

INSTITUCIONALNA SARADNJA I KOORDINACIJA U RAZVIJANJU VEŠTINA U SRBIJI

UPRAVLJANJE STRUČNIM
OBRAZOVANJEM

Izveštaj pripremila Ivana Aleksić, u saradnji sa Ministarstvom prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Vojvođanskim IKT klasterom i Evropskom fondacijom za obuku (ETF).

Za sadržaj ovog izveštaja odgovara isključivo autor i on ne odražava nužno poglede predstavnika uključenih institucija, ETF ili institucija Evropske unije.

© Evropska fondacija za obuku, 2018.

Reprodukcija je dozvoljena uz obavezno navođenje izvora.

INSTITUCIONALNA SARADNJA I KOORDINACIJA U RAZVIJANJU VEŠTINA U SRBIJI

Sadržaj

PREDGOVOR	5
1. OSNOVNE INFORMACIJE	7
2. OPŠTI PRISTUP	8
2.1 Koncept	8
2.2 Metodologija	10
3. GLAVNI ZAKLJUČCI: IZAZOVI I MOGUĆNOSTI ZA INSTITUCIONALNU SARADNJU I KOORDINACIJU U STRUČNOM OBRAZOVANJU I OBUKAMA	14
3.1 Opšti zaključci.....	14
3.2 Zaključci: procena potrebe za veštinama.....	17
3.3 Zaključci: profesionalni standardi i zanimanja.....	20
3.4 Zaključci: standardi kvalifikacija i kvalifikacije	22
3.5 Zaključci: obrazovni programi, nastavni planovi i prenos obrazovanja, uključujući i izvođenje praktičnih obuka.....	25
4. ZAVRŠNE NAPOMENE	32
ANEKS: LISTA KONSULTOVANIH INSTITUCIJA, ORGANIZACIJA I KOMPANIJA.....	36
SKRAĆENICE	37
BIBLIOGRAFIJA.....	38

Lista slika, tabela i okvira

Slika 2.1 Ciklus razvoja kvalifikacija.....	9
Slika 2.2 Kompetencije: veza između profesionalnih standarda i standarda kvalifikacija	10
Slika 2.3 Od procene potreba za veštinama do obučene radne snage: glavne faze.....	12
Tabela 3.1 Institucionalne uloge na različitim nivoima upravljanja: procena potreba za veštinama i ažuriranje sadržaja stručnog obrazovanja i obuka.....	15
Okvir 3.1 O VOICT-u	17
Slika 3.1 Faze procesa: procena potreba za veštinama	18
Okvir 3.2 VOICT: pristup razvoju veština	20
Slika 3.2 Faze procesa: profesionalni standardi i zanimanja	21
Okvir 3.3 Nacionalna klasifikacija zanimanja u Srbiji: trenutno stanje	22
Slika 3.3 Faze procesa: standardi kvalifikacija i kvalifikacije	23
Okvir 3.4 Kvalifikacije i standardi kvalifikacija u Srbiji	24
Okvir 3.5 Globalni standardi u IKT sektoru: funkcionisanje izvan nacionalnih obrazovnih sistema? ...	25
Slika 3.4 Faze procesa: programi / nastavni planovi stručnog obrazovanja i obuka i izvođenje programa obrazovanja, uključujući i praktičnu obuku	26
Okvir 3.6 Trajni manjak kvalifikovanih nastavnika IKT	27

Okvir 3.7 Pristup VOICT-a saradnji sa zainteresovanim stranama za stručno obrazovanje na lokalnom nivou i u autonomnoj pokrajini Vojvodini	30
Okvir 3.8 Mogućnosti za saradnju između IKT kompanija i sektora obrazovanja.....	31
Tabela 4.1 Mapiranje uloga, odgovornosti i mehanizama koordinacije za procenu potreba za veštinama i razvoj nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka	33

PREDGOVOR

IKT imaju sposobnost da pokrenu inovacije u ekonomiji i javnom sektoru. U svojoj nacionalnoj strategiji, Srbija je dala prioritet IKT i sveobuhvatnoj digitalizaciji privrede i javnih službi. Implementacija strategija zahteva razvoj veština, kratkoročno i dugoročno, uključujući implementaciju putem brzih i odlučnih promena u permanentnom obrazovanju i putem obuka tamo gde je to potrebno.

Prikupljanje podataka o potrebama za veštinama i rešavanje manjka veština u nastajanju predstavljaju ključne sistemske funkcije, koje se oslanjaju na stalnu razmenu informacija između kompanija, državnih organa i pružalaca usluga obrazovanja i obuka. Teritorijalni, sektorski i nacionalni nivoi, svi moraju da budu prisutni u razmeni informacija, sa ciljem poboljšanja kvaliteta i brzine pribavljanja veština. Sa tim ciljem, može se primetiti uticaj pitanja upravljanja, tj. načina na koji nacionalni, teritorijalni i sektorski nivoi komuniciraju i saraduju, na kvalitet procene i razvoja veština.

Analiza upravljanja u mehanizmima saradnje i koordinacije u razvoju veština, koja je predstavljena u ovom izveštaju, obavljena je u gore navedenom kontekstu. Sistemi veština predstavljaju složenu interakciju velikog broja učesnika i nivoa. Stoga su savremene definicije upravljanja, koje uzimaju u obzir širok spektar faktora i zainteresovanih strana, skreću pažnju na interakciju između institucija, procese i tradicije koji određuju način na koji se sprovodi vlast i donose odluke o pitanjima od javnog interesa (Oliver, 2010) veoma pogodne za analizu sistema veština.

Kako bi se ovo dodatno istražilo, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Srbije, Vojvođanski IKT klaster i Evropska fondacija za obuku (ETF) su započeli rad na zajedničkom poduhvatu, odnosno na proceni potreba za IKT veštinama u Vojvodini, sa jedne strane, i analizi institucionalne saradnje koja podupire razvoj veština u Srbiji, sa druge strane.

Fondacija ETF je podržala osmišljenu metodologiju za ovu dvostruku studiju imajući u vidu:

- važnost uporedivosti u prikupljanju kvalitativnih i kvantitativnih informacija o potrebama za veštinama u IKT-u, te je stoga upitnik za poslodavce i zaposlene modeliran prema postojećim međunarodnim primerima; i
- pristup upravljanju na više nivoa kao okvir za analizu procene efikasnosti institucionalne saradnje između nacionalnih, regionalnih i sektorskih nivoa u razvoju veština, stoga je alatka koja je korišćena za mapiranje procesa i učesnika bila usaglašena sa ovim pristupom.

Ovaj izveštaj predstavlja analizu institucionalne saradnje i koordinacije, dok je procena potreba za IKT veštinama objavljena kao zaseban izveštaj fondacije ETF.

O oba izveštaja se diskutovalo u aprilu 2017. na sastanku zainteresovanih strana u Novom Sadu i u oktobru 2017. uz učešće šire javnosti u Beogradu.

Učesnici su naglasili da je kvalitetno permanentno obrazovanje ključno za konkurentnost i održivu zaposlenost, te da prikupljanje podataka o potrebama za veštinama ističe kvalitet učenja. Korisnici ovih podataka uključuju i planere obrazovanja, politika i mera na tržištu rada; dok, sa njihove strane, kompanije koriste ova znanja kako bi upravljale svojim ljudskim resursima i ostale konkurentne. Rezultat diskusije je bio konkretan predlog uspostavljanja čvorišta znanja o potrebama i trendovima kada su veštine u pitanju. Čvorište znanja bi bila platforma za saradnju, prikupljanje i deljenje podataka o veštinama, otvorena za javni i privatni sektor.

Procena potreba za veštinama u Vojvodini se pokazala korisnom za pokretanje dijaloga i povezivanje učesnika u obrazovanju, privredi i ekonomskom razvoju na teritorijalnom nivou. Zainteresovane strane u Novom Sadu i Beogradu su identifikovale nekoliko oblasti u kojima treba poboljšati saradnju, poput

učenja zasnovanog na radu (praksi) i prelaska iz škole na posao; fleksibilnog i kratkoročnog pribavljanja veština; stalnih obuka; učešća kompanija u formulisanju i proceni ishoda učenja, između ostalih. Postignut je konsenzus oko činjenice da, premda su politike razvoja veština nacionalne, razvoj veština mora da ima svoje mesto i u pokrajinskim i lokalnim strategijama.

Upravljanje na više nivoa pruža okvir i pristup za razvoj i upravljanje među-institucionalnim okruženjem za stručno obrazovanje, obuke i veštine, koje ima više učesnika. Ono zahteva mehanizme koji mogu da učine saradnju učesnika efikasnom i transparentnom. Čvorište znanja o IKT veštinama moglo bi da bude jedan od tih mehanizama saradnje, kao podrška politici i praksi Srbije u permanentnom obrazovanju, na nacionalnom i lokalnom nivou.

Siria Taurelli, vođa strateškog projekta upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama, ETF

Zahvalnost

Ovaj izveštaj predstavlja rezultat rada fondacije ETF na upravljanju stručnim obrazovanjem i obukama u Srbiji. Siria Taurelli, ETF, razvila je koncept istraživanja i uredila finalni izveštaj. Ivana Aleksić, nacionalni ekspert, razvila je metodologiju, obavila analize u Srbiji i napisala ovaj izveštaj.

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i Vojvođanski IKT klaster (VOICT) su blisko saradivali i značajno doprineli u svim etapama implementacije studije. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je podelilo dragoceno znanje, a Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja je imao aktivnu ekspertsku ulogu tokom pripreme izveštaja.

Pokrajinski sekretarijat za obrazovanje, propise, upravu i nacionalne manjine, Pokrajinski sekretarijat za privredu i turizam i ogranak Nacionalne službe za zapošljavanje u Novom Sadu pružili su dragocen doprinos kroz intervju i rad na fokus grupama.

Zahvalnost dugujemo i Republičkom sekretarijatu za javne politike, Savetu za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, predstavnicima poslodavaca i sindikata, školama i osoblju preduzeća koji su izdvojili vreme za intervju i u njima podelili svoja stručna znanja.

Na strani fondacije ETF, Mirjam de Jong, Šon Mendes, Kristina Mereuta i Pirita Vuorinen pružali su stručne savete i preglede tokom projekta, a Danijela Klara je efikasno podržavala njegovu implementaciju.

1. OSNOVNE INFORMACIJE

Kao deo Strateškog projekta upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama fondacije ETF, ovaj izveštaj je rezultat zadatka koji se fokusira na procenu mehanizama saradnje u upravljanju stručnim obrazovanjem i obukama na više nivoa u Srbiji. Zadatak čini celinu sa analizom potrebe za veštinama u IKT sektoru u Vojvodini u perspektivi upravljanja na više nivoa, koja je obavljena istovremeno (ETF, 2017.a)

Izveštaj predstavlja pregled postojećih mehanizama i procesa koje koriste učesnici koji se bave potražnjom za stručnim obrazovanjem i obukama (pre svega poslodavci i predstavnici zaposlenih) i ponudom za stručnim obrazovanjem i obukama (prosvetna tela koja su zadužena da definišu kvalifikacije i nastavni program stručnog obrazovanja i obuka) kako bi koordinisali procenu potreba za veštinama i reviziju sadržaja stručnog obrazovanja i obuka. Koordinacija njihovih doprinosa je potrebna da bi se nesmetano primenile te dve osnovne funkcije stručnog obrazovanja i obuka. Koristeći primer Vojvođanskog IKT klastera (VOICT), izveštaj se takođe fokusira i na specifičan položaj informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT) kao privrednog sektora u Autonomnoj Pokrajini Vojvodini i ostatku Srbije u kontekstu globalnog tržišta, iskustvo asocijacije VOICT u saradnji sa prosvetnim nadležnim telima i korist od sektorskog pristupa identifikaciji potreba za veštinama.

Ambicija Srbije na srednji rok je povezana i sa osmišljavanjem i implementacijom novih mehanizama upravljanja radi usmeravanja razvoja veština. Procena potreba za veštinama i nesmetano prenošenje potreba u sadržaj stručnog obrazovanja i obuka bi trebalo da dobiju matičnu instituciju i da postanu održivi. S obzirom na to da ovo podrazumeva bližu saradnju između obrazovnih institucija i institucija na tržištu rada, javnog i privatnog sektora, postavke upravljanja bi trebalo da obezbede aktivnu ulogu svih strana. Zemlja se odlučno kreće ka finalizaciji blisko povezanih aspekata iste reforme, koji takođe zahtevaju saradnju u upravljanju: usvajanje nacionalnog okvira kvalifikacija (NOK) i implementacija nacionalnog sistema kvalifikacija. Podstaknuti time što je Srbija prihvatila prioritete navedene u Zaključcima iz Rige (2015.), u trenutku pripreme ovog izveštaja, strane zainteresovane za stručno obrazovanje i obuke su radile na novim pristupima u promovisanju elemenata dvojnog obrazovanja u srednjem stručnom obrazovanju i obukama uz veće učešće zainteresovanih strana na lokalnom nivou.

Uprkos tome, kako su i potvrdili ispitanici intervjuisani u ovom ispitivanju, postavke upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama u Srbiji su i dalje visoko centralizovane. Izveštaj odražava ovaj zaključak. On takođe sadrži i fokusiranu raspravu o izazovima i mogućnostima povezanim sa višim stepenom uključivanja regionalnih i lokalnih učesnika u postavke upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama.

Izveštaj je organizovan u četiri glavna odeljka. Nakon uvodnog odeljka (Odeljak 1), Odeljak 2 predstavlja koncept i metodologiju koji su korišćeni u prikupljanju i analizi podataka. Zaključci su predstavljeni u Odeljku 3, koji je strukturisan oko procesa koji vodi od identifikacije potreba za veštinama do pripreme nastavnog plana za stručno obrazovanje i obuke zasnovanog na ishodu učenja i programa obrazovanja. Svaki pododeljak u Odeljku 3 počinje opisom specifične faze procesa; za svaki taj korak, izveštaj identifikuje institucije sa formalnim ili neformalnim ulogama i odgovornostima u okviru date faze procesa i razmatra glavne izazove i mogućnosti za poboljšanje. Izveštaj se završava Odeljkom 4 i preporukama za poboljšanje uočenih postavki upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama.

2. OPŠTI PRISTUP

2.1 Koncept

Srbija istovremeno učestvuje u većem broju reformskih aktivnosti vezanih za stručno obrazovanje i obuke, odnosno u poboljšanju ishoda učenja svojih učenika i odraslih polaznika u odnosu na tržište rada, kako bi se poboljšala konkurentnost zemlje na svetskom i regionalnom tržištu. Strateški prioriteti i akcioni plan Vlade navode ovaj cilj. Praćenje napretka reforme od strane EU i Srbije, međutim, pokazuje potrebu završetka plana i formulacije reforme i prelaska na fazu implementacije. EU dodatno ocenjuje međuvladinu koordinaciju i socijalni dijalog kao u nekoj meri nedovoljne, što je uzrok i u isto vreme i posledica odložene implementacije (Evropska komisija, 2016.).

U tom kontekstu, opšti pristup zadatka fondacije ETF je bio izrada mape aktuelne institucionalne koordinacije i saradnje između učesnika i nivoa u stručnom obrazovanju i obukama, kao i isticanje oblasti u kojima je potreban napredak. Za svrhu studije, izabrane su dve osnovne funkcije stručnog obrazovanja i obuka, odnosno procena potrebe za veštinama i upotreba iste za ažuriranje sadržaja obavljenog obrazovanja, u jednom privrednom sektoru (IKT) i u jednom geografskom području (Vojvodini).

Zadatak i ovaj izveštaj su zasnovani na sledećim pretpostavkama.

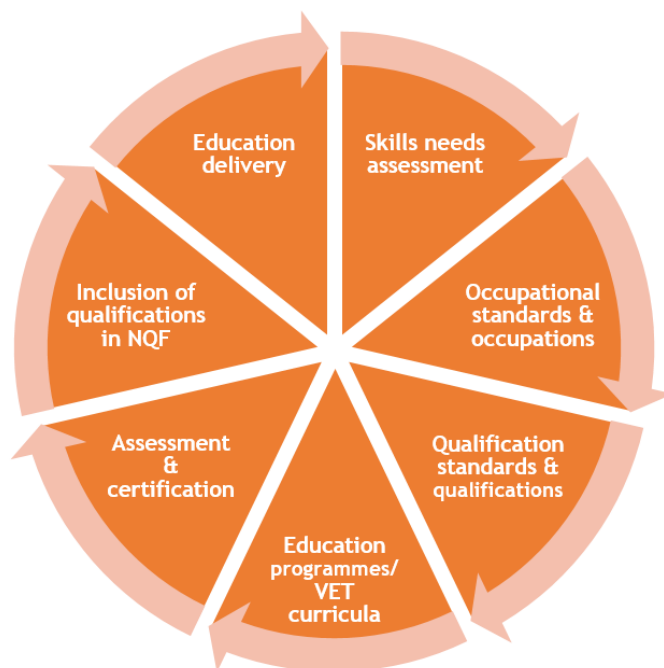
Jasne postavke upravljanja čine sistem stručnog obrazovanja i obuka efikasnijim.

Stručno obrazovanje i obuke su sistem sa više učesnika, sa brojnim institucionalnim i pojedinačnim zainteresovanim stranama koje moraju da imaju zajedničko viđenje svrhe postavki upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama, ciljeva procesa (obezbeđivanje relevantnosti stručnog obrazovanja i obuka i povećana mogućnost zaposlenja), obuhvaćenih koraka i mehanizama, uloga i odgovornosti različitih zainteresovanih strana. **SLIKA 2.1** ilustruje celokupan ciklus razvoja kvalifikacija na šta se ovaj izveštaj fokusira. Proces koji počinje procenom potreba za veštinama i završava se fazom podučavanja i učenja, tj. izvođenjem obrazovanja koje je osmišljeno tako da podrži proces učenja kod učenika i njihove buduće uspehe u karijeri i životu.

Grafikon naglašava ciklični i cirkularni karakter ovog procesa i ističe potrebu za redovnom analizom tržišta rada i trendova veština, njihovom transpozicijom u radne standarde i standarde kvalifikacija i u obrazovnu ponudu, kao i kontinuiranu procenu ishoda učenja i ishoda na tržištu rada za krajnje korisnike.

Ovaj proces uključuje i utiče na brojne zainteresovane strane koje su aktivne u različitim sektorima javne uprave (ministarstva zadužena za zapošljavanje i ona nadležna za prosvetu, druge javne institucije koje rade na centralnom ili lokalnom nivou, uključujući i Nacionalnu službu za zapošljavanje (NSZ) i njene ogranke, regionalne školske uprave Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (MPNTR) i njegova dva tehnička instituta); zainteresovane strane sa nacionalnog i podnacionalnog nivoa upravljanja, poput jedinica lokalne samouprave (JLS) i pokrajinskih vlasti Vojvodine; socijalne partnere poput poslodavaca i njihovih udruženja i sindikata; kao i različitih pružalaca usluga obrazovanja i obuka u formalnom i neformalnom obrazovanju.

SLIKA 2.1 CIKLUS RAZVOJA KVALIFIKACIJA



Izvor: ETF, prilagođeno za ovaj izveštaj.

Efikasno uključivanje poslodavaca u identifikaciju sektorskih veština i u obavljanje delatnosti obrazovanja i obuka je neophodno zbog brzog tempa tehnoloških promena.

Čini se da su za procenu potreba za veštinama potrebni novi pristupi predviđanju veština, uz naglasak na potrebe za veštinama u specifičnim sektorima privrede. Osim toga, izazov nije ograničen samo na osmišljavanje novih metodologija. On se takođe odnosi i na potrebu za novim postavkama upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama u kojima predstavnici poslodavaca i radnika učestvuju u strukturisanom dijalogu sa prosvetnim nadležnim telima kroz novu vrstu javnog tela, sektorska veća (za veštine) (SV ili SVV), sektorske grupe koje će biti uspostavljene u bliskoj budućnosti.

SLIKA 2.2 je vizuelno predstavljanje dodirnih tačaka strana potražnje i ponude, odnosno poslodavaca koji traže stručne radnike sa jedne strane i institucija i pružalaca usluga u obrazovnom sistemu¹, sa druge strane. Jezik poslodavaca na strani potražnje (profesionalni standardi i profesije) i jezik obrazovnog sistema na strani ponude (standardi kvalifikacija i kvalifikacije) imaju jasnu dodirnu tačku, a to je kompetencija polaznika ili zaposlenih. U ovom grafikonu, kompetencije su podeljene u tri kategorije: (1) osnovne kompetencije, poput pismenosti i matematičke pismenosti; (2) ključne kompetencije, sa naglaskom na „meke“ ili „transverzalne“ veštine²; i (3) tehničke, stručne i profesionalne veštine i kompetencije, koje se obično razlikuju od jednog do drugog sektora ekonomije ili polja profesionalne delatnosti.

Treća kategorija kompetencija – tehničke/stručne/profesionalne – predstavljaju vrstu kompetencija na koju najviše utiču tehnološke promene³. S obzirom na to da one u potpunosti „zavise“ od sektora u

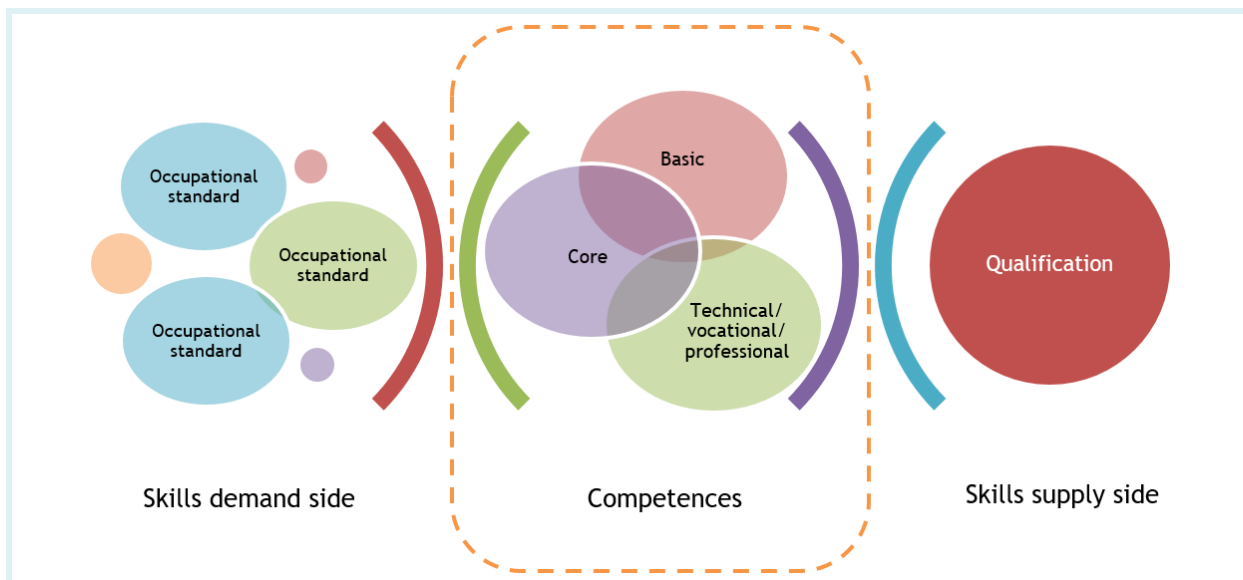
¹ U ovom izveštaju, termin „pružalac usluga“ se koristi i za formalne i za neformalne pružaoce usluga u obrazovanju, koji rade i u početnom i u kontinuiranom obrazovanju i obuci.

² Glavne kompetencije EU u permanentnom obrazovanju su ovde pokrivene osnovnim i ključnim kompetencijama, kako bi se napravila razlika i naglasila sve veća relevantnost i potražnja za „mekim veštinama“.

³ Ovaj dokument je fokusiran na tehničke/stručne/profesionalne kompetencije, ali istovremeno i prepoznaje potrebu za uravnoteženim razvojem ključnih kompetencija i tehničkih/stručnih/profesionalnih kompetencija.

privredi i od poslodavaca i obučenih zaposlenih koji rade u tim sektorima, razumevanje toga kada se i kako one menjaju je od suštinskog značaja za kontinuirano osvežavanje i reviziju postojećih kvalifikacija i pripremu novih. Upravo odavde prosvetne vlasti i sami pružaoci usluga mogu da preuzmu identifikovane kompetencije koje su potrebne za profesije koje se menjaju i da ih pretvore u ishode učenja koji će postati deo standarda kvalifikacija i novih nastavnih programa, obezbeđujući tako usklađivanje između zahteva privrede i obrazovnog sadržaja.

SLIKA 2.2 KOMPETENCIJE: VEZA IZMEĐU PROFESIONALNIH STANDARDI I STANDARDI KVALIFIKACIJA



Postavke upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama mogu da vode boljim rezultatima ako učesnici na podnacionalnom nivou imaju uloge i odgovornosti u posmatranim procesima.

Obrazovni sistem Srbije je još uvek u velikoj meri centralizovan i to donosi brojne izazove. Za ovaj izveštaj je od suštinskog značaja mogućnost javnih institucija na nacionalnom nivou da odgovore na sve veći broj zahteva za revizijom postojećih kvalifikacija i pripremom novih, u različitim sektorima privrede. Brojne faze procesa koji vodi do relevantnih kvalifikacija u stručnom obrazovanju i obukama, obavlja mali broj ministarstava na nacionalnom nivou sa najbližim tehničkim službama, uz jako malo ili nimalo formalnog uključivanja podnacionalnih učesnika. U poslednjim mesecima je primećeno pojačano uključivanje organizacija poslodavaca. Kao što će ovaj izveštaj pokazati, neke ključne faze ovog procesa nemaju jasnu institucionalnu nadležnost⁴.

2.2 Metodologija

Prikupljanje podataka i informacija i analiza pratili su korake koji su propisani u opisu projekta.

- Mapiranje procesa koji se odnose na procenu potreba za veštinama i ažuriranje kvalifikacija i nastavnih programa, uključujući i različite faze i prekretnice dve funkcije.

Glavno pitanje za analizu:

- Koja se praksa trenutno koristi u proceni potrebe za veštinama u Srbiji?

⁴ Za detaljan pregled institucionalne uključenosti u posmatranom procesu, pogledajte tabele 3.1 i 4.1.

- Mapiranje relevantnih učesnika i njihovih specifičnih uloga u tim procesima, uključujući i formalne uslove i neformalne postavke koje su trenutno na snazi.

Glavno pitanje za analizu:

- Koji su glavni učesnici na nacionalnom, podnacionalnom i sektorskom nivou?

- Navođenje mehanizma koordinacije koji je povezan sa gorenavedenim procesima, uključujući i formalne i neformalne postavke.

Glavno pitanje za analizu:

- Koji kanali komunikacije i koji mehanizmi su uspostavljeni kako bi se obezbedilo da identifikovane potrebe za veštinama pokrenu promene u kvalifikacijama i nastavnim programima za stručno obrazovanje i obuke?

- Identifikacija snaga i slabosti koje omogućavaju, odnosno blokiraju procese.

- Identifikacija mogućih prvih sledećih koraka i potencijalnih mehanizama koji bi mogli da pomognu unapređivanje trenutnog stanja, sa posebnim fokusom na iskustvo VOICT kao regionalnog IKT klastera.

Glavno pitanje za analizu:

- Koji bi mehanizam bio izvodljiv kako bi se obezbedilo to da učesnici na strani potražnje imaju svoj glas u pokretanju, formulisanju i odobravanju relevantnih standarda i ponude obrazovanja i obuka, a sve to u cilju izlaska u susret potrebama različitih privrednih sektora?

Obavljeni su polustrukturisani, detaljni intervjui sa ključnim pojedincima, a intervjuisani ispitanici su iz odabranih javnih institucija, uključujući i nadležna ministarstva, referentne agencije (institute) i obrazovne savete, gde je to bilo moguće; zatim, to su pružaoci usluga obrazovanja i obuka na centralnom, provincijskom i lokalnom nivou, uključujući škole i univerzitete za stručno obrazovanje i obuke; kao i predstavnici privatnog sektora, preduzeća i poslodavaca, uz naglasak na kompanije članice VOICT⁵.

Kako bi se „pokrenuo“ ciklični proces stručnog obrazovanja i obuka i kako bi se odgovorilo na dve funkcije koje su predmet ovog izveštaja (identifikacija potreba za veštinama i ažuriranje ponude stručnog obrazovanja i obuka), proces je pojednostavljen i prikazan na **SLICI 2.3**⁶. Kao posledica toga, postoje faze posmatranog procesa koje nisu dobile prostor u ovom izveštaju, u skladu sa opisom projekta. One obuhvataju i uvođenje novih kvalifikacija u NOK Srbije, nakon njegove implementacije; faze procene i sertifikacije ishoda učenja; kontrolu kvaliteta koja predstavlja osnov; organizaciju i finansiranje profesionalnog razvoja nastavnika za obavljanje predmeta stručnog obrazovanja i obuka, uključujući i praktičnu obuku, za sve nove nastavne planove stručnog obrazovanja i obuka; kao i nabavku školske opreme koja je relevantna za isporuku specifičnih programa stručnog obrazovanja i obuka.

⁵ Lista konsultovanih institucija nalazi se u Aneksu. Autor ovog izveštaja je takođe iskoristio tri rasprave fokus grupe o potrebama za veštinama u IKT sektoru u Vojvodini, koje su vodili nacionalni eksperti Kosovka Ognjenović i Vladimir Vasić, u Novom Sadu u decembru 2016. godine.

⁶ Slika 2.3 korišćena je kao osnova za intervjue. Primarna svrha intervjua bila je da se osigura to da intervjuisani ispitanici povežu sopstvena iskustva sa procesom. Razmatrajući čitav proces, oni su dobili priliku da podele informacije i stavove, naglase slabosti u procesu, kao i da identifikuju potencijalne prilike za poboljšanje.

SLIKA 2.3 OD PROCENE POTREBA ZA VEŠTINAMA DO OBUČENE RADNE SNAGE: GLAVNE FAZE



Izvor: Evropske veštine/kompetencije, kvalifikacije i zanimanja (ESCO); prilagođeno za svrhe ovog izveštaja.

Ključna pitanja koja su razmatrana tokom intervjua obuhvatala su i sledeće.

- Kako se mogu prikupljati informacije o novim znanjima, veštinama, kompetencijama i ponašanjima? Koja vrsta pristupa najviše odgovara proceni potreba za veštinama u Srbiji i šta je potrebno za obezbeđivanje sektorskog pristupa u izgradnji veština?
- Koji kanali komunikacije ili mehanizmi postoje za direktniju razmenu između zainteresovanih strana, na strani potražnje i ponude? Koje uloge mogu da igraju regionalne i lokalne zainteresovane strane?
- Kakvu ulogu bi trebalo da imaju prosvetna nadležna tela, zainteresovane strane iz privatnog sektora, socijalni partneri i pružaoci usluga obrazovanja i obuka, u poređenju sa njihovim trenutnim ulogama? Kako se zainteresovane strane mogu podstaći da preuzmu aktivnu ulogu u jačanju ljudskog kapitala, mogućnosti zaposlenja i konkurentnosti i u privatnim i u javnim sektorima, kao i na različitim nivoima upravljanja?
- Koje opcije postoje za saradnju brzo rastućih regionalnih aktera poput VOICT-a sa prosvetnim vlastima?

Polustrukturisani, detaljni intervjui su obavljani između 25. decembra 2016. i 15. februara 2017. Ovaj pristup je dopunjen sekundarnim istraživanjem, pomoću kojeg su prikupljene najnovije informacije o predmetu izveštaja, te identifikovane ključne institucije i ključni ljudski resursi.

Prikupljeni podaci su analizirani, a preliminarni zaključci su razmatrani sa odabranom grupom zainteresovanih strana. Tim fondacije ETF tim za upravljanje stručnim obrazovanjem i obukama je dao komentare na prvu verziju izveštaja, a finalni izveštaj je bio spreman do kraja marta 2017. Izveštaj je dobio i povratne informacije i prihvaćen je na radionici zainteresovanih strana koja je održana 26. aprila 2017. u Novom Sadu.

3. GLAVNI ZAKLJUČCI: IZAZOVI I MOGUĆNOSTI ZA INSTITUCIONALNU SARADNJU I KOORDINACIJU U STRUČNOM OBRAZOVANJU I OBUKAMA

3.1 Opšti zaključci

Premda Srbija upravlja istovremenim aktivnostima na reformi stručnog obrazovanja i obuka, koje za zajednički cilj imaju poboljšanje rezultata u učenju i ishoda na tržištu rada, **šira slika i način na koji različite reformske aktivnosti utiču jedna na drugu nije dovoljno prihvaćen.** Dokaz za to jeste nedovoljna komunikacija između zaduženih za procenu potreba za veštinama i ažuriranje sadržaja stručnog obrazovanja i obuka, a obim pruženih usluga nije dovoljan. Koordinacija i saradnja između učesnika u stručnom obrazovanju i obukama bi trebalo da prati napore usmerene ka povećanju kvaliteta i relevantnosti, kao i efikasnosti, stručnog obrazovanja i obuka. Koordinacija i saradnja učesnika može da pomogne u povezivanju velikih sastavnih delova nacionalne reforme stručnog obrazovanja i obuka, kao i prepoznavanju šire slike i međusobne zavisnosti različitih reformskih aktivnosti.

Neke ključne faze u procesima razvoja stručnog obrazovanja, obuka i veština nemaju jasnu institucionalnu nadležnost, tj. postavke koje se tiču rukovodstva i odgovornosti. Ovo je slučaj sa ažuriranjem profesionalnih standarda i Nacionalnom klasifikacijom zanimanja (NKZ). Drugi elementi sistema su trenutno u fazi razvoja, uključujući i integrisani NOK i uspostavljanje funkcionalnih sektorskih veća, ali još uvek nisu zaživeli u praksi. Brzina tehnoloških promena, sa druge strane, zahteva brže procese prilagođavanja veština, zbog čega je važna institucionalna nadležnost za redovnu analizu trendova na tržištu rada i veština, prenos tih veština u profesionalne standarde i standarde kvalifikacije i u obrazovnu ponudu, kao i kontinuiranu procenu ishoda učenja i ishoda na tržištu rada. Pored toga, o razvoju veština se često razgovara samo u kontekstu srednjeg (sekundarnog) stručnog obrazovanja i obuka, dok post-sekundarno, više i stalno obrazovanje još uvek nisu uključeni ni u analitički rad ni u samu implementaciju.

Postavke upravljanja stručnim obrazovanjem i obukama utiču i na tok i na ishode procesa razvoja veština, međutim, trenutne postavke upravljanja u Srbiji vode do rezultata koji su ispod optimalnih. Potrebni su izraženiji i efikasniji mehanizmi kako bi se aktivirala saradnja između zainteresovanih strana koji vode ili koji će voditi različite faze u razvoju veština. Izgradnja ovih mehanizama podrazumeva razjašnjenje uloga i odgovornosti i pojednostavljivanje protokola za međusobnu saradnju, naročito između vladinih institucija i između njih i nevladinog sektora, uključujući i organizacije poslodavaca i zaposlenih. U Srbiji su ovo dostižni koraci na srednji rok, imajući u vidu napredak reforme stručnog obrazovanja i obuka i visok nivo stručnosti.

Funkcijama stručnog obrazovanja i obuka koje su u vezi sa procenom potreba za veštinama i ažuriranjem sadržaja stručnog obrazovanja i obuka se upravlja sa centralnog nivoa, uz relativno skromnu aktivnost učesnika u stručnom obrazovanju i obukama koji deluju na podnacionalnom nivou. TABELA 3.1 pruža sažet prikaz raspodele uloga učesnika u stručnom obrazovanju i obukama koji su uključeni u razvoj kvalifikacija i veština na nacionalnom, pokrajinskom⁷ i lokalnom nivou. Čini se da se otvaraju određene mogućnosti sa nedavnom inicijativom za uključivanje JLS i drugih učesnika na lokalnom nivou u usaglašavanje formalne ponude stručnog obrazovanja i obuka na sekundarnom nivou i potreba lokalne privrede. U isto vreme, pojačan interes za obavljanje učenja zasnovanog na radu smanjuje distancu između privrednih učesnika i zainteresovanih strana u obrazovanju, te time promovise uključivanje učesnika na lokalnom nivou u razvoj veština. Ovo bi mogao biti trenutak za novu diskusiju o ulozi škola za stručno obrazovanje i obuku u procesu i mogućnostima za veću autonomiju škola, koju moraju da prate snažni mehanizmi utvrđivanja odgovornosti.

⁷ Odnosi se na Autonomnu Pokrajinu Vojvodinu.

TABELA 3.1 INSTITUCIONALNE ULOGE NA RAZLIČITIM NIVOIMA UPRAVLJANJA: PROCENA POTREBA ZA VEŠTINAMA I AŽURIRANJE SADRŽAJA STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKA

Nivo na kojem deluju institucija ili učesnik	Institucija/učesnici	Ima vodeću ulogu u proceni potreba za veštinama	Ima vodeću ulogu u kreiranju novih ili reviziji postojećih profesionalnih standarda	Učestvuje u kreiranju novih ili reviziji postojećih profesionalnih standarda	Može formalno da pokrene reviziju profesionalnih standarda**	Ima vodeću ulogu u kreiranju novih ili reviziji postojećih standarda kvalifikacija	Učestvuje u kreiranju novih ili reviziji postojećih standarda kvalifikacija	Može formalno da pokrene reviziju standarda kvalifikacija	Priprema nastavnih planova/ obrazovnih programa
Nacionalni nivo	MPNTR sa Zavodom za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja i Zavodom za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja	▲****	(▲)	(▲)		▲	▲	▲	▲
	Prosvetni saveti: Nacionalni prosvetni savet, Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih i Nacionalni savet za visoko obrazovanje							▲	▲
	MRZBSP	▲	(▲)	(▲)					
	NSZ	▲							
	Agencije za zapošljavanje koje nisu državne								
	Ministarstvo privrede								
	Organizacije poslodavaca i komore	▲		▲			▲***		
	Sindikati			▲			▲***		
Republički zavod za statistiku			(▲)						
Pokrajinski nivo	Pokrajinski sekretarijat nadležan za obrazovanje								
	Pokrajinski sekretarijat nadležan za rad								
	Agencije za zapošljavanje, uključujući i Pokrajinske službe NSZ	▲*							
	VOICT/Klasteri								

Nivo na kojem deluju institucija ili učesnik	Institucija/učesnici	Ima vodeću ulogu u proceni potreba za veštinama	Ima vodeću ulogu u kreiranju novih ili reviziji postojećih profesionalnih standarda	Učestvuje u kreiranju novih ili reviziji postojećih profesionalnih standarda	Može formalno da pokrene reviziju profesionalnih standarda**	Ima vodeću ulogu u kreiranju novih ili reviziji postojećih standarda kvalifikacija	Učestvuje u kreiranju novih ili reviziji postojećih standarda kvalifikacija	Može formalno da pokrene reviziju standarda kvalifikacija	Priprema nastavnih planova/ obrazovnih programa
Lokalni nivo	JLS	▲▲							
	Ogranci NSZ	▲*							
	Decentralizovane kancelarije ministarstava, uključujući i ona nadležna za prosvetu i rad								
	Razni lokalni saveti: za zapošljavanje, socio-ekonomski i drugi	▲▲							
	Pružaoци obuka, uključujući i škole na sekundarnom i višem nivou, javni i privatni pružaoци obuka						▲		▲
	Pojedinačni đaci, kako oni u početnom obrazovanju, tako i odrasli polaznici								
	Pojedinačna preduzeća				(▲)		▲		

Legenda:

- ▲ Institucionalne uloge
- ▲▲ Efekti nedavne inicijative vezane za ulogu JLS
- (▲) Ranija praksa; nije jasno da li će i buduće postavke biti iste

Napomene:

- * Premda nemaju vodeću ulogu, pokrajinski i lokalni ogranci NSZ imaju aktivnu ulogu u godišnjoj anketi poslodavaca.
- ** Nije jasno koja institucija ima mandat da formalno pokrene reviziju profesionalnih standarda.
- *** Češće uključeni kao pojedinačna preduzeća nego kao predstavnici organizacija poslodavaca ili kao sami sindikati.
- **** U manjoj meri i kao rezultat primene metodologije „Razvoj nastavnog plana“ (DACUM) za razvoj nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka.

Detaljna prezentacija funkcija stručnog obrazovanja i obuka odražava opšte zaključke koji su ranije opisani i pokazuje kako se fokus stavlja na institucije na nacionalnom nivou, u trenutnoj raspodeli uloga i odgovornosti u sistemu stručnog obrazovanja i obuka. Primer VOICT se koristi u ovom izveštaju kako bi se ilustrovale mogućnosti koje bi mogle da se koriste kao lekcije za druge privredne sektore i učesnike sa ciljem veće uključenosti lokalnih zainteresovanih strana u izgradnji kvalifikacija i veština.

OKVIR 3.1 O VOICT-U

VOICT, čije je sedište u Novom Sadu, predstavlja poslovno udruženje formirano u okviru inicijative tipa „od dna ka vrhu“, koju su preduzele IKT kompanije i nekoliko institucija koje su ih podržale. Omogućava jednu tačku kontakta za uspešne kompanije u Srbiji, u kojima radi više od 3 500 iskusnih IT profesionalaca, zaposlenih u kompanijama članicama. Preko 90% poslovanja članica VOICT je vezano za strana tržišta u EU, Severnoj Americi i na Bliskom istoku. Kompanije iz ovog klastera su prikazale veliku stopu razvoja u prethodnim godinama, uprkos globalnoj recesiji.

Generalno, srpske IT kompanije su napravile primetan prodor na svetska tržišta, stavljajući Srbiju na mapu kao interesantnu alternativnu lokaciju za razvoj sofisticiranog softvera. VOICT pruža institucionalnu podršku ovom trendu tako što mobilizuje aktere koji rade u poslovnom, obrazovnom i vladinom sektoru, uz snažnu podršku, posebno, Univerziteta u Novom Sadu.

Strateški cilj VOICT je povećanje vidljivosti srpske IKT industrije i stavljanje Novog Sada na regionalnu i evropsku mapu, kao rasadnika IKT u ovom delu sveta. Aktivnosti usmerene ka ovom cilju uključuju i izgradnju snažne mreže međunarodnih kontakata, kreiranje novih poslovnih prilika za svoje članice, prikupljanje i obavljanje niza usluga za svoje članice i treće strane, lobiranje za poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji i popularizaciju IKT, kako u smislu obučavanja većeg broja IKT profesionalaca, tako i u smislu prodora IKT u druge sektore srpske privrede.

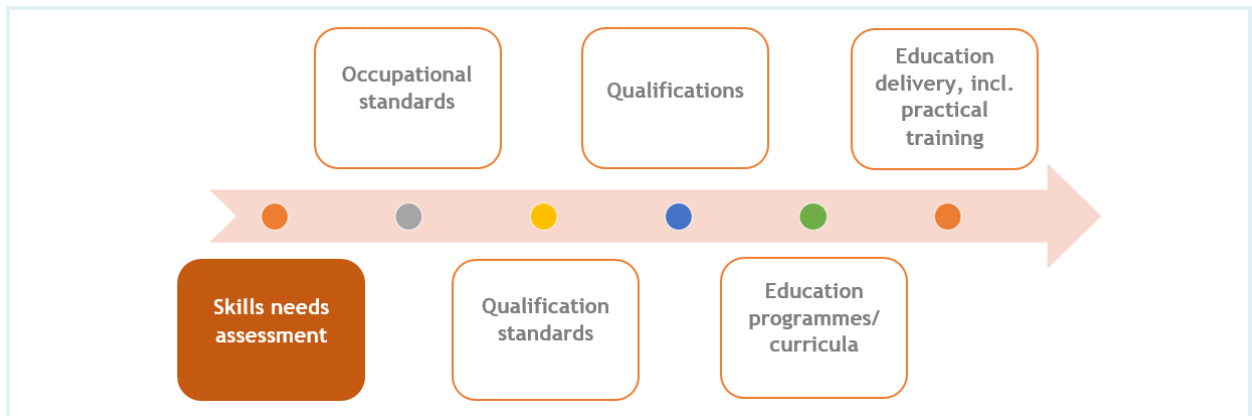
VOICT upravlja svojom sopstvenom akademijom, koja organizuje kurseve, prezentacije i predavanja u skladu sa potrebama svojih kompanija članica. Ciljevi akademije su povećanje konkurentnosti kompanija kroz poboljšanje sposobnosti njihovih zaposlenih, kao i povećanje broja IT profesionalaca raspoloživih za zapošljavanje. Primarna ciljna grupa su kompanije članice VOICT, ali korist od tih aktivnosti imaju i pojedinci, univerziteta, visoke škole, druga udruženja, nevladine organizacije, javna tela i kompanije koje nisu članice. Partneri VOICT u tim aktivnostima su međunarodni donatori, obrazovne institucije, pre svega Univerzitet u Novom Sadu i njegov Fakultet tehničkih nauka, ali i druge javne i vladine institucije. Usluge akademije su takođe dostupne kompanijama koje nisu članice, po komercijalnim uslovima.

3.2 Zaključci: procena potrebe za veštinama

Srbija nema efikasan mehanizam za procenu potreba za veštinama po sektorima, sa jasno dodeljenim sredstvima finansiranja. Zemlja planira da upotrebi sredstva iz Predpristupnih fondova EU (IPA II) i da, do 2020. godine, razvije nov mehanizam sa procenu potreba za veštinama po sektorima, kao deo posla budućih SV/SVV. Očekuje se da institucija korisnik sredstava bude MPNTR, zajedno sa Savetom za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih (SSOOO), a zadatak MPNTR biće i kreiranje nove metodologije procene potreba za veštinama po sektorima kao i uspostavljanje novih postavki i strukture upravljanja. Privremeni okvir je već uspostavljen, s obzirom na to da je Srbija sprovela pilot projekat sektorskih veća 2012. godine. Diskusije koje su u toku sadrže i ideje o jačoj ulozi Privredne komore Srbije u uspostavljanju i podršci radu budućih SV⁸. Izgledno je da će nov koncept sektorskih veća ili sektorskih grupa doneti i bolju predstavljenost poslodavaca.

⁸ U skladu sa Zakonom o privrednim komorama (2015), januara 2017, primenjuju se čl. 10 o članstvu i čl. 33 o finansiranju Privredne komore Srbije (PKS). Obavezno članstvo u PKS za sve privredne subjekte moglo bi da predstavlja osnovu za jače uključivanje PKS u rad budućih Sektorskih veća za veštine (SVV).

SLIKA 3.1 FAZE PROCESA: PROCENA POTREBA ZA VEŠTINAMA



Prema Zakonu o ministarstvima, nijedno ministarstvo nije dobilo izričit zadatak da redovno obavlja procene potreba za veštinama. Međutim, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (MRZBSP) je odgovorno „za praćenje stanja i kretanja na tržištu rada u zemlji i inostranstvu, evidenciju u oblasti zapošljavanja, unapređenje i podsticanje zapošljavanja, strategije, programe i mere aktivne i pasivne politike zapošljavanja“⁹.

MRZBSP i NSZ obavljaju jedinu redovnu anketu na nacionalnom nivou koja se fokusira na identifikaciju veština potrebnih srpskoj privredi. To je proces koji se obavlja jednom godišnje i koji koristi metodologiju razvijenu 2006. godine, unapređivanu tokom godina. Ovu anketu zasnovanu na uzorku je po prvi put samostalno obavila NSZ 2016. godine; ona obuhvata podatke koje su prikupili zaposleni u NSZ tokom četvrtog kvartala kalendarske godine¹⁰. Početni doprinos za kreiranje i redovno upravljanje anketom poslodavaca MRZBSP i NSZ su dobili iz fondova EU CARDS. Kao što je ranije pomenuto, metodologija je, uz podršku IPA fondova, nakon toga poboljšana.

Trenutno, anketa poslodavaca koju obavlja NSZ ima ograničenu upotrebu. Ona je osmišljena kako bi pružila podršku mandatima NSZ i MRZBSP, koji obuhvataju posredovanje između poslodavaca i nezaposlenih osoba, uključujući i podršku nezaposlenima u sticanju novih veština kroz aktivne mere na tržištu rada, tj. pružanje dodatnih obuka i ponovnih obuka za specifične grupe i profile onih koji su registrovani kao nezaposleni. Drugim rečima, metodologija ankete je osmišljena prema kratkoročnim potrebama glavnih korisnika NSZ i kreirana je kako bi podržala pružanje kontinuiranih obuka i usavršavanja (ETF, 2016.c). Prema rečima intervjuisanih zainteresovanih strana, upravo zbog toga anketa poslodavaca NSZ, iako predstavlja redak pokušaj da se razumeju promene u potražnji veština tokom vremena, nema širu upotrebu.

Kao deo procesa razvoja nastavnih planova, Centar za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja (ZUOV) koristi DACUM metodologiju, koja obuhvata mehanizme za identifikaciju potreba na tržištu rada (MPNTR, 2008.)¹¹. Prema ovoj metodologiji, procene potreba za veštinama se vrše u skladu sa potrebama, odnosno neredovno, obično u kontekstu pripreme novih kvalifikacija u određenom sektoru. DACUM zahteva mobilizaciju poslodavaca radi učešća u fokus grupama, gde se oni pridružuju stručnjacima u

⁹ Zakon o ministarstvima, član 16, stav 2.

¹⁰ Priprema ankete počinje sredinom septembra određene godine, terenski rad se obavlja u drugoj polovini septembra i prvoj polovini oktobra, a rezultati se objavljuju krajem godine.

¹¹ Ova metodologija je razvijena u okviru Programa reforme stručnog obrazovanja i obuka uz podršku EU, CARDS faze II.

obrazovanju i predstavnicima radnika iz odgovarajućih zanimanja na zadatku analize zanimanja i profesionalnih standarda, tj. identifikacije potreba za novim zanimanjima¹².

Postoje nepotvrđeni dokazi da analize potreba za veštinama sprovode škole na sekundarnom i višem nivou obrazovanja. Kako bi zadržale konkurentnu prednost i privukle učenike, škole na različitim nivoima obrazovanja su se angažovale u nekoj vrsti pregleda potreba za veštinama. Premda se metodologije razlikuju, neke škole obavljaju analizu sadržaja opisa poslova, koji su deo oglasa za posao. Koristeći te informacije kao ulazne podatke, one istovremeno prilagođavaju nastavne planove kako bi odražavali potražnju za novim veštinama. Povremeno i organizacije poslodavaca obavljaju ankete poslodavaca, kao što je to slučaj sa Privrednom komorom Srbije i Unijom poslodavaca Srbije. Organizacije poslodavaca obavljaju procene manjih razmera koje se odnose na promene u potražnji veština, premda ih obično koriste samo u interne svrhe.

Skoro da nema primera procena veština po sektorima, uz izuzetak pojedinačnih inicijativa manjih razmera u okviru projekata koji imaju spoljnu finansijsku podršku.

Glavni izazovi

1. **Ne postoji konsolidovana metodologija za procene veština po sektorima koja bi odgovarala kontekstu privrede i tržišta rada u Srbiji, a postoje odlaganja u uspostavljanju potpuno funkcionalnih Sektorskih veća.** Srbija se nalazi u ranoj fazi formulisanja postavki za izvođenje redovnih procena veština koje bi dopunjavale postojeća istraživanja potražnje za veštinama koja obavlja NSZ. Pored formalnog uspostavljanja Sektorskih veća kao nove vrste javno-privatnog tela, javiće se i potreba za kreiranjem nove metodologije za procenu veština. Sudeći po iskustvima zemalja Zapadnog Balkana koje su više napredovale na ovom polju, nove metodologije nisu toliko složene i imaju srednjeročni horizont predviđanja. Prema viđenju mnogih intervjuisanih ispitanika, procene veština treba obavljati na sektorskoj osnovi i, ako je moguće, vodeću ulogu u tom procesu treba da imaju sami poslodavci. U procesu razjašnjenja uloga, trebalo bi staviti naglasak na različite doprinose koje će dati poslodavci i sindikati sa jedne strane i obrazovni sektor sa druge. Dok poslodavci mogu da posluže kao izvor informacija o zanimanjima i sa njima povezanim kompetencijama, zainteresovane strane u obrazovanju poseduju tehničku stručnost i poznavanje metodologija i procedura, a to može da obezbediti da informacije dobijene od poslodavaca i sindikata budu uobličene tako da podrže proces ažuriranja nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka.
2. **Trenutno postoji neizvesnost u pogledu institucionalnog čvorišta, kao i finansiranja i upravljanja Sektorskim većima kao novim postavkama upravljanja.** SSOOO, koji je dobio mandat da uspostavi Sektorska veća u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih, mora da dobije podršku u vidu redovne dodele finansijskih sredstava kao i administrativnog i tehničkog kapaciteta. Trenutne diskusije obuhvataju i pitanje ponovne procene trenutne institucionalne postavke, uz mogućnost dodele nove uloge Privrednoj komori Srbije (PKS) za podršku ovom procesu. Izgledno je da će i socijalni partneri koji su angažovani u radu budućih Sektorskih veća i zainteresovane strane iz prosvete i druge zainteresovane strane za stručno obrazovanje i obuke biti suočeni sa značajnim ograničenjima kada su u pitanju mogućnosti, barem tokom početne faze implementacije novih postavki.

Glavne mogućnosti

1. **Sektorska veća / Sektorska veća za veštine pružaju mogućnost za nov početak.** Važno je da se novi „društveni ugovor“ između zainteresovanih strana u obrazovanju i na tržištu rada pokrene u sektorima koji imaju viši kapacitet za obavljanje novih zadataka. Međutim, bez obzira na početni izbor sektora, mora se omogućiti izgradnja kapaciteta vezanih za nove postavke svih

¹² Za više informacija o upotrebi DACUM metodologije, pogledajte pododjeljak III.III.

zainteresovanih strana. Pre svega, postavke koje se tiču rukovodstva i odgovornosti moraju biti nedvosmislene.

2. **Na osnovu iskustava iz pilot programa Sektorskih veća iz 2012. godine, od ključnog značaja biće obezbeđivanje održivog finansiranja i dovoljnog tehničkog i administrativnog kapaciteta za nova javna tela.** Predstojeći program razvoja ljudskih resursa, koji će se finansirati iz IPA II, koristiće se i za finansiranje Sektorskih veća, između ostalih aktivnosti. U prelaznom periodu, razmatra se uspostavljanje dve takozvane sektorske grupe, gde će PKS imati vodeću ulogu.
3. **Kreiranje i korišćenje integrisanog skupa različitih metoda predviđanja kratkoročne i dugoročne potražnje za veštinama predstavljaće pozitivan razvoj događaja.** S obzirom na to da nijedna metodologija sama po sebi ne može da pruži pouzdanu sliku potražnje za veštinama, uspostavljanje SV bi moglo da bude pravi trenutak za razgovor o upotrebi mešavine metoda, uključujući i ankete poslodavaca, profilisanje sekora, analizu sadržaja oglasa za posao i kvalitativne metode poput DACUM i drugih. Sveobuhvatnija procena veština će biti solidna osnova za uspostavljanje profila stvarnih veština zanimanja u nastajanju i obezbeđivanje njihove upotrebe u ažuriranju kvalifikacija i nastavnih planova.

OKVIR 3.2 VOICT: PRISTUP RAZVOJU VEŠTINA

Za razliku od nekih drugih privrednih sektora, IKT sektor karakteriše visok stepen jasnoće kada je reč o kompetencijama traženim na tržištu rada. Prema kompanijama članicama VOICT, digitalne/IKT kompetencije se lako procenjuju na svim nivoima, od osnovnog do složenog.

Profesionalni standardi i zanimanja u ovom sektoru su globalno određeni i često ih definišu i propisuju vodeće multinacionalne korporacije koje kreiraju razvoj sektora. To je jedan od razloga zbog kojih VOICT nema interes niti vidi korist od nacionalne sertifikacije i validacije, već se umesto toga oslanja na korporativne obuke i sertifikate.

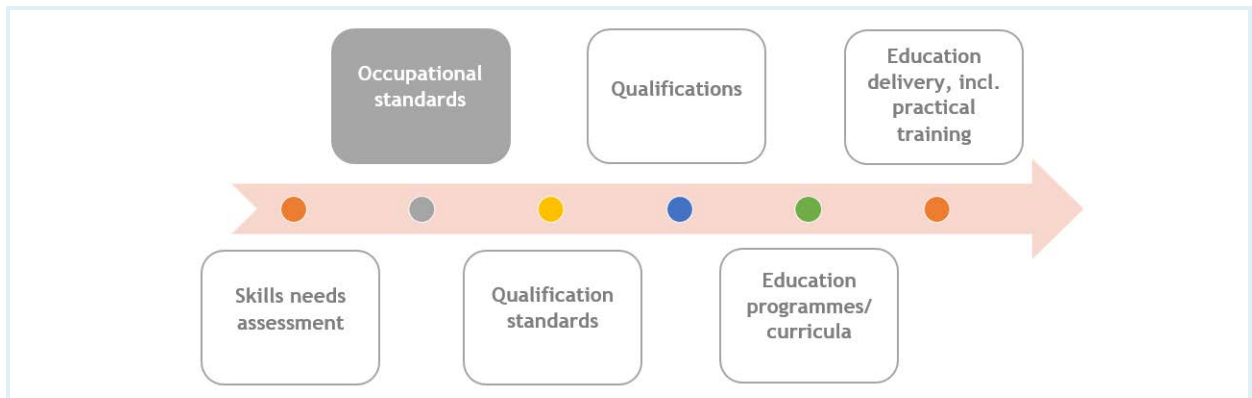
Brzina inovacija u IKT sektoru zahteva stalno učenje, koje se obično odvija paralelno sa početnim obrazovanjem (to jest, izvan njega). Međutim, iako IKT kompanije u manjoj meri sumnjaju u tehničke/stručne/profesionalne veštine svojih radnika, kompanije članice VOICT naglašavaju potrebu za dodatnim radom u razvoju transverzalnih i menadžerskih veština.

3.3 Zaključci: profesionalni standardi i zanimanja

U najhitnijem roku treba postići dogovor o institucionalnom mandatu za razvoj profesionalnih standarda i održavanju NKZ u Srbiji. Zakon o ministarstvima nije dovoljno jasan kada je reč o podeli posla između MRZBSP i MPNTR¹³. Pored ta dva ministarstva, u okviru grupe posebnih organizacija, Zakon o ministarstvima pominje Republički zavod za statistiku (RZS) koji je nadležan za „održavanje i korišćenje upravnih i statističkih registara u Republici“.

¹³ Zakon o ministarstvima, na primer, ne sadrži reč „zanimanje“, dok je reč „kvalifikacija“ pomenuta samo jednom, u članu 16, koji definiše mandat MRZBSP. Pored opšteg opisa mandata u članu 14, mandat MPNTR ne razmatra ni zanimanja ni kvalifikacije. Međutim, član 16 pominje to da MRZBSP, pored ostalih zaduženja, ima mandat da „priprema nacionalni standard (sic) kvalifikacija i predlaže mere za unapređenje sistema obrazovanja odraslih“ (stav 2, član 16).

SLIKA 3.2 FAZE PROCESA: PROFESIONALNI STANDARDI I ZANIMANJA



Za svrhu statistike, RZS ima zadatak da održava NKZ. U praksi, ova klasifikacija se ne koristi radi revizije i ažuriranja profesionalnih standarda i zanimanja, niti se koristi kao izvor informacija za razvoj novih kvalifikacija. U skladu sa Odlukom Narodne skupštine Republike Srbije o Programu zvanične statistike za period 2016–2020. (2015)¹⁴, NKZ treba da održava RZS. U 2011. godini, radi organizovanja prikupljanja podataka u nacionalnom popisu stanovništva, RSZ je preveo i objavio Međunarodnu standardnu klasifikaciju zanimanja (ISCO 08). Ovaj prevod je dopunjen dodavanjem zanimanja iz Jedinstvene nomenklature zanimanja, JNZ, koja datira iz 90-tih godina (Službeni list Savezne Republike Jugoslavije, br. 9/98).

Poslednji značajan poduhvat revizije NKZ i njegove harmonizacije sa ISCO 08 je završen 2014. godine. Nažalost, konačni proizvod je i dalje samo predlog i još uvek nije dobio matičnu instituciju. Preporuke projektnog tima sadržale su i stalne napore usmerene ka kompletiranju klasifikacije dodavanjem nedostajućih zanimanja i identifikaciju institucije čiji bi mandat obuhvatio upravljanje klasifikacijom i njeno stalno ažuriranje, u skladu sa potrebama tržišta rada, te potrebu političke odluke koju bi donela ministarstva zadužena za rad i zapošljavanje, prosvetu i privredu o načinu obezbeđivanja održivosti NKZ u Srbiji (više detalja u OKVIRU 3.3).

Kao rezultat pojačanog truda na finalizaciji rada na integrisanom NOK u Srbiji i kreiranju uslova za redovno ažuriranje profesionalnih standarda, 2016. godine je formirana posebna radna grupa koja je dobila zadatak da radi na novoj NKZ. Ovom grupom predsedavaju MPNTR i MRZBSP, a njeni zadaci uključuju i pripremu pregleda zanimanja i dogovor o listi nacionalnih zanimanja, kao i harmonizaciju NKZ sa ISCO 08 i srpskim NOK. Zadatak radne grupe nije revizija profesionalnih standarda i samih zanimanja, a čini se da će odluka o instituciji zaduženoj za NKZ ostati otvorena i po završetku rada ove grupe.

Glavni izazovi

1. **Srbija ima probleme sa određivanjem odgovarajuće matične institucije za razvoj i redovno ažuriranje profesionalnih standarda.** Imajući u vidu da ova aktivnost spada u interese i mandat najmanje dva ministarstva, naponi koje u ove aktivnosti ulaže radna grupa kojom predsedavaju MRZBSP i MPNTR moraju da budu institucionalizovani i podržani.

Glavne mogućnosti

1. **Srbija je imala korist od niza projekata finansiranih iz inostranstva koji su za rezultat imali pripremu serije visoko kvalitetnih tehničkih dokumenata koji su i dalje relevantni.** Iz tog razloga, nema potrebe da se kreće od nule. Rezultati poslednjeg projekta harmonizacije NKZ sa standardom ISCO 08 se koriste kao osnova za budući rad. Pažnju treba posvetiti kreiranju

¹⁴ Odluka Narodne skupštine Republike Srbije o Programu zvanične statistike za period 2016–2020., usvojena na 10. vanrednom zasedanju u 2015. godini, 24. juna 2015.

institucionalnih postavki koje će obezbediti održivost. Jedan element ovoga trebale bi da budu i jasne procedure za održavanje i redovno ažuriranje NKZ i početna tačka za finalizaciju konsultacija sa relevantnim učesnicima o reklasifikovanim zanimanjima, korak koji bi trebalo da nastupi nakon završetka rada radne grupe kojom predsedavaju MPNTR i MRZBSP.

2. **Nakon postizanja dogovora oko nacionalne liste zanimanja, pažnju treba posvetiti reviziji opisa zanimanja, tj. njihovog stvarnog sadržaja.** Ovaj proces bi trebalo da diktira potražnja za stvarnim zanimanjima i NKZ bi trebalo da ostane otvoren za stalno osvežavanje profesionalnih standarda i zanimanja u budućnosti.

OKVIR 3.3 NACIONALNA KLASIFIKACIJA ZANIMANJA U SRBIJI: TRENUTNO STANJE

Projekat „Podrška kreiranju politike zapošljavanja zasnovane na dokazima“ je završen u decembru 2014. predlogom NKZ u Srbiji, koja je usaglašena sa ISCO 08¹⁵. U predlogu se nalazilo 1 877 zanimanja, a svako od njih je sadržalo sledeće elemente: naziv zanimanja, šifru u skladu sa ISCO 08 klasifikacijom, nivo obrazovanja/kvalifikacija, poslove i zadatke koji se obavljaju u okviru zanimanja, preporučeni obrazovni profil/program učenja i specifične zahteve za to zanimanje, ukoliko ih ima.

Glavne preporuke projektnog tima, koje nisu sprovedene, bile su sledeće.

- Tim je prepoznao potrebu za stalnim radom na završetku klasifikacije, jer je finalni proizvod bio nekompletan zbog same veličine poduhvata. Uprkos činjenici da je anketa poslodavaca korišćena kao osnova za NKZ, postojala je potreba da se dodatno konsultuju oni poslodavci i eksperti u različitim poljima koji nisu konsultovani tokom projekta, iz raznih razloga.
- Tim je preporučio da se jednoj instituciji dodeli mandat za stalnu procenu i ažuriranje NKZ. Čak i tokom implementacije projekta, jedan od glavnih izazova je bio taj da institucionalna odgovornost za NKZ nije bila dodeljena
- Prethodni dokument sa istom svrhom, Jedinstvena nomenklatura zanimanja, objavljen je 1990. godine i menjan je na ad hoc način i samo marginalno, za potrebe NSZ. Kao što je naglašeno, drugi projekat na istu temu koji je predvodio RZS u periodu 2008–2011. dao je rezultate koji nikada nisu iskorišćeni.
- Najzad, tim je preporučio da se ministarstva nadležna za rad i zapošljavanje, prosvetu i privredu sporazumeju oko postavke upravljanja koja bi omogućila stalne napore usmerene ka NKZ.

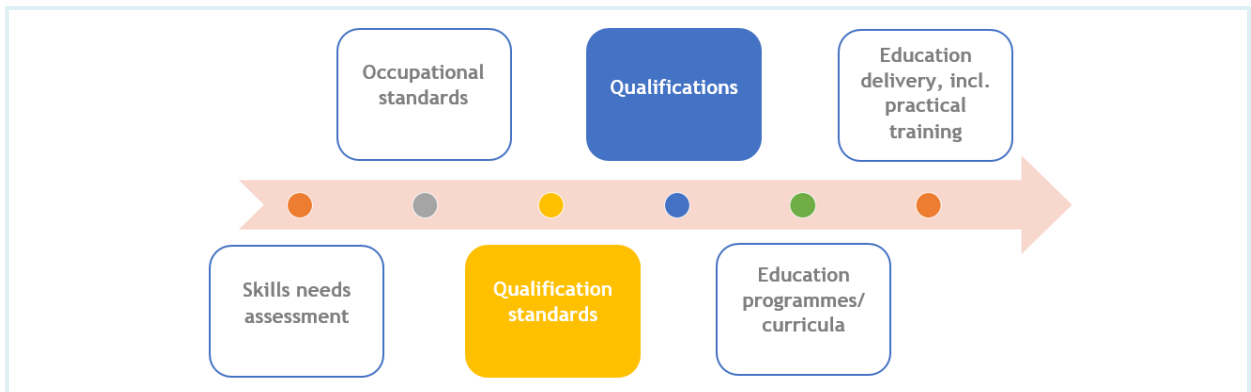
3.4 Zaključci: standardi kvalifikacija i kvalifikacije

Priprema standarda kvalifikacija, kvalifikacija i nastavnih planova za srednje stručno obrazovanje i obuke u Srbiji potpadaju pod mandat Centra za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih koji je deo ZUOV. U praksi, takva priprema se organizuje kao jedinstven proces koji je zasnovan na sveobuhvatnom pristupu i kvalitativnoj metodologiji za razvoj nastavnog plana – DACUM. Krajnji cilj ove metodologije je razvoj nastavnog plana stručnog obrazovanja i obuka za specifične kvalifikacije ili kvalifikacije u formalnom obrazovanju na sekundarnom nivou¹⁶.

¹⁵ Projektni tim je na implementaciji radio zajedno sa radnom grupom koju su činili predstavnici MRZBSP, MPNTR, NSZ, PKS, Unije poslodavaca Srbije, ZUO, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, UGS Nezavisnost, Savez samostalnih sindikata Srbije i RZS.

¹⁶ Imajte u vidu da u ovom izveštaju analitički delimo ovaj proces na manje korake kako bi smo ih detaljnije razmatrali.

SLIKA 3.3 FAZE PROCESA: STANDARDI KVALIFIKACIJA I KVALIFIKACIJE



Iako je procedura za razvoj standarda kvalifikacija i kvalifikacija jasno propisana, zakon trenutno ne definiše identifikaciju potrebe za novim kvalifikacijama. Ostale aspekte razvoja i implementacije novih kvalifikacija određuju Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, Zakon o visokom obrazovanju i Zakon o obrazovanju odraslih, zajedno sa njihovim specifičnim podzakonskim aktima (ETF, 2016.b). Drugim rečima, zainteresovane strane koje rade izvan sistema obrazovanja nemaju formalni kanal komunikacije za prenošenje potrebe za promenom postojeće kvalifikacije ili pripremu novih. U praksi, putem neformalnih kanala, pojedinačni poslodavci se obraćaju školama za stručno obrazovanje i obuke sa specifičnim zahtevima i na direktorima škola je da odluče da li će i kako škole moći da odgovore na takve zahteve. U tom slučaju, opcije za delovanje su razne, od promene načina organizacije praktične obuke do obraćanja višem nivou vlasti i zahteva upućenog MPNTR i SSOOO da formalno započnu pripremu novih kvalifikacija. Radi zahteva za novom ili revidiranom kvalifikacijom, poslodavci takođe pristupaju SSOOO preko PKS ili Unije poslodavaca¹⁷.

Nakon što MPNTR donese odluku o razvoju novih kvalifikacija, ono šalje zahtev Centru za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ZUOV). Prema dogovorenoj metodologiji, centar uspostavlja radnu grupu za pripremu kvalifikacija i predvodi kompletan proces. U skladu sa zahtevima DACUM metodologije, u delu koji se odnosi na opis zanimanja i kompetencija povezanih sa zadacima unutar određenog zanimanja, centar uključuje socijalne partnere i predstavnike pružalaca usluga stručnog obrazovanja i obuka u pripremu kvalifikacija. Nacrt standarda kvalifikacije i kvalifikacije šalju se SSOOO i, nakon što ih Savet prihvati i odobri, kvalifikacija je spremna da dobije odobrenje od Ministarstva prosvete.

Nedavno je postignut sporazum o pojednostavljivanju terminologije i stavljanju pojma „kvalifikacija“ na centralno mesto u aktuelnim reformama povezanim sa NOK-om Srbije. Kao rezultat naprednog tehničkog rada MPNTR i Centra za stručno obrazovanje ZUOV-a, pojam „kvalifikacija“ je 2016. zvanično zamenio upotrebu niza različitih pojmova koji su prethodno istovremeno korišćeni i u oblasti obrazovanja i u oblasti zapošljavanja¹⁸.

Razvoj integrisanog nacionalnog sistema kvalifikacija Srbije nalazi se visoko na agendi Vlade. Vladin Program ekonomskih reformi za period 2016–2018 (PER) razmatra trenutnu situaciju u pogledu ljudskog kapitala i veština u Srbiji i zaključuje da oni ne odgovaraju društvenim i ekonomskim potrebama zemlje. Iz tog razloga, PER identifikuje uspostavljanje integrisanog NOK kao jedne od

¹⁷ Prema poslednjem Izveštaju o napretku EU (2016), tokom poslednjih godina proizvedeno je oko 60 kvalifikacija zasnovanih na rezultatima u učenju, od kojih je najveći broj finansiran preko pretpristupnih fondova EU.

¹⁸ Pojam „kvalifikacija“ zamenio je niz različitih pojmova u srpskom jeziku, uključujući i pojmove: zvanje, stručni naziv, naziv obrazovnog programa, stručna sprema – u skladu sa dokumentom „Nivoi i opisi kvalifikacija u NOK-u u Srbiji i razvrstavanje kvalifikacija prema nivoima NOK-a u Srbiji“, www.mpn.rs

prioritetnih strukturnih reformi¹⁹. Kao i u drugim zemljama, i u Srbiji će mnoge kvalifikacije koje su navedene u NOK-u biti revidirane ili po prvi put razvijene u narednim godinama.

Uprkos odlaganjima, očekuje se da će postavke upravljanja za planiranje, razvoj, implementaciju i praćenje pripreme NOK postati funkcionalne tokom 2017. godine. Grupa za kvalifikacije u MPNTR je formalno na čelu ovog procesa. Njeni ostali zadaci uključuju pružanje savetodavne podrške različitim socijalnim partnerima uključenim u pripremu NOK (ZUOV, SSOOO, Nacionalni savet za visoko obrazovanje, druge javne institucije iz ove oblasti), koordinaciju aktivnosti tima koji radi na NOK, koordinaciju aktivnosti vezanih za uspostavljanje SV, pripremu zakonodavstva u tom polju, pripremu projekata i učešće u projektima u tom polju, kao i obavljanje uloge nacionalne koordinatne tačke za povezivanje NOK sa Evropskim okvirom kvalifikacija (EOK) (MPNTR, 2017. str. 18).

Akcionni plan za PER za finalizaciju rada na NOK postavlja zahtevne ciljeve za zemlju, koji treba da budu dostignuti do kraja 2018. Srpske vlasti rade na nacrtu Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija, od kojeg se očekuje da definiše institucionalne odgovornosti i procese koji će upravljati razvojem kvalifikacija i sistem kontrole kvaliteta koji je povezan sa NOK-om. Ova reforma podrazumeva i uspostavljanje Registra nacionalnih kvalifikacija i Sektorskih veća, koja će imati zadatak da odrede zanimanja potrebna privredi i kompetencije za svako od njih u određenom sektoru. Na taj način, Sektorska veća će imati direktan uticaj na standarde kvalifikacija koji će se koristiti kao osnova za pripremu programa obrazovanja i obuka za sve obrazovne nivoe. Ključna korist koja se očekuje od novog mehanizma (NOK) i strukture upravljanja koja će biti odgovorna za njega je pozitivan efekat na privrednu konkurentnost zemlje. U skladu sa PER 2016–2018., nakon usvajanja, NOK će biti povezan sa EOK, dok će Registar kvalifikacija biti povezan sa EU bazom podataka kvalifikacija. Pored novog Zakona o NOK, inicijalni plan obuhvata i usvajanje dva Sektorska veća ili sektorske grupe na osnovu aktuelnog Zakona o obrazovanju odraslih. Prema Akcionom planu za PER za period 2016–2018., Srbija ima za cilj da do kraja 2018. uspostavi ukupno 12 SV. Paralelno sa tim, očekuje se revizija ili uspostavljanje (po prvi put) ukupno 70 kvalifikacija.

OKVIR 3.4 KVALIFIKACIJE I STANDARDI KVALIFIKACIJA U SRBIJI

Kvalifikacija je formalno priznanje stečenih kompetencija. Pojedinac stiče kvalifikaciju kada ovlašćeno telo odredi da je dostigao rezultat u učenju koji propisuje standard kvalifikacije, što je činjenica koju potvrđuje izdavanje javnog dokumenta – diplome ili sertifikata (definicija „kvalifikacije“ u dokumentu o NOK-u Srbije).

NOK je zasnovan na standardima kvalifikacija koji odražavaju sadržaj specifične kvalifikacije određen u skladu sa sledećim elementima: naziv kvalifikacije; šifra iz Registra nacionalnih kvalifikacija; šifra za grupu zanimanja sa kojom je kvalifikacija povezana, prema sistemu NKZ; nivo kvalifikacija prema NOK/EOK; vrsta kvalifikacije; sektor kvalifikacije; opis rada (kompetencije i jedinice kompetencije); preduslovi za sticanje kvalifikacije; mobilnost u sistemu kvalifikacija; obim kvalifikacije (minimalno trajanje obrazovanja ili obuke, minimalan broj kredita); rezultati u učenju (ishodi znanja, veština, sposobnosti i pristupa); metoda procene dostizanja ishoda učenja (vrsta ispita); vrsta javnog dokumenta i telo nadležno za izdavanje dokumenta; i referentni podaci o kvalifikaciji (telo odgovorno za odobrenje, datum odobrenja, datum revizije kvalifikacije, datum unosa u registar) (ETF, 2016.b; MPNTR i ZUOV, 2013.).

¹⁹U skladu sa Preporukom 6 Zajedničkih zaključaka ekonomskog i finansijskog dijaloga između EU i Zapadnog Balkana i Turske (iz maja 2015.),

www.mfin.gov.rs/UserFiles/File/dokumenti/2016/Economic%20Reform%20Program%202016%202018.pdf

Glavni izazovi

1. **Zakonodavne promene povezane sa NOK-om i uspostavljanje prvih Sektorskih veća su odložene.**
2. **Uspostavljanje Agencije za kvalifikacije/Agencije za obrazovanje kao novog javnog tela nadležnog za upravljanje procesima vezanim za kvalifikacije na različitim nivoima obrazovanja biće važan zadatak.** Premda je to i dalje predmet diskusije kod obrazovnih stručnjaka u Srbiji, čini se da se očekuje da će novo javno telo raditi kao tehnička fokalna tačka za sve administrativne aspekte u pripremi kvalifikacija. Prema predstavnicima koji su bili konsultovani u izradi ovog izveštaja, čini se da će odnos nove agencije/agencija sa Sektorskim većima biti od ključnog značaja za efektivnost budućih institucionalnih postavki.
3. **Postoji potreba za povećanjem kapaciteta uoči predstojećeg rada na razvoju standarda kvalifikacija i kvalifikacija koje se stiču nakon sekundarnog obrazovanja.**

Glavne mogućnosti

1. **Početno finansiranje dostupno je iz IPA II fondova EU za rad na integraciji NOK i razvoju novih kvalifikacija,** s obzirom na to da je NOK jedan od reformskih prioriteta vlade.
2. **Pravovremeno aktiviranje odgovarajuće tehničke ekspertize** biće od ključnog značaja za rešavanje izazova ponovnog osmišljavanja uloga i odgovornosti u različitim institucijama, kao podrška upravljanju procesima vezanim za NOK. Takođe, postoji mogućnost pristupanja pitanju načina na koji obrazovni sistem prikuplja informacije o potrebi za novim kvalifikacijama.

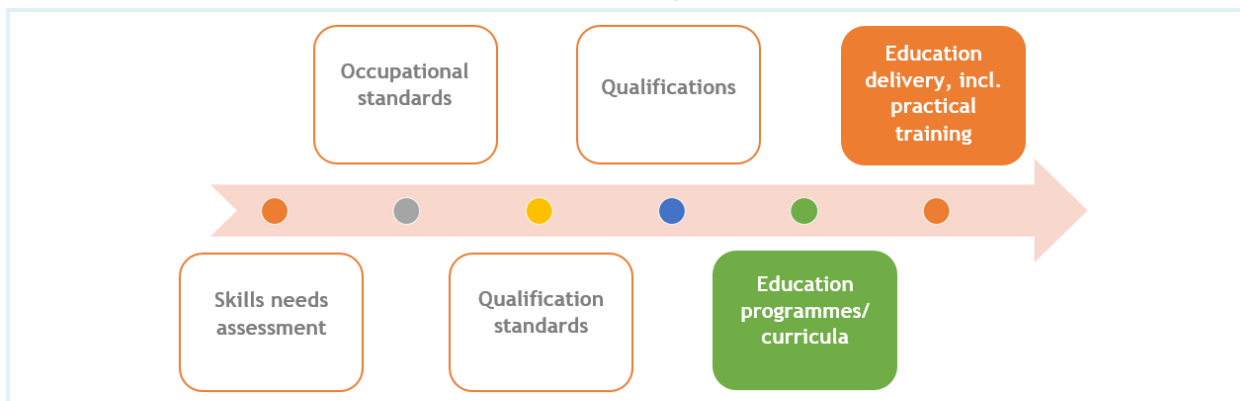
OKVIR 3.5 GLOBALNI STANDARDI U IKT SEKTORU: FUNKCIONISANJE IZVAN NACIONALNIH OBRAZOVNIH SISTEMA?

- S obzirom da je lako testirati IKT znanje i veštine, sertifikacija i validacija u IKT sektoru se delom razlikuju od onih u drugim sektorima. Najtraženiji sertifikati su oni korporativni, koji nisu deo nacionalnog sistema sertifikacije i u IKT sektoru nema puno interesovanja za formalno povezivanje ovih sertifikata sa nacionalnim kvalifikacijama.
- Mnogi pružaoci korporativnih obuka nemaju interes da se registruju kao pružaoci neformalnih obuka. Kao što su i kompanije članice VOICT primetile, u ovom sektoru, korporativni sertifikati i sertifikati specifični za tu granu privrede su važniji od diploma formalnog obrazovanja.
- Primeri iz drugih zemalja pokazuju da korporativna sertifikacija može da se direktno integriše u NOK bez dodatnih formalnih prilagođavanja. Ovaj pristup bi mogao da bude jedina dostupna opcija, imajući u vidu brzinu kojom se menjaju standardi u IKT sektoru i kojom se kreiraju novi zahtevi.

3.5 Zaključci: obrazovni programi, nastavni planovi i prenos obrazovanja, uključujući i izvođenje praktičnih obuka

Centar za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja ima institucionalni mandat za pripremu nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka. Centar ima različite zadatke koji uključuju i pripremu standarda u okvirima njegovog mandata za relevantni deo nastavnih planova za inicijalno stručno obrazovanje i obuke na sekundarnom nivou, kao i za obrazovanje odraslih i stalno stručno obrazovanje i obuke. U okviru Centra, Sektor za razvoj kvalifikacija i školske mreže ima zadatak da pripremi NOK za nivoe od I do V (ZUOV, 2017.). Centar nema mandat za pripremu nastavnih planova za akademske/opšte predmete koji su deo celine nastavnog plana za stručno obrazovanje i obuke; odobrenje za njih izdaje Nacionalni prosvetni savet.

SLIKA 3.4 FAZE PROCESA: PROGRAMI / NASTAVNI PLANOVI STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKA I IZVOĐENJE PROGRAMA OBRAZOVANJA, UKLJUČUJUĆI I PRAKTIČNU OBUKU



Trenutno, inicijativa za promenu nastavnih planova formalno može da dođe od centralnih prosvetnih vlasti. Imajući u vidu dužinu procedura za unošenje takvih promena, nije neobična pojava da đaci završe školu i univerzitet bez neophodnih profesionalnih i životnih veština. Nemogućnost škola na svim nivoima da finansiraju nabavku moderne opreme dodatno povećava izazov koji predstavlja relevantnost obrazovanja. Dodatni izazov odnosi se na proces upisa, na nedostatak mehanizma koji bi efektivno usaglasio potrebe poslodavaca i obrazovne profile koji su ponuđeni, kao i na nedovoljan stepen usluga savetovanja za profesionalnu orijentaciju, što za posledicu ima kako neusaglašenost novih veština (gde učenici završe obrazovanje u profilima koji preduzećima više nisu potrebni) tako i visoku stopu nezaposlenosti kod mladih.

U procesu pripreme nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka, socijalni partneri, uključujući i organizacije poslodavaca, su uključeni u rad DACUM radnih grupa. Ove grupe su privremena konsultativna/savetodavna tela koja imaju zadatak da pripreme specifične nastavne planove stručnog obrazovanja i obuka. U zavisnosti od sektora, različiti socijalni partneri učestvuju u DACUM radnim grupama, sa ciljem da pruže relevantne podatke o zahtevima za zanimanja i veštinama koje su potrebne u sektorima u kojima oni rade. Ove grupe, po pravilu, obuhvataju predstavnike pružalaca obrazovanja i obuka, najčešće nastavnike iz srednjeg stručnog obrazovanja i obuka iz odgovarajuće oblasti interesovanja.

Nakon što se osmisli neki nastavni plan za stručno obrazovanje i obuku, on se šalje na razmatranje u SSOOO, koji je pravno u mogućnosti da odobri nastavne planove stručnog obrazovanja i obuka za sekundarni nivo obrazovanja. Finalna faza procesa odobravanja nalazi se kod ministra prosvete.

Glavni izazovi

Za promene u nastavnim planovima i njihovo izvođenje:

- 1. Procedure za uvođenje inovacija u nastavne planove obrazovanja su duge, složene i skupe.** Na primer, akreditacija programa visokog obrazovanja obavlja se tek svake pete godine, premda postoji određena fleksibilnost u okvirima akreditovanih programa u smislu uvođenja manjih ažuriranja (do 30% programa može da se promeni uz saglasnost Komisije za akreditaciju i proveru kvaliteta (KAPK) u višem obrazovanju). Nasuprot tome, srednje škole za stručno obrazovanje i obuke imaju malo samostalnosti kada je reč o „lokalizaciji“ nastavnih planova i njihovom usaglašavanju sa potrebama regionalnih i lokalnih tržišta rada.
- 2. Reforma nastavnih planova u stručnom obrazovanju i obukama se povezuje sa visokim finansijskim troškovima i ne postoji ustanovljena procedura kojom bi se unapred procenio finansijski ili neki drugi uticaj takve reforme** (GIZ/Vlada Srbije/PKS, 2016.). Ulaganje u stručno obrazovanje i obuke je takođe potrebno radi pribavljanja odgovarajućeg prostora i opreme. Pored toga, postoji potreba za finansiranjem stalnog profesionalnog razvoja nastavnika ili zapošljavanja

novog nastavnog osoblja za izvođenje novih nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka. Međutim, čak i kada bi sredstva bila dostupna, obezbeđivanje dovoljnog broja kvalifikovanih nastavnika za izvođenje novih nastavnih planova bi kratkoročno moglo da bude teško. Podjednako važan je i uticaj reformi nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka na potražnju za specifičnim profilima nastavnika. Upravo zbog toga su od ključnog značaja upravljanje promenama i sporazum sa onim nastavnim osobljem koje bi moglo da ostane bez posla kao rezultat procesa reformi.

3. **Sa svega nekoliko profesionalaca koji rade na razvoju nastavnih planova za stručno obrazovanje i obuke, Centar za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja suočen je sa ograničenjima u kapacitetu.** Kreiranje postavki za mobilizaciju dodatnog kapaciteta u skladu sa količinom posla sprečilo bi stvaranje uskih grla tokom reforme nastavnih planova.
4. **Premda DACUM metodologija zahteva konsultacije sa socijalnim partnerima, rezultati ove aktivnosti u velikoj meri zavise od izbora kompanija, predstavnika sindikata i drugih kategorija zainteresovanih strana, koje su najčešće uključene u ovaj proces.** Uprkos značajnim naporima koji su uloženi u obezbeđivanje prave reprezentativnosti, DACUM radne grupe su, po definiciji, male i ne mogu uvek biti u poziciji da pruže sveobuhvatne informacije o potrebama sektora; one se mogu zapravo više osloniti na specifične perspektive ili komercijalne interese pojedinačnih kompanija koje učestvuju u konsultacijama.

OKVIR 3.6 TRAJNI MANJAK KVALIFIKOVANIH NASTAVNIKA IKT

- Kao što su uočili intervjuisani ispitanici, privatne kompanije koje rade u IKT sektoru uzimaju „najbolje“ ljude iz sistema državnog obrazovanja i to ima posledice na privredu jer dovodi do manjka kvalifikovanog nastavnog osoblja za IKT predmete, na raznim nivoima obrazovanja. Kao predavači u pred-univerzitetskom obrazovanju, na primer, IKT profesionalci su značajno manje plaćeni u poređenju sa njihovim kolegama koji rade u kompanijama u privatnom sektoru. Upravo zbog toga, javni sektor ima probleme kako u privlačenju, tako i u zadržavanju visoko stručnih IKT profesionalaca.
- Kao privremeno rešenje, dodatno nastavno osoblje bi moglo da se pronade izvan školskog sistema, iz zajedničke baze domaćih i međunarodnih predavača. Dugoročna rešenja treba tražiti kroz stvaranje pravnog osnova za povremeno angažovanje spoljašnjih predavača iz privatnog sektora, kako u školama za stručno obrazovanje i obuke tako i na univerzitetima. Ova opcija je predviđena u aktuelnom (2017.) nacrtu Zakona o visokom obrazovanju.

Za izvođenje praktičnih obuka:

1. **Za mnoge kompanije, posebno za mala i srednja preduzeća, izvođenje praktičnih obuka predstavlja teret i donosi rizik po njihovu sposobnost da zadrže konkurentnu prednost.** Zahteva značajna ulaganja, uključujući i dodeljivanje vremena za mentorstvo, opremu i druge resurse potrebne za uključivanje učenika.
2. **Zakon o radu Srbije trenutno ne prepoznaje stručnu praksu ili praktičnu obuku izvan okvira škole kao vid radnog angažmana.** Zbog toga kompanije koriste stipendije kao vid kompenzacije za vreme koje su đaci proveli na stručnoj praksi.
3. **Kontrola kvaliteta praktične obuke / učenja zasnovanog na radu ostaje izazov.** Imajući u vidu brzinu kojom je sprovedena nova vladina inicijativa, na raspolaganju je bilo malo vremena za bavljenje izazovom koji predstavlja kontrola kvaliteta praktične obuke/učenja zasnovanog na radu. U sledećoj fazi treba uložiti napore u rad sa prosvetnim vlastima u Srbiji kako bi se razvili različiti elementi kontrole kvaliteta učenja zasnovanog na radu kroz rad sa školskim osobljem i kompanijama koje su domaćini đacima koji uče kroz rad.

Glavne mogućnosti

Za razvoj nastavnih planova i njihovo izvođenje:

1. **Modularizacija nastavnih planova će ih učiniti fleksibilnijim, dok će istovremeno obezbediti povećan kvalitet.** Kako bi se skratio proces promene nastavnih planova, jedan od strateških pravaca reforme mora biti uključivanje odlučnijeg rada na modularizaciji nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka. Ako se to uradi na pravilan način, to bi moglo da poboljša kontrolu kvaliteta nastavnih planova i da obezbedi preko potrebnu fleksibilnost i otvorenost kada je reč o uvođenju inovacija, poput, na primer, unošenja malih promena kroz zamenu zastarelih modula nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka umesto promene čitavih programa.
2. **Škole za stručno obrazovanje i obuke treba osnažiti, omogućavanjem određenog stepena „lokalizacije“ nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka, kako bi sadržaj stručnog obrazovanja i obuka bio usklađen sa lokalnom i regionalnom potražnjom obuka.**
3. **Kada se govori i o izvođenju nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka i o ubrzanju obuci nastavnika za nove nastavne planove u stručnom obrazovanju i obukama, ozbiljno treba razmotriti podučavanje na mreži i veću upotrebu digitalnih tehnologija za podučavanje i učenje.** Izdavačke kuće imaju sopstvene interese kada je reč o politikama vezanim za udžbenike i stvaraju barijere za veće korišćenje digitalnog sadržaja u inicijalnom stručnom obrazovanju i obukama. Mora se baviti i ovim delom političke ekonomije reforme stručnog obrazovanja i obuka.

Za izvođenje praktičnih obuka:

1. **Nova inicijativa MPNTR bi trebalo da omogući veće učešće JLS u definisanju upisnih kvota za srednje škole za stručno obrazovanje i obuke.** Jedan od ključnih izazova u usaglašavanju obrazovnih programa sa potrebama privrede odnosi se na upisne kvote za učenike za srednje škole i univerzitete. U srednjem stručnom obrazovanju, upis obično diktiraju odluke škola i, često, sposobnost postojećeg nastavnog kadra škola za stručno obrazovanje i obuke da izvedu specifične programe stručnog obrazovanja i obuka. Ne koriste se mehanizmi na lokalnom nivou za povezivanje predloženih upisnih kvota sa potrebama regionalnog tržišta rada niti sa perspektivom zapošljavanja učenika. U odsustvu efikasnog sistema informisanja i zbog vrlo tesnog vremenskog roka za planiranje upisa, centralna prosvetna nadležna tela obično prihvataju predložene planove. Aktuelna inicijativa „Uloga JLS u novim politikama upisa“, koja će uticati na upis u škole za stručno obrazovanje i obuke u školskoj godini 2017./18., predstavlja korak prema decentralizaciji. Ona za cilj ima uključivanje JLS u odlučivanje o kvotama za upis za specifične profile i kvalifikacije stručnog obrazovanja i obuka u školama za stručno obrazovanje koje rade u njihovim lokalnim zajednicama.

U ovoj inicijativi nema promena u nastavnim planovima. Primarni cilj je bolja raspodela postojećih programa stručnog obrazovanja i obuka po školama u zemlji u skladu sa potrebama regionalnih i lokalnih kompanija i grana privrede. Inicijativa je rezultat proaktivnog pristupa i, u ovoj fazi, ne predstavlja novo sistemsko rešenje. Konkretno, JLS i opštinske vlasti nemaju mandat da odlučuju o upisnim kvotama; u okviru ove inicijative, oni dobijaju uputstvo od centralnih prosvetnih nadležnih tela da podele instrumente za ovu aktivnost institucijama na lokalnom nivou, prikupe informacije od njih, analiziraju ih i preuzmu aktivnu ulogu u donošenju odluka o tome koje profile treba izabrati u školama na teritoriji njihovih opština. U Autonomnoj Pokrajini Vojvodini, lokalne vlasti su takođe u obavezi da se oko planova za upis konsultuju sa Pokrajinskim sekretarijatom za obrazovanje i zaštitu dece²⁰.

²⁰ Odluka MPNTR o broju mesta za učenike i kvotama za upis za specifične profile stručnog obrazovanja i obuka u školama širom zemlje bila je predviđena za kraj marta 2017.

2. **Vlada je posvećena uspostavljanju nacionalnog modela dualnog obrazovanja u Srbiji, koji bi uključio mobilizaciju lokalnih zainteresovanih strana za uključivanje učenika u kompanije u svrhu praktične obuke/učenja zasnovanog na radu.** Kao deo gorepomenute inicijative, lokalna preduzeća su pozvana da izraze interes da budu organizatori praktične obuke za učenike koji pohađaju škole za stručno obrazovanje na teritoriji njihove opštine. Na njihovoj strani, školama je data opcija da izaberu da li žele da se praktična obuka organizuje u okviru škole ili po modelu dvojnog obrazovanja. Iako ovo nije nov mehanizam uključivanja poslodavaca u svrhu obavljanja praktične obuke, ovo je prvi put da je ova aktivnost dobila visok nacionalni profil. U skladu sa Akcionim planom Vlade Srbije, zvaničan cilj kada je u pitanju broj škola za stručno obrazovanje i obuke koje rade po dualnom modelu je 20%, za školsku godinu 2017./18.

U toku su zakonodavne promene koje vode ka uvođenju nacionalnog modela dualnog obrazovanja. Trenutno se priprema Zakon o dualnom obrazovanju koji će regulisati buduće postavke za obavljanje praktične obuke u kompanijama u Srbiji²¹. Paralelno sa tim, Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju i Zakon o obrazovanju odraslih će morati da budu izmenjeni radi pravnog usklađivanja. Najzad, posebna radna grupa u MRZBSP radi na promenama Zakona o radu kako bi se stvorila pravna osnova za isplaćivanje naknade učenicima za vreme provedeno u praktičnoj obuci ili na radu u kompanijama.

3. **Trenutna inicijativa MPNTR mogla bi da pruži podsticaj za više istraživanja i savetodavnog rada o praktičnoj obuci u širem smislu.** Pored postavki za učenje zasnovano na radu, koje se nalaze u srcu sistema dvojnog obrazovanja, praktična obuka u okviru škole će i dalje činiti najveći deo prakse u srednjim školama za stručno obrazovanje i obuke. Trenutni kontekst reforme sugeriše potrebu za savetodavnim uslugama koje bi bile od pomoći prosvetnim vlastima i koje bi pripremile teren za sistematski razvoj praktične obuke u stručnom obrazovanju i obukama, bez obzira na mesto na kojem se učenje obavlja.
4. **Izvođenje praktičnih obuka unutar kompanija predstavlja mogućnost za ranu identifikaciju potencijalnih zaposlenih.**

²¹ Novi Zakon o dvojnog obrazovanju, čije se usvajanje očekuje u 2017., baviće se rešavanjem ovog izazova; nacrt zakona sadrži i mogućnost većeg uključivanja PKS u proces.

OKVIR 3.7 PRISTUP VOICT-A SARADNJI SA ZAINTERESOVANIM STRANAMA ZA STRUČNO OBRAZOVANJE NA LOKALNOM NIVOU I U AUTONOMNOJ POKRAJINI VOJVODINI

Kako bi se pristupilo izazovu identifikacije novih zaposlenih sa odgovarajućim veštinama, jedan od motiva za uspostavljanje VOICT je bio i obezbeđivanje bližih veza i efikasne saradnje sa obrazovnim institucijama, prvenstveno sa onima iz visokog obrazovanja. Pridruženi i počasni članovi klastera su između ostalih i Fakultet tehničkih nauka Univerziteta u Novom Sadu, Visoka tehnička škola strukovnih studija u Novom Sadu, srednja stručna elektrotehnička škola „Mihajlo Pupin“ (poznatija kao ETS) i gimnazija „Jovan Jovanović Zmaj“ ili „Jovina gimnazija“.

Više IKT profesionalaca koje angažuju kompanije iz VOICT dolazi sa univerziteta nego iz srednjih škola za stručno obrazovanje i obuke jer, prema kompanijama članicama VOICT, na srednjem nivou obrazovanja nema mnogo obrazovnih programa koji obučavaju tip IKT profesionalaca koji su potrebni klasteru. Pa ipak, 2016. godine su kompanije članice VOICT izvestile da bi skoro četvrtina svih radnika koje trenutno traže bili oni sa završenim sekundarnim i post-sekundarnim stručnim obrazovanjem (18,7% iz sekundarnog stručnog obrazovanja i obuka i 4,9% iz post-sekundarnog stručnog obrazovanja) (ETF, 2017.a).

VOICT je uključen u obavljanje neformalnih obuka i ima dobar istorijat saradnje sa novosadskom kancelarijom NSZ. Registrovani nezaposleni pojedinci koje izabere NSZ učestvuju u programima obuke koje obavlja VOICT, uz finansijsku podršku Gradskog veća Novog Sada.

OKVIR 3.8 MOGUĆNOSTI ZA SARADNJU IZMEĐU IKT KOMPANIJA I SEKTORA OBRAZOVANJA

Prema kompanijama članicama VOICT, postoje brojne mogućnosti za saradnju između IKT kompanija i zainteresovanih strana u obrazovanju.

Na nacionalnom nivou:

- Privatni sektor bi mogao da saraduje sa sistemom formalnog obrazovanja na razvoju i stalnom ažuriranju IKT kompetencija nastavnika kroz inicijalno obrazovanje nastavnika i profesionalni razvoj/obuku na radu.
- IKT kompanije bi mogle da se aktiviraju radi razvoja obrazovnog softvera na srpskom jeziku, čiji manjak trenutno postoji.
- IKT sektor u Srbiji bi mogao značajno da doprinese pribavljanju besplatnih udžbenika na mreži dobrog kvaliteta i drugog digitalnog obrazovnog sadržaja.
- IT projektanti bi mogli da se aktiviraju kako bi stvorili uslove za obavljanje učenja na mreži i kombinovanog učenja na nacionalnom nivou.
- Poreske olakšice ili druge inicijative bi mogle biti uvedene za one IKT kompanije koje učestvuju u zajedničkim naporima i aktivnostima usmerenim na razvoj veština.
- IKT kompanije bi mogle da doprinesu, putem tehničkih veština i znanja, kontinuiranom osvežavanju predmeta koji su povezani sa njihovim poljem rada, kao što je uvođenje informatike/programiranja, novog predmeta u drugom ciklusu osnovnog obrazovanja (od 5. do 8. razreda).

Na lokalnom nivou:

- Uspešni profesionalci, zaposleni i eksperti u oblasti IKT bi mogli da drže predavanja u školama za stručno obrazovanje i obuke i na univerzitetima; pravni osnov za ovu mogućnost bi mogao da se razvije u budućnosti.
- IT projektanti bi mogli da se aktiviraju kako bi stvorili uslove za obavljanje učenja na mreži i kombinovanog učenja na školskom nivou.
- Profesori IKT u školama za stručno obrazovanje i obuke i na univerzitetima bi mogli da dobiju profesionalni razvoj/obuku na radu.
- Nezaposleni pojedinci kao i širok spektar drugih zainteresovanih lica bi mogli da dobiju neformalne obuke.
- Kompanije bi mogle da budu domaćini učenicima za rad zasnovan na učenju, praktičnu obuku u radnom okruženju i dualno obrazovanje.
- Zajednički događaji posvećeni profesionalnoj orijentaciji i profesionalnom razvoju bi mogli da budu organizovani u saradnji škola za stručno obrazovanje i obuke i univerziteta, kancelarija NSZ i lokalnih i pokrajinskih vlasti.

4. ZAVRŠNE NAPOMENE

Kao što su glavni zaključci pokazali, ne postoji jasan proces koji povezuje identifikaciju potražnje za novim veštinama i razvoj i ažuriranje kvalifikacija i nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka. Ovo za posledicu ima odlaganje aktivnosti ili nepostojanje iste. Neaktivnost i odlaganja imaju tendenciju da vode novoj neusaglašenosti veština i da dodatno dovedu u pitanju relevantnost nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka. Ovo su prepoznale zainteresovane strane iz obrazovanja, sa tržišta rada i iz privatnog sektora i, u ovom trenutku, Srbija ubrzava rad na skupu međusobno povezanih reformskih aktivnosti kako bi pristupila rešavanju ovog pitanja. Ciklus kvalifikacija i razvoja veština zahteva organizovano praćenje trendova potreba za veštinama kao i ujednačen rad na integraciji inovacija u nastavne planove stručnog obrazovanja i obuka. Takav pristup obezbeđuje to da sistem redovno dobija povratne informacije kako bi aktivirao mere za poboljšanje.

Zajedno sa procesom, nisu razjašnjeni mandati, vodeće uloge i mehanizmi za utvrđivanje odgovornosti kao i odnos između različitih institucionalnih zainteresovanih strana. Na isti način, mehanizmi i tela koji će biti uspostavljeni u budućnosti moraju da budu zasnovani na jasnom opisu uloga i odgovornosti. Od ključne važnosti će biti i uspostavljanje funkcionalnih i efektivnih mehanizama za međuinstitucionalnu saradnju, koje definišu protokoli. Kao deo upravljačke strukture u nastajanju, treba takođe definisati i uloge i odgovornosti socijalnih partnera. Početna tačka za takvu aktivnost bi mogli da budu rezultati mapiranja koji su dati u **TABELI 4.1**. Kao što su zaključci i naglasili, ključni izazovi na nacionalnom nivou su povezani sa potrebom bliže saradnje i koordinacije između javnih institucija koje rade u sektorima obrazovanja i zapošljavanja. U kratkom roku bi naglasak trebalo staviti na dodelu institucionalnog mandata za rukovanje NKZ-om i jačanje institucionalnog kapaciteta za rad na profesionalnim standardima i opisima samih zanimanja.

Postoji manjak angažovanja na razvoju kvalifikacija i veština kod zainteresovanih strana u stručnom obrazovanju i obukama koji rade na regionalnom i lokalnom nivou. Pored napora, koji su za pohvalu, na unapređenju pružanja praktične obuke u srednjem stručnom obrazovanju kroz angažovanje zainteresovanih strana na lokalnom nivou, u budućnosti bi trud trebalo uložiti u prilagođavanje nastajućeg nacionalnog modela dualnog obrazovanja, zajedno sa dodatnim analitičkim radom i javnom raspravom o potrebi decentralizacije obrazovanja u širem smislu. Međutim, takođe treba prepoznati i da zainteresovane strane na lokalnom nivou pronalaze modalitete za saradnju i koordinaciju preko neformalnih kanala; možda bi neka od tih iskustava trebalo istražiti i ugraditi u formalni sistem obrazovanja. Nakon implementacije NOK-a Srbije i uvođenja priznavanja prethodnog učenja, očekuje se da će neformalno obrazovanje biti konsolidovano i da će novi pružaoci obuka imati istaknutiju ulogu.

Stalno poboljšanje i učešće zainteresovanih strana za stručno obrazovanje i obuke bi trebalo da budu ključne osobine reformisanog stručnog obrazovanja i obuka. Kao rezultat istaknutog mesta koje je nedavno dato reformi razvoja veština, ciljevi reforme su jasno definisani i povezani su sa specifičnim datumima ispunjenja. Oni su predmet nadgledanja vlade (Godišnji plan rada Vlade)²², Ministarstva finansija (Program ekonomskih reformi) i samih zainteresovanih strana za stručno obrazovanje i obuke (nacionalni strateški i projektni dokumenti). Međutim, ono što treba prepoznati jeste razmera izazova i činjenica da je reforma stručnog obrazovanja i obuka dugačak i postepen proces. Njen krajnji cilj je sistem razvoja veština koji je otvoren i koji je u stanju da se stalno prilagođava okruženu koje se menja.

²²Strateški prioritet broj 1 Vlade Republike Srbije za 2017. godinu je dalji razvoj ljudskog kapitala, kako stoji u Godišnjem planu rada Vlade za 2017. godinu.

TABELA 4.1 MAPIRANJE ULOGA, ODGOVORNOSTI I MEHANIZAMA KOORDINACIJE ZA PROCENU POTREBA ZA VEŠTINAMA I RAZVOJ NASTAVNIH PLANOVA STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKA

Aktivnost	Uloge	Odgovornost	Mehanizmi koordinacije
Procena potrebe za veštinama			
<p>Odluka za procenu potrebe za veštinama u sektoru ili u više sektora</p>	<p>Zajednička odluka, kada određeni sektor ili kompanija signalizira potrebu za određenom kvalifikacijom i preda zahtev SSOOO ili/i MPNTR; potrebe za veštinama za određenu kvalifikaciju se procenjuju pomoću DACUM metodologije.</p> <p>Procena potreba za veštinama većih razmera radi harmonizacije NKZ Srbije sa ISCO 08.</p> <p>Odluka NSZ da pokrene anketu o potrebama za veštinama; po prvi put je tu anketu finansirala i njome upravljala NSZ 2016. godine.</p> <p>Odluka organizacije poslodavaca o proceni potreba za veštinama, obično uz podršku donatorske organizacije.</p>	<p>MPNTR odgovara na zahtev SSOOO ili donosi odluku nakon direktnog zahteva, u okviru svog mandata za reformu kvalifikacija.</p> <p>Jednom obavljen projekat na nacionalnom nivou koji je finansiran iz IPA fondova, koji je sadržao detaljnu anketu poslodavaca i uspostavio osnovu za moderan NKZ.</p> <p>NSZ u okviru MRZBSP obavlja anketu poslodavaca u svim privrednim sektorima svake godine.</p> <p>Privredna komora i Unija poslodavaca, na zahtev njenih kompanija članica. Druga udruženja poslodavaca, poput klastera, povremeno obavljaju slične aktivnosti.</p>	<p>Ne postoje formalni mehanizmi koordinacije; očekuje se da budu uspostavljeni kao rezultat rada radne grupe kojom predsedavaju MPNTR i MRZBSP.</p> <p>Mehanizmi kratkoročne koordinacije su uspešno formirani za svaku identifikovanu potrebu (npr. međuministarske radne grupe za implementaciju projekata); neformalne konsultacije su redovna pojava.</p> <p>Pilot projekti Sektorskih veća sprovedeni 2012. godine, premda ne na održiv način. Njihov budući model rada će sadržati i pristup profilisanju sektora i proceni potreba za veštinama na srednji rok.</p>
<p>Alokacija resursa</p>	<p>NSZ/MRZBSP i donatori za godišnju anketu poslodavaca.</p> <p>MPNTR za pripremu kvalifikacija i nove nastavne planove stručnog obrazovanja i obuka.</p>	<p>Postoji nekoliko primera procena potreba za veštinama koje su finansirane iz državnog budžeta (anketa poslodavaca koju je sproveo NSZ 2016. godine, neke procene koje su bile deo pripreme kvalifikacija).</p>	<p>Sredstva iz državnog budžeta se dodeljuju neredovno, a većina sredstava dolazi iz IPA fondova EU, tj. spoljašnjeg izvora.</p> <p>Ne postoji mehanizam koordinacije.</p>

Aktivnost	Uloge	Odgovornost	Mehanizmi koordinacije
Izrada ankete/procene potreba za veštinama	NSZ koristi dogovorenu metodologiju koja je kontinuirano poboljšavana od njenog kreiranja 2006. godine (uzorkovanje, upitnici itd.). Tehnički stručnjaci/konsultanti (organizovani po sektorskim grupama) se aktiviraju kroz velike projekte ili za razvoj kvalifikacija, po potrebi.	NSZ i ZUOV MPNTR.	Ankete veština se povremeno obavljaju za specifične sektore; obično ih obavljaju spoljni saradnici; ne postoji jedinica za takve zadatke. Koordinacija između sektora, ministarstava i NSZ se vrši po potrebi. Ne postoji mehanizam za stalne konsultacije i koordinaciju. Velika očekivanja od budućih Sektorskih veća i novih pristupa.
Implementacija procena veština	NSZ/MRZBSP: u 2016. godini je NSZ obavila anketu poslodavaca bez pomoći sa strane i koristeći svoje osoblje. Organizacije poslodavaca obično imaju pomoć sa strane kada obavljaju takve procene. ZUOV MPNTR zapošljava specijaliste koji poseduju tehničko znanje i obavljaju procene veština u kontekstu pripreme kvalifikacija (DACUM).	NSZ i Centar za stručno obrazovanje ZUOV.	Ne postoji formalni mehanizam, ali se redovno održavaju neformalne konsultacije.
Objavlivanje i rasprava o rezultatima	Svake godine, NSZ organizuje prezentacije o rezultatima ankete poslodavaca. Organizacije poslodavaca predstavljaju ankete, kada se one obavljaju; ovo se dešava samo povremeno.	Korisnik procene veština/ankete o veštinama, po sopstvenom nahođenju.	Ankete NSZ se distribuiraju partnerima i zainteresovanim stranama. Dostupne su i na mreži.
Razvoj i ažuriranje sadržaja stručnog obrazovanja i obuka			
Odluka o reviziji ili kreiranju novih profesionalnih standarda	Predmet tekućeg rada radne grupe kojom predsedavaju MRZBSP i MPNTR. Trenutno nema jasne situacije kada je reč o institucionalnim mandatima.	Nema jasnog mandata.	Ne postoji formalni mehanizam koordinacije.
Implementacija revizije ili kreiranja novih profesionalnih standarda	Obavlja se neredovno. Predmet tekućeg rada radne grupe kojom predsedavaju MRZBSP i MPNTR.	Mandat će biti definisan u toku 2017. godine.	Ne postoji formalni mehanizam koordinacije.

Aktivnost	Uloge	Odgovornost	Mehanizmi koordinacije
Odluka o reviziji ili kreiranju novih standarda kvalifikacija	<p>SSOOO može da inicira reviziju ili zahtev za razvoj novog standarda kvalifikacije.</p> <p>MPNTR može da pokrene reviziju ili zahtev za razvoj novog standarda kvalifikacije.</p> <p>Druge zainteresovane strane obično rade preko SSOOO ili MPNTR ili preko međunarodnih razvojnih partnera.</p> <p>Nakon pozitivne odluke SSOOO, MPNTR donosi konačnu odluku, uzimajući u obzir fiskalni i druge uticaje.</p>	SSOOO i MPNTR.	<p>Nakon pokretanja, proces revizije ili razvoja novih standarda kvalifikacija je jasan. Postoji jasna podela uloga između obrazovnih institucija u procesu, kao i plan za angažovanje zainteresovanih strana tokom implementacije DACUM metodologije.</p> <p>Odluka je centralizovana zbog svog uticaja na korišćenje resursa (sredstva, nastavno i drugo osoblje ili i jedno i drugo).</p> <p>Održavaju se redovne konsultacije, na primer, o kreiranju kratkoročnih aktivnih mera na tržištu rada.</p>
Implementacija revizije ili kreiranja novih standarda kvalifikacija	<p>MPNTR kroz Centar za stručno obrazovanje ZUOV</p> <p>Revidirani ili novi standardi kvalifikacija podležu odobrenju od strane SSOOO i MPNTR.</p>	Centar za stručno obrazovanje ZUOV, obično na zahtev SSOOO i MPNTR.	<p>Jasna podela uloga i mehanizam koordinacije između obrazovnih institucija.</p> <p>Postoje određena ograničenja kada je reč o upotrebi DACUM metodologije, usled uske selekcije konsultovanih zainteresovanih strana.</p>
Prilagođavanje nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka na osnovu prethodnih koraka	<p>ZUOV ima ekskluzivan mandat za razvoj nastavnih planova stručnog obrazovanja i obuka za srednje stručno obrazovanje.</p> <p>Nastavni planovi stručnog obrazovanja i obuka podležu odobrenju od strane SSOOO i MPNTR; za akademske/opšte predmete, u proces odobravanja je uključen i Nacionalni savet za obrazovanje.</p>	Centar za stručno obrazovanje ZUOV.	<p>Visoko tehnički proces koji je dobro koordinisan i koji obično uključuje različite kategorije zainteresovanih strana, uključujući i nastavnike stručnog obrazovanja i obuka i socijalne partnere. Imao bi koristi od upotrebe mešavine metodologija za procenu potreba za veštinama kao i od dogovora o profesionalnim standardima za Srbiju.</p> <p>Verovatno će biti potrebna dodatna pažnja i bliža saradnja sa socijalnim partnerima u kontekstu uvođenja dvojnog obrazovanja, tj. u vezi sa obavljanjem praktične obuke, a posebno učenja zasnovanog na radu.</p>

ANEKS: LISTA KONSULTOVANIH INSTITUCIJA, ORGANIZACIJA I KOMPANIJA

Zainteresovana strana – institucija, organizacija ili kompanija	Broj konsultovanih predstavnika
Sindikati	1
SSOOO	2
Udruženja poslodavaca	1
Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja	1
Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja	2
Centar za stručno obrazovanje ZUOV	1
Kompanije	3
Škole	3
NSZ	2
Predstavnici Autonomne Pokrajine Vojvodine	2
Sekretarijat za javne politike	1

SKRAĆENICE

ETF	European Training Foundation (Evropska fondacija za obuku)
EU	European Union (Evropska unija)
IKT	Informacione i komunikacione tehnologije
IPA	Instrument for Pre-Accession Assistance (Instrument za prepristupnu pomoć)
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Međunarodna standardna klasifikacija zanimanja)
IT	Informacione tehnologije
JLS	(Jedinica) lokalne samouprave
MPNTR	Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
MRZBSP	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja
NKZ	Nacionalna klasifikacija zanimanja
NOK	Nacionalni okvir kvalifikacija
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
PER	Program ekonomskih reformi
PKS	Privredna komora Srbije
RZS	Republički zavod za statistiku
SSOOO	Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih
SV	Sektorsko veće
SVV	Sektorsko veće za veštine
UZR	Učenje zasnovano na radu
VET	Vocational education and training (Stručno obrazovanje i obuke)
VOICT	Vojvođanski IKT klaster
ZUOV	Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja

BIBLIOGRAFIJA

Zakoni i ostali javni akti

Godišnji Plan Rada Vlade za 2017. godinu, www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Plani_Vjetor_i_Punes_se_Qeverise_2017_srb.xlsx

Informator o radu Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, www.mpn.gov.rs/informator-o-radu/

Informator o radu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja www.minrzs.gov.rs/lat/aktuelno/informator-o-radu-kodeks-dobre-uprave.html

Informator o radu ZUOV, www.zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2014/01/ZUOV-Informator-o-radu-01-2017.pdf

Jedinstvena nomenklatura zanimanja, *Službeni list Savezne Republike Jugoslavije*, br. 9/98, 1998.

Odluka o programu zvanične statistike u periodu od 2016. do 2020. godine, Narodna skupština Republike Srbije, 24. juni 2015.

Program ekonomskih reformi, Vlada Republike Srbije 2016–2018, www.mfin.gov.rs/UserFiles/File/dokumenti/2016/Economic%20Reform%20Program%202016%202018.pdf

Zakon o ministarstvima, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 44/2014, 14/2015, 54/2015 i 96/2015 – drugi zakon.

Zakon o privrednim komorama, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 112/2015.

Zakon o obrazovanju odraslih, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 55/2013.

Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 55/2013.

Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji, *Službeni glasnik Republike Srbije*, brojevi 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 – original, 68/2015 i 62/2016 – odluka Ustavnog suda.

Literatura i tehnički dokumenti

Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), *Learning outcomes approaches in VET curricula: A comparative analysis of nine European countries*, Research Paper No 6, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

ETF (European Training Foundation), *Skills 2020 Serbia*, ETF, Turin, 2014.

ETF (European Training Foundation), *Torino Process 2014: Serbia*, ETF, Turin, 2015.

ETF (European Training Foundation), *Ex-ante impact assessment: Serbia*, 2016a.

ETF (European Training Foundation), *NQF inventory Serbia*, ETF, Turin, 2016b.

ETF (European Training Foundation), *Skills needs identification and skills matching in South Eastern Europe*, ETF, Turin, 2016c.

ETF (European Training Foundation), *ICT sector skills needs analysis in Vojvodina [Serbia] in a VET multilevel governance perspective*, ETF, Turin, 2017a.

ETF (European Training Foundation), *Getting organised for better qualifications: A toolkit*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017b.

ETF (European Training Foundation), *Torino Process 2016–17: Serbia*, ETF, Turin, 2017c.

Evropska komisija, *Izveštaj o Srbiji za 2016*, SWD(2016) 361 finalna, Brisel, 2016.

Evropska komisija, Evropske veštine/kompetencije, kvalifikacije i zanimanja (ESCO), [na mreži].
Poslednji pristup: 1. septembra 2017. na lokaciji: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>

GIZ/GoS/SCC/PKS, *Dual vocational education and training in Serbia*, Feasibility study, 2016.

Ministri zaduženi za stručno obrazovanje i obuke država članica EU, država kandidata za članstvo, država Evropskog ekonomskog prostora, *Riga conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015–2020*, Riga, jun 2015. Poslednji pristup: 1. septembra 2017. na lokaciji:

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

MPNTR (Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja), Metodologije i alatke za identifikaciju potreba za veštinama na tržištu rada i zahteva poslodavaca, priručnik br. 2, Program reforme stručnog obrazovanja i obuka u Republici Srbiji, faza 2, 2008.

MPNTR i ZUOV (Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja), Nacionalni okvir kvalifikacija u Srbiji - Nacionalni sistem kvalifikacija, nivoi I–V, 2013.

Oliver, D., 'Complexity in vocational education and training governance', *Research in Comparative and International Education*, 5(3), 2010, pp. 261–73.

SSOOO (Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih), Godišnji izveštaj SSOOO za 2016, 2017.

www.etf.europa.eu

www.twitter.com/etfeuropa

www.youtube.com/user/etfeuropa

www.facebook.com/etfeuropa