

На основу члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05 и 71/05 - исправка),

Влада доноси

# **Стратегију развоја стручног образовања у Републици Србији**

## **1. ПОЛАЗНЕ ОСНОВЕ**

Предлог Стратегије развоја стручног образовања у Републици Србији (у даљем тексту: Стратегија) даје целовиту слику даљег развоја стручног образовања и обуке. Препоруке које садржи овај документ су засноване на већ започетим активностима модернизације и усавршавања стручног образовања и обуке које су иницирали и реализовали Влада и Министарство просвете и спорта у следећим областима: законодавна активност, институционални развој, развој људских ресурса, прикупљање информација са тржишта рада, модернизација наставног програма (огледи), организација наставног процеса, модернизација управљања на школском нивоу. То омогућава да ће и наредни програми Европске Уније, који подржавају модернизацију и реформисање стручног образовања и обуке, моћи да подрже ове препоруке у складу са овим документом.

Стратегија полази од реформских циљева дефинисаних у стратешким документима које је донела Влада: *Национална стратегија Србије за приступање ЕУ, Стратегија за смањење сиромаштва, Национална стратегија запошљавања, Национални план акције за децу, као и више других развојних докумената, који су у припреми или је у току јавна расправа, као што је Национална стратегија привредног развоја Србије за период 2006. до 2012. године. У изради стратегије уважени су сви програмски и стратешки документи који су били основа за реформске процесе у области средњег стручног образовања у Србији почевши од 2001. године, као и резултати великих међународних пројеката у овој области које је реализовало и спроводило Министарство просвете и спорта у периоду од 2001. до 2006. године.*

## **2. ДРУШТВЕНО-ЕКОНОМСКИ КОНТЕКСТ И РАЗВОЈ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

Савремене тенденције развоја земаља тржишне привреде показале су да се образовање и стварање људских ресурса налазе у врху приоритета националних стратегија и политика друштвеног, економског и технолошког напретка. Када је реч о Републици Србији и њеном развоју-реконструкција и трансформација образовања, посебно стручног, представља једну од претпоставки укупног одрживог развоја Републике Србије. Улагање у образовање, односно у обезбеђивање одговарајућег људског капитала који уме да се прилагоди измењеним околностима, добија и карактер инвестиционог улагања

и постаје захтев за Републику Србију. Самим тим, политика образовања није само политика креирања људског капитала, већ је део укупне развојне политике друштва.

Заједнички именитељ реформи образовања у многим европским земљама јесте настојање да се успостави флексибилан систем иницијалног и континуираног стручног образовања како би се одговорило на измењене захтеве тржишта рада. Међутим, стручно образовање и обуке имају, у исто време, и задатак да пруже ученицима и одраслим полазницима општа знања и вредности потребне за њихов даљи лични развој, професионални напредак и развој каријере. Због тога су процеси модернизације и реформе стручног образовања и обуке комплексни и дуготрајни процеси. Када је реч о Републици Србији, један од задатака започетих процеса модернизације и реформисања стручног образовања и обуке јесте и усклађивање са потребама тржишне привреде, заштите и очувања животне средине друштва и појединца. Како је овај процес дуготрајан и постепен њега не може да остварује само Министарство просвете и спорта, нити то могу само стручне школе (наставници, директори, заједнице школа), већ морају активно да се укључе и све интересне групе који исказују своје потребе у систему стручног образовања - послодавци, предузећа/привредна друштва, синдикати, службе за запошљавање, Привредна комора Србије, Унија послодаваца Србије, родитељи, ученици али и државна управа, општине, Министарство привреде, Министарство рада, запошљавања и социјалне политике и друга релевантна министарства, што је у складу и са Законом о социјално-економском савету („Службени гласник РС”, број 125/04). Да би се то остварило неопходно је успостављање заједничког договора/консензуса о конкретним правцима даље модернизације и реформисања стручног образовања и обуке. Такав договор захтева:

- успостављање директне сарадње у процесу даљег развоја стручног образовања између Министарства просвете и спорта, Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, Министарства привреде и других релевантних министарстава;
- усаглашавање и доношење законске регулативе у области стручног образовања и обуке (као заједнички процес Министарства просвете и спорта, Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, Министарства привреде, Министарства финансија и осталих кључних социјалних партнера, послодаваца и њихових представника);
- успостављање институционалног, програмског и организационог плурализма у реализацији стручног образовања и обуке и повезивање формалног и неформалног стручног образовања;
- остваривање учења под условима и на начин који су у највећој мери сагласни са реалним потребама и могућностима оних који уче и у складу са могућностима и потребама сваке локалне средине;
- повећано финансијско улагање у развој стручног образовања и усавршавање постојећег система финансирања стручног образовања и обуке;
- регулисање питања акредитације и сертификације као облика заједничког деловања ресорних министарстава, посебно Министарства просвете и спорта и Министарства рада, запошљавања и социјалне политике;
- уважавање концепта одрживог развоја целокупног друштва.

Уважавајући потребе и захтеве тржишта рада, потребе друштва, циљеве и задатке укупног стручног образовања и обуке, уважавајући стратешке документе у области образовања (у складу са одрживим развојем), али и индивидуалне жеље и могућности ученика и полазника - **процес даље реформе стручног образовања и обуке у Републици Србији обухвата:**

- развој система стандарда који се односе на установе, наставнике и образовне програме;
- развој националног оквира и система квалификација и стандарда стручног образовања и обуке;
- даље осавремењавање - садржаја, организације и метода наставног процеса, рада наставника и школа у целини;
- даље усавршавање и иновирање модуларног модела образовних програма заснованих на исходима учења. Увођење нових програма; различитих организационих модела и редифинисање облика, начина и садржаја професионалне праксе у предузећима/привредним друштвима, а на основама уговора о партнерству и сарадњи између школа и социјално-економских партнера;

- развој задовољавајуће равнотеже између општег и стручног образовања, теоријског и практичног образовања<sup>1</sup>;
- дефинисање образовних профила и дефинисање занимања, како би одговарали потребама нове економске реалности и принципима одрживог развоја;
- развој система акредитације и сертификације који обухвата:
  - образовне установе и организације за обуку;
  - програме, који треба да обезбеде уравнотежен однос знања и вештина и стичу се у неформалном образовању;
  - начине признавања у систему сертификације;
- рационализација мреже средњих стручних школа у складу са потребама привреде, тржишта рада, локалних заједница, захтевима који произлазе из праваца друштвеног и економског развоја и политике запошљавања, као и у складу са жељама и могућностима ученика;
- повећање капацитета трогодишњих стручних школа као директан одговор на потребе привреде;
- институционализовање трајног и активног социјалног дијалога у сферама развоја стручног образовања и запошљавања;
- модернизација и развој професионалне праксе и практичне наставе како у средњим школама и образовним институцијама, тако и у предузећима/привредним друштвима;
- обезбеђивање квалитета стручног образовања, што подразумева стално праћење и евалуацију резултата како ученика и наставника, тако и школа, односно институција за образовање у целини;
- развој транспарентног, функционалног и правичног система оцењивања и вредновања ученичких постигнућа;
- обезбеђивање боље вертикалне и хоризонталне покретљивости ученика унутар стручног образовања и њихова даља проходност;
- стварање услова за континуирано стручно усавршавање наставника и укупан професионални развој наставника (нова улога наставника, њихов стални развој и усавршавање), увођење нових метода наставног рада (групни рад, интерактивно учење, пројектни рад, решавање проблема итд.);
- иновирање опреме и наставног материјала;
- осамостаљивање и јачање права и одговорности стручних школа у новим условима, повезивање са локалном самоуправом, потребама локалне привреде, тражење нових начина финансирања;
- усавршавање директора и њихове обуке за нове услове рада;
- успостављање и развој система менаџмента у стручном образовању.

### **3. ВИЗИЈА И МИСИЈА СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ**

#### **3.1 Визија и мисија**

Да би се обезбедили услови и перспективе за квалитетан развој људских ресурса потребних за убрзани друштвено-економски развој и успостављање економије и друштва заснованог на знању визија даљег развоја стручног образовања и обуке у Републици Србији, јесте:

Стручно образовање у XXI веку постаје чинилац и један од кључних актера одрживог економског и друштвеног развоја и фактор унапређења модерних друштвених и економских односа. У условима изграђеног ефикасног система социјалног партнерства и заједничког деловања свих релевантних актера, оно ствара стручњаке који ће моћи да се укључе у оштру домаћу и међународну конкуренцију у свим областима економије.

---

<sup>1</sup> Могући модели односа између општег и стручног образовања предложени су у огледним програмима средњег стручног образовања

Услов за то је не само учешће свих чинилаца у друштву, већ и креирање ефикасног и ефективног система социјалног партнерства на свим нивоима у коме ће учествовати све релевантне установе и представници власти.

Ради остваривања улоге коју им намеће нови положај у друштвено-економском контексту, уважавајући принципе одрживог развоја, **МИСИЈА** стручног образовања и обуке јесте да:

- буде **атрактивно** и **доступно** свима и да понуди активни приступ производњи и услугама - ученицима, одраслима, лицима са посебним потребама, онима који немају одговарајуће улазне квалификације, незапосленима и онима који желе да се активно врате на тржиште рада;
- **одговори** на тренутне али и будуће потребе тржишта рада;
- буде **широко детерминисано** - да постави основу за доживотно учење и континуирано обучавање и да припреми младе људе за активно учешће у друштву;
- буде **флексибилно** - посебно када је реч о потребама локалне самоуправе, затим у односу на стилове учења, али и жеље појединаца. Стручно образовање и обуке треба да омогуће мобилност унутар система у смислу флексибилног „уласка” али и „изласка” из система;
- буде **ефективно** – да омогући свим учесницима да досегну жељене нивое квалификација и да им пружи могућност за наставак образовања;
- буде засновано **на сарадњи и партнерству** и да укључи све релевантне partnere у развоју, управљању, имплементацији и контроли;
- буде **интегративни део** укупног система квалификација - сваки ниво мора да припрема за следећи ниво и да обезбеди пролаз из образовања у оспособљавање и назад;
- буде **рационално** - да оптимално користи расположиве ресурсе како би се обезбедиле све врсте образовања и обуке за стицање квалификација;
- буде **функционално** – да буде постављено једноставно у погледу организационе структуре и поделе одговорности за реализацију;
- буде **усмерено ка постизању одрживог развоја**.

### **3.2 Циљ и задаци стручног образовања и обуке**

Стручно образовање и обуке треба да пруже сваком појединцу могућност пуне социјалне партиципације, унапређивање квалитета живота, лични избор, запошљавање, могућност континуираног професионалног развоја и могућност квалитетнијег живота у здравој животној средини.

То значи да је основни циљ стручног образовања и обука: **обезбеђивање могућности младима и одраслима усвајање знања, стицање вештина и способности (компетенција) потребних за рад и запошљавање, даље образовање и учење уз уважавање смерница одрживог развоја целокупног друштва.**

Конкретни задаци стручног образовања и обука су:

- стицање занимања и квалификација, односно релевантних компетенција, знања и вештина неопходних за запошљавање и рад у одређеном подручју рада;
- стицање иницијалног и континуираног стручног образовања и обука;
- развој способности, талената и потенцијала и самоиспуњење и наставак образовања.

### **3.3 Принципи развоја стручног образовања и обуке**

Модернизација и развој стручног образовања и обука почивају на примени неколико основних принципа:

#### **3.3.1 Партнерства**

Стручно образовање и обуке су партнерске делатности и заједничка одговорност различитих актера:

- социјалних партнера: Владе, послодаваца и синдиката;
- различитих интересних група, комора, струковних удружења, високошколских институција, научноистраживачких организација, удружења, самих установа за стручно образовање и обуке и њихових асоцијација, родитеља ученика и

- ученика и појединаца.

Партнерство се манифестује:

- на свим нивоима друштвене организације (националном, локалном);
- у различитим доменима организације и реализације образовања и обука (политика, планирање и организација образовног процеса, креирање планова и програма, примена и контрола);
- у управљању школама односно институцијама за образовање;
- у реализацији различитих улога, права и одговорности појединих партнера (инвеститора, организатора, корисника и промотера образовања).

### 3.3.2 Децентрализације

Примена принципа децентрализације огледа се:

- у управљању системом образовања и школом, односно другом организацијом за стручне обуке;
- у обликовању програма и модула;
- у успостављању мреже школа;
- у креирању и имплементацији уписне политике;
- у процесу праћења и евалуације.

### 3.3.3 Једнакости

Стручно образовање и обуке су доступни свима који испуњавају улазне захтеве за поједине врсте програма и нивое образовања и обуке без обзира на пол, године старости, националну, верску или расну припадност, политичко или друго уверење, културу, имовинско стање, психички или физички инвалидитет, итд. То подразумева права и реалну могућност стицања образовања и обуке под условима и на начин који су сагласни са потребама, жељама и могућностима оних који уче и у складу са друштвеним могућностима и потребама локалне самоуправе.

### 3.3.4 Отворености и флексибилности

Стручно образовање и обуке су канал комуникације и отворен систем дистрибуције знања, вештина, компетенција и квалификација<sup>2</sup> у којем постоје реалне могућности:

- уласка, изласка и поновног враћања, сходно потребама појединца и тржишта рада;
- вертикалне и хоризонталне проходности;
- интегрисаности и повезивања са облицима и програмима обуке у предузећима/привредним друштвима и на тржишту рада<sup>3</sup>.

### 3.3.5 Програмске разноврсности

Установе за стручно образовање и обуке развијају и реализују програме и модуле различитог типа у складу са одговарајућим стандардима, односно програме иницијалног стручног образовања, обуке и програме стручног усавршавања и освежавања знања, прилагођене и намењене различитим циљним групама (младима, одраслима, запосленима, незапосленима, особама са посебним потребама). То ствара могућност да се у задовољењу потреба, постављању и досезању индивидуалних развојних друштвених задатака користи стратегија учења, а не само стратегија образовања и школовања.

<sup>2</sup> Квалификација се тумачи као:

1. Захтеви који се постављају пред појединцем да би могао да уђе, или да напредује унутар једног занимања.
2. Постигнућа у образовању, искуство стечено у оспособљавању и оспособљеност појединца.
3. Званичан податак о постигнућима који признаје успешан завршетак образовања или оспособљавања, или задовољавајући резултат на тесту или на испиту.
4. Исход учења које вреднује и сертифициује неко компетентно тело на националном или секторском нивоу.

<sup>3</sup> Могућност коришћења ресурса предузећа у процесу учења и оспособљавања (програмских, материјално-техничких и кадровских).

### 3.3.6 Институционалне разноврсности

Школа је основни, али не и једини институционални облик стручног образовања и обука. Неопходно је омогућити:

- разнолике начине институционалног организовања, односно разноликог правног статуса установа за образовање (школе, заводи, центри и сл.);
- сви учесници, који испуњавају законом предвиђене услове да обављају делатност стручног образовања и обука;
- у складу са дефинисаним исходима у стручном образовању треба омогућити креирање властитог темпа и пута у развоју компетенција и стицању знања и вештина, што је један од кључних корака ка демократизацији образовања и квалитетном образовању и учењу.

### 3.3.7 Професионализације рада наставника и сарадника

Стално стручно усавршавање наставника и инструктора (координатора практичне наставе/професионалне праксе) у стручним областима је неопходан процес и директан услов за модернизацију стручног образовања и обуке. Наставници системом стручног усавршавања добијају могућност сталног усавршавања својих професионалних компетенција и друштвено признање и одговарајућу компензацију.

### 3.3.8 Усмерености на исходе

Укупна организација образовања, наставе и учења у стручном образовању и обуци базира се на идеји о исходима, односно прецизном и недвосмисленом дефинисању онога што ученици и одрасли знају, могу и у стању су да ураде по завршетку процеса образовања или обуке, односно одређеног програма и на јасној организационој, дидактичко-методичкој артикулацији начина постигнућа исхода. Усмереност на исходе је подршка институционалној и програмској разноврсности. Исходи су једнаки без обзира на време, место образовања или обуке и на старосну категорију ученика, а различити и разнолики су у погледу могућности и начина постизања. Оцењивање исхода омогућава екстерно признавање и бољу процену стечених способности ученика.

### 3.3.9 Одрживог развоја

Организација образовања, наставе и учења у стручном образовању и обуци треба да буде усклађена са концептом одрживог развоја.

## 4. ПОТРЕБЕ И ЗАХТЕВИ ДРУШТВА И ТРЖИШТА РАДА У СТРУЧНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Промена економске политике Републике Србије захтева и другачије структурирање и организовање стручног образовања и обуке, јер конкурентност економије на глобалном тржишту рада, захтева висок ниво стручности и компетентности радне снаге коју треба да промовише и развије укупна национална економска политика. Зато су мере Владе за подршку економском развоју и повећању запошљивости усмерене на повећање компетентности радне снаге, креирање нових радних места и развој предузетништва, промовисање флексибилности на тржишту рада, обезбеђивање социјалне сигурности и друштвену укљученост свих група. Становништво које располаже компетенцијама неопходним за успешну партиципацију у друштву и образована и адаптивна радна снага, спремна да се у обављању посла прилагоди новим технологијама и да се у трагању за послом креће кроз регионе, привредне гране и делатности, претпоставка је и услов за друштвено-економску трансформацију Републике Србије, њену интеграцију у Европску унију и адекватан је одговор на изазове технолошког развоја и глобалне економије.

Стратешки циљеви које је Влада планирала да оствари од 2004. до 2006. године - *побољшање макроекономских резултата земље, изградња модерне тржишне економије, остварење значајног напретка у приближавању ЕУ*, могу бити постигнути само уколико су модернизовано и реформисано стручно образовање и обуке препознати, на свим нивоима, као услов одрживог друштвеног и економског развоја. Главни стратешки правци заједничког деловања свих учесника обезбедиће да стручно образовање и обуке:

- буде компатибилно са европским стандардима;
- пружи свима могућност да стекну квалификације у стручном образовању;
- обезбеди успостављање новог односа између теоријског и стручног образовања и стварање нових односа између школа и предузећа/привредних друштава;
- примени принцип доживотног учења;
- примени принцип одрживог развоја.

Да би стручно образовање и обуке одговорило на потребе привреде, тржишта рада и локалних самоуправа *потребно је*:

- системски регулисати сарадњу и повезивање између свих социјалних партнера (послодавци, синдикати и Влада) и интересних група (привредне коморе, стручна друштва, заједнице стручних школа);
- утврдити заједничку одговорност социјалних партнера за идентификацију потреба, програмирање и остваривање стручног образовања и обука, њихову имплементацију и праћење;
- обезбедити да потребе тржишта рада утичу на развој стручног образовања и обука у одређеним професијама, подручјима рада и профилима;
- укључивање социјалних партнера у дефинисање и структурирање образовних профила, у вредновање исхода образовних профила (екстерне комисије у оквиру завршних испита и стручне матуре, мајсторских и специјалистичких испита, сертификације);
- системско уређивање односа између Министарства просвете и спорта и Министарства рада, запошљавања и социјалне политике (посебно у сферама образовања одраслих, запошљавања, сертификације и акредитације, доживотног учења, континуираног образовања, увођења нових профила);
- даљи институционални развој стручног образовања и обука на националном нивоу (оснивање националног тела/Савета за стручно образовање).

#### **4.1 Компетенције и кључне вештине**

Економска конкуренција на глобалном тржишту рада и постизање одрживог развоја друштва захтевају високи ниво применљивости радне снаге што има за последицу да се све више траже радници са већим дијапазоном вештина, способношћу самосталног рада и који могу да се лакше и брже адаптирају на промене у сфери рада. Самим тим је промењен и концепт схватања компетенције - уместо традиционалног схватања вештине, послодавци све више траже и инсистирају на широким компетенцијама појединаца и посебно на њиховим способностима да комуницирају, решавају проблеме, раде у тиму, имају развијену самодисциплину. Комплексност тржишта рада и повећани захтеви условљавају да тржиште рада шаље и контрадикторне потребе тражећи појединца који је високо адаптиван са широким вештинама, али такође очекује од тог истог појединца да има специјализоване техничке вештине не само у одређеним рутинским функцијама, већ и у решавање одређених техничких проблема.

Стручно образовање и обуке морају да одговоре на те захтеве и да оспособе младе и одрасле да постигну тражене компетенције како би могли да се запосле а у исто време и да им пруже шансу даљег образовања. Кључна знања, вештине и компетенције које воде запошљавању обухватају:

- интелектуалне и сензомоторичке способности;
- друштвене и интерперсоналне вештине и знања (комуникације, тимски рад, процес доношења одлука, преузимање одговорности);
- пословне и предузетничке вештине и знања (предузетничке способности, креативност и иновативност, самозапошљавање);
- вишеструке техничке вештине и знања;
- свест о потреби заштите животне средине и постизању одрживог развоја.

- У том контексту стручно образовање и обуке треба да:
- обезбеде широку општу основу за остваривање личних планова и жеља у погледу даљег образовања и каснијих алтернативних занимања;
  - пронађу начине и форме како би одговорили на различите захтеве и потребе;
  - пронађу равнотежу у добијању широких животних вештина и вештина потребних за запослење и рад;
  - омогуће квалитетнији живот у здравој животној средини.

Тренутни однос између понуде и потражње на тржишту рада у Републици Србији отвара питање способности и вештина ученика и одраслих који прекидају стручно образовање и обуку и дефинише посебне захтеве у даљој реформи стручног образовања. То захтева:

- успостављање флексибилне вертикалне и хоризонталне проходности у систему формалног и неформалног стручног образовања и обука;
- реформисање система испита;
- изједначавање квалификација добијених у неформалном образовању, односно кроз различите образовне програме ван школског система са квалификацијама добијеним у формалном систему образовања;
- успостављање система акредитације и сертификације у формалном и неформалном стручном образовању и обукама.

## 4.2 Стандарди занимања

**Занимање** је скуп послова и радних задатака који су својим садржајем и врстом организационо и технолошки толико сродни и међусобно повезани да их обавља један извршилац који поседује одговарајућа знања, способности и вештине.

**Радно место** дефинише се као скуп радних задатака које извршава једна особа.

Једно од најактуелнијих питања даље реформе стручног образовања и обука у Републици Србији јесте питање доношења националне номенклатуре занимања која ће обухватити и профиле у стручном образовању.

Данас важећа Номенклатура занимања настала је у време Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, а 1998. године (у време Савезне Републике Југославије) ова номенклатура је утврђена Одлуком о јединственом кодексу шифара за уношење и шифрирање података у евиденцијама у области рада. Време у коме је настала номенклатура карактерисале су потпуно другачије прилике у друштву и у привреди, а сам процес запошљавања био је ограничен и дефинисан другачијим односима на тржишту рада и правилима. То је и одређивало карактер и облике професионалне мобилности радне снаге. За разлику од тога, данашњи развој тржишта рада захтева другачију професионалну и територијалну мобилност радне снаге и тражи константну промену занимања или одређених послова унутар занимања (пет до седам пута у току радне каријере). То захтева ново дефинисање занимања и њихово укрупњавање, а у складу са савременим пословима и задацима које треба да оствари појединац у оквиру тог занимања. Како је промена или израда наведене номенклатуре веома дуг и сложен процес у коме учествују све интересне групе, државне установе (школе, факултети, Национална служба за запошљавање и др.), заинтересована министарства, то је потребно започети процес израде стандарда занимања. Тај процес треба да обухвати израду једног броја огледних стандарда занимања, уз претходни договор о броју и избору занимања. Приоритети би могли бити одређени на основу неколико следећих критеријума:

- традиционалних занимања,
- могућности поређења са другим земљама;
- високог нивоа тражње на тржишту рада и висок степен запошљавања уз минималан боравак на евиденцији незапослених лица;
- великог обухвата ученика, праћеног у дужем низу година;
- лаког запошљивања са аспекта развојних перспектива сектора;
- заинтересованости послодаваца;
- постојања стручних тимова за израду стандарда занимања из света рада;
- усмерености ка постизању одрживог развоја.



Стандарди занимања морају да буду такви да рефлектују актуелне економске и техничке промене што резултира измењеним захтевима у погледу вештина које ученици треба да стекну у процесу образовања и обуке. Постоји неколико кључних елемената у дефинисању стандарда занимања:

- стандарди занимања су мере достигнућа које појединац мора да оствари да би могао да уради предвиђени посао;
- стандард занимања садржи: назив и шифру занимања, ниво захтева, компетенције занимања и опис стандарда занимања; подручје рада; кључне активности; знање, вештине (основно практично знање; стручно теоријско знање; опште знање);
- стандард занимања је основа за израду наставних програма и програмских модула;
- стандарди занимања су основа за утврђивање онога што се очекује од појединца у процесу рада.

**Стандарде занимања је неопходно развијати:**

- на основу јасније везе са захтевима радног места;
- ширим описом занимања и радних активности;
- флексибилношћу наставе и учења (модули);
- анализом потреба тржишта рада;
- концептом одрживог развоја.

Стандарди занимања чијој изради треба приступити потребно је да садрже:

- увод, који треба да садржи опис шта је стандард занимања, за које циљне групе је развијен;
- ниво компетенција (предлажу се три нивоа);
- назив и опис занимања, КОД, назив образовног програма, дужину трајања обуке;
- способности и знања потребна за реализацију занимања;
- преглед алата, опреме, машина, материјала за занимање;
- будуће трендове развоја занимања.

## **5. ОДГОВОР СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА НА ПОТРЕБЕ ДРУШТВА И ТРЖИШТА РАДА**

### **5.1 Образовни профили**

Образовни профил одређује које захтеве струке треба савладати, дефинише неопходно опште образовање, затим стручна знања, вештине и способности које омогућавају и воде ка запошљавању. Поред широких образовних профила који омогућавају припрему за сет сродних или блиских занимања, постоје и ужи профили који се оријентишу на стицање одређеног занимања и врсте послова. Одлуке о трајању образовања за одређена занимања и профиле заснивају се на конкретним захтевима тржишта рада. То значи да се приликом дефинисања новог образовног профила или редифинисања старог профила мора поћи од потреба послодаваца посебно у погледу потребних вештина и способности за запослење и рад у том занимању. Образовни профил мора да садржи и сегмент оцењивања и вредновања ученикове успешности у остваривању програма. Такође, сваки образовни профил треба да уважава принципе заштите животне средине и одрживог развоја. На овај начин, образовни профил постаје комплетна спецификација за квалификацију у стручном образовању која се додељује ученицима и одраслима након завршеног стручног образовања.

Усаглашавање понуде и потражње на тржишту рада Републике Србије захтева даље усавршавање система дефинисања и иновирања образовних профила како би били у складу са потребама привреде и економског развоја Републике Србије. У том процесу морају бити укључени сви релевантни социјални партнери и интересне групе. Да би се то остварило неопходно је:

- дефинисање и утврђивање договора између Министарства просвете, Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, Привредне коморе Србије и Уније послодаваца Србије о прописивању процедуре, предлагања и утврђивања нових профила;
- успостављање процедура јединственог система увођења нових профила, што омогућава њихову валидност и одрживост. Овај процес подразумева: израду методологије за предлагање новог образовног профила, као и дефинисање кључних компетенција и њихово увођење у систем формалног и неформалног образовања и обуке;
- редефинисање структуре постојећих образовних профила и посебно, знања, вештина и компетенција које ученици стичу на крају образовних програма у трогодишњем и четворогодишњем трајању;
- редефинисање постојећих подручја рада на основу информација и потреба са тржишта рада. Ово је једна од кључних активности коју заједнички реализују социјални партнери и представници надлежних државних органа.

## 5.2 Образовни стандарди

Увођење стандарда у образовни систем има за циљ остварење идеје да сваки појединац, процес или део неког система мора да задовољи утврђени ниво или меру постављених захтева (знање, вештине, способности, простор, опрема, квалификација у стручном образовању).

Постоје две широке категорије образовних стандарда који су подједнако важни у реализацији стручног образовања и обуке:

- стандарди постигнућа (резултати), и
- мерење квалитета образовања.

*Стандарди постигнућа* се дефинишу исходима а проверавају утврђеним критеријумима за оцењивање који су усаглашени са очекивањима и потребама социјалних партнера. Стандард захтева од ученика и одраслог да оствари оне захтеве који се односе на образовни профил и занимање. Стандарди се прецизно дефинишу како би обезбедили разумну гаранцију да могу бити остварени у свим деловима земље. У том случају социјални партнери могу да очекују да сви ученици са истим квалификацијама могу да реализују радне задатке на приближно сличном нивоу. Стандардизација обезбеђује базу за међународну упоредивост квалификација. Образовни стандард мора да дефинише и очекивања која ученик треба да оствари у оквиру општег образовања, а која су дефинисана на нивоу државе и део су укупних стандарда који означавају шта појединац треба да стекне након завршеног образовања.

*Мерење квалитета* образовања и обуке је потребно како за остваривање националног система обезбеђивања квалитета, тако и за школе да би могле да прате и константно усавршавају квалитет образовног процеса. Процес мерења квалитета образовања односи се на:

- улазне информације – input,
- процес,
- излазне информације - output (резултати).

*Улазни индикатори* обухватају: квалификације и искуство наставног особља, квалитет опреме и физичке услове за остваривање образовног процеса. *Процесни индикатори* обухватају: квалитет школског менаџмента, интерне системе вредновања и праћења квалитета, ниво и обим партнерства са локалним привредним чиниоцима. *Излазни индикатори* су: проценат ученика који је успешно завршио образовни процес и проценат ученика који се након завршетка запослио или наставио образовање. Такође, индикатори су и праћење свршених ученика и оспособљених полазника након њиховог запошљавања, као и вредновање њихових знања, вештина и способности на радном месту у пракси.

Образовни стандарди у Републици Србији регулисаће се посебним регулативом и садржаће дефинисане захтеве које постављају социјални партнери, струковна удружења, образовне установе, синдикати, удружења послодаваца.

Стандарди стручног образовања и обука треба да омогуће, између осталог, и јасан и ефикасан одговор система стручног образовања и обуке на убрзане техничко технолошке промене као и промене у сфери организације рада и организационе културе које су настале или ће убрзо настати и да на јасан и прецизан начин осете, препознају и опишу будуће потребе тржишта рада које су тесно повезане са

стварањем будућих образовних програма и система образовања у целини. Такође, стандарди треба да прате циљеве одрживог развоја.

### **5.3 Квалификације у стручном образовању**

Успостављен систем квалификација олакшава процес реализације стручног образовања, модернизацију програма и омогућава систем обезбеђивања квалитета. У исто време систем квалификација доприноси и: ефикасности система, лакшем и бржем запошљавању оних који завршавају стручно образовање и њиховој професионалној мобилности.

Полазну основу система квалификација у стручном образовању дају социјални партнери дефинишући захтеве професије. Ови захтеви професије обухватају, како основне вештине потребне за одређено занимање, тако и специфичне професионалне вештине. Захтеви социјалних партнера усклађују се са националном образовном политиком и преносе у систем образовања.

Утврђивање и дефинисање различитих нивоа квалификација у стручном образовању и односа између нивоа омогућиће:

- нове образовне путеве за ученике и одрасле, било да желе да се запосле након средњег образовања, или да наставе даље образовање;
- бољу оспособљеност и професионалну припрему за запошљавање;
- већу мобилност у области образовања, али и запошљавања;
- остваривање одрживог развоја друштва.

Национални оквир квалификација је систем који обухвата све квалификације које се стичу у формалном и неформалном образовању и обукама. На овај начин, национални оквир обухвата све нивое образовања (од средњег до високог), иницијално али и континуирано образовање и обуке. Оквир садржи нивое квалификација и дефинисане исходе учења на сваком нивоу. Да би се дефинисао и развио национални оквир квалификација у Републици Србији неопходно је да кључни партнери у овом процесу – Министарство просвете и спорта, Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, Привредна комора Србије и Национална служба за запошљавање усагласе главне принципе, циљеве, задатке, нивое и садржај квалификација. Нарочито је важно:

- да се формира посебно тело или организација која би била одговорна за управљање развојем националног оквира квалификација;
- да се прилагоди систем класификације квалификација и дефинишу нивои који би били компатибилни са Европским оквиром квалификација;
- да се дефинишу правила и процедуре за стварање квалификација;
- да се дефинишу правила и процедуре за процену и сертификацију;
- да се дефинишу правила и процедуре за акредитацију институција које пружају обуку и неформално образовање.

### **5.4 Наставни програми у стручном образовању и обукама**

Наставни програм у стручном образовању и обукама у Републици Србији дефинише се као структурална основа за организацију и реализацију образовања и обука, као и за постизање жељених исхода учења. Програмом се дефинишу:

- циљеви, исходи и садржаји образовања и обука,
- процеси и активности њиховог постигнућа и реализације (организациони облици, стратегије, модели и методе, наставе и учења) и
- начини и критеријуми вредновања постигнућа.

Даље ширење програма, садржаја и наставних метода у Републици Србији омогућава увођење различитих облика програма у зависности од потреба тржишта рада и потреба локалне самоуправе и саме школе.

На тај начин се отварају могућности увођења нових наставних метода посебно активних облика наставе и различитих комбинација теоријске наставе и професионалне праксе.

У том процесу ширења програма и садржаја стручног образовања и обука потребно је обезбедити:

- задовољавајућу равнотежу између општег и стручног образовања, стручног теоријског образовања и професионалне праксе и практичне наставе;
- вертикалну и хоризонталну проходност унутар програма у оквирима једног и више подручја рада;
- увођење модуларног<sup>4</sup> принципа учења;
- повезивање са вишим облицима образовања и проходност ка високом образовању.

Процеси и активности образовања и обука у оваквој стратешкој пројекцији усмерени су на остваривање циљева и исхода образовања и морају бити усклађени, добро уравнотежени али и разноврсни да би задовољили шире друштвене потребе, конкретне потребе локалне самоуправе и појединаца. У складу са овим принципима основни задаци програма стручног образовања у Републици Србији биће усмерени на пружање знања, вештина и способности (компетенција), како ученицима тако и одраслима. Програм стручног образовања треба да омогући:

- лични развој учесника образовног процеса;
- побољшање квалитета нивоа стручне оспособљености појединца за обављање послова;
- задовољавање захтева радног процеса у погледу стручних оспособљености (стечених компетенција);
- промовисање запошљавања и доживотног учења.

У реформским документима о развоју стручног образовања (период од 2001- 2006) у Републици Србији предвиђено је да се програми стручног образовања и обуке реализују кроз предмете, модуле, практичну наставу и професионалну праксу, са различитим дужинама трајања у току школске године. Модули су специфични и посебни сегменти, пакети учења који воде до постигнућа дефинисаних исхода учења. Модули могу бити самостални или део ширих програмских, односно организационих целина. Дизајнирани су на основу сродних и комплементарних принципа, различитих образовних захтева и дефинисаних тематских задатака. Својом структуром модули обезбеђују стицање знања, вештина и способности (компетенција) и међудисциплинарно, односно међупредметно повезивање.

Модули могу да обухвате више различитих дисциплина, с тим да свака од дисциплина има јасно дефинисане циљеве и задатке. У складу са својом флексибилном структуром границе између дисциплина нису оштро одређене већ омогућавају прожимање, корелативност и стварање јединственог модуларног образовног пакета.

Модуларизација пружа вишеструке користи унапређивању и развоју стручног образовања и обука, посебно модернизацији програма. То су:

- већа флексибилност у планирању и организацији образовног процеса;
- већа ефикасност и рационалност образовног процеса;
- успешнији одговор на потребе тржишта рада;
- лакша и боља хоризонтална и вертикална проходност;
- ефикасније и боље задовољење индивидуалних потреба и капацитета ученика и одраслих полазника;
- пружање могућности ученицима и одраслим полазницима да изаберу свој пут учења, стицања радних компетенција и квалификација;
- лакше поновно враћање у стручно образовање ради завршетка школовања или стицања додатних квалификација.

Исходи су јасно и недвосмислено дефинисана знања, вештине и способности (компетенције) који се постижу након одређеног програма, односно процеса образовања и учења. Као такви они чине основу за планирање, организацију и реализацију стручног образовања и евалуацију постигнућа и целокупног процеса образовања и учења. Исходи се дефинишу пре почетка процеса образовања и познати су наставницима и ученицима. То омогућава да:

- наставници и ученици имају јасну слику о циљу и задацима учења;
- социјални партнери знају које се компетенције стичу на крају образовних програма у стручним школама и образовним установама.

---

<sup>4</sup> Модул је скуп функционално повезаних знања, вештина и способности (компетенција) неопходних за обављање одређеног задатка

## 5.5 *Образовање одраслих*<sup>5</sup>

Крупне социјалне, економске, техничко технолошке и демографске промене са којима се суочава Република Србија намећу потребу да се креира отворен и флексибилан систем образовања одраслих који комбинује све нивое, облике и путеве учења од елементарног до високошколског, иницијалног и континуираног, формалног и неформалног и који отвара могућности за доживотно учење, унапређење људских потенцијала и успешну интеграцију Републике Србије у европски културни и економски простор. Стратегија полази од премисе да је образовање одраслих:

1. манифестација доживотног учења и интегрални део целовитог система образовања;
2. снажан фактор економског развоја, повећања продуктивности и конкурентности привреде, унапређења запошљавања и запошљивости;
3. коректив редовног система образовања (пружа другу шансу за стицање релевантних знања и вештина);
4. иновативни механизам система образовања и учења (подручје које брзо реагује на потребе привреде и тржишта рада, технолошке промене, у које се уводе и тестирају нови профили, програми, вештине, компетенције и које је флексибилно и отворено за нове начине и облике рада и учења);
5. основни начин да се подржи лични развој и могућност појединца да:
  - буде запослен;
  - оствари већу зараду;
  - стекне независност;
  - остане здрав и активан;
  - обавља квалитетније послове;
  - ојача породицу и охрабри независност њених чланова;
  - доприноси унапређивању квалитета животне средине;
  - доприноси одрживом развоју друштва.

Основне активности у овој области обухватиће заједничку активност кључних учесника у подручју стручног образовања и обука на:

- повећању партиципације одраслог становништва у програмима и пројектима образовања и учења;
- успостављању широке мреже разноврсних установа и организација за образовање одраслих;
- подстицању доношења и одобравања програма, пројеката и активности образовања и учења одраслих који су релевантни за социјални и економски развој, за повећану запошљивост радно активног становништва (програми за тржиште рада и програми континуираног образовања; стимулисање полазника за образовање и обука у одређеним дефицитарним профилима, итд) .

## 5.6 *Реализација стручног образовања и обука*

### 5.6.1 *Мрежа стручних школа*

Даљи развој и усавршавање мреже средњих стручних школа и образовних установа засниваће се на принципу ширења и флексибилности, што ће директно значити усавршавање мреже средњих школа и установа за стручно образовање и то на основу **националних, регионалних<sup>6</sup> (привредних) и локалних критеријума за успостављање мреже средњих стручних школа и образовних установа.**

Дефинисање националних, регионалних (привредних) и локалних критеријума за успостављање мреже средњих стручних школа и образовних установа засниваће се, како на укупним економским и привредним карактеристикама одрживог развоја државе, привредних подручја и локалних заједница, тако и на географским, демографским и културним специфичностима региона и локалних заједница. Постојање ова три нивоа критеријума значиће и статусно и финансијско позиционирање средњих стручних школа и образовних установа:

<sup>5</sup> Концепт образовања одраслих постављен је и разрађен је у реформским документима о развоју средњег стручног образовања у Републици Србији насталих у периоду између 2001-2006, а посебно у документу „Стратегија развоја образовања одраслих”.

<sup>6</sup> Појам регионални не односи се на елемент територијалне организације, већ означава суседне привредне области.

1. Школе на које се примењују **национални критеријуми** су уникатне школе и школе од посебног националног интереса. Национални критеријуми дефинишу све потребне елементе и предуслове које ове школе треба да испуњавају да би биле у овој категорији (нпр. интернатски смештај, посебни облици педагошког и практичног рада, специјалне уметничке школе, итд). Национални критеријуми обухватиће до 10% школа у оквиру укупне школске мреже.
2. Школе које се оснивају на основу **регионалних (привредних) критеријума** су велике урбане школе и школе које оснивају привредни региони и које покривају већу територију (независно од административне структуре управног округа). Ове школе настају као директан одговор на потребе привреде одређеног подручја и представљају значајан економски и привредни ресурс тог подручја. Оне то остварују непосредним повезивањем регионалних привредних комора, регионалних служби тржишта рада, послодаваца и професионалних институција. Основна мисија оваквих школа јесте припремање ученика за рад у областима које траже средње образовање, занатско образовање, али и познавање високих технологија. Такође, ове школе ће играти веома значајну улогу у реализацији образовања одраслих и преквалификацији и доквалификацији незапослених. Својим унутрашњим организацијама и структурама ове школе треба да одговоре на овакве захтеве и потребе тржишта рада и економије и то посебно у погледу стицања вештина за сложене производне процесе и специјализације. Регионални критеријуми обухватиће до 40% школа у оквиру укупне школске мреже.
3. Школе за које би се примењивали **локални критеријуми** би биле флексибилне школе са малим одељењима, које имају могућност брзе промене профила и подручја и лакше прилагођавања наставног програма новим захтевима који долазе из света рада. То би биле школе које су чврсто везане за социјалне partnere и потребе локалне заједнице, које имају развијену проширену делатност и обезбеђене услове за остваривање професионалне праксе. Локални критеријуми треба да уваже и економске, културне и демографске карактеристике локалних подручја. Локални критеријуми обухватиће до 50% школа у оквиру укупне школске мреже.

Сви критеријуми морају бити праведни, прецизни, видљиви, јасни, свеобухватни и финансијски утемељени. Критеријуми треба да уваже постојеће стање и могућности али и захтеве даљег развоја стручног образовања и обуке. Праћење оствареног квалитета и успеха школа биће основа за стално процењивање статуса школа и припадност одређеној категорији критеријума.

У складу са оваквом структуром мреже биће и дефинисана уписна политика на националном нивоу. У том смислу неопходно је уважити и следеће захтеве:

- омогућити отварање средњих стручних школа за образовање одраслих;
- појачати развој занатских профила и омогућити отварање посебних центара за стручно образовање у сарадњи са Привредном комором Србије и другим социјалним партнерима;
- отворити средње стручне школе за реализацију различитих програма, за комбинацију општег и стручног образовања, а у складу са потребама средине и могућностима школе за остваривање оваквих програма;
- увести концепт образовања за заштиту животне средине и одрживи развој у стручно образовање.

### 5.6.2 Наставна опрема и средства

Даљи развој стручног образовања и обука захтева модернизовање опреме и наставних средстава у стручним школама. Сарадња стручних школа и свих учесника социјалног партнерства - послодаваца, предузећа/привредних друштава, надлежних државних органа, пословних асоцијација - треба да обухвати неколико аспеката:

- успостављање формалних уговора о сарадњи између школа, послодаваца и привредних предузећа, којима би се регулисала заједничка питања, посебно остваривање практичне наставе и професионалне праксе и коришћење савремених опрема у предузећима/привредним друштвима у области образовног процеса. Овим уговорима дефинише се одговорност, права и обавезе свих учесника – школа, послодаваца, предузећа/привредних друштава, професионалних организација и осталих;

- организација и реализација заједничких пројеката и активности стручних школа, предузећа/привредних друштава и послодаваца;
- јачање локалних и ширих иницијатива у области подстицања савременијег опремања стручних школа;
- формирање мањег броја добро опремљених школских центара, у оквиру постојећих стручних школа, чије би ресурсе користили ученици различитих школа и из различитих делова Републике Србије. Ови центри могу да остварују и улогу развијених центара за стручно усавршавање одраслих који би покривали више додирних подручја и обухватили одрасле - како оне који већ имају посао, тако и оне који ће до посла тек доћи у будућности;
- модернизовање и враћање у функцију школских радионица као базичног ресурса у школама за остваривање практичног рада.

### 5.6.3 Улога стручне школе

Процес развоја стручног образовања и обука и дефинисање нове визије и мисије стручног образовања захтевају и другачију улогу стручних школа:

- нова одговорност стручне школе у оквиру процеса развоја и модернизације стручног образовања. То значи да школа дефинише своју улогу, функције и одговорности за успешну реализацију образовног процеса, обезбеђивање квалитета тог процеса и његово стално осавремењавање и усавршавање. Овај процес школа остварује у сарадњи са Министарством просвете и спорта и Заводом за унапређивање васпитања и образовања, посебно Центром за стручно и уметничко образовање;
- с обзиром на захтеве које тржиште рада поставља пред стручно образовање школа добија и много флексибилнију улогу у програмској области. То значи да стручна школа може да понуди већи избор различитих програма, који су акредитовани или одобрени од стране Министарства просвете и спорта. Ови програми су намењени ученицима и одраслим полазницима и могу да имају различито трајање и да обезбеђују различите квалификације. На тај начин школа успоставља флексибилне везе са тржиштем рада и својом понудом одговара на њихове потребе. У исто време школа пружа могућност даљег образовања и професионалног развоја. Овакву флексибилну улогу школа остварује у сарадњи са Министарством просвете и спорта, Министарством рада, запошљавања и социјалне политике; социјалним партнерима, локалном самоуправом;
- нову улогу школа добија и у погледу непосредне организације образовања унутар школе – посебно у областима развоја људских ресурса, организације рада, управљања и школског менаџмента.

### 5.6.4 Пракса у стручном образовању

Остваривање праксе у средњим стручним школама и предузећима/привредним друштвима представља један од кључних елемената у остваривању квалитетне припреме ученика и полазника за запошљавање и њихову професионалну каријеру.

Почетна пракса ученика у стручним школама је потребна и неопходна у свим образовним профилима и представља суштински део оних вештина и постигнућа који формирају радну способност појединца. Током праксе у великим, малим и средњим предузећима ученици и кандидати за будуће запошљавање добијају могућност да упознају и стекну праксу у реалним условима и на стварним технологијама. Само кроз огромна улагања средстава у обуку наставника, опрему и материјал, пракса у предузећима/привредним друштвима би се могла заменити праксом у школама или у институцијама за обуку али и тада би она била само симулација. Са друге стране пракса обављена у предузећима/привредним друштвима се реализује кроз ограничен број операција и једну специфичну технологију, која може бити ограничена у смислу могућности преноса стечених вештина, а у исто време циљеви предузећа/привредних друштава су продуктивност и пружање услуга.

Како је данас у Републици Србији могућност остваривања праксе у предузећима/привредним друштвима врло ограничена, у даљем развоју стручног образовања неопходно је успоставити систем који ће омогућити остваривање праксе како у школи, тако и у предузећима/привредним друштвима. Систем стручног образовања у Републици Србији треба да развије тако организовану праксу чија ће структура обухватити комбинацију праксе која се остварује у школи и праксе која се реализује у

предузећима/привредним друштвима. Сви образовни профили у оквиру стручног образовања треба да имају оба типа праксе, а непосредна примена имаће различите облике организовања. У двогодишњим и трогодишњим профилима и у оквиру обуке за незапослене, пракса ће се повећавати са годинама учења. У четворогодишњим профилима пракса ће се уводити у оквиру наставе, пројектних активности и током распуста. Финансирање реализације праксе биће решавано у складу са могућностима предузећа/привредних друштава и другим службама које могу да понуде различите облике компензације за учеснике.

С обзиром на постојећу реализацију праксе неопходно је посебно дефинисати њен статус, улогу и реализацију у даљем развоју стручног образовања у Републици Србији. Због тога је неопходно:

- успоставити уговоре о сарадњи између свих носилаца и актера праксе у различитим областима рада којима ће се дефинисати права, одговорности, улоге и обавезе послодавца, социјалних партнера и стручних школа у погледу остваривања ученичке праксе у школи, предузећима/привредним друштвима;
- дефинисати и успоставити специфичне финансијске услове за реализацију свих облика праксе;
- дефинисати стандарде и принципе реализације праксе који ће важити, како за школе, тако и за привредне субјекте (наставни кадар, опрема, број ученика, радна етика, систем праћења и оцењивања);
- дефинисати систем лиценцирања/посебног начина вредновања привредних организација које примају ученике на праксу;
- дефинисати жељене исходе праксе и усагласити са тим наставне програме, систем оцењивања, праћења и вредновања ученика и укупног школског процеса;
- формирати и успоставити систем рада добро опремљених специјализованих образовних центара који ће омогућити реализацију праксе у појединим областима а за потребе већег броја стручних школа и њихово повезивање са предузећима/привредним друштвима;
- утврдити правила за комерцијалне активности које реализује стручна школа и њихово праћење.

## **5.7 Развој људских ресурса**

### *Стручно усавршавање наставника*

Модернизација система стручног усавршавања наставника захтева побољшање педагошких способности и вештина наставника и сарадника како би били што адекватније припремљени за примену новог програма, градећи истовремено систем који ће повезивати иницијално и перманентно образовање. То води ка пуној професионализацији наставног особља и омогућиће стално усклађивање са глобалним и технолошким променама у свету рада. У складу са тим почетна стратегија у том процесу треба да буде оријентисана на:

- обнову и модернизацију система усавршавања и обуке приправника у настави;
- подршку актуелној реформи стручног образовања и обуке;
- подизање општег нивоа педагошких способности и вештина наставника;
- постављање темеља за континуирано образовање и доживотно учење;
- увођење концепта заштите животне средине и одрживог развоја у програме усавршавања и обуке.

Нови концепт сталног стручног усавршавања наставника представља део развоја укупне политике и стратегије развоја стручног образовања и обуке а његов циљ је да наставници стекну функционална знања и вештине које ће им помоћи, не само да успешно примене нове реформисане програме, већ и да активно и креативно учествују у даљем развоју стручног образовања и сопственом професионалном развоју. За разлику од традиционалног модела, нови концепт промовише културу сталних промена и системски приступ утврђивању потреба и понуде могућности за професионални развој.

Базични принцип новог концепта уводи планирање и дефинисање програма и начина усавршавања сходно идентификованим потребама и могућностима на нивоу школе, локалне самоуправе, професионалних организација (удружења наставника) или група професионално повезаних школа.

Концепт почива на следећим стубовима:



- развоју и усавршавању на нивоу школе;
- савременим методама наставе и учења;
- новим информационам технологијама;
- развоју професионалне сарадње и партнерства.

*Усавршавање на нивоу школе* (професионални развој на нивоу школе и школски развојни програми) има вишеструке предности - од рационализације потрошње до развоја који је ослоњен на свакодневну педагошку праксу (идентификовање и решавање педагошких проблема) и стварање одговора на потребе ученика и привреде. За успешну примену овог модела, неопходна је трансформација школских библиотека у школске ресурсне центре, као и подршка професионалном развоју наставника и примени савремених метода наставе и учења.

*Увођење нових педагошких метода* мора повезати развојне програме на нивоу школа и програме за педагошко и психолошко усавршавање. Због тога, њихово усвајање обавеза је свих наставника, а циљ је да се подстакну креативни приступи планирању и извођењу наставе и практичне наставе за ученика. Оно што посебно одликује овако конципиран систем усавршавања јесте обавеза да савремени методи наставе и учења буду истовремено и садржај и метод педагошко-психолошке обуке наставника. Иновирање метода рада треба да доведе до битне промене а то је *померање тежишта са наставе на учење*. Реч је заправо о примени конструктивистичког принципа у процесу наставе и учења: уместо испоруке знања, ученике треба оспособљавати за конструкцију знања, а то значи да и усавршавање наставника треба да има исте карактеристике. Код усавршавања наставника акценат треба ставити на повезивање стручног искуства и нових педагошких идеја и решења.

*Информационе технологије* (мултимедији и Интернет) су у овом концепту један од веома важних стубова сталног усавршавања наставника, и то: као подручје функционалног описмењавања и као средство трансмисије програма, размене идеја и стваралаштва. То значи да наставници истовремено треба да стекну компјутерску писменост и развију вештине коришћења информационе технологије у настави, у саморазвоју, сарадњи, планирању, размени идеја.

Размена идеја и *партнерство* у решавању педагошких проблема и изради школских развојних програма и програма обуке ученика су још један од стубова на којима треба да се заснива овај систем. Због тога, систем сталног стручног усавршавања наставника, сарадника и запослених у школским управама и Министарству просвете и спорта, треба да води ка стицању низа специфичних вештина и знања, која нису у категорији педагошких и уско стручних. Реч је о знањима и вештинама из домена управљања, утврђивања потреба, планирања развоја, комуникације, коришћења информационе технологије, имплементације нових програмских решења, анализе ефикасности.

Систем професионалног развоја наставника, сарадника и администратора у стручном образовању и оспособљавању *треба да буде отворен и динамичан, повезан са свим релевантним институцијама* (универзитети, научне установе, просветна администрација), професионалним организацијама, социјалним партнерима и групама стручњака. Сарадња са социјалним партнерима (Влада, послодаваци и синдикати) у организовању усавршавања одражава се кроз програмску понуду и потражњу за одређеним профилима и нивоима стручности (школски развојни програми).

Да би овај концепт стручног усавршавања наставника и другог школског особља био преточен у програме и конкретне активности неопходно је :

- посебним законским (подзаконским) актом регулисати укупну област стручног усавршавања и професионалног развоја наставника и сарадника стручних школа;
- дефинисати стандарде знања и вештина које наставници треба да поседују, с обзиром на посао који обављају у школи;
- утврдити критеријуме за професионалну и социјалну промоцију наставника, који би на одговарајући начин били укључени у закон и друге прописе;
- дефинисати профил ментора и улога установа као што су факултети, Завод за унапређивање васпитања и образовања, Министарство просвете и спорта, школе. Веома је важно да се већ у првим корацима успостављања система, јасно разграниче обавезе и дужности потенцијалних актера, као и да се поставе стандарди за будуће менторе;
- утврдити карактер и форму програмске понуде за усавршавање и начин подршке саморазвоју наставника;
- обавити припрему директора, просветних инспектора и просветних саветника и локалних партнера за подршку имплементацији планираних активности на усавршавању;

- дефинисати механизме праћења и интерне и екстерне евалуације ефикасности примењених програма и начина усавршавања.

## 6. ОСИГУРАЊЕ КВАЛИТЕТА

Систем обезбеђивања и вредновања квалитета заснован је на праћењу и вредновању услова, процеса и исхода у стручном образовању и обукама, а кључни метод у том процесу је - самоевалуација. Самоевалуација је поступак којим се вреднује сопствена пракса и сопствени рад, полазећи од анализе шта је и како је урађено. Овим поступком се најефикасније обезбеђује квалитет рада и живота школе. Циљ самоевалуације је унапређивање квалитета рада школа. То је истовремено и знак да је школа спремна да прихвати одговорност за сопствени рад и развој. То није једини облик вредновања рада, али је основа за друге врсте вредновања. Он ослобађа школу од напетости која се јавља као последица спољњег вредновања као, до сада, јединог вида праћења и вредновања рада васпитно-образовних установа. Увођењем самоевалуације школа постаје равноправни партнер спољњим евалуаторима који ће вредновање спроводити по идентичним принципима, процедурама и механизмима .

Примена система обезбеђивања и вредновања квалитета омогућава процену тренутне ситуације, обезбеђује вредносне нивое дефинисаних индикатора и одређује кључне области даљег развоја у стручном образовању и обуке. Ослањајући се на дефинисане индикаторе, школе процењују квалитет рада, утврђују планове даљег развоја и акције за побољшање квалитета.

Основни циљ система обезбеђивања и вредновања квалитета јесте побољшање и унапређење квалитета стручног образовања и обука у Републици Србији. Систем првенствено:

- обезбеђује одговоре и пружа потребне информације свим интересним групама, социјалним партнерима и онима који руководе системом стручног образовања и обука;
- пружа примере добре праксе;
- обезбеђује повратну информацију;
- побољшава планирање, развој, праћење и процену стручног образовања и обука;
- охрабрује стандардизацију и омогућава поређење у свим фазама;
- пружа помоћ свим интересним групама у процесу доношења одлука;
- пружа општу слику и широки преглед свих сегмената стручног образовања и обука.

Систем обезбеђивања и вредновања квалитета у Републици Србији остварује се на националном и на школском нивоу:

### ○ **Национални ниво**

Критеријуми квалитета треба да буду постављени и дефинисани на националном нивоу и на тај начин да формирају општу основу за хармонизацију свих активности које се односе на систем обезбеђивања и вредновања квалитета образовања. Критеријуми квалитета обухватају улазне информације, образовне процесе и исходе образовања. По свом карактеру критеријуми су квалитативни и квантитативни. Неки од њих захтевају професионалну процену и повратну информацију од ученика и социјалних партнера. Да би се успоставио национални систем обезбеђивања и вредновања квалитета у стручном образовању и оспособљавању неопходно је формирати свеобухватну и поуздану националну базу података.

### ○ **Школски ниво**

Критеријуми и процедуре обезбеђивања и вредновања квалитета успостављени и дефинисани на националном нивоу могу и треба да се користе и на школском нивоу. Предност је у томе што свака школа може да вреднује сопствени рад и активности користећи националне норме.

Циљ обезбеђивања и вредновања квалитета на школском нивоу је стално побољшање и развој образовног процеса у стручној школи. У исто време школска самоевалуација представља и основу непосредног школског планирања. Резултати самоевалуације указују на приоритетне области у којима је потребно увести промене како би се побољшао и добио квалитет.

Систем обезбеђивања и вредновања квалитета у стручном образовању и оспособљавању треба да буде заснован на реалним основама које прихватају сви релевантни учесници и интересне групе. Овај систем мора бити ефикасан, делотворан и транспарентан, јаван и доступан свим заинтересованим странама, интересним групама у образовању, социјалним партнерима и широј јавности. Почетни процес успостављања и развоја система захтева дефинисање и разрада следећих елемената:

- подручја вредновања на националном нивоу;
- смернице и процедуре за самовредновање школа;
- спровођење самовредновања помоћу установљених индикатора;
- анализа поступка самовредновања;
- поступак праћења и вредновања.

## 6.1 Оцењивање и испити

Примарни циљ оцењивања ученика јесте побољшање процеса учења а непосредни задаци омогућавају:

- ученицима да добију информације о свом успеху у достизању и остваривању предвиђених циљева предмета, дефинисаних исхода, тешкоћама у процесу учења;
- наставницима да добију инструкције о начину и обиму ученичке реализације планираних активности, као и о томе како је примењен садржај предмета/модула/практичне наставе;
- наставницима да добију дијагностичке информације о тешкоћама које ученици имају у прихватању садржаја и сугеришу додатне активности које треба да побољшају наставу;
- наставницима да добију информације о томе како ученици виде и одговарају на реализован садржај и структуру модула;
- наставницима да хармонизују наставу са дефинисаним исходима као стални процес.

Методологија оцењивања у стручном образовању ће бити даље развијана и постепено увођена. Кључни елементи су:

- екстерно оцењивање и увођење екстерних евалуатора из сфере рада;
- оцењивање постигнућа;
- интегративно и интердисциплинарно оцењивање;
- оцењивање аналитичких способности ученика и полазника;
- оцењивање вештина и радних компетенција.

## Испити

Процедуре испита у стручном образовању и оспособљавању су засноване на истим принципима, мада су садржаји и формални резултати различити. Основни циљ јесте проценити знања, вештине и способности (компетенције) које су ученици стекли у стручном образовању и оспособљавању.

*Завршним испитом* проверавају се стечене компетенције кандидата по завршеном образовању за одговарајући образовни профил.

Образовни профил није увек еквивалентан једном занимању већ скупу сродних занимања. Стога се савладавањем наставног програма за један одређени образовни профил стичу компетенције за једно или више сродних занимања. Листа компетенција, као и знања и вештина које их омогућају саставни је део огледног наставног плана и програма за сваки образовни профил. У оквиру завршног испита ученик изводи одређен број радних задатака којима се *проверавају прописане компетенције* који је једнак броју прописаних компетенција за дати образовни профил.

Завршни испит се спроводи у школама, производним погонима и радионицама (школским или у склопу занатских радњи) где се налазе радна места и услови за које се ученик образовао у току свог школовања. Завршни испит за ученика може трајати највише три дана.

*Стручном матуrom* се проверава степен усвојених знања и вештина, као и усвојених компетенција по завршеном четворогодишњем образовању. Она је структурирана тако да се проверавају теоријска и практична знања и вештине. Део матурског испита постављен је пројектно да би се могле проценити стечене компетенције. Стручна матура може бити делимично или потпуно екстерна. Центар за стручно и уметничко образовање води базу података испитних задатака. Сви задаци се стандардизују. Полагањем стручне матуре ученици стичу право на рад али и на наставак

образовања на одговарајућим (матичним) вишим школама и факултетима у складу са дефинисаним условима пријема.

## 6.2 Праћење реализације нових програма

Потпуна слика о квалитету новог - огледног наставног програма ствара се тек при његовој имплементацији у школској пракси. Да би процес имплементације био успешан потребно је да буде перманентно праћен како би се могле извршити правовремене измене у свим елементима – наставном плану, временској организацији наставе, наставним садржајима, наставним методама, усавршавању наставника који га остварују.

Да би се путем образовног система створили стручњаци одређеног профила, мора бити испуњено неколико претпоставки:

- постојање одговарајућег наставног програма;
- припремљеност школа за реализацију наставног програма у погледу испуњености услова простора и опреме;
- постојање стручно оспособљеног наставног кадра у школи;
- адекватна припрема наставника и помоћних наставника за примену новог наставног програма;
- дефинисан систем праћења и вредновања реализације наставног програма на нивоу школе и на нивоу Републике Србије.

Тек када се сви предуслови овог процеса испуне може се очекивати жељени резултат.

Праћење процеса реализације наставног програма је једна од најважнијих карика у овом ланцу. У којој мери нови наставни програм обезбеђује постигнуће предвиђених стручних знања, а нарочито вештина и способности, може да се уочи тек у последњим разредима, тј. по завршетку образовног процеса за одговарајући образовни профил. Уочени недостаци наставног програма или самог начина реализације, могу се, у том случају, отклонити током спровођења огледа, што је и најрационалнија карактеристика огледа.

## 6.3 Акредитација и сертификација

Добро структуриран и транспарентан систем акредитације и сертификације обезбеђује:

- квалитет образовања и препознатљивост стечених квалификација и сертификата;
- валидне информације о установама/организацијама и програмима/модулима образовања и обуке који воде до квалификација у стручном образовању;
- мобилност радне снаге, брже запошљавање и континуирано образовање.

У стручном образовању и оспособљавању **акредитација** има троструко и јединствено значење.

Она је:

- процес екстерне евалуације установа/организација и програма/модула образовања у складу са претходно дефинисаним стандардима и процедурама;
- акт формалног признавања (одобрења) установе и/или програма од стране надлежног тела, установе и организације;
- гаранција производа и услуге или делатности и активности.

Развој и успостављање система акредитације претпоставља институционализацију социјалног партнерства у стручном образовању (законска основа и споразум социјалних партнера; оснивање Савета за стручно образовање; оснивање Центра за акредитацију и комисија за стандарде по подручјима рада).

Општи циљ политике **сертификације** у стручном образовању и оспособљавању јесте успостављање јединственог и функционалног систем сертификације – процеса, процедура, стандарда сертификације и врста сертификата и диплома. Систем сертификације је јасан преглед институционалних оквира и процеса који омогућују успостављање сертификационог система:

- националног оквира сертификација - система сертификата и диплома који су компатибилни са националним оквиром квалификација и пројектованом структуром система стручног образовања и обуке;

- општег оквира за сертификацију квалификација и кључних компетенција (принципи, процедуре, критеријуми);
- националних стандарда (захтева) за сертификате у појединим занимањима, подручјима рада;
- процедура и стандарда интерног оцењивања;
- процедуре и стандарда екстерног (финалног) оцењивања;
- процедуре и документа за издавања и регистровања сертификата и диплома.

## 7. КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И САВЕТОВАЊЕ

Промене на тржишту рада и промењени захтеви за вештинама радника отварају нове изазове за оне који завршавају образовање и траже посао. То су изазови у којима стручне школе и службе за запошљавање добијају другачију улогу и задатаке у односу на ученике и полазнике.

Систем каријерног вођења и саветовања у стручном образовању у Републици Србији биће постепено развијан, а његов основни задатак јесте да пружи помоћ ученицима и полазницима да раде и/или наставе даље образовање. Систем саветовања треба да обезбеди ученицима и полазницима оријентацију о: економском развоју и потребама тржишта рада; демографским променама у структури становништва и утицајима на потребе; имплементацији концепта доживотног учења који је у функцији перманентног развоја људског ресурса и праћења развојних економских потреба.

Каријерно вођење и саветовање се одвија током читавог трајања стручног образовања и обуке и треба да обезбеди:

### 1. Продубљену информисаност о:

- могућностима примене знања, вештина и способности, стечених у оквиру образовног профила, у свету рада;
- кретањима на тржишту рада и перспективама за запошљавање;
- могућностима и условима за даље образовање и усавршавање;

### 2. Вештине:

- лична презентација и технике примене;
- технике учења;
- технике тражења посла.

### 3. Индивидуални рад са ученицима и одраслима обухвата:

- стручну помоћ у развијању реалне слике о себи - властитим способностима, карактеристикама личности и образовним и радним аспирацијама;
- препознавање делатности у којима се, према захтевима рада, може постићи највећи индивидуални успех;
- развијање индивидуално остварљивог каријерног плана који се темељи на индивидуалним предиспозицијама;
- формирање позитивних и флексибилних ставова према могућим променама каријерног плана и прихватању изазова и ризика;
- сазнања о процесу и садржајима неопходним за доношење одлука везаних за каријеру и образовање;
- развој вештина комуникације;
- развој вештина уочавања и решавања проблема;
- развој позитивних ставова према доживотном усавршавању;
- развој свести о важности рада за личну и друштвену самоактуализацију.

С обзиром на улогу и функцију каријерног вођења и саветовања неопходно је да се два ресорна министарства (Министарство просвете и спорта и Министарство рада, запошљавања и социјалне политике) договоре и прецизирају процедуру заједничког рада у овој области и да посебним стратешким документом дефинишу кључне принципе развоја каријерног вођења и саветовања. Овим документом треба да се дефинише и укљученост социјалних партнера, професионалних удружења, удружења ученика и њихових родитеља, удружења студената и бивших ученика школа, локалних самоуправа и других релевантних фактора.

Имплементација предложене стратегије обухватила би широку мрежу установа, институција, удружења, факултета, школа за образовање одраслих, и сл.

## 8. УПРАВЉАЊЕ И СОЦИЈАЛНО ПАРТНЕРСТВО

Традиционално социјално партнерство се остварује у сфери националног и локалног економског развоја и у релевантним областима као што су запошљавање, стручне обуке и инфраструктурна политика. Партнерство чине три кључна чиниоца који имају заједничке утицаје али и одговорности и морају да успоставе баланс између права и обавеза сваког чиниоца - сфера рада коју представљају радници, затим социо-економски партнери и националне и локалне власти. У том контексту стручно образовање и обуке су препознати као кључна област за све учеснике социјалног партнерства.

Када је реч о стручном образовању и обукама социјално партнерство у Републици Србији се може базирати на националном и локалном нивоу. Ово партнерство представљају:

- Министарство привреде (економски стратешки развој), Министарство рада, запошљавања и социјалне политике (заштита на раду и запошљавање) и Министарство просвете и спорта (иницијално стручно образовање и обуке) који заступају општи друштвени интерес;
- удружења послодаваца која заступају интересе власника и послодаваца;
- репрезентативни синдикати који заступају интерес запослених.

На локалном нивоу социјално партнерство треба да следи структуру успостављену и препознату на националном нивоу.

Једно од суштинских питања у развоју социјалног партнерства у стручном образовању и обукама јесте дефинисање функција, улога и одговорности социјалних партнера.

Улоге социјалних партнера у **развоју стручног образовања и обука** су:

- идентификација потреба за занимањима на тржишту рада (потребне вештине);
- категоризација вештина (неквалификовани, полуквалификовани, квалификовани радници, техничари, дизајнери);
- успостављање стандарда занимања (заједно са Министарством рада, запошљавања и социјалне политике, када је то потребно);
- развој и јачање квалитета образовања и обука с обзиром на финансијске услове и улоге и одговорности партнера;
- препознавање квалификација и одговарајућих сертификата;
- организовање и спровођење обука у предузећима/привредним друштвима за нове генерације запослених и незапослених;
- финансирање стручног образовања и обуке.

Социјални партнери имају веома важну улогу у развоју и праћењу примене стручног образовања и обуке, и то у следећим питањима :

- образовни стандарди;
- образовни профили (оријентација према секторима у економији, образовни профили и нивои квалификација);
- наставни програми (заједничка одговорност, садржај образовања и обуке);
- остваривање обука (обезбеђивање инструктора, квалификација инструктора);
- процена (праћење успешности учења, квалификација инструктора, квалитета институционалних услуга);
- акредитација инструктора, програма и институција (дефинисање опреме, капацитета, способности и обим услуга);
- финансирање (подела између јавног индиректног финансирања и директног финансирања).

Социјални партнери морају да преузму директну одговорност за прву групу питања и поделе одговорност са државном управом за другу групу питања. Приватни предузетници и приватна предузећа/привредна друштва такође треба да имају одговарајућу улогу у имплементацији последње групе питања. Да би преузели овакве функције социјални партнери морају да поделе пуну одговорност за:

- реализацију Стратегије развоја стручног образовања и обуке;
- развој функција и задатака стручног образовања и обуке;
- имплементацију стручног образовања и обука;

- праћење квалитета стручног образовања и обука.

У складу са тим потребно је успоставити и одговарајући организациони оквир:

#### *Социјално-економски савет Републике Србије*

Ово је орган који омогућава да се стручно образовање и обуке укључе у национални социјално-економски контекст. Овај орган чине представници Владе, репрезентативних удружења послодаваца и репрезентативних синдиката<sup>7</sup>.

#### *Национално тело за стручно образовање и обуку (Савет за стручно образовање и обуку)*

Улога овог националног тела би била да пројектује, прати и усаглашава развој стручног образовања и обуке и да прати и усаглашава интересе, потребе и могућности свих социјалних партнера.

Конкретни задаци овог тела су да:

- прати развој стручног образовања и образовања одраслих;
- усваја национални оквир квалификација;
- усваја стандарде у стручном образовању и обуци – стандарде занимања, стандарде квалификација, стандарде образовања и обуке, стандарде акредитације и сертификације;
- усваја програме стручног образовања;
- прати и предлаже мере за обезбеђивање квалитета у стручном образовању и обуци;
- усваја стратегију акредитације и сертификације;
- усваја садржај и форму завршних испита, мајсторских испита и стручне матуре;
- предлаже мрежу стручних школа;
- разматра и предлаже отварање регионалних центара за образовање одраслих и континуирано образовање;
- предлаже правце развоја система стручног усавршавања наставника, сарадника и инструктора у стручном образовању и обуци;
- предлаже и усваја моделе социјалног партнерства на националном и локалном нивоу;
- посредује у увођењу концепта образовања за одрживи развој.

#### *Стручне групе за идентификацију потреба за занимањима у секторима*

Улога ових група јесте: идентификација захтева на тржишту рада; категоризација вештина, дефинисање образовних профила, постављање стандарда за стручно образовање (заједно са Министарством рада, запошљавања и социјалне политике када је то потребно), препознавање компетенција; сертификација; идентификација захтева за обукама; анализирање система финансирања стручног образовања и обука.

#### *Стручно и професионално тело које непосредно сарађује са Министарством просвете и спорта*

У складу са овако постављеном стратегијом постојећи **Центар за стручно и уметничко образовање** у оквиру Завода за унапређивање васпитања и образовања треба да буде ојачан и посебно подржан да би остварио читав комплекс задатака и послова у процесу развоја стручног образовања и обуке.

Кључни задаци Центра треба да буду:

- стручни послови у процесу развоја концепта стручног образовања и обука у складу са потребама економског и технолошког развоја друштва;
- вођење и координација социјалног дијалога и партнерства на различитим нивоима планирања, развоја и остваривања стручног образовања;

<sup>7</sup> „Службени гласник РС”, број 125/04

- повезивање стручних школа, образовних установа и предузећа;
- координација у процесу развоја националног оквира квалификација;
- развој стандарда занимања и образовних стандарда у стручном образовању;
- праћење и евалуација програма стручног образовања;
- развој и остваривање завршних испита и стручне матуре;
- сарадња и праћење мајсторских испита заједно са Привредном комором Србије;
- стручно усавршавање наставника, сарадника и тренера у стручном образовању и оспособљавању;
- пружање подршке и координација центара за образовање одраслих, и друго.

## 9. НАЦИОНАЛНИ ПЛАН

У складу са визијом и мисијом стручног образовања у Републици Србији дефинисан је циљ стручног образовања - који треба да пружи сваком појединцу могућност пуне социјалне партиципације, унапређивање квалитета животне средине и живота уопште, лични избор, запошљавање, могућност континуираног професионалног развоја.

Сам процес развоја свеобухватне политике и стратегије стручног образовања непосредно прати и усаглашава се са развојним процесима у сферама запошљавања, економије, друштвеног планирања и укупног економског развоја земље. То значи да развој стручног образовања и обука мора бити интегрисан у укупну економску националну пројекцију развоја и мора чинити елемент укупног националног плана развоја државе. Као последица тога је и захтев да ова понуђена политика и стратегија развоја стручног образовања буде један од основних темеља у реализацији Националне стратегије запошљавања, као и у реализацији Националне стратегије привредног развоја Републике Србије за период 2006. до 2012. године. Понуђена стратегија развоја стручног образовања треба да буде и основа у даљем пројектовању потреба за одређеним профилима стручњака и развоја образовних програма који би одговарали променљивим захтевима тржишта рада.

Предложена стратегија развоја стручног образовања мора бити интегрисана у укупну националну стратегију привлачења страних донација и помоћи развоју српске економије и друштва и мора бити заједнички интерес међусекторских и међуминистарских договора и сарадње, посебно када је реч о новим улагањима.

## 10. ФИНАНСИРАЊЕ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКА

Даље усавршавање система финансирања стручног образовања и обука у Републици Србији треба да буде комплементарно и засновано на визији и мисији даљег развоја стручног образовања. Модификовани систем финансирања треба да буде вођен потребама тржишта рада и да буде способан да одговори на локалне потребе. То значи да систем финансирања треба да :

- подржи стручне школе да сарађују са тржиштем рада;
- обезбеди упис сваком појединцу и да сваки регион има једнак статус у државном буџету<sup>8</sup>.

Један од могућих модела даљег усавршавања система финансирања стручног образовања и обука представља „динамички модел” финансирања који би се заснивао на основним елементима постојећег система финансирања. Новина предложеног модела је у томе што пружа могућност стручним школама да понуде програме који могу да одговоре на потребе тржишта рада и да остваре додатне комерцијалне активности. То су два елемента овог модела:

- финансирање базирано на „излазном резултату” чија је суштина заснована на броју и врсти диплома које се стичу у школи (дипломе за којима постоји потреба);
- проширена делатност (додатна делатност) и кратки флексибилни програми, који се остварују у оквиру ко-финансирајућег система.

<sup>8</sup> Појам регионални не односи се на елемент територијалне организације, већ означава суседне привредне области.



За реализацију овог модела постоје неколико предуслова:

- стручне школе треба да буду слободне да функционишу на комерцијалном тржишту,
- да би се повећала ефикасност њихових буџета стручне школе треба да имају могућност да буду штедљиве и рационалне у односу на средства добијена из буџета у оквиру „улаза”,
- стручне школе морају да имају бавезу да извештавају о својим средствима и да дају тромесечне извештаје,
- овај модел захтева снажне капацитете управљања у оквиру Министарства просвете и спорта.

У динамичком моделу финансирања средњих стручних школа постоје три кључна сегмента: 1. Део заснован на „улазу”(део средстава који обезбеђује држава из буџета на основу закона и других прописа); 2. Део заснован на „излазним резултатима” (променљиви део средстава који зависи од постигнутих резултата школе – број ученика који стичу диплому, број запослених ученика у траженим професијама након завршеног средњег стручног образовања); 3.Проширена делатност (делатност у којој школа ствара одређен профит).

Средње стручне школе се могу одредити за облик ко-финансирања како би обезбедиле додатна средства за нове развојне програме и инвестиције унутар школа.

Динамичност модела огледа се у томе што је величина сваке компоненте флексибилна и зависи од начина реализације у школама. Свака компонента се може моделовати и усаглашавати у договору са Министарством просвете и спорта. Комбинација „улаза”, „излаза” и проширене делатности интегрисе се у тзв. ко-финансирајућу систем, који је пројектно оријентисан.

Циљеви ко-финансирајућег система су:

- да буде Владин инструмент којим ће промовисати жељене школске активности;
- да покрене школе ка реализацији додатних активности;
- да привуче средства из приватног сектора у јавни;
- да побољша финансијску ефикасност средњих стручних школа.

У систему ко-финансирања могу постојати различити извори средстава:

- министарства (просвете и спорта, рада, запошљавања и социјалне политике, привреде, пољопривреде) која су намењена промовисању тачно одређених активности у средњим стручним школама. На пример, остваривање постављених економских приоритета у одређеним областима како би се олакшало инвестирање (страно);
- донаторска и остала финансијска средства;
- стална средства Министарства просвете и спорта - нпр. коришћење средстава која преостану услед годишњег смањења броја ученика (око 3% годишње).

Динамички модел је мешовити систем финансирања заснован на „улазном” финансирању и финансирању на основу „резултата” уз постојање ко-финансирања. Предности овог модела су:

- ко-финансирајући систем отвара могућности за оне средње стручне школе које су спремне да унапређују своје програме, јер школа може да изабере да финансира набавку опреме, обнову инфраструктуре или усавршавање наставнике из једног од фондова;
- да се из дела буџета финансирају и оне школе које образују ученике у профилима који се тражени на тржишту рада (на основу постигнутих резултата у погледу броја запослених ученика). На тај начин школе из године у године имају повраћај средстава која су уложили у инвестиције;
- ко-финансирајући систем је важан елемент динамичког модела финансирања и уједно иновативни аспект сваког новог механизма финансирања.Огледна примена ко-финансирајућег система у Републици Србији је потребна да би: 1. школе разумеле процесе у којима се ствара добит и та добит рационално троши и 2. да би школе сагледале адекватност и предност ко-финансирајућег система за своје функционисање;
- ко-финансирајући систем даје јак подстицај стручним школама како би се окренуле ка тржишту рада и уводиле програме засноване на потребама;

- да је ово правичан систем јер део буџета заснован на „улазу” гарантује стручним школама основна и стабилна средства, а школе би имале различите могућности да стварају додатни приход. У областима где тржиште рада не функционише, стручне школе се могу одредити за додатне делатности на основу ко-финансирања, а у областима где тржиште рада функционише добро, школе се могу одредити за финансирање на бази „излазних резултата”;
- да овај систем мотивише школе да буду финансијски ефикасније. Међусобно школе могу да сарађују како би се оствариле уштеде.

### *Имплементација*

Ко-финансирајући систем као такав представља подстрек стручним школама, али захтева политички договор и спремност да се државни школски систем стави у функцију економске политике, јер у супротном министарства неће бити спремна да учествују у ко-финансирајућем систему. Како предложени систем садржи читав низ нових елемената биће потребно време да школе своју свакодневну праксу усагласе са тим и почну његову примену. У том процесу неопходна је подршка и помоћ Министарства финансија и Министарства просвете и спорта. Имплементација модела захтева пажљив приступ по принципу „корак по корак”, који ће бити усклађен са осталим елементима модернизације стручног образовања и обуке уз претходно испробавање на огледном узорку.

## **11. АКЦИОНИ ПЛАН**

Акциони план за спровођење ове стратегије Влада ће утврдити до 30. априла 2007. године.

## **12. ЗАВРШНИ ДЕО**

Ову стратегију објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”

Број

У Вршцу

28.децембра 2006.година

ВЛАДА

ПРЕДСЕДНИК

Војислав Коштуница