



Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori



An EU funded project managed by Delegation of the European Union to Montenegro.
Projekat finansira Evropska unija posredstvom Delegacije Evropske unije u Crnoj Gori.

OBRAZOVANJE ODRASLIH U CRNOJ GORI

Podgorica, 2015.

OBRAZOVANJE ODRASLIH U CRNOJ GORI

Izdavač:

JUVENTAS

Ul. Omladinskih brigada 6

Podgorica, Crna Gora

e-mail: juvenas@t-com.me

Za izdavača:

Ivana Vujović

Autor:

Mira Popović

Štampa:

3M MAKARIJE

Izrada studije je podržana od strane Evropske komisije posredstvom Delegacije Evropske unije u Crnoj Gori.

Disclaimer:

Ovaj dokument je nastao uz finansijsku podršku Evropske unije. Sadržaj dokumenta je odgovornost autora i ni pod kojim okolnostima ne može biti shvaćen kao stav Evropske unije.

SADRŽAJ

Uvod.....	7
1. Zakonodavni okvir (međunarodni i nacionalni).....	11
1.1. Međunarodni okvir	11
1.2 Nacionalni pravni okvir.....	13
2. Analiza stanja.....	17
2.1. Sistem obrazovanja odraslih u Crnoj Gori – zakonodavni okvir i praksa	17
2.2. Licenciranje i obuka organizatora obrazovanja odraslih.....	18
2.3. Promocija cjeloživotnog obrazovanja među ciljnom populacijom.....	19
2.4. Evidencija o obimu i efektima programa za cjeloživotno učenje	20
2.5. Finansiranje programa obrazovanja i stručnog osposobljavanja odraslih.....	25
2.6. Priznavanje neformalnih vidova obrazovanja	26
3. Zaključci i preporuke.....	29

Uvod

Cjeloživotno obrazovanje predstavlja organizovan i institucionalizovan sistem aktivnosti koje se sprovode sa ciljem konstantnog rada na usavršavanju znanja, vještina i kompetencija, bez obzira na nivo obrazovanja i starosnu dob pojedinca. Sve aktivnosti na ovom polju vode ka postizanju veće tržišne konkurentnost i zasposljivost onih kadrova koji su završili srednjoškolsko obrazovanje ili su ranije napustili školovanje i koji žele da usavrše postojeća znanja ili da razviju nove vještine, i ujedno predstavljaju najzaposljiviju grupu radno sposobnog stanovništva. Zašto ovo možemo reći? Zato što lica koja svojim novostečenim znanjima ili usavršavanjem postojećih, koja stiču u oblasti ključnih kompetencije ili stručnih kvalifikacija, imaju više šansi za zapošljavanje na radnim mjestima za koja u Crnoj Gori manjka kadra a koja su neophodna radi smanjenje troškova uvezene radne snage. Dakle rad na ljudskim resursima je ključ cjeloživotnog obrazovanja.

U cilju boljeg razumijevanja pojma ***cjeloživotnog obrazovanja*** , potrebno se prvo osvrnuti na istorijski presjek koji ukazuje na vrijeme i razloge pojavljivanja, ali i tok razvoja do onog oblika u kojem se danas primjenjuje.

Cjeloživotno obrazovanje je pojam relativno novijeg datuma. Javlja se krajem 60-tih i početkom 70-tih godina prošlog vijeka. Većina zemalja se nakon Drugog svjetskog rata brzo oporavljala, što je pratio razvoj industrije, ekonomski rast i posljedično rast bruto društvenog proizvoda (BDP). Upravo te promjene svoj izraz su imale u obrazovanju, to jest bile su usko povezane sa obrazovanjem. Potreba da se opterećeni a nefunkcionalni nastavni planovi i programi unaprijede bila je sve izraženija, a u nekim zemljama su zahtjevi za tom vrstom reformi vodili i nemirima (prvo u SAD-u, a zatim su se proširili na Evropu, konkretnije Francusku, itd).

Ovaj pokret je samo ojačao okvirnu ideju koja je već postojala, ali koja je trebalo dati jasniji oblik. Tako je i započela sa radom ***Međunarodna komisija za razvoj obrazovanja*** , 1970. godine, kojom je predsjedavao Edgar Faure, bivši ministar obrazovanja i premijer Francuske, a koja je pored njega okupila još šest visoko stručnih ljudi¹.

Izvještaj, koji uslijedio 1972. godine, utemeljio je cjeloživotno obrazovanje na mapu neophodnog obrazovnog profila svakog pojedinca. U vrijeme promjena, koje su donijele i jaz između ponude i potražnje obrazovanih ljudi, standardni vid obrazovanja je zakazao, odnosno nije dao tražene rezultate koji su bili neophodni mladim generacijama niti je išao u korak sa stalnim razvojem i inovacijama

1 Preostali članovi ove komisije su Felipe Herrera, Abdul- Razzak Kaddoura, Henry Lopes, Arthur V. Petrovsky, Majid Rahnema, Frederick Champion Ward.

u nauci i tehnici. Izvještaj tako konstatuje: «Oni cijene da je svjež napredak moguć i poželjan, kroz kreiranje najvećeg mogućeg nivoa znanja koji je dostupan najvećem mogućem broju 'onih koji uče'»² Izvještaj, dalje, ukazuje da *sam koncept demokratije mora biti razvijen, pošto se više ne može ograničiti na minimum pravnih garancija koje štite građane od samovoljnog vršenja vlasti, već se više podrške mora dati obrazovnim zahtjevima; jer ne može ili neće biti demokratskog ili egalitarnog odnos između klasa, podijeljenih prekomjernom nejednakošću u obrazovanju; a cilj i sadržaj obrazovanja moraju biti ponovo stvoreni, kako bi se dale nove mogućnosti društvima i nove karakteristike demokratije.*³

Rad Komisije se zasnivao na četiri pretpostavke: 1) svijet ima zajedničke težnje, probleme i trendove, i pored svih drugih velikih razlika; 2) vjerovanje u demokratiju, čiji glavni princip je obrazovanje; 3) cilj razvoja svakog pojedinca kao potpuno ispunjenje; 4) da samo cjeloživotno obrazovanje može oblikovati kompletno ljudsko biće. Time su postavljeni osnovi za cjeloživotno obrazovanje, ali i za moderno demokratsko društvo koje je zavisno od svoje obrazovne politike, a čiji je fokus usmjeren na učenje.

U ovom Izvještaju, cjeloživotno obrazovanje nije posmatrano sa stanovišta procesa stalnog školovanja, obrazovanja odraslih ili kontinuiranog stručno usavršavanje nastavnika. Ono je pozicionirano kao princip na kojem se gradi čitav jedan obrazovni sistem. Izvještaj je pobudio velika očekivanja, u nekim slučajevima i nedostižna, imajući u vidu složenost faktora i brojnost zainteresovanih strana koji utiču na kreiranje javnih politika u oblasti obrazovanja.

Drugi izvještaj nastao je nekih dvadeset godina kasnije u kontekstu koji najbolje opisuje Roberto Carneiro i Alexandra Draxler: «Završne decenije 20. vijeka bile su posebno bogate ideološkim, ekonomskim, i promjenama u javnim politikama koje se odnose na pristup i ulogu obrazovanja u društvu. Kako neke od tradicionalnih veza između obrazovanja i ljudskog razvoja nisu išle po planu, nizom kritika, refleksija i akcija se pokušala uspostaviti bliža uzročnost između obrazovanja i društvene harmonije.»⁴ UNESCO je 1993. godine formirao novu **Komisiju za obrazovanje za dvadesetprvi vijek**, kojom je predsjedavao Jacques Delore, bivši predsjednik Evropske komisije, a činilo je još 15 stručnjaka iz oblasti obrazovanja. Ta Komisija je 1996. godine objavila svoj završni izvještaj «Sposobnost učenja: naše skriveno bogatstvo», takođe poznat i kao «Delorov izvještaj», a koji je imao veliki uticaj na društveni diskurs o cjeloživotnom obrazovanju.

Ocjenjujući obrazovanje kao osnovu ličnog i socijalnog razvoja pojedinca, ovim Izvještajem postavljena je pretpostavka da će učenje tokom cijelog života biti norma koja će jedino zadovoljiti potrebe društva 21. vijeka. Odatle potiče i koncept četiri stuba obrazovanja: 1. **Učenje za cijeli život** (*Learning to be*) - koje se odnosi na učenje razvijanja sopstvenih sposobnosti, sa što više autonomije, učenja procjenjivanja i prihvatanja odgovornosti; 2. **Učenje da bi se postiglo znanje** (*Learning to know*) – koje predstavlja osnovu cjeloživotnog obrazovanja kroz kombinovanje širokog opšteg obrazovanja sa mogućnošću dubinskog istraživanja pojedinačnih oblasti, odnosno naučiti kako se uči da bi se izvukla korist za sebe i mogućnosti u kojima se nudi cjeloživotno obrazovanje; 3. **Učenje da bi se djelovalo** (*Learning to do*) - predstavlja obrazovanje koje se stiče stručnim kvalifikacijama ili na radnom mjestu i odnosi se na sposobnosti koje će pojedincu omogućiti da se nosi sa brojnim nepredviđenim situacijama, kroz praktičnu primjenu naučenog u okviru najrazličitijih iskustava; 4. **Učenje kako bi se živjelo zajedno** (*Learning to live together*) – kao nezaobilazno u procesu razvoja razumijevanja za različitosti, ali i međusobne zavisnosti jednih o drugima, a što prati poštovanje osnovnih vrijednosti poput pluralizma, međusobnog razumijevanja i mira⁵. Ova Komisija zadržava primarnu ulogu formalnog obrazovanja, ali suštinski podiže vrijednost sekundarnog obrazovanja i prag tolerancije za sve brojnije alternativne načine sticanja potrebnih znanja i vještina. Za potrebe usaglašavanja konkurentnosti i jednakih mogućnosti, Komisija je unaprijedila koncept cjeloživotnog

² *Learning to be, the world of education today and tomorrow*, UNESCO, Pariz, 1972.godine, str. 20.

³ *Learning to be, the world of education today and tomorrow*, UNESCO, Pariz, 1972. godine, str. 26.

⁴ *Education for the 21st century: lessons and challenges*, Roberto Carneiro i Alexandra Draxler, *European journal of education*, Vol.43, No. 2, 2008, godine, strana 1.

⁵ Više o ovim pojmovima na http://www.dadalos.org/politicka_didaktika/bildung.htm

obrazovanja kroz koheziju: *konkurencije, saradnje i solidarnosti*.⁶ Nastojanja Komisije idu u pravcu proširenja pojma cjeloživotnog obrazovanja kako bi se svaki pojedinac mogao prilagoditi promjenama opisa posla, pomoći u izgradnji samog ljudskog bića koje time izgrađuje kritičku oštricu i kojem se daje mogućnost da djeluje, a sve radi razvijanja svijesti o sebi i okruženju kako bi bili ravnopravni i učinkoviti sudionici u društvu, na svom radnom mjestu i iznad svega aktivni građani.

Na sastanku više stručne grupe, 2013. godine, zaključeno je da je nakon svih promjena, koje su se javile nakon 90-tih, potrebno sagledati obrazovanje na drugačiji način i ojačati vezu između društva, države i tržišta. Ti brojni izazovi sa globalnog nivoa se mogu prepoznati i u Crnoj Gori, pri čemu je Crna Gora dodatno opterećena tranzicionim problemima, što otežava pronalaženje metoda koji bi poslužio za rješavanje rastućeg problema nezapošljenosti domaćih kadrova.

Sagledavši sve tendencije u obrazovanju, koje su do sada u značajnoj mjeri zaobišle obrazovni sistem Crne Gore, jasno je da je država sada na raskrsnici gdje je potrebno dati valjan odgovor na potrebu uspostavljanja kvalitativnog sistema koji će za proizvod imati zapošljive kadrove na crnogorskom, ali i širim, tržištima rada. Činjenica da je pregovaračko poglavlje 26 - *Obrazovanje i kultura* privremeno zatvoreno, nije riješilo ni ove a ni mnoge druge probleme u oblasti obrazovanja. Obrazovni sistem je obilježen brojnim anomalijama koje ne dozvoljavaju ni njegovo funkcionalno usaglašavanje sa evropskim modelom niti primjenu postojećeg zakonodavnog okvira. Ovaj sistem je jedan od najranjivijih kad je riječ o korupciji, na što ukazuju ne samo nalazi nevladinih organizacija, već i Izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2014. godinu. Isti Izvještaj ukazuje i sljedeće «*U pogledu reforme stručnog obrazovanja, osnovani su preduzetnički centri u tri srednje škole stručnog obrazovanja na sjeveroistoku Crne Gore. Udio upisa u srednje stručno obrazovanje, s otprilike dvije trećine, je relativno visok. Međutim, zainteresovanost za trogodišnje školovanje, posebno za programe stručnog obrazovanja (VET) je u padu.... Određeni napredak je postignut u oblasti obrazovanja i kulture. Nesklad između dostupnih vještina i potreba na tržištu rada i dalje ostaje izazov. U cjelini posmatrano, pripreme su napredovale.*»⁷

Iz svega gore navedenog slijedi da je potrebno uložiti značajne napore kako bi se ovaj oblast unaprijedila, ali ostaje otvoreno pitanje da li postoji dovoljno političke volje i institucionalnih kapaciteta za to?

U demokratski razvijenim zemljama promocija cjeloživotnog obrazovanja ima za cilj povećanje zapošljivosti i konkurentnosti kadrova, međutim da li priliku da se cjeloživotno obrazuju imaju mladi ljudi u Crnoj Gori? Naspram sistema koji je vladao do prije 20-tak godina kada je bilo moguće raditi i ne usavršavati se već se koristiti samo znanjima i vještinama stečenim u toku obrazovanja, danas zaposleni nemaju taj luksuz. Stoga se postavlja opravdano pitanje da li je mladima u Crnoj Gori pružena mogućnost da konstantno rade na unapređenju svojih znanja i vještina kroz sistem cjeloživotnog učenja i obrazovanja?

Uzevši u obzir kompleksnost situacije u kojoj se nalazi naš obrazovni sistem i sumnju da se sadašnji obrazovni sistem u Crnoj Gori može uspješno prilagoditi modelu sticanja znanja cjeloživotnim učenjem, teško je govoriti i razmišljati o dopunskim vidovima usavršavanje srednjoškolaca i visokoškolaca a ne biti skeptičan. Jedan od brojnih problemima ovog vida unapređenja postojećih i razvijanje novih znanja i vještina jeste, između ostalog, neupućenost i nepoznavanje ciljne grupe sa ovim modelom unapređenja znanja.

Pojam cjeloživotnog obrazovanja nije moguće posmatrati nezavisno od pojma cjeloživotnog učenja. Njihova međuzavisnost se ogleda u tome da nakon završetka redovnog školovanja stiže nova znanja i vještine, u većini slučajeva, kroz sistem cjeloživotnog obrazovanja. Zato, tek nakon završetka redovnog školovanja princip cjeloživotnog učenja i cjeloživotnog obrazovanja dobijaju na značaju i počinju da se primjenjuju u punom smislu. Veoma je bitno istaći da potreba za cjeloživotnim učenjem, a samim tim i za sprovođenjem postupka cjeloživotnog obrazovanja, proizilazi iz rada i radne prakse ili iz želje pojedinca da konstantno bude prisutan u savreme tokove svoje radne prakse. Prema tome, želja pojedinca da primjenjuje princip cjeloživotnog učenja ne proizilazi iz sadržine bilo kog pravnog akta, već isključivo iz njegovih želja i potreba. No, to ne znači da ovu oblast ne treba pravno urediti kroz uređenje sistema cjeloživotnog obrazovanja.

⁶ Learning: The treasure within, UNESCO, 1996. godine, str. 16.

⁷ Izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2014 godinu, poglavlje 26, str. 67.

Nažalost, kod nas u većini slučajeva proces obučavanja kadra koji prenosi znanje je završen momentom završetka njihovog redovnog školovanja. Zato se ne može očekivati od nekog ko sam ne učestvuje u procesu cjeloživotnog učenja da na kvalitetan način prenese potrebna znanja i iskustva na krajnjeg korisnika putem cjeloživotnog obrazovanja. Posebno pri činjenici da su znanja i iskustva koja je naophodno prenijeti "oblikovana" nakon školovanja profesorskog kadra. Upravo je to motiv stvaranja administrativnog i zakonodavnog okvira za proces cjeloživotnog obrazovanja. Zakonodavni okvir se odnosi prvenstveno na uređenje kontrole stručnosti predavača, kvalitet i način prenosa znanja, a sve u skladu sa međunarodnim i domaćim propisima i preporukama. To je preduslov prenošenja znanja na buduće stručne kadrove u procesu cjeloživotnog obrazovanja. Međutim proces cjeloživotnog obrazovanja postoji i živi nezavisno od zakonodavnog okvira, jer način sticanja novih znanja i vještina umnogome zavisi i od krajnjeg korisnika.

Crna Gora je djelimično prepoznala opisani problem, pa je donijela niz propisa koji regulišu ovu oblast o čemu će biti riječ u nastavku predmetne analize.

1. Zakonodavni okvir (međunarodni i nacionalni)

Normativnim propisima nije moguće ograničiti materiju cjeloživotnog učenja, jer znanja i vještine konstantno evoluiraju u zavisnosti od potreba procesa rada i tehnološkog napretka a odnose se na sve oblasti društvenog razvoja. Materiju cjeloživotnog učenja donekle je moguće pravno urediti isključivo uskostrukovnim – esnafskim propisima. Stoga se naše polje interesovanja zakonskog uređenja ove oblasti odnosi samo na pitanja koja se tiču načina prenosa znanja u postupku cjeloživotnog učenja kroz cjeloživotno obrazovanje.

1.1 Međunarodni okvir

Cilj dugotrajnog rada na polju obrazovanja u okviru Evropske unije svakako se oslikava kroz termin *Europe based on knowledge*, što znači da se kao jedna od temeljnih vrijednosti evropskog društva uzima znanje.⁸ Države Evropske unije su nezavisne u odabiru sistema i sadržine obrazovanja i stručnog usavršavanja koje će ponuditi svojim građanima.⁹ Međutim pravila u **Konsolidovanoj verziji ugovora o funkcionisanju Evropske unije** nameću saradnju među državama EU u oblasti obrazovanja. Prema tome države EU zadržavaju suverenitet u dijelu svoje obrazovne politike koja ne smije biti na uštrb prava ostalih građana EU. Naravno, to nije lako postići. Kroz niz međunarodnih akata postavljen je temelj za dalje usavršavanje oblasti obrazovanja.

Pravo na učenje, prema **Opštoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija**, jedno je od temeljnih ljudskih prava. Odredbom člana 26. Opšte deklaracije je propisano da „*svako ima pravo na obrazovanje. Obrazovanje mora biti besplatno, barem na početnim i opštim nivoima. Osnovno obrazovanje mora biti obavezno. Tehničko i stručno obrazovanje mora biti dostupno svima; više obrazovanje treba biti pristupačno svima na temelju sposobnosti.*“¹⁰ Jedan od načina sticanja potrebnih znanja i iskustava jeste i putem cjeloživotnog obrazovanja. Stoga Opštu deklaraciju o ljudskim pravima UN moramo cijeniti kao polaznu osnovu međunarodnog zakonodavnog okvira koji reguliše cjeloživotno obrazovanje, a koju je Crna Gora ratifikovala.

Ovi principi Opšte deklaracije prepoznati su u Konvenciji o priznavanju kvalifikacija iz oblasti visokog obrazovanja i u kom je *“potvrđeno da je obrazovanje elementarno ljudsko pravo i da visoko obrazovanje, koje služi kao sredstvo sticanja i unapređenja znanja, predstavlja izuzetno bogato kulturno i naučno blago, kako pojedinaca tako i društva”*¹¹. Svakako da je ova Konvencija najviše naglaska stavila na priznavanju visokoškolskih kvalifikacija, kako i stoji u naslovu, ali pokreće i pitanje mobilnosti studenata koje se mogu smatrati najbitnijom karikom u modernim društvima koja teže unapređenju znanja i vještina svojih kadrova.

8 Determinated to promote the development of the highest possible level of knowledge for their peoples through a wide access to education and through its continuous updating, Consolidated version of the treaty on the functioning of European Union, Official journal of the European Union, 26.10.2015, <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties.html>, str. 3.

9 Consolidated version of the treaty on the functioning of European Union, Official journal of the European Union, 26.10.2015., <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties.html> čl.165 i 166, stav 1 str.74

10 Generalni Savjet UN - Opšta deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija – Usvojena i proglašena rezolucijom Generalne skupštine, 217A (III) od 10 decembar 1948. god, čl 26, str 6.

11 Deklaracija evropskih ministara za strukovno obrazovanje i osposobljavanje i Evropske komisije koji su se sastali u Kopenhagenu 29. i 30. novembra 2002. na temu unapređivanja evropske suradnje u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, Kopenhaška deklaracija, str. 1, <https://europass.cedefop.europa.eu/hr/resources/downloads/misc-documents.iehtml>

Lisabonski sporazum iz 2010. godine koji ima za cilj promociju rasta zapošljenosti, stavio je poseban naglasak na stvaranju unificirane diplome za IT znanja koja je primjenljiva u cijeloj EU, poznavanje jezika, itd. što sve ulazi u pojmom stručnih kvalifikacija, uz obavezu svih zemalja potpisnica da rade na smanjenju broja lica koja od 18-24 godine imaju samo strukovno obrazovanje (3 godišnje srednje škole) a koja nisu uključena u programe cjeloživotnog obrazovanja. Svakako da su to sve pojmovi koji se mogu povezati sa cjeloživotnim obrazovanjem naročito u dijelu priznavanje stranih visokoškolskih diploma, koje predstavljaju dio stručnog obrazovanja, i koje će biti priznate u čitavoj Evropi kako bi se proširilo tržište za pojedinačne zemlje, i time stvorila mogućnost usavršavanja i kontinuiranog rada na ljudskim resursima na teritoriji čitave Evrope uz privlačenje kvalitetnog profesorskog kadra koji bi sprovodio programe obrazovanja. Jedno od uputstava sporazuma je i neophodnost uske saradnje sa ostalim socijalnim partnerima koji svojom aktivnošću i inovacijama mogu da unaprijede proces cjeloživotnog obrazovanja kroz posebne sisteme i na taj način se bolje pozicioniraju u čitavoj Evropi. Što bi značilo da se najbolji programi obrazovanja odraslih promovišu i van granica zemlje u kojoj se održavaju.

Deklaracija Evropskih Ministara za stručno obrazovanje i usavršavanje, i Evropske komisije, održana u Kopenhagenu 29. i 30. novembra 2002. godine, po pitanju poboljšavanja Evropske saradnje u stručnom obrazovanju i usavršavanju, ili poznatija kao **Kopenhaška deklaracija** je nastavila započeti put Lisabonskog sporazuma i ideju znanja kao najisplativijeg resursa koje Evropa može da razvija i upotrijebi na brojne načine u takmičarskoj utakmici sa drugim silama svijeta, „*Razvoj visoko kvalitetnog stručnog obrazovanja i usavršavanja je krucijalni i integralni dio ove strategije, prvenstveno u smislu promovisanja društvene inkluzije, kohezije, mobilnosti, zapošljivosti i takmičenja.*”¹² Poseban osvrt je dat na saradnju i uklanjanje osnova za diskriminaciju *“olakšavajući pristup svima prema sistemima obrazovanja i usavršavanja, i otvaranje sistema obrazovanja i usavršavanja prema širem svijetu.*”¹³, što poziva na jaču i bliskiju saradnju na polju stručnog obrazovanja i usavršavanja.

Pojam cjeloživotnog učenja nije ostao nepoznat ili nedefinisan ovom deklaracijom, ali je postavljen u korelaciji sa mobilnošću lica što se ponovo oslanja na ideju Evropa 2020 i potrebom za unapređenjem znanja svih pojedinaca koji žive u Evropi, i posmatraju ga sa aspekta rada na ličnom usavršavanju *“Strategije za cjeloživotnog učenje i mobilnost su esencijalne za promovisanje zapošljivosti, aktivnog građanstva, društvene inkluzije i ličnog razvoja.”*

U eri globalizacije kada se pitanje ko na svetskom nivou teži povezivanju na svim nivoima, konkurentnosti stručnog i obrazovnog kadra je dobilo na značaju. Politika konkurentnosti prevazilazi granica EU jer zemlje EU moraju da se uhvate u koštac sa ostalim dijelovima razvijenog svijeta i na taj način ojačaju svoju poziciju u domenu, ekonomskih, tehničkih i društvenih inovacija, a sve u cilju dobrobiti svojih građana.¹⁴ Stoga je Evropski Savjet zacrtao *“strategijski cilj za Evropsku uniju da postane svijetska najdinamičnija ekonomija zasnovana na znanju”*¹⁵

Kopenhaški proces je produkovao ideju o bliskoj saradnji Evropskih zemalja u oblasti stručnog obrazovanja i osposobljavanja, u kome je postavljena vizija *Evropa u 2020. godini*. Predstavljani su jasni parametri i smernice koje bi u periodu od 2011-2020. trebali kroz rad na nacionalnom nivou

12 Deklaracija evropskih ministara za strukovno obrazovanje i osposobljavanje i Evropske Komisije koji su se sastali u Kopenhagenu 29. i 30. novembra 2002 na temu unapređivanja evropske suradnje u stručnom obrazovanju i osposobljavanju , Kopenhaška deklaracija, str. 1. <https://europass.cedefop.europa.eu/hr/resources/downloads/misc-documents.iehtml>

13 Deklaracija evropskih ministara za strukovno obrazovanje i osposobljavanje i Evropske Komisije koji su se sastali u Kopenhagenu 29. i 30. novembra 2002. na temu unapređivanja evropske suradnje u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, Kopenhaška deklaracija, str. 2, <https://europass.cedefop.europa.eu/hr/resources/downloads/misc-documents.iehtml>

14 **Globalization involves economic integration; the transfer of policies across borders; the transmission of knowledge; cultural stability; the reproduction, relations, and discourses of power; it is a global process, a concept, a revolution, and “an establishment of the global market free from sociopolitical control.**, P. V. Nikitin and J. E. Elliott, “Freedom and the Market (An Analysis of the Anti-globalisation Movement from the Perspective of the Theoretical Foundation of the Evaluation of the Dynamics of Capitalism by Palanyi, Hayek and Keynes)”, The Forum for Social Economics, Fall 2000, pp. 1-16, p. 14, as cited in G. Gaburro and E. O’Boyle, “Norms for Evaluating Economic Globalization”, International Journal of Social Economics, Vol. 30, No. 1/2, 2003, pp. 95- 118, p. 115.

15 Deklaracija evropskih ministara za strukovno obrazovanje i osposobljavanje i Evropske komisije koji su se sastali u Kopenhagenu 29. i 30. novembra 2002. na temu unapređivanja evropske suradnje u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, Kopenhaška deklaracija, str. 1, <https://europass.cedefop.europa.eu/hr/resources/downloads/misc-documents.iehtml>

da stvore povoljnu klimu za veću mobilnost kadrova, olakšavanje izbora načina obrazovanja, a sve u cilju lakše zapošljivosti, povećanja kvaliteta znanja nastavnog kadra, razvijanja ključnih kompetenci, profesionalnih vještina i stvaranja zajedničkog sistema kompetenci koje će se jednako vrednovati na prostoru čitave Evrope i predstavljati temelj većoj mobilnosti ljudi.

Deklaracija iz Briža od 07. decembra 2010. godine, je nastavak Kopenhaškog procesa. Glavna okosnica deklaracije je kontinuiran rad na razvijanju ljudskih resursa kroz razne vidove obuka (**sve vrste učenja, kao i učenje u okviru preduzeća i učenje koje se zasniva na radu i treba da bude podjednako dostupna i ženama i muškarcima**¹⁶), kao i neophodnosti tijesne sardnje sa drugim oblastima javnih politika. Kao jedan od ciljeva za period do 2014. godine postavljeno je i usklađivanje i promovisanje nacionalnog okvira kvalifikacija i smjernica za vrednovanje formalnog i neformalnog učenja, a što je suština cjeloživotnog obrazovanja.¹⁷ U Evropi koja stari sve se više javlja potreba za nadograđivanjem ličnih kapaciteta i time se produžio radni vijek pojedinca uz uspostavljen sistem vrednovanja neformalnog i informalnog učenja. *“Ove šire kompetencije – ključne kompetencije – važne su za uspjeh u životu, i treba da se omogući njihovo usvajanje kako u stručnom obrazovanju, tako i u bilo kom drugom obliku obrazovanja. Pored toga, stručno obrazovanje treba da obezbijedi učenicima priliku da nadoknade, dopune i nadograđuju ključne kompetencije, a da ne zanemare profesionalne vještine. Učenje zasnovano na radu je način na koji ljudi razvijaju svoj potencijal.”*

Briška deklaracija predviđa niz mjera koje bi svaka zemlja potpisnica trebala da implementira i na kojima treba kontinuirano raditi kako bi se postigla predviđena norma od 15% učešća odraslih u obrazovanju do 2020. god. Neke od tih mjera su usmjerene na organizatore stručnog obrazovanja i njihove uključenosti u sam proces obuke kao i obučavanje posebnih kategorija nezapošljenih ili teže zapošljivih lica a to su nekvalifikovani, stari i žene, dok neke direktno upućuju na potrebu usklađivanja zakonodavnog okvira i donošenje posebnih propisa kako bi se priznalo neformalno i informalno obrazovanje i uz to uspostavila veza sa nacionalnim stručnim kvalifikacijama, i dovelo do *“povećanju koherentnosti između dva evropska sistema vrednovanja – evropski sistem kreditnog vrednovanja stručnog obrazovanja – ECVET i evropski sistem prenosa i akumulacije kredita – ECTS”*.

1.2 Nacionalni pravni okvir

Sledeći propisi u Crnoj Gori uređuju sistem cjeloživotnog obrazovanja: Ustav Crne Gore, Zakon o stručnom obrazovanju, Zakon o obrazovanju odraslih, Plan obrazovanja odraslih Vlade Crne Gore, Zakon o međunarodnim i stručnim kvalifikacijama, Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacijama, Zakon o radu, Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Strategija razvoja stručnog obrazovanja, Strategija za obrazovanje odraslih u Crnoj Gori (2005-2015), Akcioni plan za obrazovanje odraslih (2010-2014) Strategija za razvoj stručnog obrazovanja (2010-2014), Akcioni plan za sprovođenje Strategije za razvoj obrazovanja i obuke u Crnoj Gori (2010-2011), Strategija za cjeloživotno preduzetničko ucenje (2008-2013), Strategija uvođenja crnogorskog kvalifikacionog okvira (2008-2013), Strategija uspostavljanja Nacionalnog okvira kvalifikacija u Crnoj Gori (2008-2010), Strategija razvoja i finansiranja visokog obrazovanja u Crnoj Gori (2011 – 2020), Strategija obrazovanja odraslih (2015 – 2025), Akcioni planovi za implementaciju, Nastavni planovi i veći broj pravilnika među kojima je za sprovođenje cjeloživotnog učenja -najznačajniji *„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)”*.

16 Evropska komisija, Deklaracija iz Briža (The Bruges Communiqué) o unapređenju saradnje u Evropi u oblasti stručnog obrazovanja za period 2011-2020. Godine, tačka 3 – c, strana 10 , http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf.

17 Razvijati i promovisati upotrebu procedura za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja koje podržavaju i evropski i nacionalni okviri kvalifikacija i smjernice, Evropska komisija, Deklaracija iz Briža (The Bruges Communiqué) o unapređenju saradnje u Evropi u oblasti stručnog obrazovanja za period 2011-2020. godine, Kratkoročni rezultati za period 2010-2014, tačka 9, http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf.

Ustav Crne Gore ne sadrži direktnu odredbu koja reguliše pravo na obrazovanje. Međutim jemči pravo na školovanje kao način sticanja obrazovanja. Takođe članom 9. je predviđeno *“Da potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni su dio unutrašnjeg pravnog poretka i imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od domaćeg zakonodavstva”*.¹⁸

Zakonom o stručnom obrazovanju nije tretirano pitanje cjeloživotnog učenja/obrazovanja, već je ova oblast dodatno razrađena kroz Zakon o obrazovanju odraslih u kom su postavljeni temelji promocije i sprovođenja cjeloživotnog učenja u Crnoj Gori.

Zakon o obrazovanju odraslih definiše pojam cjeloživotnog učenje kao *“Organizovano cjelokupno opšte obrazovanje, stručno obrazovanje i osposobljavanje i neformalno obrazovanje tokom cijelog života”*¹⁹. Zakon dalje prepoznaje četiri oblika obrazovanja i učenja i to: *formalno, neformalno, informalno i samousmjerenom učenje*.²⁰ Bez shvatanja značaja i praktične primjene cjeloživotnog obrazovanja ostali ciljevi prepoznati ovim zakonom ostali bi samo mrtvo slovo na papiru. Princip cjeloživotnog učenja se ostvaruje kroz permanentno stručno obrazovanje koje obavljaju škole, često u saradnji sa poslodavcem. *„Neformalno obrazovanje ili učenje (u daljem tekstu neformalnog obrazovanja) se ostvaruje kroz organizirane i planirane ciljeve i podršku, kako bi se steći i unapređenje znanja, vještina i kompetencija, koji se mogu provjeriti i obrazložene te u procesu sticanja nacionalne stručne kvalifikacije ili ključnih vještina.”*²¹ Način sticanja neformalnog obrazovanja je u Zakonu predviđen u 3 tačke člana 14. i obuhvata širok raspon od dokvalifikacija, prekvalifikacija preko sticanja ključnih vještina i kompetencija, do sticanja pojedinačnih znanja i vještina koje na predlog Centra za stručno obrazovanje ili organizatora ovaj organ i licencira.

Zakon o radu predviđa obavezu stručnog osposobljavanja zaposlenih u skladu sa svojim sposobnostima i za potrebe procesa rada, a na teret poslodavca.²² *„Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.”*²³

Zaposleni u državnim organima takođe imaju pravo na stručno usavršavanje u smisli čl.11 **Zakona o državnim službenicima i namještenicima** što znači da i kadar koji je zapošljen u državnim institucijama može da se usavršava u svojoj oblasti u cilju povećanja kvaliteta kadrova koji rade u državnoj upravi, kako bi odgovorili na sve zahtjevniju ulogu koju imaju u državnoj upravi, koja mora biti ne samo transparentna već i odgovorna prema krajnjim korisnicima njihovih usluga, tj. građanima iz čijih sredstava se i finansiraju.

Zakon o visokom obrazovanju u čl 97. predviđa da se posebni programi usavršavanja za potrebe cjeloživotnog učenja u oblasti visokog obrazovanja mogu organizovati na fakultetima, ali da se pri tom ne smatraju posebnim studijskim programom. Zakon takođe posebno propisuje ko akredituje programe (Savjet), na koji način se vrši provjera stečenih znanja, kao i kada se izdaje diploma polaznicima. Ovim članom se postavlja temelj za usavršavanje i visokoškolaca, standarda za sve visokoškolske ustanove u Crnoj Gori koje bi trebale da rade na usavršavanju svojih studenata i nakon završetka formalnog dijela obrazovanja.

Zakon o nacionalnim i stručnim kvalifikacijama je uveo novinu na osnovu koje se nezaposlena lica ili lica koja su nižeg obrazovnog profila imaju mogućnost da se dokvalifikuju ili prekvalifikuju. U

18 Ustav Crne Gore “Službeni list Crne Gore, broj 1/2007, od 25.10.2007. god, čl. 9.

19 Zakon o obrazovanju odraslih, “Službeni list Crne Gore, broj 20/2011”, čl. 6 stav 3.

20 Zakon o obrazovanju odraslih, “Službeni list Crne Gore, broj 20/2011”, čl. 8.

21 Zakon o obrazovanju odraslih, “Službeni list Crne Gore, broj 20/2011”, čl. 10.

22 Zakon o radu, “Službeni list CG, br. 49/2008, 26/2009, 59/2011 I 66/2012.”, čl.38, stav 2 i 3.

23 Zakon o radu, “Službeni list CG, br. 49/2008, 26/2009, 59/2011 I 66/2012”. čl.38, stav 1.

čl. 3 alineje 3 i 4 su date osnove za provjeru stečenih znanja:

- provjerom znanja, vještina i kompetencija nakon završetka posebnog programa obrazovanja odraslih;
- direktnom provjerom znanja, vještina i kompetencija, u skladu sa katalogom standarda znanja, vještina i kompetencija za odgovarajuću stručnu kvalifikaciju (u daljem tekstu: Ispitni katalog);²⁴, kao i niz pravila o načinima sticanja i priznavanja stranih stručnih isprava u cilju ujedinjavanja Evropskog tržišta rada.

Bitna tačka na koju se oslanja **Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2010 – 2014** je starost društva. Jedan od ciljeva Strategije je obezbijediti uslove za cjeloživotno obrazovanje i veću mobilnost pojedinca. Raditi na priznavanju neformalnog i informalnog učenja i povezivanju ova dva. Osim što zabrinjavajući faktor predstavlja i razlog za usavršavanje postojećih kadrova kako bi i dalje bili konkurentni na tržištu rada. Značajna stavka iznijeta u tački 2.2.5. jeste novina koje je uveo Zakon o nacionalnim i stručnim kvalifikacijama, na osnovu koje cilj same strategije je da se ostvari veza između formalnog i neformalnog obrazovanja u smislu stvaranja programa koji će pružiti mogućnost učenicima koji su rano napustili školu, licima sa smetnjama u razvoju itd., da steknu nacionalnu stručnu kvalifikaciju. Strategijom se predviđa neophodnost daljeg rada na jačanju stručnih kapaciteta lica koja rade kao savjetodavci i uvođenje novih tehnologija u sistem neformalnog obrazovanja. Uoga Centara za stručno obrazovanje je značajnu u promociji cjeloživotnog obrazovanja i obrazovanja odraslih. Svako da Centra za stručno obrazovanje ima ulogu motora pokretača u oblasti obrazovanja odraslih, što se ogleda u programi obrazovanja odraslih koji moraju biti akreditovani kod njih, a činjenica je da većinu programa sami rade po nalogu poslodavca tako da kvalitet samog obrazovanja odraslih djelemično pada i njima na teret osim dijela koji se oslanja na nadležno Ministarstvo. Poseban akcenat je stavljen na ulogu nastavnika koji sada usmjeravaju učenike i kroz prenošenje svojih znanja im pružaju podršku za dalje usavršavanje.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja 2015-2020. Koju je usvojilo Ministarstvo prosvjete Crne Gore, nastavlja misiju Strategije 2010 – 2014 u smislu promocije cjeloživotnog obrazovanja, a sve u cilju povećanja učešća građana u programima cjeloživotnog učenja, povećanja mobilnosti u učenju, jednakost u smislu dostupnosti učenja svima, socijalne kohezije i inkluzije. Cjeloživotno učenje kao pojam se u ovoj strategiji pominje samo u smislu rada na promociji cjeloživotnog obrazovanja i njegovom razvijanju. Dakle kao osnova za razvoj i unapređenje stanja cjeloživotnog obrazovanja predstavlja rad na Nacionalnom okviru kvalifikacija, koji podržava ideje Briške i Kopenhške deklaracije a koje se direktno odnose na priznavanje neformalnog i informalnog obrazovanja a u isto vrijeme teži ka smanjenju broja lica koja rano napuštaju školovanje. Kao jedan od bitnih preduslova za unapređenje stručnog obrazovanja predviđa se i rad na obogaćivanju obrazovne ponude u Crnoj Gori, koja naročito manjka u trećoj kategoriji obrazovnih programa datoj u Zakonu o obrazovanju odraslih u čl.14 st. 3 „*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.*„ Jedna od aktivnosti koja je posebno značajna, a koja je predviđena ovom strategijom jeste i pravljenje jedinstvene baze podataka o licima koja su prošla kroz programe obrazovanja odraslih. U Strategiji obrazovanja odraslih 2015. – 2025. pojašnjen je način donošenja programa obrazovanja *Programe obrazovanja koji vode sticanju stručnih kvalifikacija donosi Ministarstvo rada i socijalnog staranja na prijedlog nadležnog savjeta. Programe 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. Programe obrazovanja za ključne vještine i kompetencije pripremaju, uglavnom, organizatori obrazovanja odraslih uz podršku Centra za stručno obrazovanje.*²⁵ Nakon sprovedenog postupka akreditacije programa za obrazovanje odraslih pristupa se procesu licenciranja organizatora obrazovanja odraslih u skladu sa Pravilnikom o uslovima za osnivanje ustanova obrazovanja i vaspitanja.

Kroz Akcioni plan za primjenu Strategije o stručnog obrazovanja najviše pažnje je posvećeno

²⁴ Zakon o obrazovanju odraslih, "Službeni list Crne Gore, broj 20/2011", od 15.4.2011. god., čl.3 alineje 3 i 4

²⁵ Strategiji obrazovanja odraslih 2015. – 2025, Ministarstvo prosvjete, 2014. god, str. 12.

primjeni **Zakona o nacionalnim i stručnim kvalifikacijama** u cilju promocije cjeloživotnog učenja i neformalnog obrazovanja kroz aktivnosti poput: **Jačanje kapaciteta u institucijama koje će sprovesti Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i stvaranje uslova za njegovu primjenu, itd.**

Bitno je istaći da princip cjeloživotnog obrazovanja polako postaje sastavni dio obrazovnog sistema u Crnoj Gori, pa ga čak predviđa i **Univerzitet Crne Gore** kroz svoju **Strategiju za uvođenje cjeloživotnog učenja 2012-2014**. Integracijom cjeloživotnog učenja u naš obrazovni sistem stvara se neraskidiva veza između osnovnog, srednjeg, visokog obrazovanja i kasnijeg obrazovanja odraslih primjenom ovog principa. Međutim, bez obzira na jasnu međupovezanost cjeloživotnog učenja i školskog, odnosno, akademskog obrazovanja, rad Univerziteta po ovoj strategiji treba biti usmjeren na osnaživanje nastavnog procesa i stvaranje funkcionalnog sistema podrške cjeloživotnog obrazovanja sa nizom akcija koje su usmjerene u tom pravcu.

Postojeći pravni okvir koji određuje domete cjeloživotnog obrazovanja u Crnoj Gori, obuhvata priličan broj subjekata, ali se mora napomenuti da postoje određene manjkavosti koje sprečavaju da ovaj pojam bude u potpunosti primijenljiv na svakog pojedinca i da se postigne njegova svrha koja jeste ostvarenje koristi za pojedinca, poslodavca i društvo neposrednom primjenom stečenog znanja, vještine iskustva u radu.

2. Analiza stanja

2.1 Sistem obrazovanja odraslih u Crnoj Gori – zakonodavni okvir i praksa

Zakonodavni okvir koji uređuje crnogorski obrazovni sistem je prilično uopšteno postavljen bez dovoljno direktnih objašnjenja i pojedinačnih rješenja koja se tiču obrazovanja odraslih. Izostaju i inicijative i aktivnosti u pogledu praćenja međunarodnih trendova u ovoj oblasti, a samim tim i usaglašavanje sa najboljim međunarodnim standardima i praksama, što rezultira ozbiljnim manjkavostima kad je riječ o ukupnom kvalitetu obrazovanja.

Kao slikovit primjer može poslužiti i podatak da je prema Opštoj deklaraciji o ljudskim pravima UN, predviđeno da svako ima pravo na besplatno obrazovanje bar na početnim i opštim nivoima, koje je ujedno i obavezno ali svakako da postoji diskrepanca između crnogorske stvarnosti i ratifikovanih međunarodnih dokumenata. U Crnoj Gori živi 542. 649 lica starosti 10 i više godina. Od tog broja 8 149 je nepismenih, što čini 1,5%²⁶. Uprkos postojanju programa koji nude funkcionalno opismenjavanje licima koja nemaju ni osnovno obrazovanje ova brojka je svakako visoka a dodatnu zabrinutost izaziva i činjenica da je veći broj žena koje su nepismene. One predstavljaju ugroženiji dio društva koji nema mogućnost da ostvari ni svoje pravo na usavršavanje, niti na adekvatan posao koji bi im omogućio da budu socijalno i zdravstveno osigurane sa u starosti obezbijeđenom penzijskom naknadom. Očigledno je da politika ne izražava naklonjenost niti predanost radu na zadovoljenju osnovnih potreba ljudi koji su na marginama društva.

Svakako da se naš zakonodavni okvir može ocijeniti kao prilično usklađen i pozitivno postavljen, ali sa zadržkom prema ocjeni procesa implementacija istih. Brojke koje imamo priliku da svakodnevno susretnemo u štampanim medijima i u izvještajima nisu ohrabrujuće i moramo dodatno uložiti napor u cilju prevazilaženja brojnih prepreka koje se nalaze na putu poboljšanja stanja obrazovanja u Crnoj Gori, naročito na polju stručnog obrazovanja gdje se uočava pad zainteresovanosti lica za nastavkom školovanja ili bilo kog vida usavršavanja nakon završene srednje stručne škole, što je jedan od ciljeva cjeloživotnog obrazovanja, ali koji bilježi negativan trend.

Posmatrajući kroz prizmu cjeloživotnog obrazovanja, identifikovani su različiti programi koji nude raznovrsne vidove, ne samo usavršavanja već i dokvalifikacije, prekvalifikacije i drugih oblika sticanja ključnih kompetencija ili stručnih kvalifikacija. **Metodologijom za izradu programa obrazovanja**²⁷ precizirani su uslovi koje jedan program mora zadovoljiti da bi se mogao sprovesti. Ti uslovi obuhvataju: potrebnu opremu koju organizator obrazovanja odraslih mora posjedovati, ishode učenja, trajanje i kreditnu vrijednost programa, način provjere, izvodače nastave itd. Posebno se ističe značaj vrjednovanja programa: *Modularizovani i kreditno vrednovani programi obrazovanja omogućavaju vertikalnu i horizontalnu mobilnost i poboljšavaju mogućnosti zapošljavanja.*²⁸ Svakako

26 Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2010 – 2025, Ministarstvo prosvjete.

27 Metodologija za izradu programa obrazovanja, Centar za stručno obrazovanje, 08.04.2015.

28 Metodologija za izradu programa obrazovanja, Centar za stručno obrazovanje, 08.04.2015.

da svi programi moraju biti u saglasnosti sa standardima zanimanja i standardima kvalifikacije. Postoje dva načina izrade programa obrazovanja: 1) sam organizator obrazovanja odraslih može pristupiti pisanju programa ili 2) Centar za stručno obrazovanje može izraditi poseban program koji je prilagođen organizatoru, a sve na osnovu instrukcija i želja organizatora.

Postojanje zakonodavnog okvira nije dovoljan sam po sebi bez obzira na kvalitet zakona, nivo implementiranosti i primjene istih bez adekvatnih institucionalnih rješenja koja su tu da daju smisao zakonima. Uprkos manjkavostima koje postoje u radu institucija koje su uključene u procese cjeloživotnog obrazovanja moramo reći da sve postavljene kako bi doprinijele lakšem sprovođenju Strategija i unapređenju kvaliteta i promocije cjeloživotnog obrazovanja ali da su primjetni zastoji i nedostaci koje treba sistemski rješavati i o kojima će biti riječi u nastavku.

2.2 Licenciranje i obuka organizatora obrazovanja odraslih

Nakon sprovedenog postupka akreditacije programa za obrazovanje odraslih, pristupa se procesu licenciranja organizatora obrazovanja odraslih u skladu sa Pravilnikom o uslovima za osnivanje ustanova obrazovanja i vaspitanja.

Posljednji podaci licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u Crnoj Gori²⁹, ukazuju da je **86 organizatora obrazovanja odraslih**, koji nude **95 programa obrazovanja** koji vode sticanju stručnih kvalifikacija (koje je pripremio Centar za stručno obrazovanje) i **72 akreditovana programa** (koji vode sticanju ključnih vještina i razvoju ključnih kometencija)³⁰. Ti programi su neravnomjerno raspoređeni po opštinama:

1.	Podgorica	40
2.	Nikšić	10
3.	Cetinje	0
4.	Danilovgrad	3
5.	Budva	5
6.	Bar	0
7.	Ulcinj	1
8.	Kotor	2
9.	Tivat	0
10.	Herceg Novi	2
11.	Berane	4
12.	Kolašin	0
13.	Bijelo Polje	11
14.	Pljevlja	3
15.	Mojkovac	1
16.	Plav	1
17.	Rožaje	2
18.	Plužine	0
19.	Šavnik	0
20.	Žabljak	1
21.	Andrijevica	0

Tabela 1. Presjek organizatora po opštinama Crne Gore³¹

²⁹ Podaci Centra za građansko obrazovanje (CGO) prikupljeni u skladu sa Zakonom o slobodnom pristupu informacijama u prvom kvartalu 2015.

³⁰ Odgovor Centra za stručno obrazovanje na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 01 – 125/2, od 05.03.2015.

³¹ Preuzeto iz Spiska licenciranih organizatora obrazovanja odraslih Centra za stručno obrazovanje, str. 2.

Najveći broj programa je koncentrisan u tri najveća grada - Podgorica (40), Nikšić (10) i Bijelo Polje (11), dok u ostalim gradovima ili uopšte ne postoje organizatori obrazovanja ili se ta brojka kreće do pet organizatora.

Nakon završenog procesa licenciranja i dobijanja licence ne postoje definisane procedure za produžavanje licence niti vremensko ograničenje trajanja licence. Zakonom o obrazovanju odraslih niti Pravilnikom o postupku licenciranja ustanova u oblasti vaspitanja i obrazovanja u načinu vođenja registra licenciranih ustanova nisu predviđeni uslove pod kojima organizatori mogu da izgube licencu, međutim posebnim Pravilnikom o načinu postupka izdavanja i oduzimanja licenci za rad ispitivača, kao i obliku i sadržaju licence za rad ispitivača je ovo pitanje regulisano za licencirane ispitivače.

Uzimajući u obzir da do sada nisu vršene kontrole kvaliteta nije bilo ni oduzimanja licenci organizatorima obrazovanja odraslih. Međutim od 2015. godine. Centar za stručno obrazovanje je počeo sa kontrolom kvaliteta što će rezultirati kako unapređenjem kvaliteta kod licenciranih organizatora, tako i gubitkom licence kod onih koji više ne zadovoljavaju propisane kriterijume.

Poseban problem predstavljaju organizatori obrazovanja koji vrše obuke bez odgovarajuće licence, čije diplome nisu validne i koji predstavljaju svojevrsan vid sivog tržišta u ovoj oblasti. Oni naplaćuju svoje usluge korisnicima bez mogućnosti da im izdaju priznatu diplomu, a pri tome nanose štetu državi ne plaćajući porez za date usluge.

Posebno je pitanje osposobljenosti nastavnog kadra, jer zakon propisuje da svi nastavnici **moraju** biti andragoški osposobljeni.³² U Strategiji obrazovanja odraslih 2015 – 2025. navodi se da je andragošku obuku prošlo blizu 200 nastavnika i stručnih saradnika, zaposlenih u institucijama/organizacijama za obrazovanje odraslih.

Sam odabir nastavnog kadra nije ujednačen u cijeloj Crnoj Gori. Pojedini organizatori vrše odabir na osnovu stručnih kompetencija, a izbor vrši Nastavničko vijeće škole³³, dok drugi dio organizatora bira predavače na osnovu Standarda kvalifikacije i Ispitnog kataloga koji je jasno propisao uslove koje mora da ispunjava predavač. Ovdje Nastavno vijeće ne igra ulogu, već se predavači angažuju na osnovu odluke poslodavca koji ih imenuju.³⁴ Sledeća grupa organizatora vrši odabir nastavnog kadra putem oglasa na lokalnom mediju i informativnog razgovora sa prijavljenim kandidatima koji vrši projektni tim.³⁵ Ova tri primjera ilustruju raznolikost načina odabira i obuke nastavnog kadra za obrazovanje odraslih, ali i činjenicu da ne postoji jedinstven standard za oglašavanje, evaluiranje i primanje u radni odnos ovog osoblja.

Takođe, treba naglasiti da je u svakom od pristiglih odgovora naglašeno da su svi izvođači obuka prošli andragošku obuku, od strane licenciranih trenera. Podsjećanja radi, u Crnoj Gori ne postoji katedra za andragoško obrazovanje nastavnog kadra.

2.3 Promocija cjeloživotnog obrazovanja među ciljnom populacijom

Iako Zakon o obrazovanju odraslih³⁶ propisuje da *Organizator obrazovanja javno objavljuje program obrazovanja (publikacija, websajt i dr), najkasnije mjesec dana prije upisa kandidata*, čime je organizator uslovljen da mora javno objaviti konkurs ili poziv za nove polaznike, izuzetno je teško učinkovito sprovesti programe stručnog obrazovanja ukoliko ne postoji neki vid oglašavanja istih ili sistem koji će upućivati lica da iskoriste ovaj vid usavršavanja.

32 Zakonu o obrazovanju odraslih, Službeni list br. 20/11, čl. 21, stav 2.

33 Odgovor JU Srednja mješovita škola "Vuksan Đukić" Mojkovac na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 178, od 07. 04.2015.

34 Odgovor JU Srednja stručna škola "Ivan Uskoković" Podgorica na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 408, od 11. 03.2015.

35 Odgovor JU Srednje medicinske škole „Dr Branko Zogović“ na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, (odgovor je stigao putem maila, pa time ne posjeduje broj Rješenja 2.3.2015. god).

36 Zakon o obrazovanju odraslih, Službeni list br. 20/11, čl. 20.

Zakonskom definicijom su obuhvaćeni svi elementi cjeloživotnog obrazovanja, ali se nameće pitanje da li je brojka od 8, 715 lica koja su prošla neki vid neformalnog obrazovanja dovoljna za period od četiri godine imajući u vidu da je stopa nezaposlenosti krajem 2014. godine³⁷ bila oko 34 700 lica, a ne računajući lica koja su brisana sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore po različitim osnovima. Ovi podaci ukazuju da je potreban dodatni rad na promociji ovih vidova usavršavanja kako bi se smanjio postotak lica koja su korisnici usluga i nadoknade Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, čime bi se omogućilo dodatno punjenje budžeta države i izvršio podsticaj procesima (samo) zapošljavanja kroz niz aktivnosti koje će dati olakšice i pomoć preduzetnicima, ali u većoj mjeri nego što je to do sada činjeno. Stoga je novim Planom obrazovanja odraslih za period od 2015 - 2019. planiran rad na *promovisanju prednosti cjeloživotnog učenja i realizovanje promotivnih kampanja, sajмова, obilježavanje Dana pismenosti, Dana starih i sl. namijenjenih podsticanju građana za aktivnu participaciju u programima CŽU* što je prostor za intervenciju u ovom pravcu. Ipak, ostaje zabrinutost nad brojnim neizvršenim obavezama iz akcionih planova za 2012. i 2013. godinu.

Brojni dokumenti iz ove oblasti ukazuju da je neophodan dalji rad na promociji cjeloživotnog obrazovanja, od strane ne samo Centra za stručno obrazovanje, već i drugih socijalnih partnera koji iz ovog vida obrazovanja mogu imati koristi. Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2010 – 2025. konstatuje: *«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»*.³⁸ Trenutno ne postoji jedinstven website ili e-platforma koja poslužila kao jedna vrsta elektronskog informatora, a do sistematičnih informacije potencijalni korisnici programa još uvijek teško dolaze. Takođe, značajan broj organizatora ne posjeduje sopstvenu web stranicu niti su prisutni na društvenim mrežama, iako su to danas lako dostupni a veoma efikasni načini komuniciranja i promocije programa čime bi oni kao privatni organizatori obrazovanja odraslih imali višestruku korist.

Akcionim planom za sprovođenje Strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2010-2014. godine predviđene su mjere za promociju cjeloživotnog obrazovanja kroz postizanje saradnje sa lokalnim samoupravama, organizatorima obrazovanja odraslih i preduzeća kako bi se postigao cilj podizanja svijesti o značaju ulaganja u ljudske resurse. Uprkos ovakvom planiranju u **Informacijama o realizaciji aktivnosti iz Akcionog plana za sprovođenje Strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori za 2012. i 2013. godinu**, koje smo dobili od Ministarstva prosvjete, nema informacija o sprovedenim aktivnostima, uprkos činjenici da je vremenski rok postavljen kao kontinuirana aktivnost u toku 2012 - 2013. godine. U cilju detaljnijeg proučavanja trendova u domenu (ne)zapošljenosti u Crnoj Gori i efekata koje programi obrazovanja odraslih, imaju na te tokove, potrebni su vjerodostojni statistički podaci i mjerljivi rezultati, koji trenutno ne postoje

2.4 Evidencija o obimu i efektima programa za cjeloživotno učenje

Organizatori obrazovanja su podijeljeni u 3 grupe:

- 1) obuke, prekvalifikacije, dokvalifikacije, usavršavanja i stručno usavršavanje;
- 2) sticanje i poboljšanje ključnih vještina i ključnih kompetencija (stranih jezika; crnogorski jezik za strance, korišćenje informacijskih i komunikacijskih tehnika; poduzetništva, itd);
- 3) sticanje znanja i vještina za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu socijalnu integraciju, poboljšanje kvaliteta života, zdravlja, obrazovanja, socijalne vještine, treće doba i slično.³⁹

³⁷ Preuzeto sa sajta Zavoda za zapošljavanje, stanje na dan 15.12.2014.

³⁸ Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2010 – 2025, Ministarstvo prosvjete, str.22.

³⁹ Zakon o obrazovanju odraslih, Službeni list Crne Gore, br. 20/11, čl. 14 stav 2.

Redni broj	Opština	Stručne kvalifikacije (broj organizatora)	Ključne kompetencije (broj organizatora)	Mješovito (broj organizatora)	Ukupan broj organizatora
1	Podgorica	18	20	2	40
2	Nikšić	3	4	3	10
3	Bijelo Polje	7	2	2	11
4	Budva	2	2	1	5
5	Herceg Novi	/	1	1	2
6	Berane	3	1	/	4
7	Danilovgrad	/	2	1	3
8	Žabljak	1	/	/	1
9	Plav	1	/	/	1
10	Pljevlja	1	1	1	3
11	Kotor	1	1	/	2
12	Mojkovac	/	1	/	1
13	Rožaje	1	1	/	2
14	Ulcinj	/	/	1	1
		38	36	12	86

Tabela 2. Struktura organizatora obrazovanja⁴⁰

Dakle, organizatori obrazovanja odraslih su prilično ujednačeni u programima koje nude svojim polaznicima. U brojkama to se ilustruje sa 38 organizatora koji nude programe sticanja stručnih kvalifikacija i 36 organizatora koji nude programe za sticanje ključnih kvalifikacija.

r.b.	Opština	Broj licenciranih organizatora koji sprovode obrazovanje odraslih (u opštini)	Organizatori koji sprovode programe sticanja znanja i vještina za strane jezike	Organizatori koji sprovode programe za sticanje znanja i vještina iz oblasti pružanja kozmetičarskih i frizerskih usluga	Organizatori koji sprovode programe za sticanje znanja i vještina iz oblasti računara i jezika	Organizatori koji sprovode programe za sticanje znanja i vještina iz mješovitih oblasti uključujući i oblast računara, jezika, kozmetičara i frizera	Ostali organizatori
1	Podgorica	40	14	8	4	1	13
2	Nikšić	10	1	/	1	4	4
3	Bijelo Polje	11	/	/	2	2	7
4	Budva	5	2	/	/	1	2
5	Herceg Novi	2	1	/	/	1	0
6	Berane	4	/	1	/	1	2
7	Danilovgrad	3	/	/	2	/	1

⁴⁰ Mješoviti organizatori obrazovanja odraslih predstavljaju one organizatore koji u okviru svojih aktivnosti nude i programe sticanja ključnih kompetencija i stručnih kvalifikacija.

8	Žabljak	1	/	/	/	/	1
9	Plav	1	/	/	/	/	1
10	Pljevlja	3	1	/	/	/	2
11	Kotor	2	/	/	1	/	1
12	Mojkovac	1	/	/	/	1	/
13	Rožaje	2	/	/	/	1	1
14	Ulcinj	1	/	/	/	1	/
		86	19	9	10	13	35
			51 (opšteobrazovni programi)				

Tabela 3. Poređenje broja programa koji spadaju u opšteobrazovne u odnosu na ostale programe

Proučavajući strukturu organizatora uočava se trend visokog broja organizatora koji nude sticanje stručne kvalifikacije kozmetičar/ka, a što se tiče ključnih kompetencija tu dominiraju poznavanje rada na računaru i škole jezika. Iz ovog se može pretpostaviti da ova zanimanja možda pružaju više šansi za zapošljenje, ali nedostatak baze podataka o isplativnosti programa ograničava zaključivanje na osnovu egzaktnih podataka. Nedostaju programi treće kategorije koji su neophodni ne za sticanje ključnih vještina ili stručnih kvalifikacija, već onih koji će poslužiti kao vid usavršavanja pojedinačnih znanja u oblasti poput građanske demokratije, zaštite životne sredine, održivog razvoja, života u porodici, uspješne društvene integracije, podizanja kvaliteta života, zdravstvene edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba...⁴¹ «Evidentan je i problem nedostatka licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u pojedinim djelovima Crne Gore (južni region), kako bi se na adekvatan način osigurao princip uravnotežene ponude i primjene principa cjeloživotnog učenja na teritoriji cijele države»⁴².

S obzirom na to da su većina organizatora privatne ustanove (organizacije) koje ne podliježu obavezi dostavljanja bilo kakvih informacija u vezi sa njihovim poslovanjem i programima koje sprovode, shodno Zakonu o slobodnom pristupu informacijama, otežava se proces prikupljanja informacija o polaznicima, programima, načinu finansiranja itd. U Crnoj Gori postoji 29 (5 osnovnih škola, 22 srednje škole i jedna ustanovu višeg stručnog obrazovanja) organizatora obrazovanja odraslih koji su osnovani od strane države, a među njima su mahom srednje stručne škole, koje nude sticanje potrebnih znanja i vještina iz oblasti kojim se bave njihovi obrazovni programi.

Obradom prikupljenih podataka identifikovano je nekoliko problema koji oslikavaju stvarnu sliku cjeloživotnog obrazovanja u Crnoj Gori. Prvenstveno se radi o nedostatku statistike koja se odnosi na broj polaznika po programima i organizatorima, ali i podataka o tendencijama po godinama kako bi se utvrdilo da li zainteresovanost za određenim programima raste ili opada. Ovo istraživanje pokazalo je da je 4 082 polaznika uspješno završilo programe obrazovanja odraslih. Takođe, podaci ukazuju da je prolaznost izuzetno visoka, ali to nameće i pitanje: *koliki je broj lica, koji su prošla neke od programa obrazovanja odraslih, zapošljeno nakon obavljenog usavršavanja?*

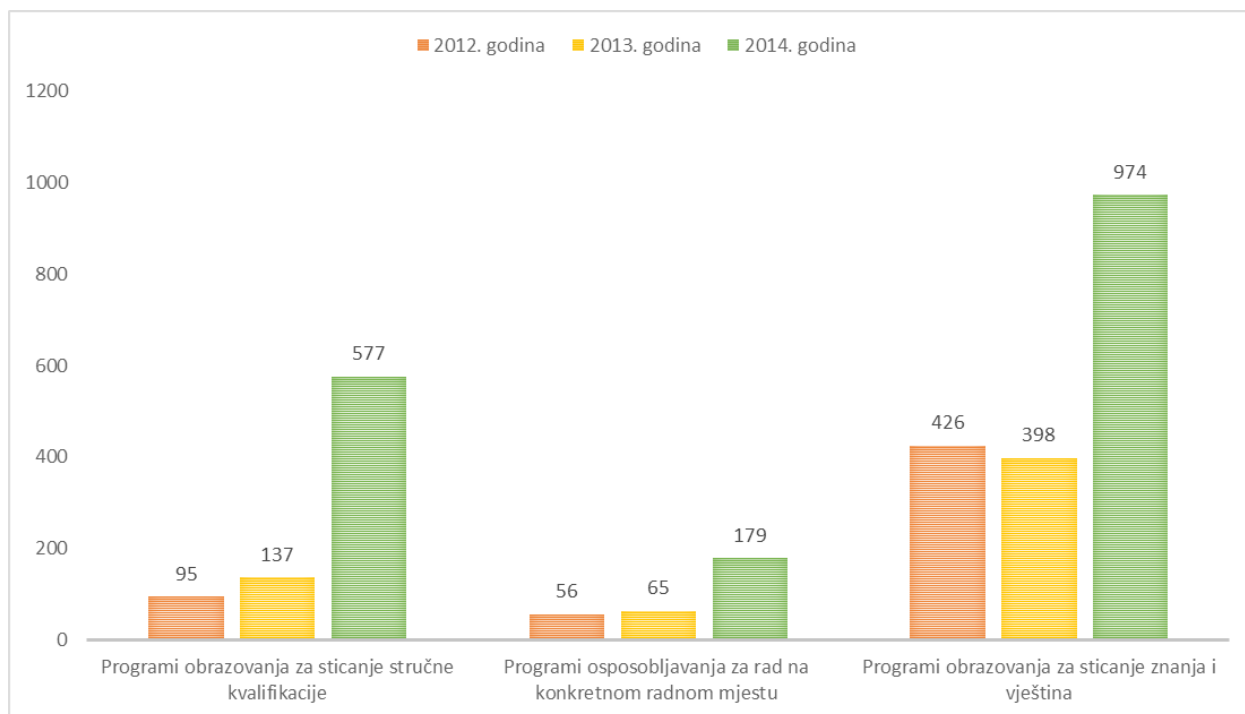
U Planu obrazovanja odraslih za period od 2015 - 2019. konstatuje se da u Crnoj Gori i dalje ne postoji mehanizam sistematskog prikupljanja podataka o tome koliko odraslog stanovništva učestvuje u različitim vidovima obrazovanja i učenja i kakve su njihove obrazovne potrebe, što ne ide u prilog kreiranju obrazovne ponude i planiranju aktivnosti u ovoj oblasti.⁴³ Shodno tome, kao jedna od prioritarnih aktivnosti predviđeno je i osmišljavanje mehanizma za stvaranje jedinstvene baze podataka o učešću građana u aktivnostima cjeloživotnog obrazovanja i učenja.

⁴¹ Zakon o obrazovanju odraslih, Službeni list br. 20/11, čl.14, st. 2.

⁴² Plan obrazovanja odraslih 2015-2025, str. 7.

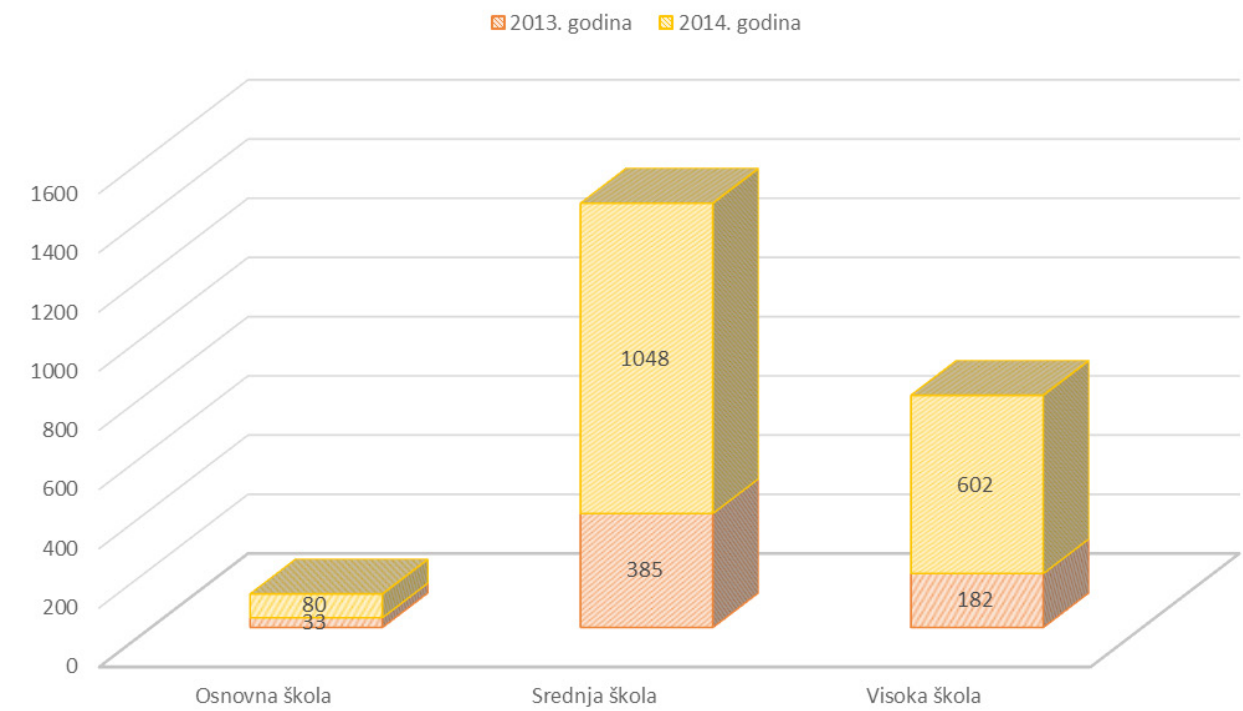
⁴³ Plan obrazovanja odraslih 2015-2025, Ministarstvo prosvjete, str.8.

Za potrebe ove studije sprovedeno je ograničeno istraživanje na reprezentativnom uzorku organizatora obrazovanja odraslih, ali se prikupljeni podaci ne mogu smatrati potpunim. Kako ne postoji predviđen model izvještavanja Centra za stručno obrazovanje ili Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, organizatori nemaju sistematične podatke niti svi posjeduju sve tražene podatke. Od organizatora obrazovanja su traženi podaci o broju licenciranih programa za obrazovanje odraslih koje sprovodi njihova ustanova, broju polaznika koji su započeli pohađanje programa i koji su uspješno završili programe obrazovanja odraslih, kako su financirani programi i na koji način se vrši odabir nastavnog kadra.



Grafik 1: Broj lica koja su prošla neke od navedenih programa po godinama

Prema godišnjim izvještajima o radu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore iz 2012, 2013. i 2014. godine, broj lica koja se obrazuju preko programa koje organizuje Zavod u saradnji sa ostalim socijalnim partnerima se povećava iz godine u godinu. U programima obrazovanja za sticanje znanja i vještina uočljiv je rast koji se ogleda u oko 400 lica koja su u odnosu na 2013. godinu stekla određenu stručnu kvalifikaciju. I dalje je prisutan trend malog broja lica koja se u odnosu na druge dvije kategorije obučavaju za rad na konkretnom radnom mjestu. Najveće interesovanje postoji za programe sticanja ključnih kompetencija tako da je broj lica koja su se na ovaj način usavršavala u 2014. više nego udvostručen u odnosu na prethodnu godinu. Ovo je pozitivan trend, ali mora biti inteziviran, kako bi rezultati bili vidljiviji, naročito na polju preduzetničkog učenja koje se može iskoristiti kao jedan od metoda rješavanja dugotrajne nezaposlenosti.



Grafik br. 2 Broj lica koja su sa određenom stručnom spremom učestvovala u programima obrazovanja i osposobljavanja odraslih

Iz grafika broj 2 vidi se da je struktura lica koja prolaze kroz ove programe prilično šarolika. Najveći broj je onih lica koja su sa srednjom stručnom spremom učestvovala u nekom od vidova obrazovanja i osposobljavanja odraslih, zahvaljujući činjenici da su i oni najbrojnija grupa na evidenciji ZZZCG, a u posljednje dvije godine taj broj iznosi 1 430 lica. Sa visokom stručnom spremom imamo 784 lica i sa osnovnom školom imamo 121 lice. Podatak u Godišnjem izvještaju ZZZCG za 2014. godinu ukazuje na *dominantno učešće od 17.705 ili 51,04% pripada nezaposlenim sa III, IV i V stepenom obrazovanja (31.12.2013. godine 17.454 ili 50,6%), nezaposleni sa VI, VII i VIII sss čine 31,38% ili 10.884 (31.12.2013. godine 10.947 ili 31,7%), a nezaposleni sa I i II sss – 6.098 ili 17,71%, (31.12.2013. godine 6.113 ili 17,58%)*⁴⁴ što uporedivši sa podacima lica koja su se na bilo koji način usavršavala predstavljaju jedva 5% nezaposlenih na evidenciji Zavoda, što nije ohrabrujući podatak s obzirom na to da govorimo o cjeloživotnom obrazovanju koji je Programom rada ZZZCG za 2013. i 2014. godinu naveden kao jedan od ciljeva.

Primijetno je da vrlo mali broj lica koja prođu programe neformalnog obrazovanja, steknu zaposlenje nakon programa, što se da vidjeti iz tabele date ispod:

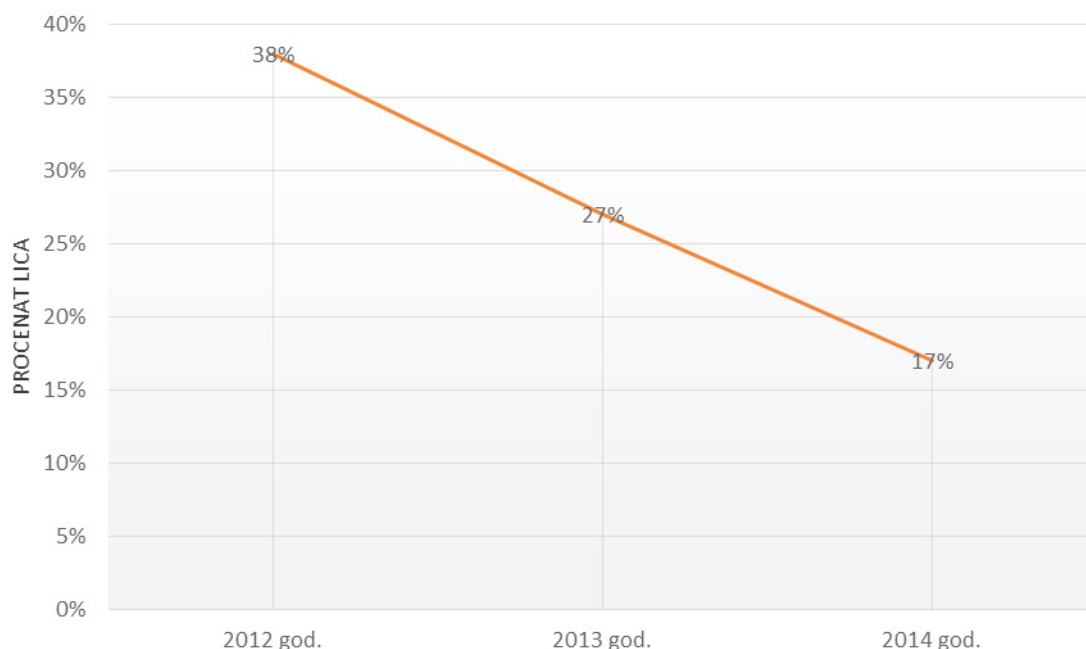
Godina	Broj lica koja su prošla neki od programa neformalnog obrazovanja	Broja lica koja su se zaposlila nakon završenog programa neformalnog obrazovanja	Procenat
2012.	565 lica	214 lica	38%
2013.	600 lica	161 lice	27%
2014.	1 649 lica	283 lica	17%

Tabela 4. Prikaz broja lica koja su prošla programe neformalnog obrazovanja i broj lica koja su nakon okončanja tih programa pronašla zaposlenje⁴⁵

⁴⁴ Godišnji izvještaj o radu ZZZCG za 2014. godinu, ZZZCG, str. 7.

⁴⁵ Rješenje Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, br. 0601-100/42/3.

Uočljiv je i procentualni pad u broju lica koja pronadu zapošljenje nakon okončanih programa neformalnog obrazovanja te se može zaključiti da uprkos povećanju broja lica koja završavaju programe neformalnog obrazovanja, politika cjeloživotnog obrazovanja očigledno ne dovodi do željenog rezultata, a to je veća zapošljenost, što treći grafik i pokazuje.



Grafik 3: Grafički prikaz pada broja lica koja se zapošljavaju nakon programa neformalnog obrazovanja po godinama

2.5. Finansiranje programa obrazovanja i stručnog osposobljavanja odraslih

Takođe, odgovori na zahtjeve za slobodan pristup informacijama u čijoj osnovi su bila gore nabrojana pitanja, oslikavaju još jedan problem - finansiranja ovih programa. Naime, finansiranje najvećeg broja programa potiče iz sredstava polaznika ili organizacije koja ih je uputila na dati program ili u konačnici Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i Centra za stručno obrazovanje. Pri tome sredstva Zavoda i Centra se iz godine u godinu značajno smanjuju.

Centar za stručno obrazovanje pokriva troškove za polaznike programa osnovnog obrazovanja odraslih⁴⁶, dok je Godišnjem izvještaju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2014. godinu navedeno: «Na predlog Komisije za izbor programa aktivne politike zapošljavanja, Upravni odbor Zavoda je odobrio sredstva za: realizaciju programa obrazovanja i osposobljavanja, u iznosu od 643.716,75€, za 1.611 lica iz evidencije Zavoda, što je za 1.111 lica iznad planiranog broja učesnika u 2014.godini; i realizaciju programa osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu, u iznosu od 157.503,74€, za 203 lica iz evidencije Zavoda, što je za 3 lica iznad planiranog broja učesnika u 2014.godini.»⁴⁷

Zakon o obrazovanju odraslih predviđa načine finansiranja programa: «sticanje osnovnog obrazovanja, odnosno osposobljavanja za prvu kvalifikaciju odrasli ne plaća troškove obrazovanja; za programe obrazovanja koji se finansiraju iz javnih prihoda (programi prekvalifikacije, dokvalifikacije, specijalizacije, stručnog usavršavanja, odnosno sticanja ključne vještine i dr), koji su obuhvaćeni godišnjim planom obrazovanja, odrasli ne učestvuju u troškovima obrazovanja. Izuzetno od st. 1

⁴⁶ Rješenje Centra za stručno obrazovanje br. 01-125/3, 05.03.2015. godine.

⁴⁷ Godišnji izvještaj o radu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2014. godinu.

i 2 ovog člana, odrasli plaća troškove obrazovanja prema individualnom ugovoru koji zaključuje sa organizatorom obrazovanja.⁴⁸ Na taj način je svaki oblik usavršavanja pojedinca koji nije prepoznat kao prioritetan kroz Vladinu politiku ostavljen pojedincu da pokrije troškove, bilo da to čini lično ili da to neko treći radi za njega, što nije podsticajno u postojećoj ekonomskoj situaciji u Crnoj Gori.

Akcionim planom za sprovođenje Strategije razvoja stručnog obrazovanja u CG 2010-2014 godine, kao strateški cilj je postavljeno unapređenje procedura u strateškim važnim oblastima stručnog obrazovanja poput finansiranja, upravljanja i rukovođenja, razvoja kvalifikacija, obezbjeđivanju kvaliteta, upisnoj politici, izdavanju udžbenika itd. Odatle i ideja o decentralizaciji na polju finansiranja, ne samo stručnog već i cjeloživotnog obrazovanja čime bi se rasteretio postojeći centralizovan sistem. Ali, o (ne)sprovođenju istog ne postoje podaci u Izvještaja o sprovođenju akcionog plana.⁴⁹

Dalje, ne postoje budžetska sredstva opredijeljena za istraživanja u ovoj oblasti, niti zakonska obaveza poslodavaca da izdvajaju potrebna sredstva za dalje stručno usavršavanje zaposlenih. *S obzirom na to da ne postoje posebni obavezni fondovi za obrazovanje odraslih, ne postoji ni obaveza privrednih subjekata i državnih ustanova za obavezna izdvajanja sredstava namijenjenih za obrazovanje odraslih. Jedino Zavod za zapošljavanje Crne Gore u skladu sa svojim programima za smanjenje nezaposlenosti i otklanjanje nesklada na tržištu rada izdvaja sredstva za finansiranje programa obuke za nezaposlena lica, u cilju povećanja njihovih znanja, vještina i kompetencija potrebnih tržištu rada.*⁵⁰ Ovo su otežavajući faktori u procesu stvaranja društva znanja, posebno imajući u vidu da je prosječna plata u Crnoj Gori 482 eura, a potrošačka korpa 795 eura⁵¹, što znači da je prostor za ovu vrstu ulaganja u sebe pojedincima značajno ograničen. Kako je moguće uticati na pojedinca da nastavi usavršavanje u takvom okruženju ukoliko većina građana jedva uspijeva da pregura mjesec, a pri tom mora još i da plati neki program koji bi hipotetički trebao doprinijeti mogućnosti njegovog zapošljenja? To nije pozitivno okruženje za razvoj cjeloživotnog obrazovanja, niti motivišuće djeluje na pojedinca da nastavi da se dalje usavršava. Većina ovih programa namijenjena je licima koja su nezapošljena, tako da bi dalje obučavanje samo predstavljalo dodatan teret na ionako opterećen budžet pojedinca.

2.6 Priznavanje neformalnih vidova obrazovanja

Priznavanje neformalnih vidova obrazovanja je omogućeno donošenjem Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.⁵² Ovaj Zakon daje i definiciju nacionalnih stručnih kvalifikacija i vezanih pojmova: *Stručna kvalifikacija je radna, odnosno stručna osposobljenost potrebna za obavljanje zanimanja ili pojedinih poslova u okviru zanimanja, zasnovana na kompetencijama, zatim standard zanimanja je dokument koji propisuje sadržaj stručne kvalifikacije na određenom nivou zahtjevnosti i određuje potrebna znanja, vještine i kompetencije, koje lice mora posjedovati za obavljanje ključnih poslova u zanimanju i kompetencija je sposobnost primjene znanja i vještina u uobičajenoj i/ili promjenljivoj radnoj situaciji.*⁵³

Ovaj zakonodavni korak je osnažen institucionalno kroz ustanovljenje Ispitnog centra Crne Gore kao nadležnog ispitivača za potrebe sticanja sertifikata. Ispitni centra je u periodu 01.01.2012. – 31.12.2014. primio 292 zahtjeva za provjeru znanja, vještina i kompetencija⁵⁴ i organizovao 17 provjera znanja.⁵⁵ Organ koji je zadužen za izdavanje sertifikata za lica koja su prošla provjeru znanja u Ispitnom Centru je

48 Zakon o obrazovanju odraslih, Službeni list br. 20/11, čl. 36.

49 Informacija o realizaciji aktivnosti iz akcionog plana sprovođenja strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori za 2012. i 2013. godinu, Ministarstvo prosvjete.

50 Plan obrazovanja odraslih 2015-2025, Ministarstvo prosvjete str. 12.

51 <http://www.bankar.me/tag/prosjecna-plata-u-crnoj-gori/>

52 Službeni list br. 80/08

53 Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, Službeni list br. 80/08, čl. 7.

54 Odgovor Ispitnog centra na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 01 – 333/3, od 16.03.2015.

55 Odgovor Ispitnog centra Crne Gore na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 01 – 439/3, od 23.04.2015.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja i oni tu funkciju vrši tek godinu dana (od aprila 2014. godine). Prema podacima koji su dobijeni od strane ovog ministarstva tokom 2014. godine izdali su 131 sertifikat o stečenim nacionalnim stručnim kvalifikacijama.⁵⁶

*Sertificiranje stručnih kvalifikacija omogućava licima sa nižim nivoom obrazovanja, nezaposlenim i licima koja su rano napustila obrazovanje da steknu osnovnu stručnu kvalifikaciju (kvalifikaciju za prvo zanimanje) ili da se prekvalifikuju ili dokvalifikuju.*⁵⁷ Uočljiv je problem nedovoljnog broja organizovanih provjera znanja, vještina i kompetencija, čime je određen broj lica uskraćen za mogućnost sticanja sertifikata, a posljedično i zapošljenja (posebno u uslužnim djelatnostima, na pr. turistički vodič/vodičkinja). Činjenica da je Ispitni centar Crne Gore zadužen za eksterno-interne i eksterne provjere znanja u osnovnim školama, završne ispite u srednjim školama, organizovanje državnih takmičenja i druge aktivnosti u cilju pripreme testova, brošura itd. i da to predstavlja izuzetno obiman posao. Sam obim posla ne smije biti opravdanje za samo 17 provjera znanja, vještina i kompetencija u periodu od 2 godine što je manje nego jednom mjesečno. Kako ne postoje mjerljivi podaci o broju lica koja se obrazuju kroz različite programe za sticanje znanja, vještina i kompetencija uz lica koja nijesu prošla te programe a koji su na druge načine stekli potrebna znanja, teško je procijeniti koliko provjera znanja bi se trebalo organizovati na godišnjem nivou.

Broj organizovanih provjera znanja, vještina i kompetencija je nedovoljan, čime je određen broj lica uskraćen za mogućnost sticanja sertifikata i na taj način su direktno onemogućeni da dođu do zapošljenja. Ova činjenica je uslovljena komplikovanim sistemom izdavanja dozvola i provjera znanja. Na primjer, u slučaju uslužnih djelatnosti (turistički vodič/vodičkinja), prepliću se nadležnosti 4 institucije organizatora obrazovanja odraslih (*edukacija, interna provjera i interni sertifikat*), Ispitni centar CG (*provjera za koju nije potrebna prethodna obuka*), Ministarstvo rada i socijalnog staranja (*izdavanje sertifikata na bazi dokumentacije o provjeri od strane Ispitnog centra*) i Ministarstva održivog razvoja i turizma (*dozvola za rad i legitimacija na bazi sertifikata Ministarstva rada i socijalnog staranja*).⁵⁸ Ovaj slučaj uprošćeno prikazuje cjelokupan proces koji se nameće kao zahtjevno institucionalno rješenje, a koji može uzrokovati brojne probleme licima koja se na ovaj način usavršavaju i planiraju da dođu do zapošljenja.

Prvi izdati sertifikati za nacionalne stručne kvalifikacije, su uručeni 24. aprila 2014. godine. **Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama je donijet 2008. godine, Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija 2010. godine, a 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 osposobljavanja⁵⁹ - 2009. godine.** Date činjenice upućuju na zaključak da za šest godina primjene Zakona, nije bilo konkretnih rezultata, tj. sertifikovanih polaznika programa za obrazovanje odraslih.

Posebno treba istaći da su se ispitivanja za sticanje datih sertifikata, do sada sprovedena za samo 4 stručne kvalifikacije, što je nedovoljno ukoliko uporedimo sa brojem organizatora koji nude ove vrste programa koji vode sticanju stručnih kvalifikacija. Uzevši u obzir činjenicu da se testiranje može vršiti bez potrebe da je ispitanik prošao neki od licenciranih programa obrazovanja odraslih, što direktno omogućava i vrednovanje različitih vidova učenja, imamo situaciju da lica koja su prošla neke od programa za sticanje stručnih kvalifikacija nisu u mogućnosti da steknu nacionalni sertifikat zbog nepostojanja organizovanih provjera kod Ispitnog centra.

56 Odgovor Ministarstva rada na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 007 - 23/15-3, od 08.04.2015.

57 Strategija obrazovanja odraslih u Crnoj Gori 2010 - 2014, str. 17.

58 Odgovor Fakulteta za biznis i turizam Budva, 25.02.2015.

59 Ministarstvo prosvjete, Službeni list CG, br. 43 od 3. jula 2009.

Redni broj	Stručna kvalifikacija	Broj izdatih sertifikata
	Planinski vodič	13
	Turistički vodič	64
	Komercijalista u željezničkom saobraćaju	30
	Konduktar u željezničkom saobraćaju	24

Tabela 5. Kratak pregled pojedinačnih kvalifikacija za koje su izdati sertifikati u 2014. godini⁶⁰

U pogledu usklađivanja sa evropskom praksom vrednovanja obrazovanja odraslih, preduzeti su prvi koraci na uvođenju ECVET u cenogorski obrazovni sistem. Evropski sistem kreditnog vrednovanja (u daljem tekstu: ECVET) predstavlja evropski instrument za podršku cjeloživotnom učenju, mobilnosti evropskih učenika i fleksibilnosti puteva učenja za postizanje kvalifikacija.⁶¹ Na nivou Strateškog okvira i sprovođenja Akcionog plana za sprovođenje Strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2010 – 2014. godine, urađen je dio podloge za kreditno vrednovanje ishoda učenja kroz usvajanje Osnove za modularizaciju i kreditno vrednovanje obrazovnih programa stručnog obrazovanja 2012. godine.⁶²

Napredak je učinjen samim razvojem sistema koji predviđa sve korake koji vode ka nastanku jednog programa obrazovanja odraslih. Prvi korak u izradi programa je izrada *standarda zanimanja* u kom su dati naziv i kod zanimanja, nivo zahtjevnosti, područje rada, stručna znanja i vještine koje polaznik treba da posjeduje po završetku programa, radne zadatke sa kojima će se susretati u poslu itd. On predstavlja važan dokument u domenu postizanja veće povezanosti sa tržištem rada a sve u cilju razvoja date djelatnosti. Nakon izrade standarda zanimanja slijedi izrada *standarda kvalifikacije*. U standardu kvalifikacije se detaljnije pojašnjavaju i razrađuju pojmovi i vještine kojima će kroz ovaj program ovladati polaznici uz **kreditno vrednovanje jedinica ishoda učenja**. Kreditno vrednovanje omogućava priznavanje stečenih znanja u određenom programu i ujedno predstavlja dokument koji sadrži podatke o povezanost sa drugim zanimanjima koja se kroz sistem kreditnog vrednovanja ishoda učenja mogu priznati ukoliko lice poželi da se prekvalifikuje. Ispitni katalog predstavlja sledeći korak i osnov za postupak provjere stručne kvalifikacije ili priznavanje inostranog sertifikata. Na kraju na osnovu gore pomenutih dokumenata nastaje program obrazovanja odraslih. Proces jeste zahtjevan ali se može pokazati izuzetno korisnim za sve polaznike programa obrazovanja odraslih jer im daje mogućnost *prenosa stečenih znanja u vidu kredita*⁶³ između srodnih programa, što ujedno i usaglašava naš sistem sa evropskim.

Kako je ovo i dalje relativno nov institut, potrebno je intezivnije raditi na primjeni zakona, ali i sprovoditi istraživanja radi prikupljanja podataka od poslodavca kako bi se procijenilo koliko oni prilikom zapošljavanja vrjednuju neformalno obrazovanje i u kojoj mjeri ga smatraju za kvalitetan rad svojih zaposlenih.

⁶⁰ Podaci dobijeni u Rješenju Ministarstva rada i socijalnog staranja, 007 – 23/15-2.

⁶¹ ECVET Pitanja i odgovori (revidirana verzija 2011. godine), Evropska komisija.

⁶² Informacije o realizaciji aktivnosti iz akcionog plana sprovođenja strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori za 2012. i 2013. godinu, Ministarstvo prosvjete.

⁶³ Prenos kredita je proces kroz koji ishodi učenja postignuti u jednom kontekstu mogu biti uzeti u obzir u drugom kontekstu, ECVET Pitanja i odgovori (revidirana verzija 2011. godine), Evropska komisija, str. 26.

3. Zaključci i preporuke

U proteklih par godina postignut je napredak na polju razvoja programa stručnog obrazovanja gledano u cjelosti. Stvoreni su zakonodavni uslovi za priznavanje neformalnih vidova obrazovanja i uspostavljen je sistem priznavanja ECVET kredita na kom se još uvijek treba raditi. Takođe se mora napomenuti da je sam sistem na kojem se temelji izrada obrazovnih programa unaprijeđen i doveden na zadovoljavajući nivo. Pozitivan pomak je i to što su započete provjere kvaliteta kod licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u cilju provjere uslova i načina rada. Takođe u 2014. godini je započeto izdavanje zvaničnih sertifikata za nacionalne stručne kvalifikacije od strane Ministarstva rada i socijalnog staranja što je dodatno ojačalo ulogu cjeloživotnog učenja i pružilo mogućnost licima da povećaju svoje mogućnosti za pronalaženjem zapošljenja.

Uprkos svim učinjenim naprecima jos uvijek postoji više izazova na koje se mora dati adekvatan odgovor naročito u domenu: nepostojanja adekvatne statističke podloge koja bi poslužila za dalje razvijanje cjeloživotnog učenja i svih njegovih djelova, pitanje finansiranja programa koje nije normirano a koje usporava i otežava sam proces cjeloživotnog obrazovanja odraslih, nedostaka adekvatne baze podataka o polaznicima programa, problem nepostojanje obaveze licenciranih organizatora obrazovanja odraslih da dostavljaju godišnje izvještaje o radu i sprovođenju programa, postojanje sivog tržišta na polju oragnizatora obrazovanja odraslih koji vrše svoje obuke bez dobijanja adekvatne licence za rad, nepostojanje zakonskih odredbi o relicenciranju ili gubitku licence od strane oragnizatora obrazovanja odraslih, nedovoljna zastupljenost programa po regijama, planiranje programa koji moraju biti u skladu sa tržišnim potrebama, nepostojanje unificiranog načina izbora nastavnog kadra za obuku u okviru programa itd.

Crnu Goru čeka dug put, ali je bitno da je do sada na polju cjeloživotnog obrazovanja postavila temelj za dalji razvoj istog i da se kontinuirano radi na tom polju.

U cilju bolje regulacije postojeće oblasti i sprovođenja već donešenih dokumenata predlažemo sljedeće:

- **Uraditi detaljnu analizu radi utvrđivanja adekvatnih načina promocije cjeloživotnog obrazovanja koji su usmjereni ciljanim grupama;**
- **Rad na osnaživanju žena koje će se obrazovati, ne samo na nivou osnovnog obrazovanja, već i daljeg nastavka obrazovanja i cjeloživotnog učenja;**
- **Nastaviti sa provjerama kvaliteta organizovanja obrazovanja odraslih i uvesti to kao obavezu CSO sa obaveznim završnim izvještajem;**
- **Uspostavljanje baze podataka o učesnicima koji su prošli kroz neki od vidova obrazovanja odraslih u cilju praćenja trendova u cjeloživotnom obrazovanju na teritoriji Crne Gore;**
- **Kontinuirano pratiti trendove u neformalnom obrazovanju u Evropi i svijetu kako bi naš sistem bio na nivou ostalih evropskih zemalja;**
- **Uvesti obavezu godišnjeg izvještavanja organizatora obrazovanja odraslih CSO-u u cilju veće transparentnosti i lakše mjerljivosti postignutih rezultata;**
- **Vršiti kontinuirano praćenje stope zapošljenosti lica nakon okončanja programa obrazovanja odraslih;**
- **Unaprijediti zakonske norme u dijelu pravila relicenciranja i uslova gubitka licence za organizatore koji ne zadovoljavaju potrebne kriterijume;**

- Kontinuiran rad na povećanju broja programa koji vode sticanju znanja i vještina za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu socijalnu integraciju, poboljšanje kvaliteta života, zdravlja, obrazovanja, socijalne vještine, treće doba i slično;
- Uložiti dalji rad na ujednačavanju broj organizatora obrazovanja odraslih u svim regijama Crne Gore radi postojanaj ravnoteže;
- Izvršiti andragošku obuku svih predavača koji vrše obuke kod licenciranih organizatora obrazovanja odraslih;
- Usaglasiti načine izbora nastavnog kadra za programe obrazovanja odraslih;
- Izraditi e-platformu ili website sa podacima o svim dostupnim programima koji će biti redovno ažuriran;
- Sprovesti detaljnu Analizu statističkih podataka koji se tiču svih aspekata obrazovanja odraslih u cilju daljeg rada na unapređenju obrazovanja odraslih;
- Uložiti dodatni rad na promociji preduzetničkog učenja kod omladine i starije generacije;
- Pronaći adekvatan i održiv način finansiranja programa obrazovanja odraslih koji će uključiti sve socijalne partnere;
- Naći način da se motivišu poslodavci na redovna izdvajanja za stručno usavršavanje zaposlenih;
- Otvaranje Nacionalnih trening centara kako bi se osnažili organizatori i pružila im se dodatna podrška u smislu besplatnog prostora za rad;
- Intenzivirati rad na unapređenju priznavanja neformalnog obrazovanja;
- Jačanje kapaciteta ICCG na polju cjeloživotnog obrazovanja;
- Povećati broj stručnih kvalifikacija za koje se vrše provjere znanja u ICCG;
- Redovno objavljivanje svih potrebnih Strategija, Izvještaja o osprovođenju Akcionih planova i Strategija; Godišnjih izvještaja od strane zaduženih institucija.
- Uključiti lica svih starosnih dobi i stručne spreme sa Zavoda za zapošljavanje u programe cjeloživotnog obrazovanje;
- Dalje raditi na smanjenju broja lica koja od 18-24 godine imaju samo strukovno obrazovanje;
- Sprovesti detaljnu analizu o programima koji su potrebni za tržište rada Crne Gore i razviti iste u saradnji sa ostalim socijalnim partnerima;
- Motivisati lica sa osnovnom školom da se i nakon završetka iste dalje usavršavaju;
- Rad inspeksijskih organa treba biti usredsređen na suzbijanje rada organizatora obrazovanaj odraslih koji obavljaju obuke bez licenci u takozvanoj “sivoj zoni”;
- Povezivanje socijalnih partnera na polju cjeloživotnog obrazovanja u svim nedostatnim segmentima kako bi se postigao optimalan razvoj i napredak;
- Revidirati sve postojeće programe obrazovanja odraslih.

BIBLIOGRAFIJA:

Primarni izvori:

- Deklaracija europskih ministara za strukovno obrazovanje i osposobljavanje i Europske Komisije koji su se sastali u Kopenhagenu 29. i 30. novembra 2002 na temu unapređivanja europske suradnje u stručnom obrazovanju i osposobljavanju , Kopenhaška deklaracija;
- Evropska komisija, Deklaracija iz Briža (The Bruges Communiqué) o unapređenju saradnje u Evropi u oblasti stručnog obrazovanja za period 2011-2020. godine;
- Generalni Savjet UN - Opšta deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija – Usvojena i proglašena rezolucijom Generalne skupštine, 217A (III) od 10 decembar 1948. godine;
- http://www.dadalos.org/politicka_didaktika/bildung.htm;
- Metodologija za izradu programa obrazovanja, Centar za stručno obrazovanje, 08.04.2015. godine;
- Odgovor Centra za stručno obrazovanje na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 01 – 125/2, od 05.03.2015. godine;
- Odgovor Fakulteta za biznis i turizam Budva, 25.02.2015. godine;
- Odgovor Ispitnog centra Crne Gore na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 01 – 439/3, od 23.04.2015. godine;
- Odgovor Ispitnog centra na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 01 – 333/3, od 16.03.2015. godine;
- Odgovor JU Srednja mješovita škola “Vuksan Đukić” Mojkovac na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 178, od 07. 04.2015. godine;
- Odgovor JU Srednja stručna škola “Ivan Uskoković” Podgorica na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 408, od 11. 03.2015. godine;
- Odgovor JU Srednje medicinske škole „Dr Branko Zogović“ na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, (odgovor je stigao putem maila, pa time ne posjeduje broj Rješenja 02.03.2015. god);
- Odgovor Ministarstva rada na zahtjev za slobodan pristup informacijama CGO-u, Rješenje br. 007 – 23/15-3, od 08.04.2015. godine;
- Plan obrazovanja odraslih 2015-2025;
- Rješenje Centra za stručno obrazovanje br. 01-125/3, 05.03.2015. godine;
- Rješenju Ministarstva rada i socijalnog staranja, 007 – 23/15-2;
- Spisak licenciranih organizatora obrazovanja odraslih Centra za stručno obrazovanje;
- Strategija obrazovanja odraslih 2015. – 2025., Ministarstvo prosvjete, 2014. godine;
- Ustav Crne Gore “Službeni list Crne Gore, broj 1/2007, od 25.10.2007. godine;

- Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, Službeni list br. 80/08;
- Zakon o obrazovanju odraslih, "Službeni list Crne Gore, broj 20/2011";
- Zakon o radu , "Službeni list CG, br. 49/2008, 26/2009, 59/2011 I 66/2012".

Sekundarni izvori:

- Consolidated version of the treaty on the functioning of European Union, Official journal of the European Union, 26.10.2015., <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties.html>
- Consolidated version of the treaty on the functioning of European Union, Official journal of the European Union, 26.10.2015., <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties.html> čl.165 i 166
- ECVET Pitanja i odgovori (revidirana verzija 2011. godine), Evropska komisija
- Education for the 21st century: lessons and challenges, Roberto Carneiro i Alexandra Draxler, European journal of education, Vol.43, No. 2, 2008, godine
- Godišnji izvještaj o radu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2014. godinu
- Godišnji izvještaj o radu ZZZCG za 2014. godinu
- http://www.dadalos.org/politicka_didaktika/bildung.htm
- Informacije o realizaciji aktivnosti iz akcionog plana sprovođenja strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori za 2012. i 2013. godinu., Ministarstvo prosvjete
- Izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2014 godinu, poglavlje 26
- Learning to be, the world of education today and tomorrow, UNESCO, Pariz, 1972.
- Learning: The treasure within, UNESCO, 1996.
- P. V. Nikitin and J. E. Elliott, "Freedom and the Market (An Analysis of the Anti-globalisation Movement from the Perspective of the Theoretical Foundation of the Evaluation of the Dynamics of Capitalism by Palanyi, Hayek and Keynes)", The Forum for Social Economics, Fall 2000, pp. 1-16, p. 14, as cited in G. Gaburro and E. O'Boyle, "Norms for Evaluating Economic Globalization", International Journal of Social Economics, Vol. 30, No. 1/2, 2003.
- Sajt Zavoda za zapošljavanje, stanje na dan 15.12.2014.
- Službeni list br. 80/08.

