



*Crna Gora*  

---

*Ministarstvo prosvjete*

**STRATEGIJA OBRAZOVANJA ODRASLIH  
CRNE GORE**

**2015-2025**

**Septembar 2014. god.**

## SADRŽAJ

<b>1. NACIONALNA RADNA GRUPA ZA IZRADU STRATEGIJE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PREDGOVOR .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>3. VODEĆE NAČELO .....</b>	<b>5</b>
<b>4. UVOD.....</b>	<b>5</b>
<b>5. ANALIZA POSTOJEĆEG STANJA .....</b>	<b>6</b>
5.1. Demografska i obrazovna struktura stanovništva .....	6
5.2. Zakonska regulativa i strateška dokumenta .....	8
5.3. Vodeće institucije i stručna tijela .....	10
5.4. Licencirani organizatori obrazovanja odraslih .....	11
5.5. Programi obrazovanja.....	12
5.6. Nastavni kadar .....	13
5.7. Osiguranje kvaliteta .....	13
5.8. Projekti.....	14
5.9. Socijalno partnerstvo .....	14
5.10. Analiza tržišta rada .....	15
<b>6. ZAKLJUČCI I PREPORUKE .....</b>	<b>16</b>
6.1. Implementacija zakonskih i strateških dokumenata .....	16
6.2. Institucionalni okvir .....	16
6.3. Licenciranje organizatora obrazovanja odraslih.....	17
6.4. Programi obrazovanja.....	17
6.5. Nastavni kadar .....	17
6.6. Osiguranje kvaliteta.....	18
6.7. Finansiranje obrazovanja odraslih i baza podataka .....	18
<b>7. STRATEŠKI PRAVCI RAZVOJA PRIVREDE .....</b>	<b>19</b>
<b>8. PRIORITETNI CILJEVI.....</b>	<b>20</b>
8.1. Prioritetni cilj 1 .....	20
8.2. Prioritetni cilj 2 .....	23
8.3. Prioritetni cilj 3 .....	24
8.4. Prioritetni cilj 4 .....	25
8.5. Prioritetni cilj 5 .....	27
<b>9. REALIZACIJA CILJEVA STRATEGIJE.....</b>	<b>27</b>
<b>10. NOSIOCI AKTIVNOSTI ZA REALIZACIJU CILJEVA STRATEGIJE .....</b>	<b>29</b>
<b>11. IZVORI.....</b>	<b>30</b>
<b>12. POJMOVNIK .....</b>	<b>32</b>

## **1. NACIONALNA RADNA GRUPA ZA IZRADU STRATEGIJE**

1. Mr Nataša Gazivoda, Ministarstvo prosvjete, predsjednica;
2. Mr Ćazim Fetahović, Ministarstvo prosvjete, član;
3. Zora Bogičević, Ministarstvo prosvjete, članica;
4. Ljiljana Garić, Centar za stručno obrazovanje, članica;
5. Gordana Bošković, Centar za stručno obrazovanje, članica;
6. Dr Tanja Janković, Ministarstvo održivog razvoja i turizma, članica;
7. Mr Renata Milutinović, Ministarstvo ekonomije, članica;
8. Vesna Radulović, Zavod za zapošljavanje, članica;
9. Senka Vukčević, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, članica.



### 3. VODEĆE NAČELO

Vodeće načelo Strategije je stvaranje ambijenta za uključivanje građana u proces cjeloživotnog učenja u cilju razvoja konkurentne tržišne privrede, smanjenja nezaposlenosti i socijalne isključenosti. Usmjerenost na cjeloživotno učenje treba da omogući stvaranje uslova za mobilnost i konkurentnost u procesu evropskih integracija.

### 4. UVOD

Strategija obrazovanja odraslih za Crnu Goru razrađuje principe koje je postavio *Zakon o obrazovanju odraslih*<sup>1</sup>. Strategijom su date smjernice kojima će Crna Gora u narednoj deceniji težiti u oblasti obrazovanja odraslih.

Za sprovođenje Strategije obrazovanja odraslih, Vlada Crne Gore će donijeti “*Plan obrazovanja odraslih*”<sup>2</sup>, koji se u skladu sa Zakonom donosi za period od četiri godine. Na osnovu Plana Ministarstvo prosvjete, na prijedlog Centra za stručno obrazovanje, donosi *Godišnji plan obrazovanja odraslih*, za svaku jedinicu lokalne samouprave, sa definisanim aktivnostima, nosiocima aktivnosti i potrebnim sredstvima za njihovo ostvarivanje<sup>3</sup>.

Učenje i obrazovanje odraslih predstavljaju značajnu komponentu procesa cjeloživotnog učenja koje objedinjuje različite oblike i programe formalnog obrazovanja, neformalnog, informalnog i samousmjerenog učenja. Ova oblast učenja obuhvata različite sadržaje – od pismenosti i opštih (ključnih, generičkih) vještina, preko sadržaja stručnog obrazovanja i osposobljavanja, do porodičnog, građanskog, ekološkog, medijskog, obrazovanja za slobodno vrijeme i mnogih drugih oblasti čiji prioriteti zavise od specifičnih potreba svake zemlje.

U razvijenim zemljama cjeloživotno učenje, uključujući obrazovanje i učenje odraslih, smatra se najboljim odgovorom na ekonomske, društvene, kulturne, ekološke i druge izazove. Svijest o ključnoj ulozi obrazovanja i učenja odraslih se povećala u skoro svim zemljama, a u većini EU država usvojene su sveobuhvatne strategije cjeloživotnog učenja, kao odgovor na Lisabonsku strategiju i dokumenta Savjeta Evrope. Politika EU osmišljena je da, kroz razmjenu najboljih praksi, prikupljanje i širenje informacija i savjete po pitanju uspješnosti reformi, bude podrška nacionalnim aktivnostima i doprinese rješavanju zajedničkih izazova, kao što su nedostak vještina radne snage i globalne konkurencije, starenja društva i dr. Imajući u vidu značaj obrazovanja na svim nivoima i za sve starosne grupe, države članice EU su u dokumentu *Rezolucija o strateškom okviru za saradnju u Evropi u*

---

<sup>1</sup> „Sl.list CG“, br.20/11 od 15.04. 2011

<sup>2</sup> Čl.31 Zakona o obrazovanju odraslih

<sup>3</sup> Čl.34 Zakona o obrazovanju odraslih

obrazovanju i osposobljavanju ("ET 2020"<sup>4</sup>), utvrdile četiri zajednička cilja kako bi se suočile s tim izazovima do 2020.:

- ostvarivanje cjeloživotnog učenja i mobilnosti;
- poboljšanje kvaliteta i efikasnosti obrazovanja i osposobljavanja;
- podsticanje pravičnosti, socijalne kohezije i aktivnog građanstva;
- podsticanje inovacija i kreativnosti, uključujući preduzetništvo, na svim nivoima obrazovanja i osposobljavanja.

U ovom dokumentu postavljeni su referentne ravni evropske uspješnosti, tzv. »evropska mjerila«, koja treba da pomognu u utvrđivanju napretka i određivanju izazova, koji će uticati na oblikovanje politika. Na primjer, u oblasti obrazovanja, učešće odraslih u cjeloživotnom učenju do 2020. godine treba da bude najmanje 15% populacije, učešće odraslih između 30 i 40 godina koje su završile neki oblik visokog obrazovanja treba da bude najmanje 40 %. Učenje nije samo obaveza nego i potreba svakog pojedinca za postizanje važnih ciljeva bez obzira na životno doba, prethodno stečeno obrazovanje i trenutnu zaposlenost. U svijetu koji se brzo mijenja znanje je postalo najvažniji i najtraženiji resurs. Zato su navedena mjerila predstavljaju osnov i za kreiranje obrazovnih politika i za Crnu Goru.

Donošenjem Strategije obrazovanja odraslih, država podstiče razvoj kulture učenja kako bi unaprijedila i uvećala ljudski kapital koji će snažno doprinijeti razvoju ekonomije, smanjenju nezaposlenosti, razvoju civilnog društva i unaprijediti kvalitet ličnog života njenih građana.

## 5. ANALIZA POSTOJEĆEG STANJA

### 5.1. Demografska i obrazovna struktura stanovništva<sup>5</sup>

Prema popisu iz 2011.godine Crna Gora ima 625. 266 stanovnika.

#### 5.1.1. Starost stanovništva

Prema podacima MONSTAT-a<sup>6</sup> prosječna starost stanovništva Crne Gore je 37 godina. Žene u prosjeku imaju 38, a muškarci 36 godina. U gradskim naseljima prosječna starost stanovnika je 37, a u ostalim 38 godina. Stanovništvo Plužina je u prosjeku najstarije sa 44 godine, a Rožaja najmlađe sa prosjekom 32 godine. Punoletno stanovništvo čini 76.5% ukupnog stanovništva.

#### 5.1.2. Obrazovna struktura stanovništva

---

<sup>4</sup> Official Journal C 119 of 28.5.2009

<sup>5</sup> Podaci Zavoda za statistiku Crne Gore, MONSTAT, <http://www.monstat.org/cg/>

<sup>6</sup> <http://www.monstat.org/userfiles/file/popis2011/saopstenje/saopstenje%20starost%204%2009%202011%20prevod.pdf>

U Crnoj Gori je najviše stanovnika sa završenom srednjom školom (52%), dok je više i visoko obrazovanje steklo 17%. Sa osnovnim obrazovanjem (uključujući lica sa nepotpunom osnovnom školom) je 28% stanovnika dok je bez završene osnovne škole 2%.

Najobrazovanija starosna grupa je od 25-29 godina, gdje je 28% populacije fakultetski obrazovano. Nakon sticanja punoljetstva dolazi do većeg pada broja lica koja nastavljaju školovanje, pa se tako 59% lica sa navršениh 19 godina školuje, bilo da još uvijek pohađaju srednju školu ili da su upisali fakultet, ali sa povećanjem starosti ovaj procenat opada (npr. odustajanje od fakulteta kod populacije od 22 godine iznosi oko 10%). Blizu 10% stanovnika starosti 30 godina pohađa neku visokoškolsku ustanovu. Prosječna starost lica koji pohađaju visoko obrazovne ustanove je 25,5 godina<sup>7</sup>. U Crnoj Gori živi 542. 649 lica starosti 10 i više godina. Od tog broja 8. 149 je nepismenih<sup>8</sup>, što čini 1,5%. Prosječna starost nepismenog lica je 62 godine. Više je nepismenih žena nego muškaraca. Stopa nepismenosti kod muškaraca je 0,6%, a kod žena 2,4%. Nepismena žena u prosjeku je stara 66 godina, a nepismeni muškarac u prosjeku ima 44 godine.

### *5.1.3. Nivo razvijenosti ključnih kompetencija*

Popisom iz 2013.godine po prvi put su se prikupljali podaci o dvijema ključnim kompetencijama: poznavanje rada na računaru<sup>9</sup> i poznavanje stranih jezika<sup>10</sup>.

Prema dobijenim podacima, od ukupnog broja stanovništva starijeg od 15 godina, 35% je informatički pismeno, 16% su lica koja djelimično poznaju rad na računaru. Čak 48% lica ne poznaje rad na računaru, dok 1% lica nije dalo odgovor na ovo pitanje.

Polna struktura pokazuje da je podjednak broj informatički pismenih žena i muškaraca. Međutim, ako posmatramo samo žene starije od 15 godina, 34% njih je informatički pismeno, 15% djelimično poznaje rad na računaru, a 50% ne poznaje rad na računaru. Struktura muškaraca starijih od 15 godina pokazuje da je 35% muškaraca informatički pismeno, 17% djelimično poznaje rad na računaru, a 47% ne poznaje rad na računaru.

U Crnoj Gori, najviše stanovnika zna engleski jezik i to 26% od ukupnog broja stanovnika starosti 15 i više godina. Ruski jezik zna 9%, italijanski 5%, njemački 3%

---

<sup>7</sup> Prema podacima EUROSTAT-a, prosječna starost u EU27 iznosi 22,1

<sup>8</sup> Pismenost je definisana kao sposobnost čitanja i pisanja. Lice koje može, sa razumijevanjem, i da čita i da piše kratke, jednostavne izjave u svakodnevnom životu, je pismeno. Podaci o pismenosti su se prikupljali za sva lica starosti 10 godina i više.

<sup>9</sup> Kompjuterski pismenim smatramo ono lice koje poznaje rad sa sve četiri navedene aplikacije (word, excel, internet i korišćenje elektronske pošte). Lica koja djelimično poznaju rad na računaru su ona lica koja poznaju jednu, dvije ili tri aplikacije, ali ne i sve četiri. Lica koja ne poznaju rad na računaru su ona koja ne poznaju niti jednu gore navedenu softversku aplikaciju. Odgovor se prikupljao na bazi izjave lica

<http://www.monstat.org/userfiles/file/popis2011/saopstenje/poznavanje%20rada%20na%20racunaru.pdf>.

<sup>10</sup> Znanje stranih jezika definisano je kao sposobnost da lice razumije, govori, čita i piše neki strani jezik. Podaci su se prikupljali za najviše tri strana jezika.

<http://www.monstat.org/userfiles/file/popis2011/saopstenje/znanje%20stranih%20jezika.pdf>

i francuski 3% posmatrane populacije. Lica od 20-29 godina starosti dominiraju u poznavanju stranih jezika. Polna struktura je pokazala da su žene u prednosti kada se govori o poznavanju engleskog, ruskog, italijanskog i francuskog jezika. Najznačajnija polna razlika od 60% žena i 40% muškaraca zabilježena je u znanju francuskog jezika. Jedino je kod njemačkog jezika zabilježeno veće znanje kod muškaraca.

## 5.2. Zakonska regulativa i strateška dokumenta

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori regulisano je Zakonom o obrazovanju odraslih i zakonima za pojedine oblasti obrazovanja, kao i odgovarajućim podzakonskim aktima. Zakon o obrazovanju odraslih usvojen je u Skupštini Crne Gore 2002. godine. Novi Zakon o obrazovanju odraslih, Skupština je usvojila u aprilu 2011.godine. Prema Zakonu, obrazovanje odraslih je dio jedinstvenog obrazovnog sistema Crne Gore i temelji se na principima cjeloživotnog učenja, slobode uključivanja, jednake dostupnosti obrazovanja, jednako vrijednog standarda znanja u formalnom obrazovanju i neformalnom učenju i sl.

Pored Zakona o obrazovanju odraslih, ovu oblast reguliše i Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (usvojen decembra 2008. godine). Zakonom se stvaraju mogućnosti za sticanje nacionalne stručne kvalifikacije direktnom provjerom i vrednovanjem znanja, vještina i kompetencija bez obzira na način njenog sticanja.

U decembru 2010.godine, Skupština je usvojila Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija. Nacionalni okvir kvalifikacija, u skladu sa ovim Zakonom definisan je kao instrument kojim se uređuje cjelokupni sistem kvalifikacija u Crnoj Gori u skladu sa setom kriterijuma za određene nivoe postignutih ishoda učenja, sa ciljem:

- da integriše i usaglasi nacionalne podsisteme kvalifikacija;
- da poboljša transparentnost, pristup, napredovanje i kvalitet kvalifikacija, u skladu sa potrebama tržišta rada i društva;
- da podstakne cjeloživotno učenje;
- da obezbijedi veću uključenost svih partnera i koordinaciju aktivnosti unutar sistema kvalifikacija.

Nacionalni okvir kvalifikacija je sveobuhvatan, uključuje kvalifikacije svih nivoa i tipova, baziran je na ishodima učenja i njegova uloga je da reformiše i modernizuje sistem kvalifikacija i podstakne cjeloživotno učenje, povezujući obrazovanje i tržište rada, uz obezbjeđivanje kvaliteta kvalifikacija koje se stiču. Utemeljen je na:

- kreditnom vrednovanju kvalifikacija;
- definisanim ishodima učenja (znanja, vještine i kompetencije);
- prenosu kredita;
- prohodnosti iz kvalifikacije u kvalifikaciju;
- priznavanju i vrednovanju znanja stečenog neformalnim i informalnim putem;
- saradnji svih zainteresovanih strana i transparentnosti procedura i postupaka;
- obezbjeđenju kvaliteta u procesu razvoja i sticanja kvalifikacija.



Od početka svoga rada 2011. godine, zaključno sa XIV sjednicom, Savjet za kvalifikacije razmatrao je, u skladu sa procedurama utvrđenim na nacionalnom nivou, 95 prijedloga za razvijanje novih ili reviziju postojećih kvalifikacija. Savjet je dao pozitivno mišljenje o prijedlozima za razvijanje kvalifikacija za 83 kvalifikacije i to: za 56 stručnih kvalifikacija (nivoi II-V), dvije stručne kvalifikacije za nivo VI, 12 kvalifikacija nivoa obrazovanja iz oblasti stručnog obrazovanja (nivoi II-V) i 13 kvalifikacija nivoa obrazovanja iz oblasti visokog obrazovanja (nivoi VI-VIII).

U skladu sa zakonom, obrazovanje odraslih uređeno je i podzakonskim aktima kojim su bliže uređena druga pitanja u ovoj oblasti:

- Pravilnik o uslovima, načinu i postupku izdavanja i obnavljanja dozvole za rad nastavniku, direktoru i pomoćniku direktora obrazovno vaspitne ustanove (»Sl.list Crne Gore«, br.23/14 od 30.05.2014)
- Pravilnik o polaganju stručnog ispita nastavnika (»Sl.list RCG«, BR.67/03 od 15.12.2003, 17/04 od 04.04.2014)
- Pravilnik o sadržaju, obliku i načinu utvrđivanja kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada u ustanovama (»Sl. list Crne Gore«, br. 26 od 24. maja 2012)
- Pravilnik o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja i načinu vođenja registra licenciranih ustanova (»Službeni list RCG«, br.40/2006.od 22.06.2006)
- Pravilnik o postupku licenciranja ustanova u oblasti vaspitanja i obrazovanja i načinu vođenja registra licenciranih ustanova (»Sl.list RCG«, br.45/2006 od 17.07.2006)
- Pravilnik o profilu stručne spreme za predavače, voditelje i druge stručne radnike,(»Sl.list Crne Gore«, br.43/09 od 03.07.2009)
- Pravilnik o načinu ocjenjivanja znanja, vještina i kompetencija stečenih u kraćem trajanju prema programima za dokvalifikaciju, prekvalifikaciju, specijalizaciju, obrazovanje uz rad i drugih oblika obrazovanja i osposobljavanja (2009).
- Pravilnik o načinu polaganja i rokovima za polaganje ispita koji se organizuju kod organizatora obrazovanja odraslih
- Pravilnik o načinu i postupku priznavanja inostranih sertifikata, (»Sl.list Crne Gore«, br.6/11 od 25.01.2011)
- Pravilnik o načinu i postupku izdavanja i oduzimanja licence za rad ispitivača kao i obliku i sadržaja licence za rad ispitivača, (»Sl.list Crne Gore«, br.461/10 od 06.08.2010)
- Pravilnik o obliku i načinu izdavanja sertifikata, (»Sl.list Crne Gore«, br.6/11 od 25.01.2011)
- Pravilnik o sastavu i načinu rada ispitne komisije, (Sl. list Crne Gore«, br. 46/2010 od 06.08.2010)
- Pravilnik o programu za ispitivača, (»Sl.list Crne Gore«, br. 56/2010 od 24.09.2010)
- Pravilnik o sadržaju, načinu vođenja i čuvanja andragoške evidencije i dokumentacije, (Sl.list Crne Gore«, br.27/12 od 31.05.2012.)

Ključna strateška dokumenta na kojima se baziraju smjernice za razvoj sistema obrazovanja odraslih u Crnoj Gori su:

- Strategija obrazovanja odraslih 2005-2015;
- Plan obrazovanja odraslih 2010-2014 (koji se za svaku godinu i za svaku jedinicu lokalne samouprave razrađuje kroz Godišnji plan obrazovanja odraslih);
- Strateški plan razvoja stručnog obrazovanja;
- Strategija preduzetničkog učenja;
- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2012-2015);
- Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2014;
- Akcioni plan za integraciju osoba sa invaliditetom za 2014.

Dokumenta koja su donijela nadležna tijela iz oblasti obrazovanja, a koja usmjeravaju aktivnosti na izradi brojnih programa i dr.dokumenata su:

- Metodološke osnove izrade standarda zanimanja,
- Metodologija izrade obrazovnih program ustručnom obrazovanju,
- Analiza potreba za obrazovanjem i stručnim usavršavanjem,
- Metodologija za pripremanje i izvođenje programa obuke za odrasle,
- Polazne osnove za prilagođavanje Izvođenja obrazovnih programa obrazovanju odraslih u oblasti stručnog obrazovanja,
- Osnove za izradu obrazovnih programa u višem stručnom obrazovanju

Ostala dokumenta:

- Nacionalni izvještaj o razvoju i stanju učenja i obrazovanja odraslih za Međunarodnu konferenciju o obrazovanju odraslih CONFINTEA VI (2012).
- Nacionalni izveštaj o razvoju i stanju učenja i obrazovanja odraslih (ALE)

### **5.3. Vodeće institucije i stručna tijela**

Jedinstvenost obrazovnog sistema Crne Gore obavezuje obrazovne institucije da u okviru svojih nadležnosti razvijaju sistem obrazovanja odraslih. Ministarstvo prosvjete Crne Gore zaduženo je za planiranje, implementaciju i unapređenje obrazovne politike.

Centar za stručno obrazovanje Crne Gore realizuje aktivnosti na razvoju obrazovanja odraslih i na promociji cjeloživotnog učenja, kroz uključivanje ključnih činilaca socijalnog dijaloga, predstavnika poslodavaca, sindikata, državnih institucija i nevladinih organizacija. Strateški cilj u ovoj oblasti se odnosi na snažniji doprinos socijalnih partnera u planiranju i realizaciji politika razvoja sistema, praćenju i vrednovanju stručnog obrazovanja. Centar za stručno obrazovanje i Zavod za školstvo dijelom svojih aktivnosti zaduženi su za razvoj, savjetodavnu podršku i istraživanje u obrazovanju odraslih.

Eksternu provjeru znanja, vještina i kompetencija odraslih u cilju sticanja nacionalne stručne kvalifikacije sprovodi Ispitni centar.

U skladu sa zakonskom regulativom 2011.god. Odlukom Vlade Crne Gore osnovani su Nacionalni savjet za obrazovanje i Savjet za kvalifikacije<sup>11</sup>, dva najvažnija stručna tijela u oblasti obrazovanja i kvalifikacija. U cilju razmatranja pitanja iz oblasti obrazovanja odraslih i pružanja stručne pomoći Savjetu prilikom donošenja odluka iz svoje nadležnosti. Nacionalni savjet za obrazovanje osnovao je Odbor za obrazovanje odraslih.

Savjet za kvalifikacije je u cilju sveobuhvatne analize stanja i tendencija na tržištu rada, analize postojećih kvalifikacija i identifikovanja potreba za određenim kvalifikacijama osnovao 15 sektorskih komisija. Ova stručna tijela predstavljaju svojevrsan dokaz povezanosti obrazovanja i privrede. Članovi Nacionalnog savjeta i Savjeta za kvalifikacije su predstavnici različitih institucija javnog i civilnog sektora. Rad savjeta i njihovih stručnih tijela osigurava u kako i u ostalim segmentima obrazovnog sistema tako i dijelu obrazovanja odraslih transparentnost, holistički pristup, povezanost javnog i civilnog sektora, povezanost obrazovnih institucija i tržišta rada i sl.

#### 5.4. Licencirani organizatori obrazovanja odraslih

Opštim zakonom i Zakonom o obrazovanju odraslih u Crnoj Gori su uređeni uslovi u pogledu programa, prostorija, opreme, sredstava i nastavnog kadra koje treba da ispuni ustanova da bi dobila licencu Ministarstva prosvjete za obrazovanje odraslih.

Sa postupkom licenciranja ustanova za obrazovanje odraslih u skladu sa usvojenom legislativom, Ministarstvo je započelo 2006. godine i do kraja 2013. godine ukupno je licencirano 81 ustanova (organizatora obrazovanja odraslih). Struktura licenciranih organizatora obrazovanja je slijedeća: 5 osnovnih škola, 22 srednje škole, 1 ustanova višeg stručnog obrazovanja, 2 privatna univerziteta i 61 privatna ustanova. Broj provajdera obrazovanja odraslih koji imaju licencu za implementiranje programa obuke za sticanje stručne kvalifikacije je 51 dok 30 licenciranih provajdera implementiraju programe za sticanje ključnih vještina..

Broj licenciranih organizatora po regijama	Broj licenciranih organizatora obr. odraslih	Broj organizatora koji nude programe za sticanje stručnih kvalifikacija	Broj organizatora koji nude samo programe za sticanje ključnih vještina
Centralna regija	49	27	22
Južna regija	9	6	3

<sup>11</sup> <http://www.cko.edu.me/>

Sjeverna regija	23	18	5
UKUPNO:	81	51	30

## 5.5. Programi obrazovanja

Zakonom o obrazovanju odraslih definisane su tri vrste programa obrazovanja za odrasle:

- Programi obrazovanja koji vode sticanju stručne kvalifikacije;
- Programi obrazovanja koji vode sticanju ključnih vještina i unapređenju ključnih kompetencija (strani jezici, ICT i dr.);
- Programi obrazovanja za sticanje znanja i vještina za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu društvenu integraciju, podizanje kvaliteta života, zdravstvenu edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba i sl.

Program obrazovanja koji vode sticanju stručnih kvalifikacija donosi Ministarstvo rada i socijalnog staranja na prijedlog nadležnog savjeta. Programme obrazovanja za sticanje ključnih vještina i ključnih kompetencija i druge programe donosi nadležni savjet na prijedlog Centra za stručno obrazovanje ili organizatora obrazovanja odraslih. Pripremu programa obrazovanja za osposobljavanje za određena zanimanja sprovodi Centar za stručno obrazovanje, koji formira radne grupe koje sačinjavaju spoljni saradnici i stručnjaci za datu oblast. Programme obrazovanja za ključne vještine i kompetencije pripremaju, uglavnom, organizatori obrazovanja odraslih uz podršku Centra za stručno obrazovanje.

U Crnoj Gori, do kraja 2013. godine, od strane nadležnog savjeta usvojeno je: 92 programa obrazovanja koji vode sticanju stručnih kvalifikacija i 71 program obrazovanja za sticanje ključnih vještina. I pored velikog broja usvojenih programa postoji stalna potreba za razvijanjem novih programa u skladu sa potrebama tržišta rada.

Oblast rada	Broj usvojenih programa	II nivo	III nivo	IV i V nivo
Građevinarstvo i uređenje prostora	20 programa	9	10	1
Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane	5 programa		5	
Šumarstvo i obrada drveta	11 programa	4	6	1
Tekstilstvo i kožarstvo	6 programa	2	4	
Trgovina, turizam i ugostiteljstvo	12 programa	3	5	3 1
Ekonomija pravo i administracija	4 programa		3	1
Lične usluge	4 programa	3	1	
Zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita	5 programa		3	2
Saobraćaj	5 programa		5	
Mašinstvo i obrada metala	10 programa	4	6	
Elektrotehnika, telekomunik. i računarstvo	6 programa		6	
Hemija, nemetali i grafičarstvo	4 programa	1		3

Svi usvojeni i akreditovani programi pripremljeni su u skladu sa važećom metodologijom i savremenim metodoškim i andragoškim principima. Nakon usvajanja i akreditacije programa od strane nadležnog Savjeta stvoreni su uslovi za sprovođenje postupka licenciranja organizatora obrazovanja odraslih u skladu sa Pravilnikom o uslovima za osnivanje ustanova obrazovanje i vaspitanja (Službeni list RCG, br. 45/05).

Strategijom obrazovanja odraslih predviđjeće se mjere/aktivnosti usmjerene na uvođenje novih standarda zanimanja i programa obrazovanja kojima treba ojačati kadrovski potencijal u područjima od strateškog značaja za razvoj Crne Gore.

## 5.6. Nastavni kadar

Prema Zakonu<sup>12</sup> obrazovanje odraslih izvode nastavnici, saradnici u nastavi, nastavnici, odnosno instruktori praktičnog obrazovanja, predavači, voditelji i drugi stručni radnici u skladu sa zakonom kojim sereguliše odgovarajuća oblast obrazovanja, obrazovnim programom, odnosno programom obrazovanja.

Obrazovni rad sa odraslim licima zahtijeva posebnu andragošku didaktičko-metodičku osposobljenost nastavnog kadra, što je prepoznato i definisano Zakonom o obrazovanju odraslih<sup>13</sup>. Savjet za obrazovanje odraslih usvojio je za potrebe sprovođenja andragoške didaktičko-metodičke obuke nastavnog kadra, 2006. godine Program andragoškog osposobljavanja nastavnog kadra. U Crnoj Gori je do 2014. godine, u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih, prema postojećem Programu, andragošku obuku prošlo blizu 200 nastavnika i stručnih saradnika, zaposlenih u institucijama/organizacijama za obrazovanje odraslih.

## 5.7. Osiguranje kvaliteta

Osiguranje kvaliteta u obrazovanju odraslih je oblast kojoj se pristupa sa posebnom pažnjom. Obezbjedivanje i unapređivanje kvaliteta u stručnim školama odnosno ustanovama je zakonska obaveza institucija i škola/ustanova, a ostvaruje se, između ostalog, kroz procese eksterne i interne evaluacije. U maju 2012.godine usvojen je Pravilnik o sadržaju, obliku i načinu utvrđivanja kvaliteta obrazovno-vaspitanog rada u ustanovama, kojim se propisuje sadržaj, oblici i način utvrđivanja kvaliteta obrazovno-vaspitanog rada u ustanovama formalnog obrazovanja i kod organizatora obrazovanja odraslih.

Nacionalni savjet za obrazovanje je u maju 2014.godine, usvojio dokument *»Metodologija - Obezbjedivanje i unapređivanje kvaliteta obrazovno-vaspitanog rada u ustanovama stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih«*.

Praćenje i evaluacija ustanova koje implementiraju programe zahtijeva normativno regulisanje, definisanje ciljeva i standarda obrazovanja i obuke, procedura,

---

<sup>12</sup> Zakon o obrazovanju odraslih, čl 21;

<sup>13</sup> Zakon o obrazovanju odraslih čl. 21.

sagledavanje postojećeg stanja, uspostavljanje kriterijuma za procjenu, uvažavanje realnih ograničenja, procjenu i definisanje preporuka za unapređivanje. Osim toga, evaluacija svojom periodičnošću treba da utiče i na uspostavljanje održivog sistema održavanja i unapređivanja kvaliteta obrazovanja i obuke.

Potrebno je poboljšati dostupnost za sticanje stručnih kvalifikacija svakom pojedincu, unapređivati procedure za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja i stvarati uslove za kontinuirano obrazovanje i izgrađivati sveobuhvatan sistem obezbjeđivanja kvaliteta.

## **5.8. Projekti**

U prethodnih dvanaest godina u Crnoj Gori se, imajući u vidu značaj koncepta cjeloživotnog učenja i učenja u odrasloj dobi, organizuje Festival obrazovanja odraslih.

U oblasti obrazovanja odraslih, u prethodnom periodu, realizovano je više projekata koji su finansirani od strane međunarodnih organizacija. Ciljevi projekata bili su usmjereni na: unapređenje položaja predstavnika RE populacije putem obrazovanja, andragoško osposobljavanje nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih, promovisanje koncepta cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih kroz organizaciju različitih manifestacija, lobiranje u obrazovanju odraslih, izradu programa za e-learning i dr.

Centar za stručno obrazovanje je 2008. godine pokrenuo inicijativu i koordinirao izradom Nacionalnog izveštaja o razvoju i stanju učenja i obrazovanja odraslih (ALE), sa kojim se Crna Gora prvi put predstavila na UNESCO - oj konferenciji 2009. godine u Brazilu. 2012 godine organizovane su aktivnosti na pripremi Izveštaja o napretku CONFINTEA VI u akciji. U okviru Izveštaja za Briž i Torino, neki djelovi su se odnosili na obrazovanje odraslih.

## **5.9. Socijalno partnerstvo**

Zakonska regulativa pruža dobar osnov za uključivanje socijalnih partnera u kreiranje politike obrazovanja odraslih i sprovođenje njenih mjera. Ministarstvo prosvjete i Centar za stručno obrazovanje, u cilju razvoja oblasti obrazovanja odraslih i promocije cjeloživotnog učenja, većinu aktivnosti sprovode kroz socijalni dijalog, predstavnika poslodavaca, sindikata, državnih institucija i nevladinih organizacija. Stoga je jedan od strateških ciljeva u ovoj oblasti ostvarivanje snažnijeg doprinosa socijalnih partnera u finansiranju, planiranju i razvoju sistema obrazovanja odraslih.

Učešćem svojih predstavnika u Nacionalnom savjetu za obrazovanje, Savjetu za kvalifikacije i njihovim radnim tijelima, različite institucije javnog i civilnog sektora direktno su uključene u kreiranje obrazovne politike. Rad savjeta i njihovih stručnih tijela osigurava kako u ostalim segmentima obrazovnog sistema, tako i u dijelu

obrazovanja odraslih, transparentnost, holistički pristup, povezanost javnog i civilnog sektora, povezanost obrazovnih institucija i tržišta rada, i sl. Zbog toga, strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih treba da budu jasni svim partnerima, što zahtijeva saradnju između sektora obrazovanja i poslodavaca. Partnerstvo koje je sada uspostavljeno je realna pretpostavka za dalje unaprjeđivanje saradnje.

### **5.10. Analiza tržišta rada**

Kretanja na tržištu rada u Crnoj Gori u 2013 godini, kao i u proteklih 10-tak godina, potvrđuje pravilo da stanje na tom tržištu, ukupno posmatrajući, opredjeljuje širi ekonomski kontekst. Tako su, u vrijeme ekonomskog rasta, ostvarivanog u kontinuitetu u periodu 2006-2008 god., kretanja i odnosi na tržištu rada, bili znatno povoljniji od ostvarivanih u proteklih nekoliko godina, prisutne ekonomske krize posebno ako se to, kroz obim i strukturu tražnje i zapošljavanja, upoređuje sa stanjem i trendovima iz predkriznog perioda.

Osnovne karakteristike kretanja i stanja na tržištu mogle bi se svesti na sljedeće: - visoka dugoročna nezaposlenost; - visoka nezaposlenost mladih; - izražene disproporcije između ponude, tražnje i zapošljavanje; - sezonski karakter zapošljavanja; - znatan rast broja nezaposlenih visokoškolaca; - relativno veliki broja zapošljavanja strane radne snage - velike regionalne razlike u nezaposlenosti i - veliki broj nezaposlenih lica koji se smatra teže zapošljivim.

Ukupan broj nezaposlenih je krajem 2013. godine bio 34.514, što je povećanje za 10,5% u odnosu na 31.232 nezaposlena godinu dana ranije. U ukupnoj nezaposlenosti učešće žena povećano je sa 47,4% na 48,8% (16.855 : 14.812). Prema godinama starosti, došlo je do porasta nezaposlenosti među mlađim kategorijama – do 25 godina zabilježen je rast od 13,7% (sa 6.804 na 7.058), u grupi starosti 25-30 godina rast je bio čak 35,2% (sa 4.947 na 6.688) dok je broj nezaposlenih sa preko 50 godina starosti smanjen za 3,7% (sa 9.626 na 9.270). Dugoročna nezaposlenost (lica koja traže zaposlenje preko 1 godine) je krajem 2013 godine za 0,8 procentna poena bila niža u odnosu na kraj 2012. godine (55,7% : 56,5%).

U prvom kvartalu 2014<sup>14</sup>. godine u Crnoj Gori aktivnog stanovništva bilo je 256,7 hilj. od kojih je 207,6 hilj. ili 80,9% zaposlenih i 49,1 hilj. ili 19,1% nezaposlenih lica. Broj zaposlenih, u odnosu na predhodni kvartal, je povećan za 5,2%, a broj nezaposlenih je povećan za 2,9%. Stopa aktivnosti za prvi kvartal 2014. godine bila je 51,2%, stopa zaposlenosti je 41,4% i stopa nezaposlenosti je 19,1%. Za populaciju starosti 15-64 godine stopa aktivnosti je 60,0%, stopa zaposlenosti 48,5% i stopa nezaposlenosti je 19,3%.

Veliku ulogu u programima osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u privredi ima Privredna komora Crne Gore i Unija poslodavaca, organizujući različite oblike obrazovanja: okrugle stolove, radionice, seminare, fokus grupe, predavanja i sl.

Uprava za kadrove Crne Gore organizuje različite oblike stručnog usavršavanja državnih službenika i zaposlenih u organima lokalne samouprave.

## **6. ZAKLJUČCI I PREPORUKE**

### **6.1. Implementacija zakonskih i strateških dokumenata**

Oblast obrazovanja odraslih je u potpunosti zakonski regulisana. Implementacija pojedinih zakonskih rješenja predstoji (unapređivanja postupaka priznavanja neformalno i informalno stečenih znanja i vještina, provjera za sticanje nacionalnih stručnih kvalifikacija i ključnih vještina, vođenje andragoške evidencije i dokumentacije, andragoško osposobljavanje i licenciranje nastavnog kadra i dr).

#### **Zaključci:**

- Potrebno je unaprijediti procedure i postupke za priznavanje prethodnog učenja;
- Potrebno je intezivirati aktivnosti na andragoškom osposobljavanju nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih;
- Stvoriti uslove za sprovođenje provjere za sticanje svih nacionalnih stručnih kvalifikacija za kojima postoji potreba;
- Unaprijediti Pravilnik o vođenju andragoške evidencije i dokumentacije:

### **6.2. Institucionalni okvir**

Od početka reforme obrazovanja u Crnoj Gori formirane su nove institucije koje se bave obrazovanjem odraslih. Ne postoji zasebna naučno-istraživačka institucija koja bi se bavila ovom problematikom. U postojećim institucijama za obrazovanje odraslih primjetan je nedostatak stručnog kadra andragoškog profila. Na postojećim fakultetima u Crnoj Gori ne postoji mogućnost školovanja andragoga.

#### **Zaključci:**

- Potrebno je kadrovski osnažiti postojeće institucije za sprovođenje naučno-istraživačke djelatnosti u obrazovanju odraslih;
- Omogućiti sticanje znanja iz oblasti andragogije na studijskim programima koji su namijenjeni obrazovanju nastavnika
- Obezbijediti stipendiranje određenog broja studenata u zemljama gdje postoji katedra za andragogiju.



### 6.3. Licenciranje organizatora obrazovanje odraslih

Pravilnikom o licenciranju organizatora obrazovanje odraslih nije definisana dužina trajanja licence. Još uvijek u nekim opštinama ne postoji ni jedan licencirani organizator obrazovanja odraslih (Bar, Andrijevića, Kolašin, Šavnik, Plužine, Gusinje...)

#### Zaključci:

- Potrebno je podzakonskim aktom definisati rok za relicenciranje organizatora obrazovanje odraslih;
- Organizovati aktivnosti na promovisanju licenciranja organizatora obrazovanja odraslih.

### 6.4. Programi obrazovanja

Obrazovna ponuda u Crnoj Gori obuhvata programe koji vode sticanju nacionalnih stručnih kvalifikacija i ključnih vještina. Postojeću obrazovnu ponudu treba upotpuniti kako bi se u potpunosti odgovorilo na obrazovne potrebe različitih kategorija stanovništva. Nedovoljno su iskorišćeni potencijali za e-učenje i obrazovanje na daljinu.

#### Zaključci:

- Razvijati programe neformalnog obrazovanje i učenja za lični razvoj, za treću životnu dob, ranjive grupe, lica u kazneno-popravnim ustanovama, žene na selu i dr;
- Razvijati savremene modele obrazovanje i učenja(e-učenje).

### 6.5. Nastavni kadar

U obrazovanju odraslih još uvijek radi veliki broj nastavnog kadra koji nije andragoški osposobljen za obrazovanje odraslih.

#### Zaključci:

- Potrebno je realizovati aktivnosti za sprovođenje obaveznog andragoškog osposobljavanja nastavnog kadra koji radi kod organizatora obrazovanje odraslih;
- Potrebno je razviti programe stručnog usavršavanja za rukovodeći i nastavni kadar koji radi u obrazovanju odraslih;
- Stvoriti održiv mehanizam mjera koji će omogućiti realizaciju obuka za trenere u obrazovanju odraslih.

## **6.6. Osiguranje kvaliteta**

Praćenje i utvrđivanje kvaliteta rada organizatora obrazovanja odraslih sprovodi se u skladu sa zakonom o obrazovanju odraslih I propisima za pojedine oblasti obrazovanja. Definisane su procedure za licenciranje organizatora obrazovanja odraslih, vođenje odgovarajućih evidencija, donošenje posebnih programa i dr. U maju 2014. godine urađena je I odgovarajuća metodologija kojom se bliže uređuju pojedina pitanja, značajna za kvalitetno obrazovanje odraslih.

### **Zaključci:**

Potrebno je kontinuirano praćenja kvaliteta realizacije programa obrazovanja u ustanovama za obrazovanje odraslih, u skladu sa propisima.

## **6.7. Finansiranje obrazovanja odraslih i baza podataka**

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

Ne postoje pouzdani podaci o ulaganju poslodavaca i drugih partnera u različite oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih. O učešću odraslih građana u različitim programima osposobljavanja i usavršavanja ne postoji jedinstvena baza podataka.

### **Zaključci:**

- Potrebno je povećati ulaganja u obrazovanje odraslih;
- Podsticati poslodavce i njihova udruženja za formiranje fondova za stručno usavršavanje;
- Potrebno je razviti jedinstvenu bazu podataka o participaciji odraslih u programe cjeloživotnog učenja.

## 7. STRATEŠKI PRAVCI RAZVOJA PRIVREDE

Crna Gora prati EU smjernice i zahtjeve te su se stoga u dijelu izrade ove strategije uvažile smjernice navedene u Strategiji za jugoistocnu Evropu do kraja 2020. godine, koja u svoja dva segmenta bavi se problematikom kvaliteta i broja zaposlenih.

S obzirom na nastojanja da svoju privredu i tržište integriše na globalnom nivou, Crna Gora se, na bazi raspoloživih resursa, učešća u bruto-društvenom proizvodu i na području zaposlenosti, opredijelila za stvaranje uslova za kvalitetan razvoj svojih strateških sektora, i to prije, svega za turizam i energetiku, a zatim i za poljoprivredu i industriju.

U tom smislu, Crna Gora je, uvažavajući specifičnosti pojedinih sektora, izradila brojne sektorske strategije, kao što su Nacionalna strategija za razvoj turizma do 2020. godine, Strategija razvoja energetike Crne Gore do 2030, Strategija razvoja prerađivačke industrije 2014-2018, Strategija razvoja građevinarstva u Crnoj Gori do 2020. godine, Strategija sa planom razvoja šuma i šumarstva – Nacionalna šumarska strategija, i druge. Takođe, zbog značajnog učešće poljoprivrede i građevinarstva u strukturi crnogorske ekonomije, navedene sektorske politike su predmet pažnje posebnih sektorskih strategija.

Ujedno, u proteklom periodu usvojeno je niz strateških dokumenata čijom realizacijom se ostvaruju ciljevi ekonomske politike, poput: podsticaja domaćih i stranih investicija, razvoja malih i srednjih preduzeća, postizanja ravnomjernog regionalnog razvoja, sa posebnom pažnjom posvećenoj inovacijama, obrazovanju, jačanju vještina i veće primjene znanja kao jednog od najvažnijih resursa.

Međutim, dinamika i kvalitet integracionih procesa, u cilju intenzivnijeg ekonomskog rasta i razvoja i kvalitetnijih strateških investitora, nametnula je potrebu definisanja jedinstvene strategije cjelokupne privrede. Kroz taj proces, stvoriće se dobri preduslovi da se nacionalno privredno uređenje približi privrednom uređenju EU, njenoj regionalnoj politici i fondovima EU, koji su namijenjeni razvoju manje razvijenih ekonomija.

Zbog svega navedenog, u toku je proces otpočinjanja izrade Industrijske politike, na nacionalnom nivou, čiji je zadatak da, kroz sprovođenje brojnih aktivnosti omogući svim strateškim granama da ostvare svoj potencijal i iskoriste mogućnosti za održiv razvoj i unapređenje života građana, posvećujući pritom dodatnu pažnju područjima koja zaostaju u razvoju.

Izrada ovakvih dokumenta prilika je za detaljnu analizu kretanja na polju zapošljavanja, kako kvaliteta i mobilnosti sadašnje radne snage, tako i nedostatka određene strukture kvalifikovane radne snage za postojeće i planirane kapacitete u okviru privrede. U ovom procesu potrebno je obezbijediti bolju interakcija sa privredom, na jednoj strani, u smislu potreba tržišta rada, i sistema obrazovanja, s

druge strane, u smislu ponude radne snage na tržištu, imajući u vidu da je obrazovanje jedan od bitnih faktora efektivnosti i brzine privrednog razvoja.

Takođe, u pomenutom procesu, posebnu pažnju je potrebno usmjeriti na podizanje sveukupne svijesti o značaju unapređenja znanja, vještina i kompetencija, koji imaju ključnu ulogu u određivanju efikasnosti poslovanja svakog pojedinačnog privrednog društva, pri čemu su tradicionalni resursi i tehnologija samo sredstvo za ostvarenje poslovnog uspjeha.

## 8. PRIORITETNI CILJEVI

Radi dostizanja ciljeva Strategije, definisani su prioriteti koji se baziraju prije svega na strateškim pravcima razvoja sveukupnog obrazovnog sistema Crne Gore.

Prioritetni ciljevi identifikovani u ovoj Strategiji su:

1. Povećati socijalnu uključenost odraslih građana kroz aktivnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
2. Unapređivati znanja, vještine i kompetencije odraslih za zapošljivost, mobilnost na tržištu rada i konkurentnost;
3. Povećati kompetencije zaposlenih u cilju postizanja bržeg privrednog rasta;
4. Uspostaviti sistem osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih;
5. Obezbijediti fleksibilan i održav sistem obrazovanja odraslih.

### 8.1. Prioritetni cilj 1

#### ***8.1.1. Povećati socijalnu uključenost odraslih građana kroz aktivnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja***

Cjeloživotno učenje se tretira kao ključni činilac i osnovna strategija ekonomsko-socijalnog i individualnog razvoja, kao i jedan od centralnih principa politike EU. Obrazovanje i učenje nije samo priprema za život, već istovremeno i način življenja savremenog čovjeka. Cjeloživotno učenje je sredstvo ličnog ispunjenja i stvaranja sposobnosti za participiranje u građanskom društvu i sredstvo ostvarenja ekonomskih ciljeva.

Koncept cjeloživotnog učenja ostvaruje se kroz formalno obrazovanje i neformalno, informalno i samousmjereno učenje. Cjeloživotno učenje nije izdvojen sistem koji teče paralelno sa formalnim obrazovanjem, već je formalno obrazovanje dio cjeloživotnog učenja. Da bi cjeloživotno učenje postalo realnost neophodno je unaprijediti inicijalno obrazovanje kroz razvijanje ključnih kompetencija koje su

važan osnov cjeloživotnog učenja. Sagledavajući važnost ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje, potrebno je ne samo definisati koncept njihovog uključivanja u obrazovne programe osnovnog i srednjeg obrazovanja, već i razviti mehanizme praćenja i provjere dostignutog nivoa kompetencija. Osposobljavanje nastavnika za provjeru i ocjenjivanje kompetencija značajno utiče na kvalitet inicijalnog obrazovanja učenika i polaznika.

Imajući u vidu brojnost populacije koja se obrazuje po programima stručnog obrazovanja i uticaj brzih i često nepredvidivih promjena na tržištu rada i tehnološkog razvoja u pojedinim oblastima, potrebno je stručno obrazovanje učiniti fleksibilnim. Neophodno je napustiti krutu strukuru programa kod koje osoba koja je u određenom trenutku napustila obrazovanje ostaje bez kvalifikacije, iako je dio programa uspješno završila. Važno je da programi omogućavaju sticanje baznih stručnih znanja i stručnih kompetencija jer će se na taj način, uz stečene ključne kompetencije, pojedinac lakše prilagoditi zahtjevima tržišta rada i potrebi stalnog učenja i nadograđivanja svojih vještina i kompetencija. Poboljšanje fleksibilnosti stručnog obrazovanja može se ostvariti kroz izradu modularizovanih i kreditno vrednovanih obrazovnih programa, baziranih na ishodima učenja, koji daju široka bazna stručna znanja, a kroz izborne module zadovoljavaju posebna interesovanja i sklonosti pojedinca. Temi ishoda učenja treba posvetiti posebnu pažnju jer su ishodi srž Okvira kvalifikacija i osnov za povećanje transparentnosti procesa i priznavanje učenja.

Ostvarivanje ovog strateškog cilja podrazumijeva niz mjera koje treba sprovesti u predstojećem periodu:

- Obogatiti obrazovnu ponudu programima različitog tipa, kako bi obrazovanje i učenje bilo dostupno što većem broju građana, njihovim potrebama i mogućnostima;
- Podsticati građane za aktivno uključivanje u programe cjeloživotnog učenja;
- Obezbijediti odraslim građanima završetak započetog osnovnog i srednjeg obrazovanja u cilju nastavka daljeg obrazovanja;
- Stvoriti uslove za primjenu u praksi zakonskih mogućnosti – postupnost sticanja kvalifikacije nivoa obrazovanja i uvažavanje stečenih stručnih kvalifikacija, odnosno verifikovanih neformalno i informalno stečenih znanja u nastavku obrazovanja.

Ključne kompetencije treba da se razviju do kraja obaveznog obrazovanja ili kroz programe obrazovanja odraslih i treba da predstavljaju osnovu za dalje učenje kao dio dugoročnog učenja. Samim tim, kompetencije treba da budu prenosive i primjenljive u mnogim situacijama i kontekstima, multifunkcionalne da bi se sa njima postiglo nekoliko ciljeva, riješili različiti problemi i obavile različite vrste zadataka.

Ključne kompetencije su preduslov za sveobuhvatni lični razvoj, praćenje i prilagođavanje svim promjenama u poslovnom i ličnom okruženju. Njihov značaj

potvrđuje i istraživanje PIAAC koje je sprovedeno u 24 države svijeta. U istraživanju je učestvovalo 166.000 ispitanika, uzrasta od 16 do 65 godina. PIAAC je najiscrpnije istraživanje stečenih kompetencija i vještina odraslih osoba koje se sprovodi u zemljama OECD-a i šire. Pomoću istraživanja PIAAC mjere se ključne kognitivne i radne vještine koje pojedinci trebaju imati kako bi aktivno učestvovali u razvoju društva i omogućili ekonomski napredak. Istraživanje je pokazalo da jedna petina odraslih Evropljana posjeduje nizak nivo pismenosti i numeričkih vještina, dok jedna četvrtina posjeduje nedovoljne digitalne vještine.

U predstojećem periodu treba sprovesti niz mjera za ostvarivanje navedenog cilja:

- Crna Gora treba da se uključi u PIAAC istraživanje;
- Potrebno je razvijati programe za unapređenje svih ključnih kompetencija koje su potrebne svakom pojedincu za veću zapošljivost i dalje učenje i usavršavanje.
- Potrebno je razvijati programe za unapređenje vještina koje utiču na poboljšanje kvaliteta života, zaštitu životne sredine i održivi razvoj, zdravi stilovi života i dr.).

Od izuzetne važnosti za praćenje napredovanja obrazovanja odraslih je postojanje jedinstvene baze podataka o učešću odraslih građana u aktivnostima koje se realizuju u ovoj oblasti. Potrebno je imati dobar sistem informisanja i savjetovanja i kontinuirano raditi na promociji značaja cjeloživotnog obrazovanja i učenja za razvoj pojedinca i društva. Na svim nivoima obrazovanja treba unaprijediti mehanizme karijernog informisanja i savjetovanja i činiti ih dostupnim svakom pojedincu.

- Stvoriti jedinstvenu bazu podataka o učešću građana u aktivnostima cjeloživotnog obrazovanja i učenja;
- Poboljšati način razumijevanja i vrednovanja učešća u procesu obrazovanja i učenja;
- Obezbijediti jednostavan pristup kvalitetnom informisanju i savjetovanju vezanim za obrazovanje i učenje tokom čitavog života;
- Promovisati koncept cjeloživotnog obrazovanja i učenja kroz različite aktivnosti i manifestacije.

NVO sektor je uključen u izradu velikog broja strateških dokumenata, kao i u osmišljavanje i realizaciju aktivnosti za postizanje postavljenih ciljeva.

- Iskoristiti potencijal NVO sektora u obrazovanju odraslih građana za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, energetske efikasnost, rodnu ravnopravnost, medijsku pismenost i dr.

## 8.2. Prioritetni cilj 2

### *8.2.1. Unapređivati znanja, vještine i kompetencije odraslih za zapošljivost, mobilnost na tržištu rada i konkurentnost*

Eurostat procjenjuje da je 24,850 miliona muškaraca i žena u EZ-28, od kojih je 18,409 miliona u euro zoni (EA-18), bilo nezaposleno u julu 2014. Stopa nezaposlenosti u Mađarskoj je 8,1%, Portugalu - 14,0%, Hrvatskoj - 16,2%), Španiji - 24,5%, Irskoj - 11,5%, Finskoj - 8,7%, Italiji - 12,6% i Luksemburgu 6,3%. U julu 2014. godine stopa nezaposlenosti u USA bila je 6,2%. U julu 2014. godine stopa nezaposlenosti mladih bila je 21,7% u EU-28 i 23,2% u euro zoni. Stope nezaposlenosti mladih su u globalu mnogo veće, čak i više nego dvostruko veće nego stope nezaposlenosti za sve starosne grupe. Ekonomska kriza najviše je pogodila mlade. Od drugog kvartala 2008. godine stopa nezaposlenosti mladih u EU počela je da raste dostižući vrhunac sa 23,6% u prvom kvartalu 2013. godine nakon čega je opala na 23,1% na kraju 2013. godine.

Prema podacima Monstata većina sektora (petnaest od ukupno devetnaest) u 2013. godini u odnosu na 2012. godinu bilježi rast broja zaposlenih, a posmatrano po pojedinim sektorima najveći rast ostvaren je u sektoru administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (33,1%), zatim sektoru poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (10,6%) i usluge smještaja i ishrane (8,5%), dok je najveći pad broja zaposlenih zabilježen u sektoru snadbijevanje električnom energijom, parom i gasom (2,0%) i prerađivačkoj industriji (1,2%).

U strukturi ukupne ponude u 2013 god. učešće lica mlađih od 30 godina bilo je 46,5% (u 2008 god. 42,6%) a starijih od 50 godina 15,8% (u 2008 god. 16,2%) dok je učešće lica bez radnog staža u ponudi bilo 30,4% (u 2008 god 24,0%).

U grupi nezaposlenih preovlađuju lica srednjoškolskim i visokoškolskim obrazovanjem. Jedan broj njih, iako imaju završeno formalno obrazovanje, ne posjeduju određena znanja, vještine i kompetencije koje su potrebne za savremeno poslovanje. Prisutna je i slaba regionalna mobilnost radne snage. Određeni broj nezaposlenih nema završeno osnovno obrazovanje, nema kvalifikaciju ili je niskokvalifikovan pa im je, samim tim, ulazak u svijet rada otežan. Ova lica nijesu stekla veći dio ključnih kompetencija, tj. nijesu funkcionalno pismena, pa je potrebno organizovati aktivnosti za razvoj i unapređenje njihovih kompetencija. Još uvijek je primjetan nesklad između programa po kojima mladi žele da se obrazuju i na nivou srednjeg i na nivou visokog obrazovanja i potreba tržišta rada. Prisutna je slaba zainteresovanost za obrazovanje po programima koji omogućavaju brzu zapošljivost, na primjer građevina, ugostiteljstvo i sl. Zato je potrebno da se pojedinac omogućiti stručnu podršku kako bi mogao da donese racionalnu odluku po pitanju svoje buduće profesije na osnovu informacija o potrebama i tendencijama na tržištu rada koje traži neprestano prilagođavanje, ali i svojih sklonosti, želja i interesovanja

Ostvarivanje ovog strateškog cilja podrazumijeva niz mjera koje treba sprovesti u predstojećem periodu:

- Obrazovnu ponudu u kontinuitetu usaglašavati sa potrebama tržišta rada: Osigurati da kroz sistem obrazovanja i osposobljavanja mladi (i odrasli) steknu vještine i kompetencije koje odgovaraju potrebama savremenog tržišta rada;
- Unapređenje kompetencija i sticanje novih vještina u cilju lakšeg zaposlenja;
- Razviti programe osposobljavanja i prekvalifikacije za deficitarna zanimanja i oformiti više fondova za stipendiranje deficitarnih zanimanja;
- Pripremiti analizu efekata mjera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica;
- Nastaviti sa postojećim i kreirati nove programe subvencija za zapošljavanje teško zapošljivih kategorija nezaposlenih lica
- Obezbijediti sticanje prvog praktičnog iskustva za mlade, kroz programe stručnog osposobljavanja za visokoškolce i lica sa srednjim stručnim obrazovanjem;
- Posebnu pažnju posvetiti razvoju i unapređenju preduzetničkih i menadžerskih vještina i kompetencija;
- Povećati samozapošljavanje kroz podsticanje preduzetništva i prenošenje preduzetničkih znanja i vještina, posebno u manje razvijenim područjima;
- Razvijati lokalna partnerstva na planu obrazovanja u cilju rješavanja pitanja nezaposlenosti;
- Obezbijediti realizaciju praktičnog obrazovanja kod poslodavaca, na konkretnom radnom mjestu – u realnim uslovima;
- Unaprijediti sistem profesionalnog informisanja i savjetovanja korisnika u pogledu izbora zanimanja, vrsta obuke, traženja zaposlenja i td.;
- Obezbijediti podršku nezaposlenim licima za pokretanje sopstvenog biznisa, uz angažovanje mentora u prvoj godini pokretanja biznisa;

### **8.3. Prioritetni cilj 3**

#### ***8.3.1 Unaprijediti kompetencije zaposlenih kroz različite oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja***

Dugoročnu prognozu zapošljavanja i potrebnih kvalifikacija na tržištu rada u zemljama EU uradio je CEDEFOP (Evropski centar za razvoj stručnog obrazovanja). Cedefop je dao projekciju budućih trendova za period do 2025. godine na nivou Evropske unije. Udio poslova koji zahtijevaju kvalifikacije većeg nivoa zahtjevnosti povećavaće se na približno 36% sa 27%, koliko je bilo 2010. godine. Poslovi koji zahtijevaju niskokvalifikovane zaposlene smanjiće se na približno 15% sa 22,8%, koliko je bilo 2010. godine. U budućoj ponudi poslova najmanje promjene su u strukturi kvalifikacija srednjeg nivoa zahtjevnosti. Učešće kvalifikacija ovog nivoa u budućoj strukturi zaposlenih iznosi oko 50% od



ukupnog broja poslova. Usluge će ipak i dalje biti glavni generator novih radnih mjesta u periodu do 2025. godine.

Potrebno je unaprijediti obrazovnu ponudu za nadogradnju kompetencija zaposlenih i za njihovo stalno prilagođavanje promjenljivim i zahtjevnim potrebama privrede i tržišta. U prethodnom periodu najveća pažnja je bila posvećena izradi programa za sticanje stručnih kvalifikacija koje nedostaju na tržištu rada, ali fokus se sve više stavlja na stručno usavršavanje i specijalizaciju zaposlenih lica.

U svijetu rada dešavaju se velike promjene i sve više povećava potreba za nerutinskim vještinama a opadaju potrebe za rutinskim vještinama.

Ostvarivanje ovog strateškog cilja podrazumijeva niz mjera koje treba sprovesti u predstojećem periodu:

- Povećati konkurentnost i profesionalnu mobilnost kroz različite oblike obrazovanja i stručnog usavršavanja zaposlenih
- Organizovati programe stručnog usvršavanja unutar same organizacije – prenos znanja, mentorstvo, interne obuke i dr.;
- Unaprijediti otvorenost i relevantnost sistema obrazovanja kroz stvaranje fleksibilnih puteva učenja kroz uspostavljanje tijesnog partnerstva između obrazovanja/obuka i posla/rada;
- Razviti različite programe stručnog usavršavanja zaposlenih, iskoristiti potencijale obrazovanja i učenja na radnom mjestu, u realnim uslovima;
- Pružanje podrške za dodatnim osposobljavanjem licima sa nižim kvalifikacijama i povećanje zapošljivosti starijih radnika kroz različite programe obrazovanja.

#### **8.4. Prioritetni cilj 4**

##### ***8.4.1 Uspostaviti sistem osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih***

Osiguranje kvaliteta u obrazovanju odraslih predstavlja kontinuiran zadatak za institucije sistema. Njegovo unaprijeđenje značajno će unaprijediti ovu oblast kroz:

- Kontinuiranu evaluaciju programa po kojima se obrazuju odrasli;
- Praćenje i evaluaciju i samoevaluaciju rada ustanova koje se bave obrazovanjem odraslih;
- Andragoško osposobljavanje nastavnog kadra koji radi u ustanovama obrazovanja odraslih;
- Evaluaciju provjere znanja i vještina u cilju sticanja stručnih kvalifikacija i ključnih kompetencija.

U cilju unapređenja kvaliteta programa obrazovanja neophodan je adekvatan sistem praćenja i vrednovanja, koji će iskoristiti sve postojeće resurse u domenu utvrđivanja kvaliteta i time doprinijeti ostvarivanju postavljenih ishoda učenja.

Sistem praćenja i vrednovanja ima za cilj da ukaže na izazove u oblasti obrazovanja odraslih i utiče na njen razvoj i unapređenje.

Ustanove za obrazovanje odraslih su jedan od ključnih aktera pružanja obrazovnih usluga odraslim polaznicima. Osiguranje kvaliteta početnog rada u ovim ustanovama bazira se na njihovom licenciranju od strane Ministarstva prosvjete, u skladu sa Pravilnikom. Održivost kvaliteta rada organizatora obrazovanja odraslih omogućuje kontinuirana evaluacija rada ovih ustanova od strane obrazovnih institucija zaduženih za upravljanje sistemom obrazovanja odraslih.

Jedan od ključnih segmenata osiguranja kvalitetnog obrazovanja odraslih je nastavni kadar obučen za rad sa odraslim polaznicima. U Crnoj Gori je mali broj stručnjaka koji su inicijalno andragoško znanje sticali na univerzitetu, stoga je neophodno da se postojeći nastavni kadar koji realizuje programe obrazovanja odraslih, andragoški, didaktičko-metodički osposobi za rad sa odraslim polaznicima.

Efikasnosti i efektivnosti praćenja i evaluacije aktivnosti obrazovanja odraslih može bitno doprinijeti vođenje evidencije i dokumentacije. Vođenje ove dokumentacije omogućuje sistemski pristup i kontinuirano praćenje rada polaznika i njihovog postignuća.

Kvalitet rada ustanova za obrazovanje odraslih, kvalitet programa i rad nastavnika u velikoj mjeri, procjenjivaće se i na osnovu rezultata kandidata na završnoj provjeri znanja i vještina, u postupku sticanja nacionalne stručne kvalifikacije, odnosno ključne vještine, koju će sprovesti Ispitni centar Crne Gore.

Ostvarivanje ovog strateškog cilja podrazumijeva niz mjera koje treba sprovesti u predstojećem periodu:

- Izvršiti reviziju programa obrazovanja odraslih i dokumenata na kojima se baziraju i propisati procedure za sprovođenje njihove evaluacije;
- Uvrstiti ključne kompetencije u sadržaje programa za osnovno i stručno obrazovanje odraslih;
- Formirati centralnu bazu podataka o programima koji se sprovode, nastavnicima koji realizuju programe, njihovim polaznicima i načinu finansiranja;
- Revidirati podzakonska akta kojima se reguliše vođenje andragoške evidencije i dokumentacije;
- Sprovoditi anketiranje polaznika koji su završili određene programe obrazovanja namijenjene tržištu rada o korisnosti, funkcionalnosti i primjenljivosti sadržaja programa u cilju utvrđivanja kvaliteta realizovanih obuka;
- Uspostaviti sistem praćenja polaznika nakon završetka programa;
- Uspostaviti sistem interne kontrole kvaliteta u ustanovama za obrazovanje odraslih.

## 8.5. Prioritetni cilj 5

### *8.5.1. Obezbijediti fleksibilan i održav sistem obrazovanja odraslih*

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori predstavlja segment obrazovanja kojem je potrebno posvetiti više pažnje u svim njegovim aspektima. Tim prije što radno sposobno stanovništvo Crne Gore (od 15-64 godine) čini 68% od ukupnog broja stanovnika. Lica sa 65 i više godina učestvuje u ukupnoj populaciji sa 12,8 %. Prema ovim podacima odrasli čine oko 80% stanovništva Crne Gore. Samim tim, potrebno je raditi na unapređenju sistema obrazovanja odraslih, podsticanju cjeloživotnog učenja i aktivne politike inkluzije kako bi se otvorile mogućnosti obrazovanja za ljude u različitim životnim dobima u cilju njihove zaštite ih od rizika isključivanja.

U Crnoj Gori izdvajaju se sredstva za finansiranje različitih obuka namijenjenih sticanju bazičnih vještina koje se uglavnom realizuju kod privatnih organizatora obrazovanja odraslih. Osnivanjem zajedničkih trening centara troškovi finansiranja obuka bi se smanjili.

Razvojni pravci sistema obrazovanja odraslih u najvećoj mjeri uslovljeni su i limitirani finansijskim aspektom.

Ostvarivanje ovog strateškog cilja podrazumijeva niz mjera koje treba sprovesti u predstojećem periodu:

- Obezbijediti fleksibilan i održiv sistem finansiranja obrazovanja odraslih;
- Podsticati poslodavce i njihova udruženja za formiranje stalnih fondova za unaprjeđivanje znanja zaposlenih;
- Formirati zajedničke institucije - trening centre za osposobljavanje odraslih.

## **9. REALIZACIJA CILJEVA STRATEGIJE**

Strategija obrazovanja odraslih za period od 2015.-2025. godine razrađuje principe koje je postavio Zakon o obrazovanju odraslih i obezbjeđuje dugoročni strateški kontekst za razradu Plana obrazovanja odraslih. Plan obrazovanja odraslih je operativni dokument koji razrađuje ciljeve postavljene u strategiji na period od četiri godine. Plan obrazovanja odraslih sadrži: prioritetne obrazovne oblasti, infrastrukturne djelatnosti potrebne za njihovo izvođenje, programe obrazovanja i dinamiku njihovog ostvarivanja i okvirni obim sredstava za realizaciju aktivnosti. Na osnovu Plana obrazovanja odraslih priprema se i donosi Godišnji plan obrazovanja odraslih za svaku jedinicu lokalne samouprave sa aktivnostima, nosiocima aktivnosti i potrebnim sredstvima za ostvarivanje. Godišnji plan donosi se do 31. januara za tekuću godinu.



## **10. NOSIOCI AKTIVNOSTI ZA REALIZACIJU CILJEVA STRATEGIJE**

Ministarstvo prosvjete  
Nadležna ministarstva po oblastima rada  
Centar za stručno obrazovanje  
Zavod za školstvo  
Ispitni centar  
Zavod za zapošljavanje  
Privredna komora  
Unija poslodavaca  
Monstat  
Licencirani organizatori obrazovanja odraslih

## 11. IZVORI

- Opšti zakon o vaspitanju i obrazovanju, "Službeni list RCG", br. 64/2002, 31/2005, 49/2007, 45/2010, 45/2011, 39/2013 i 44/2013;
- Zakon o obrazovanju odraslih, "Službeni list RCG", br. 20/11, Podgorica, 2011;
- Zakon o stručnom obrazovanju, "Službeni list RCG", br. 64/2002, 49/2007, 45/2010 i 39/2013;
- Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija, Službeni list CG, br. 80/2010";
- Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, "Službeni list RCG", br. 80/2008 i 14/2009;
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, ("Sl. list Crne Gore", br. 49/08 od 15.08.2008, 73/10 od 10.12.2010, 39/11 od 04.08.2011)
- Dekada obrazovanja za održivi razvoj Skupštine UN (UN Decade of Education for Sustainable Development, Resolution of the 65th General Meeting of the German Commission for UNESCO (DUK), Bonn, 7th July 2005 ([http://www.dekade.org/mgmmaterial/Resolution\\_65XVeng.pdf](http://www.dekade.org/mgmmaterial/Resolution_65XVeng.pdf)).
- Strateški plan razvoja stručnog obrazovanja;
- Strategija preduzetničkog učenja;
- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2012-2015);
- Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2014;
- Akcioni plan za integraciju osoba sa invaliditetom za 2014.

### *Međunarodna dokumenta:*

- Rezolucija o strateškom okviru za saradnju u Evropi u obrazovanju i osposobljavanju, "ET 2020"
- New skills for new jobs, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency P9 Eurydice, Brussels ;
- European Vacancy and Recruitment Report 2014, Statistical Annex (23/06/2014) Education, Audiovisual and Culture Executive Agency P9 Eurydice, Brussels;
- Živjeti i učiti za održivu budućnost: snaga obrazovanja odraslih, Confitea VI – Šesta međunarodna konferencija o obrazovanju odraslih, Belem 2009.
- Preporuke Evropskog parlamenta i Savjeta o uspostavljanju Evropskog kvalifikacionog okvira za cjeloživotno učenje , Brisel, 2008 (*Recommendation of the European Parliament and of the Council on establishment of the European Qualification Framework for lifelong learning, Brussels, 2008*);
- Akcioni plan o učenju odraslih: Uvijek je dobro vrijeme za učenje, 2007 (*Action Plan on Adult learning: It is always a good time to learn, 2007*);
- Odluka Evropskog parlamenta i Savjeta o uspostavljanju akcionog programa na području cjeloživotnog učenja, 2006. (*Decision of the European Parliament and of the Council establishing an action programme in the field of lifelong learning, 2006*);
- Učenje odraslih: Nikad nije kasno za učenje, Brisel 2006 (*Adult learning: It is never too late to learn, Commission of the European Communities, Brussels, 2006*);

- Panevropska deklaracija o učenju odraslih za jednakost i inkluziju u kontekstu mobilnosti i konkurencije;
- Memorandum o cjeloživotnom učenju Evropske komisije (*A Memorandum on lifelong learning, Commission of the European Communities, Brussels, 2000* (<http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>));
- Kopenhaška deklaracija (*Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training "The Copenhagen Declaration", 2002*);
- Rezolucija Savjeta o cjeloživotnom učenju, 2002. (*Council resolution on lifelong learning, 2002 (COUNCIL RESOLUTION of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01))*);
- Evropski prostor cjeloživotnog učenja (*Communication from the Commission. Making a European area of lifelong learning a Reality, 21.11.2001, EC DG for Education and Culture and DG for Employment and Social Affairs, Comm (2001)*);
- Hamburška deklaracija o učenju odraslih, UNESCO (*Fifth International Conference on Adult Education /Confinteá V/, "Adult Learning: A Key for the Twenty-First Century", A UNESCO Conference in Cooperation with International Partner, Hamburg, Germany, 14-18 July 1997* ([url:http://www.education.unesco.org/educprog/uie/](http://www.education.unesco.org/educprog/uie/)));
- Neformalno obrazovanje, Preporuka Savjeta, 2000 (*Non-formal education Recommendation (2000)*);
- Dakarski okvir delovanja - Obrazovanje za sve, Dakar, 2000, (*Dakar Framework for Action, "Education for All: Meeting our Collective Commitments", Dakar, 2000*);

## 12. POJMOVNIK

### **Formalno obrazovanje**

Učenje koje se izvodi u organizovanom i strukturiranom okruženju (u školi/centru za obuku ili instituciji visokog obrazovanja) i eksplicitno je uređeno kao učenje (u smislu cilja, vremena, uključivanja, napredovanja i resursa).

### **Informalno učenje**

Učenje koje je rezultat svakodnevnih aktivnosti povezanih sa poslom, porodicom ili slobodnim vremenom. Ono obično ne vodi ka neposrednom sertifikovanju, mada kandidatu treba pružiti mogućnost priznavanja ovakvog učenja.

### **Ishodi učenja**

Ishodi učenja su iskazi o tome što kandidat zna, razumije i može da uradi po završetku procesa učenja, a koji su određeni u smislu znanja, vještina i kompetencije; Ishodi učenja, zajedno sa kriterijumima ocjenjivanja, određuju minimalne zahtjeve za sticanje kredita.

### **Kompetencija**

Kompetencija znači pokazanu sposobnost upotrebe znanja, vještina i kompetencija i lične, socijalne i/ili metodološke sposobnosti u radnom ili u okruženju učenja, kao i u profesionalnom i ličnom razvoju.

### **Ključna kompetencija**

Ključne kompetencije predstavljaju prenosiv paket znanja, vještina i stavova koje su svima neophodne za lično ostvarenje i razvoj, inkluziju i zaposlenje.

### **Kontinuirano obrazovanje i osposobljavanje**

Kontinuirano obrazovanje i osposobljavanje je obrazovanje ili osposobljavanje nakon inicijalnog obrazovanja i nakon ulaska u svijet rada koje pojedincu pomaže da poboljšaja ili osavremeni svoja znanja i vještine, stekne nove vještine, potrebne za napredovanje u karijeri ili ponovnom osposobljavanju ili nastavi svoj lični i profesionalni razvoj.

### **Kvalifikacija**

Kvalifikacija je formalni ishod procesa ocjenjivanja odnosno vrednovanja koja se stiče kada kompetentno tijelo utvrdi da je lice dostiglo ishode učenja prema zadanim standardima.

### **Nacionalni okvir kvalifikacija**

Nacionalni okvir kvalifikacija je instrument za klasifikaciju kvalifikacija u skladu sa setom kriterijuma za određeni nivo dostignutog učenja, sa ciljem da integriše i koordinira nacionalne podsisteme kvalifikacija i unaprijedi jasnoću, prohodnost, sticanje i kvalitet kvalifikacija u skladu sa potrebama tržišta rada i društva u cjelini.



### **Nacionalna stručna kvalifikacija**

Nacionalna stručna kvalifikacija je formalno priznata stručna osposobljenost na određenom nivou zahtjevnosti, bazirana na standardu zanimanja. Potvrđuju se sertifikatom.

### **Kvalifikacija nivoa obrazovanja**

Kvalifikacija nivoa obrazovanja stiče se završetkom programa formalnog obrazovanja (obrazovnih, studijskih) i omogućava nastavak obrazovanja, ali i uključivanje na tržište rada. Potvrđuju se diplomom.

### **Neformalno učenje**

Učenje stečeno putem pohađanja programa ponuđenih od strane organizatora obrazovanja i osposobljavanja (poslodavci, udruženja i sl.).

### **Cjeloživotno učenje**

Svaka aktivnosti učenja tokom čitavog života koja za rezultat ima unapređenje znanja, vještina, kompetencija i/ili kvalifikacija radi ličnog, društvenog ili profesionalnog razvoja. Kontinuirano obrazovanje dio je cjeloživotnog učenja i obuhvata sve vrste obrazovanja i osposobljavanja (opšte, stručno, formalno i neformalno, itd.). Ključno je za zapošljivost pojedinaca.

### **Vještine**

Vještine obuhvataju sposobnost primjene znanja, korišćenje iskustva i upotrebu propisanih načina rada u izvršenju zadataka i rješavanju problema.

### **Znanje**

Znanje označava skup stečenih i povezanih informacija koje su rezultat učenja. Znanje se sastoji od principa, činjenica, teorije i prakse iz domena rada ili učenja.