

ИЗВЈЕШТАЈ О ПРЕГЛЕДУ СИСТЕМА ПОДРШКЕ РАЗВОЈУ КАРИЈЕРЕ

[БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА]

[ДЕЦЕМБАР 2021 - ФЕБРУАР 2022]



САДРЖАЈ

1.	ПРЕДГОВОР	3
1.	КОНТЕКСТ И ПРЕГЛЕД СИСТЕМА	6
1.1.	Позадина истраживања	6
1.2.	Контекст	7
1.3.	Преглед система	11
2.	ЗАКОНСКИ ОКВИР	13
3.	КООРДИНАЦИЈА И САРАДЊА	16
3.1.	Заговарање координације, сарадње и доброг управљања	16
3.2.	Кључни актери из организација цивилног друштва	18
4.	ГЛАВНЕ УСЛУГЕ И АКТИВНОСТИ	21
4.1.	Образовање, обука и учење на радном мјесту	22
4.2.	Подршка незапосленима и подршка НЕЕТ	27
5.	ФИНАНСИРАЊЕ	29
6.	ПРИСТУП	31
7.	УПОТРЕБА ТЕХНОЛОГИЈЕ	33
8.	КВАЛИТЕТ ПРУЖАЊА УСЛУГЕ ПОДРШКЕ У РАЗВОЈУ КАРИЈЕРЕ У ОКВИРУ КУЛТУРЕ КОНТИНУИРАНОГ УНАПРЕЂЕЊА	34
8.1.	Стандарди	34
8.2.	Особље	36
8.3.	Квалитет података и информација	37
9.	ЗАКЉУЧЦИ	38



1. ПРЕДГОВОР

Овај извјештај израђен је у оквиру прегледа система подршке развоју каријере у свим земљама Западног Балкана, које води Европска фондација за обуку (ЕТФ). Циљ овог документа је да опише постојеће капацитете и развојне потенцијале државних система подршке развоју каријере како би се обезбиједиле информације о политикама и праксама, приоритетима, као и будућим активностима ЕУ и ЕТФ-а. За више информација погледајте публикацију ЕТФ-МОР „Развој националних система за развој каријере“.¹

Посебну захвалност за успјешност овог извјештаја, упућујемо Љиљани Панчић, Менаџерици програма за сектор запошљавања, Делегације ЕУ, Хајрији Даутовић, Сектор за рад, запошљавање, социјалну заштиту и пензије при Министарству цивилних послова БиХ, Сенки Буха, виши стручни сарадник за средње стручно образовање и образовање одраслих при Министарству просвјете и културе РС, Омеру Корјенић, шеф Одјељења за анализу тржишта рада, при Федералном заводу за запошљавање, Оливери Хасковић, стручна савјетница за средње стручно образовање и образовање одраслих, при Министарству образовања и одгоја Кантона Сарајево, и Љиљану Веселиновић, ванредном професору на Економском факултету у Сарајеву. ЕТФ се такође захваљује представницима министарствима и институцијама које су дали потребне информације и податке. Овај извјештај не би био могућ без њиховог доприноса.

Надаље, ЕТФ се жели захвалити свим институцијама и појединцима који су присуствовали ЕТФ-овим консултативној и валидационој радионицама. Захвалност дугујемо и представницима социјалних партнера, омладинским организацијама, каријерним практичарима, истраживачима укљученим у радионице, као и донаторским организацијама, посебно Делегацији ЕУ у БиХ, те представницима пројекта Образовање за запослење (Е4Е) који финансира ЕУ. Организације укључене у процес консултација и валидације по абecedном реду су:

1. Алмина Мухаремовић, Педагогика, Десета основна школа, Илица
2. Амела Шкамо-Жерић, Стручни сарадник – савјетодавац за запошљавање – координатор рада у Бироу Горажде, ЈУ "Служба за запошљавање БПК Горажде"
3. Амина Нурак, Стручна сарадница Уреда за подршку студентима УНСА
4. Амина Опанковић, Педагог, Девета основна школа
5. Амина Османовић-Хаџиомеровић, Филозофски факултет, Одсјек за педагогију
6. Амина Рибич, Стручна сарадница Уреда за подршку студентима УНСА
7. Амра Дулић, Међународна организација СОС дјечја села, УЕЕП пројекат, програм подршке оснаживању и запошљавању младих у алтернативној бризи и младих у ризику
8. Авдо Кудузовић, Шеф одјељења за људске реурсе, ЈУ "Служба за запошљавање Унско-санског Кантона"
9. Божидарка Јаковљевић, Виши стручни сарадник за професионално и каријерно информисање, Јоб Цлуб, Бања Лука, Завод за запошљавање Републике Српске
10. Драган Драгојевић, Виши стручни сарадник за професионално и каријерно информисање, Филијала Приједор, Завод за запошљавање Републике Српске

¹ <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-national-career-development-support-systems>



11. Џенита Рамић, Стручни сарадник-савјетодавац у Центру за информисање, савјетовање и обуку (ЦИСО), ЈУ "Служба за запошљавање Унско-санског Кантона"
12. Хајрија Даутовић, Министарство цивилних послова БиХ, Сектор за рад, запошљавање, социјалну заштиту и пензије
13. Харис Хускић, Сектор за активну политику запошљавања, Федерални завод за запошљавање
14. Ида Матковић, Стручни сарадник, Служба за запошљавање СБК
15. Ивона Чарапина Зовко, Свеучилиште у Мостару
16. Јасмин Јашаревић, Генерални менаџер ПРОНИ центра за развој младих
17. Јелена Ожеговић, Виша стручна сарадница за рад у Клубу за тражење посла, Биро Бања Лука, Завод за запошљавање Републике Српске
18. Љиљан Веселиновић, Економски факултет Сарајево
19. Љиљана Панџић, Програм менаџер за сектор запошљавања, Делегација ЕУ
20. Мајда Толић, Стручни савјетник на пројекту средње-стручно образовање, ГИЗ
21. Милица Булатовић, Виши стручни сарадник за професионално и каријерно информисање, Завод за запошљавање Републике Српске
22. Оливера Хасковић, Стручна савјетница за средње-стручно образовање и образовање одраслих, Министарство за образовање и одгој Кантона Сарајево
23. Оливера Ковачевић, Виша стручна сарадница за рад у Клубу за тражење посла, Биро Бања Лука, Завод за запошљавање РС
24. Омер Корјенић, Руководилац јединице за анализу тржишта рада, Федерални завод за запошљавање
25. Самра Абидовић, Стручни савјетник, Завод за запошљавање Брчко Дистрикта
26. Санела Зељковић, Сарадник за реализацију међународних споразума у области рада, запошљавања и социјалне сигурности, Агенција за рад и запошљавање БиХ
27. Сања Јаничић, Виши стручни сарадник за професионално и каријерно информисање, Завод за запошљавање РС, Биро Бијељина
28. Саша Никлановић, Кључни експерт за каријерну оријентацију у оквиру ИПА пројекта "Образовање за запошљавање у БиХ" (Е4Е)
29. Сеид Фијуљанин, Директор Фондације Хастор
30. Сенка Буха, Виши стручни сарадник за средње-стручно образовање и образовање одраслих, Министарство просвјете и културе РС
31. Севдија Кујовић, Удружење "Живот са Даун синдромом"
32. Слободан Мачар, Руководилац одјељења за посредовање у запошљавању и планирање каријере Завод за запошљавање РС
33. Свен Доминковић, Програм менаџер, Фондација Хелветас

Посебна захвалност иде и интерним рецензентима Cristina Mereuta, ЕТФ Виша стручна сарадница за развој људског потенцијала – координатор за активне политике тржишта рада, Outi Kärkkäinen, Виши експерт ЕТФ-а за развој људског потенцијала – контакт особа за родна питања.

Посљедња ријеч захвалности иде националним експертима ЕТФ-а, господину Ранку Маркуш и госпођи Алми Суљовић, за њихову посвећеност управљању процесима консултација и валидације и изради овог извјештаја. Извјештај је координирао и надгледао Florian Kadletz, ЕТФ стручњак за развој људског потенцијала.



Листа скраћеница

БиХ	Босна и Херцеговина
БХАС	Агенција за статистику Босне и Херцеговине
АПТР	Активне политике тржишта рада
БД БиХ	Брчко Дистрикт Босне и Херцеговине
БМЗ	Министарства за економску сарадњу и развој, Савезне Републике Њемачке
ЦИСО	Центар за информисање савјетовање и обуку
ЦОСМЕ	EU-financed Competitiveness of Enterprises and Small and Medium-Sized Enterprises Programme
КОВИД-19	Корона вирус 2019
НВО	Невладине организације
Е4Е	Образовање за запошљавање, ЕУ финансиран пројекат
ЕСС РС	Економско-социјални савјет Републике Српске
ЕТФ	European Training Foundation (Европска фондација за обуку)
ЕУ	Европска Унија
ФБИХ	Федерација Босне и Херцеговине
БДП	Бруто домаћи производ
ИПЗ	Индивидуални план запошљавања
МОП	International Labour Organization (Мешународна организација рада)
ИПА	Instrument for Pre-Accession - Инструмент предприступне помоћи
МЦП	Министарство цивилних послова БиХ
НЕЕТ	Нису запослени, не образују се и не оспособљавају
ОМК	Отворена метода координације
ЈСЗ	Јавне службе за запошљавање
ФЗЗЗ	Федерално завод за запошљавање
РС	Република Српска
ЗЗЗРС	Завод За Запошљавање Републик Српске
САА	Споразум о стабилизацији и придруживању
УСАИД WХАМ	Пројекат развоја радне снаге и већег приступа тржиштима
ВЕТ	Стручно образовање и обука
УЕЕР	Програм оснаживања младих
УЕР	Пројекат запошљавања младих, финансиран од Швајцарске



1. КОНТЕКСТ И ПРЕГЛЕД СИСТЕМА

1.1. Позадина истраживања

Системи образовања, обуке и тржишта рада све су више изазови глобалног развоја, уз дигиталну трансформацију, глобализацију, демографске промјене, климатске промјене и глобални поремећаје као што је пандемија КОВИД-19. Све ово има далекосежан утицај на животе појединаца и друштва. Развој технологије, посебно информационе и комуникационе технологије (ИКТ), потакнуо је економску глобализацију и отворио нове могућности за људе, али и нове ризике.

Усред ових дешавања с неизвјесним исходима, неке ствари су сигурне: прво, свијет који се брзо развија и тржиште рада које се мијења захтијевају од појединаца да уче цијели живот, да стекну нове компетенције како би се носили с промјенама, те да се прилагоде и даље развијају постојеће компетенције. Све је већа потражња за информацијама о промјенама на тржишту рада и будућим перспективама. Имајући све ово у виду јавља се растућа потреба за подршком појединцима да управљају својим чешћим и сложенијим транзицијама унутар и између образовања и посла. У овом контексту, постоји већа потреба него икада за подршком развоју каријере. Истовремено, подршка развоју каријере – то је цјеложивотно каријерно вођење, а посебно образовање за каријеру, те подршка развоју каријере радника – сама се суочава с изазовима у прилагођавању новим околностима.

С обзиром на то, ЕТФ се ангажовао у прегледа стања националних/државних система подршке развоју каријере у Албанији, Босни и Херцеговини, Косову ^{*2}, Црној Гори, Сјеверној Македонији и Србији. Циљ прегледа је да се опишу постојећи капацитети и развојни потенцијали система подршке развоју каријере, а не само услуге или политике, те да се унаприједи политике и праксе на основу чињеница и инфомација, да се подржи одабир приоритета за даљи развој система и будуће планирање, те да се пружи информације за текуће и будуће активности ЕУ и ЕТФ-а, као што су Гаранција за младе и ИПА. За више информација о концептуалном приступу прегледима, погледајте публикацију ЕТФ-ИЛО „Развој националних система за развој каријере“.

Процес прегледа пракси водили су локални стручњаци координирани од ЕТФ-а и укључивао је (а) преглед документације и индивидуалне консултативне интервјуе, (б) консултативни састанак са свим релевантним актерима како би се разјаснила отворена питања из анализе документације, додали детаљи и триангулирали налази размјеном различитих ставова министарстава задужених за образовање, рад и омладину, представника социјалних партнера, омладинских организација, практичара, организација послодаваца, представника сектора, истраживача, (ц) финализација извјештаја, превод и дистрибуција, (д) расправа о налазима са властима са различитих нивоа ради идентификације приоритетних области за даљи развој система, (е) валидациони састанак како би се разговарало о налазима прегледа и како се кренути напријед у идентификованим приоритетним областима и (ф) посљедња ревизија извјештаја који се објављује на Енглеском и на БХС језику

² Ова ознака не прејудира ставове о статусу и у складу је са Резолуцијом СБ УН 1244 и Мишљењем Међународног суда правде о проглашењу независности Косова



Овај документ је заснован на анализи доступних докумената, састанцима са кључним заинтересованим странама и јавним консултацијама. Дана 22. децембра 2021. године одржан је консултативни састанак у хибридном формату са 37 учесника/представника интересних група, укључујући представнике јавних служби за запошљавање у Босни и Херцеговини (БиХ), низа образовних институција (основног, средњег и високог образовања), министарства образовања, представницима приватног сектора и организација цивилног друштва (ОЦД).

1.2. Контекст

БиХ је држава југоисточне Европе, граничи са Србијом, Хрватском и Црном Гором. БиХ је подијељена на два ентитета (Република Српска и Федерација Босне и Херцеговине) и Брчко Дистрикт Босне и Херцеговине (БДБиХ). Федерација Босне и Херцеговине (ФБиХ) је подијељена на 10 кантона, а кантони су даље подијељени на општине. У ФБиХ постоји 79 општина. Република Српска је административно подијељена на 7 регија, које се састоје од 62 општине. БДБиХ је одвојена административна јединица, која је у заједничком власништву два ентитета. Према Попису становништва из 2013. године становништво БиХ чине Бошњаци (50,1%), Срби (30,8%), Хрвати (15,4%) и остали (3,7%).³

Са популацијом од 3,5 милиона (последњи подаци пописа из 2013.), нешто више од 70% је радно способно (15-64 године), а млади (15-24 године) чине 11%. Трендови емиграције указују на све већи пораст међу младим људима, који траже више прилика далеко од куће, а око 47% младих планира напустити земљу⁴. На примјер, око 400.000 људи напустило је Босну и Херцеговину у периоду 2009- 2019⁵. На примјер, око 400.000 људи напустило је Босну и Херцеговину у периоду 2009- 2019⁶. БиХ дијаспора је међу највећим у Европи: 51% резидентног становништва живи у иностранству, гдје је намјера емигрирања највећа међу младима, образованим и који долазе из домаћинства са ниским примањима.⁷ Млади траже више прилика далеко од куће, јер трендови емиграције указују на пораст оних који одлазе.⁸

БиХ припада групи земаља са вишим-средњим дохотком (класификација Свјетске банке)⁹, има тржиште и економију у развоју (класификација Међународног монетарног фонда) са бруто домаћим производом (БДП) 6.079 УСД у 2020. (са 4.636 УСД у 2010.)¹⁰. Највећи допринос БДП-у у 2020. години дали су трговина на велико и мало, смјештај и услужне дјелатности (26,87%), затим

³ <http://www.statistika.ba/>

⁴ УНФПА (2021). Анкета о емиграцији младих из Босне и Херцеговине - Извјештај о истраживању, доступно на https://ba.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/youth_emigration_survey_in_bih_bcs_final.pdf

⁵ ETF Report (2021). Bosnia and Herzegovina Education, Training and Employment Developments 2021

⁶ Радио Фрее Европе. БиХ у 2021. години напустио град величине Бањалуке, December 29, 2021. Available at: <https://www.slobodnaevropa.org/a/bih-odlazak-porodice/31629794.html>

⁷ Efendic, A. (2016). Emigration intentions in a post-conflict environment: evidence from Bosnia and Herzegovina. *Post-Communist Economies*, 28(3), 335-352. DOI: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14631377.2016.1166800>

⁸ ETF (2021). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2021. European Training Foundation

⁹ <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

¹⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=BA>



услуге (22,98%) и прерађивачка индустрија (22,94,2%)¹¹. У погледу извозног потенцијала, важни сектори привреде су метал, минерали, дрво и прерада папира ¹². Процјењује се да око 34% БДП-а отпада на неформалну економију. Профил неформалних радника је претежно рурални (83% неформално запослених у БиХ ради у пољопривредном сектору); млади (50% млађи од 30 година), те особе из сиромашнијих породица и недовољно образовани¹³. Процјена извјештаја Свјетске банке „Пословање у 2020. години“ рангирала је Босну и Херцеговину на 90. мјесто од 190 земаља ¹⁴.

Табела 1. Главни показатељи запошљавања

	2017	2018	2019	2020
Становништво ¹⁵	3,351,534	3,323,929	3,300,998	3,280,815
Радна снага (15+ старости) ¹⁶	1,329,020	1,319,663	1,336,172	1,297,577
Стопа активности (% од 15+) ¹⁷	42.6%	42.1%	42.1%	47.7% ¹⁸
Стопа запослености (% од 15+)	33.9%	34.3%	35.5%	40.1%
Стопа незапослености (% од 15+) ¹⁹	20.5%	18.4%	15.7%	15.9%
Млади (15-24) стопа незапослености	45.8%	38.8%	33.8%	36.6%
Млади (25-34) стопа незапослености	28.5%	27.7%	23.3%	19.9%

Извор: Свјетска банка, извјештај Доинг Бусинес, база Свјетске банке, БиХ Агенција за статистику

БиХ је поднијела захтјев за чланство у ЕУ у фебруару 2016. године. Мишљење Европске комисије (Авис) добила је у мају 2019. и у њему је дефинирано 14 приоритета подијелених у четири подручја - Демократија и функционисање институција, владавина права, основна права и реформа јавне управе – које БиХ треба испунити како би почела преговоре о пуноправном чланству²⁰. БиХ наставља проводити Споразум о стабилизацији и придруживању (ССП). Земље

¹¹ https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2021/NUM_00_2021_TB_1_BS.pdf

¹² ETF (2021). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2021. European Training Foundation

¹³ ETF Report (2021). Bosnia and Herzegovina Education, Training and Employment Developments 2021

¹⁴ World Bank (2019). Doing Business Report 2020. <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2020>

¹⁵ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=BA>

¹⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=BA>

¹⁷ Агенција за статистику БиХ. Анкета о радној снази 2019 2019

https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2019/LAB_00_2019_TB_0_BS.pdf (све стопе између 2017. и 2019. испод ове ћелије су из овог извора)

¹⁸ https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopstenja/2021/LAB_00_2020_Y1_1_BS.pdf (све стопе из овог извора)

¹⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=BA>

²⁰ https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/bosnia-and-herzegovina-report-2021_hr



ЕУ су тренутно главни трговински партнер БиХ, који чини 65% укупне робне размијене земље у 2020. години.²¹

Како је раније наведено лонгитудинална анализа индикатора тржишта рада показује постепено побољшање у протеклој деценији, обиљежено растом активности и стопе запослености те смањењем стопе незапослености. Међутим, стопа незапослености је и даље прилично висока. Кључни фактори за стално високу незапосленост су²²: недостатак адекватних могућности запошљавања у привреди, неусклађеност наставног плана и програма с потребама тржишта рада и високи порезни намети, посебно за особе с ниским примањима. Неке кључне детерминанте које се тичу тржишта рада су²³: ниско учешће жена и младих на тржишту, висока дуготрајна незапосленост (око 75% незапослених тражи посао дуже од годину дана), недостатак ригорозног процеса евалуације активних мјера тржишта рада у смислу њихове ефикасности, непоуздана статистика тржишта рада у земљи због значајног одступања између података о незапослености према административним и подацима заснованим на анкетама, ниске мобилности на тржишту рада, недостатак квалификоване радне снаге, више плата у јавном у односу на реални сектор и висок удио неформалног сектора у БДП-у (34% БДП-а отпада на неформалну економију²⁴). У извјештају Европске комисије из маја 2019. наводи се да посебну пажњу треба посветити "ниском квалитету образовања и недовољном усмјеравању према садашњим и будућим вјештинама потребним на тржишту рада"²⁵.

Утицај КОВИД-19 на тржиште рада изазвао је значајан пад запослености у 2020. години, али се ситуација постепено стабилизовала. Престанак рада, било привремени или трајни, био је корак који је отприлике једна трећина послодаваца била приморана подузети као реакцију на кризу. Отприлике 10% послодаваца одлучило је отпустити запослене као начин да се изборе са потешкоћама са којима су се суочавали.

Што се тиче стања по секторима, нису све гране биле подједнако погођене. У неким секторима је чак запослено више радника него што је отпуштено²⁶, чиме су показали већу отпорност на пандемију КОВИД-19, барем што се тиче нивоа пословања. Посебно значајан допринос равнотежи на тржишту рада имале су информационе и комуникационе дјелатности (23,3% укупног раста радних мјеста у 2020.), грађевинарство (23,1%) и транспорт и складиштење (20,5%). Све остале дјелатности забиљежиле су негативну разлику између броја новозапослених и укупног броја запослених којима је истекао уговор о раду.²⁷

Иако погођени пандемијом, међу послодавцима је владао значајан оптимизам у погледу будућих изгледа њиховог пословања. У оквиру истраживања тржишта рада (ЕУ финансирани

²¹ [ibid.](#)

²² [ибид.](#)

²³ [ибид.](#) (стр.. 52)

²⁴ ETF (2021). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2021. European Training Foundation

²⁵ European Commission (2019). Commission Opinion on Bosnia and Herzegovina's application for membership of the European Union. Dostupno na <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-05/20190529-bosnia-and-herzegovina-analytical-report.pdf>

²⁶ Информације и комуникације, грађевинарство, транспорт и складиштење, стручне, научне и техничке дјелатности, водоснабдијевање; збрињавање отпадних вода, господарење отпадом и дјелатности санације те производња и опскрба електричном енергијом, плином, паром и климатизацијом

²⁷ Агенција за рад и запошљавање БиХ (2021). "Истраживање тржишта рада у БиХ 2020/2021. Тематски извјештај; Утицај Ковид-19 на тржиште рада", доступно на <https://trzisterada.ba/index.php/2021/10/07/labor-market-research-in-bosnia-and-herzegovina-2020-2021-thematic-report-covid-19-impact-on-labour-market/>



„Унапређење истраживања тржишта рада“) проценат послодаваца који су планирали планирају запошљавање нових радника у 2021. години износио је 48,1%. Највећи проценат послодаваца који планирају запошљавање долази из сљедеће двије дјелатности: административне и помоћне услуге (60,8% од укупног броја послодаваца из дјелатности), информације и комуникације (59,3% од укупног броја послодаваца из дјелатности) и грађевинарство (58,9% од укупног броја послодаваца из дјелатности).²⁸

У БиХ удио активног становништва је низак у односу на расположиву радну снагу, те је број неактивних већи од укупног броја запослених и незапослених особа. Посебно је ниска стопа активности жена до 24 године старости. Структура регистроване незапослености у Босни и Херцеговини је веома неповољна, јер доминирају особе са НКВ и КВ квалификацијом.

У септембру 2021. године регистровано је 384.209 незапослених особа у БиХ, од чега 220.949 жена. У односу на септембар 2020. године, број евидентираних незапослених мањи је за 8,1% (број мушкараца смањен је за 9,2%, а жена за 7,2%). Ако посматрамо регистроване незапослене по квалификационој структури, види се да је највећи број незапослених лиц²⁹:

- НКВ 102,096 или 27.00%, од којих 60,015 жена (ИСЦЕД 1)³⁰;
- КВ 119,185 или 31.52%, од којих 56,558 жена (ИСЦЕД 2);
- ССС 109,178 или 88%, од којих 69,900 жена (ИСЦЕД 3)³¹.

Поред неповољне структуре незапослених, примјетни су и негативни трендови у сектору образовања. У посљедњих 10 година број дјеце укључене у предшколско образовање (ИСЦЕД 0) је незнатно порастао (+13.559), док је на свим осталим нивоима образовања тај тренд опадајући. Најдраматичнији пад односи се на дјецу уписану у основно образовање (ИСЦЕД 1), што је за 61.369 мање него прије 10 година, док су негативни трендови уочљиви међу средњошколцима, као и онима који су уписани на факултетима. Укупан број ученика и студената (ИСЦЕД 0, 1, 2, 3) у школској 2019/2020. години смањен је за 19,3% у односу на 2010/2011. годину на готово свим нивоима образовања (18,3% основно образовање, 25,6% средње образовање и 28,2% високо образовање), осим предшколског образовања гдје је забиљежен раст од 79,6% у 2019/2020. у односу на 2010/2011. годину.

Смањење броја ученика је линеарно за све нивое образовања, па је око 50.000 ученика мање у основном образовању (ИСЦЕД 1), 40.000 ученика мање у средњем образовању (ИСЦЕД 2, 3), а 30.000 мање на универзитетима (ИСЦЕД 6, 7, 8). Иако биљежи позитивне трендове, предшколско образовање је недовољно заступљено, што се види у поређењу са бројем дјеце која су укључена у први разред. Стога више ученика укључених у предшколско образовање значи повећани обухват, али не и већи број дјеце.

²⁸ Агенција за рад и запошљавање БиХ (2021). „Истраживање тржишта рада у БиХ 2020/2021“, доступно на https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2021/06/RESEARCH-OF-LABOUR-MARKET-IN-BOSNIA-HERZEGOVINA-01_compressed.pdf

²⁹ Агенција за статистику БиХ, Регистрирана незапосленост, септембар 2021. 11. новембар 2021. https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopstenja/2021/LAB_03_2021_09_2_BS.pdf

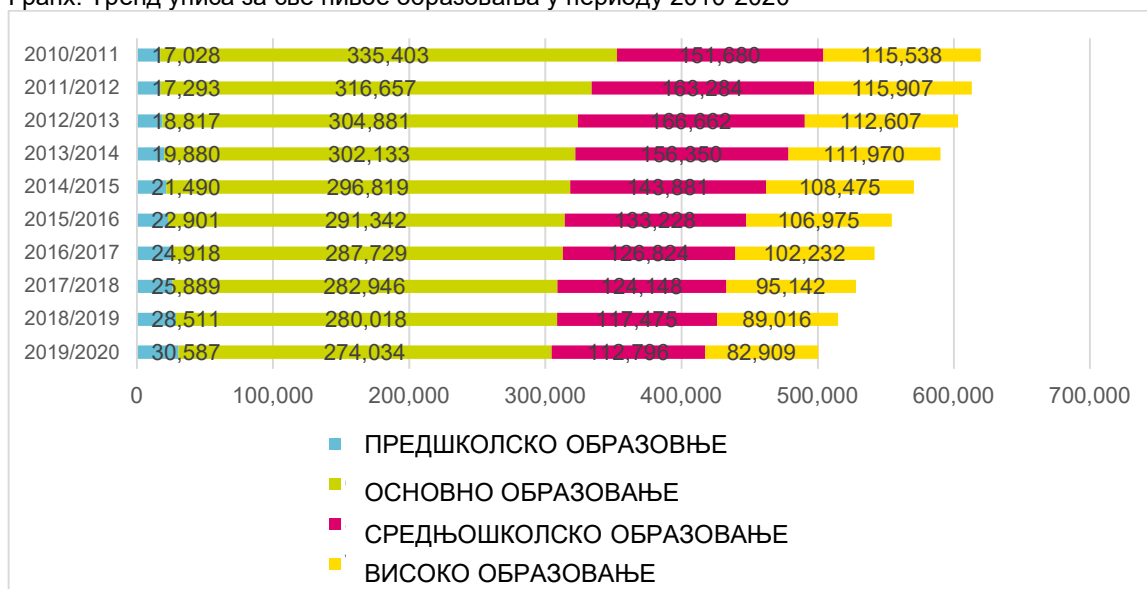
³⁰ ИСЦЕД 0 = Образовање у раном дјетињству ИСЦЕД 1 = Основно образовање ИСЦЕД 2 = Ниже средње образовање ИСЦЕД 3 = Више средње образовање ИСЦЕД 4 = Нетерцијарно образовање након средњег образовања ИСЦЕД 5 = Кратки циклус терцијарног образовања ИСЦЕД 6 = Диплома првоступника или еквивалентно терцијарно образовање ниво ИСЦЕД 7 = Мастер степен или еквивалентан ниво терцијарног образовања ИСЦЕД 8 = Докторска диплома или еквивалентан ниво терцијарног образовања

³¹ Агенција за рад и запошљавање БиХ

(2021). <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesecni/default.aspx?id=6227&langTag=bs-BA>



Граф: Тренд уписа за све нивое образовања у периоду 2010-2020



Извор: Аутор на основу доступних података Агенције за статистику БиХ

1.3. Преглед система

Каријерна оријентација се реализује у оквиру институција образовања и запошљавања. Људи изван система образовања и запошљавања углавном нису у могућности да приступе услугама каријерне оријентације. Што се тиче запослених лица, компаније немају обавезу да се баве овим питањем, док функција управљања људским ресурсима најчешће постоји у великим, посебно страним, компанијама. Радници који су у ризику од губитка посла или су добили отказ могу потражити услуге у јавним службама за запошљавање, али најчешће се каријерна оријентација организује тек након отпуштања и пријаве на евиденцију незапослених.

Сектор образовања и сектор запошљавања организовани су у складу са Уставом БиХ, уставима ентитета, кантона и Статутом Брчко дистрикта БиХ, те под пуном и неподијељеном јурисдикцијом Републике Српске, десет кантона у Федерације БиХ и Брчко дистрикта БиХ. На нивоу ФБиХ, надлежности су углавном ограничене на координацију између кантона. Министарство цивилних послова БиХ (МЦП)³² одговорно је за провођење задатака и извршавање задатака који спадају у надлежности државе у области рада, запошљавања, образовања, социјалне заштите и пензија и оних који се односе на дефинирање основних принципа координације активности, усклађивање планова ентитетских власти и дефинисање стратегија на међународном нивоу.

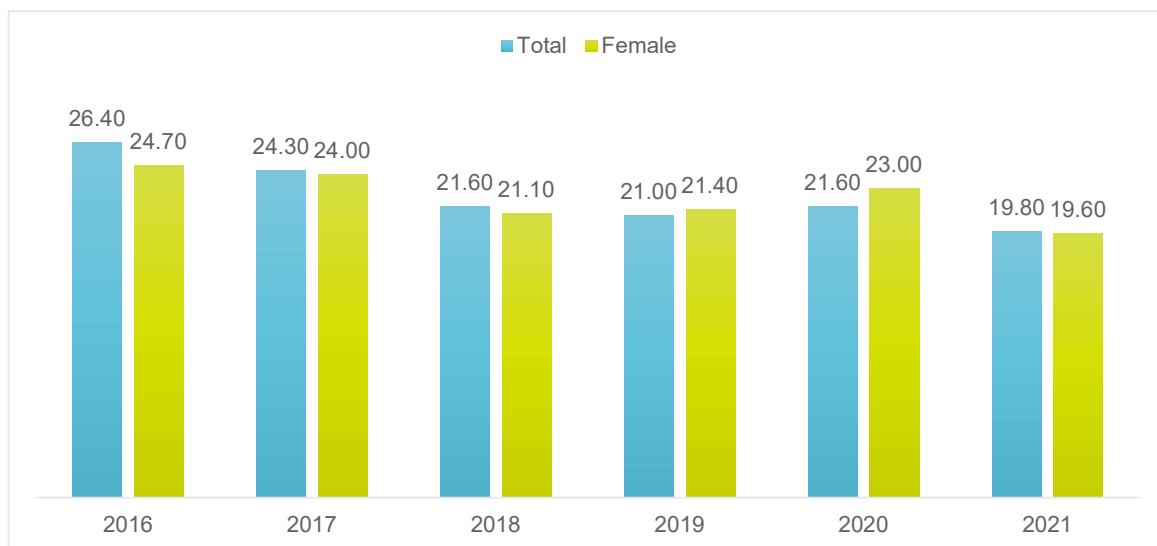
³² Закон о министарствима и другим органима управе БиХ (Службени гласник БиХ: 5/03, 42/03, 26/04, 42/04, 45/06, 88/07, 35/09, 59/09, 103/09, 87/12 и 6/13), члан 15



Свака од дванаест административних јединица (10 кантона и два ентитета) са оперативним надлежностима има своје министарство образовања, законе за област образовања, прорачуне за образовање, утврђује образовну и уџбеничку политику и има сва друга права и обвезе које произлазе из мандата надлежне образовне власти, одговорне за организацију и функционирање образовања на свом подручју одговорности.

Иако су статистичке агенције почеле да прикупљају податке о младима који нису обухваћени надлежним институцијама/агенцијама у образовању, обуци или запошљавању, ипак не постоје одговорне институције у БиХ које би се бавиле узроцима и карактеристикама младих људи у ризику од социјалне искључености. Нарочито млади људи „ван система“, који нису на евиденцији ЈСЗ, нису у образовном систему или регистровани у било ком облику формалног система укључујући социјалне службе, образовне институције, службе за запошљавање итд., тако да немају приступ социјалном укључивању нити каријерној оријентацији. Размјере проблема могу се показати подацима Свјетске банке, подацима ЕТФ или статистичких институција о особама које нису запослене, образоване или обучене (НЕЕТ)³³. Наиме, у Босни и Херцеговини стопа НЕЕТ је смањена у посљедњих 10 година и тренутно износи 20,76%. Овај проценат је и даље веома висок и међу највишим је у Европи. Једине три територије које су близу проценту БиХ су Италија са 18,2%, Црна Гора са 18,8% и Косово* са 31,2% НЕЕТ становништва.

Графикон: НЕЕТ у БиХ 2016-2021. година



Извор: Аутор на основу комбинације података ЕТФ-а и Агенције за статистику БиХ ³⁴

Доступни подаци указују да је економска активност становништва веома неповољна, као и квалификациона структура незапослених лица. Иако се смањује број НЕЕТ-а, смањује се број оних који похађају образовне установе, што указује не само на економске, већ и на демографске изазове са којима се земља суочава. Стопу НЕЕТ не треба сматрати крајњим показатељем

³³ World Bank дана: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.MA.ZS?locations=BA>

³⁴ European Training Foundation (2021). Key Indicators on Education, Skills and Employment 2021. 20. oktobar 2021



транзиције младих. У земљама Западног Балкана око 40% младих од 15 до 29 година још увијек се школује, док само мање од 5% ради, а ЕУ вриједност овог индикатора је 13,5%³⁵.

Сложеност система не мора да се посматра искључиво негативно. Децентрализација значи више укључених институција и ближе услуге грађанима, али има и своје изазове јер администрација кошта значајне своте новца и мора оправдати своје постојање. С обзиром на висок степен децентрализације, услуге каријерне оријентације пружају се на децентрализован начин. Не постоје општеприхваћене смјернице за њихово пружање, па се обично своде на услуге информисања о каријери. Финансирање каријерне оријентације се у већини случајева покрива платама школских радника или радника јавних служби за запошљавање. Приступ услугама имају само они у систему образовања или запошљавања, док неке од најугроженијих група ван система немају адекватан приступ услугама. Напредне информационе технологије у каријерној оријентацији се не имплементирају нити користе, нити постоје дефинисани стандарди квалитета који ће се користити као основа за осигурање квалитета и евалуацију пружених услуга.

С обзиром на то да НЕЕТ нису препознати као категорија у оквиру развоја политика, стога не постоје ни услуге за ову групу. Млади изван система образовања (нису укључени у службено образовање) и запошљавања (нису регистровани на евиденцији ЈСЗ или легално запослени) углавном нису обухваћени било каквим услугама, нити им се пружају одређене могућности. У бирократизованом систему веома је важно бити у формалним токовима, док су они изван њих препуштени сами себи и најчешће су на ивици егзистенцијалне угрожености или суочени са вишеструким рањивостима. О њима се највише брину организације цивилног друштва, али се активности углавном своде на пројектно финансирање, док сталних и самоодрживих активности готово да и нема.

2. ЗАКОНСКИ ОКВИР

У складу са унутрашњим уређењем Босне и Херцеговине, законодавни оквир по питању каријерне оријентације прати уставна начела и додијељене надлежности ентитета, Дистрикта и кантона. У том контексту, од посебне важности је легислативи оквир које дефинише основно, средње и високо образовање, образовање одраслих и сектор запошљавања. Децентрализована структура је видљива кроз чињеницу да најмање 62 закона дефинише ову област, од чега је највећи број везан за кантоне, јер готово сви кантони имају по пет закона који регулишу предшколско, основно, средње, високошколско и цијеложивотно образовање. Таква комплексна структура отежава процес усклађивања различитих законских рјешења, а уједно и отежава сам процес анализе због присутних различитих приступа каријерној оријентацији. На одржаним Консултацијама, учесници су истакли да је кроз законски оквир недовољна обрађено професионалне оријентације. Други битан проблем је несистемски приступ каријерној оријентацији, те да је потребно размишљати на који начин ријешити проблеме координације између различитих учесника и донијети средњорочне и дугорочне мјере. Послодавци су, као учесници у консултативном састанку, истакли да су реализовали појединачне активности у овој области, али да су генерално суочени са проблемима и настоје да "гасе пожар" када траже квалитетну радну снагу.

У прилогу је дана листа свих закона који дефинишу питања образовања и запошљавања у Босни и Херцеговини. Из перспективе ове анализе јако је значајно анализирати координацију и

³⁵ European Training Foundation (2021). Youth Disengagement and Skills Mismatch in the Western Balkans. Oktobar 2021.



сарадњу, пружање услуга, финансирање, приступ услугама, употреба технологије и осигурање квалитета каријерне оријентације. Генерално говорећи, из угла система образовања у Федерацији БиХ процес подршке за избор занимања и наставак образовања регулаторним оквиром није прецизиран. У највећој мјери је избор занимања везан за средњошколско образовање. Већина (шест) кантона дефинише организацију општег и струковног образовања у контексту припреме за тржиште рада: Тузлански кантон, Зеничко-добојски кантон, Босанско-подрињски кантон, Средњобосански кантон, Херцеговачко-неретвански кантон и Кантон Сарајево. Највећи дио активности каријерне оријентације није регулисан и пренесен је на саме школе, па квалитет активности у великој мјери зависи од интересовања стручног тима у школи који се бави каријерном оријентацијом у школи.

Са друге стране, школе не могу самостално да проводе активности професионалне оријентације, те је неопходно да се сарађује са стручним тијелима и институцијама, прије свега са јавним службама за запошљавање. Иако се у највећем броју кантона ова сарадња остварује, она је законски дефинисана тек у три кантона: Посавски, Херцеговачко-неретвански, и Кантон 10.

Анализу политика и законског оквира проширујемо у контексту постојања специфичних елемената везаних за каријерну оријентацију, укључујући одређивање надлежног органа, концепт професионалне и каријерне оријентације, повезаност образовања и тржишта рада, флексибилност наставних планова и програма, подршку избору каријере и/или континуираном образовању, програму каријерне оријентације и цјеложивотном учењу. На тај начин се може се оцијенити квалитет или барем свеобухватност законских рјешења. Из те перспективе најсвеобухватнија законска рјешења у области основношколског образовања имају Босанско-подрињски кантон који обухвата све дефинисане критерије, а након њега слиједи Средњобосански и Зеничко-добојски. На државном и нивоу Републике Српске обрађен је најмањи број тема. Анализом законодавног оквира у средњошколском образовању може се утврдити да је тематика каријерне оријентације значајније присутна на овом нивоу образовања. У Федерацији БиХ и даље доминира Босанско-подрињски кантон са свим покривеним областима, а слиједи га Тузлански и Зеничко-добојски кантон. Укључивањем у анализу и високошколског образовања, показује да се као и у претходна два случаја обим којим су питања каријерне оријентације обухваћена варира од једне до друге административне јединице, као и да зависно од нивоа образовања питање је обрађено на различите начине. Тако се нпр. оквирни закон на нивоу БиХ не третира област каријерне оријентације, већ ту област препушта законима институција у чијој је надлежности високошколско образовање. У Републици Српској се законом промовише стварање окружења за развој каријера високообразованих стручњака у Републици Српској. У неким кантонима се предвиђа образовање којим се омогућава допуна образовања обукама, курсевима, семинарима и другим видовима сертификованих обука. Брчко Дистрикт предвиђа увођење изборних предмета у наставни план и програм, као избор за проширивање стручних знања, образовања и опште културе. Неки закони дефинишу успостављање алумни асоцијација у циљу умрежавања свршених студената, и повезивања са тржиштем. Високошколска легислатива се дотиче каријерне оријентације у значајном броју случајева, али се ни у високошколском контексту недовољно пажње посвећује свим претходно идентифицираним законским оквирима. У суштини, високошколске установе показују висок ниво одређивања, с тим да су начини и ефекти имплементације ових одређивања остају нејасни.

БиХ је потписница бројних конвенција и повеља којима се наглашава забрана дискриминације у образовању и тржишту рада од којих су најзначајније: Европска социјална повеља која осигурава свима једнака права између осталог и право на рад, обуке, савјетовање³⁶, Конвенција о правима

³⁶ http://www.mhrr.gov.ba/ljudska_prava/default.aspx?id=8&langTag=bs-BA



особа са инвалидитетом и Конвенција о заштити националних мањина и бројне друге укључују темељна начела и права при раду.³⁷

Агенда за одрживи развој (Агенда 2030)³⁸, у оквиру чијег принципа “нико не смије бити искључен“ каријерна оријентација се наводи као један од инструмената активних мјера политике тржишта рада за групе које су у великом ризику од искључености, попут неактивних особа у доби од 15-24 који нису у формалном или неформалном образовању, а нису ни на тржишту рада.

У складу са Конвенцијом 142 о каријерној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса Међународне организације рада (1975.) коју је БиХ ратификовала 2. јуна 1993. године чиме се обавезала да ће да усвоји и развија свестрану и координирану политику и програме каријерне оријентације. Стручно оспособљавања који су повезани са запошљавањем, нарочито преко јавних служби за запошљавање. У том контексту, систем служби запошљавања и услуге развоја каријере унутар служби за запошљавање играју битну улогу, и тренутно су службе за запошљавање на свим нивоима једине институције које се у потпуности фокусирају на развој каријере, а као таква и најзначајнија у цијелом спектру управљања каријером сваког појединца. Услуге јавних служби за запошљавање се углавном састоје од слjedeћих услуга:

- Индивидуално савјетовање у које су укључена савјетовања о дефинисању циљева и избору,
- Занимања (професионална оријентација), стручно оспособљавање и припрема за запошљавање,
- Професионална оријентација ученика завршних разреда основних и средњих школа,
- Каријерно савјетовање и информисање незапослених лица и лица која траже промјену запослења
- Преквалификација и доквалификација,
- Стручно оспособљавање незапослених и /или обука за преквалификацију.

Јавне службе за запошљавање су реформисане у протеклих 5 година, уз техничку и инфраструктурну подршку Пројекта запошљавања младих (YEP – имплементиран 2008- 2022), који је финансирала Швајцарска агенција за развој и сарадњу (СДЦ). Све јавне службе за запошљавање су биле укључене у реформске процесе, те су своје услуге усагласили. Може се закључити да се услуге јавних служби за запошљавање у доброј мјери пружају једнообразно у цијелој БиХ, мада су надлежности подијељене. YEP је два пута адресирао каријерну оријентацију, први пут кроз пет пилот средњих школа у којима је развијена инфраструктура и материјали за рад са ученицима, а други пут кроз програм „Зумирај запошљавање младих“, када је одговорност за каријерну оријентацију у школама пребачена са јавних служби за запошљавање на педагоге у средњим школама. Службе за запошљавање су подржале његову имплементацију путем савјетодаваца за запошљавање. Према закључцима са консултативног састанка, YEP је један од најуспјешнијих пројеката који је имплементиран у БиХ.

Као што је то случај са надлежностима и законодавним оквиром стратегије у области образовања и запошљавања су креиране у складу додијељеним надлежностима. Надлежности за провођење активности везаних за развој каријере су подијељене између институција, а зависно од популације која је циљна група институција, односно да ли се ради о особама у образовном систему, незапосленим особама, запосленим особама или особама које подршку примају изван институција. У складу са тим, ова анализа је обухватила низ стратешких докумената који се баве питањима образовног система, система запошљавања или цијеложивотног учења. Неки од

³⁷ Постоји велики број конвенција и прописа у БиХ у овој области

³⁸ <https://www.un.org> >sustainabledevelopment



стратешких докумената су недавно истекли, али су због непостојања новоусвојених, тренутно важећих, узети у обзир. Преглед стратешких докумената и законодавног оквира је дат у прилогу.

3. КООРДИНАЦИЈА И САРАДЊА

3.1. Заговарање координације, сарадње и доброг управљања

Према мишљењу учесника консултација и дискусије са радном групом за координацију каријерне оријентације пројекта „Образовање за запошљавање – Е4Е“ (финансиран од ЕУ у периоду 2020-2022), БиХ је у раној фази развоја системског приступа, а сасвим тиме и успостављања координације и сарадње по питању каријерне оријентације.

У јуну 2021. године именована је Е4Е радна група за каријерну оријентацију, са представницима министарстава ентитета, Дистрикта и свих кантона. У 2022. години Е4Е радна група планира дефинисати стратегије у области каријерног савјетовања. Како би се то остварило неопходно је успоставити ближу сарадњу са свим заинтересованим странама, а сви учесници су истакли потребу за симбиозом, не само између различитих министарстава образовања, већ и између министарстава рада, јавних служби за запошљавање, НВО, основног, средњег и високог образовања. Током консултација, учесници су указали на бројне примјере сарадње у БиХ, са евидентним несистемским приступом. Међутим, активности које су реализоване углавном су оцијењене као успјешне активности. Основне школе директно сарађују са средњим школама и службама за запошљавање, а често се сарадња остварује и са невладиним сектором и специјализованим организацијама које су фокусиране на каријерну оријентацију. Сарадња са службама је, када је у питању образовни сектор, интензивирана посљедњих година. Важно је осигурати и укључивање родитеља с обзиром да родитељи најчешће доносе одлуке умјесто њихове дјеце или у великој мјери утичу на доношење њихове одлуке. Пословна заједница успијева дјелимично провести пројекте и успоставити сарадњу са различитим интересним групама. Међутим, потребно је системски приступити овом проблему и створити неопходне услове за пуно ширу примјену. Те измјене су резултирале измјенама закона, и успостављања пилот активности дуалног образовања на подручју БПК. У контексту анализираних проблематике, сарадња се остварује између невладиног сектора и заводи за запошљавање, која је од стране невладиних организација укључених у консултације оцијењена као позитивна. Невладине организације се укључују у ове процесе, али генерално имају проблема приликом проналаaska дугорочних извора финансирања.

Комплексност процеса каријерне оријентације налаже да јавне службе за запошљавање подрже реализацију програма у сарадњи са школским педагозима и психолозима. Службе за запошљавање имају значајну улогу у информисању о тржишту рада, траженим занимањима кроз радионице, редовна саопштења, истраживања тржишта рада, те сајмове образовања и запошљавања.

Федерација Босне и Херцеговине

Као што је раније објашњено, кључне надлежности су на нивоу кантона, па и Федерација БиХ у доброј мјери има координациону улогу међу њима. Министарство образовања и науке ФБиХ је у координационим напорима кроз дјеловање интерресорне радне групе у 2014. години израдило „Стратешке правце развоја каријерне оријентације у Федерацији БиХ за период 2015-2020“. Стратешки правци су операционализовани кроз Приједлог акционог плана, што представља



основ модернизирања каријерног развоја. Стратешки правци нису резултирали већим помаком у реализацији активности.

У 2016. години је потписан „Меморандум о сарадњи из области развоја каријерне оријентације у Федерацији БиХ“ између Федералног министарства образовања и науке и шест кантоналних министарстава образовања: Унско-санског, Тузланског, Зеничко-добојског, Босанско-подрињског, Средњобосанског кантона, Херцеговачко-неретванског и Кантона Сарајево. Циљ ове сарадње је стварање услова и система подршке у образовном систему који ће омогућити сваком ученику, студенту и одраслом полазнику да доноси информисане и на чињеницама засноване одлуке које се односе на избор даљњег школовања, путева учења и цјеложивотног професионалног развоја у складу с индивидуалним могућностима и афинитетима, као и захтјевима тржишта рада, економског, друштвеног и технолошког развоја Босне и Херцеговине. Истраживање његове примјене у пракси показало је да је меморандум остао на нивоу намјере, односно да активности нису значајно унапријеђене нити усклађене међу кантонима.

Врло је важна сарадња са међународним организацијама. У Зеничко-добојском и Херцеговачко-неретванском кантону се користи Програм за provedбу каријерне оријентације у основним и средњим школама, такозвани Петофазни модел (Пет корака до избора занимања), који је развила њемачка организација GIZ. Како је раније наведено, швајцарски Пројекат запошљавања младих (УЕР) је пружио подршку у развоју методологије „Зумирај запошљавање младих“, те је опремио 5 каријерних учионица широм Босне и Херцеговине.

Надлежности за спровођење каријерне оријентације у Федерацији БиХ се могу подијелити између педагошких завода, министарстава, средњих школа, наставничких и одјељенских вијећа. Педагошки заводи и министарства у највећем броју случајева доносе годишње програме професионалне оријентације ученика, којима се утврђују се наставне обавезе и активности професионалне оријентације. Педагошки заводи су управна организација у надлежности министарстава образовања. Како су министарства организирана на кантоналном нивоу, педагошки заводи слиједи ту логику организације. У складу са образовним законима, стручни надзор у предшколским установама, основним и средњим школама врши Педагошки завод. Стручни надзор врши се над радом, организацијом, наставним и другим облицима образовно-васпитног рада, радом наставника и стручних сарадника у свим школама у циљу континуираног унапређења образовно-васпитног рада, ради провјере да ли ученици испуњавају стандарде успјешности које утврђује Агенција за предшколско, основно и средње образовање у БиХ. Педагошки заводи су такође одговорни за израду програма стручног усавршавања наставника и свих стручних сарадника који раде у школама, али се у пракси обуке за каријерно вођење не спроводе ефикасно.

У остваривању циљева Болоњског процеса у погледу подршке студентима у области каријерне оријентације, према доступним информацијама на веб страницама универзитета у БиХ дјелује неколико центара за развој каријере:

- Уред за подршку студентима Универзитета у Сарајеву,
- Каријерни центар Економског факултета у Сарајеву - Одјел за каријерно савјетовање
- Каријерно савјетовалиште Свеучилишта у Мостару (унутар организационе јединице Филозофског факултета)
- Каријерни центар, Универзитета „Џемал Биједић“ Мостар
- Услуге развоја каријере, Интернационални универзитет Травник
- Центар за развој каријере студената, Сарајевска школа за науку и технологију
- Центар за развој каријере Економског факултета у Бања Луци



Центри за развој каријере требало би да сарађују са послодавцима који су заинтересовани за запошљавање студената одређених профила, али се ова пракса у већини случајева не проводи континуирано и ефикасно.

Република Српска

У Републици Српској систем је значајно једноставнији. Министарство просвјете и културе Републике Српске уписне политика у средње школе креира у складу са потребама тржишта рада, те у тај процес укључује Трипартитно савјетодавно вијеће за креирање уписне политике гдје су поред Министарства укључени и Унија удружења послодаваца Републике Српске, Привредна комора Републике Српске, Занатско-предузетничка комора и Завод за запошљавање Републике Српске.

Економско-социјални савјет Републике Српске основан је 1997. године посебним Споразумом социјалних партнера. Постојање Савјета регулисано је Законом о раду ("Службени гласник Републике Српске", број 1/16), а донесен је и посебан Закон о Економско – социјалном савјету ("Службени гласник Републике Српске", број 110/08) којим су уређена питања од значаја за рад Савјета. ЕСС РС има 9 чланова, од којих 3 именује Влада Републике Српске, и по 3 члана именују репрезентативно удружење послодаваца и синдикат. Влада је овом тијелу дала значајну улогу, а дио питања којима се бави се односи и на каријерну оријентацију

У Републици Српској постоје два јавна универзитета – у Бањалуци и Источном Сарајеву, те низ приватних универзитета. Према подацима доступним на веб страницама институција постоје два каријерна центра за студенте и то оба у Бањалуци:

- Предузетнички центар Универзитета у Бањој Луци (Каријерно вођење – служба за развој каријере и менторство)
- Паневропски универзитет Апеирон, Бања Лука (Центар за развој каријере)

По својој дефиницији каријерни центри би требали бити основна тачка за повезивање свршених студената и привреде, односно послодаваца, али је њихова координациона улога ограничена.

Брчко Дистрикт БиХ

Кључне координационе активности у Брчко Дистрикту БиХ проводи Завод за запошљавање који у сарадњи са Владом Брчко Дистрикта БиХ објављављује јавни позив за невладине организације које проводе активности каријерне оријентације под називом „Програм каријерног усмјеравања и савјетовања“, Пројекат обухвата информирање, савјетовање, вођење и доношење одлука о професији код младих. У склопу пројекта проводе се дводневне едукативне радионице, истраживања тржишта рада и сајам запошљавања. Онлине приступ рада канцеларије за каријерно савјетовање подразумијева активности онлине састанака, али и примјену психолошких тестова (250 тестова у 2020. Години), као и Сајам образовања и запошљавања, те анкетање послодаваца о њиховим потребама. Омладински центар "Вермонт" из Брчког је организација које је до сада проводила ове активности.

3.2. Кључни актери из организација цивилног друштва



У регистру удружења и фондација у БиХ које води Министарство правде БиХ на крају 2020. године уписано је укупно 27.432 удружења и фондација. То укључује организације регистроване на државном, ентитетском и кантоналном нивоу, као и оне регистроване у Брчко Дистрикту. Међутим, тијела за регистрацију на овим различитим нивоима не уносе редовно промјене у јединствену базу података те је као резултат тога евидентан ризик да она постане неажурна, иако је успостављена тек прије три године.

Финансијска одрживост ОЦД-а у БиХ годинама је према доступним анализама најслабија димензија функционисања ОЦД и годинама је остала непромијењена. Већина организација се ослања на међународне донаторе за финансирање засновано на пројектима. То је посебно било видљиво у току пандемијских година јер су средства из јавних буџета смањена или преусмјерена у друге секторе првенствено здравства и подршке привреди³⁹.

У процес креирања и проводјења политика образовања одраслих су укључени и представници невладиног сектора. Као важни субјекти у промовирању социјалне укључености, вриједности изван институционалног образовања и других услуга које пружају, те подршке локалним заједницама у имплементацији договорених политика образовања одраслих, невладине организације дјелују у блиском партнерству с владиним и пословним сектором. Организације цивилног друштва које се искључиво баве каријерном оријентацијом готово и да не постоје. На основу претходно описаног стања каријерну оријентацију проведenu од стране организација цивилног друштва можемо подијелити на двије групе:

- Пројектно засноване активности
- Активности са приоритетним фокусом да се на тржиште рада интегришу циљне групе са којима раде.

Три кључне организације послодаваца су Удружење послодаваца Федерације Босне и Херцеговине, Унија удружења послодаваца Републике Српске и Вијеће страних инвеститора.

Удружење послодаваца Федерације БиХ је у посљедњих неколико година радило на оснивању Групација послодаваца по основу дјелатности. Првенствено су ове Групације осниване ради преговарачких тимова који би радили на припремама за колективно преговарање са синдикатима, али и ради лакшег комуницирања са представницима власти око питања која се тичу дјелатности из којег долазе ове групације. Неке од 12 групација су превозника у друмском саобраћају, групација послодаваца шпедитера/логистичара, ИТ сектора, финансијско пословање, грађевинарство, метална индустрија итд. Удружење је јако активно у реализацији пројеката, а као примјер се може узети пројекат УСАИД WХАМ (имплементиран од УСАИД у периоду 2017-2022) "Стручно оспособљавање и обука са могућности запошљавања из области текстилне индустрије", гдје се полазници се обучавају за позиције кројача/шивача и монтера обуће, а управо за таквим занимањима чланице Групације из области текстила, коже и обуће при Удружењу послодаваца ФБиХ изражавају сталну потребу.

Унија удружења послодаваца Републике Српске, као партнер Министарства просвјете и културе Републике Српске и Републичког педагошког завода Републике Српске, од 2019. године пружа подршку провођењу реформе средњег стручног образовања. Као конкретан допринос реализацији активности за спровођење реформе, Унија удружења послодаваца Републике Српске, уз подршку ГИЗ-а (пројекат „Стручно образовање у Републици Српској“) подузела кораке за успостављање регионалних/локалних савјета за образовање, поднијевши приједлог Министарству просвјете и културе Републике Српске, Републичком педагошком заводу Републике Српске и локалним заједницама у Републици Српској иницијативу за формирање регионалних/локалних Савјета за

³⁹ Индекс одрживости ОЦД у БиХ у 2020. години. https://civilnodrustvo.ba/wp-content/uploads/2021/11/CSO-Sustainability-Index-2020-BiH-bhs-final_-compressed.pdf



образовање (у даљем тексту Савјета). Досадашњи консултативни састанци између представника средњих школа, послодаваца и органа локалне самоуправе, који су одржани у периоду од 2019. до 2020, потврдили су да постоји потреба за јачањем сарадње између свих актера заинтересованих за локални економски развој, а који имају обавезу радити на побољшању образовног система⁴⁰.

Вијеће страних инвеститора је пословно удружење које заступа интересе страних инвеститора у БиХ. Њихове активности усмјерене су на побољшање инвестиционе климе у земљи како би се створили бољи услови за пословање страних и домаћих инвеститора. Најважније активности у контексту каријерне оријентације су Бијела књига и Пословни барометар који објашњавају стање на тржишту рада и функционирање пословања општенице, из угла страних инвеститора.

Једна од организација које се директно баве каријерном оријентацијом су СОС Дјечија села у Босни и Херцеговини која од 2016. године успјешно доприноси бољој запошљивости младих из алтернативне бриге и особа које су у социјалној потреби, уз подршку БМЗ - Федералног Министарства за економску сарадњу и развој, Савезне Републике Њемачке Herman Gmeiner Fonds Deutschland (имплементиран 2016 - 2022).

Активности које имплементирају су уско повезане са мисијом СОС Дјечијих села: "Ниједно дијете не треба одрастати само". Млади који одрастају у алтернативној бризи и млади са сложеним социоекономским проблемима, често немају одговарајуће могућности и приступ тржишту рада услед недостатка вјештина и квалификација, те су често дуго незапослени и искључени из друштва, ниског самопоштовања, ниских друштвених компетенција и неразвијене мрежне подршке. Истовремено, професионалци локалних институција власти и организација требају додатне вјештине и методе како би успјешно подржали младе људе у њиховој интеграцији на тржиште рада. Након успјешног пројекта социјалног укључивања и економског оснаживања младих, СОС Дјечија села БиХ настављају дјеловати на подручју јачања компетенција младих који су изложени социјалном ризику у оквиру шире регионалне.

Програм подршке оснаживању и запошљавању младих УЕЕП – Програм оснаживања младих за циљ има пружити сву неопходну подршку младима како би унаприједили своје животне вјештине, вјештине запошљивости, постали конкурентнији на тржишту рада и у коначници пронашли достојанствено запошлење.

Активности које се проводе у оквиру програма су:

- Активности које се проводе у склопу програма су:
- Тренинг животних вјештина и вјештина запошљивости
- Подршка доквалификацији и преквалификацији
- Тренинг из области писања пословних планова (додјела гранта средстава за покретање малих бизниса)
- Каријерно савјетовање
- Менторинг/коучинг са младима
- Израда индивидуалног развојног плана са сваком малом особом у складу са интересима младих и потребама тржишта рада укључујући менторство и праћење младе особе.
- Организација пракси, упознавања са занимањима и посјете компанијама.

⁴⁰ Унија удружења послодаваца Републике Српске (2021). "Локални/регионални савјети за образовање Републике Српске". <https://unijauprs.org/wp-content/uploads/2022/01/Savjeti-za-obrazovanje-u-Republici-Srpskoj.pdf>



Фондација Хастор је добротворна и непрофитна организација која од 2006. године својим радом подржава и оснажује дјецу и младе у настојању да постану самосвјесни лидери у својим заједницама. Основна идеја и циљ Фондације Хастор је пружити шансу младима да својим успјешним школовањем и волонтерским радом учествују у развијању локалних заједница и властитих ресурса. Неке од кључних активности којим се Фондација Хастор бави, а уско је везано за каријерну оријентацију: Новчана помоћ и менторисање од стране послодаваца. Уз новчану помоћ-стипендије које додјељују, развијен је менторски или волонтерски рад свих стипендиста (око 600 студената). Посебну пажњу посвећују прелазним периодима, односно преласку из основне у средњу школу, а затим из средње школе на факултет, гдје се кроз различите анализе (као што су анализе служби за запошљавање, статистичких институција итд.), покушавају дати студентима неопходне информације за доношење каријерних одлука које ће одредити њихову будућност. Фондација запошљава педагоге, психологе и социологе у тимовима „студент-ментори“, који касније раде на различитим афинитетима својих стипендиста, а затим се усмјерава ка „win-win“ (корисно за све стране) ситуацији за будућност ученика, са свеукупним циљем напретка и успјеха на тржишту рада.

ПРОНИ Центар за омладински развој је невладина, непрофитна и неполитичка организација основана 1998. године. Основан је с циљем организације и имплементације едукације у области рада са младима. Циљ им је изградња и промоција мира и активизма међу грађанима. Рад организације спроводи се како на националном нивоу Босне и Херцеговине, тако и на европском нивоу кроз различита партнерства и умрежавања са осталим невладиним организацијама и мрежама младих. ПРОНИ је оснивач највеће мреже омладинских клубова у Босни и Херцеговини – 42 омладинска клуба, као и иницијатор и суоснивач обнове једног од највећих Омладинских центара у БиХ – Омладинског центра Брчко дистрикта БиХ.

Један од програма који су спровели у овој области је пројекат који је имплементира у сарадњи са УСАИД-ом, а звао се "Млади граде будућност у БиХ"; прошло је преко 1.100 младих људи у Брчком, а затим је проширено на сјевероисточну Босну. Пројекат „Млади граде будућност у Брчко дистрикту БиХ“ има за циљ побољшање економског положаја младих, повећање запослености и веће укључивање младих људи у пројекте унапређења своје локалне заједнице у дистрикту Брчко. Један обим пројекта је усмјерен на младе људе који су већ дужи вријеме у процесу тражења посла. Ови учесници су имали прилику да седам дана развијају своје вјештине: животне вјештине и вјештине запошљивости, вјештине учења и комуникације, као и вјештине управљања конфликтима. У периоду од четири мјесеца трајања програма млади су били у могућности да стекну радне навике, те да се припреме за ситуације када заиста добију посао. Програм је обухватио 12 модула.

4. ГЛАВНЕ УСЛУГЕ И АКТИВНОСТИ

У овој секцији сумиране су главне активности који се реализују од стране разних учесника на подручју Босне и Херцеговине. Особе са којима су обављене консултације истичу да се у највећем броју случајева проводи каријерно информисање као главна активност/услуга, а недостаје каријерно савјетовање и каријерна оријентација. Послодавци, школе, службе и невладин сектор су главни учесници који, свако у свом домену, имплементирају различите активности, услуге и пројекте из домена каријерне оријентације.

Из угла **система образовања** у Федерацији БиХ процес подршке за избор занимања и наставак образовања није прецизиран. У највећој мјери је избор занимања везан за средњошколско образовање. Образовне установе се најчешће укључују у каријерно информисање и савјетовања,



дани отворених врата, сајмови стипендија, сајмови запошљавања, те, у ријетким случајевима, вршњачка професионална оријентација. Школе проводе професионалну оријентацију фокусирану на ученике 9. разреда (14 година старости), а то најчешће укључује: професионално информисање ученика и професионално савјетовање, без провођења психолошког тестирања. Међутим, број часова је недовољан да би се овој теми у пуном капацитету могли посветити, с обзиром да се каријерно информисање најчешће обавља у оквиру одјељенских састанака. Професионално информисање проводи се и код ученика средњих школа у сарадњи са универзитетима. Унутар школа су задаци подијељени између педагога/психолога или стручног тима школе, наставничких вијећа и одјељенских заједница. Сајмови стипендија је такођер активност која се разликује, али недостају сајмови запошљавања које би били реализовани под покровитељством универзитета.

Иако постоје послодавци који пружају финансијску подршку, менторство или разне облике неформалног учења, а како би осигурали свој раст и развој укључени су у развојне пројекте који резултирају промјеном законских оквира и већим запошљавањем, релативно мали проценат послодаваца (29,4% у РС⁴¹ и 35% у ФБиХ⁴²) спремни су да понуде практичну наставу за ученике и студенте. Неки послодавци пружају и неформалне облике образовања за занимања која су тренутно тражена на тржишту рада како би на неки начин помогли овим људима да се лакше позиционирају на тржишту рада.

Службе за запошљавање и ЦИСО центри проводе истраживања и припремају информативне материјале/публикација за потребе информисања о стању на тржишту (нпр. публикације типа „Шта након основне школе“?, „Шта након средње школе“, „Водич кроз занимања“, „Кораци у избору каријере“, „Пасош компетенција“), те проводе активности каријерног информисања у основним и средњим школама, с тим да су ове активности током КОВИД-19 пандемије биле у знатној мјери редуциране или нису се реализовале. Заводи/службе за запошљавање од прије двије године проводе и истраживања тржишта рада с циљем идентификација тражених занимања.

Конечно, **невладин сектор** подржава каријерну оријентацију кроз имплементирање различитих пројекта, попут стицања радних вјештина, подизања самопоуздања, стручне праксе, подршка samozapošljavanju, али и имплементацији индивидуалног развојног плана и индивидуализирана подршка запошљавању.

4.1. Образовање, обука и учење на радном мјесту

Табела: Активности и компетенције везане за каријерну оријентацију током образовања

Подручје	Главне активности	Учесталост и надлежности
Опште образовање (основно) образовање.	Од 1. до 5. разреда упознају се различита занимања	Кроз предмете Моја околина, БХС језик и ликовну културу Кроз предмет друштво

⁴¹ Завод за запошљавање Републике Српске (2021). "Истраживање тржишта рада у Републици Српској 2020/2021." https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2021/06/LABOUR-MARKET-RESEARCH-IN-REPUBLIKA-SRPSKA-2020_2021_compressed.pdf (стр. 61)

⁴² Федерални завод за запошљавање (2021). "Истраживање тржишта рада у Федерацији БиХ 2020/2021." https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2021/08/LABOUR-MARKET-RESEARCH-IN-THE-FEDERATION-OF-BiH-2020_2021-03-web-version_compressed-1.pdf (стр. 66)



	У старијим разредима се упознаје функционисање привреде и свијета рада Каријерно информисање у деветом разреду Тестирање професионалних склоности.	На часовима одјељенске заједнице, неколико часова
Стручно образовање и обука (ВЕТ)	Практична настава	У стручним школама кроз стручне предмете, практичну наставу и припрему код послодавца
Високо образовање	Каријерно савјетовање и подршка	Центри за развој каријере и алумни асоцијације гдје постоје би требали да студентима пружају ову врсту подршке на захтијев
Учење и образовање одраслих	Обука за специфична занимања	Специјализовани центри на индивидуални захтјев потенцијалног полазника укључују их у обуку, најчешће за познатог послодавца

Анализа каријерне оријентације у школама указује да и поред фрагментираног правног оквира, који не дефинише јасно цијели систем пружања подршке, у пракси су се развиле поприлично уједначене праксе. Каријерна оријентација се проводи на различите начине **у оквиру наставних предмета**, имајући у виду да исходи учења нису јасно дефинисани за каријерну оријентацију. У основној школи, посебно у разредима од првог до петог се дефинишу занимања и интереси ученика, док се у вишим разредима разрађују интереси, али и способности ученика. Елементи професионалне оријентација се у нижим разредима обрађују кроз наставни предмет Моја околина, донедавно Природа и друштво, а у вишим разредима кроз предмет Друштво и у оквиру рада Одјељенске заједнице. Програм професионалне оријентације се директно реализује у завршним разредима основне школе у сарадњи са педагозима или психолозима, те стручним институцијама.

Средње школе су обавезне да прате склоности и способности ученика, те да их усмјерава у складу са потребама тржишта рада и програмом професионалне оријентације. Кроз средње образовање, акценат се ставља на компетенције, као и на могућности, које су уједно и одлучујући фактори за доношење одлуке о каријери. Као методе се користе предавања, писмени и ликовни радови, практична настава, али и посјете послодавцима, и институцијама.

Унутар школа су задаци подијељени између педагога/психолога (стручни тим школе укључујући педагога и логопеда) наставничких вијећа и одјељенских заједница. У свим кантонима су педагошким стандардима утврђени послови педагога. Наставничко вијеће би требало да прати реализацију програма професионалне оријентације ученика, а која би се требала проводити на часу одјељенске заједнице. *Одјељенске заједнице* доприносе личном развоју ученика. *Одјељенске заједнице* су својерстан форум у учионици, на њима се може чути глас ученика, могу се саслушати идеје у кругу вршњака, у атмосфери у којој влада поштовање. У оквиру часова одјељенске заједнице наставници би били у обавези да раде на директној реализацији програма професионалне оријентације ученика. Професионална оријентација се проводи у завршним разредима средње



школе, крајем школске године, гдје доминира информисање о могућностима даљњег образовања, јер се високошколске установе суочавају са све мањим бројем студената те су директно заинтересоване да промовишу своју понуду својој циљној групи. У струковним школама ИИИ степен се један или два часа одјеленске заједнице припремају у сврху каријерне оријентације баве темама везаним за тржиште рада, припреми за тржиште рада, израда биографије, припреме за разговор са послодавцима.

У процесу професионалног праћења и усмјеравања ученика нису довољно укључени наставници, а није довољно развијена ни сарадња са другим институцијама изван школе.

У свим школама у Републици Српској, кантонима у Федерацији БиХ, БД БиХ, Годишњи програм рада школе дефинише и професионалну оријентацију. Годишњи програм рада школе израђује менаџмент школе у сарадњи са наставним кадром, а неријетко се он "преписује" из године у годину у недостатку ентузијазма индивидуалаца који раде са дјецом и младима.

Када је у питању рад на каријерној оријентацији у основним и средњим школама у Републици Српској рад је дефинисан Законом основног васпитања и образовања (Службени гласник Републике Српске 44/17) гдје током основног васпитања и образовања школа је дужна да прати интересовање и склоности ученика, односно спроводи професионалну оријентацију ученика. Чланом 108 Закона дефинисано је да наставник обавља послове који се односе на професионалну оријентацију ученика, док према члану 109, педагог и психолог обављају професионалне оријентације ученика. Од великог значаја је напоменути да се у Педагошким стандардима и нормативима као нити у Закону о средњем образовању и васпитању професионална оријентација не спомиње нити је на било који начин детаљније описана.

У Федерацији Босне и Херцеговине се постојећа пракса каријерне оријентације у школама углавном веже за рад школских педагога у овој области, којима је то само један од радних задатака дефинисаних законом. Повремено, најчешће на захтјев ученика се врши савјетовање „један на један“. Тестирање о професионалним склоностима је техника која се користи у школама, те се на основу резултата процјењује за које даљње школовање или послове ученик има склоности. Ипак због недостатка стручног кадра није претјерано раширено у школама. Батерије тестова које се користе за испитивање професионалних склоности ученика могу аплицирати искључиво дипломирани психолози, који нужно нису дио стручног тима школе.

Када је ријеч о евалуацијским методама професионалне оријентације једна од њих је лист о професионалној оријентацији, који са ученику у сачињавају педагог и психолог школе, те у су у листу наведени три приједлога за упис адекватне средње школе. У већини кантона уз увјерење о завршеном шестом, седмом и осмом разреду основне школа дио педагошке документације чини и лист о професионалној оријентацији. По завршетку основног образовања уз диплому би се требао издавати као суплемент – лист о професионалној оријентацији. На жалост, већина школа не посједује стручни тим који минимално чине педагог и психолог који би могли са учеником радити на попуњавању листа професионалне оријентације, а поред тога средње школе нису у обавезу у разматрање и бодовну листу за пријем у школу додијелити одређени број бодова на основу овог листа, те је исти врло ријетко у примјени.

У Брчко дистрикту Босне и Херцеговине, Завод за запошљавање, у склопу програмских задатака омогућава професионално информисање и савјетовање о избору занимања ученика средњих и основних школа. Основни циљ професионалног информисања Завода је пружање услуга потребних информација код одабира уписа у средњу школу или факултет и то према потребама тржишта рада, као и о слободним радним мјестима и могућностима запошљавања.



Специфичност образовних институција у Брчко дистрикту БИХ јесте да свака основна школа на располагању има све чланове стручног тима у шта су укључени: педагог, психолог, социјални радник и дефектолог. У случајевима гдје не постоји цијели тим, у школе долази особље из других школа. У основним школама се на часовима одјељенске заједнице обрађује тема каријерне оријентације од 1 до 9. разреда, с тим што се у 9 (завршном) разреду пружа могућност израде психолошких тестова професионалних интересовања. Важно је напоменути да у Брчко Дистрикту постоји блиска сарадња између основних и средњих школа по овом питању, гдје стручни тим из основне школе за сваког ученике завршних разреда израђује препоруку за упис у средњу школу који стручни тим средњих школа узимају у разматрање.

Високошколске установе у највећој мјери се баве каријерним развојем у анимирању потенцијалних студената да упишу одређене факултете. Факултети дају каријерне перспективе својих студената описујући повезаност одсјека са тржиштем рада, отварањем инкубатора, сарадњом са послодавцима, студентским стандардом, могућем учешћу у пројектима и слично.

Везано за професионалну оријентацију ученика завршних разреда основних и средњих школа У Федерацији БиХ, већина кантоналних служби за запошљавање једном годишње проводе професионално информисање у основним и средњим школама у Федерацији Босне и Херцеговине, а ради упознавања ученика о значају избора даљег образовања и укључивања на тржиште рада.

У 2020. години је сарадња Федералног завода за запошљавање са образовним системом у смислу професионалног информирања ученика пред наставком школовања, због епидемиолошке ситуације у 2020. години у већини јавних служби за запошљавање била ограничена. Активности су се базирале на размјену података о најбројнијим занимањима на евиденцијама служби. Иако је активност каријерног информисања била ограничена изостанком директног контакта са ученицима завршних разреда основних и средњих школа, кантоналне службе за запошљавање су у складу са својим могућностима и надлежностима прилагодили размјену информација, израдом летака и слањем информација школама као и објава информација о најтраженијим занимањима на веб страницама служби за запошљавање. Декларативно су оставила отворена врата за све заинтересоване родитеље и ученике који су имали потребу за детаљнијим каријерним информисањем, мада то није реализовано као честа пракса.

У Херцеговачко-неретванском кантону психолози службе за запошљавање су за 35 матураната провели психологијско тестирање у циљу процјене способности и интереса за наставак образовања током 2019. и 2020. године. Ово је веома позитиван развој, али га треба даље развијати како би се понудиле услуге за све заинтересоване дипломце. Сарадња са образовним институцијама се одвија и кроз различите пригоде попут сајмова занимања, посјета школа службама за запошљавање и друго. Часови професионалног информисања, који су се требали одржати у неколико основних и средњих школа на подручју Мостара и Читлука у марту и априлу 2020. године, отказани су због пандемије узроковане коронавирусом (КОВИД- 19). Умјесто директног рада са ученицима израђени су информативни материјали о прегледу стања на тржишту рада, суфицитарним и дефицитарним занимањима те могућностима запошљавања, који су у писменој форми достављени свим основним и средњим школама на подручју ХНЖ-а⁴³.

Закон о основном васпитању и образовању Републике Српске дефинише да су задаци професионалне оријентације обавеза педагога или психолога. Закон не прецизира дужности и обавезе у процесу професионалне оријентације. Очекује се да ће 2022. године бити развијени

⁴³ Извјештај о раду Служба за запошљавање Херцеговачко-Неретванског Кантона за 2019. и 2020. годину



правилници о стандардима рада педагога, социјалних радника и дефектолога, чиме би се могла прецизирати и област професионалне оријентације.

Професионална оријентација у Републици Српској је превиђена кроз увођење различитих облика наставе као што је додатна и факултативна настава. Предвиђена је посебна подршка за талентоване ученике у виду индивидуалног рада, истраживања, јачања одређених вјештина и компетенција за које се процијени као потребне.

Завод за запошљавање Републике Српске (ЗЗЗРС) има значајну улогу у посредовању у запошљавању, јавном обавјештавању о могућностима и условима запошљавања, савјетовању о тражењу посла (професионална оријентација тражилаца запослења) стручном оспособљавању и припреми за запошљавање, спровођење програма запошљавања, али и у пословима професионалне оријентације ученика у завршним разредима основних и средњих школа. ЗЗЗРС у сарадњи са школама уз претходно добијену сагласност Министарства просвјете и културе Републике Српске континуирано имплементира и прати реализацију мјера у области каријерне оријентације, информисања о избору занимања, планирању каријере и развоју цијеложивотног учења. Циљ ове мјере је повећање компетентности у доношењу одлука у вези избора занимања/образовног пута свих заинтересованих појединаца и група ученика, подстицање успјешне професионалне адаптације и каријерног развоја појединаца. Према извјештају о раду ЗЗЗРС за 2019, 4.098 ученика завршних разреда основних школа, у 212 одјељења, широм Републике Српске је у директном раду ЦИСО обухваћено овом активношћу, као и 345 ученика завршних разреда средњих школа посредством стручног особља из школа, који су за ову активност обучени од стране сарадника Завода кроз радионице „Зумирај запошљавање младих“. Акционим планом запошљавања у Републици Српској се на годишњем нивоу планира професионално групно информисање за 7.000 ученика, а пружена је за само 4.443 ученика, чиме није остварен задати план. Разлог је прекид активности у школама изазван ванредним стањем због појаве панедмије КОВИД-19.⁴⁴

На веб страници Завода се налазе и брошуре „Мој пут у свијет рада“ и „Водич кроз занимања“, додатни и корисни материјали у области професионалног информисања.

Када је ријеч о пропису провођења професионалне оријентације у основним и средњим школама на територији Брчко Дистрикта БиХ, оно је регулисано Законом о образовању у основним и средњим школама Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине⁴⁵, гдје је у члану 39 (Садржај годишњег програма) спомиње унутар секције „други послови, као рад на професионалној оријентацији ученика, распоред и садржај ваннаставних и других активности у школи.“ те у Члану 48 (Упис ученика с посебним потребама) као „рјечењем о утврђивању врсте и степена ометености у развоју ученика утврђује се врста и степен ометености у развоју, одговарајућа рехабилитација и професионално усмјеравање ученика“ те није детаљније образложена. Врло слично као и у кантоналним законима за образовање у Брчко Дистрикту БиХ, у члану 131 се наводи да Одјељенско вијеће „непосредно ради на професионалној оријентацији ученика“. Педагошка институција (пандан педагошких завода) врши стручни надзор, између осталог и провођења задатака професионалне оријентације, али не постоји институција која координира процес међу институцијама или практичарима.

⁴⁴ Завод за запошљавање Републике Српске (2021). „Извјештај о раду за 2020.годину“.

⁴⁵ Закона о образовању у основним и средњим школама Брчко дистрикта Босне и Херцеговине („Службени гласник Брчко дистрикта БиХ“, број: 04/13, 48/16 и 22/17).



Постоји читав низ кључних изазова у провођења професионалне оријентације кроз институције на различитим нивоима у БиХ, међу којима је основни да професионална оријентација није организована системски, да не постоје јасно повезане активности, нити веза између активности у институцијама образовања и запошљавања. У највећој мјери је провођење активности сведено на ентузијазам стручног тима који је проводи, па обухват, квалитет и начин провођења варира од институције до институције. Школе су на различите начине имплементирају програме, кроз часове одјељењске заједнице, редовну наставу, изборне предмете, слободне активности, ваннаставне активности и др. Кроз професионалну оријентацију подстиче се сарадња школа са јавним службама за запошљавање, факултетима, привредним организацијама, сектором цивилног друштва и слично.

4.2. Подршка незапосленима и подршка НЕЕТ

Основни фокус јавних служби за запошљавање је рад са њиховим клијентима – незапосленим лицима. Према новом моделу рада с корисницима услуга све јавне службе за запошљавање проводе савјетовање незапослених особа. Савјетодавни рад с незапосленима састоји се од три групе задатака, а сваки има специфичности и различите методе реализације:

- информисање и регистровање/пријављивање
- профилирање и савјетовање краткорочно незапослених, укључујући израду индивидуалног плана запошљавања
- активирање дугорочно незапослених, укључујући израду индивидуалног плана запошљавања.

У пракси би све незапослене особе требале бити укључене у савјетодавни процес, али се ова активност понајприје проводи с новопријављенима јер су мотивисанији за тражење посла и спремнији да слиједе упуте савјетодача.

Разликујемо двије врсте савјетовања:

- Индивидуално савјетовање проводи стручни сарадник савјетодавац за запошљавање, при чему користи технику интервјуа, а основни му је алат Индивидуални план запошљавања (ИПЗ), којим двије стране преузимају обавезе како би се постигао жељени циљ савјетовања.
- За групна савјетовања се употребљавају посебне методе које користи већина развијених служби за запошљавање, посебно када је ријеч о стицању вјештина активног и ефикасног тражења посла, нпр. радионице за активно тражење посла, или Клуб за тражење посла.

У Федерацији Босне и Херцеговине, у члану 5. Законом о посредовању у запошљавању и социјалној сигурности незапослених особа⁴⁶ прописано је да је Федерални завод за запошљавање задужен да: пружа помоћ у реализовању програма професионалне оријентације, обуке и преквалификације за незапослене особе и њихово поновно запошљавање на одговарајућим пословима. Истим законом прописано да су кантоналне службе за запошљавање надлежне за „провођење програма професионалне оријентације, обуке и преквалификације незапослених особа и њихово поновно запошљавање на одговарајућим пословима.“ Федерални завод прати, координира, усклађује и пружа помоћ у провођењу наведених активности. Према Правилнику о евиденцијама у области запошљавања⁴⁷ кантоналне службе за запошљавање

⁴⁶ „Сл. новине ФБиХ“, бр. 41/01, 22/05, 9/08

⁴⁷ „Сл. новине ФБиХ“ бр. 74/18



проводе активности групног информисања, индивидуалног савјетовања, индивидуалних консултација и активности у сврху припреме за рад у циљу активног тражења посла и брзег проналазка запослења незапослених особа. Ове активности проводе се у систему десет кантоналних служби за запошљавање, у оквиру којих се налази 79 општинских бироа за запошљавање.⁴⁸ Циљ професионалне оријентације у јавним службама за запошљавање је да допринесе већем степену запошљивости. Стицањем потребних знања и вјештина смањује се раскорак између потреба послодавца и индивидуалних знања и особина.

Током 2020. године активности у општинским бироима за запошљавање су у највећој мјери биле условљене епидемиолошком ситуацијом узрокованом пандемијом КОВИД 19. Према извјешатају о раду Федералног завода за запошљавање за 2020. годину савјетодавци су у десет (10) кантоналних служби за запошљавање са незапосленим особама израдили чак 19.685 индивидуалних планова за запошљавање (ИПЗ), док су индивидуална савјетовања пружена за 40.017 незапослених особа.⁴⁹

У кантоналним службама за запошљавање, у 19 бироа, успостављена је активна мјера запошљавања – Клуб за тражење посла. У Клубу се проводи групно савјетовање дугорочно незапослених и то прије свега младих од 18 до 30 година који су на евиденцији дуже од 6 мјесеци, те свих дугорочно незапослених особа без обзира на доб који су на евиденцији више од 12 мјесеци. Ове активности су провођене углавном прије проглашења стања пандемије, па је у 2020. години укупно 4.593 особе су учествовале у инфо семинарима, 88 особа у обукама за активно тражење посла (клубови за тражење посла).

Постоји неколико федералних програма усмјерених на запошљавање младих. Неки од програма су „Прилика за све“, програми суфинансирања за запошљавање млађих од 35 година, програми за приправнике, као и програми за додатно усавршавање и стицање различитих квалификација.

Завод за запошљавање Републике Српске у складу са Законом о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености ("Службени гласник Републике Српске", број 30/10, 102/12 и 94/19). Између осталог проводи и посредовање у запошљавању, јавно обавјештавање о могућностима и условима запошљавања, савјетовање о избору посла (каријерна оријентација) стручно оспособљавње и припрема за запошљавање, спровођење програма запошљавања, обављање организационих послова. Акционим планом запошљавања у Републици Српској је предвиђено укључивање свих активних тражилаца посла у савјетодавни рад што подразумеива и индивидуално савјетовање и утврђивање индивидуалног плана запошљавања. Групно савјетовање унутар Завода за запошљавање ради 10 Клубова за тражење посла на 10 локација.

У свим филијалама Завода за запошљавање Републике Српске постоји по један центар за информирање, савјетовање и обуку (ЦИСО). ЦИСО има значајну улогу у професионалном информисању и савјетовању о даљем избору занимања у основним и средњим школама.

Активности каријерне оријентације у високошколским установама су генерално на маргинама, те постоји значајан простор за унапређење⁵⁰. У оквиру наведених мјера реализоване су следеће активности: прикупљање, организовање и пласирање информација о стању на тржишту рада; анализа потреба послодавца и праћење промјена на тржишту рада у регији и шире; индивидуално, као и непосредно и групно информисање ученика завршних разреда основних и средњих школа.

⁴⁸ Извјештај о раду Федералног завода за запошљавање за 2020. годину

⁴⁹ Федерални завод за запошљавање (2021). Извјештај о раду Федералног завода за запошљавање за 2020 годину

⁵⁰ Извјештај о раду Завода за запошљавање Републике Српске за 2020 годину



Информисање је реализовано у Центрима за информисање, савјетовање и обуку (ЦИСО). У ЦИСО центрима 1.768 лица је користило услугу индивидуалног савјетовања током 2020 године.

У Брчко Дистрикту БиХ, су Законом о запошљавању за вријеме незапослености, дефинисани послови запошљавања, између осталог је наведено „професионална оријентација и избор занимања“. Програом рада Завода за запошљавање Брчко Дистрикта БиХ наведен је као један од програмских циљева и „јачање функције помоћи у професионалној оријентацији и каријерном усмјеравању младих благовременим и цјеловитим информисањем о стању на тржишту рада кроз директне посјете завршним разредима основних и средњих школа“. Завод за запошљавање Брчко Дистрикта БиХ посебну пажњу скренуо на каријерно усмјеравање и савјетовање те је у своме плану рада дефинисао континуиране програме за рад са ученицима завршних разреда основних и средњих школа, а тај програм подразумјева: професионална оријентација (каријерно усмјеравање и савјетовање ученика завршних разреда), сајма запошљавања и образовања, канцеларија за каријерно савјетовања која функционише и обавља редовне активности од априла 2020. године у онлине формату.⁵¹

Да би се креирала адекватна политика која се бави НЕЕТ особама, неопходно је препознати групу у пољу развоја политика. Иако Агенција за статистику БиХ прикупља податке о НЕЕТ, они се не објављују у оквиру Анкете о радној снази, али не постоје истраживања, стратегије и акциони планови који се баве овим питањем. Надаље, не анализирају се узроци НЕЕТ статуса и карактеристике младих у ризику од социјалне искључености, док се истраживања о приходима и животном стандарду која би могло дати важне податке у том погледу не спроводе редовно. Значајну улогу би могле имати организације цивилног друштва посебно за групе младих који нису на евиденцијама служби за запошљавање.

Центри за образовање одраслих имају посебну улогу која је између јавних служби и невладиног сектора, јер таргетирају младе који не морају неопходно да буду институционално обухваћени, а у доброј мјери су финансијски самоодрживи, јер послују на тржишним основима.

5. ФИНАНСИРАЊЕ

Како се каријерна оријентација проводи као подршка другим активностима, анализа буџета се може радити у односу на инситуције које реализују каријерну оријентацију:

- школе
- службе за запошљавање
- невладине организације

У школама и службама за запошљавање се средства издвајају у оквиру стандардних трошкова институција, кроз плате, педагога, психолога или савјетодаваца. Невладине организације готово у потпуности зависе од донаторских средстава, што указује на финансијску неодрживост организација.

Образовање одраслих представља партнерску дјелатност која подразумијева финансијско учешће свих заинтересованих страна. Модел финансирања образовања одраслих није системски уређен. Значајнија јавна средства за финансирање образовања одраслих се издвајају у области рад и запошљавања углавном кроз активне мјере запошљавања реализоване од

⁵¹ "Сл. новине ФБиХ", Но. 41/01, 22/05, 9/08



стране јавних служби за запошљавање. Такође, постоји спорадично финансирање образовања одраслих и од других републичких органа и локалних заједница, али не можемо говорити о континуираном и систематичном финансирању.

Постоје повремено финансирање одређених програма обука и преквалификација радника од стране међународних организација, односно донатора, који обезбјеђују средства у различитим подручјима. У највећој мјери се то финансирање односи на неформално образовање, те нема континуитет него проистиче из пројектних активности које имају ограничено вријеме трајања. Одређени сектори су посебном фокусу са времена на вријеме, а посљедњих година су пројекти везани махом за дрвни и металски сектор.

Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом ("Службене новине Федерације БиХ", број 9/10) прописано је да Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа с инвалидитетом проводи политику развоја и унапређења професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом. Фонд суфинансира програме развоја предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом и стручних радионица, финансира и суфинансира програме и др.

У оба ентитета привредни субјекти су дужни да запосле особе са инвалидитетом сразмјерно укупном броју запослених, односно да запосле једну особу са инвалидитетом на 16 запослених, али је различит износ посебног доприноса који послодавци уплаћују фондовима у случају када не испуне наведену квоту. Уколико не испуне наведену обавезу, пословни субјекти у Федерацији БиХ дужни су мјесечно, при исплати плата, обрачунати и уплатити у Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавања особа с инвалидитетом новчани износ у висини 25% од просјечне плате у Федерацији за сваку особу с инвалидитетом коју су били дужни запослити. У Републици Српској, послодавац који подлијеже наведеној обавези, а није је испунио, дужан је сваког мјесеца приликом исплате плата уплатити на рачун јавних прихода Републике Српске посебан допринос у висини 0,2% од исплаћене мјесечне бруто плате свих запослених. Често се дешава да послодавци, укључујући и јавне институције, радије прихватају да плате пенале него да запосле особе са инвалидитетом.

С обзиром да су услуге каријерне оријентације генерално неразвијене у БиХ, ситуација са особама са инвалидитетом је још гора и мање развијена и није систематски регулисана нити повезана са било којом институцијом. Углавном се уопште не имплементира. Постојеће иницијативе су углавном индивидуални напори ентузијаста. На примјер, транзицијски план за особе са инвалидитетом израђен је у сарадњи са стручњацима из области педагогије и удружењем „Живот са Даун-синдромом“ и за сада се користи спорадично. Уколико ова одредба буде дио новог закона за основно и средње образовање, сигурно да ће се ситуација промијенити, а тиме и професионална оријентација и усмјерење ових особа. Неопходно је континуирано радити на повољшању положаја особа са инвалидитетом, као и унапријеђивати услуге професионалне подршке.



6. ПРИСТУП

У складу са услугама које се пружају у систему каријерне оријентације, једноставно је утврдити ко има приступ услугама. У највећој мјери ради се о школској дјечи и омладини, те незапосленим лицима са евиденција јавних служби за запошљавање. Повремено приступ имају и одређене угрожене групе које су изван система, али се ту махом ради о пројектно заснованим активностима. На основу доступних података може се генерисати закључак да су најугроженије категорије дјече по питању приступа образовању, а самим тиме и каријерној оријентацији⁵²:

1. дјеца са посебним потребама,
2. дјеца повратници, дјеца из породица у стању социјалне потребе,
3. дјеца Роми и
4. малољетни деликвенти, посебно у случају приступа средњошколском образовању.

Дјеца с посебним потребама, тачније, дјеца која имају потешкоћа у развоју или болују од хроничних болести, те су због тога осуђена на боравак у болници или код куће, представљају групе дјеце која понекад или не уписују или напуштају основно образовање. И дјеца из породица у стању социјалне потребе у значајном проценту напуштају средњу школу, али прецизни подаци не постоје. Издвајања јавних средстава за помоћ оваквим породицама су незнатна, а према неким процјенама за једну годину средњошколског образовања неопходно је издвојити између 2 и 3.000 КМ (око 1.000-1.500 еура)⁵³. Породице у којима су родитељи незапослени, или само један родитељ ради, посебно у руралним подручјима имају потешкоће да дјечи омогуће наставак школовања. Организација Save the children имплементирала је пројекат Bright4all (2017-2020) који финансира ЕУ, а који је имао за циљ спријечити рано напуштање школовања у БиХ, јер су препознали овај важан проблем.

Иако не постоје правне препреке за укључивање особа са инвалидитетом у активности служби за запошљавање, у пракси они нису у великој мјери укључени у активности служби за запошљавање. Ипак, како је раније описано фондови за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом се у највећој мјери баве овом проблематиком и у ФБиХ су дијелом финансирани од Федералног завода за запошљавање.

У укупној образовној структури становништва, жене су у знатно неповољнијем положају од мушкараца, што их ставља у неповољнији положај у даљњем развоју каријере, у смислу проналажења посла, примања, квалитета живота, социјалног положаја. Учешће угрожених група би у активним мјерама запошљавања у правилу требало бити резултат каријерне оријентације, односно индивидуалног савјетовања и развијеног индивидуалног плана запошљавања. Федерални завод за запошљавање у свим програмима суфинансирања запошљања и samozapoшљавања увећава износ субвенционирања за 10% уколико се запошљавају или samozapoшљавају незапослене особе женског пола. У циљу промовисања и развоја женског предузетништва Влада Федерације Босне и Херцеговине је током 2018. године усвојила „Акциони план за развој предузетништва жена 2018.-2020.“, којим координира Гендер Центар Федерације БиХ. Акционим планом постављени су сљедећи циљеви:

- Унаприједити аналитичку основу за праћење и подстицање развоја женског предузетништва; -Пружити системску подршку развоју женског предузетништва;
- Ојачати промоцију и умрежавање жена предузетница.

⁵² Савјет министара БиХ. Дирекција за економско планирање. Извјештај о социјалној укључености БиХ. Годишњи извјештај 2017. Сарајево, децембар 2018.

⁵³ Ибид.



У оквиру програма Владе ФБиХ „Пољопривреда“ уведена је посебна мјера за жене које су аплицирале са пројектима руралног развоја, као и мјера подршке запошљавању незапослених особа, посебно жртава насиља у породици, према којој се основни износ суфинансирања повећава за 10%. Најзначајније напоре улаже Ф333, који је у свим годинама имплементације Акционог плана имао програм под називом „Запошљавање жена“, који је, на примјер, у 2018. години користило 775 предузећа и 1.466 корисника. Уз техничку подршку ЕУ пројекта „Унапређење истраживања тржишта рада“, ова мјера је евалуирана. Процент запослених жена у тренутку евалуације (12 мјесеци по истеку уговора о суфинансирању) износи 57,5%, од чега је 34,2% остало код истог послодавца на истом или новом радном мјесту, а 23,3% наставило је радити на новом радном мјесту код другог послодавца.

Завод за запошљавање Републике Српске је, примјера ради, у 2021. години реализовао „Програм запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди“, чија је укупна вриједност 4.000.000 КМ, а који се финансира из средстава Буџета Републике Српске. Програмом је предвиђено запошљавање или samozapoшљавање 950 лица из циљне групе Програма, која траже запослење и пријављена су на евиденцију. Циљне групе програма су лица старија од 40 година, жене жртве породичног насиља и ратне тортуре, штићеници домова који су завршили школовање, незапослена лица у руралним срединама илицакоја се налазе на евиденцији дуже од шест мјесеци. Годишњи извјештај ЗЗРС за 2021. показује да је програм користило 488 мушкараца и 555 жена, од чега 110 жена наспрам 98 samozapoшлених мушкараца и 445 жена запослених у предузећима, док се мјером запослења код послодаваца користило 398 мушкараца.

УЕР пројекат је развио концепт и методологију Мобилног бироа у Босанско-подрињском кантону, током 2015. године. Услугу је прво увела Служба за запошљавање у Босанско-подрињском кантону, те је двије године након тестирања Мобилни биро је имплементиран и у БДБиХ. Наиме, ове двије јавне службе за запошљавање су реорганизовале своје услуге и увеле Мобилни биро који пружа услуге у десетинама села на подручју Кантона и Дистрикта, укључујући административно, каријерно вођење и савјетовање. Мобилни биро представља јединствен и иновативан приступ јавних служби за запошљавање који најугроженијим категоријама незапослених омогућава приступ услугама. Ова услуга је један од успешних приступа у рјешавању потреба НЕЕТ-а.

Управљање каријером запослених значајно се разликује у приватном, јавном и образовном сектору. Са недостатком радне снаге расте и интерес компанија да пронађу раднике и мотивишу их за рад. Међутим, само велике и брзорастуће компаније из приватног сектора често имају функцију управљања људским ресурсима, док она није заступљена у већини осталих. Радници и послодавци су у већини случајева препуштени сами себи и тржишним законима.

Протоком времена, угрожене групе имају све мање шансе да се укључе у механизме подршке. Дугорочна неактивност не узрокује само недостатак средстава за живот већ и искљученост из друштвених токова. Временом неактивност изазива обесхрабрење, јер дугорочна угроженост узрокује губљење наде и ентузијазма, али и вјештине за улазак на тржиште рада, док истовремено нису заинтересовани за преквалификацију или обуку. Анкета о радној снази препознала је ову групу као обесхрабрене раднике – људи који желе посао, доступни су за посао, али не раде и не траже посао јер мисле да га не могу наћи.

Систем јавних служби за запошљавање осигурао је различита права незапосленим лицима, што њихову евиденцију чини нетачном, обзиром да укључује особе које не траже посао. С једне стране то отежава рад савјетодаваца јер имају велики број клијената који не желе услуге које их воде ка запослењу, али са друге стране те људе оставља у системским токовима што



о немогућава њихово потпуно отуђење. Типична мјера за ову групу људи су јавни радови које проводе ЗЗЗРС и ФЗЗЗ. Јавни радови су послови по уговору о привременим и повременим пословима, који стварају могућност вишеструког кориштења средстава за помоћ становништву, директно кроз радно активирање и посредно развој инфраструктурних, друштвених, комуналних, образовних и других услуга локалне заједнице.⁵⁴

7. УПОТРЕБА ТЕХНОЛОГИЈЕ

Када су у питању кориштење технологија у раду са дјецом у школама, истраживање је показало да се она углавном заснива на Power-Поинт презентацијама за ученике.

Као посљедица КОВИД-19 пандемије, велики број педагога, психолога и наставника се сусрео са недостатком знања, компетенција, али техничких услова за приступ онлине раду са ученицима у основним и средњим школама, те је професионална оријентација готово замрла у овим условима. У условима онлајн наставе најчешће су из наставних планова и програма "избацивани" необавезни предмети као што су часови одјељенске заједнице, а тиме и професионалне оријентације.

С обзиром да је пандемија КОВИД-19 ограничила рад јавних служби за запошљавање, те њихову сарадњу са школама, која је до тада била организована у виду посјете основним и средњим школама, неке од јавних служби за запошљавање су радили на изради информативних летака са информацијама о дефицитарним и суфицитарним занимањима, те њих објављивала на веб страницама или слали поштом или е-маиловима у школе.

Одређени број информација о стању на тржишту рада, а тичу се суфицитарних и дефицитарних занимања у Републици Српској, Федерацији Босне и Херцеговине као и у Брчко дистрикту БиХ могу се пронаћи на веб страницама завода за запошљавање, као и истраживања тржишта рада која се израђују на хармонизованој методологији која је израђена уз техничку подршку пројекта „Унапређење истраживања тржишта рада“, финансираном од Европске уније.

Када је у питању опремљеност јавних служби за запошљавање у БиХ технологије се свде на кориштење рачунара у салама за групни рад (ЦИСО центри или Клубови за тражење посла), у сврху израде биографија, претраживања интернета и сл. Ова техничка опрема стоји на располагању незапосленим лицима и ученицима који постану корисници групних савјетовања.

Завод за запошљавање Брчко Дистрикта БиХ у сарадњи са НВО Вермонт су израдили веб страницу која виртуелно пружа све информације везано за каријерну оријентацију за ученике и незапослена лица као и она лица која желе да промјене каријеру, нудећи чак и услугу психолошког тестирања за заинтересирание. (<https://trebadaznas.com>).

⁵⁴ Гарибија, М. (2020) Јавни радови у локалној заједници - прилика за економски и друштвени развој локалних заједница, Фридрих Еберт Стифтунг, август 2020.



8. КВАЛИТЕТ ПРУЖАЊА УСЛУГЕ ПОДРШКЕ У РАЗВОЈУ КАРИЈЕРЕ У ОКВИРУ КУЛТУРЕ КОНТИНУИРАНОГ УНАПРЕЂЕЊА

8.1. Стандарди

У децентрализованим системима, највећи изазов је достићи квалитет услуга и одржати га одређеном задовољавајућем нивоу, односно да се развијају стандарди и критерији за провођење програма каријерног развоја. Каријерна оријентација је у највећој мјери везана за образовни систем, те је потребно прије свега обезбиједити праћење квалитета на том нивоу. Учесници консултација истакли су се да осигурање квалитете није на високом нивоу, и потребна су значајна унапређења у овом подручју. Проблем кориштења, односно дефинисања процеса праћења и осигурања квалитете у смислу улога и одговорности је нешто што је потребно у наредном периоду адресирати. Учесници су истакли да, када се ради о активностима које се реализују, највиши ниво евалуације је проведен кроз евалуацијске упитнике о задовољству учесника проведеним активностима, док се евалуација утицаја и перформанси углавном не проводе. Чак и тамо гдје се спорадично проведу резултати таквих евалуација се не користе за унапређење квалитете.

Међуресорна сарадња у области образовања и политике запошљавања успоставља се и остварује у складу са важећим прописима, а првенствено се односи на праћење реализације међународних обавеза, усклађивање секторских политика и законодавства, праћење и оцјењивање ефеката секторских стратегија, те рационално планирање, управљање и кориштење јавних средстава за активности у области образовања одраслих. Институционална сарадња се заснива на принципима поштовања уставних и законских надлежности у овој области. С обзиром на надлежности, најважнију координирајућу улогу има ниво БиХ, који припрема документе са циљем дефинисања заједничког садржаја планова, приоритета или стандарда квалитета, а најважнији од њих су:

1. План о Смјерницама за политике тржишта рада и активне мјере запошљавања у БиХ
2. Платформа за развој предшколског образовања у БиХ 2017-2022
3. Приоритети за развој високог образовања 2016-2026
4. Стратешка Платформа за развој образовања одраслих у контексту цијеложивотног учења у БиХ 2014.2020
5. Приоритети за Интеграцију предузетничког учења у образовном систему у БиХ за период 2021-2030
6. Унапређење квалитета и релевантности струковног образовања и обуке у БиХ 2021-2030
7. Унапређење квалитета и релевантности струковног образовања и обуке у БиХ – на

Педагошки заводи за нивое на којима је одговорност за регулисање образовања (Република Српска, кантони и Брчко дистрикт БиХ) се у одређеној мјери баве питањима везаним за квалитет и унапређење каријерне оријентације. Наиме, педагошки заводи утврђују методологију израде Годишњег плана и програма школа, а Годишњи програм садржи циљеве и задатке школе између осталог план и програм стручног усавршавања, план слободних активности, односно



ваннаставних активности, каријерну оријентацију, итд. Важно је нагласити да годишњи програм рада школе не наводи специфичне активности професионалне оријентације осим у дијелу који се односи на задатке педагога. У већини кантоналних закона о основном и средњем образовању стоји да о професионалној оријентацији у школи бригу води наставничко вијеће. Дакле, Педагошки заводи прописују садржај годишњих планова основних и средњих школа, док би бригу о каријерној оријентацији требало да воде наставничка вијећа. У пракси је идентификовано да педагози/психолози у складу са Годишњим планом и педагошким нормативом који прописује број сати за професионалну оријентацију организују ове активности и послове. У пракси је у највећој мјери професионална оријентација остављена на одговорност стручних сарадника који би требали да их реализују. Таква ситуација онемогућава дефинисање јасних критерија по којима би се пратила квалитета провођења професионалне оријентације.

Систематско провођење каријерне оријентације захтијева и операционалну законску регулативу. На примјер, у већини кантона је као у Кантону Сарајеву донесена Одлука о педагошким стандардима и одлукама за основну школу Кантона Сарајево у дијелу који говори о радним задацима педагога, психолога, педагога-психолога, наводи под бројем 6.5.1.10. "Рад на професионалној оријентацији у оквиру једног сата током радне седмице." Закон о средњем образовању Кантона Сарајево (2019) ни у једном дијелу не садржи параграфе који се тичу професионалне оријентације, нити се говори о било којем сегменту процеса професионалне оријентације. Док се у утврђеним Педагошким стандардима и нормативима за средње образовање у школама Кантона Сарајево складу са Чланом 17. Закона о средњем образовању (Службене новине Кантона Сарајево бр. 10/2004) професионалан оријентација у опису посла педагога/психолога наводи само у њиховом раду унутар Дома ученика/ђачки дом, за сваку одгојну групу и то 4 сата седмично.

Педагошки заводи врше три врсте супервизије у школама, од којих би једна (Општа професионална супервизија) потенцијално могла имати везе са каријерном оријентацијом. Савјетници врше општу педагошку супервизију и предметни мониторинг (различити савјетници за одређене предмете), мада на основу интервјуа из праксе фокус супервизије најчешће није на професионалној оријентацији, већ на свим задацима које обавља педагог/психолог, од којих је професионална оријентација тек око 10%.

Код цјеложивотног учења сви организатори цјеложивотног учења се уписују у Регистар образовања одраслих који води надлежно Министарство, односно Завод за образовање одраслих у Републици Српској. Организатори морају своје програме акредитовати према прописима надлежног министарства, која постављају стандарде квалитете у оквиру којих морају функционисати.

На основу анализе података о каријерном савјетовању и усмјеравању у оквиру активности јавних служби за запошљавање, јасно је да доминирају двије кључне услуге – индивидуално и групно савјетовање, те рад са школском дјецом и омладином у основним и средњим школама. Кључни алат за каријерну оријентацију у јавним службама за запошљавање је индивидуално савјетовање и израда индивидуалних планова запошљавања. Пракса унапређења квалитета Индивидуалних планова служи да се квалитетније и сврсисходније савјетодавне услуге пруже незапосленим особама. Квалитет индивидуалних планова се пратио и унапријеђивао путем подршке у њиховој изради, прије свега кроз континуиране обуке савјетодача (организоване од стране Пројекта УЕП), а осим тога и периодичном проценом, која је праћена и квалитетним повратним информацијама које се дају савјетодавцима као инструмент за учење.

Подаци показују да је дошло до значајног повећања индивидуалних савјетовања. Индивидуално савјетовање прије пет година готово да није постојало у јавним службама за запошљавање, док



је сада један од основних метода рада са незапосленим особама, те се може рећи да је дошло до значајног подизања квалитете у пружању услуге каријерне оријентације. Ипак, значајан простор за подизање квалитете савјетодавног рада постоји.

8.2. Особље

Према Правилнику о евиденцијама у области запошљавања⁵⁵ кантоналне службе за запошљавање проводе активности групног информисања, индивидуалног савјетовања, индивидуалних консултација и активности у сврху припреме за рад у циљу активног тражења посла и бржег проналазак запослења незапослених особа. Ове активности проводе се у десет кантоналних служби за запошљавање, у оквиру којих се налази 79 општинских бироа за запошљавање и три центра за информисање, савјетовање и обуку (ЦИСО). Основни лимитирајући фактор за активно провођење савјетодавног процеса, као и претходних година, представља несразмјер у броју евидентираних незапослених особа и броја савјетодаваца у општинским бироима за запошљавање, као и у додатним пословима које савјетодавци обављају а нису дио савјетодавног рада (пријаве/одјаве, новчане надокнаде и сл.). У 2020. години, у општинским бироима за запошљавање Федерације БиХ било је запослено 76 шефова бироа, 155 савјетодаваца, те 102 референта/евидентичара. У односу на број незапослених у Федерацији БиХ један савјетодавац је задужен у просјеку 2.000 незапослених особа мјесечно. Међутим тај број варира у односу на број незапослених унутар кантона и општина, гледајући по кантонима, у Тузланском кантону један савјетодавац у просјеку има 3.430 клијената, док у Босанско подрињском кантону 767⁵⁶.

У циљу побољшања сарадње са образовним институцијама, кантоналне службе за запошљавање проводиле редовне активности професионалног информисања ученика у укупно 277 основних и 148 средњих школа.

Школе су у претходних 10 година пилотирале Петофазни модел каријерне оријентације за основне школе и модел консултантске компаније GORA (Швајцарски Пројекат запошљавања младих YEP) „Зумирај запошљавање младих“ за средње школе. Везано за „Зумирај запошљавање младих“ радници служби за запошљавање у кантонима учествују у едукацији стручних сарадника у школи педагога/психолога. Служба за запошљавање КС је у 2019. години провела обуке у форми радионице за 80 психолога/педагога.

Развој људских капацитета укључених у реализацију каријерне оријентације у настави и учењу (педагошких савјетника, школских управа, наставника основних и средњих школа, те студената наставничких факултета) је запостављен. На примјер, у Брчком се стручно оспособљавање педагога и психолога за каријерну оријентацију наводи се да се она не проводи осим спорадично у оквиру Педагошке институције. Не постоји системски приступ нити увезаност свих актера у образовном систему који су укључени у каријерну оријентацију ученика у Брчко дистрикту.

⁵⁵ „Службене новине Федерације БиХ“ 74/18

⁵⁶ Агенција за рад и запошљавање БиХ (2020). Преглед политика запошљавања у Босни и Херцеговини за 2019.годину. Доступно на:

<http://www.arz.gov.ba/files/akti/izvjestaji/Pregled%20politika%20zaposljavanja%202019%20finalno.pdf>



8.3. Квалитет података и информација

Као што је то више пута наглашено кроз истраживање, постоји континуиран проблем са расположивости података везано за каријерну оријентацију (приступ, учешће, пружаоци услуга, успјешност, задовољство итд.), а осим годишњих извјештаја ЈСЗ, јако мало података о каријерној оријентацији је јавно доступно. Институције надлежне за рад са незапосленим особама, а самим тиме и за креирање статистике незапослености су Завод за запошљавање Републике Српске, Завод за запошљавање Брчко Дистрикта БиХ и кантоналне службе за запошљавање. Федерални завод за запошљавање, Агенција за рад и запошљавање БиХ, те Агенција за запошљавање агрегирају податке, али нису њихови произвођачи, односно не прикупљају их. Изузетак су подаци о анкетној незапослености (Анкета о радној снази), коју прикупљају ентитетски заводи за статистику. Административни подаци о регистрованој незапослености се базирају на статистичком прегледу који се заснива на евиденцијама незапослених који су пријављени на бироима за запошљавање, док се анкетни подаци заснивају на процјењеним подацима добијеним директним интервјуом циљане групе у оквиру домаћинства изабраних случајним узорком. Постоје различити начини да се побољша аналитички рад кроз темељито објављивање доступних података о НЕЕТ-овима, али и да се осмисли и покрене праћење и сличне студије.

Федерални завод за запошљавање, Завод за запошљавање Републике Српске и Завод за запошљавање Брчко дистрикта БиХ провели су истраживање тржишта рада користећи заједнички усаглашену методологију, укључујући и анкетни упитник. Истраживање је законска обавеза јавних служби за запошљавање, а проводи се уз техничку подршку Пројекта „Унапређење истраживања тржишта рада“ финансиран од ЕУ је крајем 2020. и почетком 2021. године (пројекат имплементиран у период 2020-2022). Циљ истраживања је сагледавање тренутне ситуације у погледу изазова са којим су послодавци били суочени у претходном периоду, те испитивање потреба тржишта рада за радницима у наредној години. Такођер, циљ истраживања је усаглашавање методологије истраживања, како би се без уласка у надлежности појединачних институција могли направити цјелодржавни трендови. Као резултат је направљен консолидовани приказ резултата истраживања на нивоу Босне и Херцеговине, а састоји се искључиво од кориштења података произведених од стране Завода за запошљавање Републике Српске, Федералног завода за запошљавање и Завода за запошљавање Брчко Дистрикта БиХ. Ово истраживање показало је да су недоследности у занимањима, вјештинама, квалификацијама или регионалној заступљености само неки од проблема с којима се послодавци сусрећу у проналажењу радника који су им потребни. Постоји недостатак кориштења доступних података, укључујући истраживања тржишта рада, у осмишљавању и имплементацији каријерне оријентације, што би се морало унаприједити у будућности.

С обзиром на то да не постоји јединствен приступ/модел у каријерној оријентацији на нивоу основне, средње школе, универзитета и тржишта рада, недостаје и јединствена база података о броју практичара каријерног вођења, као и о броју ученика који су прошли кроз индивидуално и групно савјетовање или стручно праћење. Као што је раније споменуто, каријерна оријентација у школама заснива се на ентузијазму појединца и његовој посвећености послу, те постоји хитна потреба за стандардизираним обуком за практичаре каријерне оријентације. Када је у питању праћење резултата каријерне оријентације, статистика се може наћи у годишњим извјештајима јавних служби за запошљавање о броју ученика којима је ова услуга пружена у школама на нивоу каријерног информисања, али нема података о кориштеној методологији.



9. ЗАКЉУЧЦИ

Уопштено говорећи, закључци ове анализе су да је каријерна оријентација концепт који је општеприхваћен и познат у институцијама запошљавања и образовања. Постоје законска рјешења која то препознају, те је то уврштено у планове рада надлежних институција, међутим недостају стандарди квалитете у пружању услуга, приступу и праћењу резултата. Наиме, не постоји општеприхваћена дефиниција које су услуге каријерне оријентације, како се проводе и какви су очекивани резултати. Такођер не постоји веза у услугама каријерне оријентације кроз различите фазе живота појединца. Поједностављено, каријерна оријентација се у суштини своди на каријерно информисање за ученике завршних разреда средњих школа, једним дијелом, и подршку ученицима основних школа у избору за наставак школовања, те на индивидуално и групно савјетовање у оквиру јавних служби за запошљавање.

Стога би било важно раздвојити методологије каријерне оријентације од психолошког тестирања и упаривања особина личности с могућим занимањима. Важно је традиционални приступ подржати наративним приступима и развојем профила вјештина које помажу да се обухвати неформално учење и усмјери пажња на вјештине на које особа може усвајати (профил би могао имати облик дигиталног портфолија који је у власништву појединца и који се може користити на животном путу) и дати особи моћ да узме живот у своје руке, како би била мотивирана и подузимала акцију и тиме поставила каријерне циљеве, те у складу са њима радила на даљњем развоју вјештина.

Приоритети дефинисани у овом поглављу претежно се заснивају на стратешком оквиру у области запошљавања и образовања, односно анализи и синтези приоритета и мјера везаних за каријерну оријентацију. Анализа је укључила укупно 15 докумената или стратегија које се у потпуности или дјелимично баве питањима каријерне оријентације. Од тога је 6 докумената са државног нивоа, три са нивоа ФБиХ, 5 са нивоа РС и један са нивоа БДБиХ. Јасно је да у високо децентрализованом систему није једноставно одредити заједничке приоритете без координације између различитих нивоа власти. Стога се може дефинисати први заједнички приоритет у области каријерне оријентације:

- **Увођење Отвореног модела координације (ОМК) у области образовања, тржишта рада и цијеложивотног учења, са фокусом на политике каријерне оријентације**

Отворени модел координације би се базирао на сарадњи између различитих административних нивоа чије су политике усмјерене ка заједничким циљевима, не улазећи у њихове уставне надлежности. Велика дивергенција система образовања и запошљавања отежава постизање консензуса о рјешавању проблема и изазова у овој области. Одатле и потреба за развојем новог механизма координације, различитог од строге законодавне процедуре, уз очување ентитетских и кантоналних надлежности.

Отворени модел координације је модел Европске уније који има за циљ „ширење најбоље праксе и приближавање кључним циљевима Европске уније“. Осмишљен је да помогне државама чланицама да истовремено развију властите политике у "потпуно децентрализованом приступу". Наиме, карактеристика ОМК је да доношење политика и избори остају на уставом дефинисаном нивоу, уз договор о заједничким циљевима и индикаторима за постизање тих циљева.

Ови приоритети су дискутовани са радном групом Е4Е за каријерну оријентацију посебно из угла даљег развоја система.



На основу горе наведеног приступа, у области кријерне оријентације би се могли дефинисати слједећи приоритети:

Законски оквир

Приоритет	Мјере
Унапређење сарадње релевантних актера по питањима цјеложивотног каријерне оријентације	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подизање свијести релевантних актера и шире јавности о важности цјеложивотног учења и цјеложивотне каријерне оријентације 2. Унаприједити међусекторску сарадњу: прије свега образовне институције свих нивоа (основне, средње школе и факултети) требају дефинисати врсте каријерне оријентације које се пружају на различитим нивоима, а информације о ученицима/студентима треба размјењивати између институција 3. Учити из добрих пракси у сарадњи између јавних служби за запошљавање са различитим школама (основне, средње, ВЕТ), родитељима и заједницом (послодаваца, организације послодаваца, невладине организације итд.) како би се дефинисали заједнички минимални стандарди који се могу прилагодити локалним потребама 4. Ангажовати Удружење послодаваца ФБиХ, Унију удружења послодаваца РС и Вијеће страних инвеститора да идентификују начине њиховог значајнијег укључивања у каријерну оријентацију у сектору образовања и сектору младих 5. Ускладити номенклатуру занимања с потребама тржишта рада, те паралелно радити на реформи образовног система. Министарства образовања не би смјела одобравати програме високошколског образовања који не одговарају номенклатури занимања 6. Укључивање родитеља у активности каријерне оријентације, посебно у основном образовању
Развој смјерница (модела) и успостављање система стандардизоване каријерне оријентације и савјетовања ученика	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализа тренутне праксе, методологија и алата који се користе у образовању за каријеру и каријерну оријентацију на локалном нивоу од стране практичара у образовању и запошљавању, те идентификовати шта им је заједничко, те које су предности различитих приступа 2. Дефинисати заједнички минимални стандардни приступ за све, који се може прилагодити локалним потребама (оквирни наставни план и програм); успоставити



	<p>функционалну координацију упркос високим нивоима децентрализације</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Дефинисати мјерљиве циљеве у свакој фази каријерне оријентације, с посебним фокусом на транзицију из образовања на тржиште рада или наставка образовања 4. Закони који се баве каријерном оријентацијом треба да буду засновани на одређеним смјерницама и да прате јединствен модел, односно да прате фазе у којима се одвија каријерна оријентација
--	--

Редовно образовање

Приоритет	Мјере
Развој система за континуирани професионални развој наставника, професора и стручних сарадника у области каријерне оријентације, али и за њихово напредовање у каријери	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успоставити јасне смјернице професионалног развоја (цртифицирани програми за наставнике, дипломски и мастер програми за практичаре), надовезујући се на добру праксу из постојећих програма обуке (из иницијатива донатора итд.) 2. Иновирање наставних планова и програма у оквиру формалног образовања за стицање звања наставника, професора и стручних сарадника 3. Системски регулисати стручно усавршавање наставника и практичара у области каријерне оријентације 4. Поттицати размјену искустава између колега и мобилност наставника и практичара 5. Успоставити „заједницу практичара“ у области каријерне оријентације у основним, средњим школама, високошколским установама
Успоставити базу знања добрих пракси и израдити алате за савјетовање у каријери	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успоставити онлине форум за размјену ресурса на којем су доступне онлине обуке, радни материјали 2. Израдити стандардизовани материјал за професионалну оријентацију у предшколском, основношколском образовању, средношколском и високом образовању, те цјеложивотном учењу 3. Развити веб странице и апликације које би подржавале процес каријерне оријентације у образовном систему 4. Организовати јавни позив за добре праксе гдје би практичари каријерне оријентације дијелили своје успјешне приче у сврху размјене искуства и учења 5. Успоставити праксу „истраживања/анализа пракси“ као алата за праћење и евалуацију, при чему практичари проводе истраживање



	<p>властите праксе у својој образовној институцији и заједно са колегама у заједници размјењују искуства за даље учење и унапређење примјењених пракси</p> <p>6. Организација разговора о каријери, искуственог учења, кроз праћење на послу, сајмова запошљавање, стажирања, пробних дана, интервјуа кроз игре улога итд.</p>
Формирање центара за развој каријере при универзитетима и другим овлаштеним институцијама	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formiranje centara za karijernu orijentaciju na univerzitetima i organizacijama koje se bave cjeloživotnim učenjem 2. Formiranje alumni asocijacija na univerzitetima 3. Razvoj modela za praćenje i saradnju sa bivšim studentima 4. Sajmovi zapošljavanja bi trebali biti redovne aktivnosti na univerzitetima

Запошљавање

Приоритет	Мјере
Јачање услуге каријерне оријентације у оквиру јавних служби за запошљавање	<ol style="list-style-type: none"> 1. Идентификовати канале за пружање каријерне оријентације (друштвени медији, онлине директан рад са клијентима, промоција од стране за младе утицајних особа итд.), који се такођер могу наставити у ванредним ситуацијама као што је КОВИД-19, а имају широк досег; развити програм „разговора о каријери” прилагођених одређеним циљним групама 2. Понудити 6-12 мјесеци каријерне оријентације и техничке подршке на радном мјесту за учеснике који се успјешно пласирају на тржиште рада након учешћа у АПТР или савјетовања од стране ЈСЗ
Унапређење капацитета практичара каријерне оријентације у евалуацији услуга каријерне оријентације	<ol style="list-style-type: none"> 1. Квалитативна и квантитавна евалуација мјера каријерне оријентације мора бити саставни дио имплементације сваке мјере 2. Редовно редизајнирати мјере каријерне оријентације на основу резултата евалуације и мониторинга трендова тржишта рада 3. Провођење студија праћења на нивоу образовне институције које проводе практичари каријерне оријентације, може служити као информација о резултатима и за будући рад на каријерној оријентацији 4. Мјерити задовољство учесника каријерне оријентације у оквиру мјера за побољшање квалитета пружених услуга



Цјеложивотно учење

Приоритет	Мјера
Промоција каријерне оријентације у контексту цјеложивотног учења	1. Развијати услуге савјетовања и каријерне оријентације у центрима за учење одраслих

Други дио препорука излази изван стратешког оквира, јер се ради о НЕЕТ групи коју систем или креатори политика не препознају, а самим тим и не адресирају у стратешким оквирима. Главни резултати анализе показују да је кључна карактеристика НЕЕТ статуса незапосленост. Јасан је недостатак података и евиденције о НЕЕТ популацији, њиховом компликованом праћењу, тешком изласку из НЕЕТ статуса и посљедицама овог статуса по младе и друштво.

Угрожене групе ван система имају повремено приступ систему каријерне оријентације, али то су углавном пројектне активности које проводе НВО. Невладине организације традиционално имају проблема са финансирањем својих активности, али и са обухватом корисника, јер у крајњој линији нико не ради са најугроженијим и искљученим категоријама.

Током консултативних и валидацијских састанака интервјуисане су особе које су у неколико наврата помињале отуђење младих, појам „генерација која је изгубљена“, те да је емиграција читавих породица из БиХ све већа. Без икакве дилеме, ово је системски проблем, који се не може ријешити без учешћа институција и ангажовања локалних ресурса за пружање конструктивне подршке младима у НЕЕТ статусу и њиховим породицама. Препоруке у наставку су базичне, али једини разлог за то је потпуно занемаривање овог проблема од стране јавних политика, што има далекосежне социјалне, економске и демографске посљедице за БиХ:

Приоритет	Мјере
Препознати НЕЕТ као циљну групу јавних политика	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прикупљати, анализирати и објављивати податке о НЕЕТ 2. Уврстити НЕЕТ као циљну групу јавних служби за запошљавање и општинских програма запошљавања и обуке 3. Пилотирати интеграцијске програме за НЕЕТ
Дати институционални мандат и неопходне ресурсе јавним службама за запошљавање за рјешавање проблема НЕЕТ популације	<ol style="list-style-type: none"> 1. Координирати и имплементирати НЕЕТ оутреачх стратегију да понуди каријерну оријентацију 2. охрабрити све релевантне актере да идентификују, контактирају и укључе НЕЕТ и повежу их са јавним службама за запошљавање у сврху каријерне оријентације
Развити локална партнерства за запошљавање и образовање за досег до НЕЕТ популације	<ol style="list-style-type: none"> 1. Укључити јавне службе за запошљавање, НВО, социјалне партнере, вјерске заједнице и локалне лидере (начелнике општина, председнике мјесних заједница) да пронађу начин како би дошли до младих НЕЕТ, који не траже услуге каријерне оријентације. Примјер ефикасних услуга могу бити Клубови за тражење посла изван јавних служби за запошљавање, у општинама, вјерским



	<p>заједницама, омладинским организацијама итд.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Локалне заједнице и омладински радници требају преузети значајну улогу у дефинисању стратегија рада на терену, посебно у руралним подручјима, како би се омогућио приступ каријерној оријентацији. 3. Истражити медијаторе запошљавања Рома (и других рањивих скупина) у локалној заједници и локалним бироима за запошљавање у подручјима са скромним резултатима интеграције на тржиште рада ромске омладине, како би се премостио отпор међу Ромима да раде са пружаоцима јавних услуга каријерне оријентације 4. Анализирати праксу Хастор Фондације о концепту “студент-ментор” као алату за рад са НЕЕТ како би се осигурао цоацхинг (индивидуална подршка) у комбинацији с финансијском подршком 5. Анализирати праксу иницијативе ПРОНИ која се фокусира на укључивање младих људи у пројекте како би унаприједили њихове локалне заједнице као начин реактивације и поновног укључења НЕЕТ у процес учења и рада
<p>Развити онлајн услуге како би се дошло до НЕЕТ скупине</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понудити онлајн курсеве и каријерну оријентацију за НЕЕТ особе да користе самоуслугне услуге у области каријерне оријентације



1. АНЕКС: ДОКУМЕНТИ КОРИШТЕНИ ЗА ДЕСК РЕСЕАРЦХ

1.1. Анекс 1: Преглед закона из области образовања надлежних министарстава

(Извор: Министарство цивилних послова БиХ, датум 18.новембар 2021,

Доступно на:

http://mcp.gov.ba/attachments/bs_Migrirani_dokumenti/Sektor/Obrazovanje/Obrazovanje-zakoni/Pregled_zakona_nadle%C5%BEnih_ministarstava_iz_oblasti_obrazovanja.docx)

На нивоу Босне и Херцеговине област је дефинисана сљедећим актима:

- Принципи и стандарди образовања одраслих (референтни оквир)
- Оквирни закон о основном и средњем образовању („Службени гласник БиХ“, број 18/03)
- Оквирни закон о средњем струковном образовању / Службени гласник БиХ, број 63/08
- Оквирни закон о високом образовању, („Службени гласник БиХ“ број. 57/2007

Уставне јединице		Назив закона	Службени гласник	
			број	назив
РЕПУБЛИКА СРПСКА		Закон о предшколском васпитању и образовању	119/08	„Службени гласник Републике Српске“
		Закон о основном васпитању и образовању	74/08, 106/09, 104/11 44/17	
		Закон о средњем образовању и васпитању	74/08, 106/09, 104/11 41/18	
		Закон о високом образовању	73/10, 104/11, 84/12, 108/13	
		Закон за образовање одраслих	59/09, 1/12	
ФБИХ	1. Унско-сански кантон	Закон о предшколском одгоју и образовању	8/2010	„Службене новине Унскосанског кантона“
		Закон о основном и општем средњем одгоју и образовању	5/04, 7/10 17/12	
		Закон о средњем образовању	8/09, 09/10, 04/11	
		Закон о високом образовању	15/21	
		Закон о образовању одраслих	8/08, 10/16	
	2. Посавски кантон	Закон о предшколском одгоју и образовању	3/04, 4/04, 8/08, 7/12, 10/13, 10/16	„Народне новине Жупаније Посавске“
		Закон о основном школству	3/04, 4/04, 3/08, 8/08, 4/11, 7/12, 10/13, 10/16	
		Закон о средњем школству	1/10, 4/11	
		Закон о високом образовању	10/19	
	3. Тузлански кантон	Закон о предшколском одгоју и образовању	12/2009	„Службене новине Тузланског кантона“
		Закон о основном одгоју и образовању	6/04, 7/05, 17/11	
		Закон о средњем образовању и одгоју	17/11	
		Закон о високом образовању	8/08, 11/09, 13/12, 16/13	
		Закон о образовању одраслих	9/15	
	4. Зеничко-добојски кантон	Закон о предшколском одгоју и образовању	7/10	„Службене новине Зеничко-добојског кантона“
		Закон о основној школи	5/04, 20/07, 9/11	
		Закон о средњој школи	5/04, 20/07, 19/09, 9/17	
		Закон о високом образовању	6/09, 13/13	
		Закон о образовању одраслих	05/14	
	5.	Закон о предшколском одгоју и образовању	15/09	



	Босанско-подрињски кантон	Закон о основном одгоју и образовању	5/04, 6/09	„Службене новине Босанско-подрињског кантона“
		Закон о средњем образовању и одгоју	10/11	
		Закон о високом образовању	2/10	
		Закон о образовању одраслих	05/15	
	6. Средњобосанск и кантон	Закон о предшколском одгоју и образовању	10/17	„Службене новине Средњобосанског кантона“
		Закон о основној школи	11/01, 17/04	
		Закон о средњој школи	11/01, 17/04	
		Закон о високом образовању	4/13	
	7. Херцеговачко-неретвански кантон	Закон о образовању одраслих	05/17	„Народне новине Херцеговачко-неретванске жупаније“
		Закон о предшколском одгоју	5/00	
		Закон о основном одгоју и образовању	5/00, 4/04, 5/04	
		Закон о средњошколском одгоју и образовању	8/00	
	8. Западно-херцеговачки кантон	Закон о високом образовању	4/12	„Народне новине Жупаније Западнохерцеговачке“
		Закон о основном образовању одраслих	6/04, 8/04, 8/08, 10/08, 14/08, 12/11	
		Закон о основном школству	6/04, 8/04, 8/08, 14/08, 12/11	
		Закон о средњем школству	10/09	
	9. Кантон Сарајево	Закон о високом образовању	17/15	„Службене новине Кантона Сарајево“
		Закон о образовању одраслих	26/08	
		Закон о предшколском одгоју и образовању	10/04, 21/06, 26/08, 31/11	
		Закон о основном одгоју и образовању	10/04, 34/07	
10. Кантон 10	Закон о средњем образовању	42/13, 33/17,	„Народне новине Херцегбосанске жупаније“	
	Закон о високом образовању	40/15		
	Закон о образовању одраслих	08/09		
	Закон о предшколском одгоју и образовању	12/04, 12/08		
	Закон о основном школству	12/04, 12/08		
БРЧКО ДИСТРИКТ БИХ	Закон о средњем школству	9/09	„Службени гласник БД БИХ“	
	Закон о високом образовању	1/17		
	Закон о предшколском одгоју и образован ју	13/07		
	Закон о образовању у основним и средњим школама у БДБИХ	10/08, 25/08		
		Закон о високом образовању БДБИХ	50/18	



Прилог 2: Преглед закона надлежних министарстава из области запошљавања

Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености у Републици Српској ("Сл. гласник РС", бр. 30/2010 и 102/2012)

На нивоу Федерације БиХ/кантона објаст је дефинисана сљедећим актима:

1. Закон о посредовању у запошљавању и социјалној сигурности незапослених особа Федерације БиХ (Службене новине Федерације БиХ", бр. 41/01, 22/05 и 9/08)
2. Закон о посредовању у запошљавању и социјалној сигурности незапослених особа Кантона Сарајево (Службене новине Кантона Сарајево", БР. 4/04, 29/09 и 18/13)

На нивоу Брчко Дистрикта БиХ објаст је дефинисана сљедећим актом:

1. Закон о запошљавању и правима у вријеме незапослености Брчко Дистрикта БиХ



Прилог: Стратешки оквир у области образовања и запошљавања

Бр.	Ниво	Назив стратејког документа
1	БиХ	Платформа за развој предшколског одгоја и образовања у Босни и Херцеговини 2017.-2022.
2	БиХ	Приоритети развоја високог образовања 2016-2026
3	БиХ	Стратешка платформа развоја образовања одраслих у контексту цијеложивотног учења у Босни и Херцеговини 2014-2020.
4	БиХ	Приоритети интеграције подузетничког учења у образовним системима у БиХ за период 2021-2030
5	БиХ	Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини 2021. – 2030.
6	БиХ	Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини - на основу закључака из риге - (2021–2030)
7	ФБиХ	Стратешки правци развоја каријерне оријентације за период 2015-2020
8	ФБиХ	Стратегија јачања функције посредовања у јавним службама запошљавања
9	ФБиХ	Стратегија развоја Федерације Босне и Херцеговине 2021 - 2027. (у процедури)
10	РС	Omladinska politika Republike Srpske 2016 – 2020
11	РС	Стратегија развоја предшколског, основног и средњег васпитања и образовања Републике Српске 2022–2030.године (у процедури)
12	РС	Стратегија развоја образовања Републике Српске 2016-2021
13	РС	Стратегија запошљавања Републике Српске 2021 – 2027 (у процедури)
14	РС	Стратегија образовања одраслих у Републици Српској 2021–2031.године
15	БДБиХ	Стратегија развоја Брчко дистрикта БиХ 2021–2027.

