

Razvoj novih vještina u digitalnom dobu



ALDI POLICY PRIJEDLOG



Obrazovanje odraslih
Razvoj novih vještina u digitalnom dobu

Demir Imamović

08/05/2017

@2017 UDRUŽENJE ZA LOKALNE RAZVOJNE
INICIJATIVE / ALDI GORAŽDE

Panorama b.b.

Goražde 73000

Bosansko-podrinjski kanton Goražde

Federacija Bosne i Hercegovine

BOSNA I HERCEGOVINA

<https://aldi.ba>

aldi@aldi.ba

+38738227850

Sadržaj

5	Uvod
6	Kratak pregled ekonomskog oporavka Bosne i Hercegovina
8	Politika obrazovanja odraslih u Evropskoj uniji
13	Obrazovanje odraslih: Odgovor zapadnog Balkana
15	Hrvatska
17	Srbija
20	Crna Gora
22	Bosna i Hercegovina
25	Stanje i napredak na tržištu rada Bosne i Hercegovine
26	Popis 2013
	Ekonomska aktivnost, obrazovna situacija, informatička pismenost
36	Ostvareni napredak za period 2006-2016: Anкета o radnoj snazi
	Demografski trendovi, trendovi na tržištu rada, nivo obrazovanja radne snage
42	Budućnost tržišta rada: Obrazovna situacija
	Osnovno obrazovanje, srednje obrazovanje, visoko obrazovanje
44	Primjer dobre prakse: "Goraždanski model"
45	Goraždanski model (2009-2016)
49	Zašto je potreban novi model?
54	Pogled unaprijed: Nova Agenda za vještine za Evropu
56	Novi prioriteti
	Veća kvaliteta i relevantnost vještina, vidljive i uporedive vještine i kvalifikacije, unaprijeđenje informacija o vještinama u cilju boljeg izbora karijere
60	Digitalne vještine i poslovi
	Šta su digitalne vještine i poslovi?
64	Pogled unaprijed: Singapur, supersila znanja i vještina
66	Strategija: Niske vještine radnika/niski troškovi rada (1961-75)
68	Strategija: Visoka tehnologija i visoke vještine radnika (1975-90)
69	Strategija: Kreativnost i poduzetništvo (1990 - trenutno)
70	Inovativni pristup stručnom obrazovanju
	Institut za tehničko obrazovanje, politehnika (polytechnic)
73	Policy prijedlog: Model obrazovanja odraslih za digitalno doba
74	Potrebe za obrazovanjem odraslih
75	Unaprijeđenje postojećeg modela obrazovanja odraslih
77	Strateški odgovor na potrebe ekonomije u digitalnom dobu
81	Reference



UDRUŽENJE ZA LOKALNE RAZVOJNE INICIJATIVE
ALDI GORAŽDE

Policy paper

Obrazovanje odraslih

Razvoj novih vještina u digitalnom dobu

Projekat: "Osiguranje i podizanje kvalitete
obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog
učenja"

*"Ova publikacija je urađena uz pomoć Evropske unije.
Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost
Udruženja ALDI i ni u kom slučaju ne predstavlja
stavove Evropske unije".*

Uvod

Obrazovanje odraslih može pomoći da se prebrodi ekonomska kriza i i steknu potrebne nove vještine



Obrazovanje odraslih je nezaobilazan faktor u odgovoru na pitanje kako osigurati kvalitetnija radna mjesta, bolje plaćene poslove i veće blagostanje. U januaru 2017., magazin *"The Economist"* o temi učenja i plata objavio je specijalni izvještaj pod naslovom: *"Cjeloživotno učenje postaje ekonomski imperativ"* akcentirajući da tehnološke promjene zahtijevaju sve jače i bolje kontinuirane veze između obrazovanja i zapošljavanja.¹

Da je obrazovanje imperativ razvoja u regionu zapadnog Balkana prepoznato je prije više od 15 godina kada su sve zemlje prihvatile **znanje** kao glavnu polugu razvoja, a razvoj **obrazovanja i nauke** kao ključni mehanizam za povećanje konkurentnosti svojih ekonomija. Vodeći se ciljevima EU, zemlje u regionu su preuzele obavezu razvoja društva znanja kroz reformu obrazovne strukture, modernizaciju

sadržaja i modela obrazovanja, kvalitete procesa i rezultata obrazovanja kako bi se pridružili Evropskoj porodici društava i ekonomija utemeljenih na znanju. Reformi sistema obrazovanja u mnogome je doprinio proces EU integracija koji je postavio obavezu usvajanja jasne i sveobuhvatne strategije cjeloživotnog učenja, kao i obrazovanja odraslih kao vitalne komponente kontinuuuma cjeloživotnog učenja koje pokriva cijeli rang formalnih, neformalnih i informalnih aktivnosti učenja, kako opšteg tako i stručnog, poduzetih od strane odraslih osoba nakon prestanka inicijalnog obrazovanja i obuke.

Bez zaokreta u pristupu obrazovanja svih kategorija stanovništva teško se može očekivati bitna promjena na tržištu rada u nadolazećem dinamičnom i nepredvidivom okruženju četvrte industrijske revolucije koja je zasnovana u potpunosti na znanju i novim tehnologijama i u kojoj je potražnja za jednostavnim i slabo plaćenim poslovima sve manja. Upravo zbog toga, u narednom periodu uspjeh u kreiranju kvalitetnijih i bolje plaćenih poslova značajno će zavisiti od sposobnosti lokalnih vlasti da definišu strategiju cjeloživotnog obrazovanja, a obrazovanja odraslih posebno kako bi opremili radnu snagu znanjima i vještinama neophodnim u 21. stoljeću.

¹ "The Economist" Jan. 17 2017 ([link](#))

Kratak pregled ekonomskog oporavka Bosne i Hercegovine

Nakon 20 godina tranzicijskih reformi, Bosna i Hercegovina se i dalje suočava sa niskim nivoom ekonomske aktivnosti, visokim stopama nezaposlenosti i rasprostranjenim siromaštvom. Prvi relevantni podaci o razmjerama ovih problema dobiveni su 2001. godine, nakon što je sa Svjetskom bankom provedeno statističko mjerenje životnog standarda (LSMS-BiH 2001). Ovo istraživanje je predstavljalo baznu tačku za kreiranje svih ključnih socio-ekonomskih reformi u zemlji od 2000-te godine do danas.

Istraživanje je, između ostalog, pokazalo da je ukupan broj stanovnika u zemlji smanjen za 15 procenata u odnosu na 1991. godinu, a da je od 3,7 miliona stanovnika u zemlji njih 29,6 procenata promijenilo mjesto boravka unutar zemlje.² Smanjenje populacije za 670 hiljada zajedno sa unutrašnjom migracijom više od milion stanovnika imali su snažan uticaj na pad ekonomske aktivnosti. Prije tranzicije 1,68 miliona osoba bilo je ekonomski aktivno, od kojih je velika većina bila zaposlena u formalnom sektoru, uglavnom u prerađivačkoj industriji. Većina onih koji su tokom '90-tih promijenili mjesto boravka su izgubili radna mjesta, a njihova stečena stručna znanja i vještine su postale manje relevantne u novim mjestima boravka. Od ovog šoka Bosna i Hercegovina se nije oporavila do danas. Migracija je posebno uticala na osobe sa srednjim nivoom stručnih vještina koje su bile relevantne za rad u specijalizovanim fabrikama koje su uglavnom egzistirale samo u njihovim prijeratnim mjestima boravka.

Ovo je potvrđeno u LSMS-2001 koji je ukazao na poražavajući niski nivo ekonomske aktivnosti

stanovništva. Iako je 58,2 procenta odraslog stanovništva bilo ekonomski aktivno (zaposleno ili nezaposleno) stopa zaposlenosti je iznosila tek 29,1 procenat, dok je stopa nezaposlenosti iznosila čak 50 procenata. LSMS-2001 je pokazao da i u strukturi zaposlenih postoje ozbiljni disbalansi gdje je čak 57 procenata svih zaposlenih generisalo prihode radom u neformalnom sektoru. Nepostojanje prilika za rad primoralo je čak 47,3 procenata odraslih da budu ekonomski neaktivni, što je dovelo do toga da je polovina stanovništva bila na granici siromaštva.

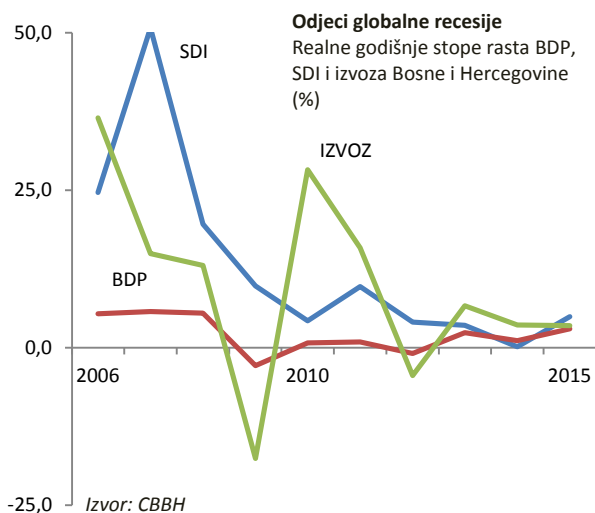
Nakon 2001. godine Bosna i Hercegovina je pristupila izradi PRSP/Srednjoročna strategija razvoja BiH (usvojena 2004. godine) na osnovu koje je poduzela niz socio-ekonomskih reformi kako bi se reaktiviralo tržište rada i smanjilo siromaštvo. U prvim godinama provođenja strategije počeli su se osjećati pozitivni rezultati reformi koje su usmjeravane i snažno podržavane od strane međunarodne zajednice i Evropske unije. U periodu 2004 – 2008 ostvaren je ozbiljan napredak – potpisano je evropsko partnerstvo sa EU, provedena reforma sistema oporezivanja i uveden je sistem PDV-a koji je značajno povećao fiskalne prihode lokalnih vlasti. U 2006. godini rast realnog bruto domaćeg proizvoda (BDP) je iznosio 5,5 procenata, a izvoz je na godišnjem nivou povećan za 36,5 procenta³, što je davalo naznake da je Bosna i Hercegovina konačno iza sebe ostavila negativne ekonomske trendove i konačno krenula putem oporavka. Posebno pozitivan uticaj na rast ekonomije i novih radnih mjesta imale su strane direktne investicije (SDI) koje su u periodu 2006-2008 godine rasle po prosječnoj godišnjoj stopi većoj od 30 procenata.⁴ Ekonomski oporavak je davao nadu da su se domaće vlasti napokon suočile sa izazovima nezaposlenosti koja je u to vrijeme

² (LSMS-2001) BHAS, FZS, RZS, WB: Blagostanje u Bosni i Hercegovini 2001: Mjerenje i nalazi

³ Centralna banka BiH: Glavni ekonomski indikatori za period 2005-2015 (www.cbbh.ba)

⁴ Centralna banka BiH: Strane direktne investicije u Bosni i Hercegovini za period 2005-2015 (www.cbbh.ba)

predstavljala najveći ekonomski i socijalni problem u zemlji. Do 2009. godine Bosna i Hercegovina je postizala izuzetne uspjehe po pitanju rasta BDP, izvoza i privlačenja investicija što je dovelo do značajnog povećanja broja zaposlenih i životnog standarda stanovništva. Ukupan broj zaposlenih na kraju 2008. godine povećan je za skoro 10 procenata u odnosu na 2006. godinu, a broj nezaposlenih je smanjen za skoro četvrtinu.⁵



U to vrijeme lokalne vlasti su prepoznale značaj ulaganja u obrazovanje kako bi se podstakla konkurentnost radne snage i osigurao veći stepen socijalnog blagostanja. Povećanje prihoda koje je uslijedilo nakon uvođenja PDV-a je iskorišteno za poboljšanje uslova rada u sektoru obrazovanja, povećane su zarade zaposlenih u školstvu, a takođe su stvoreni uslovi za prijem novih nastavnika i profesora u školama. Uz podršku Evropske unije, Bosna i Hercegovina je započela sa reformom obrazovanja kako bi se obrazovni sistem prilagodio promjenama koje su u to vrijeme sprovedene u Evropskoj uniji. U ovoj početnoj fazi reforma obrazovanja se fokusirala na sva tri nivoa obrazovanja: na osnovnom nivou kroz uvođenje devetogodišnjeg osnovnog obrazovanja, na

srednjem kroz uvođenje modularne nastave u stručnim školama, te kroz Bolonjski proces sa osnovnim ciljem stvaranja jedinstvenog Evropskog prostora visokog obrazovanja (FMOIN 2009).

Na nesreću, upravo kada je Bosna i Hercegovina počela da bilježi uspješne rezultate na svim poljima, Evropu i svijet je snažno pogodila globalna ekonomska i finansijska kriza koja se dramatično odrazila na zaposlenost, investicije u proizvodnju i deficite u budžetima vlada koji su skoro u potpunosti promijenili fokus vlasti sa reformi ka očuvanju kakve takve finansijske i socijalne stabilnosti u zemlji. Nažalost, posljedice usporavanja ekonomskog rasta su daleko od kraja i po svemu sudeći oporavak će trajati do početka narednog desetljeća. Jedan od rijetkih regiona unutar Bosne i Hercegovine koji je uspješno prebrodio negativne posljedice finansijske krize i koji je iskoristio krizu za mobilizaciju raspoloživih resursa i njihovo ulaganje u razvoj izvozno orijentisane proizvodnje je Bosansko-podrinjski kanton Goražde, koji je u periodu od 2009. do 2016. povećao broj zaposlenih za 40 procenata i smanjio broj nezaposlenih za 17 procenata i time postao region sa najmanjom stopom nezaposlenosti u BiH.

U ovim naporima posebno važnu ulogu imala je saradnja između javnog, privatnog i civilnog sektora u sektoru obrazovanja koji je omogućio brzu i efikasnu prekvalifikaciju i osposobljvanje radne snage za potrebe rastuće izvozne industrije. Zahvaljujući pozitivnim efektima saradnje obrazovanja sa privredom, u ovom kantonu je snažno porasla svijest o ulozi obrazovanja odraslih u smanjivanju jaza u vještinama i usaglašavanju obrazovne ponude sa potrebama ekonomije. Pozitivni pomaci koje je napravio ovaj kanton snažno su podržani od međunarodnih institucija koje su podržale većinu projekata usmjerenih na razvoj obrazovanja i njegovu bližu saradnju sa rastućom izvoznom industrijom.

⁵ Agencija za statistiku BiH: Anкета o radnoj snazi za 2006., 2007. i 2008. godinu



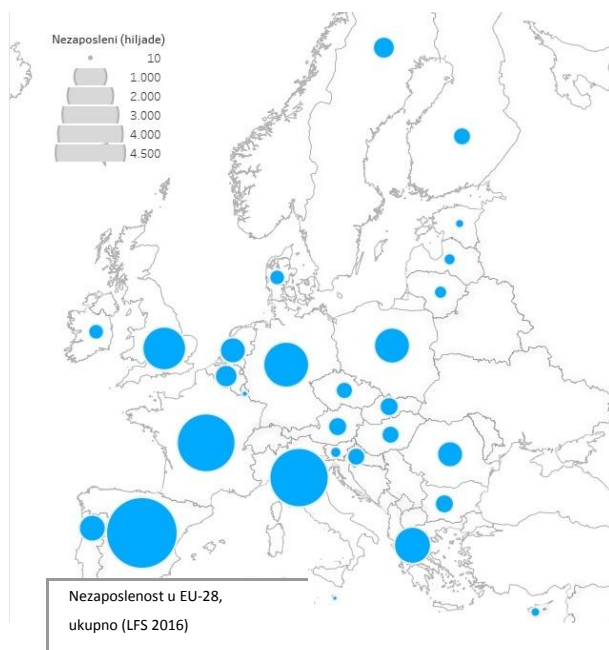
2

Politika obrazovanja odraslih u Evropskoj uniji

Poremećaji u ekonomiji i nezaposlenost su globalni izazovi. Šta možemo naučiti iz iskustva Evropske unije u borbi protiv nezaposlenosti i smanjivanju jaza između vještina radne snage i potražnje na tržištu rada?

Politika obrazovanja odraslih u Evropskoj uniji

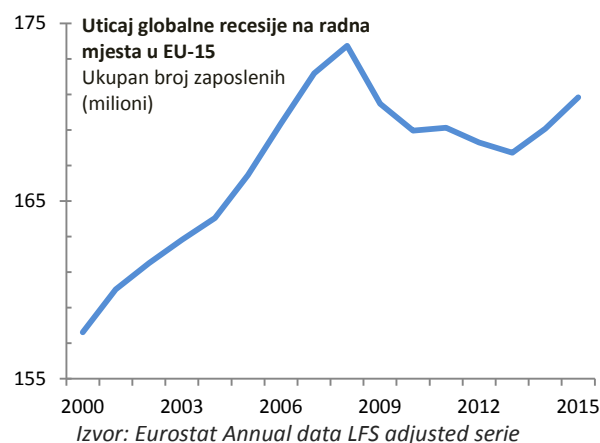
Fokus na pametnom, održivom i uključivom razvoju



Nezaposlenost ne predstavlja izazov samo za zemlje zapadnog Balkana. U 2016. godini u Evropskoj uniji bilo je više od 20 miliona nezaposlenih osoba, sa izraženom nezaposlenošću kod mlađih kategorija stanovništva koja se više nego udvostručila u proteklih 20 godina. Nedostatak poslova, smanjenje potražnje, nedostatak vještina samo su neki od izazova sa kojima se suočavaju nezaposleni nakon što je u 2007/09 evropska ekonomija ušla u duboku recesiju koja je smanjila realni BDP za 4 procenta i prouzrokovala gubitak od 4,7 miliona radnih mjesta u prve dvije godine krize.

Odgovor na krizu je bio brz i odlučan. U decembru 2008. godine EU je pokrenula Evropski plan obnove, koji je pored mjera na stabilizaciji finansijskog sektora, oporavka i reforme bankarskog

sektora, imao za cilj povratak povjerenja u ekonomiju kroz strateške mjere usmjerene da podrže biznise i tržište rada. Iako je odgovor EU bio veoma brz, zbog velikog gubitka radnih mjesta mnoge zemlje članice ni do danas nisu uspjele dostići broj zaposlenih iz perioda prije krize.



Evropska unija je na izazove globalne recesije odgovorila **Strategijom za pametni, održivi i uključivi rast** (Europa 2020) u kojoj je cjeloživotno učenje i razvoj vještina stanovništva prepoznala kao ključni element u odgovoru na ekonomsku krizu i izazove starenja stanovništva. Početkom 2008. godine Evropski parlament donio je Rezoluciju o obrazovanju odraslih pod naslovom: "*Nikad nije kasno za učenje*" u kojoj je pozvao države članice da promovišu sticanje znanje i razvoj kulture cjeloživotnog učenja. Sredinom iste godine Vijeće Evropske unije donijelo je zaključke o obrazovanju odraslih kojim se po prvi put uspostavlja set

zajedničkih prioriteta u sektoru obrazovanja odraslih i kojim se otvorio put prema intenzivnoj kooperaciji u Evropi u ostvarivanju specifičnih mjera koje su imale za cilj povećanje participacije i podizanje kvalitete obrazovanja odraslih.⁶ U **Europa 2020** definisano je nekoliko vodećih inicijativa kao što su:

- **Agenda za nove vještine i poslove** koja poziva zemlje članice da osiguraju sticanje vještina potrebnih za buduće učenje i tržište rada kroz osnovno, stručno i visoko obrazovanje, a takođe i kroz obrazovanje odraslih;
- **Evropska platforma protiv siromaštva** predlaže razvoj inovativnog obrazovanja za siromašne zajednice kako bi se smanjio uticaj pada ekonomske na povećanje siromaštva širokih razmjera;
- **Unija inovacija** koja promovira izvrsnost u obrazovanju i razvoju vještina da bi se osigurao budući rast iz inovacija u proizvode, usluga i biznis modela u Evropi koja se suočava sa starenjem stanovništva i konkurencijskim pritiscima izrastajućih ekonomija.

Odmah po usvajanju strategije, Vijeće Evropske unije donijelo je nekoliko zaključaka i odluka u kojima je naglašeno da proširivanje pristupa za obrazovanje odraslih može kreirati nove mogućnosti za aktivnu inkluziju i veću socijalnu participaciju.⁷ U smjernicama za politiku zapošljavanja zemalja članica, EU je tražila da se promovira efektivni podsticaji za cjeloživotno učenje onih koji se nalaze unutar i izvan zaposlenosti i koji bi osigurali da svaka odrasla osoba ima priliku za re-trening i da napreduje jednu stepenicu naprijed u svojim kvalifikacijama.⁸

U cilju da se suoči sa kratkoročnim i dugoročnim posljedicama ekonomske krize, Evropska unija

je prepoznala potrebu da odrasle osobe redovno poboljšavaju svoje lične i profesionalne vještine i kompetencije. Obzirom na nestabilnost tržišta rada i potrebe za smanjenjem rizika od socijalne isključenosti ovo se posebno odnosi na osobe sa slabijim vještinama i slabijim kvalifikacijama, ali podcrtavajući da i visoko kvalifikovane osobe mogu imati značajne koristi od cjeloživotnog obrazovanja. Vijeće EU krajem 2011. donijelo je rezoluciju o obnavljanju **Evropske agende za obrazovanje odraslih**,⁹ u kojem se poziva da se agenda treba gledati u kontekstu **dugoročne vizije za obrazovanje odraslih do 2020. godine** koja će nastojati da poveća sektorski profil obrazovanja odraslih uopšte, a posebno kroz:

1. **povećanje mogućnosti za odrasle**, bez obzira na spol, njihove lične i porodične uslove, da pristupe visokokvalitetnim mogućnostima za učenje u bilo kojem periodu njihovog života, da bi podstakli lični i profesionalni razvoj, osnaživanje, veću zapošljivost i aktivnu participaciju u društvu;
2. **razvijanje novog pristupa obrazovanju odraslih** i treningu koji će se fokusirati na ishode učenja i odgovornosti i autonomiju osobe koja uči;
3. **podsticanje veće svjesnosti među odraslim osobama** da je učenje doživotni poduhvat koji trebaju ostvarivati u redovnim intervalima tokom njihovog života, a posebno tokom perioda nezaposlenosti ili tranzicije u karijeri;
4. **ohrabrivanje razvoja efektivnog sistema smjernica** za cjeloživotno učenje i integrisanog sistema za validaciju neformalnog i informalnog učenja;
5. **osiguranje sveobuhvatnog, visokokvalitetnog formalnog i neformalnog obrazovanja i obuke za odrasle** sa ciljem sticanja ključnih kompetencija ili koje će voditi do sticanja

⁶ Zaključci Vijeća EZ OJ C 140, 6.6.2008.

⁷ Zaključci Vijeća EU OJ C 135, 26.5.2010.

⁸ Odluka Vijeća EU OJ L 308, 24.11.2010.

⁹ Rezolucija Vijeća EU OJ C 372, 20.12.2011.

- kvalifikacija na svim nivoima Evropskog kvalifikacijskog okvira (EQF), koje treba biti podržano od strane civilnog društva i socijalnih partnera, kao i lokalnih vlasti;
6. **osiguranje fleksibilnih aranžmana** koji su prilagođeni različitim potrebama za obukom odraslih, uključujući obuku unutar kompanija i učenja na radnom mjestu;
 7. **podsticanje na veću svjesnost među poslodavcima** da učenje odraslih doprinosi promociji produktivnosti, konkurentnosti, kreativnosti, inovaciji i poduzetništvu, i da je važan faktor u povećanju zapošljivosti i mobilnost radne snage za njihove zaposlenike;
 8. **ohrabrivanje institucija visokog obrazovanja** da prihvate manje tradicionalne grupe učenika, kao što su odrasli učenici, kojim će pokazati socijalnu odgovornost i veću otvorenost prema široj zajednici, ali i takođe kojim će se uključiti u demografske izazove i zahtjeve koje donosi starenje društva;
 9. **promociju uloge socijalnih partnera i civilnog društva** u artikulisanju potreba za obukom i razvoju mogućnosti za učenje za odrasle ljude, kao i optimiziranje uključenosti centralnih, regionalnih i lokalnih vlasti;
 10. **promociju balansirane alokacije resursa za obrazovanje** i obuku tokom životnog ciklusa na bazi podijeljenje odgovornosti i snažne javne privrženosti, posebno prema davanju prilike za drugu šansu i razvoju bazičnih vještina;
 11. **uključivanje socijalnih partnera** i podizanje njihove svjesnosti u vezi beneficija, takođe i za njih, u vezi učenja na radnom mjestu uključujući obezbjeđenje osnovnih vještina;
 12. **izrada dobro razvijenih prilika za učenje za starije ljude**, u cilju promocije aktivnog, autonomnog i zdravog života u starosti, kako

bi koristili njihovo znanje, iskustvo i socijalni i kulturni kapital za koristi društva u cjelini;

13. **pravljenje snažne privrženosti promociji obrazovanja odraslih** kao sredstva podsticanja solidarnosti između različitih starosnih grupa i između kultura i ljudi, bez obzira na porijeklo.

Ove smjernice predstavljaju temelj Evropske agende za obrazovanje odraslih za period 2012-2014 godine u kojoj je, uzimajući u obzir specifičnosti svake zemlje članice,¹⁰ definisano pet prioritarnih oblasti i to:

1. ***Napraviti cjeloživotno učenje i mobilnost realnošću*** kako bi se povećala i proširila participacija odraslih u cjeloživotnom učenju kroz fokusiranje na stimulisanje ponude, promociju i uključivanje poslodavaca u proces učenja na radnom mjestu, promociju fleksibilnih puteva za obrazovanje odraslih i uspostavljanje funkcionalnih sistema za validaciju neformalnog i informalnog učenja i promociju njegovog korištenja od strane odraslih na svim kvalifikacijskim nivoima.
2. ***Poboljšanje kvalitete i efikasnosti obrazovanja i treninga*** kako bi se izgradio snažan sektor obrazovanja odraslih kroz razvoj osiguranja kvalitete za pružaoce usluga obrazovanja odraslih, osiguranje održivog i transparentnog sistema za finansiranje obrazovanja odraslih, razvoj mehanizama koji bi osigurali da usluge obrazovanja odraslih bolje reflektuju potrebe tržišta rada i kroz intenziviranje kooperacije i partnerstva između svih stakeholdera relevantnih za obrazovanje odraslih.
3. ***Promocija jednakosti, socijalne kohezije i aktivnog građanstva kroz obrazovanje odraslih*** kroz fokusiranje na unaprijeđenje

¹⁰ C 372/5 Evropska agenda za obrazovanje odraslih: Prioritetne oblasti za period 2012-14, 20.12.2011.

pismenosti i bazičnih brojčanih vještina i razvoj digitalne pismenosti koja je neophodna za aktivnu participaciju u društvu, povećanje ponude i ohrabrivanje pojedinaca za uključivanje u obrazovanje odraslih, povećanje mogućnosti za učenje za starije odrasle osobe, kao i kroz adresiranje prema potrebama za učenjem za osobe sa onesposobljenjima.

4. ***Povećanje kreativnosti i inovativnosti odraslih i njihovog okruženja za učenje*** kako bi se razvilo novo pedagoško i kreativno okruženje za učenje kroz promociju i preuzimanje transverzale ključnih kompetencija - učenje učenja, jačanje uloge kulturnih organizacija (muzeji, biblioteke) i civilnog društva, i kreiranje boljeg korištenja ICT u kontekstu cjeloživotnog učenja.
5. ***Unaprijeđenje baze za obrazovanje odraslih i monitoring sektora obrazovanja odraslih*** sa fokusom na aktivno učešće i implementaciju ključnih poruka koje proizilaze iz vodećih međunarodnih istraživanja i studija, poduzimanje napora da se prikupljaju zadovoljavajući polazni podaci o participaciji, pružaočima usluga, finansiranju, učincima i širim benefitima obrazovanja odraslih, te kroz jačanje monitoringa i procjene uticaja sektora obrazovanja odraslih, istraživanja i analiza u obrazovanju odraslih i izvještavanje o politikama u vezi obrazovanja odraslih.

Stavljanje obrazovanja pod jače reflektore evropske politike doprinijelo je dubljem sagledavanju veza između različitih domena obrazovanja i alarmne podzaposlenosti. Sigurno je da je nedostatak potražnje za proizvodima i uslugama dominantni faktor koji je uticao na smanjenje nezaposlenosti u mnogim EU članicama. Ipak, istraživanja pokazuju da jedan od tri poslodavca ima problem da popuni otvorene pozicije za radna

mjesta.¹¹ Prema istraživanju koje je u 2013. objavio Eurobarometar, četiri od deset kompanija u EU imaju poteškoće da pronađu osoblje sa odgovarajućim vještinama. Istraživanja ukazuju da na tržištu nedostaje radne snage sa odgovarajućim tehničkim vještinama i specifičnim vještinama potrebnim na radnom mjestu. Mnogi poslodavci ističu zamjerke da je ovaj problem prouzrokovan time što su svršeni studenti slabo pripremljeni za potrebe na radnom mjestu i da je deficit u vještinama ozbiljan krivac za visoke stope nezaposlenosti.

Trendovi na tržištu rada ukazuju na to da je puno više lica sa slabijim obrazovanjem nego što ima poslova na tom nivou. Ali, to je samo jedan od uzroka nepodudaranja nivoa vještina sa ponudom i potražnjom na tržištu rada. Istraživanja ukazuju da je slaba ponuda radnih mjesta i veća konkurencija između radne snage uticali na radnike da prihvataju poslove koji ne odgovaraju njihovim kvalifikacijama, što je dovelo da je značajan broj visokokvalifikovanih radnika bio prinuđen prihvatiti poslove koji obično zahtijevaju niži nivo kvalifikacija.

Radnici koji su prekvalifikovani za svoj posao su puno više izloženi riziku da imaju manje plaće, niži stepen zadovoljstva na poslu kao i veći stepen fluktuacije nego što je to slučaj sa radnicima koji rade na poslovima sa odgovarajućim stepenom kvalifikacije. Radnici koji su prekvalifikovani za svoj posao često padaju u zamku poslova u kojima ne mogu razviti i u potpunosti iskoristiti svoj potencijal. Sa druge strane, poslodavci govore da ne mogu popuniti otvorena radna mjesta iz razloga što i visokokvalifikovani kandidati imaju pogrešne vještine. Oni tvrde da obrazovni sistemi educiraju studente kako bi počeli raditi sutra u vještinama koje su industriji bile potrebne juče.

¹¹ CEDEFOP: "Skill mismatch: more than meets the eye", Mart 2014.

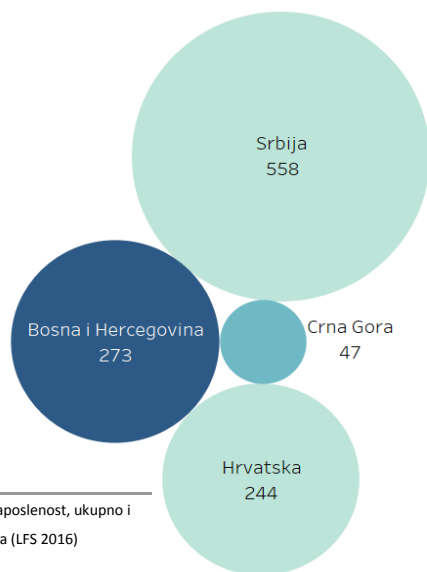
3

Obrazovanje odraslih: Odgovor zapadnog Balkana

Cjeloživotno obrazovanje i nadogradnja znanja i vještina prepoznato je kao prioritet u svim zemljama zapadnog Balkana. Kako zemlje u regionu vide ulogu cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih u razvoju vještina i konkurentnosti radne snage?

Obrazovanje odraslih: Odgovor zapadnog Balkana

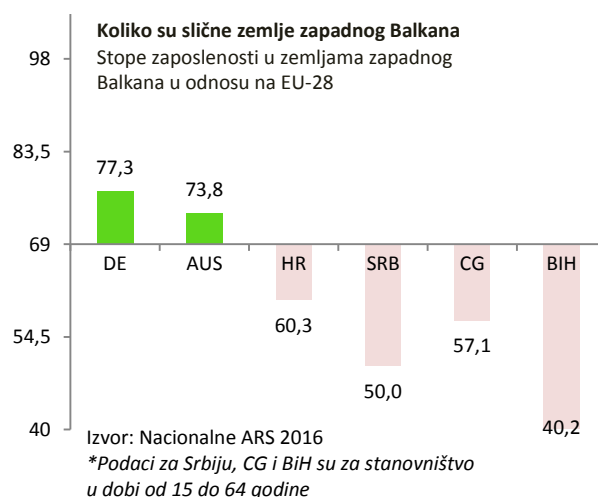
Dostizanje ciljeva Evropske unije u oblasti cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih



Zemlje na zapadnom Balkanu, uz određene socio-ekonomske i političke različitosti, godinama se suočavaju sa visokom nezaposlenošću i neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu radne snage. Nezaposlene osobe, a posebno mladi su demoralisani potragom za novim poslovima, a njihove stečene vještine su sve manje tražene od strane poslodavaca, dok udio radne snage koja je slabo pripremljena za poslove u 21. stoljeću postaje sve veći.

U odnosu na Evropsku uniju, stanje u regionu po pitanju usklađenosti ponude i potražnje za radnom snagom je znatno složenije. Ekonomska kriza je dovela do izuzetno niskih stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva i visokim učešćem obeshrabrenih nezaposlenih osoba koje izlaze iz tržišta rada od kojih mnogi pokušavaju da svoju šansu pronađu van granica svojih država.

U 2016. godini, u Evropskoj uniji stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine iznosila je 69 procenata što je za 6 procenata niža stopa od stope koja je kao cilj postavljena za 2020. godinu. Od svih zemalja zapadnog Balkana, Hrvatska je najdalje odmakla po pitanju dostizanja ciljeva EU po pitanju zaposlenosti stanovništva u dobi 20-64 godine u kojoj je ova stopa za 2015. godinu iznosila 60 procenata. Iza nje najmanje zaostaje Crna Gora u kojoj je stopa zaposlenosti stanovništva u dobi 15-64 godine iznosila 57 procenata. Stanje u Srbiji je dosta nepovoljnije obzirom na to da je stopa zaposlenosti tek 50 procenata, dok je najlošije stanje u Bosni i Hercegovini u kojoj je stopa zaposlenosti stanovništva u dobi 15-64 godine svega 40 procenata.



Da bi zemlje u regionu dostigle trenutnu stopu zaposlenosti stanovništva u Evropskoj uniji trebale bi biti u mogućnosti otvoriti 1,3 miliona novih radnih mjesta. Najteži dio ovog izazova stajao bi pred

Bosnom i Hercegovinom i Srbijom i da bi ove dvije države dostigle trenutni nivo zaposlenosti EU trebale bi biti u stanju otvoriti 558, odnosno 483 hiljada novih radnih mjesta. Takođe pred Hrvatskom stoji izazov otvaranja 222 hiljada novih radnih mjesta, dok Crnoj Gori nedostaje 45 hiljada radnih mjesta.

Kako bi osigurale uspjeh u ostvarivanju ciljeva u borbi protiv nezaposlenosti, zemlje u regionu su prepoznale cjeloživotno učenje i osiguranje visokokvalitetnih vještina za odraslo stanovništvo kao ključni alat za postizanje viših stopa zaposlenosti i bolje plaćenih poslova. Obzirom na slična iskustva i izazove sa kojima se suočavaju, kao i slične principe koji su usvojeni po pitanju uloge obrazovanja u osiguranju konkurentne radne snage, zemlje u regionu su postavile i slične ciljeve po pitanju strategija obrazovanja odraslih.

Hrvatska

Hrvatska akademija nauke i umjetnosti je u decembru 2002. usvojila "**Deklaraciju o znanju**" u kojoj je ukazala na važnost znanja kao glavne poluge razvoja, te razvoja obrazovanja i nauke prema svjetskim kriterijima kvalitete kao prvog koraka na putu ka društvu znanja.¹² Važnost obrazovanja u povećanju konkurentnosti hrvatske ekonomije prepoznata je nakon što su objavljeni rezultati popisa stanovništva iz 2001. u kojem su dobiveni podaci da je 40,3 procenta odraslog stanovništva imalo maksimalno završenu osnovnu školu, 47 procenata srednju školu, dok je tek 11,9 procenata stanovništva imalo završenu višu ili visoku školu.¹³ U preporukama za povećanje konkurentnosti definisano je da obrazovanje može doprinijeti povećanju konkurentnosti kroz poboljšanje obrazovne strukture; modernizaciji sadržaja i modela obrazovanja na svim nivoima kroz usmjerenost na razvijanje temeljnih

¹² "Deklaracija o znanju", HAZU 2012.

¹³ Podaci Državnog zavoda za statistiku RH, Popis 2001.

kompetencija; uspostavi sistema vrednovanja i samovrednovanja kvalitete procesa i rezultata obrazovanja; povećanju ulaganja ekonomije i države u obrazovanje; i većoj uključenost u proces obrazovanja i učenja.¹⁴

U skladu sa četiri strateška cilja na ostvarivanju održivog rasta BDP-a, smanjenja nezaposlenosti, povećanja kvalitete života i povećanja stepena društvene uključenosti, krajem 2004. godine Vlada Republike Hrvatske je donijela Strategiju obrazovanja odraslih sa ciljem da se kroz cjeloživotno učenje Hrvatska pridruži evropskoj porodici društava i ekonomija utemeljenih na znanju.¹⁵ Nakon što je prihvaćen zahtjev Hrvatske za članstvo u EU, Hrvatska se obavezala na razvoj obrazovnog sistema koji će biti oslonjen na moderne tekovine ujedinjene Evrope, u okviru čega je prihvaćena obaveza usvajanja jasne i sveobuhvatne strategije cjeloživotnog učenja koja se treba zasnivati na temeljima koji razvijaju partnerski pristup, koji se baziraju na utvrđivanju obrazovnih potreba, osiguranje odgovarajućih resursa i uspostavljanje mehanizama procjene i osiguranja kvalitete.

Nakon prihvatanja zahtjeva za članstvo u Evropskoj uniji, u cilju ispunjavanja obaveza procesa EU integracija, Hrvatska je u 2007. godini usvojila drugu inoviranu strategiju obrazovanja odraslih u kojoj su utvrđeni slijedeći strateški ciljevi:

1. **Razviti** organizacijske i finansijske uslove za ostvarivanje cjeloživotnog učenja za sve građane;
2. **Izgraditi** sistem obrazovanja/učenja odraslih, koji će svima pružiti jednake mogućnosti za uključenost u kvalitetno učenje tokom čitavog života u kojem se obrazovna ponuda temelji i proizilazi iz zahtjeva i potreba za učenjem;

¹⁴ "55 preporuka za povećanje konkurentnosti Hrvatske", NVK 2012.

¹⁵ Strategija obrazovanja odraslih Republike Hrvatske, prvo izdanje, novembar 2004.

3. **Donijeti** mjere za zajedničko i usklađeno djelovanje ministarstava, socijalnih partnera i obrazovnih ustanova;
4. **Stvoriti** zakonske i stručne pretpostavke kako bi obrazovanje odraslih bilo jednako važan, sastavni dio obrazovnog sistema;
5. **Prilagoditi** obrazovno planiranje i programiranje, strategije i oblike podučavanja i učenja mogućnostima i potrebama pojedinaca, zahtjevima tržišta rada, radnom i društvenom okruženju;
6. **Poticati** i osposobljavati građane za učešće u svim područjima savremenog života;
7. **Poticati** korištenje nove informacijske i komunikacijske tehnologije (ICT) u cjeloživotnom učenju i obrazovanju odraslih;
8. **Pospješiti** integraciju rada i učenja.¹⁶

Ovi strateški ciljevi su definisani na osnovu postignutog koncenzusa da je znanje osnovna proizvodna snaga u ljudskom društvu i glavni uslov uspješnosti, da je intelektualni kapital ljudi i njegova raznovrsnost neposredno zavisna o sistemu obrazovanja koji se temelji na načelu cjeloživotnog učenja.

Kako bi razvili organizacijske, stručne i finansijske pretpostavke, planirano je između ostalog:

- **unaprijeđenje regulatornog okvira** koji će omogućavati ostvarivanje prava na učenje za odrasla lica, razvijanje metoda za priznavanje iskustvenog i prijašnjeg znanja, razvijanje strategija koje bi obrazovanje odraslih učinili dostupnijim;
- **kreiranje systemske finansijske podrške** javnih vlasti u obrazovanju odraslih;
- **poboljšanje obrazovne ponude** obrazovanja odraslih koja će obuhvatati privredno orijentisane obrazovne programe koji će podsticati veću zapošljivost, kao i socijalno orijentisane obrazovne programe koji će

omogućavati veću aktivnu participaciju društva, kao i obrazovne programe koji će promovisati veću fleksibilizaciju u obrazovanju. Poboljšanje ponude je usmjereno ka sticanju temeljnih vještina i osnovnog obrazovanja odraslih, razvoja srednjeg obrazovanja odraslih, te ka uključivanju univerziteta i visokih škola u program cjeloživotnog učenja;

- **razvoj infrastrukture** za obrazovanje odraslih, a posebno otvorenih učilišta, osnovnih i srednjih škola, centara za obrazovanje u privrednim društvima i privatnim školama, strukovnim udruženjima i nevladinim organizacijama;
- **osiguranje osnovnih andragoških znanja i vještina** za nastavni kadar u obrazovanju odraslih, kao i razvoj modularnih programa za njihovo osposobljavanje i usavršavanje u cilju osiguranja kvalitete u obrazovanju odraslih;
- **povećanje istraživačkih i razvojnih projekata** u obrazovanju odraslih kako bi se doprinijelo razvoju djelatnosti obrazovanja odraslih, razvoju kapaciteta i unaprijeđenju obrazovne ponude;
- **osiguranje partnerstva** u obrazovanju odraslih svih zainteresovanih strana i svih nivoa vlasti;
- **razvoj sistema certifikacije znanja** stečenog u obrazovanju odraslih, kao i evaluacija i vrednovanje znanja stečenog u procesu neformalnog i informalnog obrazovanja odraslih.

U godinama koje su uslijedile, Hrvatska nije postigla sve rezultate koji su bili očekivani ovom strategijom. Nije postignut zadovoljavajući nivo uključenosti građana, a glavni razlozi su ležali u nedovoljnim finansijskim resursima, neadekvatnom ponudom i kvalitetom programa za obrazovanje

¹⁶ Strategija obrazovanja odraslih Republike Hrvatske, april 2007.

odraslih, kao i nedovoljnim stepenom uključenosti univerziteta u proces obrazovanja odraslih.

Istovremeno u Hrvatskoj postaje sve veća potreba za obrazovanjem odraslih jer trendovi starenja stanovništva, visoka nezaposlenost i neprilagođenost postojeće obrazovne strukture tržištu rada i dalje predstavljaju značajne prepreke ekonomskom i društvenom razvoju. Zbog toga, Vlada u Strategiji obrazovanja iz 2014. godine definiše nove strateške ciljeve u obrazovanju odraslih, i to:¹⁷

1. **Osigurati preduslove** za povećanje uključenosti odraslih građana u procese cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
2. **Unaprijediti i proširiti** učenje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje na radnom mjestu i s radnog mjesta;
3. **Uspostaviti** sistem osiguranja kvalitete u obrazovanju odraslih;
4. **Poboljšati** organiziranost, finansiranje i upravljanje procesima obrazovanja odraslih.

Za razliku od prethodne, nova strategija jasnije definiše ciljeve i mjere koje je neophodno poduzeti na implementaciji, sa utvrđenim nosiocima nadležnosti, tijelima za provođenje, rokovima i pokazateljima ostvarivanja.

U okviru prvog strateškog cilja planirano je definisanje novih standarda zanimanja i kvalifikacija prema zahtjevima tržišta rada, andragoško usavršavanje nastavnika, uspostavljanje procesa vrednovanja prethodno stečenih znanja i vještina, razvoj centara za obuku, razvijanje sistema za obuku odraslih kroz e-learning, osiguranje finansijskih podsticaja za obrazovanje odraslih, definisanje programa neformalnog obrazovanja od posebnog interesa, te mjere koje doprinose promociji cjeloživotnog obrazovanja.

U okviru drugog strateškog cilja planiran je razvoj specifičnih programa obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za mala i srednja preduzeća (MSP) i poduzetnike, kao i definisanje modela saradnje između obrazovanja, privrede i lokalnih vlasti.

U okviru trećeg strateškog cilja planirano je analiziranje postojećih programa obrazovanja odraslih, izrada procedura koje će poboljšati kvalitet obrazovanja odraslih, te prilagođavanje osnovnih i srednjoškolskih programa obrazovanja potrebama odraslih osobe, te poboljšanje kriterija za akreditaciju programa obrazovanja odraslih.

U okviru četvrtog strateškog cilja planiran je razvoj postojećih i uspostavljanje novih obrazovnih institucija, osnivanje centara za obrazovanje odraslih na univerzitetima, uvođenje obaveze stručnog usavršavanja andragoških radnika, poboljšanje koordinacije u finansiranju programa obrazovanja odraslih, definisanje pokazatelja uspješnosti i modela praćenja učinka obrazovanja odraslih.

Srbija

Još od 2000-te godine Srbija se suočavala sa problemima zastoja u razvoju, velikim disproporcijama unutar ekonomske, demografske i obrazovne strukture, starenjem stanovništva, širokim razmjerama siromaštva, visokom nezaposlenošću mladih, nepovoljnom obrazovnom i kvalifikacionom strukturom zaposlenog stanovništva, kao i nepostojanjem sistemskog pristupa u razvoju obrazovanja i učenja odraslih kako bi se izgradilo društvo zasnovano na znanju.

Kako bi se odgovorilo na potrebe tržišta rada i potrebe za novim znanjima i vještinama; podstaklo povećanje vrijednosti ljudskog kapitala koji je neophodan za održivi socio-ekonomski razvoj i njenu integraciju u globalnu ekonomiju; doprinijelo punoj

¹⁷ Vlada HR: "Strategija obrazovanja, nauke i tehnologije" NN 2364 124/2014

socijalnoj participaciji i stvaranju mogućnosti za veće stope zaposlenosti i konkurentnosti na tržištu rada; povećala mobilnost radne snage i socijalna kohezija, Srbija je u 2006. godini usvojila Strategiju razvoja obrazovanja odraslih.¹⁸

Strategija obrazovanja odraslih je prepoznata kao instrument koja je trebala postati nosilac procesa cjeloživotnog učenja i integralni dio sistema obrazovanja koji će kao takav postati snažan faktor ekonomskog razvoja, povećanja produktivnosti i konkurentnosti ekonomije što je neophodno za rast zaposlenosti i smanjenje internih disproporcija u ekonomskom razvoju. Takođe, strategija je trebala obezbijediti korektivni faktor redovnom sistemu obrazovanja i postati njegov inovativni dio.

U skladu sa ovim načelima, definisana je osnovna svrha strategije koja je usmjerena na izgradnju društvenog ambijenta i osnovnih mehanizama za obrazovanje i učenje odraslih i kreiranje sistema za obrazovanje i obuku odraslih čije su karakteristike: relevantnost, fleksibilnost, efikasnost i efektivnost, dostupnost i održivost.¹⁹

U skladu sa načelima i svrhom strategije, definisani su slijedeći strateški ciljevi:

1. **Obezbjeđenje dostupnosti** sistema obrazovanja i obuke svim kategorijama odraslog stanovništva kroz uspostavljanje pluralizma u sistemu obrazovanja odraslih;
2. **Decentralizacija i partnerski pristup** u upravljanju, organizaciji i realizaciji obrazovanja odraslih;
3. **Obezbjeđenje kvaliteta** obrazovanja i osposobljavanja odraslih kroz zakonsku regulativu i uspostavljanje standarda obrazovanja;

¹⁸ "Strategija razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji", str 4. 2006.

¹⁹ Isto, str 5.

4. **Unaprijeđenje kapaciteta** i kvaliteta obrazovanja odraslih.²⁰

Kako bi se povećala **dostupnost** planirane su aktivnosti koje su trebale obezbijediti zaključivanje sporazuma o socijalnom partnerstvu u stručnom obrazovanju i obuci, osnivanje savjeta za stručno obrazovanje i obuku, osnivanje lokalnih savjeta za razvoj ljudskih resursa sa zadatkom da analizira i prati stanje ljudskih resursa, identifikuje potrebe i prikuplja informacije u vezi obrazovanja odraslih i preporučuje modele i mjere finansiranja obrazovanja i obuke odraslih.

Fokus u pravcu **decentralizacije i stvaranju partnerskog pristupa** predviđao je definisanje jasne nadležnosti i odgovornosti u pogledu regulacije, upravljanja, finansiranja i ko-finansiranja troškova pojedinih oblika ili programa obrazovanja i obuke odraslih.

Strategija se najvećim dijelom fokusira na realizaciju trećeg strateškog cilja koji je trebao omogućiti razvoj **raznovrsnih programskih opcija** i unaprijeđenje dostupnosti obrazovanja odraslih kako bi se proširile realne mogućnosti obrazovanja odraslih, stvorilo dobro uređeno tržište obrazovnih programa i zadovoljile potrebe tržišta rada i pojedinaca za znanjima i vještinama. U tom cilju strategija daje akcenat na razvoj programa osnovnog obrazovanja odraslih koji bi pored bazičnih znanja i vještina polaznicima omogućili razvoj kapaciteta za socijalnu integraciju, dobijanje i zadržavanje posla, unaprijeđenje i zaštitu zdravlja, kontinuirani lični razvoj i zaštitu životne sredine. Posebna pažnja je data razvoju programa stručnog obrazovanja i obuke odraslih kojim je planiran razvoj inicijalnih programa stručnog obrazovanja koji bi po modularnom modelu bio prilagođen potrebama odraslih, kao i razvoju kratkotrajnih modularnih programa za tržište rada. Posebno mjesto u ovoj grupi programa zauzimaju

²⁰ Isto, str 7.

programi ključnih kompetencija/personalnih kvalifikacija koji bi omogućavali sticanje različitih vještina u oblastima kao što su ICT, strani jezici, personalne vještine, interpersonalne vještine i vještine samozapošljavanja.

U planovima za unaprijeđenje kapaciteta akcenat je dat stvaranju kapaciteta i kvaliteta obrazovanja odraslih koji će zadovoljiti potrebe pojedinaca, lokalne zajednice i tržišta rada kroz donošenje zakonske regulative, uspostavljanje sistema finansiranja, utvrđivanje standarda obrazovanja i obuke, uspostavljanje sistema akreditacije i certifikacije, savjetovanja i vođenja kao i uspostavljanje sistema za kontrolu kvaliteta programa obrazovanja i obuke.

U 2012. godini, usvojena je nova Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine u kojoj je definisana misija obrazovanja odraslih koja treba "da omogući odraslim građanima pravo na obrazovanje i učenje tokom čitavog života i da time doprinese njihovom ličnom i profesionalnom razvoju, boljem zapošljavanju i socijalnoj participaciji".²¹

U ovoj strategiji obrazovanje odraslih se definiše kao integralni dio sistema obrazovanja koji ima funkciju da odgovori na potrebe tržišta rada i pojedinaca za novim znanjima i vještinama; unaprijedi mogućnosti za zapošljavanje; omogući profesionalnu mobilnost i fleksibilnost radno sposobnog stanovništva; poveća vrijednosti ljudskog kapitala i mogućnost održivog socio-ekonomskog razvoja zemlje i njenu integraciju u globalnu ekonomiju; doprinese smanjenju siromaštva, povećanju inkluzije i međugeneracijske solidarnosti, te kvaliteti života, razvoju demokratije, interkulturalnosti i tolerancije.

Razvoj obrazovanja odraslih je definisan kroz:

- **Veći obuhvat** odrasle populacije uključene u obrazovanje odraslih;
- **Obezbjedenje većeg kvaliteta** programa obrazovanja odraslih;
- **Osiguranje relevantnosti** programa obrazovanja odraslih, a posebno programa sticanja vještina u skladu sa potrebama tržišta rada;
- **Povećanje efikasnosti** obrazovnog procesa sa unaprijeđenjem kvalitete ishoda obrazovanja i racionalnu upotrebu resursa;
- **Razvijanje sistema priznavanja** prethodnog učenja;
- **Razvijanje sistema karijernog vođenja** i savjetovanja koji pomaže u boljem zapošljavanju i u procesu sticanja znanja, vještina i kompetencija.

Nova strategija obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja odnosi se na sve nivoe obrazovanja i obuhvata sve starosne grupe, kroz:

1. Osnovno obrazovanje odraslih koji nisu obuhvaćeni formalnim obrazovanjem;
2. Odrasle koji su napustili formalno obrazovanje – osnovno, srednje i visoko kako bi dobili drugu šansu;
3. Kontinuirano obrazovanje odraslih u različitim profesijama u cilju unaprijeđenja znanja i vještina kroz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju;
4. Obrazovanje odraslih koji su prethodno izašli iz formalnog sistema visokog obrazovanja, a žele da nastave obrazovanje (kratki ciklusi, specijalističke strukovne studije, specijalističke akademske studije, master studiji);
5. Obrazovanje nezaposlenih;
6. Profesionalno obrazovanje seoskog stanovništva sa ciljem unaprijeđenja poljoprivrednih djelatnosti;

²¹ Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine. "Sl. glasnik RS", br.107/2012

7. Obrazovanje odraslih radi sticanja ključnih kompetencija iz Evropskog kvalifikacijskog okvira za cjeloživotno učenje;
8. Obrazovanje odraslih za uloge aktivnih građana;
9. Obrazovanje za treće doba.

Takođe, do 2020. godine, planirano je kreiranje ekosistema koji će podsticati obrazovanje odraslih kroz: veću integraciju obrazovanja odraslih u sistem obrazovanja; bolju saradnju između socijalnih partnera kako bi se identifikovale potrebe za obrazovanjem; poduzimanje institucionalnih mjera ka razvoju ljudskih resursa na lokalnom nivou; ostvarivanje saradnje sa međunarodnim organizacijama koje promovišu cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih (EU, OECD, UNESCO); te kroz diverzifikaciju izvora finansiranja obrazovanja kroz uključivanje privatnog sektora.

Strategijom su posebno definisani pravci saradnje sa: privredom - kroz definisanje programa i obuka na svim nivoima obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada i pojedinaca i kroz saradnju u karijernom vođenju i savjetovanju; profesionalnim udruženjima – kroz zajednička istraživanja, zajedničko učešće na međunarodnim projektima, definisanje potrebnih znanja i vještina, definisanje obrazovnih profila, razvoj sistema za priznavanje prethodnog učenja i partnerstvo u procesu planiranja; fiskalnim sistemom kako bi se uvele fiskalne olakšice na ulaganja poslodavaca u dodatno obrazovanje i obučavanje zaposlenih i fiskalne olakšice za pojedince koji ulažu u sopstveno obrazovanje.

Crna Gora

Crna Gora je prvi zakon o obrazovanju odraslih usvojila 2002. godine, a prvu strategiju obrazovanja odraslih 2006. godine u kojoj su ciljevi

bili najvećim dijelom slični ciljevima koji su u to vrijeme definisani u Hrvatskoj i Srbiji. Međutim, svi ciljevi postavljeni strategijom nisu u potpunosti ostvareni, a planirani napredak je izostao po pitanju priznavanja neformalno i informalno stečenih znanja i vještina i u dijelu andragošskog osposobljavanja i licenciranja nastavnog kadra.

Svoju drugu strategiju obrazovanja odraslih za period 2015-2025 Crna Gora je bazirala na rezultatima popisa iz 2011. godine, kao i ciljeva EU definisanih u strateškom okviru za saradnju u Evropi u obrazovanju i obuci "ET 2020".²²

Prema rezultatima popisa, stanje obrazovanja u Crnoj Gori je bilo povoljnije nego u drugim državama u regionu sa svega 28 procenata stanovništva sa maksimalno završenim osnovnim obrazovanjem. Kao i u drugim državama u regionu, najveći dio populacije i to 52 procenta imao je završenu srednju školu, dok je univerzitetsko obrazovanje imalo 17 procenata stanovništva. Međutim, stanje po pitanju informatičke pismenosti je u prosjeku stanja u regionu i svega 35 procenta stanovništva je bilo informatički pismeno, dodatnih 16 procenata je bilo djelimično pismeno, dok je 48 procenata informatički nepismeno.

U Crnoj Gori su zakonom uređeni uslovi u pogledu ustanova i programa obrazovanja odraslih i procesa njihovog licenciranja, te je do kraja 2013. licencirana 81 ustanova od kojih 50 provajdera ima licencu za programe kojim se stiču stručne kvalifikacije i 30 provajdera za programe za sticanje ključnih vještina.²³ Po pitanju licenciranih programa obrazovanja do kraja 2013. godine licencirano je ukupno 92 programa obrazovanja koji vode do sticanja stručnih kvalifikacija i 71 program obrazovanja za sticanje ključnih vještina.

Kako bi se podstakao ekonomski razvoj, privukle investicije, kreirale inovacije i povećale

²² Vlada Crne Gore: "Strategija obrazovanja odraslih 2015-2025"

²³ Isto, str 13.

vještine radne snage, u strategiji za period do 2025. godine, definisani su slijedeći prioritetni ciljevi:

1. **Povećanje** socijalne uključenosti odraslih građana kroz aktivnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
2. **Unaprijeđenje** znanja, vještina i kompetencija odraslih za veću zapošljivost i mobilnost na tržištu rada i konkurentnost;
3. **Povećanje kompetencija** zaposlenih u cilju postizanja bržeg privrednog rasta;
4. **Uspostavljanje** sistema osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih;
5. **Obezbjeđenje** fleksibilnog i održivog sistema obrazovanja odraslih.²⁴

Povećanje uključenosti stanovništva u proces cjeloživotnog učenja i obrazovanja planirano je kroz: povećanje ponude obrazovnih programa i odgovaranje na raznolike potrebe građana za obrazovanjem; podršku odraslim da završe započeto osnovno i/ili srednjoškolsko obrazovanje; povezivanje formalnog obrazovanja sa neformalnim, informalnim i samousmjerenim učenjem kako bi svaki pojedinac imao jednake mogućnosti za obrazovanje i kreiranje vlastitih puteva do znanja, sticanja kvalifikacija i stručnih kompetencija. Planirano je razvijanje programa koji bi unaprijedili sve ključne kompetencije koje su potrebne svakom pojedincu za veću zapošljivost na tržištu rada, kao i programe za unaprijeđenje vještina koje utiču na poboljšanje kvalitete života, kao i uključivanje NVO sektora i iskorištavanje njegovog potencijala za obrazovanje odraslih.

Kako bi unaprijedili znanje, vještine i kompetencije odraslih za zapošljivost i veću mobilnost na tržištu rada planirano je provođenje mjera koje će omogućiti: usaglašavanje obrazovne ponude sa potrebama tržišta rada; izradu programa sticanja kompetencija i vještina koje omogućavaju veću mobilnost radne snage; razvijanje programa

osposobljavanja i prekvalifikacije za deficitarna zanimanja; obezbjeđenje sticanja prvog praktičnog iskustva za mlade; programe za razvoj poduzetničkih i menadžerskih znanja i vještina; programe socijalnog poduzetništva; razvoj lokalnih partnerstava; programe koji će podsticati praktično obrazovanje na radnom mjestu; programe praktičnog obrazovanja za nezaposlene osobe. Takođe je inicirana aktivnost na poštovanju principa angažovanja lica sa adekvatnom kvalifikacijom za konkretno radno mjesto.

Da bi omogućili unaprijeđenje kompetencija zaposlenih kroz različite oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja planirano je: provođenje mjera koje će podsticati povećanje stepena obrazovanja zaposlenih osoba; unaprijeđenje otvorenosti i relevantnosti sistema obrazovanja kroz stvaranje fleksibilnih puteva učenja i stvaranje tijesnog partnerstva na relaciji obrazovanje – obuka – radno mjesto. U okviru ovog cilja planirano je podsticanje poslodavaca za osnivanje službi za razvoj ljudskih resursa i podizanje svijesti poslodavaca o značaju ulaganja u svoje zaposlene, podsticanje zaposlenih da unaprijeđuju stručne i ključne kompetencije kroz razvoj različitih programa stručnog usavršavanja i obezbjeđenje dostupnosti stručnog obrazovanja za zaposlene i omogućavanje priznavanja znanja i vještina stečenih kroz rad i radno iskustvo.

Na uspostavljanju sistema osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih planirano je provođenje kontinuirane evaluacije programa po kojima se obrazuju odrasli, praćenje, evaluaciju i samoevaluaciju rada ustanova koje se bave obrazovanjem odraslih, andragoško osposobljavanje nastavnog kadra i evaluaciju provjere znanja i vještina dobivenih kroz pohađanje programa obrazovanja odraslih.

Na obezbjeđenju fleksibilnog i održivog sistema obrazovanja odraslih planirano je osnivanje zajedničkih trening centara za osposobljavanje

²⁴ Isto, str 25

odraslih kroz javno- privatno partnerstvo, kao i podsticanje poslodavaca i njihovih udruženja za formiranje stalnih fondova za unaprijeđenje znanja zaposlenih.

Bosna i Hercegovina

Strateško opredjeljenje Bosne i Hercegovine na putu ka razvoju društva znanja definisano je nedugo nakon potpisivanja Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju sa Evropskom unijom, kojim je Bosna i Hercegovina prihvatila obavezu primjene evropskog konteksta cjeloživotnog učenja. Prvi korak na tom putu napravljen je nakon što je Vijeće ministara usvojilo strateške pravce razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini za period 2008-2015 u kojem je precizirano da "Bosna i Hercegovina teži izgraditi društvo utemeljeno na znanju, istovremeno omogućavajući i razvoj punih potencijala svakog pojedinca".²⁵ U ovom dokumentu je definisano da je pred sistemom obrazovanja ključni zadatak – da pomogne zemlji da se izvuče iz kruga siromašnih i učini je državom koja će omogućiti ugodno i prosperitetno življenje. Ulaganje u ljudske resurse se vidi kao temelj za stvaranje uslova za usavršavanje i napredovanje pojedinca, a prepoznata je uloga poslodavaca i radnog okruženja koji bi trebali ohrabrivati radnike i podsticati ih na učenje. U ovom dokumentu definisani su glavni pravci razvoja obrazovanja sa jasnim prioritetima:

1. Podizanje nivoa obrazovanosti stanovništva i kompetentnosti radne snage;
2. Poboljšanje efektivnosti sistema obrazovanja i obuke;
3. Prevencija socijalnog isključivanja među djecom i mladima;
4. Proširivanje prilika za obrazovanje i obuku odraslih;

²⁵ Strateški pravci razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini sa planom implementiranja 2008-2015 "Sl.g. BiH", br. 63/08

5. Osiguranje kvaliteta i revitalizacija istraživanja u obrazovanju.²⁶

Po pitanju obrazovanja odraslih prepoznata je potreba sistemskom pristupu razvoju ovog sektora obzirom da obrazovanje i obuka odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja doprinosi društveno-ekonomskoj revitalizaciji, većoj mogućnosti zapošljavanja i konkurentnosti na tržištu znanja, te povećanoj mobilnosti i profesionalnoj fleksibilnosti pojedinca, zbog čega bi obrazovanje odraslih trebalo postati sastavni dio obrazovnog sistema, utemeljen na načelima otvorenosti i dostupnosti svima. Kao prioritete ciljne grupe prepoznate su osobe bez završene osnovne škole, odrasli sa srednjom školom koja ne odgovara potrebama tržišta rada, osobe sa posebnim potrebama, Romi, povratnici, kao i oni koji žele napredovati u radu i zanimanju i koji žele usavršavati poduzetnička i menadžerska znanja. Takođe je prepoznata potreba postojanja različitih obrazovnih institucija i davalaca usluga, uključujući i privatnu inicijativu koja bi obogatila ponudu raznovrsnih programa obrazovanja.

Početkom 2014. godine u Bosni i Hercegovini je usvojena Strateška platforma razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja za period 2014-2020. godine kako bi se odgovorilo na izazove obrazovanja koje se "stalno mijenja i nadograđuje u skladu sa ekonomskim, tehnološkim i naučnim razvojem društva, te kulturološkim i drugim promjenama koje se događaju kako na lokalnom i regionalnom, tako i na globalnom planu".²⁷

U ovom strateškom dokumentu prepoznat je problem nedovoljne uvezanosti obrazovnog sistema sa tržištem rada što utiče da je obrazovanje kao alat nedovoljno iskorišten u borbi protiv visoke nezaposlenosti, niske stope aktivnosti, neusklađenosti ponude i potražnje za radnom

²⁶ Isto, str. 14.

²⁷ Strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u Bosni i Hercegovini za period 2014 – 2020. godina, str 4.

snagom, te niske stope mobilnosti radne snage. U BiH se nedovoljno koriste informacije o ponudi i potražnji radne snage od strane tijela odgovornih za kreiranje politike obrazovanja. Kako postoji uzročna povezanost između opšteg nivoa obrazovanja i produktivnosti privrede, u ovom dokumentu je istaknuta potreba prilagođavanja obrazovanja potrebama strukture privrede kako bi se smanjio fenomen prekomjernog obrazovanja (nastavak obrazovanja određenih profila kojih već ima na evidenciji berze rada i koji na tržištu ne mogu pronaći zaposlenje, a obrazovanje tog profila se nastavlja).²⁸

Kako bi se odgovorilo na izazove obrazovanja u strateškoj platformi razvoja obrazovanja odraslih definisana je misija obrazovanja odraslih koja bi trebala "omogućiti odraslim građanima obrazovanje i učenje tokom cijelog života u cilju doprinosa njihovom ličnom i profesionalnom razvoju, boljem zapošljavanju, socijalnoj uključenosti i pripremi za aktivan i odgovoran život".²⁹ Na ovaj način istaknuto je opredjeljenje da Bosna i Hercegovina obezbijedi fleksibilan i kompatibilan sistem obrazovanja odraslih koji je usklađen sa standardima zemalja EU, koji će biti osjetljiv na različite društvene promjene i potrebe tržišta za različitim obrazovnim profilima, koji je usmjeren i prema radnicima i poslodavcima i koji omogućava njihovo cjeloživotno učenje.

U ovom dokumentu su takođe identifikovana ključna strateška obilježja obrazovanja odraslih kao što su: obuhvat, relevantnost, efikasnost, priznavanje prethodnog učenja, te vođenje karijere i savjetovanje odraslih. Da bi se to ostvarilo utvrđeni su slijedeći glavni pravci razvoja obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini:

1. Osiguranje kvalitete obrazovanja odraslih kroz zakonsku regulativu i uspostavljanje standarda obrazovanja odraslih;

²⁸ Isto str. 13.

²⁹ Isto, str. 19.

2. Osiguranje dostupnosti obrazovanja odraslih svim kategorijama odraslog stanovništva kroz uspostavljanje institucionalnog i programskog pluralizma;
3. Čvršća povezanost sektora obrazovanja i sektora rada i zapošljavanja kako bi se povećala mogućnost zapošljavanja i smanjila socijalna isključenost.

Strateškom platformom planirano je obuhvatanje stanovnika svih starosnih grupa kojima bi se omogućilo ostvarivanje slijedećih rezultata:

- osnovno obrazovanje odraslih koji nisu bili obuhvaćeni formalnim obrazovanjem,
- osnovno i srednjoškolsko obrazovanje za odrasle koji su napustili formalno obrazovanje,
- kontinuirano obrazovanje odraslih različitih profesija u cilju unaprijeđenja znanja, vještina i kompetencija, prekvalifikacija i dokvalifikacija,
- obrazovanje odraslih koji su prethodno izašli iz formalnog sistema visokog obrazovanja, a žele da nastave obrazovanje,
- obrazovanje nezaposlenih radi stvaranja boljih mogućnosti za zapošljavanje,
- profesionalno obrazovanje ruralnog stanovništva u cilju unaprijeđenja poljoprivrednih aktivnosti,
- obrazovanje odraslih radi sticanja ključnih kompetencija definisanih Evropskim kvalifikacijskim okvirom,
- obrazovanje odraslih za ulogu aktivnih građana, i
- obrazovanje za treću životnu dob.

Kako bi glavni pravci razvoja obrazovanja odraslih mogli doprinijeti postizanju očekivanih rezultata, definisani su slijedeći strateški ciljevi:

1. Poboljšanje legislative za obrazovanje odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja i

usklađivanje sa referentnim okvirom Evropske unije;

2. Uspostavljanje efikasnih načina participacije relevantnih i drugih socijalnih partnera u procesu obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja;
3. Razvoj programskih i institucionalnih mogućnosti, te unaprijeđenje dostupnosti obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja;
4. Osiguranje i podizanje kvalitete obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja.³⁰

U okviru prvog strateškog cilja predviđena je izrada i implementacija strategija obrazovanja odraslih, kao i operativnih planova za njihovo provođenje na svim nivoima u BiH. Takođe je planirano donošenje i usklađivanje zakona o obrazovanju odraslih koji će stvoriti uslove za priznavanje neformalnog obrazovanja i informalnog učenja – kroz razvoj modela priznavanja prethodnog učenja i razvoj institucija koje će provoditi proces priznavanja.

U okviru drugog strateškog cilja planirano je poduzimanje mjera na poboljšanju povezivanja sektora obrazovanja sa tržištem rada kroz izgradnju sistema za praćenje potreba tržišta rada i partnerstvo zainteresovanih strana, kao i kroz osiguranje fleksibilnog obrazovanja kroz modularizaciju programa obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta. U okviru ovog cilja planirano je potpisivanje memoranduma o saradnji između socijalnih partnera o stručnom obrazovanju odraslih, kao i korištenje izvještaja o kretanju na tržištu rada za kreiranje obrazovne upisne politike.

U okviru trećeg strateškog cilja planirano je razvijanje programskih i institucionalnih mogućnosti za unaprijeđenje dostupnosti obrazovanja odraslih kroz uspostavljanje mreže institucija i centara za

obrazovanje odraslih, povećanje kapaciteta za provođenje obrazovanja odraslih, unaprijeđenje i razvijanje novih programa obrazovanja odraslih usklađenih sa potrebama tržišta rada, te kroz povećanje dostupnosti obrazovanja odraslih.

U okviru četvrtog strateškog cilja planirano je osiguranje i podizanje kvalitete obrazovanja kroz stvaranje boljih uslova za provođenje obrazovanja odraslih, donošenje principa i standarda u oblasti obrazovanja odraslih i osiguranje njihovog potpunog provođenja, uspostavljanje i razvijanje saradnje sa međunarodnim organizacijama u oblasti obrazovanja odraslih, povećanje domaćih ulaganja i podrške za obrazovanje odraslih i kroz uspostavljanje sistema za osiguranje i kontrolu kvalitete programa obrazovanja odraslih.

Iako u Bosni i Hercegovini nije donesen okvirni zakon o obrazovanju odraslih, zakoni o obrazovanju odraslih su donešeni na nivoima vlasti u kojima su skoncentrisane ustavne nadležnosti za obrazovanje, gdje je na nivou entiteta donešen zakon o obrazovanju odraslih u Republici Srpskoj, te u sedam kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine.

³⁰ Isto, str. 22



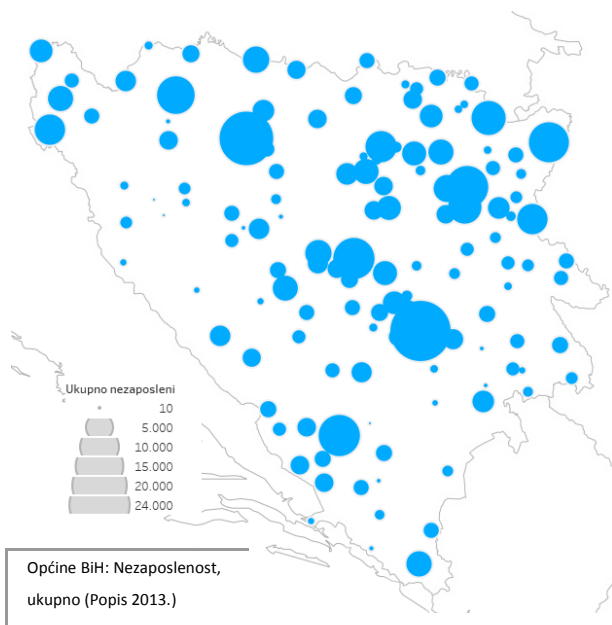
4

Stanje i napredak na tržištu rada Bosne i Hercegovine

U posljednjih deset godina, Bosna i Hercegovina je poduzela niz akcija u cilju reforme ekonomije, razvoja vještina radne snage i povećanja zaposlenosti. Kakvi su efekti tih mjera, ko su pobjednici, a ko gubitnici?

Stanje i napredak na tržištu rada Bosne i Hercegovine

Da li je napredak u oporavku tržišta rada BiH dovoljan da preokrene trendove migracije stanovništva

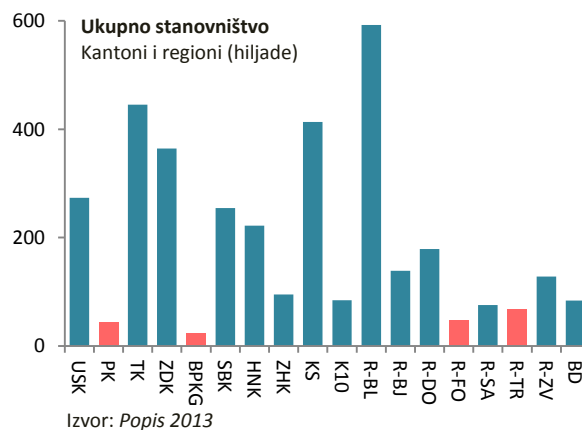


U ekonomiji koja je uzdrmana promjenama koje donosi digitalno doba, sve više zemalja prepoznaje da je sticanje novih vještina put prema zapošljavanju i prosperitetu, što posebno može biti od koristi Bosni i Hercegovini u kojoj nezaposlenost predstavlja gorući ekonomski i socijalni problem. Sa pravim vještinama ljudi su osposobljeni za kvalitetne poslove koji im omogućavaju da ispune svoje potencijale kao samouvjereni i aktivni građani. U ekonomiji koja ulazi u četvrtu industrijsku revoluciju, vještine radnika će u velikom obimu determinisati konkurentnost zemlje i njen kapacitet da osigura prosperitet i blagostanje zbog čega je od izuzetne važnosti prepoznati trendove na tržištu rada i uticaje koji na njega ima i nivo vještina odraslih osoba.

U Bosni i Hercegovini se vodi konstantna debata oko toga koliko su određene politike imale doprinos ili su predstavljale barijeru razvoju tržišta rada i većem zapošljavanju. Kako bi dobili realan i objektivan uvid u stanje i trendove na tržištu rada, potrebno je uzeti u obzir sve relevantne izvore koji na sveobuhvatan i međunarodno uporediv način oslikavaju stanje u Bosni i Hercegovini.

Popis 2013

Popis stanovništva iz septembra 2013. godine omogućio je dobijanje cjelovite demografske, ekonomske i socijalne slike 3,53 miliona stanovnika Bosne i Hercegovine. Rezultati popisa omogućavaju sagledavanje demografskog, ekonomskog i obrazovnog stanja na nivou Bosne i Hercegovine i nižih administrativnih jedinica, te njihov međusobni uticaj na stanje na tržištu rada.



Popis stanovništva je pokazao da je većina stanovništva skoncentrisana u centralnom dijelu Bosne i Hercegovine, a da je najmanje naseljen istočni dio Bosne i Hercegovine što je najvećim dijelom posljedica migracije stanovništva. Tako u Federaciji BiH najviše stanovnika ima u Tuzlanskom kantonu (445.028) i Kantonu Sarajevo (413.593), a najmanje u Posavskom (43.453) i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde (23.734). U Republici Srpskoj najviše stanovnika ima u regiji Banja Luka (592.157), a najmanje u regiji Foča (46.960).

Ekonomska aktivnost stanovništva

Od ukupnog broja stanovnika u zemlji 2,9 miliona osoba ili 84,6 procenata su osobe starije od 15 godina, dok je 2,45 miliona ili 70,3 procenta stanovništva u dobi od 15 do 64 godine. Popis nam omogućava uvid u strukturu ekonomske aktivnosti stanovništva koja nam daje jasniju sliku o stanju na tržištu rada i izazovima i potrebama obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini:

1. **Izražen problem starenja stanovništva.** U Bosni i Hercegovini radno sposobno stanovništvo čini 84,6 procenata ukupne populacije što je više čak i u odnosu na prosjek EU-28 (84,3%). Po entitetima, najveći udio radno sposobnog stanovništva je u BPK Goražde (86,2%) i regiji Foča (88%), a najmanji u ZHK (82,2%) i regiji Trebinje (84,9%).
2. **Niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva** jer se svega 45,6 procenata stanovništva nalazi u radnoj snazi što je daleko manje od stope aktivnosti u EU (70,9%). Po entitetima najveću stopu aktivnosti ima Kanton Sarajevo (50,3%) i Sarajevsko-romanijska regija (49,3%), a najmanju ZHK (41,4%) i Dobojska regija (44,5%). U BPK Goražde stopa aktivnosti je iznosila 44 procenta, što je manje od prosjeka za BiH.

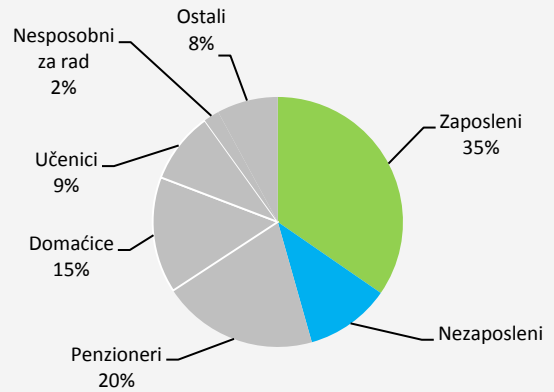
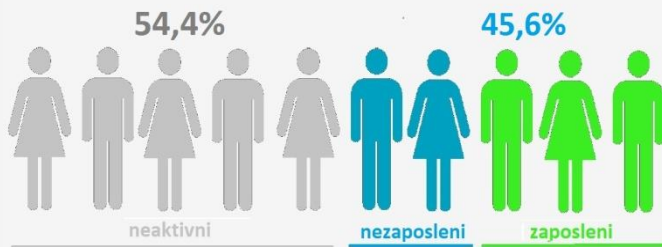
3. **Izuzetno niska stopa zaposlenosti.** U Bosni i Hercegovini svega 34,6 procenata radno sposobnog stanovništva je zaposleno, što je daleko ispod stope zaposlenosti u EU koja je u 2013. godini iznosila 63,1 procenat. Unutar entiteta, najveću stopu zaposlenosti ima Kanton Sarajevo (39,4%) i regija Bijeljina (37,8%), dok je najmanju stopu zaposlenosti u F BiH imao Tuzlanski kanton (31,6%) i regija Foča (28,5%). BPK Goražde je imao stopu zaposlenosti od 37,5 procenata što je znatno iznad stope zaposlenosti za Bosnu i Hercegovinu i odmah iza Kantona Sarajevo.
4. **Izuzetno visoka stopa nezaposlenosti** koja je popisom iz 2013. godine utvrđena na nivou od 24,1 procenat i daleko je veća u odnosu na EU-28 (10,9%). Unutar entiteta, najveća stopa nezaposlenosti bila je u Tuzlanskom kantonu (27%) i regiji Foča (36,8%), a najmanja u BPK Goražde (14,8%) i regiji Doboj (22,2%).

Niske stope ekonomske aktivnosti stanovništva prouzrokuju visoku ekonomsku neaktivnost odraslih osoba. Prema rezultatima popisa iz 2013. godine u Bosni i Hercegovini je bilo 1,62 miliona ekonomski neaktivnih osoba u koje spadaju osobe koje su obeshrabrene da ulaze u tržište rada, koje su nesposobne za rad, penzioneri i osobe koje se nalaze u procesu obrazovanja. Upravo osobe koje se nalaze izvan tržišta rada mogu predstavljati jednu od ključnih ciljanih grupa stanovništva za obrazovanje odraslih jer je nedostatak adekvatnih znanja i vještina jedan od ključnih razloga njihove isključenosti iz tržišta rada.

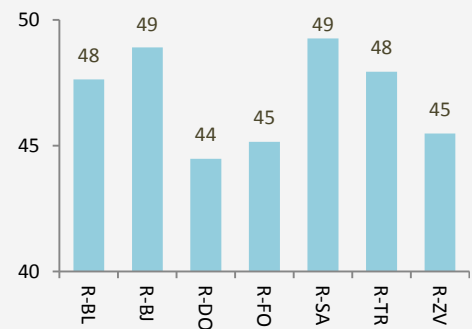
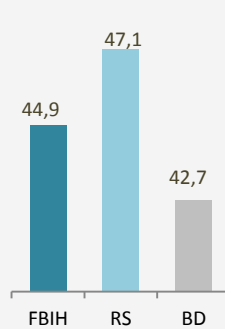
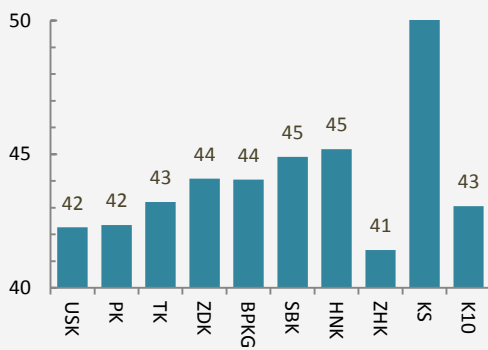
ekonomska aktivnost

Popis iz 2013. godine ukazuje na velike regionalne razlike po pitanju ekonomske aktivnosti stanovništva u Bosni i Hercegovini

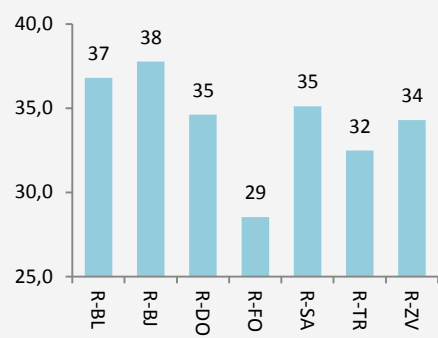
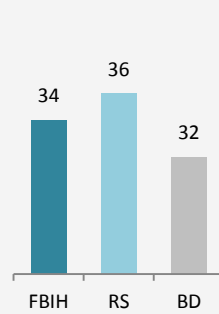
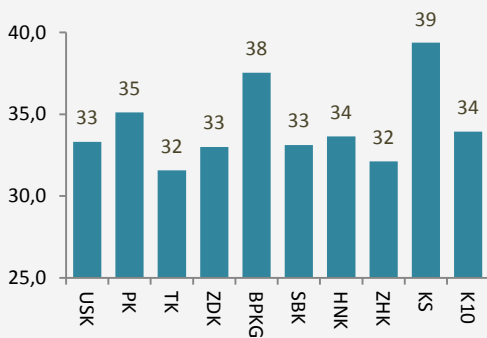
Pored nepovoljnih performansi ukupnog tržišta rada u Bosni i Hercegovini, unutrašnje razlike u stopama aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti predstavljaju zabrinjavajući problem.



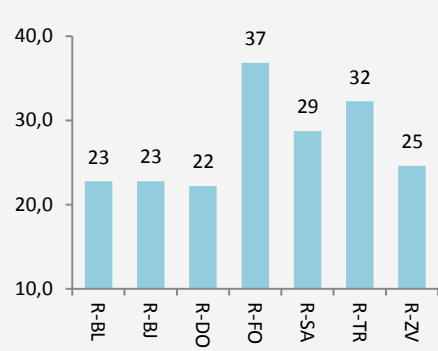
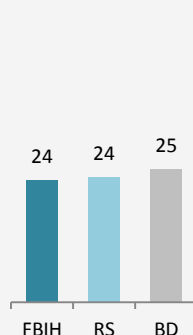
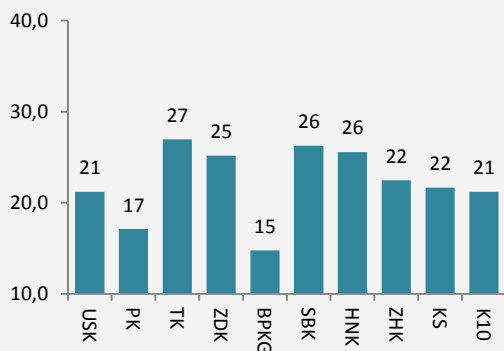
stopa aktivnosti



stopa zaposlenosti



stopa nezaposlenosti

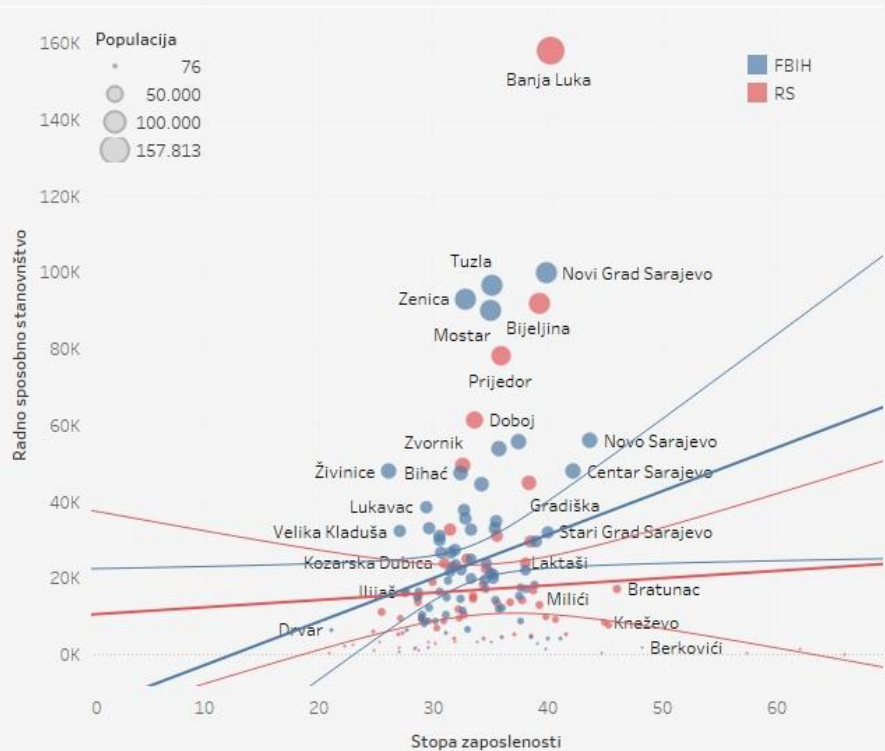


ekonomska aktivnost na lokalnom nivou

U općinama sa većim brojem stanovnika, šanse za zapošljavanje se povećavaju

Dvije trećine općina u kojima živi polovina stanovništva u zemlji ima ispodprosječne stope zaposlenosti.

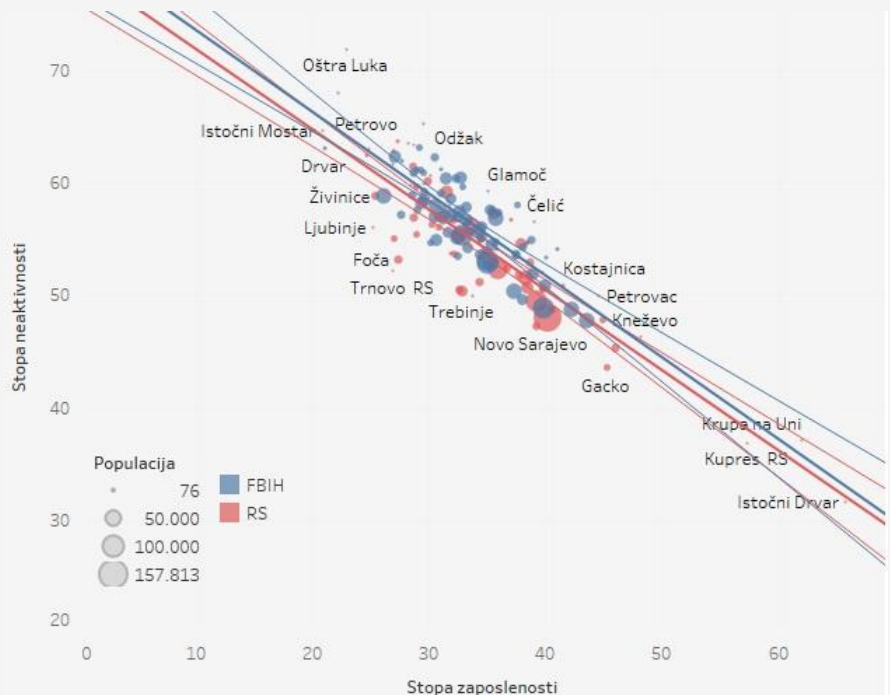
U sredinama sa više od 20.000 radno sposobnih stanovnika stope zaposlenosti se povećavaju sa povećanjem radno sposobnog stanovništva.



Nedostatak radnih mjesta je ključni razlog niskog nivoa ekonomske aktivnosti stanovništva

U lokalnim zajednicama u Bosni i Hercegovini postoji snažna korelacija između isključenosti iz tržišta rada i nedostatka radnih mjesta.

Nedostatak radnih mjesta je ključni razlog u izlasku odraslog stanovništva sa tržišta rada. Lokalne zajednice u kojima postoji veća ponuda radnih mjesta imaju značajno manje stope ekonomski neaktivnog stanovništva.



Obrazovna situacija

Popis stanovništva prikupio je podatke o obrazovnom statusu 2.987.440 osoba starijih od 15 godina. Stanje obrazovne strukture je nezaobilazan parametar prilikom izrade politike obrazovanja i ona predstavlja temelj na osnovu kojih se mogu definisati ciljevi, aktivnosti i mjere na obrazovanju odraslih. Na osnovu preliminarnih rezultata popisa dobiveni su slijedeći podaci o obrazovnoj situaciji u Bosni i Hercegovini:

- 1. Značajan dio stanovništva posjeduje nizak nivo obrazovanja.** U Bosni i Hercegovini i pored napretka koji je ostvaren proteklih godina, 146.078 stanovnika (4,9%) nema nikakvo formalno obrazovanje, a dodatnih 274.036 stanovnika (9,2%) ima nepotpuno osnovno obrazovanje, dok 640.726 stanovnika (21,4%) ima samo završenu osnovnu školu. Posmatrano ukupno, čak 1.060.840 stanovnika ili 35,5 procenata svih odraslih u Bosni i Hercegovini imaju maksimalno završenu osnovnu školu, što je više u odnosu na EU, u kojoj 29,8 procenata stanovništva u dobi od 15 do 74 godine ima maksimalno završenu osnovnu školu. Po pitanju osiguranja osnovnog obrazovanja stanovništva u posljednjih 20 godina ostvaren je izuzetan napredak, obzirom da je prema popisu iz 1991. godine 58,2 procenata stanovništva imalo maksimalno završenu osnovnu školu, odnosno čak 1.947.899 stanovnika.
- 2. Najveći dio stanovništva posjeduje srednjoškolsko obrazovanje.** U Bosni i Hercegovini 1.525.161 stanovnik (51,1% odrasle populacije) posjeduje srednjoškolsko obrazovanje. U odnosu na 1991. stanje je značajno poboljšano obzirom da je u tom periodu 1.092.372 stanovnika imalo završeno

srednjoškolsko obrazovanje. Udio odraslog stanovništva sa srednjoškolskim obrazovanjem je veći u odnosu na EU-28 u kojoj je u 2013. godini 44,6 procenata stanovnika u dobi od 15 do 74 godine imalo završeno srednjoškolsko obrazovanje.

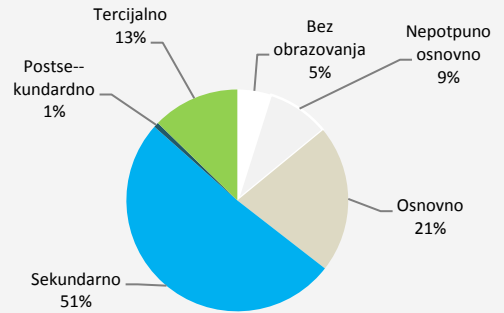
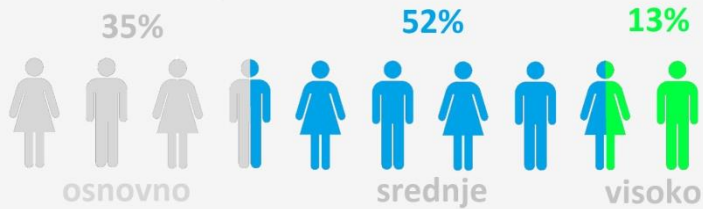
- 3. Mali dio stanovništva posjeduje univerzitetsko obrazovanje i pored ogromnog napretka u visokoškolskom obrazovanju koji je ostvaren od 1991. godine.** U 2013. godini 94.204 odrasle osobe (3,2%) imale su završenu višu školu ili prvi stepen fakulteta, dok je drugi stepen univerzitetskog obrazovanja imalo 285.622 stanovnika (9,6%). Posmatrano zajedno, tercijarno obrazovanje ima 379.826 stanovnika ili 12 procenata populacije, što je manje u odnosu na EU-28 u kojoj 23,8 procenata stanovnika ima tercijarno obrazovanje, ali je i znatno bolje u odnosu na 1991. godinu kada je u BiH 215.468 stanovnika imalo tercijarno obrazovanje.

Slično kao i po pitanju ekonomske aktivnosti, razlike u stepenu obrazovanja stanovništva značajno variraju unutar BiH. Najmanji procenat stanovništva sa maksimalno završenom osnovnom školom je u Sarajevskom kantonu (22,7%) i Sarajevsko-romanijskoj regiji (25,9%), dok je najveći broj u Unsko-sanskom kantonu (45,5%) i Zvorničkoj regiji (41,1%). Najveće učešće lica sa završenom srednjom školom imaju Zapadno-hercegovački kanton (55,1%) i Sarajevsko-romanijska regija (56,3%), a najmanje Unsko-sanski kanton (45,2%) i Bijeljinska regija (48,3%). Najbolja situacija po pitanju tercijarnog obrazovanja je u Kantonu Sarajevo u kojem 23,3 procenata stanovništva ima tercijarno obrazovanje, dok je u RS u najboljem položaju Sarajevsko-romanijska regija (16,9%). U najnepovoljnijoj poziciji su Unsko-sanski i Srednjobosanski kanton sa 8,9 procenata, a u RS-u Zvornička regija (9,2%).

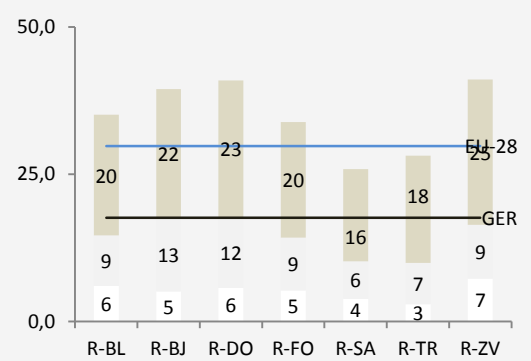
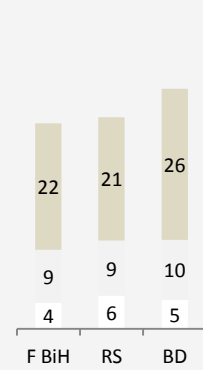
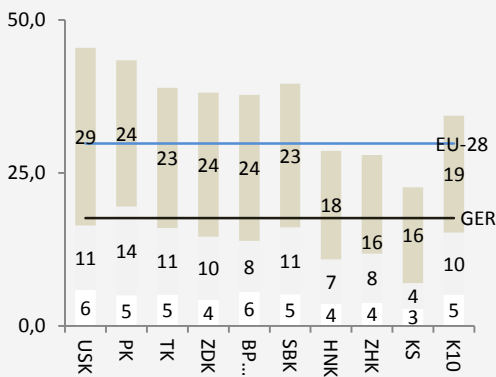
nivo obrazovanja

Pred Bosnom i Hercegovinom stoji veliki izazov poboljšanja nivoa znanja i vještina odraslog stanovništva

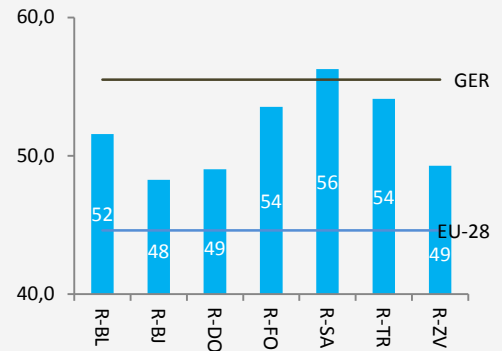
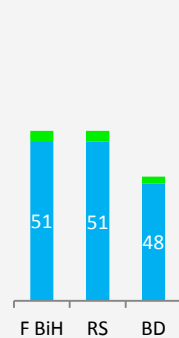
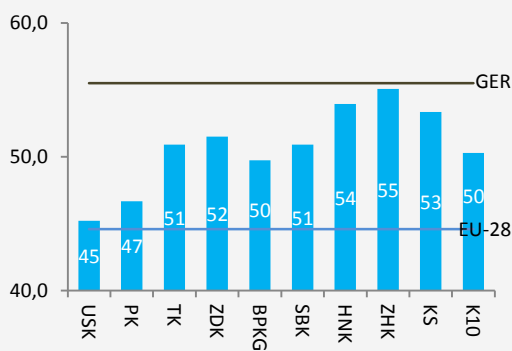
Uzrok niskom ukupnom nivou obrazovanja stanovništva u Bosni i Hercegovini posljedica je značajnih regionalnih razlika u nivou obrazovanja koje ukazuju na ozbiljnost problema niskog stepena vještina stanovništva koje utiču na nivo njihove ekonomske aktivnosti



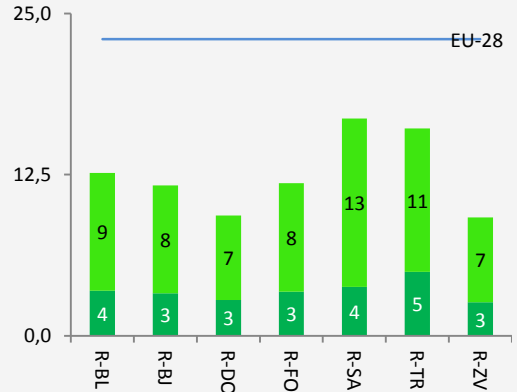
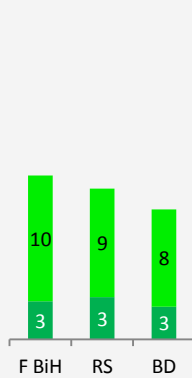
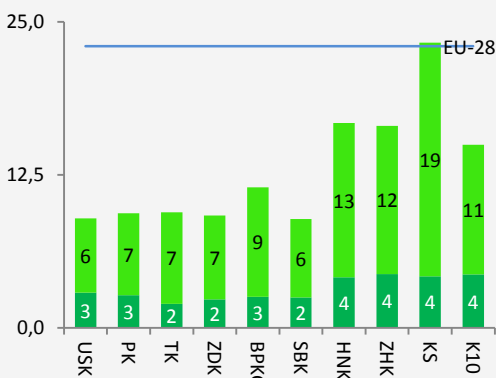
Maksimalno osnovna škola



Srednja škola



Univerzitet

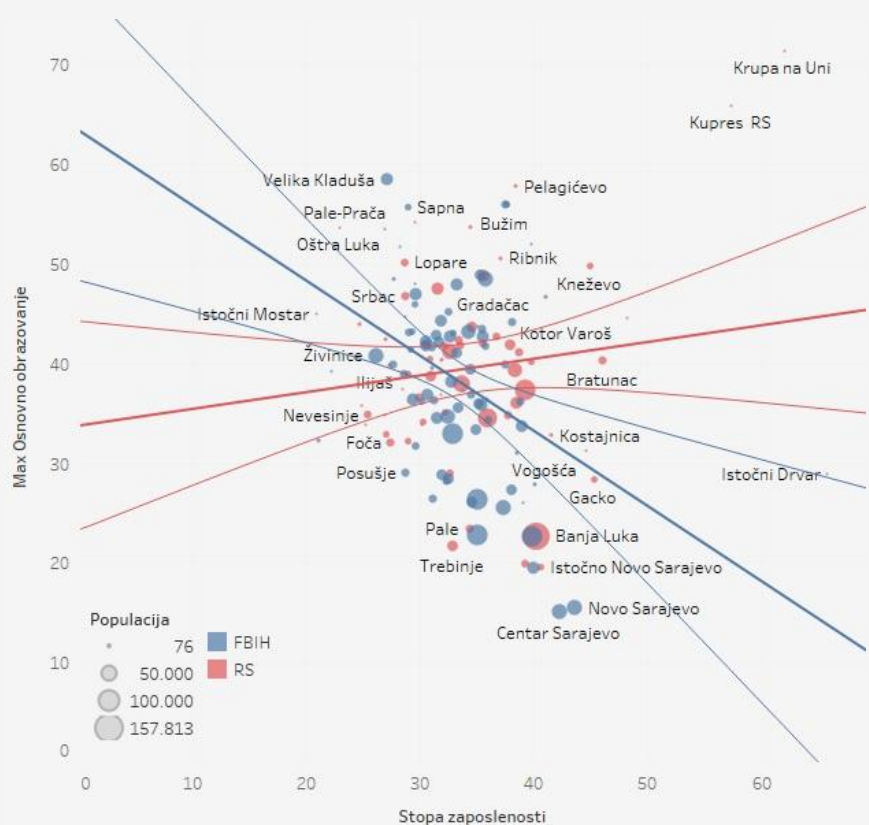


obrazovanje i tržište rada

Osobe sa maksimalno završenom osnovnom školom nemaju uticaj na tržište rada

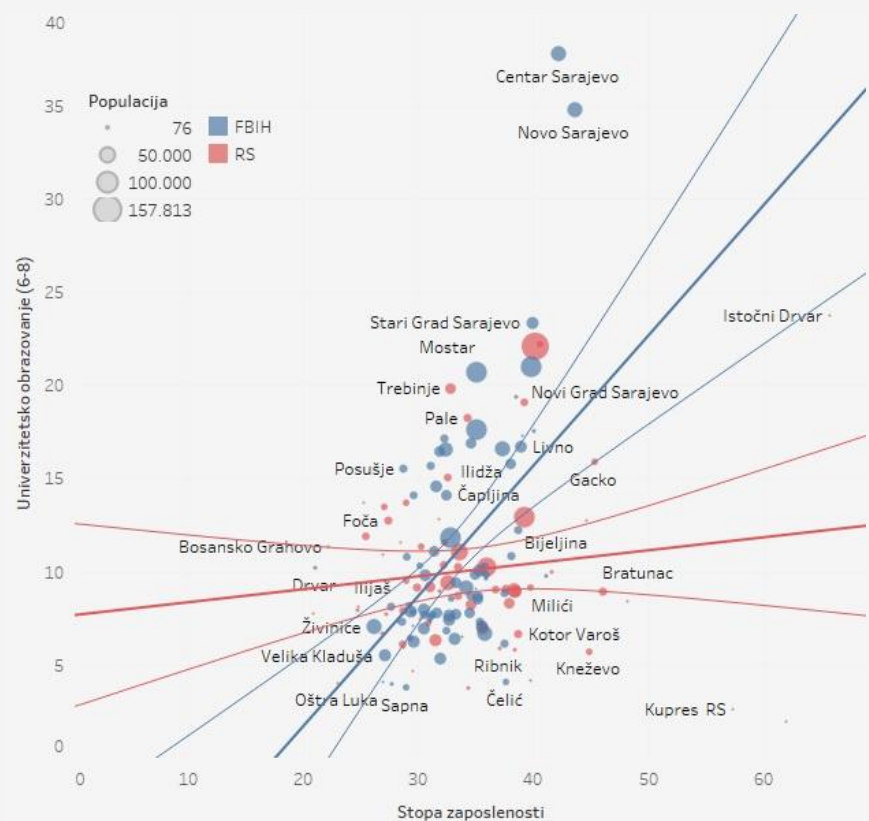
U manjim lokalnim zajednicama, a posebno u Republici Srpskoj, udio stanovništva sa maksimalno završenom osnovnom školom ne utiče na stopu zaposlenosti stanovništva.

Međutim, u lokalnim zajednicama sa većim brojem stanovnika (više od 20.000 stanovnika), posebno u Federaciji BiH, sredine koje imaju veće učešće lica koje imaju samo završeno osnovno obrazovanje imaju značajno manje stope zaposlenosti od sredina koje imaju bolju obrazovnu strukturu stanovništva.



U sredinama koje imaju veći procenat stanovništva sa univerzitetskim obrazovanjem imaju značajno veće stope zaposlenosti

Korelacija između učešća visokoobrazovanog stanovništva i stope zaposlenosti je prisutna u svim lokalnim zajednicama i izraženija je što lokalna zajednica ima veći broj stanovnika, posebno u Federaciji BiH.



Kompjuterska pismenost

U 2006. godini Evropska unija je objavila listu ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje, gdje je identifikovano i definisano osam ključnih kompetencija. Jedna od tih osam ključnih kompetencija su i digitalne kompetencije na način da su informacijske i komunikacijske tehnologije (ICT) zajedno sa jezikom, pismošću i numeričkim vještinama okarakterisane kao esencijalni temelj za učenje.

Vještine ljudi su faktor koji privlači investicije i predstavljaju katalizator u krugu kreiranja radnih mjesta i ekonomskog rasta. U izrastajućoj digitalnoj ekonomiji, digitalna znanja imaju vitalnu važnost za inovacije, rast, poslove i konkurentnost. Širenje digitalne ekonomije ima masivni uticaj na tržište rada i tipove vještina koje su potrebne ekonomiji i društvu.

Kako se primjena informacijskih i komunikacijskih tehnologija širi, digitalne kompetencije postaju esencijalne za svakog pojedinca. Kompjuterska pismenost postala je nezaobilazan faktor na radnom mjestu i sve veći dio poslova zahtijeva neku vrstu ICT vještina. Takođe, digitalne vještine igraju sve veću ulogu u privatnim životima, a pogotovo u komunikacijama i socijalnom povezivanju, učenju, informisanju i zabavi.

Popis iz 2013. godine po prvi put je omogućio dobijanje osnovnih informacija o kompjuterskoj pismenosti stanovništva starijeg od 10 godina i njihovim vještinama korištenja osnovnih programa i alata. Podaci dobiveni popisom ukazuju na:

1. **Nisku stopu kompjuterske pismenosti stanovništva.** U Bosni i Hercegovini svega je 36,2 procenta kompjuterski pismenih osoba, dok je 23,8 procenata osoba koje djelimično

poznaju osnovne kompjuterske tehnologije.³¹ Nažalost, najveći dio stanovništva (38,6%) ne poznaje osnovne kompjuterske tehnologije, dok 1,2 procenta osoba na ovo pitanje nije dalo odgovor.

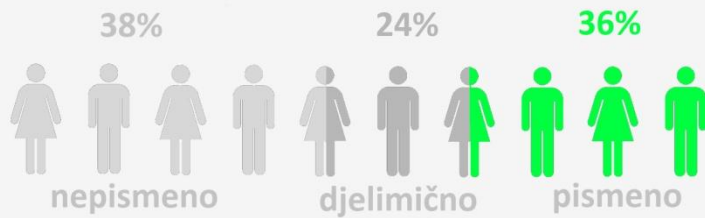
2. **Manje lokalne zajednice imaju veći udio kompjuterski nepismenog stanovništva.** U Bosni i Hercegovini postoje velike razlike u zavisnosti u kojem administrativnom regionu žive osobe koje poznaju informacione tehnologije. Federacija BiH je ispred Republike Srpske po pitanju informatičke pismenosti stanovništva, u kojoj je najbolje stanje u Kantonu Sarajevo u kojem 52,9 procenata starijih od 10 godina poznaju ICT, dok je manje od jedne trećine informatički nepismeno.
3. **Postoji snažna veza između stepena kompjuterske pismenosti i zaposlenosti.** Ova veza posebno je izražena u većim lokalnim zajednicama u kojima su stope zaposlenosti u značajnoj korelaciji sa procentom kompjuterske pismenosti odraslog stanovništva.

Podaci o stanju kompjuterske pismenosti stanovništva igraju važnu ulogu u definisanju vrste politike u oblasti razvoja digitalnih vještina u strategijama obrazovanja odraslih. Područja sa niskim stepenom kompjuterske pismenosti trebala bi posvetiti znatno veću pažnju poboljšanju stepena korištenja osnovnih ICT vještina, dok područja sa boljim performansama trebaju staviti fokus na razvoj vještina u oblasti informacija i komunikacija, kreiranju sadržaja, sigurnosti i kritičkom razmišljanju kako bi omogućili da ove vještine imaju značajniji doprinos razvoju tržišta rada i veće zaposlenosti.

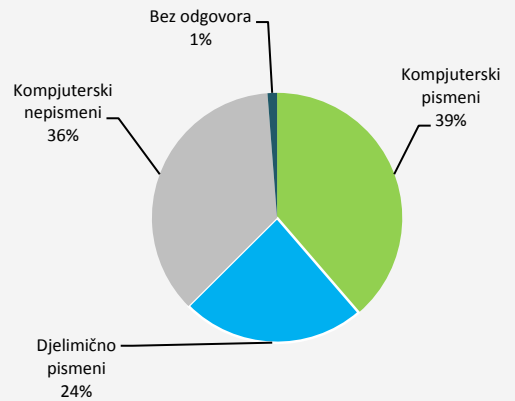
³¹ Osnovne kompjuterske tehnologije se vide kao poznavanje programa Word, Excel, Internet i e-mail-a.

kompjuterska pismenost

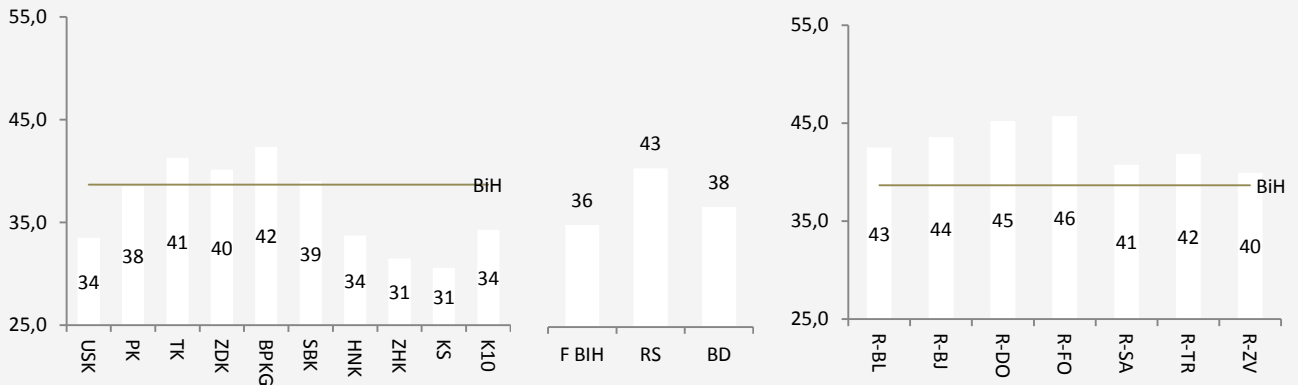
Nizak stepen informatičke pismenosti doprinosi slabim vještinama koje su esencijalne za proces obrazovanja odraslih



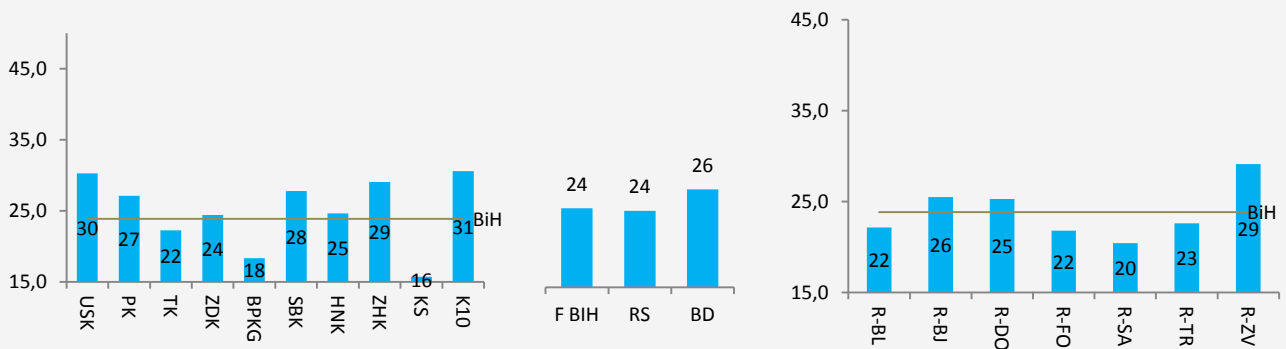
U Bosni i Hercegovini više od jedne trećine odraslog stanovništva je informatički nepismeno, a jedna četvrtina površno poznaje kompjuterske tehnologije, što tim licima značajno otežava ne samo proces obrazovanja i obuke, već i participaciju u svakodnevnom životu.



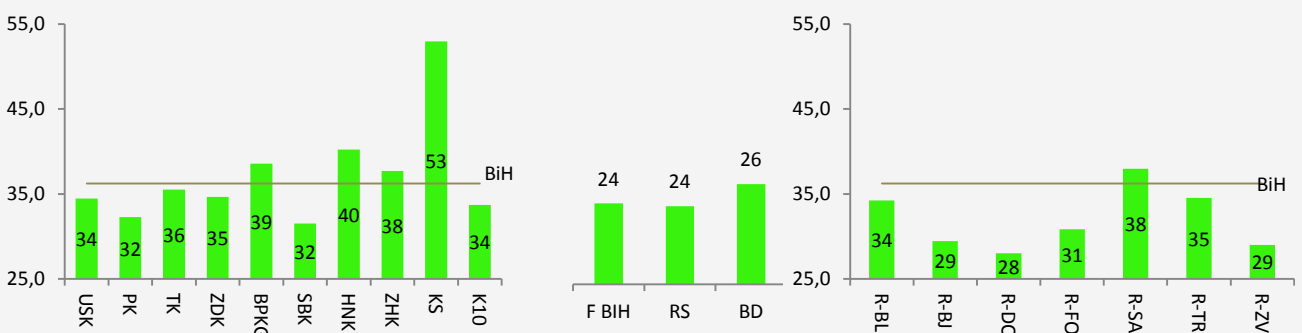
BiH: Kompjuterski nepismene osobe



BiH: Kompjuterski djelimično pismene osobe



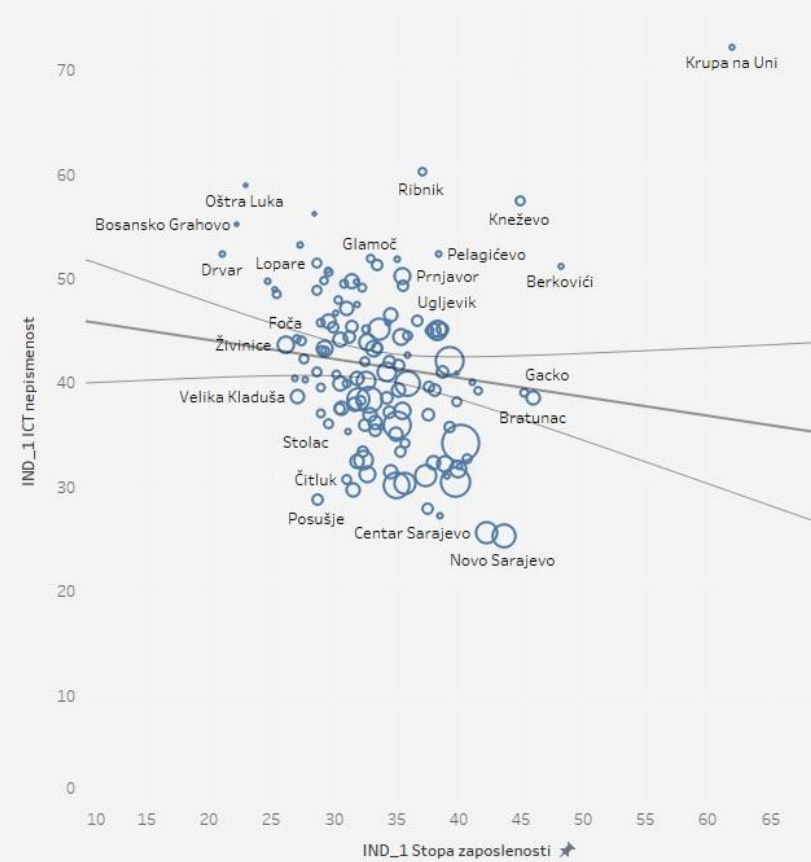
BiH: Kompjuterski pismene osobe



digitalne vještine i zaposlenost

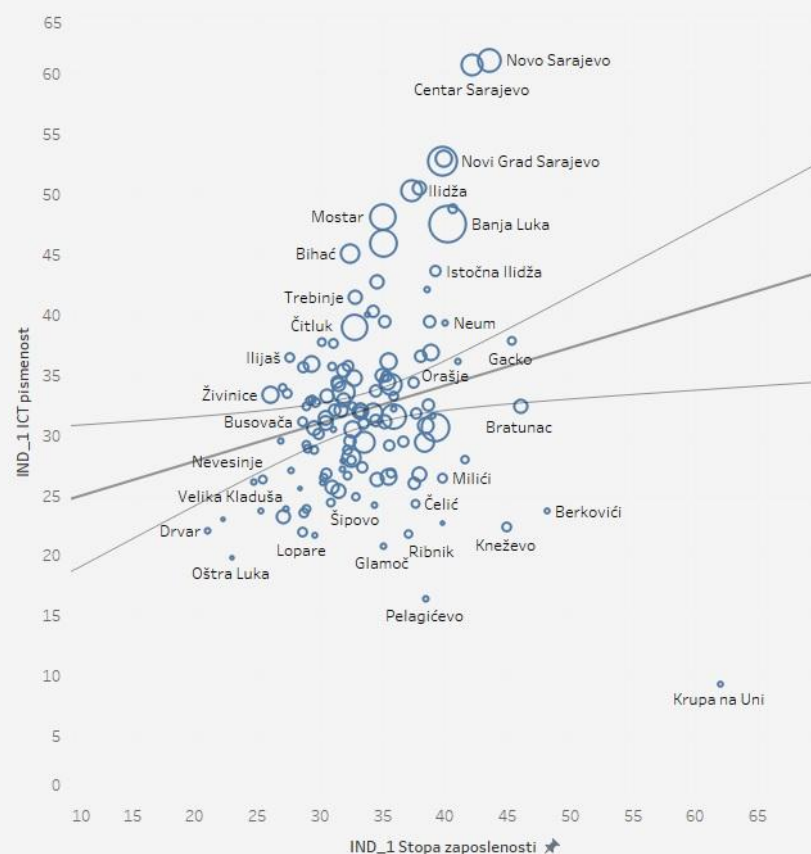
Lokalne zajednice sa većim učešćem informatički nepismenih lica imaju manje stope zaposlenosti

Lokalne zajednice u Bosni i Hercegovini koje imaju veći broj kompjuterski nepismenog odraslog stanovništva imaju manje stope zaposlenosti. Što je veći broj zaposlenih u lokalnim zajednicama, to je snažnija veza između stepena kompjuterske nepismenosti i stope zaposlenosti stanovništva.



Kompjuterska pismenost doprinosi većem stepenu zaposlenosti

Na nivou lokalne zajednice, kompjuterska pismenost stanovništva ima veći pozitivni uticaj na stope zaposlenosti i njen uticaj je veći što lokalna zajednica ima veći broj zaposlenih.



Ostvareni napredak za period 2006-2016: Anketa o radnoj snazi

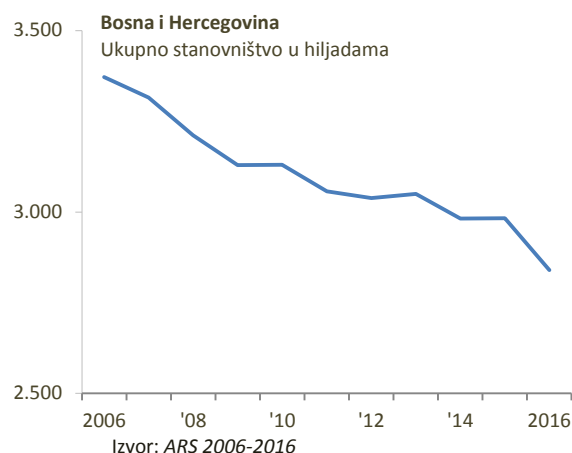
Statističke institucije u BiH su u aprilu 2016. godine po deseti put provele istraživanje – Anketu o radnoj snazi (ARS) po metodologiji zasnovanoj na preporukama Međunarodne organizacije rada i Statističkog ureda EU (EUROSTAT) čime je osigurana međunarodna uporedivost podataka u domeni statistike rada.³² Za razliku od Popisa 2013., podaci iz ARS nam omogućavaju dinamički uvid u stanje na tržištu rada, a obzirom na to da se ankete provode na identičan način, one nam omogućavaju da izmjerimo stanje i napredak u odnosu na kretanja u zemljama u regionu i EU. Nažalost, pošto se u ARS nalaze podaci samo za nivo BiH i entiteta, ARS nam ne daje mogućnost da identifikujemo razlike po svim administrativnim regionima kao što je to bio slučaj sa podacima iz popisa stanovništva.³³

Demografski trendovi

U Bosni i Hercegovini posljednjih godina se sve više govori o odlasku stanovništva zbog nemogućnosti da pronađu posao koji bi im omogućio dostojanstven standard života i prosperitetnu budućnost. Nažalost, ove tvrdnje potkrepljuju podaci prikupljeni u anketama radne snage, koji ukazuju da se u Bosni i Hercegovini od 2006. godine konstantno smanjuje broj stanovnika u zemlji.

Prema posljednjim dobivenim podacima u Bosni i Hercegovini je u 2016. godini živjelo 2,84 miliona i u odnosu na 2006. godinu ovaj broj je smanjen za 533 hiljade ili za 15,8 procenata što predstavlja alarm za uzbunu svakome ko se brine o budućnosti zemlje. Ono što dodatno zabrinjava jeste

da se proces depopulacije kontinuirano odvija po prosječnoj stopi od 1,5 procenata godišnje.



Ovaj trend se jedino usporavao u rijetkim periodima kada se tržište rada oporavljalo. Prema podacima iz ARS, smanjenje ukupne populacije evidentno je kod populacije mlađe od 50 godina, dok je broj stanovnika starijih od 50 godina u konstantnom porastu, na osnovu čega se može zaključiti da je smanjenje populacije rezultat odlaska mlađih kategorija stanovništva u inostranstvo.

Tabela: Stanovništvo Bosne i Hercegovine po starosnim grupama u periodu 2006 – 2016 godine (u hiljadama)

Godina	Ukupno	0-14	15-65	65+
2016	2.840	351	1.941	548
2015	2.983	404	2.037	542
2014	2.982	417	2.021	544
2013	3.050	452	2.079	519
2012	3.038	472	2.049	517
2011	3.057	496	2.062	499
2010	3.130	533	2.101	496
2009	3.129	534	2.088	507
2008	3.211	563	2.120	528
2007	3.315	590	2.235	490
2006	3.372	639	2.242	491

Izvor: ARS BiH 2006-16

ARS ukazuje na trend smanjenja osoba mlađih od 14 godina za 288 hiljada ili za 44,1 procenat, a broj osoba u dobi od 15 do 24 godine se smanjio za 125 hiljada ili 25,2 procenta. Ovi podaci govore ne samo o izazovima koji u budućnosti stoje na tržištu rada, već i u procesu obrazovanja koji će neminovno

³² Agencija za statistiku BiH: ARS-BiH 2016, str. 9.

³³ Obzirom da su konačni podaci iz Popisa stanovništva objavljeni u junu 2016. godine oni nisu korišteni za kreiranje anketnog uzorka, već su za uzorak korišteni podaci iz popisa 1991. godine koji su ažurirani kako bi se dobio relevantan uzorak.

biti pod uticajem ovog trenda. Međutim, mlade populacije nisu glavni uzrok depopulacije. Takođe je došlo do smanjenje broja osoba u dobi od 25 do 49 godina za čak 313 hiljada (-26,7%) što ima direktan negativan uticaj na stanje na tržištu rada. Sa druge strane, u istom periodu broj osoba u dobi od 50 do 64 godine je u porastu i to za 135 hiljada (+23%), dok se broj starijih od 65 godina povećao za 57 hiljada (+11%). Ovi trendovi imaju veliki uticaj na stanje na tržištu rada kroz starenje radno aktivne populacije.

Osnovni trendovi na tržištu rada

Za tržište rada u Bosni i Hercegovini u periodu od 2006. do 2016. godine karakteristično je zadržavanje stope aktivnosti na nivou od 43 procenta, blago povećanje stope zaposlenosti sa 29,7 na 32,2 procenta i smanjenje stope nezaposlenosti sa 31,1 na 25,4 procenta. Međutim, ovi pozitivni rezultati su značajnim dijelom posljedica smanjenja ukupne populacije u Bosni i Hercegovini.

Tabela: Aktivnost stanovništva Bosne i Hercegovine u periodu 2006 – 2016 godine (u hiljadama)

	Stanovništvo +15	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni
2016	2.489	801	273	1.415
2015	2.579	822	315	1.443
2014	2.565	812	308	1.445
2013	2.598	822	311	1.465
2012	2.566	814	317	1.436
2011	2.561	816	311	1.434
2010	2.597	843	315	1.439
2009	2.594	859	272	1.463
2008	2.649	890	272	1.486
2007	2.725	850	347	1.529
2006	2.733	811	366	1.556

Izvor: ARS BiH 2006-16

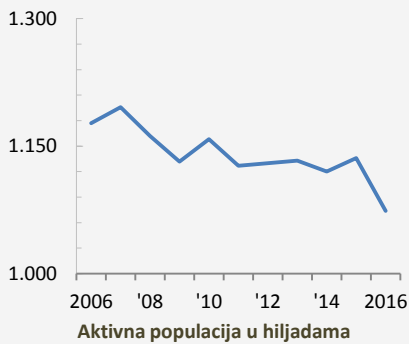
Posmatrano u apsolutnim brojevima u periodu od 2006. do 2016. godine prisutni su trendovi smanjenja radno aktivne populacije za 244 hiljade (-9%) i radne snage (zaposleni i nezaposleni) za 103 hiljade. Pored ovih negativnih trendova, u istom razdoblju zabilježeni su pozitivni rezultati u smanjenju broja nezaposlenih za 93 hiljade (-25%) i ekonomski neaktivnih osoba za 141 hiljadu (-9%).

Podaci o promjenama unutar starosnih grupa daju nam dodatni uvid u promjene koje su se u periodu od 2006. do 2016. godine odvijale na tržištu rada Bosne i Hercegovine. Najznačajnije su:

- **Stagnacija u stopi aktivnosti dovela je do tektonskih promjena u strukturi radne snage.** Na tržištu rada od 2006. do 2016. godine broj mladih u dobi 15-24 godine smanjen je za 53 hiljade (32%), dok je za odrasle u dobi od 25 do 49 godina taj broj smanjen za 145 hiljada (19%). Sa druge strane, učešće na tržištu rada je povećano za starosnu grupu od 50 do 64 godina za 100 hiljada ili za 47,3 procenta.
- **Blagi rast stope zaposlenosti nije bio dovoljan za kreiranje mogućnosti zapošljavanja za mlade.** Od 2006. do 2016. godine broj zaposlenih osoba u dobi od 15 do 24 godine je smanjen za 11 hiljada (-17%), dok je broj zaposlenih osoba u dobi od 25 do 49 godina smanjen za 79 hiljada (-14%).
- **I dalje je izuzetno visoka stopa nezaposlenosti mladih koja je u 2016. godini bila na nivou od 54 procenta, što je blago poboljšanje u odnosu na 62 procenta iz 2006. godine.** U istom periodu je smanjena stopa nezaposlenosti lica u dobi od 25 do 49 godina i to sa 29 na 26 procenta, dok je stopa nezaposlenosti osoba u dobi od 50 do 64 godine blago povećana sa 6 na 7 procenta. Posmatrano u apsolutnim brojevima, broj nezaposlenih mladih se smanjio za 42 hiljade, a odraslih u dobi od 25 do 49 godine za 67 hiljada. Broj nezaposlenih osoba u dobi od 50 do 64 godine se povećao za 14 hiljada.
- **Najveće smanjenje ekonomski neaktivnih osoba zabilježeno je kod lica u dobi od 25 do 49 godina za 167 hiljada, što je vrlo malim procentom posljedica njihovog uključivanja u tržište rada.** Takođe je zabilježeno smanjenje broja ekonomski neaktivnih mladih osoba i to za 72 hiljade, dok je broj ekonomski neaktivnih osoba u dobi od 50 do 64 godine povećan za 35 hiljada.

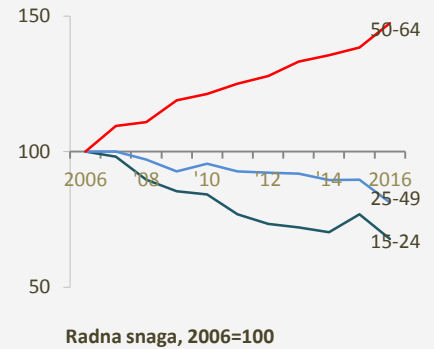
kretanja na tržištu rada

Prema podacima iz ARS, smanjenje ukupne populacije Bosne i Hercegovine ima snažan uticaj na stanje na tržištu rada. Ovaj uticaj je posebno izražen kod mlađih kategorija stanovništva u vidu smanjenja ukupnog broja zaposlenih i nezaposlenih lica u dobi od 15-24 i 25-49 godina.

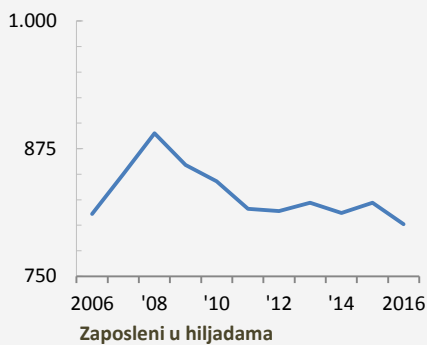


BiH: AKTIVNA POPULACIJA

Depopulacija snažno utiče na smanjenje aktivne populacije. Po starosnim grupama aktivna populacija se najznačajnije smanjila kod mlađih u dobi 15-24 godine (32%) i kod osoba u dobi 25-49 godina (18%), dok se aktivna populacija u dobi 50-64 godine povećala za 47 procenata.

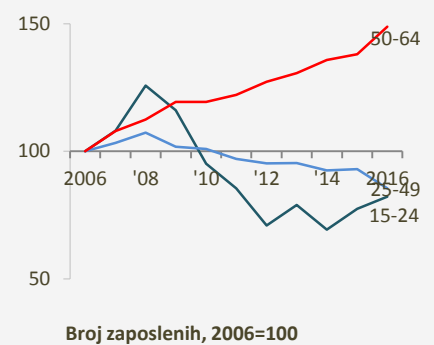


Radna snaga, 2006=100

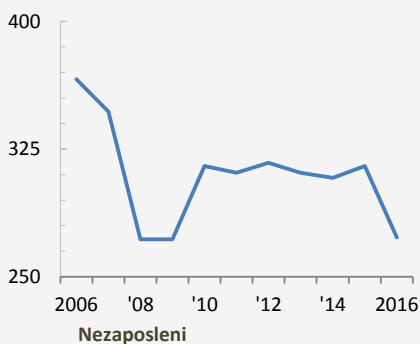


BiH: ZAPOSLENI

Posljedice gubitka radnih mjesta zbog krize najviše su osjetili mlađi radnici, obzirom da je broj zaposlenih u dobi 15 do 24 godine smanjen za 17 procenata, a u dobi od 25 do 49 godina za 14 procenata. Sa druge strane, broj zaposlenih radnika u dobi od 50 do 64 godine je povećan za 48 procenata.

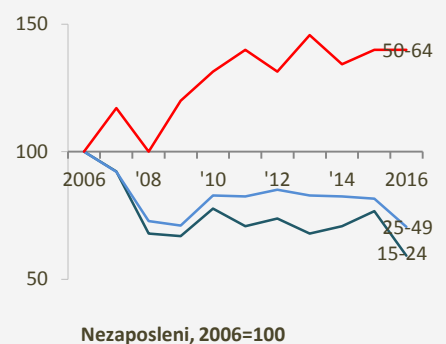


Broj zaposlenih, 2006=100



BiH: NEZAPOSLENI

Mlađe kategorije radnika nakon gubitka posla značajnim dijelom se opredjeljuju za izlazak iz tržišta rada. Podaci ARS pokazuju da sa smanjenjem broja zaposlenih radnika mlađe dobi ne dolazi do povećanja broja nezaposlenih iste starosne skupine, što ukazuje na njihov izlazak iz tržišta rada.



Nezaposleni, 2006=100

Promjene u obrazovnom nivou radne snage

Anketa o radnoj snazi nam daje uvid u obrazovnu strukturu odraslog stanovništva (15+ godina) koja jako dobro može poslužiti prilikom definisanja politika i ciljeva u oblasti obrazovanja odraslih. Iako je napravljen dobar iskorak, obrazovna situacija odraslog stanovništva u Bosni i Hercegovini i dalje je ispod potrebnog nivoa koji bi omogućio veću konkurentnost ekonomije na globalnom tržištu. Ovaj iskorak se ogleda u tome da je u poređenju sa 2006. godinom broj osoba sa maksimalno završenom osnovnom školom smanjen za 29 procenata, dok se broj osoba sa završenom srednjom školom ili nekom specijalizacijom poslije srednje škole povećao za 7 procenata. Najviše ohrabruje podatak da se broj osoba sa završenim univerzitetskim obrazovanjem povećao za 40 procenata.

Tabela: Radno aktivno stanovništvo Bosne i Hercegovine po stepenu obrazovanja (u hiljadama)

Godina	Maksimalno osnovno	Srednje	Visoko
2016	944	1.297	248
2015	1.019	1.317	244
2014	1.058	1.248	259
2013	1.083	1.263	252
2012	1.093	1.246	226
2011	1.106	1.230	225
2010	1.108	1.275	213
2009	1.176	1.234	184
2008	1.242	1.229	178
2007	1.297	1.252	176
2006	1.339	1.217	177

Izvor: ARS BiH 2006-16

Stepen obrazovanja odraslih osoba ima veliki uticaj na njihov položaj na tržištu rada i u Bosni i Hercegovini neko sa maksimalno osnovnom školom ima najveće šanse da bude isključen iz tržišta rada.

Da bi se značajnije popravila konkurentnost radne snage, neophodno je odgovoriti na pitanje kako unaprijediti vještine radne snage koji imaju maksimalno završenu osnovnu školu i koji posjeduju jednostavne vještine.

Tabela: Ekonomska aktivnost lica u Bosni i Hercegovini koja posjeduju maksimalno osnovnu školu (u hiljadama)

Godina	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni
2016	131	45	767
2015	146	55	817
2014	141	61	856
2013	161	63	860
2012	168	62	864
2011	165	68	873
2010	171	67	871
2009	192	67	917
2008	212	67	963
2007	200	90	1.007
2006	205	93	1.041

Izvor: ARS BiH 2006-16

U 2016. godini stopa aktivnosti osoba sa maksimalno završenom osnovnom školom iznosila je 18,8 procenata što je smanjenje u odnosu na 2006. godinu kada je iznosila 22,3 procenta. Ovo smanjenje je posljedica smanjenja stope zaposlenosti (sa 15,3 na 13,9%), ali i stope nezaposlenosti (sa 31,2 na 25,4%). Najveći broj osoba sa ovim stepenom obrazovanja je isključen iz tržišta rada, što je izuzetno veliki problem jer ova populacija čini jednu trećinu radno sposobnog stanovništva. Iz tog razloga je važno da se u strategiji obrazovanja odraslih među prioritete postavi sticanje dodatnih znanja i vještina za ovu kategoriju stanovništva. Pitanje dodatnog obrazovanja ove kategorije stanovništva važno je kako bi se što veći broj osoba motivisao za učešće na tržištu rada, ali takođe i za one koji su aktivni jer je ovo kategorija koja je najosjetljivija na promjene kojima je tržište rada izloženo.

Situacija je znatno povoljnija za osobe sa završenom srednjom školom i specijalizacijom nakon srednje škole. U 2016. godini 1,29 miliona osoba imalo je srednjoškolsko obrazovanje, odnosno 52,1 procenat ukupne radno aktivne populacije Bosne i Hercegovine. Ono što je važno, jeste da je 718 hiljada osoba sa srednjoškolskim obrazovanjem ekonomski aktivno i čine dvije trećine ukupne radne

snage Bosne i Hercegovine na način da je 527 hiljada zaposlenih osoba i 191 hiljada nezaposlenih.

Tabela: Ekonomska aktivnost lica sa srednjom školom u Bosni i Hercegovini (u hiljadama)

Godina	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni
2016	527	191	579
2015	531	227	559
2014	517	211	520
2013	507	217	539
2012	511	226	510
2011	509	217	504
2010	542	224	509
2009	544	191	499
2008	562	191	476
2007	532	242	477
2006	492	257	468

Izvor: ARS BiH 2006-16

Prema podacima iz ARS može se uočiti da su osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem takođe veoma osjetljive na promjene na tržištu rada i da brzo dolazi do njihovog zapošljavanja ili otpuštanja u zavisnosti od trendova na tržištu. Ova osjetljivost se ogleda i u tome da je u odnosu na 2006. godinu broj zaposlenih lica sa srednjom školom povećan za 7 procenata, dok je broj nezaposlenih smanjen za 26 procenata. Ono što zabrinjava jeste izlazak ove kategorije iz tržišta rada i povećanje njihove neaktivnosti za čak 24 procenta što je uticalo na to da se broj neaktivnih povećao sa 468 hiljada u 2006. godini na 579 hiljada u 2016. godini (povećanje od 24 procenta).

Podaci ARS o ekonomskoj aktivnosti osoba koje posjeduju univerzitetsko obrazovanje takođe upozoravaju na određene izazove po pitanju njihovog položaja na tržištu rada. U prvom redu to je pitanje niske potražnje na tržištu rada za visokoobrazovanim radnicima. Naime, iako se u proteklih deset godina za 40 procenata povećao broj osoba sa visokim stepenom vještina, broj zaposlenih osoba sa ovim stepenom vještina se povećao tek za 25 procenata. Posljedica nedostatka tražnje za ovim profilom radnika dovela je do povećanja broja

nezaposlenih osoba sa univerzitetskim obrazovanjem za 125 procenata, i povećanja njihove ekonomske neaktivnosti za 47 procenata.

Tabela: Ekonomska aktivnost lica sa univerzitetom u Bosni i Hercegovini (u hiljadama)

Godina	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni
2016	143	36	69
2015	145	33	66
2014	154	37	68
2013	154	31	67
2012	135	29	63
2011	142	26	57
2010	130	24	59
2009	123	14	47
2008	117	13	48
2007	118	14	44
2006	114	16	47

Izvor: ARS BiH 2006-16

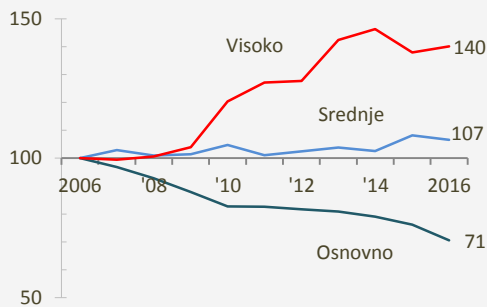
Iako je u proteklih deset godina došlo do značajnog povećanja ponude radne snage sa univerzitetskim obrazovanjem nije bilo dovoljne potražnje za ovom radnom snagom. Dok je u 2006. godini 64,4 procenta visokoobrazovanih bilo zaposleno, u 2016. godini taj postotak je spao na 57,7 procenata što je dovelo do povećanja nezaposlenosti i neaktivnosti visokoobrazovanih kadrova.

Anketa o radnoj snazi daje značajan uvid u stanje i trendove sa kojima se suočava tržište rada za koje sistem obrazovanja obrazuje kadrove. Da bi imali potpuni pregled stanja, neophodno je da steknemo uvid u vrlo važnu komponentu tržišta rada koja se odnosi na formalno tržište rada koje obuhvata isključivo registrovane zaposlene i nezaposlene osobe.

obrazovanje i rad

Bosna i Hercegovina ostvaruje napredak po pitanju kvalitete

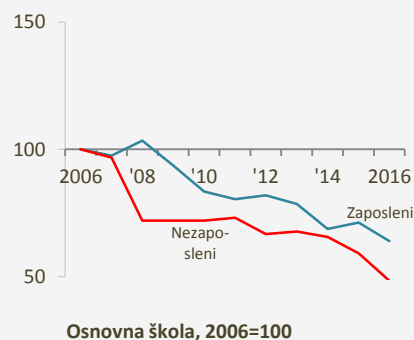
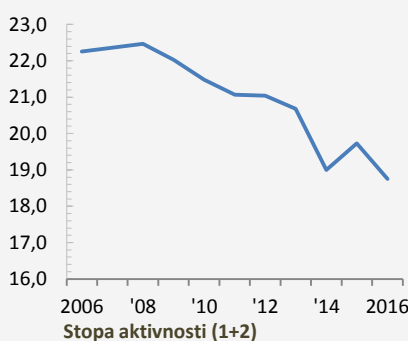
obrazovanja radne snage. Prema podacima ARS, u odnosu na 2006. godinu došlo je do smanjenja broja radno sposobnih osoba sa osnovnom školom za 29%, povećanja broja osoba sa završenim srednješkolskim obrazovanjem za 7 procenata, dok je broj osoba sa univerzitetskim obrazovanjem povećan za 40 procenata.



Obrazovane osobe, 2006=100

osnovno obrazovanje

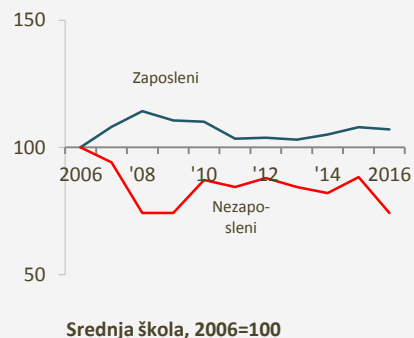
Stope aktivnosti lica sa maksimalno osnovnim obrazovanjem (nivo 1+2) se konstantno snižavaju. Pad aktivnosti ove obrazovne grupe rezultat je smanjenja broja zaposlenih osoba za 36%, te smanjenja broja nezaposlenih za 51%.



Osnovna škola, 2006=100

srednje obrazovanje

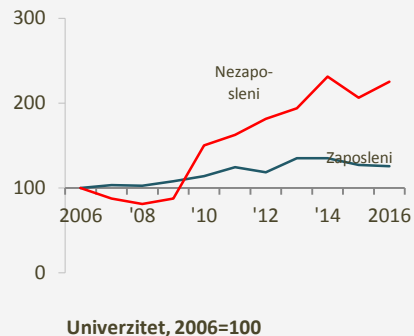
Stope aktivnosti lica sa završenom srednjom školom (nivo 3-5) se smanjuju zbog njihovog izlaska iz tržišta rada. U periodu od 2006. do 2016. godine izostanak rasta stope nezaposlenosti uticalo je na obeshrabrivanje nezaposlenih i njihov izlazak iz tržišta rada.



Srednja škola, 2006=100

visoko obrazovanje

Na tržištu rada znatno je veća ponuda od potražnje za radnicima sa univerzitetskim obrazovanjem, što je dovelo do pada stope aktivnosti, i znatno većeg rasta stope nezaposlenosti od stope zaposlenosti lica sa univerzitetskim obrazovanjem.



Univerzitet, 2006=100

Budućnost tržišta rada: Obrazovna situacija

Vrlo važan preduslov za razvoj sistema obrazovanja odraslih jeste postojanje kapaciteta sistema obrazovanja koji bi bio stavljen na raspolaganje za potrebe cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih. Takođe, zbog veze između obrazovanja i zapošljavanja, rezultati sistema obrazovanja u vidu broja osoba koje završavaju srednje i visoko obrazovanje mogu nam dati uvid u buduću ponudu na tržištu rada.

U Bosni i Hercegovini na kraju školske 2015/16 godine u formalnom obrazovanju nalazilo se 518.660 učenika i studenata koji će u narednim godinama ući u tržište rada.³⁴

Osnovno obrazovanje

U školskoj 2015/16 godini u Bosni i Hercegovini funkcionisalo je 1.850 osnovnih škola sa 23.515 nastavnika koji su obrazovali 291.342 učenika.

Ukupan broj učenika u odnosu na školsku 2005/06 godinu je smanjen za 22 procenta i u školskoj 2015/16 godini ukupno je u prvi razred upisano 33.304 učenika, dok je 36.434 učenika u 2015. godini završilo osnovnu školu.

Po pitanju broja upisanih učenika u prvi razred osnovnih škola, u školskoj 2015/16 godini se upisalo 23 procenta manje učenika nego u 2009. godini kada je u prve razrede upisano 43.429 učenika.³⁵

Smanjenje broja učenika u osnovnim školama ostavlja mogućnost da škole povećaju svoj angažman na obrazovanju odraslih osoba koje nisu završile ili koje su prekinule osnovno obrazovanje. Veća uključenost osnovnih škola u obrazovanje odraslih je moguća obzirom na postojanje raspoloživih resursa sa kojima osnovne škole raspolažu, jer iako se od

2009. godine broj učenika smanjio za 22 procenta, broj osnovnih škola se smanjio za 5 procenta, dok se broj nastavnika u osnovnim školama povećao za 5 procenta.

Smanjenje broja učenika u osnovnim školama daje veće mogućnosti da se dio obrazovnih kapaciteta iskoristi kako bi sve zainteresovane odrasle osobe mogle ući u proces obrazovanja i završiti prekinuto osnovno obrazovanje.

Srednje obrazovanje

U školskoj 2015/16 godini u Bosni i Hercegovini funkcionisalo je 311 srednjih škola, u kojima je 12.859 nastavnika obrazovalo 133.228 učenika. U ovoj školskoj godini 72.109 učenika se nalazilo u tehničkim školama, dok je 23.995 učenika bilo u stručnim školama. U gimnazijama je bilo upisano 33.321 učenika, dok je 3.803 učenika bilo upisano u umjetničkim, vjerskim i posebnim srednjim školama.

Tabela: Broj učenika u srednjim školama u Bosni i Hercegovini

Godina	Ukupno	Gimnazije	Tehničke škole	Stručne škole
2015/16	133.228	33.321	72.109	23.995
2014/15	143.881	37.132	77.388	25.463
2013/14	156.350	40.065	82.743	29.414
2012/13	166.662	42.225	86.539	33.672
2011/12	163.284	41.081	83.704	34.479
2010/11	151.680	38.718	78.227	30.989
2009/10	146.919	37.495	75.774	29.990
2008/09	148.100	37.419	74.728	32.259
2007/08	157.450	39.188	77.557	36.909
2006/07	160.497	39.476	77.742	39.592
2005/06	162.434	-	-	-

Izvor: BHAS, Bilten obrazovanja 2006-16

Kao što je to slučaj sa osnovnim školama, i srednje škole se suočavaju sa sve manjim brojem učenika. U odnosu na školsku 2005/06 godinu ukupan broj učenika u srednjim školama je smanjen za 29.206 učenika ili za 18 procenta. Ovo smanjenje je najvećim dijelom zabilježeno u srednjim stručnim školama čiji se broj učenika smanjio za 40 procenta, dok se broj učenika u gimnazijama smanjio za 16

³⁴ BHAS, Statistika obrazovanja, 31.10.2016.

³⁵ Agencija za statistiku BiH je tek od školske 2008/09 godine započela sa zbirnim objavljivanjem podataka o broju upisanih učenika u prve razrede osnovne škole.

procenata. Najmanje smanjenje broja učenika zabilježeno je u srednjim tehničkim školama čiji se broj smanjio za 7 procenata.

U školskoj 2015/16 godini u prve razrede srednjih škola upisano je ukupno 35.949 učenika, od čega 7.966 učenika u gimnazije, 18.289 učenika u tehničke škole i 8.578 učenika u srednje stručne škole. U umjetničke, vjerske i posebne srednje škole upisano je 1.116 učenika.

Tabela: Broj upisanih učenika u prvi razred srednjih škola u Bosni i Hercegovini

Godina	Ukupno	Gimnazije	Tehničke škole	Stručne škole
2015/16	35.949	7.966	18.289	8.578
2014/15	36.395	8.418	18.165	8.744
2013/14	34.550	8.295	16.995	8.271
2012/13	42.626	9.924	20.794	10.834
2011/12	51.209	11.944	24.446	13.528
2010/11	47.974	11.547	23.050	12.226
2009/10	43.838	10.400	21.039	11.295
2008/09	-	-	-	-
2007/08	-	-	-	-
2006/07	-	-	-	-
2005/06	-	-	-	-

Izvor: BHAS, Bilten obrazovanja 2006-16

U odnosu na 2009. godinu broj učenika koji je upisan u prve razrede srednjih škola je smanjen za 7.889 učenika, od čega 2.434 učenika u gimnazijama, 2.750 učenika u tehničkim školama i 2.717 učenika u srednjim stručnim školama.

U 2006. godini funkcionisala je 301 srednja škola sa 11.167 nastavnika, a danas i pored smanjenja broja učenika Bosna i Hercegovina ima veći broj srednjih škola (3%) i broja nastavnika (15%).³⁶ Smanjenje broja učenika u srednjim školama, posebno u srednjim stručnim školama pokazuje da obrazovni sistem ima potencijal da se snažno uključi u proces obrazovanja odraslih osoba koje imaju završenu osnovnu školu ili koje su prekinule srednjoškolsko obrazovanje. Pored toga što srednje škole posjeduju raspoložive prostorne uslove, one raspolažu i dovoljnim brojem kadrova.

Visoko obrazovanje

U školskoj 2015/16 godini u Bosni i Hercegovini funkcionisalo je 49 visokih škola, univerziteta i akademija u kojima se obrazovalo 94.090 studenata i u odnosu na 2006. godinu ovaj broj je povećan za 3 procenta.

U školskoj 2015/2016 godini u prvu godinu studija upisano je 35.393 studenta, što je smanjenje u odnosu na 2010. godinu kada se na prvu godinu visokog obrazovanja upisalo 39.300 studenata.

U 2015. godini prvi i drugi ciklus univerzitetskog obrazovanja završilo je ukupno 15.974 studenta i to 1.456 studenata prvi ciklus i 14.518 studenata drugi ciklus. U istoj godini 3.636 studenata je završilo magistarski studij, a 285 studenata završilo je doktorski studij.

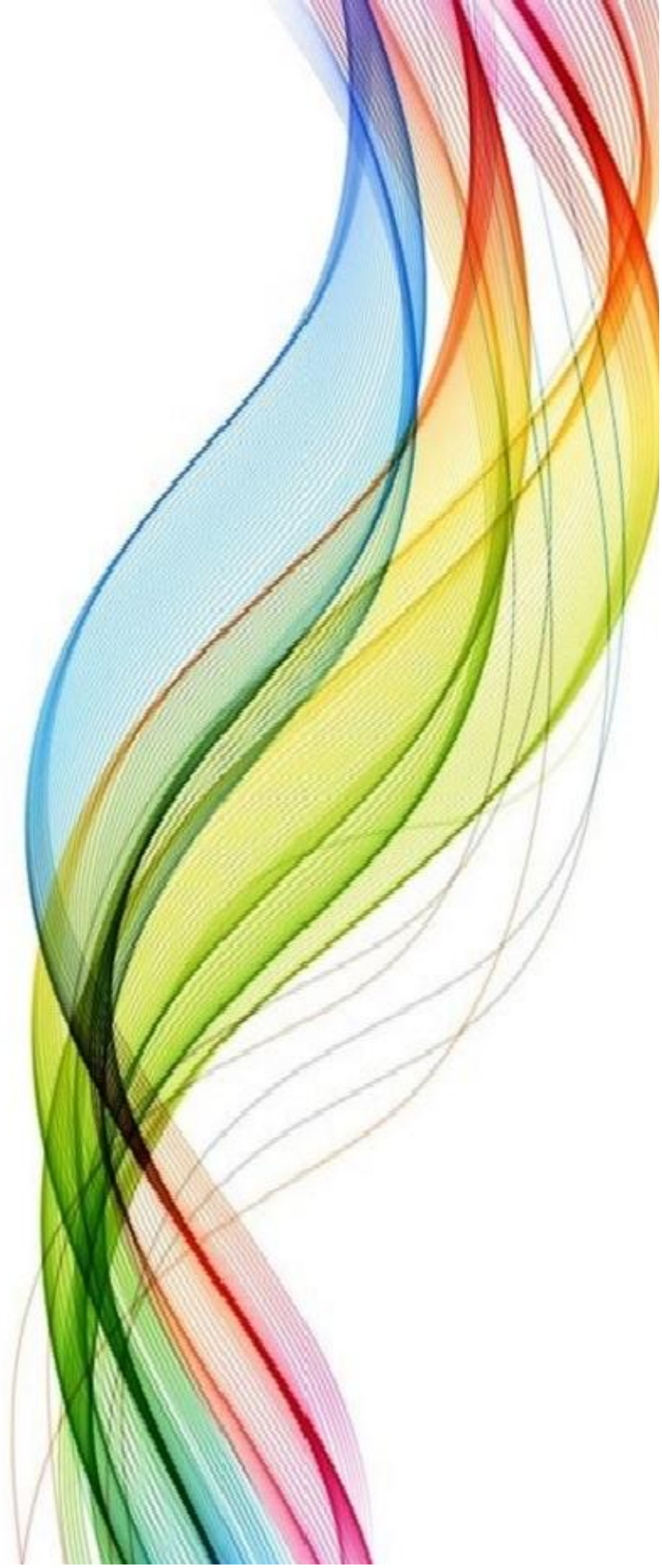
Posmatrano u zbirnom iznosu, od 2006. do 2016. godine prvi i drugi ciklus univerzitetskog obrazovanja završilo je 160.207 studenata, dok je u istom periodu 408.707 učenika završilo srednjoškolsko obrazovanje. Ovi podaci ukazuju da i pored velike stope upisa u visoko obrazovanje, 60 procenata učenika ne pohađa ili ne završava univerzitetsko obrazovanje, zbog čega bi ovo pitanje moglo imati značajno mjesto u strategiji obrazovanja odraslih.

³⁶ Isto

5

Primjer dobre prakse: "Goraždanski model"

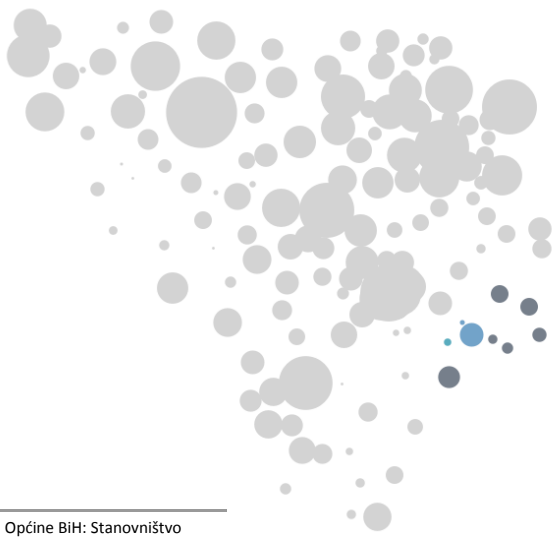
U proteklih deset godina Goražde je imalo najveći rast zaposlenosti u Bosni i Hercegovini. Značajnu ulogu u rastu ekonomije imao je specifični model podrške razvoju u kojem je obrazovanje odraslih imalo vitalnu ulogu.





Primjer dobre prakse: "Goraždanski model"

Kako saradnja između obrazovnih vlasti, škola i privrede može efikasno uticati na smanjenje nezaposlenosti



Općine BiH: Stanovništvo
(Popis 2013.)

Bosansko-podrinjski kanton Goražde se nalazi u jugoistočnoj Bosni, u području koje je pretrpilo najveće razaranje tokom rata sa početka '90-tih godina. Na ovom području, prema popisu iz 1991. godine, živjelo je 141.790 stanovnika, a većina zaposlenih radila je u industrijskom sektoru sa 57.893 ekonomski aktivnih osoba, od kojih su 7.103 osobe bile aktivne u poljoprivrednom sektoru. Prije tranzicije, najveći broj ekonomski aktivnih osoba radio je u razvijenom industrijskom sektoru koji je zapošljavao oko 30.000 radnika, a koji je tokom rata skoro u potpunosti uništen.³⁷

Posljedice ratnih razaranja imale su veliki uticaj na poslijeratne migracije prouzrokovane nedostatkom mogućnosti za zapošljavanje ne samo u

industriji, već i zbog slabih prilika za rad, u poljoprivredi. Razmjere ovih migracija utvrđene su popisom iz 2013. godine po kojem je na području devet općina jugoistočne Bosne³⁸ bilo prisutno svega 76.271 osoba, što je smanjenje od 46 procenata u odnosu na 1991. godinu.

Ovo područje smatralo se jednim od ekonomski najnerazvijenijih područja Bosne i Hercegovine sve do vremena oporavka industrije na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde koja je omogućila otvaranje novih radnih mjesta ne samo na području kantona, već i na području drugih susjednih opština na području Republike Srpske. Veliku ulogu u oporavku industrije u BPK Goražde imao je model javne podrške oporavku i razvoju izvozno orijentisane industrije koja trenutno zapošljava polovinu svih radnika u formalnom sektoru.

Goraždanski model (2009-2016)

Kako bi se doprinijelo smanjenju disbalansa između ponude i potražnje za radnom snagom i rješavanje problema visokih stopa dugoročno nezaposlenih osoba, na području Goražda pokrenute su aktivnosti na unaprijeđenju stručnog i tehničkog obrazovanja u okviru EU VET 3 pilot projekta.

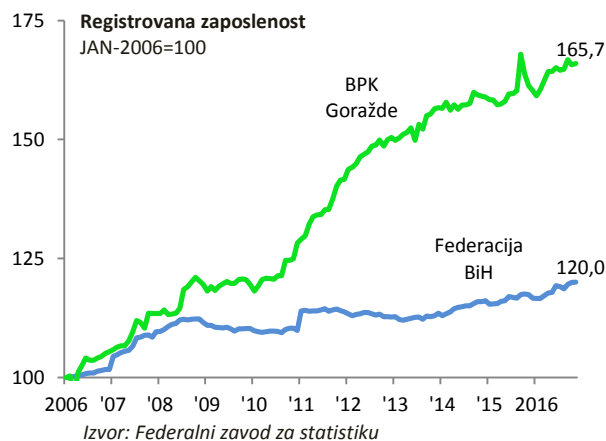
³⁷ FZS: Popis stanovništva 1991.: Upporedni podaci 1971., 1981., 1991. godina. www.fzs.ba

³⁸ Općine Foča/FBiH, Pale/FBiH, Goražde, Novo Goražde, Čajniče, Foča, Rogatica, Rudo i Višegrad

Prvi rezultati ove kooperacije su ostvareni već u 2011. Godini kada je ALDI, u saradnji sa kantonalnim Ministarstvom za obrazovanje, Kantonalnom službom za zapošljavanje i Srednjom stručnom školom implementirao projekat prekvalifikacije 600 radnika za potrebe kompanije PREVENT GORAŽDE. Ove aktivnosti su predstavljale nastavak aktivnosti na EU VET 3 projektu koje su imale za cilj prekvalifikaciju i obuku radnika i kreiranje boljih veza između obrazovanja i tržišta rada. Ubrzo se pojavila dodatna potreba za sistemskim pristupom u obrazovanju odraslih za potrebe tržišta rada posebno u metalnoj i automobilskoj industriji koja je bila izražena u 2012 i 2013. godini. U tom periodu kompanije iz Njemačke su započele nove investicije u Goraždu za šta je bilo potrebno obezbjediti obučene radnike koji bi bili u sposobnosti raditi na novim tehnologijama u oblasti prerade metala i plastike za potrebe automobilske i elektro industrije.

U Akcionom programu za integrisani lokalni razvoj za Bosnu i Hercegovinu u okviru EU Instrumenta za pretpristupnu pomoć (IPA II) za 2014. godinu, Evropska unija je navela primjer nekoliko lokalnih zajednica koje su "uzele stvari u svoje ruke" usvajajući mjere za borbu protiv nezaposlenosti, promociju investicija i kreiranje poslova. Jedan od pomenutih primjera jeste slučaj Goražda u kojem su kantonalne vlasti u jeku globalne finansijske krize uspostavile model podrške zapošljavanju, a posebno razvoju izvozno orijentisane industrije kako bi stimulisali investiranje u posebnoj ekonomskoj zoni "Vitkovići" prodajom zemljištva i objekata za simboličan iznos, pod posebnim uslovima vezanim za investiranje i zapošljavanje radne snage.³⁹ Model podrške je proširen kroz pružanje asistencije investitorima u identifikaciji i prekvalifikaciji radne snage koju su investitori bili u obavezi zaposliti. Kroz

ovaj model lokalne vlasti su privukle 50 puta veće investicije od uložene vrijednosti u vidu industrijskih objekata i zemljišta i generisano je više od 1.200 novnih radnih mjesta.



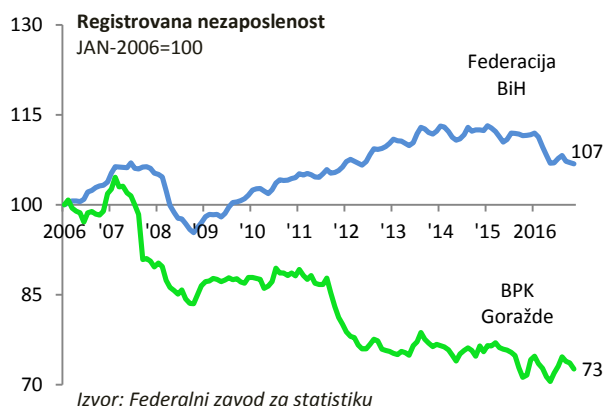
Ovaj model podrške industrijskom razvoju omogućio je da stagnacija u otvaranju radnih mjesta nakon početka globalne ekonomske krize traje vrlo kratko nakon čega je nastavljen snažan trend rasta zaposlenosti iz vremena prije krize. Na ovaj način Goražde je osiguralo da od 2006. godine omogući povećanje broja novootvorenih radnih mjesta u formalnom sektoru za čak 65,7 procenata, što je više od tri puta u odnosu na rast registrovane zaposlenosti u Federaciji BiH.⁴⁰ Posebno je važno istaknuti da je većina novih radnih mjesta otvorena u izvozno orijentisanoj prerađivačkoj industriji, zbog čega je došlo do snažnog rasta izvoza koji je rastao po prosječnoj godišnjoj stopi od 30 procenata.

Ove aktivnosti su imale presudan uticaj na snažno smanjenje registrovane nezaposlenosti u kantonu. U odnosu na 2006. godinu, u 2016. godini broj registrovanih nezaposlenih osoba je smanjen za 27 procenata. Ono što je možda još važnije, poduzete mjere su spriječile da dođe do rasta nezaposlenosti nakon izbijanja globalne krize iz 2009. godine, koja je uticala da se broj registrovanih

³⁹ EU IPA II Action Programme for Bosnia and Herzegovina for the year 2014

⁴⁰ FZS: Mjesečni statistički pregled za Federaciju i po kantonima (2006 – 2016).

nezaposlenih osoba u cijeloj Federaciji BiH povećala za 7 procenata.



Goraždanski model podrške kreiranju radnih mjesta predstavljao je miks fiskalnih i finansijskih podsticaja, pristupačne infrastrukture i stručne radne snage. Kako bi se osiguralo da radna snaga posjeduje vještine neophodne industriji, poduzete su mjere na stručnom osposobljavanju nezaposlenih osoba u saradnji sa stručnim školama i poslodavcima. Programi formalnog stručnog obrazovanja su modernizovani u saradnji sa poslodavcima, a takođe su uvedeni novi obrazovni programi kako bi se odgovorilo na rastuće potrebe izvozne industrije.

U ovom procesu posebno važnu ulogu imalo je institucionalno partnerstvo između resornih kantonalnih ministarstava za obrazovanje i privredu, službe za zapošljavanje, stručnih škola, privredne komore i nevladinih organizacija koje su igrale važnu ulogu u procesu koordinacije i obezbjeđenja sredstava za sufinansiranje programa osposobljavanja. U partnerstvu sa Udruženjem za lokalne razvojne inicijative ALDI obezbjeđena je podrška modelu iz sredstava EU IPA koji su dali snažnu podršku razvijanju programa prekvalifikacije i zapošljavanja nezaposlenih osoba. Kako bi osigurali dinamičnu podršku razvoju, BPK Goražde je donio Zakon o industrijskim zonama, Zakon o obrazovanju

odraslih i Zakon o socijalnom stanovanju kojim je uspostavljena sistemska podrška industriji u oblasti fizičke infrastrukture i obrazovanja kadrova, kao i uslovima za obezbjeđenje pristupačnog stanovanja za radnike. U ovom procesu značajnu proaktivnu ulogu imala je Kantonalna služba za zapošljavanje koja se fokusirala na aktivne mjere podsticanja zapošljavanja, a u saradnji sa socijalnim partnerima, industrijom i školama aktivno učestvovala u razvoju vještina nezaposlenih osoba. Aktivnosti koje je poduzelo Goražde u borbi protiv nezaposlenosti doživjele su regionalni odjek, a Goražde je prepoznato kao sredina sa najmanjom stopom nezaposlenosti što je i potvrđeno objavljenim rezultatima popisa stanovništva iz 2013. godine.

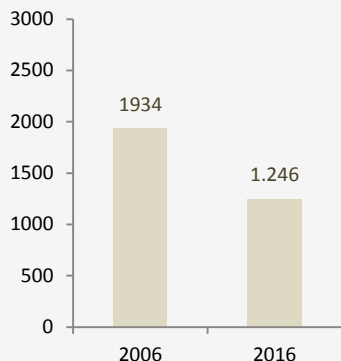
Ovaj model je najveću podršku pružio osobama sa najnižim nivoom vještina koje su tradicionalno bile isključene iz tržišta rada. Njihovim uključivanjem u programe osposobljavanja i dokvalifikacije omogućeno je smanjivanje broja registriranih nezaposlenih osoba sa maksimalno završenom osnovnom školom za čak 30 procenata. Pozitivna iskustva iz Goražda brzo su se prenijela na druga područja u Bosni i Hercegovini. Čak šest kantona u Federaciji BiH usvojio je model zakona o obrazovanju odraslih koji omogućava obrazovnom sistemu fleksibilnu i brzu intervenciju u obrazovanju i osposobljavanju radnika za potrebe tržišta rada, a sve više sredina radi na uspostavljanju partnerstva između škola i privrede u cilju modernizacije nastavnih planova i programa.

Međutim, i pored brojnih uspjeha ubrzo je postalo očigledno da je neophodno napraviti nove iskorake ukoliko se želi nastaviti u borbi protiv nezaposlenosti koja je poprimila jednu sasvim novu dimenziju.

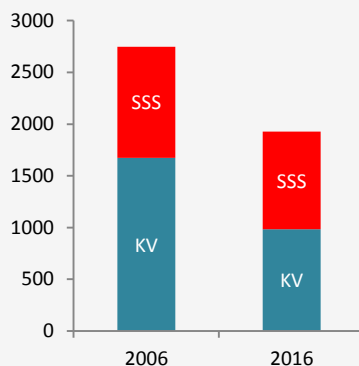
goraždanski model

Model podrške zapošljavanju u Goraždu je bio izuzetno efikasan alat za smanjenje registrovane nezaposlenosti.

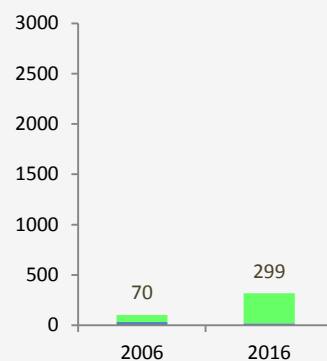
Registrovane nezaposlene osobe sa najnižim kvalifikacijama



Registrovane nezaposlene osobe sa srednjim stepenom kvalifikacija



Registrovane nezaposlene osobe sa visokim stepenom kvalifikacija



Model je imao veliku ulogu u smanjenju registrovane nezaposlenosti nekvalifikovanih radnika.

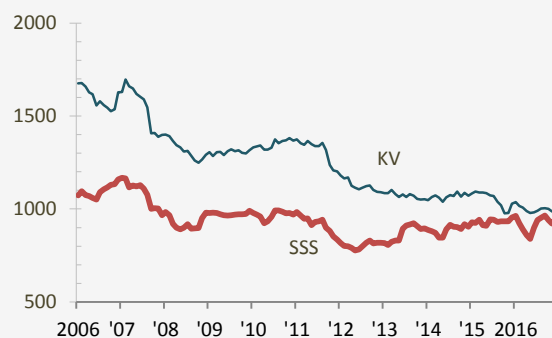
U periodu 2006-2016 u Goraždu je broj registriranih nekvalifikovanih i polukvalifikovanih radnika smanjen za 35%, čemu su najviše doprinijeli programi stručnog osposobljavanja radnika za potrebe izvozne industrije.



Registrovane nezaposlene osobe u BPK Goražde

Najveći doprinos modela bio je smanjenje registrovane nezaposlenosti srednje kvalifikovanih osoba

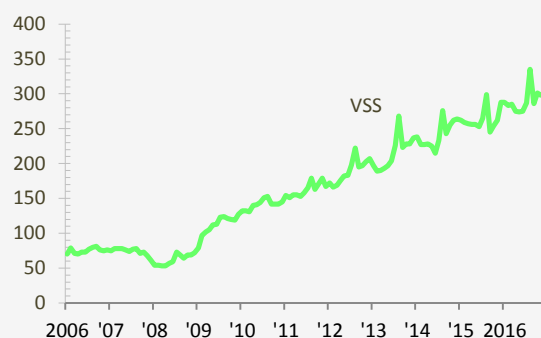
U periodu 2006-2016 broj registriranih nezaposlenih osoba koje su imale srednje stručne kvalifikacije (KV) je smanjen za 41%, dok je smanjenje broja nezaposlenih osoba sa srednjom stručnom spremom 12%.



BPK Goražde: Registrovana nezaposlenost (ukupno)

Model je pokazao da ima najslabiji uticaj na nezaposlenost osoba sa univerzitetskim obrazovanjem

Za razliku od pozitivnih efekata modela na smanjenje registrovane nezaposlenosti osoba sa nižim i srednjim stepenom obrazovanja, u periodu od 2006. do 2016. godine došlo je do povećanja broja registriranih nezaposlenih osoba sa univerzitetskim obrazovanjem za čak 327 procenata.



BPK Goražde: Registrovana nezaposlenost (ukupno)

Zašto je potreban novi model

U 2013. godini počeli su se pojavljivati znakovi da je neophodno poduzeti nove mjere kako bi se osigurala nedostajuća radna mjesta i novi i kvalitetniji poslovi za nezaposlene osobe u Goraždu.

U periodu od 2013. do 2016. godine sve više su bili izraženi slijedeći trendovi:

- **Postojeći model je bio izuzetno efikasan u osposobljavanju i obuci za poslove koji su zahtijevali nizak nivo vještina i znanja** što je pružilo drugu priliku za zapošljavanje osoba koje su posjedovale samo osnovne vještine, kao i za srednje kvalifikovane radnike.
- **Najviše novih radnika je dobilo priliku za rad u prerađivačkoj industriji.** Od početka 2013. do kraja 2016. godine u Goraždu se otvorilo 661 novo radno mjesto (+10,8%) od čega 2/3 u prerađivačkoj industriji u kojoj su otvorena 432 nova radna mjesta, a jedna četvrtina u trgovini u kojoj je otvoreno 170 novih radnih mjesta.
- **Najveći broj novootvorenih radnih mjesta popunjeno je radnicima sa niskim (NSS, NKV, PKV) i srednjim stepenom stručnog obrazovanja (KV).** Od 2013. godine došlo je do povećanja broja zaposlenih nekvalifikovanih i polukvalifikovanih radnika za 46 procenata, kvalifikovanih radnika (KV) za 37 procenata, te radnika sa višom i visokom stručnom spremom (VŠS, VSS) za 6,8 procenata. Sa druge strane, došlo je do smanjenja broja zaposlenih radnika sa četverogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem (SSS) za 6,3 procenata.
- **Od 2013. godine došlo je do zastoja u smanjenju registrovane nezaposlenosti** iako se u ovom razdoblju broj registriranih nezaposlenih osoba smanjio za 3,3 procenta, i

to prvenstveno zahvaljujući smanjenju broja nekvalifikovane radne snage (NKV) za 16 procenata i kvalifikovane radne snage (KV) za 9 procenata. Sa druge strane, od januara 2013. godine došlo je do povećanja broja nezaposlenih osoba sa srednjom stručnom spremom (SSS) za 15 procenata, dok se broj nezaposlenih sa drugim ciklusom univerzitetskog obrazovanja povećao za čak 52 procenta.

Posljednjih godina ovi trendovi su ukazivali da je postalo očigledno da postojeći model ne pruža dovoljno mogućnosti nezaposlenim osobama sa višim stepenom vještina koji zbog disbalansa na tržištu rada ne mogu pronaći posao. Rastuća nezaposlenost srednje i visokoobrazovanih kadrova (SSS, VKV, VSS) koji čine jednu trećinu svih registriranih nezaposlenih osoba postavlja opravdano pitanje da li su njihove vještine i kvalifikacije odgovarajuće trenutnim i budućim potrebama tržišta rada.

Ovo pitanje predstavlja veliki izazov.

Pred lokalnim vlastima stoji pitanje kako i na koji način obezbijediti uslove za zapošljavanje za osobe sa srednjim i visokim nivoom kvalifikacija, koje će im omogućiti iskorištavanje njihovog punog potencijala u radu na kvalitetnim i adekvatno plaćenim poslovima koji će ih motivisati da ne izlaze iz tržišta rada i da ne pokušavaju svoju šansu tražiti izvan Bosne i Hercegovine.

Vjerovatno bi bilo lakše da ovo pitanje nije specifično vezano samo za BPK Goražde, međutim u cijeloj Federaciji BiH većina novih radnih mjesta se otvara u djelatnostima koje zahtijevaju pretežno niski stepen vještina radnika.

U Federaciji BiH, od 2013. do 2016. godine otvoreno je 28.022 novih radnih mjesta i slično kao u BPK Goražde, 80 procenata novih radnih mjesta došlo je kroz zapošljavanje u prerađivačkoj industriji (36%), trgovini (23%) i u gostinstvu (21%).

Međutim, za razliku od Goražda, u Federaciji BiH je preko 50 procenata novih radnih mjesta popunjeno sa SSS, a skoro jedna četvrtina radnicima sa univerzitetskim obrazovanjem. Sa druge strane, u Federaciji BiH primjetno je smanjenje ukupnog broja zaposlenih radnika sa osnovnom i srednjom stručnom školom.

Veći stepen znanja i vještina radnika pretpostavlja da omogućava bolje plaće i uslove rada u odnosu na radnike na jednostavnijim poslovima. Međutim, ukoliko BPK Goražde i Federaciju BiH uporedimo po promjenama u zaposlenosti i plaćama, vidimo da se nova radna mjesta otvaraju u djelatnostima koja radnicima nude pretežno niske plaće, što odvrća veliki broj nezaposlenih osoba sa većim stepenom kvalifikacija za popunjavanje otvorenih radnih mjesta u tim djelatnostima.

Od 2013. do 2016. godine, u BPK Goražde čak 30 procenata novih radnih mjesta je otvoreno u djelatnostima u kojima su prosječne plaće za 25 procenata manje od prosječne plaće u kantonu, dok je 95 procenata svih novih radnih mjesta otvoreno u djelatnostima u kojima su prosječne plaće od 5 do 45 procenata manje u odnosu na prosječne plaće u kantonu. Situacija po ovom pitanju je slična i u Federaciji BiH, gdje je čak 72 procenta novih radnih mjesta otvoreno u sektorima u kojima je plaća za 25 procenta manja od prosječne plaće na nivou F BiH.

Ovi trendovi su doveli do toga da i pored pozitivnih promjena na tržištu rada, od 2013. godine nije došlo do značajnijih promjena u povećanju plaća zaposlenih. U posljednje četiri godine plaće radnika u BPK Goražde su ostale na istom nivou, dok su na nivou Federacije BiH povećane za svega 3 procenta. Takođe, trendovi ukazuju da nova povećanja zaposlenosti mogu imati uticaj na snižavanje prosječnih plaća iz razloga što se najveći broj novih radnih mjesta otvara u djelatnostima koje zahtijevaju nizak nivo znanja i vještina radnika. Takođe se na osnovu

ostvarenih rezultata u posljednje četiri godine može uočiti direktna veza između rasta otvaranja novih radnih mjesta i smanjenja prosječne plaće u sektorima koji su najveći generatori novih radnih mjesta.

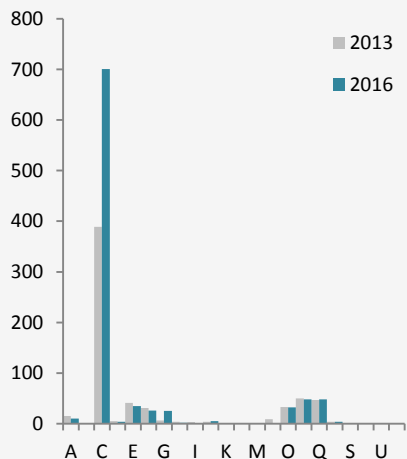
Obzirom na okolnosti i stanje na tržištu rada, unaprijeđenje vještina i kvalifikacija nezaposlenih osoba sa srednjim i visokim stepenom vještina, neophodan je korak kako bi se u budućnosti obezbijedili uslovi za njihovo zapošljavanje u skladu sa njihovim kvalifikacijama. Digitalne vještine predstavljaju odličan put prema kojem bi se mogao kretati razvoj vještina nezaposlenih osoba, a posebno srednje i visokokvalifikovanih. Na ovaj način bi se poboljšala mogućnost za njihovo zapošljavanje, ali bi se istovremeno doprinijelo bržoj transformaciji industrije, pogotovo ako bi razvoj digitalnih vještina bio usmjeren na primjenu digitalnih alata iz zanimanja u kojima nezaposlene osobe već imaju stručne kvalifikacije. U suprotnom, praksa koja je zabilježena u drugim sredinama koje su išle u smjeru prekvalifikacije ovih lica za zanimanja koja traže niske vještine radnika kratkoročno rješava problem, ali je dugoročno neodrživa jer stvara podzaposlenost i nezadovoljstvo koje dodatno motiviše mlade osobe za odlazak iz zemlje.

kvalifikacije zaposlenih

Model podrške zapošljavanju u Goraždu je bio izuzetno efikasan alat za smanjenje registrovane nezaposlenosti

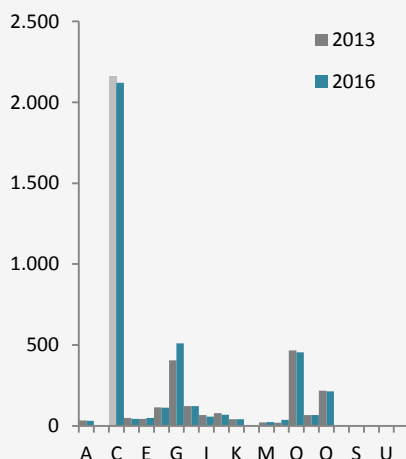
Radnici sa osnovnim vještinama

Najveće povećanje zaposlenih sa osnovnim vještinama ostvareno je u prerađivačkoj industriji.



Radnici sa srednjim vještinama

Prerađivačka industrija bilježi pad broja zaposlenih sa srednjim stepenom vještina.



Radnici sa visokim vještinama

Prerađivačka industrija bilježi značajno povećanje broja zaposlenih radnika sa visokim vještinama.

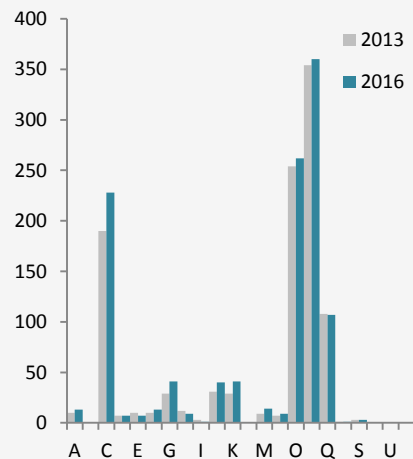


Tabela: Broj zaposlenih u BPK Goražde za mart 2013. i mart 2016. godine po kvalifikacionoj strukturi zaposlenih osoba

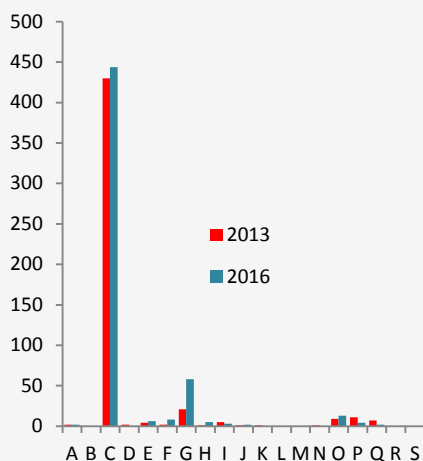
SEK	SEKTOR	NK, NSS, PKV		KV, SSS, VKV		VŠS, VSS, MR,DR		Nepoznato	
		2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
	Ukupno	642	942	3.921	3.960	1.067	1.156	555	593
A	Poljoprivreda i šumarstvo	15	10	34	32	10	13	39	94
B	Vađenje ruda i kamena	0	0	0	0	0	0	0	0
C	Prerađivačka industrija	389	701	2.165	2.120	190	228	34	62
D	Proizvodnja energije	5	4	49	44	7	7	0	0
E	Komunalne usluge	41	35	44	49	10	7	0	0
F	Građevinarstvo	31	26	115	112	10	13	11	10
G	Trgovina	6	25	405	510	29	41	159	156
H	Prevoz	4	2	122	122	12	9	47	59
I	Ugostiteljstvo	3	1	67	58	3	1	101	150
J	Informacije i komunikacije	4	5	78	70	31	40	0	0
K	Finansijske usluge	1	1	41	41	29	41	0	0
L	Nekretnine	0	0	0	0	0	0	0	0
M	Stručne usluge	0	0	22	23	9	14	9	15
N	Administrativne i pomoćne usluge	9	0	19	37	7	9	1	1
O	Javna uprava	33	32	467	454	254	262	0	0
P	Obrazovanje	50	48	68	67	354	360	2	0
Q	Zdravstvena i socijalna zaštita	47	48	218	214	108	107	4	4
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	4	4	5	5	1	1	0	1
S	Ostale uslužne djelatnosti	0	0	2	2	3	3	40	41
T	Djelatnosti domaćinstva	0	0	0	0	0	0	0	0
U	Vanteritorijalne organizacije	0	0	0	0	0	0	0	0
O	Neraspoređeno	0	0		0	0	0	108	0

starosna struktura zaposlenih

Model podrške zapošljavanju u Goraždu mladim ljudima omogućava zapošljavanje najvećim dijelom u prerađivačkoj industriji i trgovini

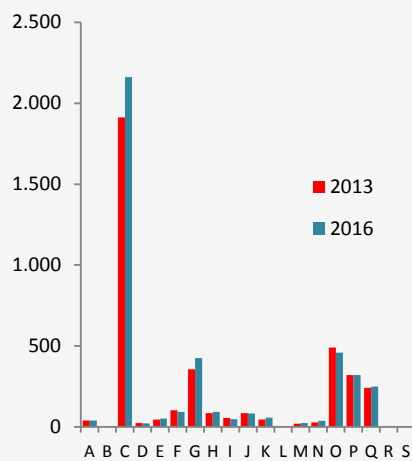
Radnici u dobi od 15 do 24 godine

Mlađi radnici nova radna mjesta pronalaze najvećim dijelom u industriji i trgovini.



Radnici u dobi od 25 do 49 godina

Iako su radnici do 50 godina starosti ravnomjerno zaposleni u svim sektorima, nova radna mjesta pronalaze najvećim dijelom u industriji i trgovini.



Radnici u dobi od preko 50 godina

Broj radnika preko 50 godina starosti se ravnomjerno povećava u svim sektorima djelatnosti.

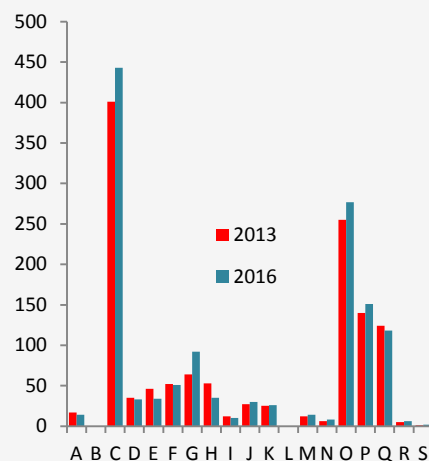


Tabela: Broj zaposlenih u BPK Goražde za mart 2013. i mart 2016. godine po starosnoj strukturi zaposlenih osoba

SEK	SEKTOR	15-24 godine		25-49 godina		50+ godina		Nepoznato	
		2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
	Ukupno	497	547	3.858	4.167	1.275	1.344	555	593
A	Poljoprivreda i šumarstvo	2	2	40	39	17	14	39	94
B	Vađenje ruda i kamena	0	0	0	0	0	0	0	0
C	Prerađivačka industrija	430	444	1.913	2.162	401	443	34	62
D	Proizvodnja energije	2	0	24	22	35	33	0	0
E	Komunalne usluge	4	6	45	51	46	34	0	0
F	Građevinarstvo	2	8	102	92	52	51	11	10
G	Trgovina	21	58	355	426	64	92	159	156
H	Prevoz	1	5	84	93	53	35	47	59
I	Ugostiteljstvo	5	3	56	47	12	10	101	150
J	Informacije i komunikacije	1	2	85	83	27	30	0	0
K	Finansijske usluge	1	0	45	57	25	26	0	0
L	Nekretnine	0	0	0	0	0	0	0	0
M	Stručne usluge	0	0	19	23	12	14	9	15
N	Administrativne i pomoćne usluge	1	0	28	38	6	8	1	1
O	Javna uprava	9	13	490	458	255	277	0	0
P	Obrazovanje	11	4	321	320	140	151	2	0
Q	Zdravstvena i socijalna zaštita	7	2	242	249	124	118	4	4
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	0	0	5	4	5	6	0	1
S	Ostale uslužne djelatnosti	0	0	4	3	1	2	40	41

radna mjesta i plaće

Radna mjesta se otvaraju u sektorima koji nude niže prosječne neto plaće

Rast zaposlenosti obezbjeđen je otvaranjem radnih mjesta koje radnicima nude niske plaće.

U periodu od 1. januara 2013. do 31. decembra 2016. godine u BPK Goražde došlo je do povećanja registrovane zaposlenosti za 10%, ali to povećanje nije uticalo na rast prosječnih plaća u kantonu, za razliku od F BiH u kojoj je došlo do povećanja registrovane zaposlenosti za 6% i povećanja prosječnih plaća za 3%.

Jedan od glavnih razloga za stagnaciju rasta plaća zaposlenih jeste što se nova radna mjesta otvaraju u ekonomskim sektorima koji imaju niže plaće od prosječnih.

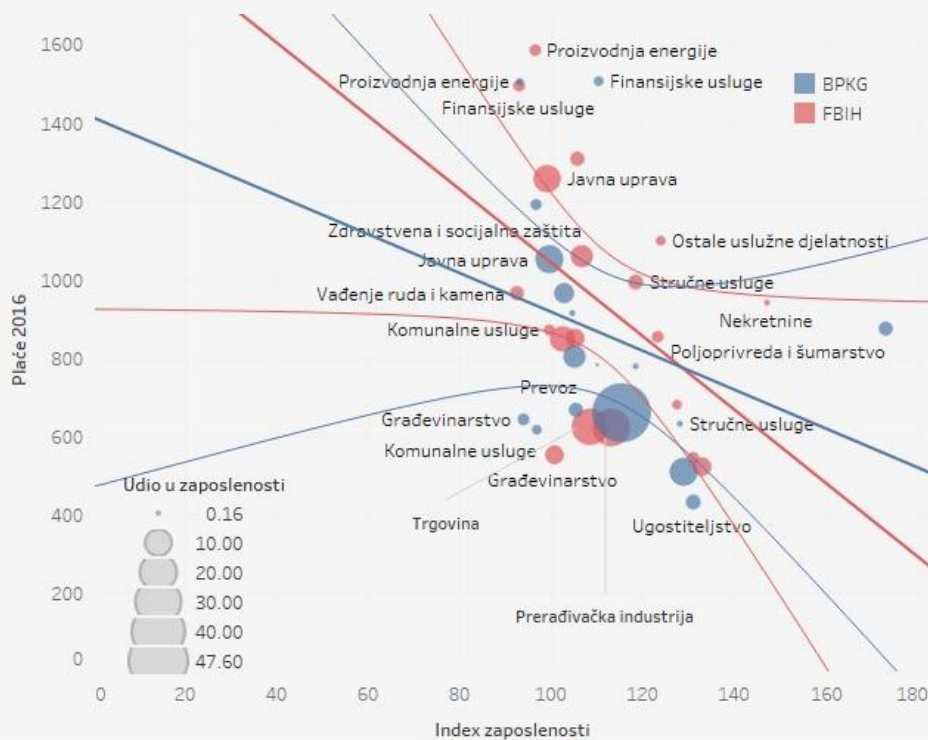


Tabela: Broj zaposlenih i prosječne plaće po sektorima

KOD	DJE LATNOST	BPK GORAŽDE				FEDERACIJA BIH			
		ZAPOSLENI		PLAĆE		ZAPOSLENI		PLAĆE	
		JAN 13	DEC 16	JAN 13	DEC 16	JAN 13	DEC 16	JAN 13	DEC 16
	Ukupno	6.133	6.778	749	749	435.709	462.933	836	861
A	Poljoprivreda i šumarstvo	96	166	688	873	7.282	8.983	808	854
B	Vađenje ruda i kamena	-	-	0	0	14.184	13.129	932	963
C	Prerađivačka industrija	2.795	3.226	657	661	79.389	89.816	588	623
D	Proizvodnja energije	58	54	1603	1504	9.335	8.997	1.567	1.586
E	Komunalne usluge	95	92	605	615	8.020	7.998	822	871
F	Građevinarstvo	165	155	659	643	20.999	21.114	526	552
G	Trgovina	570	735	494	508	77.581	84.243	574	624
H	Prevoz	184	194	733	668	21.957	23.088	810	851
I	Ugostiteljstvo	164	215	435	431	16.994	22.590	543	523
J	Informacije i komunikacije	115	111	1187	1192	12.296	13.005	1.251	1.309
K	Finansijske usluge	67	74	1081	1507	10.600	9.857	1.319	1.495
L	Nekretnine	-	-	0	0	1.582	2.327	785	942
M	Stručne usluge	39	50	629	631	12.213	14.459	879	995
N	Administrativne i pom. usluge	38	45	729	779	6.935	9.092	570	543
O	Javna uprava	753	749	1060	1051	48.697	48.299	1.174	1.258
P	Obrazovanje	453	476	767	804	40.513	41.497	807	848
Q	Zdravstvena i socijalna zaštita	370	380	936	963	29.647	31.587	1.049	1.058
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	10	11	776	783	4.913	6.257	697	680
S	Ostale uslužne djelatnosti	43	45	424	915	5.329	6.595	1.053	1.098
T	Djelatnosti domaćinstva	-	-	-	-	2	-	0	0
U	Vanteritorijalne organizacije	-	-	-	-	7.241	-	0	0
O	Neraspoređeno	118	-	-	-	0	-	0	0

A large, abstract graphic composed of many thin, overlapping lines that flow and curve across the page. The lines transition in color from light green on the left to deep blue on the right, creating a sense of movement and depth. The overall shape is reminiscent of a stylized '6' or a continuous ribbon.

6

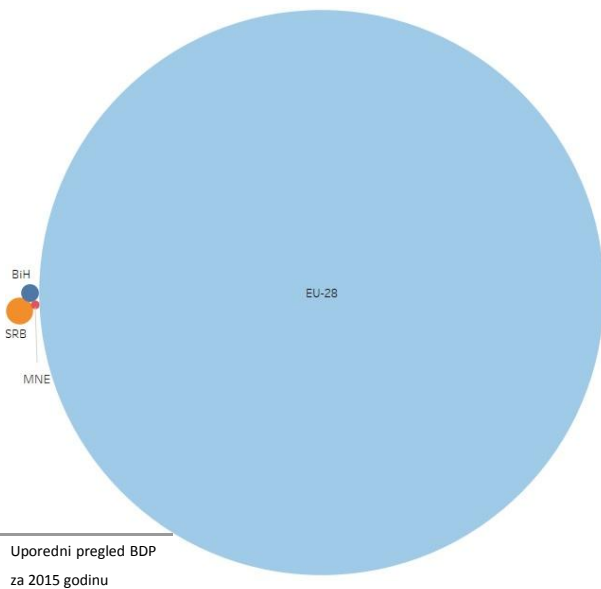
Pogled unaprijed: Nova agenda za vještine za Evropu

U narednim godinama EU planira razviti ljudski kapital kako bi podstakla zapošljavanje i konkurentnost. Fokus je na poboljšanju kvalitete vještina i njihovoj većoj relevantnosti za tržište rada.



Pogled unaprijed: Nova Agenda za vještine za Evropu

Kako EU radi zajedno da ojača ljudski kapital, zapošljivost i konkurentnost



U junu 2016. godine Evropska komisija je usvojila sveobuhvatnu novu Agendu za vještine za Evropu kako bi radeći zajedno ojačali ljudski kapital, zapošljivost i konkurentnost,⁴¹ ali i kako bi poboljšali kvalitet vještina i njihovu relevantnost za tržište rada. Termin "vještine" se koristi kao široki opis šta osoba zna, razumije i može uraditi. U novoj Agendi ponovo je podcrtano da **vještine predstavljaju put prema zapošljivosti i prosperitetu**. Sa pravim vještinama ljudi su osposobljeni za poslove dobre kvalitete i mogu ispuniti svoj potencijal kao samouvjereni i aktivni građani. U globalnoj ekonomiji koja se brzo mijenja, vještine u velikoj mjeri determinišu konkurentnost i sposobnost inoviranja, zbog čega one predstavljaju faktor koji vuče

investicije i predstavljaju katalizator u krugu kreiranja radnih mjesta i razvoja.⁴² Iako nacionalna i regionalna tržišta rada unutar EU imaju vlastite specifične izazove, u Agendi su prepoznati slični problemi i mogućnosti za sve zemlje članice unije:

- Sticanje vještina i njihov razvoj su esencijalni za performanse ekonomije i modernizaciju tržišta rada kako bi se obezbijedili novi oblici fleksibilnosti i sigurnosti za tražioce posla, zaposlenike i poslodavce.
- Jaz u vještinama ometa produktivnost i rast i utiče na elastičnost na ekonomske šokove.
- Digitalna transformacija ekonomije je preoblikovala način na koji ljudi rade i obavljaju biznis. Novi oblici rada utiču na tipove vještina koje su potrebne, uključujući inovaciju i poduzetništvo.
- Radna snaga u EU stari i smanjuje se što dovodi do nestašica vještina u nekim slučajevima. Kako bi se to kompenziralo potrebno je da se poveća participacija na tržištu rada i produktivnost radnika. U globalnoj trci za talentima, potrebno je njegovati vješte radnike, smanjiti odliv mozgova, povećati mobilnost i privlačiti talente izvan EU.
- Kvalitet i relevantnost dostupnog obrazovanja i obuke, uključujući standarde učenja široko variraju. Ovo dovodi do povećanja razlika u

⁴¹ European Commission: "New Skills Agenda for Europe" 10.6.2016.

⁴² Isto, str 2.

ekonomskim i društvenim performansama unutar EU, zbog čega su potrebne snažnije politike u oblasti obrazovanja i vještina koje bi olakšale konvergenciju prema članicama sa najboljim performansama.

- Ljudi sve više uče u okruženju izvan formalnog obrazovanja – online, na poslu, kroz profesionalne kurseve, društvene aktivnosti ili volontiranje. Ova učenja i iskustva mogu često biti neprepoznata.⁴³

Novi prioriteti

Koliko je nova Agenda za vještine za Evropu bitna za Evropsku komisiju, govori podatak da je ova agenda bila broj jedan na listi najvećih inicijativa u programu rada Evropske komisije za 2016. godinu. Ona definiše zajedničku viziju u vezi strateške važnosti vještina za održive poslove, rast i konkurentnost. Prioriteti za akciju unutar agende skoncentrisani su u tri ključne oblasti rada:

- Unaprijeđenje kvalitete i relevantnosti formiranja vještina,
- Napraviti vještine i kvalifikacije vidljivijim i uporedivim,
- Unaprijeđenje obavještenja i informacija o vještinama u cilju boljeg izbora karijere.

Pod motom "Podizanje ljestvice" u Agendi za nove vještine za Evropu definisano je deset prioriternih akcija razvrstanih u okviru jednog od tri ključna pravca djelovanja.

Veća kvaliteta i relevantnost vještina

U okviru prvog ključnog pravca djelovanja planirane su četiri prioritne akcije koje imaju za cilj **unaprijeđenje kvalitete i relevantnosti formiranja vještina**. Akcije su dizajnirane na način kako bi doprinijele da kvalitet i relevantnost onoga što ljudi

uče zauzima centralno mjesto, kako bi se smanjio broj ljudi koji završavaju obrazovanje i obuku nedovoljno pripremljeni za ulazak na tržište rada.

1. Poboljšanje mogućnosti za zapošljavanje odraslih osoba u Evropi koje posjeduju niske vještine

Prvo mjesto u Agendi zauzima odgovor na problem izazova nedostatka bazičnih vještina kod velikog broja odraslih osoba. Ljudi trebaju minimalni nivo osnovnih vještina, uključujući i numeričke vještine, pismenost i bazične digitalne vještine kako bi imali pristup poslovima i kako bi u potpunosti učestvovali u društvenom životu. Sticanje ovih vještina je od suštinske važnosti jer većina poslova sve više zahtijeva kompleksne vještine što dovodi da niskokvalifikovane osobe imaju jako slabe mogućnosti za zapošljavanje.

Evropska unija predlaže zemljama članicama da kreiraju puteve za razvoj njihovih vještina koji bi trebali biti otvoreni kako za ljude koji su zaposleni, tako i za one koji su izvan tržišta rada. Osobama sa niskim vještinama treba pomoći da unaprijede svoje vještine pismenosti, numeričke i digitalne vještine, a gdje je moguće, da razviju širi set vještina koje bi vodile sticanju srednjoškolske kvalifikacije.

Ova aktivnost sigurno može naći mjesto u svim strategijama obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini obzirom da u svakoj regiji od 20 do 40 procenata odraslih osoba ima nizak stepen vještina (do maksimalno završene osnovne škole) i koje su kao takve potpuno nepripremljene za potrebe tržišta rada.

2. Pružiti pomoć da što više ljudi stekne osnovni širi set kompetencija i veće i kompleksnije vještine kroz njihovo uključivanje u obrazovne i trening programe sa specijalnim naglaskom na promociju poduzetničkog i inovativnog razmišljanja

⁴³ Isto, str 3.

Druga prioritetna akcija ima za cilj da doprinese razvoju sistema formalnog obrazovanja i obuke koja će opremiti svakog polaznika sa širokim rasponom vještina koje otvaraju vrata ličnom razvoju, zapošljavanju, socijalnoj uključenosti i aktivnom građanstvu. Te vještine uključuju pismenost, numeričke vještine, nauku i strane jezike, ali takođe i transverzalne vještine i ključne kompetencije kao što su digitalne kompetencije, poduzetništvo, kritičko razmišljanje, rješavanje problema ili učenja i finansijsku pismenost. Rano usvajanje ovih vještina predstavlja temelj za budući razvoj većih i složenijih vještina koje su neophodan pogon za kreativnost i inovacije. Kako bi promovisala razumijevanje kompetencija u oblasti digitalnih i poduzetničkih vještina, EU je razvila referentni okvir za digitalne kompetencije i poduzetništvo.

Uključivanje ove prioritetne akcije u strategije obrazovanja odraslih može snažno doprinijeti osposobljavanju odraslih osoba koje već imaju vještine u okviru srednjoškolske kvalifikacije, ali za koje ne postoji odgovarajuća potražnja na tržištu rada. Ovo bi moglo biti posebno važno ukoliko bi se strategija usmjerila da ljudima sa srednjoškolskim obrazovanjem pruži mogućnost razvoja digitalnih vještina za koje postoji izuzetna potražnja na tržištu rada. U kombinaciji sa implementacijom digitalnog kvalifikacijskog okvira i njegovog uključivanja u obrazovne programe, odrasle osobe bi dobile izvrsnu priliku da unaprijede svoje vještine i unaprijede svoju kvalifikaciju koja bi im značajno poboljšala položaj na tržištu rada.

3. Podrška aktivnostima koje doprinose kvalitetnim i za tržište rada relevantnim stručnim vještinama i kvalifikacijama

Pod motom "Napraviti VET prvim izborom" definisana je treća prioritetna akcija koja prepoznaje da je stručno obrazovanje i obuka (VET) važna za ukupan razvoj jer omogućava sticanje vještina koje

su specifične za određena radna mjesta i njihovo posjedovanje olakšava put prema zapošljavanju. Ipak, za mnoge mlade ljude stručno obrazovanje predstavlja "drugi izbor", zbog čega je potrebno povećati atraktivnost za stručnim obrazovanjem i obukom kroz pružanje kvalitetne obuke, fleksibilnu organizaciju obuke, kao i kroz dozvoljavanje napretka prema višem stručnom i akademskom učenju, te kroz bliže veze sa svijetom rada. Da bi tome doprinijeli privatni sektor i socijalni partneri trebaju biti uključeni u dizajniranje i izvođenje VET programa na svim nivoima, kao što se to pokazalo u "dualnom sistemu" praktične obuke (obuka uz rad). Stručno obrazovanje i obuka trebaju uključivati snažnu dimenziju učenja na radnom mjestu, a gdje je to moguće i sa međunarodnim iskustvom.

Podrška aktivnostima na osiguranju kvalitetnih i za tržište rada relevantnih stručnih vještina i kvalifikacija planirana je kroz održavanje mogućnosti za učenike da poduzimaju mjere koje omogućavaju učeničko iskustvo na radnom mjestu kao dio njihovog studiranja; povećanje mogućnosti za VET učenike da kombinuju učeničko iskustvo koje se stiče u različitim okruženjima kao nadogradnja postojećih VET instrumenata za učenje; podršku razvoju i vidljivosti višeg stručnog obrazovanja i obuke kroz partnerstvo između VET provajdera, istraživačkih centara i biznisa, sa posebnim fokusom na potrebe za većim nivoom vještina na sektorskom nivou i poboljšanje dostupnosti podataka ishodima na tržištu rada za VET.

Ove prioritetne aktivnosti mogu imati značajno mjesto u strategijama obrazovanja odraslih posebno ukoliko se u ciljevima strategije definiše povećanje broja odraslih koji posjeduju specijalizaciju nakon završene stručne škole i ukoliko u ciljeve uvrsti omogućavanje napredovanja u stručnom obrazovanju nakon sticanja srednjoškolske kvalifikacije u stručnom obrazovanju.

4. Fokus na digitalne vještine

Ubrzana digitalna transformacija ekonomije znači da će skoro svi poslovi od sada zahtijevati neki nivo digitalnih vještina, a da će te vještine biti potrebne i za participaciju u društvu. Trenutna saradnička ekonomija mijenja poslovne modele, otvara nove mogućnosti i nove pravce ka radu, zahtijeva različit set vještina i donosi izazove kao što je pristup mogućnostima za nadogradnju vještina. Robotizacija i vještačka inteligencija zamjenjuje rutinske poslove, ne samo u fabrikama, već isto tako i u kancelarijama. Pristup uslugama, uključujući e-usluge se mijenja i zahtijeva kako korisnike, tako i pružaoce usluga. Države, biznisi i pojedinci trebaju da odgovore ovim izazovima i da investiraju više u formiranje digitalnih znanja, uključujući kodiranje i kompjuterske nauke kroz cijeli spektar obrazovanja i obuke.

Evropa treba digitalno pametne ljude koji neće samo biti u mogućnosti da koriste, već isto tako da inoviraju i predvode u korištenju tih tehnologija. Sticanje ovih vještina je od vitalnog značaja kako bi se održao korak sa tehnološkim razvojem i industrija već uvodi inovativne metode obuke. Istraživački i inovativni habovi mogu takođe pomoći u razvoju i transferu tih vještina djelujući kao katalizator za investicije, poslove i kreiranje radnih mjesta.

U skladu sa ovim prioritetom Evropska komisija je lansirala *Koaliciju za digitalne vještine i poslove* kako bi razvila širok pool digitalnih talenata i kako bi osigurala da su pojedinci i radna snaga u Evropi osposobljeni sa adekvatnim digitalnim vještinama. Takođe, zemlje članice EU su pozvane da razviju sveobuhvatne nacionalne strategije za digitalne vještine do sredine 2017. godine, koje bi uključivale:

- Uspostavljanje nacionalne koalicije za digitalne vještine koja bi povezivala

stakeholdere iz javnih vlasti, biznisa, obrazovanja, obuke i tržišta rada;

- Razvoj konkretnih mjera za uvođenje digitalnih vještina i kompetencija na sve nivoe obrazovanja i obuke, podršku nastavnika i edukatora i promociju aktivnog uključivanja biznisa i drugih organizacija.

Ova prioritetna akcija bi se trebala naći u svakoj strategiji obrazovanja odraslih ciljajući ne samo nezaposlene osobe sa visokim i srednjim nivoom vještina, već i zaposlene osobe koje su zainteresovane za unaprijeđenje vlastitih vještina kroz primjenu digitalnih vještina i znanja, kao i privatnog sektora koji je zainteresovan za razvoj konkurentnosti i inovativnosti uz primjenu digitalnih vještina.

Vidljive i uporedive vještine i kvalifikacije

U okviru drugog ključnog pravca djelovanja planirane su dvije prioritete akcije koje imaju za cilj napraviti vještine i kvalifikacije vidljivijim i uporedivim. Kvalifikacije signaliziraju poslodavcima šta ljudi znaju i šta su u mogućnosti da urade, ali one rijetko oslikavaju vještine stečene izvan formalnih institucija za učenje, zbog čega ljudi imaju rizik da na tržištu rada budu potcijenjeni. Identifikacija i validacija vještina stečenih izvan formalnog obrazovanja je posebno važna za ljude sa niskim kvalifikacijama, nezaposlene osobe ili one koji se nalaze u riziku od nezaposlenosti i osobe koje žele promijeniti karijeru.

5. Unaprijeđenje transparentnosti i uporedivosti kvalifikacija

Na nivou EU usvojena je direktiva koja olakšava međusobno priznavanje profesionalnih kvalifikacija i pristup regulisanim profesijama. Takođe, Evropski kvalifikacijski okvir za cjeloživotno učenje (EQF) je uspostavljen kako bi se olakšalo razumijevanje i poređenje šta su ljudi zapravo naučili prilikom sticanja njihovih kvalifikacija. Ovo je

izuzetno korisno za zemlje koje nisu članice EU, koje prihvatanjem EQF omogućavaju da se kvalifikacije njihovih građana mogu uporediti sa kvalifikacijama unutar EU.

6. Rano profiliranje vještina i kvalifikacija migranata

Jedna četvrtina stanovnika EU koji nemaju EU državljanstvo imaju visoke vještine, ali ipak oko dvije trećine su ekonomski neaktivni, nezaposleni ili prekvalifikovani za njihove poslove. Razumijeva-nje vještina, kvalifikacija i profesionalnog iskustva novopridošlih migranata je izazovno za mnoge EU države. Kako bi se ubrzano integrisali stanovnici iz trećih zemalja, EU planira uspostavljanje alata koji će procjenjivati dokumentovane vještine i kvalifikacije i iskustva novopridošlih migranata, zatim će podržavati zemlje članice u procesu prepoznavanja njihovih kvalifikacija kroz dijeljenje najboljih praksi za razumijevanje i prepoznavanje njihovih vještina i kvalifikacija.

Iako nema puno dodira sa Bosnom i Hercegovinom ova aktivnost nam ukazuje na napore EU ne samo da prepozna vještine i kvalifikacije svojih građana, već i građana porijeklom iz trećih zemalja kako bi ih što bolje integrisala u svoje tržište rada.

Unaprijeđenje obavještenja i informacija o vještinama u cilju boljeg izbora karijere

Kreatori politika i pružaoci usluga obrazovanja trebaju čvrste dokaze o vještinama koje će biti potrebne u budućnosti kako bi na osnovu njih donijeli ispravne odluke u vezi politika i reformi, obrazovnih nastavnih planova i programa i investicija u obrazovanje. Ali brzi tempo promjena na tržištu rada pravi poteškoće u obezbjeđivanju pouzdanih informacija. Štaviše, ne postoji rješenje koje svima odgovara, a lokalna i regionalna tržišta rada oblikuju potrebe za vještinama u skladu sa svojim specifičnostima i u skladu sa globalnim trendovima koji utiču na varijacije u potrebnim specifičnim

vještinama koje su tražene u različitim regionima i/ili ekonomskim sektorima. Kako bi doprinijeli poboljšanju sistema informisanja o potrebnim vještinama, EU je u Agendi planirala tri (četiri) prioritetne akcije, i to:

7. Bolje informisanje za bolje odluke

Bez obzira da li se osoba nalazi u potrazi za poslom ili da odlučuje šta i gdje da uči, ona treba biti u mogućnosti da pristupi i da ima osjećaj o dostupnim obavještenjima u vezi vještina. Ljudi takođe trebaju odgovarajuća sredstva da izvrše samoprocjenu njihovih vještina i da efektivno predstavljaju vlastite vještine i kvalifikacije. Jednako tako, poslodavci i druge organizacije mogu imati koristi od efikasnijeg i efektivnijeg načina identifikacije tih vještina i kvalifikacija kako bi regrutovali osobe sa pravim vještinama.

Bolje informisanje za bolje odluke se može postići kroz veće partnerstvo između socijalnih partnera, vlada, pružaoca obrazovnih usluga kroz koje se mogu efikasno identifikovati potrebe za vještinama i u skladu sa tim usvajati odgovarajući nastavni planovi i programi. Kako bi se dodatno doprinijelo ovom procesu Evropska komisija će revidirati okvir za kvalifikacije i kompetencije (Europass) koji će omogućiti dokumentovanje i dijeljenje informacija o vještinama i kvalifikacijama kao i besplatne alate za njihovu samoprocjenu.

8. Povećanje obavještenosti o vještinama i kooperacija u ekonomskim sektorima

Potrebe za trenutnim i budućim vještinama variraju između različitih sektora ekonomije. Novi sektori izrastaju ili se radikalno mijenjaju, uglavnom ali ne ekskluzivno vođeni tehnološkim razvojem. Tranzicija vođena inovacijama prema nisko-karbonskoj i cirkularnoj ekonomiji, kao i prema ključnim tehnologijama (Key Enabling Technologies – KETs), kako što je nanotehnologija, vještačka inteligencija i robotika, transformišu sve veći broj

sektora. Ponuda pravih vještina u pravo vrijeme je ključ koji omogućava konkurentnost i inovativnost. Dostupnost ovako visoko sofisticiranih vještina je također kritičan element prilikom odlučivanja o investicijama. Sa ovakvim tempom tehnoloških promjena, najveći izazov za industriju, posebno za MSP, je da bolje predviđaju i upravljaju transformacijskim promjenama u vezi zahtjeva za vještinama.

Iako su u EU pokrenute brojne inicijative koje promovišu ove vještine, njihov uticaj na sistem obrazovanja i obuke je bio limitiran, zbog čega je potreban strateški pristup kako bi se adresirale dobro definisane sektorske potrebe za ovim vještinama.

Kako bi se unaprijedilo obavještanje o vještinama i suočilo se sa nestašicama specifičnih vještina u ekonomskim sektorima potrebno je podržati sektorsku saradnju kako bi se mobilisali i koordinirali ključni igrači, ohrabrile privatne investicije. Takođe je potrebno prevesti sektorske strategije za narednih 5-10 godina u dokument koji će identifikovati potrebe za vještinama sa planovima razvoja konkretnih rješenja, kao što je npr. zajednički razvoj višeg stručnog obrazovanja i obuke, kao i partnerstva između biznisa-obrazovanja-istraživanja.

Ova prioritetna mjera može pronaći mjesto u svim strategijama obrazovanja odraslih u kojima se postavi cilj za osiguranje visoko kvalitetnih i dobro plaćenih poslova i u kojima postoje resursi kako bi se unaprijedio sistem stručnog obrazovanja kroz nadogradnju obrazovnih programa prema višem VET obrazovanju.

9. Bolje razumijevanje performansi diplomiranih studenata

Univerziteti i pružaoci stručnog obrazovanja i obuke pripremaju mlade ljude za njihov budući rad. Zbog toga, oni treba da razumiju trendove na tržištu rada, da budu svjesni koliko su spremni njihovi

studenti koji su završili školu da pronađu posao i da u skladu sa tim prilagođavaju svoje programe. Studenti i njihove porodice takođe trebaju znati te informacije kako bi napravili informisane odluke po pitanju šta i gdje da studiraju. Dobar alat za ovaj proces je mehanizam praćenja za svršene studente u univerzitetskom obrazovanju, kao i u stručnom obrazovanju i obuci.

Nepostojanje sistema praćenja šta se dešava sa diplomiranim studentima nakon završetka studija onemogućava dobijanje jasnije slike šta se zapravo dobija nakon što pojedinac završi određenu školu i time ostavlja u mraku ne samo vladine institucije i biznise, već prije svega i one osobe koje žele da donesu odluku koju školu će izabrati kako bi njenim završetkom pronašli posao u kojem bi proveli svoj radni vijek. Iz tog razloga u strategijama obrazovanja odraslih bilo bi jako korisno definisati aktivnosti i mjere koje bi uspostavile/unaprijedile sistem praćenja studenata koji su završili školu koji bi pratio njihov napredak na tržištu rada.

Pored ovih devet inicijativa u Agendi za nove vještine u Evropi definisani su i ciljevi i rezultati koji bi trebali da smanje jaz između tržišta rada i obrazovanja i treninga, mjere koje bi omogućile više učenja na radnom mjestu, posebno u digitalnim vještinama, mjere koje bi podsticale mobilnost i više učenja u inostranstvu, mjere koje bi osigurale više mogućnosti za validaciju neformalne i informalne obuke, mjere koje bi podržale stručni razvoj nastavnika i trenera, kao i mjere koje bi trebale modernizovati više obrazovanje.

Digitalne vještine i poslovi

Prema OECD istraživanju iz 2013. godine 781 milion odraslih širom svijeta kao i 70 miliona odraslih u EU posjeduje samo osnovni nivo pismenosti i

najnižu razinu numeričkih vještina.⁴⁴ Puno veći broj je onih koji ne mogu pouzdano koristiti digitalne alate u svakodnevnom životu, a bez tih alata pojedinci su u puno većem riziku od nezaposlenosti, siromaštva i socijalne isključenosti. Nova multipolarna globalna ekonomija uzdrmana je izrastajućim novim tehnologijama predvođenih mobilnim internetom, automatizacijom rada zasnovanog na znanju, Internet of Things (IoT), cloud computing, naprednom robotikom, autonomnim vozilima, Data Analytics, skladištenjem energije, 3-D printanjem, naprednim materijalima i obnovljivom energijom koja remeti postojeće poslovno i socijalno okruženje transformišući način na koji ljudi žive i rade.

Za Evropsku uniju snažna digitalna ekonomija ima vitalan uticaj na inovaciju, rast, radna mjesta i evropsku konkurentnost. Širenje digitalne ekonomije ima masivni uticaj na tržište rada i vrste vještina neophodnih u ekonomiji i društvu. Iz tog razloga Evropska komisija promovira različite inicijative koje imaju za cilj da povećaju obuku u digitalnim vještinama za radnu snagu i za potrošače, da modernizuju obrazovanje širom EU, da iskoriste digitalne tehnologije za učenje i za prepoznavanje i vrednovanje vještina i za predviđanje i analizu potreba za vještinama.

Ove aktivnosti su prepoznate kako bi se odgovorilo na potrebu za većim brojem vještih ICT profesionalaca u svim sektorima ekonomije. Ova potreba za digitalnim vještinama je vezana za skoro sve poslove u kojima se kao sredstvo rada koriste informacijsko-komunikacijske tehnologije. U zanimanjima kao što je inženjstvo, računovodstvo, menadžment, marketing, medicina, arhitektura, kompjutersko potpomognuta proizvodnja i mnogim drugim sve se više zahtijeva posjedovanje digitalnih vještina, a za rastući broj složenijih poslova se od

zaposlenika zahtijeva dobro poznavanje složenih kompjuterskih programa za potrebe rješavanja problema, saradnju i kreativan rad.

Kako bi se doprinijelo podizanju svijesti o značaju digitalnih vještina u EU se direktno uključio veliki broj predstavnika vlasti na najvećem nivou uključujući šefove država, ministre, članove nacionalnih parlamenata. Njihovo uključivanje pokazuje njihovu snažnu privrženost nacionalnim politikama razvoja digitalnih vještina koje su već imale pozitivne rezultate ugrađujući alate za razvoj digitalnih vještina kroz reforme obrazovnih nastavnih planova i programa, integraciju kodiranja u školske curriculume u 15 zemalja članica, nadogradnju nastavnih programa iz kompjuterskih nauka, uvođenje IT sigurnosti i autorskih prava u nastavne programe višeg obrazovanja, uspostavljanje bliže saradnje između škola i industrije, uspostavljanje partnerstva između programa koji promovišu digitalne vještine i agencija za zapošljavanje kako bi se podigla svijest među nezaposlenim osobama o mogućim treninzima u digitalnim vještinama i sl.⁴⁵

Šta su digitalne vještine i poslovi

Evropska unija je svjesna da velikom broju građana nedostaju sposobnosti pomoću kojih bi iskoristili puni potencijal digitalnih tehnologija u njihovim svakodnevnim životima. Sa druge strane, nije postojalo ni zajedničko razumijevanje šta su to digitalne vještine ili kako da se one procijene. To je bio razlog zašto je Evropska komisija razvila Evropski digitalni kompetencijski okvir za građane (DigComp) i povezani alat za samoprocjenu.⁴⁶ U suštini okvir je identifikovao 21 kompetenciju u pet ključnih oblasti opisujući šta znači biti digitalno izvrstan. Ljudi treba da imaju kompetencije u svakoj od identifikovanih oblasti kako bi ostvarili ciljeve povezane sa radom,

⁴⁴ OECD (2013) "Skilled for life? – Key findings from Survey of Adult Skills"

⁴⁵ European Schoolnet: E-skills Manifesto, Dec. 2016.

⁴⁶ The European Digital Competence Framework for Citizens. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

zapošljavanjem, učenjem, zabavi i učešćem u društvu.

Biti digitalno kompetentan je puno više od toga da je osoba sposobna koristiti pametni telefon ili kompjuterski softver i od nje se zahtijeva da bude sposobna da koristi takve tehnologije na kritičan, saradnički i kreativan način. To je način zašto DigComp pita osobe da razmisle u vezi spektra pitanja kao što su skladištenje informacija, zaštita njihovih digitalnih identiteta, izrada digitalnog sadržaja i netiketa (pravila pristojnosti), a posebno u oblastima:

1. Pismenost u vezi informacija i podataka (pregledanje stranica, pretraživanje, i filterisanje podataka, evaluacija informacija i digitalnog sadržaja, upravljanje informacijama i digitalnim sadržajima);
2. Komunikacije i saradnja (interakcija uz pomoć digitalnih tehnologija, dijeljenje podataka, saradnja kroz digitalne tehnologije, Netiket, upravljanje digitalnim identitetom);
3. Kreiranje digitalnog sadržaja (razvoj digitalnog sadržaja, integracija i ponovna razrada digitalnog sadržaja, autorska prava i licenciranje, programiranje);
4. Sigurnost (uređaji za zaštitu, zaštita ličnih podataka i privatnost, zaštita zdravlja i blagostanja, zaštita okoliša);
5. Rješavanje problema (rješavanje tehničkih problema, identifikovanje potreba i tehnoloških odgovora, kreativno korištenje digitalnih tehnologija, identifikacija jazova u digitalnim kompetencijama).

Zahvaljujući ovom okviru poslodavci su u mogućnosti da preciznije definišu kompetencije i kvalifikacije koje su neophodne prilikom pisanja opisa poslova ili oglasa za prijem novih zaposlenika. Takođe, službe za zapošljavanje mogu koristiti ovaj okvir kako bi razmjenjivali informacije relevantne za

tržište rada, ali i da ponude nezaposlenim osobama smjernice u vezi karijere za sve poslove koji zahtijevaju digitalne vještine, a koje se ne odnose na ICT profesionalce. DigComp je vodič za definisanje zahtjeva za učenjem i predstavlja vrijedan resurs za sektor obrazovanja i obuke. Na primjer, nastavnici ga mogu koristiti da razviju kurseve i da procjenjuju napredak učenika u njihovom radu na unaprijeđenju digitalnih kompetencija, ali kako bi i oni sami procijenili svoje digitalne kompetencije.

Kako bi se uspostavio zajednički okvir za ICT profesionalce u svim industrijskim sektorima razvijen je poseban Evropski okvir e-kompetencija (e-CF ver 3.0) koji obezbjeđuje reference za 40 kompetencija koje se zahtijevaju i primjenjuju na radnim mjestima u informacionim i komunikacijskim tehnologijama, na način da se koristi zajednički jezik o nivou kompetencije, vještine i sposobnosti koji je razumljiv širom Evrope. Ovaj kvalifikacijski okvir je prva sektorski specifična implementacija Evropskog kvalifikacijskog okvira (EQF) i kreiran je za primjenu kod ICT usluga, za lakše upravljanje ljudskim resursima, za obrazovne institucije i provajdere obuke, kreatore politika i druge organizacije u javnom i privatnom sektoru.⁴⁷

Evropski e-kompetencijski okvir predstavlja komponentu dugoročne e-vještina agende Evropske unije “e-vještine za 21 stoljeće” koja je podržana od strane Evropske komisije i Vijeća ministara i od strane “Velike koalicije za digitalne poslove”, a koja je lansirana od strane Evropske komisije u martu 2013. godine sa ciljem da se popuni digitalni jaz. Ovaj okvir je strukturiran od četiri dimenzije koje reflektuju različite nivoe biznisa i zahtjeva za ljudskim resursima u vezi stepena složenosti radnog mjesta. U okviru prve dimenzije identifikovano je pet oblasti kompetencija koje su izvedene iz ICT poslo-vnog procesa i to: planiranje, izrada, pokretanje,

⁴⁷ U 2016. god. e-CF postao je Evropski standard i koji je zvanično objavljen kao Evropska norma EN-16234-1

omogućavanje i upravljanje. U drugoj dimenziji definisan je set referenci za e-kompetencije za svaku oblast sa generičkim opisom za svaku kompetenciju. Ukupno je identifikovano 40 kompetencija. U trećoj dimenziji je definisan nivo znanja za svaku e-kompetenciju u nivou od 1 do 5 koja je u vezi sa nivoom znanja iz Evropskog kvalifikacijskog okvira nivoa od 3 do 8. Ovo je posebno važno jer je prema Osnovama kvalifikacijskog okvira u Bosni i Hercegovini koji je usvojen u skladu sa EQF omogućena identifikacija e-kompetencija od nivoa srednjeg obrazovanja (nivo 3-4), što daje mogućnosti za efikasno planiranje nastavnih planova i programa u e-kvalifikacijama u srednjim školama, srednjem opštem obrazovanju (nivo 4), postsekundarnom obrazovanju za visokokvalifikovane radnike (nivo 5), te za obrazovanje na univerzitetima (6-8). Kako e-kompetencije za ICT profesionalce obuhvataju kompetencije od srednje škole, one predstavljaju izuzetan alat svim obrazovnim vlastima koje žele da školski sistem unaprijede sa zanimanjima koja su tražena u ICT sektoru. Prema ovom kvalifikacijskom okviru definisano je sedam ICT kompetencija koje se mogu sticati u srednjoškolskom obrazovanju - dizajn aplikacija, razvoj aplikacija, testiranje, razvoj rješenja, proizvodnja dokumentacije, korisnička podrška i dostavljanje usluga, dok je za postsekundarno a ne tercijarno obrazovanje definisano dodatnih 14 kompetencija (planiranje proizvoda /usluga, integracija komponenti, podrška promjena, problem menadžment, obezbjeđenje edukacije i obuke, nabavka, razvoj prijedloga za prodaju, menadžment ugovora, razvoj osoblja, digitalni marketing, projekt i portfolio menadžment, menadžment rizika, ICT menadžment kvaliteta, menadžment informacijske sigurnosti). Sticanje preostalih 19 kompetencija su rezervisane za univerzitetsko obrazovanje- npr: usklađivanja strategija IS i poslovnih strategija, usluge na nivou menadžmenta, razvoj poslovnih planova, arhitektura

dizajna, monitoring tehnoloških trendova, održivi razvoj, inovacije, sistemski inženjering, razvoj strategija informacione sigurnosti, razvoj strategije kvalitete ICT, menadžment informacija i znanja, unaprijeđenje procesa, upravljanje IS.

Kako bi se promovisalo sticanje digitalnih kompetencija i vještina neophodnih za rad u ICT sektoru, EU je pokrenula inicijativu "Koalicija za digitalne vještine i poslove" kojom se želi osigurati:

- **Digitalne vještine za sve** – razvoj digitalnih vještina koje omogućavaju svim građanima aktivnost u digitalnom društvu.
- **Digitalne vještine za radnu snagu** – razvoj digitalnih vještina za digitalnu ekonomiju kroz dodatno obučavanje, prekvalifikaciju radnika i nezaposlenih osoba, kao i kroz aktivnosti savjetovanja u karijeri.
- **Više i bolje obučeni ICT profesionalci** – razvoj digitalnih vještina visokog nivoa za ICT profesionalce u svim industrijskim sektorima.
- **Digitalne vještine u obrazovanju** – transformacija predavanja i učenja digitalnih vještina iz perspektive cjeloživotnog učenja, uključujući i obuku nastavnika.⁴⁸

⁴⁸ Ciljevi preuzeti iz EU inicijative – Koalicija za digitalne vještine i poslove pokrenute u okviru Agende za vještine za Evropu.



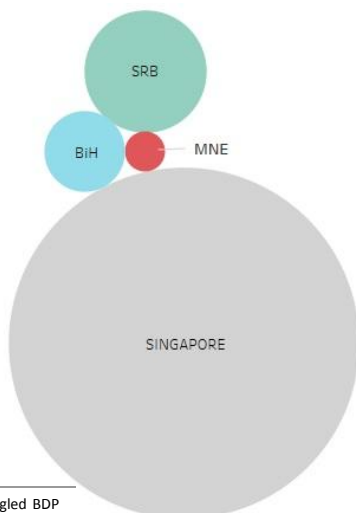
7

Pogled unaprijed: Singapur, supersila znanja i vještina

U konkurenciji 70 industrijski najrazvijenijih država, Singapurski studenti duži niz godina imaju najbolje rezultate iz matematike i nauke. Kako iskustva Singapura u razvoju vještina i znanja mogu biti korisna u borbi protiv nezaposlenosti?

Pogled unaprijed: Singapur, supersila znanja i vještina

Koliko je proces migracije i starenja stanovništva prouzrokovan politikom niskih plaća i niskih vještina radnika



Uporedni pregled BDP
za 2015. godinu

Kako bi se što bolje reflektovalo realno stanje i okruženje do sada su prezentovane različite evropske perspektive o ciljevima, očekivanim rezultatima i efektima strategija obrazovanja odraslih. Dat je pregled napretka u EU, koji bi trebao biti vodilja obrazovnim vlastima, ne samo u Bosni i Hercegovini, već i svim zemljama u regionu. Kako bi se olakšao proces donošenja strategija, prikazan je pregled dosadašnjih ciljeva, aktivnosti i mjera koje su već donesene na nivou BiH, ali i zemalja u regionu.

Kao što je to više puta napomenuto, promjene u ekonomiji i društvu zahtijevaju stalno prilagođavanje i potrebno je uložiti još dosta inovativnog napora kako bi se stanje na tržištu rada popravilo i kako bi se ljudima osigurali dobri poslovi, bolje plaće i veći nivo blagostanja. Ovi ciljevi ne važe samo za zemlje u regionu ili Evropsku uniju, i ovo pitanje predstavlja globalni izazov za sve ekonomije na svijetu. Upravo kako bi olakšali sagledavanje

različitih pristupa ovom pitanju, u ovom poglavlju nalazi se pregled iskustva Singapura – azijske državice koja po površini nije puno veća od BPK Goražde, a koja je u relativno kratkom roku postala supersila u oblasti obrazovanja zahvaljujući svom inovativnom pristupu i kreativnosti.

Singapur je jedna od najuspješnijih ekonomija u svijetu sa trećim najvećim BDP po glavi stanovnika prema paritetu kupovne moći. Prosperitet, ekonomska snaga i bogastvo male crvene tačke na krajnjem jugu Malajskog poluostrva nije za razliku od bogatih evropskih država stvaran stotinama godina već kroz turbulentan, dinamičan i inovativan razvoj kreiran nakon što je kao britanska kolonija dobio pravo na samoupravu u 1959. godini.

Dobijanjem samouprave, Singapur je po prvi put dobio pravo da formira vladu koja se suočila sa naizgled nepremostivim izazovima – kako osigurati prosperitet i blagostanje za 2,5 miliona stanovnika od kojih su većina bili nezaposleni ili su radili na teškim i niskoplaćenim poslovima u neformalnoj ekonomiji, gdje je većina stanovništva živjela u slamovima.

Prva singapurska vlada nade je polagala u saradnju sa ekonomijama na Malajskom poluostrvu sa jedne i Indonezije sa druge strane. Kako britanska vlada još uvijek nije dala Singapuru pravo na potpunu samostalnost, za mladu samoupravu je jedino rješenje bilo ujedinjenje sa Malajskom Federacijom, što se i desilo 1963. godine, nakon što

su objavljeni rezultata referenduma o ujedinjenju. Umjesto očekivanog prosperiteta, ovo ujedinjenje nije dočekanog blagonaklono od strane Indonezije koja je pokrenula rat prema novonastaloj državi (confrontasi), te je blokirala sav izvoz sirovina koji je do tada nesmetano prolazio kroz Singapur. Kako ni jedna nesreća ne dolazi sama, ubrzo su na površinu isplivale nesuglasice između Singapura i Malezije koja je 1965. godine izbacila Singapur iz Malezije, zabranila ulazak u Maleziju radnicima koji su dolazili iz Singapura, te je prekinula dotok vode za piće kojom se Singapur u potpunosti snabdijevao iz Malezije. Nakon izbacivanje iz Malezije, jedino rješenje bilo je proglašenje potpune nezavisnosti, što se i desilo u 1965. godini.

Regionalna netrpeljivost nije jedina sličnost sa zapadnim Balkanom. Singapur je, kao i Bosna i Hercegovina, dom tri dominantne etničke zajednice sastavljene od kineskih, malezijskih i indijskih doseljenika, koji su imali potpuno različite jezike, kulturu, tradiciju i religiju, a turbulencije u kojoj se Singapur nalazio u prvim danima nezavisnosti prijetio je potpunom raspadu ove mlade države, jer ostrvo nije bilo u stanju da podrži čak i osnovne životne potrebe stanovništva. Jedini siguran izvor prihoda bili su poslovi u ogromnoj britanskoj pomorskoj bazi koja je zapošljavala do 50.000 singapuraca. Ali ni to nije dugo trajalo. Velika Britanija je bez ikakve najave donijela odluku o zatvaranju Singapurske baze u 1967. godini, čime je Singapur ostao i bez jedinog preostalog izvora sigurnih radnih mjesta.

Vjerovatno se mnogi, nakon što se prvi put upoznaju sa trenutnom situacijom u Singapuru i njegovom burnom prošlošću zapitaju: stani, kako? Kako je neko bez ikakvih prirodnih resursa za kratko vrijeme postao jedna od najrazvijenijih država na svijetu? Odgovor leži u složenoj, dinamičnoj i inovativnoj razvojnoj, ekonomskoj i obrazovnoj politici koja se provodila po precizno utvrđenoj

strategiji vlade sa ciljem obezbjeđenja najvećeg mogućeg nivoa blagostanja i životnog standarda, koje su oblikovale Singapur koji poznajemo danas.

Strategija: Niske vještine radnika – niski troškovi rada (1961-75)

Prvi singapurski premijer Lee Kuan Yew je na početku svog prvog mandata započeo transformaciju ekonomije sa primarnim ciljem razvoja domaće proizvodnje koja bi zamijenila britanski uvoz gotovih proizvoda. Još za vrijeme samouprave, Vlada 1961. godine formira Odbor za ekonomski razvoj (EDB) kojem je dala mandat da razvije snažan industrijski sektor koji bi smanjio veoma visoke stope nezaposlenosti. Da bi u tome uspjeli, brzo je odlučeno da se tržište ne ograničava na mali i siromašni Singapur, već da industrija mora izaći na globalno tržište. Da bi u tome uspjeli, bilo je potrebno privući i kapital i eksperte kako bi to uradili.

Prvi plan singapurske vlade bio je da privuku multinacionalne kompanije da lociraju svoje proizvodne kapacitete u Singapur kako bi iskoristili prednosti niske cijene rada, strateške pozicije između malajskog poluostrva i Indonezije i prednosti koje je nudila ogromna singapurska luka kroz koju su prolazili svi brodovi na putu od zapada prema istoku. Kako bi privukli inostrane investicije, Vlada Singapura je odredila stratešku lokaciju na ostrvu kako bi se formirao ogroman industrijski park Jurong (dio ostrva koji je bio džungla) koji se nalazio u neposrednoj blizini singapurske luke kao mjesto gdje bi multinacionalne kompanije locirale svoju proizvodnju.

Međutim, da bi ovaj plan uspio, singapurska vlada je morala riješiti problem osnovnih vještina singapurske radne snage. Iako proizvodnja zasnovana na niskim troškovima rada nije zahtijevala

posebne vještine radnika, da bi radnici bili u mogućnosti raditi i najosnovnije poslove morali su steći osnovnu pismenost, i pored toga osnovne stručne vještine u preradi metala, elektrici, obradi drveta, zavarivanju, jednostavnom računovodstvu i sl. Vlada je znala da bez osnovnih znanja, prednosti niskih troškova rada bile bi potpuno beskorisne i bez adresiranja problema nedostaka osnovnih vještina radnika, strategija bi vrlo brzo mogla biti osuđena na propast.

Međutim, da bi se novim radnicima osigurale osnovne vještine, vladi je bio potreban sistem obrazovanja. Ali u vrijeme početka samostalnosti takav sistem uopšte nije postojao. Svaka etnička skupina je imala svoje škole, sa svega nekoliko javnih škola koje su ostale u naslijeđstvu od bivše kolonijalne vlade. Već za vrijeme samouprave singapurska vlada donijela je prvi petogodišnji plan obrazovanja. Vlada je donijela odluku da škole moraju odigrati ključnu ulogu u osposobljavanju radne snage zbog čega je donešena odluka da se nastavni programi fokusiraju na matematiku, nauku i tehničke predmete, te da će se uvesti jednoobrazan nacionalni ispit za sve učenike. Međutim, za jedinstveni ispit potreban je jedinstven obrazovni sistem koji je bilo teško uspostaviti u društvu sastavljenom od tri dominantne etničke skupine koje su govorile potpuno različitim jezicima i pismom – malajskim, mandarinskim i tamilskim. Singapurska vlada donijela je odluku da se formiraju četiri vrste osnovnih škola – koje izvode nastavu na jednom od tri najzastupljenija jezika, sa engleskim jezikom kao prvim stranim jezikom, te školama koje će nastavu izvoditi na engleskom jeziku i u kojem će učenici biti obavezni pohađati časove maternjeg jezika. Vlada je bila svjesna da će ekonomski plan imati najveće šanse za uspjeh ako radna snaga bude u mogućnosti govoriti engleski jezik. U početnim godinama većina škola je nastavu izvodilo na lokalnim jezicima, ali je ubrzo došao pritisak roditelja da se broj škola koje

nastavu izvode na engleskom jeziku poveća. Ubrzo, velika većina se opredjelila da školu pohađaju na engleskom jeziku, sa obaveznim učenjem maternjeg jezika kao drugog jezika. Vlada je isti princip primjenila u javnoj upravi u kojoj je uvela engleski jezik kao službeni.

Nakon što je riješeno pitanje osnovnog obrazovanja, da bi plan privlačenja multinacionalnih kompanija uspio, bilo je neophodno riješiti pitanje srednje stručne obuke. Ovo je bilo posebno važno pitanje jer je Singapur u 1959. godini imao tek oko 50 hiljada učenika u srednjim školama, a u svega dvije škole u kojima su se mogle steći stručne vještine bilo je upisano tek 1.379 učenika. Sa ovakvim stručnim obrazovanjem nije bilo šanse da ekonomski plan uspije. U pet godina izgrađeno je 40 novih srednjih škola, od čega je polovina bila tehničkog i stručnog usmjerenja, s tim da su svi učenici generalnih srednjih škola bili obavezni dijelom pohađati tehničko obrazovanje. Kako je nastavni kadar bio presudan faktor za kvalitetu znanja i vještina, Singapur je uveo posebne certifikovane programe za nastavnike u okviru posebno uspostavljenog Koledža za trening nastavnika, a neke od najboljih studenata poslao je na obuku u škole u Veliku Britaniju, Australiju, Kanadu i Novi Zeland.

U početku je svima izgledalo da su svi ovi planovi osuđeni na propast, a ključni ministri u vladi koji su provodili program, bili su predmet ismijavanja i tema viceva. Ubrzo, investitori su počeli pristizati, a prva ekonomska zona je postizala enormne uspjehe. Ubrzo, Singapur je osigurao dodatne površine za nove industrijske parkove u kojima je otvoreno na desetine hiljada novih radnih mjesta. Do sredine 1970-tih strategija je doživjela potpuni uspjeh.

U ovom uspjehu od vitalne važnosti je bilo što je Singapur bio pionir u kreiranju ovakve strategije i činjenica da je u tome bio prvi. Uvidjevši uspjeh

Singapura, ubrzo su druge velike nacije, između ostalih Indija i Kina, počele da kopiraju Singapur. Singapurski lideri su shvatili da će nastavak ove strategije u budućnosti zahtijevati da se takmiče sa drugim nacijama putem cijene rada. Nastavak implementacije do tada uspješne strategije bi zahtijevalo da se plaće singapurskih radnika zadrže na niskom nivou (oko 200 USD), a vjerovatno i njihovo smanjivanje kako je sve više zemalja nudilo sve jeftiniju radnu snagu na globalnom tržištu rada.

Međutim, singapurski lideri su bili odlučni da je njihov zadatak unaprijeđenje standarda života u njihovoj zemlji. Njihov cilj je bio povećanje plaća, a jedino rješenje je bila nova strategije.

Strategija: Visoka tehnologija i visoke vještine radnika (1975-90)

Singapurska vlada je bila svjesna da je budućnost rada u nisko plaćenim poslovima nizak životni standard. Bojazan od jednostavnih i nisko plaćenih poslova motiviralo je Singapur da krene u implementaciju nove razvojne strategije.

Istovremeno, bili su svjesni da mogu obezbijediti veći životni standard samo ako se priključe visokotehnološkom svijetu, proizvođači proizvode visoke dodatne vrijednosti i visoke cijene. Međutim, početkom '70 tih godina Singapur je proizvodio uglavnom niskotehnološke i jeftine proizvode i pred vladu se postavilo pitanje kako da obezbijede visoke tehnologije koje su držale ključ budućnosti. Vlada je donijela odluku da je najbolji put da Singapur postane visokotehnološki centar kroz partnerstvo sa inostranim visokotehnološkim kompanijama. Kako bi to ostvarila, singapurska vlada se obratila direktno vodećim svjetskim tehnološkim kompanijama tražeći savjet i pomoć kako to ostvariti. Ubrzo, Singapur je formirao privlačan miks poreznih podsticaja i grantova koji su favorizovali

visokotehnološke firme, istovremeno podižući barijere za kompanije koje su došle u Singapur isključivo zbog niskih troškova rada i koje su nudile jednostavne i nisko plaćene poslove. Kako bi im poslala jasnu poruku, vlada je donijela odluku o konstantnom povećanju minimalnih plaća čime je upozorila inostrane kompanije da ne premještaju svoju proizvodnju u Singapur samo zbog niskih troškova radne snage.

Da bi nova strategija uspjela, Singapur je morao u potpunosti prilagoditi svoju obrazovnu politiku kako bi osigurao dovoljnu ponudu radne snage koja je posjedovala vještine za rad u visokotehnološkoj industriji. Jedan dio rješenja je bila obuka radnika na radnom mjestu unutar visokotehnoloških kompanija. Singapurska vlada je uvela poseban doprinos za obuku na radnom mjestu kojim je obavezala sve poslodavce da uplaćuju sredstva u fond za obučavanje na radnom mjestu, a samo firme koje bi izradile prijedloge projekata za obuku svojih radnika u visokotehnološkim vještinama, imale su pravo da koriste sredstva iz ovog fonda. Vlada je prihvatila inicijativu za uspostavljanje "*Novog obrazovnog sistema*" koji je bio usmjeren na podizanje kvalitete obrazovanja koji je između ostalog uveo striktnu provjeru znanja učenika nakon svakog završenog razreda. Osnova ove ideje jeste da se što ranije identifikuju najbolji učenici, a da se onima koji zaostaju obezbijedi dodatno vrijeme kako bi dostigli standarde u obrazovanju, kojima bi nastavu predavali najbolji profesori. Novi obrazovni programi su podignuti na veći standard znanja u oblasti engleskog jezika, matematike i nauke. Kako je obrazovanje u novim tehnologijama značilo skuplje obrazovanje, donesena je odluka o dvostrukom povećanju izdvajanja za obrazovanje. U srednjim školama je uveden novi nastavni program koji je učenicima omogućavao obrazovanje u dizajnu i tehnologijama. Skoro preko noći, iz škola su izbačeni nastavni

obrazovni programi za niskoplaćene poslove. Vlada je snažno podržala razvoj politehničkih škola koje su svršenim učenicima srednjih stručnih škola omogućavale dodatno dvogodišnje i trogodišnje stručno obrazovanje kako bi usvojili znanja neophodna za rad u visokotehnološkim djelatnostima. Takođe, uz tehničku pomoć Japana, Velike Britanije i Francuske uspostavljeni su industrijski centri za obuku u metalnoj industriji, proizvodnji prototipova, elektromehanici, elektrohemiji, preciznom inženjstvu i preradi drveta. U saradnji sa međunarodnim partnerima otvoreni su i posebni novi instituti kao što su Njemačko-Singapurski institut za proizvodne tehnologije, Japansko-Singapurski institut za softverske tehnologije, Japansko-Singapurski tehnički institut i Francusko-Singapurski institut za elektro tehnologije.

U ovom planu nisu zaboravljeni ni nastavnici. Kako bi obezbijedila visokostručne kadrove u obrazovanju, donesena je odluka da je upis u univerzitetske programe obrazovanja za nastavnike omogućen samo onima koji su sa najboljim ocjenama završili srednjoškolsko obrazovanje. Takođe, mnogi nastavnici su poslani na dodatno usavršavanje vodeće svjetske institucije za obrazovanje kadrova. Ovo su samo neki od primjera koje je Singapur poduzeo kako bi kreirao ekosistem koji će proizvoditi najbolje znanje. Potvrda za njihov uspjeh došla je 1995. godine kada su na trećem međunarodnom istraživanju o znanju iz matematike i nauke učenici iz Singapura rangirani u samom vrhu svjetske ljestvice.

Strategija: Kreativnost i poduzetništvo (1990-trenutno)

Iako je strategija razvoja visokotehnoške industrije ostvarila svoj potencijal, singapurske vlasti

su shvatile da moraju krenuti puno dalje naprijed ako žele svojim građanima ostvariti visok standard života koji uživaju najrazvijenije zemlje svijeta, posebno zato što su uvidjele da druge države uspješno kopiraju njihov model razvoja zasnovan na visokotehnološkoj proizvodnji. U konkurenciji sa drugim puno većim državama morali su ponovo ponuditi nešto što drugi već nisu kako bi održali rast društvenog standarda. Rješenje: inovativnost, kreativni proizvodi i visokostručne usluge čija je potražnja izuzetno povećana u sve više globalizovanom svijetu. Rješenje nije bilo samo u tome da Singapur postane azijsko sjedište mnogih vodećih svjetskih kompanija, već i da se razviju singapurske korporacije koje će zauzeti vodeće mjesto na regionalnom i globalnim tržištima. Posebni naponi su usmjereni ka tome da Singapur postane finansijski i menadžment centar jugoistočne Azije.

Da bi se to ostvarilo obrazovni sistem je još jednom morao pretrpiti promjene, kako bi se zadovoljili visoki obrazovni kriteriji i radnici opremili sa sofisticiranim znanjima u menadžmentu, finansijama, wealth menadžmentu, investicionom bankarstvu što je bilo neophodno kako bi Singapur postao nervni centar rastuće azijske ekonomije. Fokus je stavljen na vještine rješavanja problema, kreativnost, kritičko razmišljanje, te vještine saradnje i komuniciranja. Politehničke škole uvele su nova zanimanja kao što su laboratorijski tehničari za biotehnologije, kreiranje digitalnih animacija, dizajneri u digitalnim medijima i softverski inženjering. Singapur je još '90-tih godina shvatio da će bogatstvo nacije u 21. stoljeću zavisiti od kapaciteta njenih ljudi da uče. Kako bi se tome doprinijelo, izvršena je temeljita revizija svih nastavnih planova i programa i njihova modernizacija kako bi se usvojio koncept cjeloživotnog učenja. U obrazovne programe je uvršteno pravilo mogućnosti odabira različitih izbora u učenju sa više praktičnih projekata kako bi se

učenicima dala sloboda izbora da samostalno krenu u potragu za novim znanjima i vještinama koja bi bila podstaknuta strašću za učenjem. Pod inicijativom: *"Škole koje misle, nacija koja uči"* singapursko ministarstvo obrazovanja definisalo je listu ključnih vještina i stavova koje želi da njihovi studenti razviju kao što su: istraživački duh i originalno razmišljanje; spremnost da se radi drugačije, čak i u slučaju rizika od greške; robusnost karaktera, sposobnost da se ponovo pokuša kada se sudari sa zidom; spremnost da stoje zajedno u timu, da predvode tim i da se bore kao tim; osjećaj da je potrebno davati zajednici. Nova obrazovna politika je nastojala osigurati veću prolaznost kroz obrazovni sistem, nove puteve obrazovanja kako bi studenti prepoznali svoje interese i talente. Obrazovanje ne treba osposobiti studente samo da se fokusiraju na posao i da ga uspješno završe, već da budu osposobljeni da rade stvari drugačije sa elanom i imaginacijom, a ne samo da repliciraju šta je već urađeno ranije.

U ovom periodu u oblasti stručnog obrazovanja došlo je do velikih promjena obzirom da je većina poslova koji su zahtijevali niske i srednje vještine otišlo u Maleziju, Indoneziju i Kinu zbog čega je fokus stručnog obrazovanja okrenut ka uslugama i kreativnom razmišljanju od prepoznavanja potreba tržišta, pronalaženja ideja i koncepata koji bi potrebe zadovoljili i stavljanja ideja u akciju kroz kreiranje prototipova proizvoda. Fokus se stavlja na razvoj poduzetništva. Kako bi stekli međunarodna iskustva, studenti su obavezni u prosjeku od dva do šest mjeseci nastavu pohađati u inostranstvu.

Takođe, akcenat je stavljen na cjeloživotno obrazovanje i obuku kroz inicijativu *"Vještine za budućnost"* kako bi se učenje osiguralo što dostupnijim, uključivim i efikasnijim za pojedince i organizacije. Za to je potrebno transformisati dizajn, razvoj i pružanje usluga cjeloživotnog učenja u skladu sa trendovima digitalne ekonomije 21. stoljeća kako bi ono bilo fleksibilno, dostavljeno na

vrijeme i relevantno za pojedince. Fokus je stavljen na razvoj kapaciteta za učenje u inovacijama, koje ohrabruje korištenje inovacija od strane pružaoca usluga u obrazovanju odraslih, što više dostavljanja obrazovanja izvan učionica razvijajući modele on-line sistema obuke sa ciljem da pružaoci usluga osiguraju potpuni on-line proces obuke i procjene znanja.

Koliko je Singapur napredovao najbolje govore podaci da je on trenutno dom za oko 25.000 inostranih kompanija, sa preko 150 milijardi dolara stranih direktnih investicija godišnje, u kojoj je stopa nezaposlenosti manja od 3 procenta, i sa prosječnim platama u rangu top deset najrazvijenijih ekonomija na svijetu.

Inovativni pristup stručnom obrazovanju

U politici obrazovanja Singapura u prvom petogodišnjem planu razvoja obrazovanja (1961-65) postavljen je cilj jačanja standarda obrazovanja. Filozofija koja je stajala iza ovog cilja je bila "Sačuvati jednake mogućnosti za sve građane, uspostaviti sredstava za održavanje jedinstva u različitosti i pokrenuti programe za obuku novih generacija za potrebe dalekovidnog, modernog, industrijskog i tehnološkog društva".⁴⁹ Ovaj plan je doveo do uspostavljanja sistema srednjih stručnih škola u 1964. godini kako bi se zadovoljile potrebe za stručnom radnom snagom što je bilo u skladu sa prvom fazom razvojne strategije.

Međutim, tokom implementacije druge faze razvojne strategije na površinu je isplivala potreba za dodatnim mehanizmom obrazovanja osoba koje su rano prekinule obrazovanje, ali i novih radnika za potrebe visokotehnološke industrije. Kako bi unaprijedili sistem obrazovanja za potrebe rastuće

⁴⁹ Ministarstvo obrazovanja: Napredak u obrazovanju u Singapuru od 1959. do 1965. godine. Novembar 1966.

industrije, Singapur se fokusirao na razvoju Instituta za tehničko obrazovanje i Politehničkih škola.

Institut za tehničko obrazovanje (ITE)

Singapurska inovacija u industrijski orijentisanom obrazovanju koje je trebalo proizvesti radnu snagu za visokotehnološku industriju desila se u 1979. godini formiranjem Odbora za stručnu i industrijsku obuku koji je imao za cilj da obrazuje osobe koje su napustile srednjoškolsko obrazovanje i one koje nisu bile zainteresovane za dalju akademsku karijeru. Novoformirani Institut za stručnu obuku je ovim licima ponudio široki spektar kurseva za potrebe rastuće singapurske industrije elektronike. Ovaj institut je omogućio ne samo stručnu obuku već je pružao podršku obuci organizovanoj od strane kompanija koje su koristile sredstva Fonda za razvoj vještina. Institut je za potrebe kompanija prilagođavao programe obuke kako bi odgovorili na zahtjeve proizvodnje, restrukturiranja kompanija i njihovih specifičnih razvojnih potreba.

U početku Institut za stručnu obuku se fokusirao na slabije učenike koji su imali slabije rezultate na rigoroznim testovima nakon završetka osnovne škole (u trajanju od 6 godina) i koji su završavali srednju tehničku školu u trajanju od 4 godine. To je značajno doprinijelo lošem imidžu stručne obuke koji je vlada nastojala radikalno promijeniti. U 1992. godini je donesena odluka o promjeni naziva u **Institut za tehničko obrazovanje (ITE)**, za čije potrebe su izgrađena tri prostrana kampusa sa izvrsnom obrazovnom i sportskom infrastrukturuom i najsavremenijom tehnološkom opremom, a jedan od njih je smješten u blizini Jurong – najveće industrijske zone u Singapuru. Takođe, svo nastavno osoblje ITE je obavezno da nakon određenog vremenskog perioda minimalno tri mjeseca provede u radu u industriji kako bi ostali u toku sa promjenama u tehnologiji.

Kako bi omogućili učenicima nastavak obrazovanja, najbolji ITE studenti su imali mogućnost nastavka obrazovanja upisom na politehniku. U cilju dodatnog promovisanja stručnog obrazovanja ITE je uveo četverogodišnji stručni obrazovni program nakon čijeg su završetka studenti mogli nastaviti redovno školovanje. Kako bi se osiguralo da znanja stečena na Institutu za tehničko obrazovanje budu u skladu sa potrebama tržišta rada, ovaj institut je uspostavio saradnju sa 650 kompanija koje su učestvovala u *apprenticeship* šemi (učenje uz rad) koja je omogućavala obuku na radnom mjestu. Između ITE partnera nalazi se skoro 100 globalnih kompanija kao što su ABB, Cisco, HP, IBM, Microsoft, Rolls Royce, Siemens. Danas ITE pruža mogućnost učenicima da nakon deset godina osnovne i srednje škole steknu tehničke vještine i znanja u skladu sa zahtjevima različitih industrijskih sektora. ITE danas nudi više od 90 dvogodišnjih programa obrazovanja kao što su računovodstvo, bankarske usluge, finansijske usluge, ljudski resursi i administracija, facility management, mašinska tehnologija, hemijska tehnologija, mehatronika, precizno inženjstvo, automotive tehnologija, biotehnologija, poslovno-informacioni sistemi, programiranje i razvoj igara, informacione tehnologije, cyber & mrežna sigurnost, e-biznis programiranje (e-commerce i e-biznis aplikacije), digitalne animacije, cloud computing, mobilne mreže & aplikacije, mrežna & sistemska administracija.

Pored redovnih dvogodišnjih programa, polaznicima stoji na raspolaganju oko 50 različitih par-time kurseva koji su isključivo na raspolaganju zaposlenim radnicima kako bi unaprijedili svoje kvalifikacije, vještine i znanja koji omogućavaju pohađanje nastave u večernjim satima ili tokom vikenda. ITE, takođe, nudi kratke kurseve obuke za potrebe ličnog razvoja pojedinca i profesionalne

kurseve kojima se stiče akreditacija za obavljanje određenih industrijskih poslova kao što su izrada modela za 3D printanje, Adobe Premiere, AutoCad, Autodesk 3D Max, C# programiranje, održavanje kompjutera, Excel –VBA programiranje, IoT – konekcija uređaja, IP umrežavanje, kompjutersko opismenjavanje. Koliko je model Instituta za tehničko obrazovanje uspješan, najbolje govore podaci da je ITE prerastao VET model svjetske klase, koji je 2007. godine bio dobitnik IBM nagrade za inovaciju, a OECD je 2011. godini ITE okarakterisao kao vjerovatno najbolji u svijetu. Možda najbolja potvrda kvalitetu ovog instituta dolazi od činjenice da je preko 90 procenata učenika koji su ovdje završili školovanje, dobili posao u svojoj struci za kraće od šest mjeseci.

Politehnika (Polytechnic)

Učenici koji nakon šestogodišnje osnovne škole upišu srednju školu u trajanju od 4 do 6 godina i koji na završnom ispitu ostvare najbolje rezultate imaju mogućnost nastavka studiranja u junior koledžu u trajnju od 2-3 godine, nakon čega mogu upisati univerzitet. Alternativno, učenici mogu izabrati upis na politehniku koja nudi dinamično i progresivno okruženje za učenje. Politehnika oprema polaznike sa vještinama i kompetencijama relevantnim za industriju koji su nakon završetka školovanja izvrsno pripremljeni za rad i cjeloživotno učenje. U Singapuru trenutno ima pet politehnika koje nude kurseve iz različitih oblasti, od kojih je najstariji Singapore polytechnics koji je osnovan 1954. godine po uzoru na britanske politehničke škole.

Upisom na politehniku, studenti imaju mogućnost obrazovanja iz različitih disciplina kao što su biznis menadžment, poslovne studije, menadžment odnosa s kupcima, poslovna administracija, računovodstvo i finansije, poslovno

informatičke tehnologije, big-data management, finansijsko-poslovna informatika, elektronika, kompjutersko komunikacijsko inženjstvo, poslovne aplikacije, izrada mobilnih softvera, pomorsko inženjstvo, aerospace inženjstvo, kreiranje i dizajn digitalnih igara, animacije & 3D umjetnost, dizajniranje igara & razvoj, nauka o hrani i ishrani, veterinarske bionauke, farmaceutske nauke, ishrana, zdravlje & wellness, dizajniranje odjeće i slično.

Ključ politehničke edukacije jeste učenje na osnovu prakse kojoj se pridaje posebna pažnja. Stažiranje kod industrijskih partnera je dio nastavnog plana i programa i varira u dužini od šest sedmica do šest mjeseci ili duže za određena zanimanja. Ovo stažiranje omogućava studentima da dobiju vrijedno iskustvo na radnom mjestu koje produbljuje njihove vještine i koje im nudi mogućnost da kroz rad uče od industrijskih eksperata.

Slično kao i Institut za tehničku edukaciju, politehnika takođe omogućava pohađanje kratkih kurseva u skladu sa principima cjeloživotnog učenja koji mogu voditi do diploma ili koji se mogu pohađati nakon dobivene diplome. Politehnika nudi mogućnost part-time obrazovanja za zaposlene radnike koje vodi sticanju diploma, programa koji vode do specijalističkih diploma, kratke kurseve, program za osobe starije od 50 godina i posebno dizajnirani program za starije osobe (Nacionalna srebrena akademija). Ova dva primjera su odabrana samo da se pokaže kojim pravcem je Singapur krenuo u razvoj stručnih škola koje su do 1990-te godine bile jako slične srednjim stručnim školama i višim školama koje egzistiraju u zemljama zapadnog Balkana.

8

Model obrazovanja odraslih za digitalno doba

Tradicionalne akcije na polju obrazovanja odraslih kratkoročno daju pozitivne rezultate. Kako mogućnosti koje nude nove tehnologije mogu transformisati sistem obrazovanja odraslih?



Model obrazovanja odraslih za digitalno doba

Zašto je Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde potrebna modernizacija modela obrazovanju odraslih



Dostignuća na promociji cjeloživotnog učenja i razvoja obrazovanja odraslih u Evropskoj uniji i zemljama u regionu daju koristan uvid o trendovima obrazovanja odraslih koji donosiocima odluka znatno olakšava posao prilikom definisanja okvira za strateški razvoj ekosistema obrazovanja odraslih. Ova iskustva su od velike važnosti jer daju odgovore kako djelovati na izazove koje donosi starenje stanovništva, ekonomska kriza i rasprostranjena nezaposlenost prisutna u svim dijelovima Bosne i Hercegovine.

Kako bi se doprinijelo razvoju modela obrazovanja odraslih, koji bi omogućio sticanje novih znanja i vještina potrebnih u ekonomiji digitalnog doba, u ovom dijelu navedena su tri osnovna elementa prijedloga politike koje treba uzeti u obzir prilikom izrade Strategije obrazovanja odraslih Bosansko-podrinjskog kantona Goražde:

- Potreba za obrazovanjem odraslih,

- Mogućnosti za unaprijeđenje postojećeg modela obrazovanja odraslih, i
- Razvoj novog modela obrazovanja odraslih u skladu sa potrebama ekonomije u digitalnom dobu.

Potrebe za obrazovanjem odraslih

Bosansko-podrinjski kanton Goražde jedna je od rijetkih sredina na zapadnom Balkanu koja ima uslove za provođenje promjena koje bi unaprijedile, inovirale postojeće i donijele nove politike u oblasti obrazovanja i razvoja vještina odraslih osoba. Iako je u ovom kantonu ostvaren izuzetan napredak u borbi protiv nezaposlenosti, među svim akterima postoji visok nivo saglasnosti da je potrebno uraditi puno više kako bi se nastavilo sa razvojem koji je prijeko potreban kako bi se umanjile negativne posljedice koje proizilaze iz:

- **Izazova starenja stanovništva.** U Goraždu je 86 procenata stanovništva starije od 15 godina, što je daleko iznad prosjeka EU i najveći postotak u Bosni i Hercegovini koji utiče na snažno smanjenje broja učenika u sistemu javnog obrazovanja; (*Izvor: Popis 2013)
- **Potrebe odraslih za sticanjem osnovnih vještina i znanja.** U Goraždu 38 procenata odraslih imaju samo završenu osnovnu školu

ili manje i bez usvajanja dodatnih vještina nemaju nikakve šanse na tržištu rada;
(*Izvor: Popis 2013)

- **Izuzetno slabe digitalne vještine odraslog stanovništva.** U Goraždu čak 61 procenat odraslog stanovništva nije kompjuterski pismeno ili samo djelimično poznaje informacione tehnologije;
(*Izvor:Popis 2013)
- **Povećanja broja osoba koje nakon završetka srednjoškolskog i visokoškolskog obrazovanja ne mogu pronaći zaposlenje,** što dovodi do galopirajućeg rasta nezaposlenosti srednje (SSS) i visoko stručnih osoba (VSS) koji su na kraju 2016. godine činili jednu trećinu svih registriranih nezaposlenih;
(*Izvor: FZZZ)
- **Slabe potražnje za radnicima sa vještinama koje se stiču u procesu formalnog obrazovanja.** U protekle četiri godine svega jedna četvrtina novih radnih mjesta otvorena je za osobe koje su posjedovale srednje i visoke vještine i kvalifikacije (KV, SSS, VSS);
(*Izvor: FZS)
- **Nedovoljne ponude kvalitetnih i dobro plaćenih poslova.** U protekle četiri godine čak 95 procenata poslova otvoreno je u sektorima koji imaju prosječnu platu manju od prosječne plaće u kantonu, što posebno obeshrabruje visokoobrazovane kadrove i dodatno ih motiviše na razmišljanje o odlasku iz Bosne i Hercegovine;
(*Izvor:FZS)

Sigurno je da postoje različiti načini kako je moguće pružiti odgovor na ove potrebe. Upravo iz tog razloga važno je da se osigura jasnoća svih zainteresovanih strana u kom pravcu je potrebno usmjeriti proces kreiranja nove politike u obrazovanju odraslih. Promjene u modelu obrazovanja odraslih bi trebale ispuniti očekivanja

odraslih osoba u vezi boljih prilika na tržištu rada i smanjenja jaza između vještina koje posjeduju i koje se traže na tržištu. Takođe, ove promjene bi trebale ispuniti očekivanja privatnog sektora da obrazovni programi trebaju omogućiti relevantna i specifična znanja i vještine kako bi održali konkurentnost na tržištu, kao i očekivanja obrazovnih vlasti da obezbijede efikasne, kvalitetne i održive obrazovne programe.

U Bosni i Hercegovini postoji snažan konsenzus da je neophodno osigurati što brži proces integracija u Evropsku uniju i to u mnogome doprinosi kreiranju jasnog pravca djelovanja kako odgovoriti na potrebe i očekivanja po pitanju razvoja modela obrazovanja odraslih. Kreiranje pravca djelovanja značajno olakšavaju definisane politike Evropske unije po pitanju cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih, iskustva zemalja u regionu po pitanju ciljeva strategije obrazovanja odraslih, definisane prioritete obrazovanja odraslih na nivou Bosne i Hercegovine, razvojne prioritete Bosansko-podrinjskog kantona Goražde i ciljeve definisane u Zakonu o obrazovanju odraslih, te dosadašnja iskustva stečena kroz provođenje programa i projekata u oblasti obrazovanja odraslih.

Unaprijeđenje postojećeg modela obrazovanja odraslih

Nova strategija obrazovanja odraslih je jedan od ključnih alata za postizanje opštih razvojnih ciljeva kantona. U kantonalnoj razvojnoj strategiji do 2020. godine, Bosansko-podrinjski kanton Goražde je u vrh svojih razvojnih prioriteta definisao uspostavljanje okruženja za razvoj dinamične privrede koja omogućava društveni razvoj i razvoj ljudskih resursa, što stvara preduslove za veću podršku javnih vlasti ciljevima i prioritetima u oblasti obrazovanja odraslih.

Strategija obrazovanja odraslih je izuzetno važan dokument jer se na osnovu nje priprema trogodišnji plan obrazovanja odraslih u kojem se utvrđuje opšti javni interes u oblasti obrazovanja odraslih. Strategija ima još veći značaj ako uzmemo u obzir da plan obrazovanja utvrđuje prioritete obrazovne oblasti obrazovanja odraslih, okvirni obim javnih sredstava koji se planiraju uložiti u obrazovanje odraslih i programe rada i dinamiku njihovog ostvarivanja.⁵⁰

Postojeći mehanizmi obrazovanja odraslih daju dobre rezultate, posebno u obrazovanju odraslih osoba sa niskim nivoom vještina, kao i u dijelu osposobljavanja radnika za potrebe rastuće izvozne industrije. Kako bi se povećao sektorski profil obrazovanja odraslih postojeći model obrazovanja odraslih mogao bi se poboljšati kroz:

- razvoj programa obrazovanja koji će imati veći fokus na ishode učenja,
- osiguranje fleksibilnih aranžmana obuke odraslih uključujući obuku unutar kompanija i na radnom mjestu,
- promociju balansirane alokacije resursa za obrazovanje i obuku tokom životnog ciklusa na bazi podijeljene odgovornosti i snažne javne privrženosti obrazovanju odraslih,
- podsticanje veće svjesnosti među odraslima da je učenje doživotni poduhvat,
- podsticanje veće svjesnosti među poslodavcima da obrazovanje odraslih doprinosi produktivnosti, konkurentnosti i kreativnosti njihovih radnika,
- podsticanje institucija visokog obrazovanja da se uključe u programe obrazovanja odraslih,
- izradu obrazovnih programa koji će pružiti priliku za učenje za starije ljude.

Poboljšanje postojećeg modela obrazovanja odraslih potrebno je usmjeriti kako bi povećalo i

proširilo učešće odraslih u cjeloživotnom učenju kroz:

- fokusiranje na stimulanje obrazovne ponude,
- promociju i uključivanje poslodavaca u proces učenja na radnom mjestu,
- promociju fleksibilnih puteva za obrazovanje odraslih,
- uspostavljanje funkcionalnih sistema za validaciju neformalnog i informalnog učenja,
- povećanje kvalitete i efikasnosti obuke od strane pružaoca usluga,
- osiguranje transparentnog sistema za finansiranje obrazovanja odraslih,
- razvoj mehanizama koji doprinose da usluge obrazovanja bolje reflektuju potrebe tržišta rada,
- fokusiranje na unaprijeđenje pismenosti, bazičnih numeričkih vještina i digitalnu pismenost,
- razvoj programa obrazovanja odraslih koji odražavaju potrebe osoba sa onesposobljenjem,
- povećanje kreativnosti u programima obrazovanja odraslih i razvoj novog pedagoškog okruženja, uključujući bolje korištenje ICT u kontekstu cjeloživotnog učenja,
- podršku istraživanjima u oblasti obrazovanja odraslih i razvoj sistema prikupljanja informacija o polaznicima, pružaocima usluga, finansiranju, učincima i benefitima obrazovanja odraslih,
- jačanje uloge monitoringa i procjene uticaja sektora obrazovanja odraslih.

Na osnovu regionalnih iskustava u sektoru obrazovanja odraslih, postojeći model obrazovanja odraslih moguće je unaprijediti i kroz:

⁵⁰ Zakon o obrazovanju odraslih BPK Goražde

- dalji institucionalni razvoj sistema obrazovanja odraslih na nivou kantona kako bi se osigurala bolja koordinacija, planiranje, implementacija i monitoring aktivnosti na polju obrazovanja odraslih,
- kreiranje zakonskih i stručnih pretpostavki kako bi obrazovanje odraslih bilo jednako važan podsistem sistema obrazovanja,
- razvoj modela dugoročnog planiranja i programiranja obrazovanja odraslih u skladu sa socijalnim partnerima i privatnim sektorom,
- razvoj infrastrukture za obrazovanje odraslih u javnom sektoru i u partnerstvu sa privatnim kompanijama,
- dalji razvoj andragoških znanja i vještina za nastavni kadar u školama i kompanijama,
- dalji razvoj sistema certificiranja znanja stečenog kroz programe obrazovanja odraslih,
- povećanje mogućnosti za učenje, obrazovanje i usavršavanje na radnom mjestu i sa radnog mjesta,
- osiguranje razvoja kvalitetnijih, relevantnijih i efikasnijih programa obrazovanja odraslih u skladu sa zahtjevima tržišta rada,
- povećanje kapaciteta za obrazovanje i osposobljavanje kako bi se stvorili uslovi za veći obuhvat populacije u programima obrazovanja odraslih,
- razvijanje sistema razvoja karijere,
- razvoj posebnih programa obrazovanja odraslih koji će biti prilagođeni zaposlenim osobama kako bi se povećale njihove vještine i kompetencije na radnom mjestu.

Strateški odgovor na potrebe ekonomije digitalnog doba

Poboljšanje postojećeg modela obrazovanja odraslih doprinijet će sticanju i razvoju vještina koje

su esencijalne kako bi se osigurao napredak na sve zahtjevnijem tržištu rada. Poboljšanje modela je korisno jer može uticati na smanjenje jaza u vještinama koji ometa produktivnost i ekonomski rast, kao i na smanjenje nestašice za vještinama prouzrokovanim starenjem radne snage. Poboljšanje postojećeg modela je takođe potrebno kako bi se prepoznala znanja ljudi koji sve više uče izvan formalnog obrazovanja.

Međutim, ukoliko bi se nova strategija obrazovanja odraslih fokusirala samo na poboljšanje postojećeg modela obrazovanja odraslih, time bi se dragocjeno vrijeme iskoristilo za reagovanje na već poznate izazove i samo djelimično doprinijelo smanjenju deficita vještina koji prouzrokuju disbalanse na tržištu rada. To je, nažalost, možda dovoljno da se ublaže posljedice koje donose niske vještine i niske plaće radnika, međutim nedovoljno da se značajnije može uticati na promjene po pitanju siromaštva, depopulacije i starenja stanovništva.

Za dugoročni i održivi uspjeh potrebno je puno kako bi se obrnuli trendovi koji desetkuju produktivnu radnu snagu. Potrebno je proaktivno reagovanje na izazove koje donosi ekonomija digitalnog doba koja znatno podiže ljestvicu bazičnih vještina koje trebaju da posjeduju radnici čak i za obavljanje najjednostavnijih poslova. Nova strategija obrazovanja odraslih potrebno je da stavi u fokus sticanja digitalnih vještina kako bi se obezbijedio pristup većem broju poslova i kako bi pojedinci mogli u potpunosti učestvovati u društvenom životu.

Ubrzana digitalna transformacija ekonomije i društva ukazuje na potrebu posjedovanja digitalnih vještina u skoro svim poslovima. Digitalne vještine nisu potrebne samo na radnom mjestu, već su sve više ključne za aktivnu participaciju u društvu, učenje i pristup uslugama.

Obzirom na nizak stepen digitalnih vještina koje posjeduju, građani su slabo pripremljeni na

izazove koje donosi digitalna ekonomija koji će u narednim godinama biti sve izražajni. Kako bi proaktivno djelovali na potrebe društva, potrebno je da strategija obrazovanja odraslih definiše ciljeve vezane za digitalne vještine jer:

- digitalna ekonomija mijenja strukturu zaposlenosti koja vodi automatizaciji "rutinskih" zadataka i kreiranju novih i drugačijih poslova,
- ova promjena u strukturi zaposlenosti vodi ka potrebi za većim brojem vještih ICT profesionalaca u svim sektorima ekonomije, kao i do povećanja potreba za digitalnim vještinama za skoro sve poslove u kojima informacijsko-komunikacijske tehnologije nadopunjuju postojeće radne zadatke,
- ova promjena u neophodnim vještinama radne snage dovodi do potrebe za novim modelima i oblastima obrazovanja, ali i načina obrazovanja kao što su online zajednice,
- promjene u obrazovanju dovode do potrebe da svako ima najmanje osnovne digitalne vještine da bi normalno živio, radio, učio i učestvovao u modernom društvu.

Za postizanje ovih prioriteta EU podstiče zemlje članice, kompanije, socijalne partnere da na nacionalnom nivou spoje ICT kompanije i kompanije koje koriste ICT tehnologije, provajdere u obrazovanju i obuci, ministarstva za obrazovanje i zapošljavanje, javne i privatne agencije za zapošljavanje, udruženja, neprofitne organizacije i socijalne partnere kako bi zajedno razvili konkretne mjere koje bi unaprijedile digitalne vještine svim nivoima u društvu.

Razvoj digitalnih vještina je veliki izazov za EU, a nažalost daleko je veći za Bosnu i Hercegovinu, ne samo iz razloga slabih digitalnih vještina kod populacije uopšte, već i zbog nerazvijenosti domaćeg ICT sektora kao i nepripremljenosti sektora

obrazovanja za obrazovanje za digitalna zanimanja. Imajući u vidu da budućnost kvalitetnih i dobro plaćenih poslova značajno zavisi od stepena obučenosti radne snage u digitalnim vještinama, za budući razvoj Bosne i Hercegovine, pa samim tim i Bosansko-podrinjskog kantona Goražde presudan uspjeh je u sposobnosti da se osigura:

1. veće obrazovanje i obuka mladih ljudi za digitalne profesije kako bi se kreirao veliki broj talentiranih mladih digitalnih profesionalaca, koji bi bili spremni da popune rastući broj novih radnih mjesta koja stoje na raspolaganju za ICT profesionalce;
2. doškoloavanje i prekvalifikacija radne snage u digitalnim vještinama koje su im potrebne kako bi ostali produktivni u svojim poslovima i kako bi bili zapošljivi u novim;
3. modernizacija sistema obrazovanja i obuke za digitalno doba i donošenje digitalnih vještina i kompetencija na svim nivoima obrazovanja i obuke;
4. unaprijeđenje digitalnih vještina za sve građane kako bi mogli igrati aktivnu ulogu u modernom društvu.

Ovi ciljevi bi obezbijedili da radna snaga ima priliku da stekne vještine koje garantuju kvalitetne i dobro plaćene poslove. Da bi oni bili ostvareni, u narednim godinama biće potrebno:

1. obučiti mlade nezaposlene osobe kroz obuku u digitalnim profesijama, koja bi uključivala kvalitetno stažiranje i obuku uz rad, kao i kroz kratkoročne trening programe;
2. osigurati podršku nezaposlenim i zaposlenim osobama u njihovim planovima za nadogradnju vještina i prekvalifikaciju za nove digitalne tehnologije, kao i podršku malim i srednjim preduzećima u privlačenju i zadržavanju digitalnih talenata;

3. modernizovati formalne programe obrazovanja i obuke kako bi školski sistem mogao dati puni doprinos razvoju vještina neophodnih u digitalnom dobu;
4. Izvršiti reorijentaciju postojećih javnih programa podrške i subvencioniranja u oblasti privrede, obrazovanja i zapošljavanja kako bi se obezbijedili resursi neophodni za organizaciju i provođenje aktivnosti na obrazovanju i obuci u digitalnim vještinama i zanimanjima, te za mjere koje bi olakšale preduzećima otvaranje novih radnih mjesta u digitalnim zanimanjima.

Zašto je ulaganje u digitalne vještine važno?

Ulaganje u digitalne vještine je ključno ukoliko želimo da osiguramo ne samo razvoj ICT sektora, već i veću konkurentnost i produktivnost ukupne industrije koja za sobom donosi više radnih mjesta i bolje plaće i zarade zaposlenim.

Da bi se iskoristio potencijal koje donose digitalne vještine, Bosna i Hercegovina treba puno više ICT profesionalaca i radnika koji poznaju digitalne tehnologije, softverskih kompanija koje ih zapošljavaju i kompanija koje u svojim procesima koriste digitalne tehnologije. Za razliku od Bosne i Hercegovine koja još uvijek nema usvojenu politiku u ovoj oblasti, Evropska unija planira da do 2020. godine poveća udio ICT profesionalaca na 4 procenta svih zaposlenih radnika, što je za oko 20 procenata više u odnosu na trenutno stanje. Otprilike polovina svih ICT profesionalaca radi u softverskim kompanijama, dok druga polovina u ostalim organizacijama u privatnom, javnom i civilnom sektoru. Ukoliko bi Bosna i Hercegovina osigurala da 4 procenta svih zaposlenih rade u ICT sektoru, to bi uz trenutne niske stope zaposlenosti značilo otvaranje 32.000 novih radnih mjesta. Ukoliko bi se stope zaposlenosti približile Evropskoj uniji, broj potrebnih ICT profesionalaca bi prelazio 60.000. Ukoliko ove procjene uporedimo sa trenutnim

stanjem u kojoj je u ICT sektoru Bosne i Hercegovine zaposleno svega 3.500 radnika, možemo dobiti približnu sliku izazova koji po ovom pitanju stoje pred Bosnom i Hercegovinom.

Imajući u vidu ove potrebe, novi model obrazovanja odraslih trebao bi omogućiti:

- sticanje digitalnih kompetencija i vještina svim građanima koje omogućavaju participaciju u digitalnom društvu,
- razvoj digitalnih vještina za radnike i nezaposlene osobe kako bi bili osposobljeni za korištenje informacijsko-komunikacijskih tehnologija u svim industrijskim sektorima,
- razvoj digitalnih vještina visokog nivoa za nove i trenutne ICT profesionalce,
- razvoj kapaciteta za učenje digitalnih vještina u obrazovnom sistemu i stvaranje uslova za sticanje kvalifikacija za kojima postoji potražnja u digitalnoj ekonomiji.⁵¹

Uspostavljanje novog modela obrazovanja odraslih mnogo je teži put od unaprijeđenja postojećeg modela obrazovanja iz više razloga.

Na prvom mjestu, u odnosu na postojeći, novi model se ne može osloniti na kapacitete postojećeg obrazovnog sistema jer ne postoje ni dobro razvijeni programi obrazovanja u digitalnim zanimanjima, niti je digitalni sektor industrije dovoljno razvijen kako bi se mogao izvršiti transfer znanja. Iz tog razloga, za uspjeh u implementaciji novog modela od kritične je važnosti razvoj kapaciteta obrazovnog sistema u dijelu obrazovne ponude za digitalne vještine i znanja. U manjem obimu ovo se može nadomjestiti razvojem specifičnih ad-hoc programa obuke koji će omogućiti sticanje digitalnih vještina. Međutim, dugoročno rješenje jeste unaprijeđenje postojećeg školskog sistema koji bi bio u mogućnosti pružiti formalno obrazovanje učenika i odraslih osoba u

⁵¹ Ovi rezultati su preuzeti iz ciljeva Koalicije za digitalne vještine i poslove u Evropi.

digitalnim vještinama i znanjima. Singapurski Institut za tehničku edukaciju može poslužiti kao izvrstan primjer kako se srednje stručne škole mogu transformisati u centar izvrsnosti koji bi, pored tradicionalnih industrijskih vještina, polaznicima mogle nuditi kvalifikacije koje su izuzetno tražene u ekonomiji 21. stoljeća.

Ovaj prijedlog bi značajno transformisao sistem obrazovanja odraslih u skladu sa potrebama tržišta rada. Međutim, ostaje pitanje kako i na koji način unaprijediti vještine ogromnog broja nezaposlenih osoba koje već imaju vještine srednjeg i visokog nivoa (KV, SSS i VSS). Odgovor na ovaj izazov takođe nudi Singapur sa svojim sistemom politehničkih škola.

Razvojem novog obrazovnog programa između srednjoškolskog i univerzitetskog programa obrazovanja (postsekundarni-netercijalni) koji bi snažno bio povezan sa industrijom stvorio bi mogućnosti za nadogradnju postojećih vještina kvalifikovanih i visokokvalifikovanih nezaposlenih osoba. Razlog više za razmatranje uvođenja ovog modela obrazovanja je u tome što se ovaj model pokazao jako uspješnim u Njemačkoj, Austriji i Švicarskoj – koje su poznate po najboljim sistemima stručnog obrazovanja. Ovaj model omogućava ne samo izvrsnu pripremu za tržište rada i ne zatvara vrata daljem akademskom obrazovanju, a najbolji primjer za to je Albert Ajnštajn, koji je nakon srednje škole upisao politehnički institut u Cirihi.

Zajedno sa aktivnostima na podršci velikim kompanijama, malim i srednjim preduzećima i start-up kompanijama koje koriste informacijsko-komunikacijske tehnologije u svom poslovanju ili koje svoje poslovanje zasnivaju na ovim tehnologijama stvorile bi se snažne pretpostavke za zapošljavanje i ubrzani ekonomski i socijalni razvoj podržan tehnologijama koje donosi digitalno doba 21. stoljeća.

Reference

1. (LSMS-2001) BHAS, FZS, RZS, WB: Blagostanje u Bosni i Hercegovini 2001: Mjerenje i nalazi
2. Agencija za statistiku BiH: Anketa o radnoj snazi za 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016. godinu
3. Evropska agenda za obrazovanje odraslih: Prioritetne oblasti za period 2012-14, 20.12.2011.
4. CEDEFOP: "Skill mismatch: more than meets the eye". Mart 2014.
5. Hrvatska akademija nauka i umjetnosti: "Deklaracija o znanju", 2012.
6. Hrvatsko nacionalno vijeće za konkurentnost: "55 preporuka za povećanje konkurentnosti Hrvatske" 2012.
7. Vlada HR: "Strategija obrazovanja odraslih Republike Hrvatske", prvo izdanje, novembar 2004.
8. Vlada HR: "Strategija obrazovanja odraslih Republike Hrvatske", april 2007.
9. Vlada HR: "Strategija obrazovanja, nauke i tehnologije" NN 2364 124/2014
10. Vlada RS: "Strategija razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji"
11. Vlada RS: Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine. "Sl. glasnik RS", br.107/2012
12. Vlada Crne Gore: "Strategija obrazovanja odraslih 2015-2025"
13. Vijeće ministara BiH: Strateški pravci razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini sa planom implementiranja 2008-2015. "Sl.g. BiH", br. 63/08
14. Vijeće ministara BiH: Strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u Bosni i Hercegovini za period 2014 – 2020 godina, str 4.
15. Federalni zavod za statistiku: Popis stanovništva 1991.: Upporedni podaci 1971., 1981., 1991. godina
16. EU IPA II Action Programme for Bosnia and Herzegovina for the year 2014
17. Federalni zavod za statistiku FZS: Mjesečni statistički pregled za Federaciju BiH i po kantonima (2006 – 2016).
18. European Commission: "New Skills Agenda for Europe" 10.6.2016.
19. OECD, "Skilled for life? – Key findings from Survey of Adult Skills" 2013.
20. European Schoolnet: E-skills Manifesto, Decembar 2016.
21. The European Digital Competence Framework for Citizens. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
22. Ministarstvo obrazovanja: Napredak u obrazovanju u Singapuru od 1959. do 1965. godine. Novembar 1966.