

Reforma sredweg stru-nog obrazovawa u Republ i ci Srbi ji

POLI TI KA I STRATEGI JA
RAZVOJA STRU^NOG OBRAZOWAWA
U SRBI JI

Grupa autora

Novembar 2005.

Sadr` aj:

1	Uvod	3
2	Dru{ tveno-ekonomski kontekst i razvoj stru-nog obrazovawa i osposobqavawa	3
3	Vi zi ja i mi si ja stru-nog obrazovawa i osposobqavawa	5
3.1	Vi zi ja i mi si ja	5
3.2	Ci qevi i zadaci stru-nog obrazovawa i osposobqavawa	6
3.3	Pri nci pi razvoja stru-nog obrazovawa i osposobqavawa	6
4	Potrebe i zahtevi dru{ tva i tr` i { ta rada u stru-nom obrazovawu	8
4.1	Stru-ne kompetenci je i kqu-ne ve{ ti ne	9
4.2	Standardi zani mawa	10
5	Odgovor stru-nog obrazovawa na potrebe dru{ tva i tr` i { ta rada	11
5.1	Obrazovni prof i li	11
5.2	Obrazovni standardi	11
5.3	Stru-ne kval i fi kacije	13
5.4	Nastavni programi u stru-nom obrazovawu i osposobqavawu	13
5.5	Obrazovawe odrasli h	15
5.6	Real i zaci ja stru-nog obrazovawa i osposobqavawa	16
5.6.1	Mre` a stru-nih { kol a	16
5.6.2	Nastavna oprema i sredstva	17
5.6.3	Ul oga stru-ne { kol e	17
5.6.4	Praksa u stru-nom obrazovawu	18
5.7	Razvoj qudski h resursa	19
6	Osi gurawe kval i teta	20
6.1	Ocewi vawe i i spi ti	22
6.2	Pra}ewe real i zaci je novi h programa	22
6.3	Akredi taci ja i serti fi kacija	23
7	Kari jerno vo ewe i savetovawe	24
8	Upravqawe i soci jal no partnerstvo	25
9	Naci onal ni pl an u stru-nom obrazovawu i osposobqavawu	27
10	Fi nansi rawe stru-nog obrazovawa i osposobqavawa	28

1. Uvod

Predloženi nacrt dokumenta „Razvoj politike i strategije stru-nog obrazovawa“ predstavqa logički nastavak već usvojene „Konceptije sredweg stru-nog obrazovawa u Srbiji“ i daje celovitu sliku daqeg razvoja stru-nog obrazovawa i osposobqavawa. Preporuke koje donosi ovaj dokument su zasnovane na već započetim aktivnostima modernizacije i usavršavawa stru-nog obrazovawa i osposobqavawa koje su inicirali i realizovali Vlada Republike Srbije i Program reforme stru-nog obrazovawa u sledećim oblastima: zakonodavna aktivnost, institucionalni razvoj, razvoj ljudskih resursa, prikupqawe informacije sa tržišta rada, modernizacija nastavnog programa (ogledi), organizacija nastavnog procesa, modernizacija upravljanja na školskoj nivou. To implicira da naredni programi Evropske unije koji podržavaju modernizaciju i reformi sawe stru-nog obrazovawa i osposobqavawa treba da podrže ove preporuke i budu u skladu sa ovim dokumentom.

2. Društveno-ekonomski kontekst i razvoj stru-nog obrazovawa i osposobqavawa u Srbiji

Savremene tendencije razvoja zemaqa tržišne pri vrede pokazale su da se obrazovawe i stvarawe ljudskih resursa nalaze u vrhu prioriteta nacionalnih strategija i politika društvenog, ekonomskog i tehnološkog napretka. Kada je reč o Srbiji i njenom razvoju rekonstrukcija i transformacija obrazovawa, posebno stru-nog, predstavqa jednu od pretpostavki ukupnog društveno-ekonomskog razvoja Srbije. Ulagawe u obrazovawe, odnosno u obezbeđivawe odgovarajućeg ljudskog kapitala koji ume da se prilagodi i zmeveni m okolnosti ma dobija i karakter investicij onog ulagawa i postaje zahtev za Srbiju. Samim tim, politika obrazovawa nije samo politika kreiranja ljudskog kapitala već je deo ukupne razvojne politike društva.

Zajednički imeniteq reformi obrazovawa u mnogim evropskim zemqama jeste nastojawe da se uspostavi fleksibilan sistem i nacionalni kontinuiranog stru-nog obrazovawa kako bi se odgovorilo na i zmevene zahteve tržišta rada. Međutim, stru-no obrazovawe i osposobqavawe imaju, u isto vreme, i zadatak da pruže u-enicima i odraslim polaznicima općta znanja i vrednosti potrebne za njihov daqili-ni razvoj, profesionalni napredak i razvoj karijere. Zbog toga su procesi modernizacije i reforme stru-nog obrazovawa i osposobqavawa kompleksni i dugotrajni procesi. Kada je reč o Srbiji, jedan od zadataka započetih procesa modernizacije i reformi sawa stru-nog obrazovawa i osposobqavawa jeste i takvo uskladjivawe sa potrebama tržišne pri vrede, društva i pojedina. Kako je ovaj proces dugotrajan i postepen wega ne može da ostvaruje samo Ministarstvo prosvete i sporta, ni to mogu samo stru-ne škole (nastavnici, direktori, zajednice škole), već moraju aktivno da se uključe i sve interesne grupe koje „i sporu-ju“ svoje potrebe sistem stru-nog obrazovawa - poslodavci, kompanije, sindikati, službe za zapošqavawe, Privredna komora, Unija poslodavaca, roditelji, u-enici ali i državna uprava, općtine, Ministarstvo pri vrede, Ministarstvo rada, zapošqavawa i socijalne politike i druga relevantna ministarstva. Da bi se to ostvarilo neophodno je uspostavqawe zajedničkog dogovora/konsenzusa o konkretnim pravcima daqe modernizacije i reformi sawa stru-nog obrazovawa i osposobqavawa. Takav dogovor zahteva:

- *Uspostavqawe direktne saradwe u procesu daqeg razvoja stru-nog obrazovawa i zmeju Ministarstva prosvete i sporta, Ministarstva rada, zapošqavawa i socijalne politike, Ministarstva pri vrede i drugih relevantnih ministarstava;*

- *Usagla{avawe i dono{ewe zakonske regulative u oblasti stru-nog obrazovawa i osposobqavawa (kao zajedni -ki proces Ministarstva prosvete i sporta, Ministarstva rada, zapo{qavawa i socijalne politike, Ministarstva pri vrede, Ministarstva finansija i ostalih kqu-nih socijalnih partnera, posl odavaca i wi hovi h predstavnika);*
- *Uspostavqawe institucionalnog, programskog i organizacionog pluralizma u realizaciji stru-nog obrazovawa i osposobqavawa i povezivawe formalnog i neformalnog stru-nog obrazovawa;*
- *Ostvari vawe u-ewa pod uslovi ma i na na-in koji su u najve}oj meri saglasni sa realnim potrebama i mogu}nostima onih koji u-e i u skladu sa mogu}nostima i potrebama svake lokalne sredine;*
- *Pove}ano finansijsko ulagawe u razvoj stru-nog obrazovawa i usavr{avawe postojeg sistema finansirawa stru-nog obrazovawa i osposobqavawa;*
- *Regulisawe pitawa akreditacije i sertifikacije kao oblika zajedni -kog delovawa resornih ministarstava, posebno Ministarstva za prosvetu i sport i Ministarstva rada, zapo{qavawa i socijalne politike.*

Uva`avaju}i potrebe i zahteve tr`i{ta rada, potrebe dru{tva, ciqeve i zadatke ukupnog stru-nog obrazovawa i osposobqavawa, ali i individualne `eqe i mogu}nosti u-enika i polaznika - **proces daqe reforme stru-nog obrazovawa i osposobqavawa u Srbiji obuhvata:**

- Razvojsistema standarda koji se odnose na institucije, nastavni ke i obrazovne programe;
- Razvojnacionalnog okvira i sistema kvalifikacija stru-nog obrazovawa i osposobqavawa;
- Daqe osavremewavawe - sadr`aja, organizacije i metoda nastavnog procesa, rada nastavnika i {kola u celini;
- Daqe usavr{avawe i inovirawe modularnog modela obrazovnih programa zasnovanih na shodima u-ewa. Uvo|ewe novih programa, kurseva; razli -itih organizacionih modela i redefinisawe oblika, na-ina i sadr`aja profesionalne prakse u preduze}ima na osnovama ugovora o partnerstvu i saradwi i zme|u {kola i socijalno-ekonomskih partnera;
- Razvojzadovoljavaju}e ravnote`e i zme|u op{tegi stru-nog obrazovawa, teorijskog i prakti -nog obrazovawa¹;
- Definisawe obrazovnih profila/zanimawa, kako bi odgovarali potrebama nove ekonomske realnosti;
- Razvojsistema akreditacije i sertifikacije koji obuhvata:
 - obrazovne institucije i institucije osposobqavawa;
 - obrazovne programe koji treba da obezbede balans znawa i ve{tinana a sti -u se u neformalnom obrazovnom sistemu;
 - na-ine pri znavawa u sistemu sertifikacije;
- Racionalizaciju mre`e srednjih stru-nih {kola u skladu sa potrebama pri vrede, tr`i{ta rada, lokalnih zajednica, zahtevima koji proizlaze iz pravaca dru{tvenog i ekonomskog razvoja i politike zapo{qavawa, kao i u skladu sa `eqama i mogu}nostima u-enika;
- Pove}awe kapaciteta zanatskih {kola kao direktan odgovor na potrebe pri vrede;
- Institucionalizovawe trajnog i aktivnog socijalnog dijaloga u sferama razvoja stru-nog obrazovawa i zapo{qavawa;
- Modernizaciju i razvoj profesionalne prakse i prakti -ne nastave kako u srednjim {kolama i obrazovnim institucijama, tako i u preduze}ima i kompanijama;
- Obezbe|ivawe kvalitetastru-nog obrazovawa {topodrazumeva stalno pra}ewe i evaluaciju rezultata kako u-enika i nastavnika, tako i {kola, odnosno institucija za obrazovawe u celini;

¹ Odnos i zme|u op{tegi stru-nog obrazovawa predlo`en je u *Koncepciji razvoja sredweg stru-nog obrazovawa*

- Razvoj transparentnog, funkcionalnog i fer sistema ocenjivanja i vrednovanja učenika i njihovih postignuća;
- Obezbeđivanje boje vertikalne i horizontalne pokretljivosti učenika unutar stručnog obrazovanja i njihova daća prohodnost;
- Stvaranje uslova za kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika i ukupan profesionalni razvoj nastavnika (nova uloga nastavnika, njihov stalni razvoj i usavršavanje), uvođenje novih metoda nastavnog rada (grupni rad, interaktivno učenje, projektni rad, rešavanje problema, itd),
- Inoviranje opreme i nastavnog materijala;
- Osamostaljenje i jačanje prava i odgovornosti stručnih kolektiva u novim uslovima, povezivanje sa lokalnom sredinom, potrebama lokalne prirode, traženje novih načina finansiranja;
- Usavršavanje direktora i njihovo osposobljavanje za nove uslove rada;
- Uspostavljanje i razvoj sistema menadžmenta u stručnom obrazovanju.

3. Vizija i misija stručnog obrazovanja i osposobljavanja

3.1 Vizija i misija

Da bi se obezbedili uslovi i perspektive za kvalitetan razvoj ljudskih resursa potrebni za ubrzan društveno-ekonomski razvoj i uspostavljanje ekonomije i društva zasnovanog na znanju **VI ZI JA** daćeg razvoja stručnog obrazovanja i osposobljavanja u Srbiji jeste:

Stručno obrazovanje u XXI veku postaje – i ni lica i jedan od ključnih aktera ekonomskog i društvenog razvoja i faktor unapređivanja modernih društvenih i ekonomskih odnosa. U uslovima izgrađenog efikasnog sistema socijalnog partnerstva i zajedničkog delovanja svih relevantnih aktera, ono stvara stručnjake koji će moći da se uklope u oštrom domaću i međunarodnu konkurenciju u svim oblastima ekonomije.

Uslov za to je ne samo učestvovanje svih učesnika u društvenom i kreiranju efikasnog i efektivnog sistema socijalnog partnerstva na svim nivoima u kome je učestvovati sve relevantne institucije i predstavnici vlasti.

Radi ostvarenja uloga koju imaju novi politički u društveno-ekonomskom kontekstu **MISIJA** stručnog obrazovanja i osposobljavanja jeste da:

- bude **atraktivno** i **dostupno** svima i da ponudi aktivni pristup proizvodnji i uslugama – učenicima, odraslima, hendikepiranim, onima koji nemaju odgovarajuće ulazne kvalifikacije, nezaposlenima i onima koji žele da se aktivno vrata na tržište rada;
- **odgovori** na trenutne ali i buduće potrebe tržišta rada;
- bude **ireroditerenisan** – da postavi osnovu za društveno učestvovanje i da pripremi mlade čude za aktivno učestvovanje u društvu;
- bude **flexibilan** – posebno kada je reč o potrebi lokalne zajednice, zatim u odnosu na stilove učenja, ali i učene pojedina. Stručno obrazovanje i osposobljavanje treba da omogući mobilnost unutar sistema u smeru fleksibilnog «ulaska» ali i «izlaska» iz sistema;
- bude **efektivan** – da omogući svim učesnicima da dosegnu učene nivoe kvalifikacija i da im pružimogućnost nastavka obrazovanja;
- bude zasnovano **na saradnji i partnerstvu** i mora da uključiti i sve relevantne partnere u razvoju, upravljanju, implementaciji i kontroli;
- bude **integrativan** – ukupnog sistema kvalifikacija – svaki nivo mora da priprema za sledeći nivo i da obezbedi prolaz iz obrazovanja u osposobljavanje i nazad;

- bude **racionalno** - da optimalno koristi raspoložive resurse/opremu kako bi se obezbedile sve vrste obrazovane i osposobljavane za sticawe veština i kvalifikacija;
- bude **funkcionalno** – da bude postavljeno jednostavno u pogledu organizacione strukture i podelje odgovornosti za realizaciju.

3.2 Cilj i zadaci stru~nog obrazovawa i osposobljavawa

Stru~no obrazovawe i osposobljavawe treba da pru`e svakom pojedincu mogu}nost pune socijalne participacije, unapre|ivawe kvaliteta `ivota, li~ni izbor, zapo{ }avawe, mogu}nost kontinuiranog profesionalnog razvoja.

To zna~i da je osnovni cilj stru~nog obrazovawa i osposobljavawa slede}i: **obezbe|ivawe mogu}nost i mladi ma i odrasli ma da steknu ve{tine, znawa i sposobnost i (kompetencije) potrebne za rad i zapo{ }avawe, da}e obrazovawe i u~ewe.**

Konkretni zadaci stru~nog obrazovawa i osposobljavawa su:

- sticawe zanimawa i kvalifikacija, odnosno relevantnih stru~nih kompetencija, znawa i ve{tina neophodnih za zapo{ }avawe i rad u odre|enom podru~ju rada;
- sticawe i socijalnog i kontinuiranog stru~nog obrazovawa i osposobljavawa;
- razvoj sposobnosti, talenata i potencijala i samostojewe i nastavak obrazovawa

3.3 Principi razvoja stru~nog obrazovawa i osposobljavawa

Modernizacija i razvoj stru~nog obrazovawa i osposobljavawa po~ivaju na pri mena nekoliko osnovnih principa:

3.3.1 Partnerstva

Stru~no obrazovawe i osposobljavawe je partnerska delatnost i zajedni~ka odgovornost razli~itih aktera:

- Socijalnih partnera: Vlade, poslodavaca i sindikata,
- Razli~itim interesnim grupama, komorama, strukovnim udru`ewa, vi{koloskim i nsticijama, nau~no-istra`iva~kih organizacija, nevladinih organizacija, samostalnim nsticijama za stru~no obrazovawe i osposobljavawe i wihovih asocijacija, u~eni~kih roditelja i
- U~enika i pojedina~a.

3.3.2 Partnerstvo se manifestuje

- Na svim nivoima dru{tvene organizacije (nacionalnom, regionalnom, lokalnom);
- U razli~itim domenima organizacije i realizacije obrazovawa i osposobljavawa (politi~ka, planirawe i organizacija obrazovnog procesa, kreirawe plana i programa, pri mena i kontrola);
- U upravljawu {kolikama odnosno nsticijama za obrazovawe;
- U realizaciji razli~itih uloga, prava i odgovornosti pojedinih partnera (investitora, organizatora, korisnika i promotera obrazovawa).

3.3.3 Decentralizacija

Pri mena principa decentralizacije ogleda se:

- U upravljawu sistemom obrazovawa i {kolikom, odnosno organizacijom za obrazovawe;
- U oblikovawu programa i modula,
- U uspostavljanju mre`e {kolika, u kreirawu i implementaciji upisne politike,
- U procesu vrednovawa, pra}ewa i evaluacije.

3.3.4 Jednakost i

Stručno obrazovanje i osposobljavanje je dostupno svima koji ispuvavaju ulazne zahteve za pojedine vrste programa i nivo obrazovanja i osposobljavanja bez obzira na pol, godine starosti, nacionalnu, versku ili rasnu pripadnost. To podrazumeva prava i realnu mogućnost sticawa obrazovanja i osposobljavanja pod uslovima i način koji su saglasni sa potrebama, potrebama i mogućnostima onih koji u skladu sa društvenim mogućnostima i potrebama regionalne i lokalne zajednice.

3.3.5 Otvorenost i fleksibilnost i

Stručno obrazovanje i osposobljavanje je kanal komunikacije i otvoren sistem distribucije znanja, veština, stručnih kompetencija i kvalitativna u kojem postoje realne mogućnosti:

- Uklaska, izlaska i ponovnog vraćawa, shodno potrebama pojedina i tržišta rada;
- Vertikalne i horizontalne prohodnosti;
- Integrisanosti i povezivawa sa oblicima i programima osposobljavanja u preduzećima i na tržištu rada;²

3.3.6 Programske raznovrsnost i

Instytucije za stručno obrazovanje i osposobljavanje razvijaju i realizuju programe i module različitog tipa (formalno, neformalno i informalno obrazovanje i učenje) u skladu sa odgovarajućim standardima, odnosno programe i inicijalno stručnog obrazovanja, osposobljavanja i obuke i programe stručnog usavršawa i osvećawa znanja, priлагоđene i namene različitim ciljnim grupama (mladi ma, odrasli ma, zaposleni ma, nezaposleni ma, osobama sa posebnim potrebama). To stvara mogućnost da se u zadovoljenu potreba, postavljaju i dosezu i ndividualni h razvojnih društvenih zadataka korišći strategija učenja, a ne samo strategija obrazovanja i školovawa.

3.3.7 Institucionalne raznovrsnost i

[koga je osnovni, ali ne i jedini institucionalni oblik stručnog obrazovanja i osposobljavanja. Neophodno je omogućiti:

- Raznolikost način i institucionalnog organizovawa, odnosno raznolikog pravnog statusa i institucija za obrazovanje (škole, zavodi, centri i sl.),
- Različitima akterima, koji ispuvavaju zakonom predviđene usluge da obavljaju delatnost stručnog obrazovanja i osposobljavanja;
- U skladu sa definisanim i shodima u stručnom obrazovawu treba omogućiti kreirawa vlastitog tempa i puta u razvoju stručnih kompetencija i sticawa znanja i veština, što je jedan od ključnih koraka ka demokratizaciji obrazovanja i kvalitativnom obrazovawu i učenju.

3.3.8 Profesionalizacija je rada nastavni ka i saradnika

Stalno stručno usavršawa nastavnika, instruktora i koordinatora praktične nastave/profesionalne prakse u stručnim oblastima je neophodan proces i direktan uslov za modernizaciju stručnog obrazovanja i osposobljavanja. Nastavnici moraju da imaju mogućnost stalnog usavršawa svojih profesionalnih kompetencija, kao i društveno priznate i odgovarajuću kompenzaciju.

² Mogućnost korišćenja resursa preduzeća u procesu učenja i osposobljavanja (programski h, materijalno-tehnički h i kadrovski h).

3.3.9 Usmerenost i na i shode

Ukupna organizacija obrazovawa, nastave i u-ewa u stru-nom obrazovawu i osposobqavawu bazira se na ideji o ishodi ma, odnosno preciznom i nedvosmi slenom def inisawu onoga { to u-enci i odrasli znaju, mogu i u stawu su da urade po zavr{ etku procesa obrazovawa ili osposobqavawa, odnosno odre|enog programa i na jasnoj organi - zacionoj, di dakti -ko-metodi -koj artikul aciji na-i na postignu}a i shoda. Usmerenost na i shode je podr{ ka i nst ituci onal noj i programskoj raznovrsnosti. I shodi su jednaki bez obzira na vreme, mesto obrazovawa ili osposobqavawa i na starosnu kategoriju u-enci ka, a razli -iti i raznoliki su u pogledu mogu}nosti i na-i na postizawa. Ocewivawe i shoda omogu}ava eksterno pri znavawe i boqu procenu ste-eni h sposobnosti u-enci ka.

4. Potrebe i zahtevi dru{ tva i tr` i { ta rada u stru-nom obrazovawu

Promena ekonomske pol itike Srbije zahteva i druga-i je strukturalne i organizovane stru-nog obrazovawa i osposobqavawa. Jer konkurentnost ekonomije na gl obal nom tr` i { tu rada, zahteva vi sok ni vo stru-nosti i kompetentnosti radne snage koju treba da promov i e i razvi je ukupna naci onal na ekonomska pol itika. Zato su mere VI ade Srbije za podr{ ku ekonomskom razvoju i pove}awu zapo{ qivosti usmerene na pove}awe kompetentnosti radne snage, krei rawe novih radnih mesta i razvoj preduzetni { tva, promov i sawe fl eksi - bil nosti na tr` i { tu rada, obezbe| i vawu soci jal ne sigurnosti i dru{ tvenoj ukqu-enosti svih grupa. Stanovni { tvo koje raspol a` e soci jal nim kompetencijama neophodnim za uspe{ nu parti ci paci ju u dru{ tvi obrazovana i adapti bil na radna snaga, spremna da se u obavqawu posla pri l agodi novi m tehnol ogij ama i da se u tragawu za poslom kre}e kroz regi one, pri vredne grane i del atnosti , pretpostavka je i uslov za dru{ tveno-ekonomsku transformaciju Srbije, wenu integraciju u Evropsku uniju i adekvatan je odgovor na i za-zove tehnol o{ kog razvoja i gl obalne ekonomije.

Strate{ ki ci qevi koje je VI ada Srbije pl ani rala da ostvari od 2004. do 2006. godi ne - poboq{ awe makroekonomskih rezul tata zemqe, i zgradwa moderne tr` i { ne ekonomije, ost vawewe zna-ajnog napretka u pri bli ` avawu EU; mogu bi ti postignuti samo ukol i ko je moderni zovano i reformi sano stru-no obrazovawe i osposobqavawe prepoznato, na svim ni voi ma, kao uslov dru{ tvenog i ekonomskog razvoja. Gl avni strate{ ki pravci zajed- ni -kog del ovawa svih u-esni ka obezbedi }e da stru-no obrazovawe i osposobqavawe:

- bude kompati bil no sa evropskim standardima;
- da pru` i svi ma mogu}nost da steknu stru-ne kval i fi kaci je;
- obezbedi uspostavqawe novog odnosa i zme|u teorijskog i stru-nog obrazovawa i stvarawe novih odnosa i zme|u { kola i kompanija;
- pri menu pri nci pa do` i votnog u-ewa.

Da bi stru-no obrazovawe i osposobqavawe odgovorili o na potrebe pri vrede, tr` i { ta rada i l okal nih zajedni ca potrebno je:

- *Sist emski regulisati saradwu i povezi vawe i zme|u svih soci jal nih part nera i interesnih grupa (posl odavaca, si ndi kata, Pri vredne komore, stru-nih dru{ tava, dr` avnih i nst itucija i vl adnih tela);*
- *Utvrditi zajedni -ku odgovornost soci jal nih part nera za i denti fi kaciju potreba, programi rawe i ost vawewe stru-nog obrazovawa i osposobqavawa, wegovu i mplementaciju i pra}ewe;*
- *Obezbediti da potrebe tr` i { ta rada uti -u na razvoj stru-nog obrazovawa i osposobqavawa u odre|eni m profesij ama, podru-ji ma rada i prof il i ma;*

- *Ukqu-i vawe socijalnih partnera u definisawe i strukturirawe obrazovnih profila, u vrednovawe i shoda obrazovnih profila (eksterne komisi je u okviru zavr{nih ispita i stru-ne mature, majstorskih i specijalisti-kih ispita, sertifikacija);*
- *Sistemske regulisawe saradwe izme|u Ministarstva prosvete i sporta i Ministarstva rada, zapo{qavawa i socijalne politike (posebno u sferama obrazovawa odraslih, zapo{qavawa, sertifikacije i akreditacije, do`ivotnog u-ewa, kontinuiranog obrazovawa, uvo|ewa novih profila);*
- *Daqi institucionalni razvoj stru-nog obrazovawa i osposobqavawa na nacionalnom nivou (osni vawe nacionalnog tela/Saveta za stru-no obrazovawe).*

4.1 Stru-ne kompetencije i kqu-ne ve{tine

Ekonomski konkurencija na globalnom tr`itu rada zahteva visoki nivo primenqivosti radne snage {to ima za posledicu da se sve vi{e tra`e radnici sa ve}im dijapazonom ve{tina, sposobno{ }u samostalnom radu i koji mogu da se lak{e i br`e adaptiraju na promene u procesu proizvodwe, odnosno da imaju polivalentne kapacitete. Samim tim je promeweni koncept shvatawa stru-nih kompetencije - umesto tradicionalnog shvatawa ve{tine, poslodauci sve vi{e tra`e i insistiraju na ukupnim kompetencijama pojedina i posebno na wihovim sposobnostima da komuniciraju, re{avaju probleme, rade u timu, imaju razvijenu samodisciplinu. Kompliksnost tr`itara i pove}ani zahtevi uslovaavaju da tr`ite rada {aqe i kontradiktorne potrebe tra`e}i pojedina koji je visoko adaptivan sa {irokim ve{tinama, ali tako|e-ekuje od tog istog pojedina da ima specijalizovane tehni-ke ve{tine ne samo u odre|enim rutinskim funkcijama ve} i u re{avawe odre|enih tehni-kih problema.

Stru-no obrazovawe i osposobqavawe mora da odgovori na te zahteve i da osposoblade i odrasle da postignu tra`ene stru-ne kompetencije kako bi mogli da se zaposle a u isto vreme i da im pru`i {ansu daqeg obrazovawa. Kqu-na znawa, ve{tine i kompetencije koje vode zapo{qavawu obuhvataju:

- intelektualne i senzomotori-ke sposobnosti,
- dru{tvene i interpersonalne ve{tine i znawa (komunikacije, timski rad, proces dono{ewa odluka, preuzimawe odgovornosti);
- poslovne i preduzetni-ke ve{tine i znawa (preduzetni-ke sposobnosti, kreativnost i inovativnost, samozapo{qavawe);
- vi{estruke tehni-ke ve{tine i znawa.

U tom kontekstu stru-no obrazovawe i osposobqavawe treba da:

- *obezbedi {i roku op{tu osnovu za ostvariwawe li-nih planova i `eqa u pogledu daqeg obrazovawa i kasnijih alternativnih zanimawa;*
- *prona|e na-i ne i forme kako bi odgovorili na razli-i te zahteve i potrebe;*
- *prona|e balans u dobijawu {irokih `ivotnih ve{tina i ve{tina potrebni h za zaposlewe i rad.*

Trenutni odnos izme|u ponude i potra`we na tr`itu rada u Srbiji otvara pitanje sposobnosti i ve{tina u-enika i odraslih koji napu{taju stru-no obrazovawe i osposobqavawe i defini{e posebne zahteve u daqoj reformi stru-nog obrazovawa. To zahteva:

- *Uspostavqawe fleksibilne vertikalne i horizontalne prohodnosti u sistemu formalnog i neformalnog stru-nog obrazovawa i osposobqavawa;*
- *Reformi sawe sistema ispita;*
- *I zjedna-avawe kvalifikacija dobijeni h u neformalnom obrazovnom sistemu, odnosno kroz razli-i te obrazovne programe van {kol skog sistema sa kvalifikacijama dobijeni m u formalnom sistemu obrazovawa;*
- *Uspostavqawe sistema akreditacije i sertifikacije u formalnom i neformalnom stru-nom obrazovawu i osposobqavawu.*

4.2 Standardi zani mawa

Zani mawe je skup poslova i radnih zadataka koji su svojim sadržajem i vrstom organizacijski i tehnološki toliko srodni i međusobno povezani da ih obavljaju jedan i završavaju te koji poseduje odgovarajuća znanja, sposobnosti i veštine.

Posao (radno mesto) definiše se kao skup radnih zadataka koje izvršava jedna osoba..

Jedno od najaktuelnijih pitanja daće reforme strukturnog obrazovawa i osposobqavawa u Srbiji jeste pitanje donošenja nacionalne nomenklature zani mawa koja je obuhvatiti i profile u strukturnom obrazovawu, s obzirom na to da je danas važeća nomenklatura nastala u vreme Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije i u vreme potpuno drugačijih prilika u društvi karaktera prirode kada je i proces zapošqavawa bio ograničen i definisan drugačijim odnosima na tržištu rada i pravilima. To je i određivalo karakteristike profesionalne mobilnosti radne snage. Za razliku od toga, današnji razvoj tržišta rada zahteva drugačiju profesionalnu i teritorijalnu mobilnost radne snage i traži konstantnu promenu zani mawa i li određeni poslovi unutar zani mawa (pet do sedam puta u toku radne karijere). To zahteva novo definisanje zani mawa i njihovo ukupno obuhvatanje (u formi «klastera») a u skladu sa savremenim poslovima i zadacima koje treba da ostvari pojedina u okviru tog zani mawa. Kako je promena i izrada nomenklature veoma dug i složen proces u kome učestvuju sve interesne grupe i državnim institucijama, potrebno je započeti proces izrade standarda zani mawa. Taj proces treba da obuhvati i izradu jednog broja oglednih standarda, uz prethodni dogovor o broju i izboru zani mawa. Prioriteti bi mogli biti određeni na osnovu nekoliko sledećih kriterijuma:

- *Tradicionalna zani mawa,*
- *Mogućnost poređenja sa drugim zemljama,*
- *Više nego tražena tržišta rada i više stepen zapošqavawa uz minimalan boravak na evidenciji nezaposlenih lica,*
- *Veliki obuhvat uenika, prvenstveno u domaćini,*
- *Laka zapošqivost sa aspekta razvojnih perspektiva sektora,*
- *Zainteresovanost poslodavaca,*
- *Postojawe strukturnih timova za izradu standarda zani mawa i završena rada.*

Standardi zani mawa moraju da budu takvi da reflektuju aktuelne ekonomske i tehničke promene i to rezultira i zmanjenim zahtevima u pogledu veština koje učesnici treba da steknu u procesu obrazovawa i osposobqavawa. Postoji nekoliko ključnih elemenata u definisanju standarda zani mawa:

- Standardi zani mawa su mere dostignuća koja pojedina mora da ostvari da bi mogao da uradi predviđeni posao;
- Standard zani mawa je dokument koji sadrži: naziv i izvršnu zani mawa, nivou zahteva, kompetencije zani mawa i opis standarda zani mawa; područje rada; ključne aktivnosti; znanje, veštine (osnovno praktično znanje; strukturno teorijsko znanje; opšte znanje);
- Standard zani mawa je osnova za izradu nastavničkih programa i programskih modula;
- Standardi zani mawa su osnova za utvrđivanje onoga što se očekuje od pojedinca u procesu rada.

Standardi zani mawa je neophodno razvijati:

- Na osnovu jasne veze sa zahtevima radnog mesta;
- Izričitim opisom zani mawa i radnih aktivnosti;
- Fleksibilnošću nastave i učenja (moduli);
- Analizom potreba tržišta rada.

Standardi zani mawa ijoj izradi treba pristupiti potrebno je da sadrže:

- Uvod, koji treba da sadrži opis šta je standard zani mawa, za koje ciljne grupe je razvijen;
- Nivo kompetencija (predlažu se 3 nivoa);

- Naziv i opis zanimanja, KOD, naziv obrazovnog programa, dužinu trajanja obuke;
- Sposobnosti i znanja potrebna za realizaciju zanimanja;
- Pregled alata, opreme, mašina, materijala za zanimanje;
- Buduće trendovi razvoja zanimanja.

5. Odgovor stručnog obrazovanja na potrebe društva i tržišta rada

5.1. Obrazovni profili

Obrazovni profil određuje koje zahteve struke treba savladati, definirane neophodno opšte obrazovane, zatim stručna znanja, veštine i sposobnosti koje omogućavaju i vode ka zapošljavanju. Pored izdanih obrazovnih profila koji omogućavaju pripremu za srodne ili bliske zanimanja, postoje i drugi profili koji se orijentiraju na sticane određene zanimanja i vrstu poslova. Odluke o trajanju obrazovanja za određena zanimanja i profile zasnovane na konkretnim zahtevima tržišta rada. To znači da se pri likom definira novi obrazovni profil ili redefiniira starog profila mora poći od mišljenja poslodavaca posebno u pogledu potrebnih veština i sposobnosti za zaposlovanje u radu tom zanimanju. Obrazovni profil mora da sadrži i segment ocjenjivanja i vrednovanja učenika uspešnosti u ostvarenju programa. Na ovaj način, obrazovni profil postaje kompletna specifikacija za stručnu kvalifikaciju koja se dodekuje učenicima i odraslima nakon završenog stručnog obrazovanja.

Usaglašavanje ponude i potražnje na tržištu rada Srbije zahteva da se usaglašavanje sistema definira i novi radni obrazovni profili kako bi bili u skladu sa potrebama pri vrednjenju ekonomskog razvoja Srbije. U tom procesu moraju biti uključeni svi relevantni socijalni partneri i interesne grupe. Da bi se to ostvarilo neophodno je:

- *Definira se i utvrđuje dogovor i zmeđu Ministarstva prosvete, Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, Privredne komore i Unije poslodavaca o propisivanju procedure, predlaganja i utvrđivanja novih profila;*
- *Uspostavlja se procedura jedinstvenog sistema uvođenja novih profila, što omogućava njihovu validnost i održivost. Ovaj proces podrazumeva: izradu metodologije za predlaganje novog obrazovnog profila; kao i definiranje kompetencija i njihovo uvođenje u sistem formalnog i neformalnog obrazovanja i osposobljavanja;*
- *Redefinira se struktura postojećih obrazovnih profila i posebno, znanja, veština i kompetencija koje učenici stiču na kraju obrazovnih programa u trogodišnjim i četvorogodišnjim profilima;*
- *Redefinira se postojećih područja rada na osnovu informacija i potreba sa tržišta rada. Ovo je jedna od ključnih aktivnosti koju zajednički realizuju socijalno-ekonomski partneri, stručno obrazovane i predstavnici vlasti.*

5.2. Obrazovni standardi

Postoje dve izdane kategorije obrazovnih standarda koji su podjednako važni u realizaciji stručnog obrazovanja i osposobljavanja:

- Standardi postignuća (rezultati), i
- Merewe kvaliteta obrazovanja.

Standardi postignuća se definišu i shodno ma se proveravaju utvrđenim kriterijumi ma za ocenjivanje koji su usaglašeni sa ocjenjivanim i potrebama socijalnih partnera. Standard zahteva od učenika i odraslog da ostvari one zahteve koji se odnose na obrazovni

profili i zanimave. Standardi se precizno definišu kako bi obezbedili razumnu garanciju da mogu biti ostvareni u svim delovima zemlje. U tom slučaju socijalni partneri mogu da o-ekuju da svi učesnici u sistemu kvalifikacija mogu da realizuju radne zadatke na približno istom nivou. Standardizacija obezbeđuje bazu za međunarodnu uporedivost kvalifikacija. Obrazovni standard mora da definiše i o-ekivava koja učesnik treba da ostvari u okviru općeg obrazovawa, a koja su definisana na nivou države i deo su ukupnih standarda koja označavaju šta pojedina osoba treba da stekne nakon završenog obrazovawa.

Merewe kvaliteta obrazovawa i osposobljavawa je potrebno kako za ostvarivave nacionalnog sistema obezbeđivava kvaliteta tako i za kole da bi mogli da prate i konstantno usavršavaju kvalitet obrazovnog procesa. Proces merewa kvaliteta obrazovawa odnosi se na:

- ulazne informacije – input,
- proces,
- izlazne informacije - output (rezultati).

Ukazni indikatori obuhvataju: kvalifikacije i iskustvo nastavnog osoblja, kvalitet opreme i fizičke uslove za ostvarivave obrazovnog procesa. Procesni indikatori obuhvataju: kvalitet kole skog menaxmenta, interne sisteme vrednovawa i praćewa kvaliteta, nivou i obim partnerstva sa lokalnim vrednim institucijama. Ključni indikatori su: procenat učesnika koji su uspešno završili obrazovni proces i procenat onih koji su se nakon završetka zaposlili ili nastavili obrazovawe.

Obrazovni standardi u Srbiji regulisane se posebnim zakonskim i podzakonskim aktima i sadrže definisane zahteve koje postavljaju socijalni partneri, strukovna udrućewa, obrazovne institucije, sindikati, udrućewa poslodavaca. Uvoćewe standarda u obrazovni sistem ima za cilj ostvarewede da svaki pojedina osoba, proces i deo nekog sistema mora da zadovolji utvrđeni nivou i li meru postavljene zahteve (znanje, većtine, sposobnosti, prostor, oprema, strukovna kvalifikacija...).

Standardi strukovnog obrazovawa i osposobljavawa treba da omoguće, i zmeću ostalog, i jasan i efikasan odgovor sistema strukovnog obrazovawa i osposobljavawa na ubrzane tehničko-tehnološke promene kao i promene u sferi organizacije rada i organizacije kulturne koje su nastale ili će ubrzo nastati i da na jasan i precizan način osete, prepoznaju i opišu buduće potrebe tržišta rada koje su tesno povezane sa stvarawem budućih obrazovnih programa i sistema obrazovawa u celini.

5.3. Strukovne kvalifikacije

Uspostavljen sistem kvalifikacija olakšava proces realizacije strukovnog obrazovawa, modernizaciju programa i omogućava sistem obezbeđivava kvaliteta. U isto vreme sistem kvalifikacija doprinosi: efikasnosti sistema, lakšemu brćem zapošćavawu onih koji završavaju strukovno obrazovawe i wi hvojoj profesionalnoj mobilnosti.

Polaznu osnovu sistema strukovnih kvalifikacija daju socijalni partneri definišući zahteve profesionalne. Ovi zahtevi profesionalne obuhvataju kako osnovne većtine potrebne za određene zanimave već i specifične profesionalne većtine. Taj zahtev, socijalnih partnera, usklaćuje se sa nacionalnom obrazovnom politikom i prenosi u sistem obrazovawa.

Utvrćivave i definišawe različitih nivoa kvalifikacija u strukovnom obrazovawu i osposobljavawu i odnosa između nivoa omogućije:

- Nove obrazovne putewe za učesnike i odrasle polaznike bilo da `ele da se zaposle nakon sredweg obrazovawa ili da nastave daće obrazovawe;
- Boću osposobljenost i profesionalnu pripremu za zapošćavawe;
- Veću mobilnost u oblasti obrazovawa, ali i zapošćavawa.

Nacionalni okvir kvalifikacija je sistem koji obuhvata sve kvalifikacije koje se stižu u formalnom i neformalnom obrazovanju i osposobljavaju. Na ovaj način, Nacionalni okvir obuhvata sve nivoe obrazovanja (od srednjeg do visokog), inicijalno ali i kontinuirano obrazovanje i osposobljavanje. Okvir sadrži nivoe kvalifikacija i definisane ishode učenja na svakom nivou. Da bi se definisao i razvio Nacionalni okvir kvalifikacija u Srbiji neophodno je da se kqu-ni partneri u ovom procesu – Ministarstvo prosvete i sporta, Ministarstvo rada, Privredna komora i Nacionalna služba za zapošljavanje slože oko glavnih principa, ciljeva, zadataka, nivoa i sadržaja kvalifikacija. Naravno to je važno:

- *Formirati posebno telo ili instituciju koja bi bila odgovorna za upravljanje razvojem Nacionalnog okvira kvalifikacija;*
- *Prilagoditi sistem klasifikacije kvalifikacija i definisati nivoe koji bi bili kompatibilni sa Evropskim okvirom kvalifikacija;*
- *Definisati pravila i procedure za stvaranje kvalifikacija;*
- *Definisati pravila i procedure za procenu i sertifikaciju;*
- *Definisati pravila i procedure za akreditaciju institucija koje pružaju osposobljavanje i neformalno obrazovanje.*

5.4 Nastavni programi u stručnom obrazovanju i osposobljavaju

Nastavni program u stručnom obrazovanju i osposobljavaju u Srbiji definiše se kao strukturalni okvir za organizaciju i realizaciju obrazovanja i osposobljavanja, kao i za postizavanje ishoda učenja. Programom se definišu:

- ciljevi, ishodi i sadržaji obrazovanja i osposobljavanja,
- procesi i aktivnosti njihovog postizanja i realizacije (organizacioni oblici, strategije, modeli i metode, nastave i učenja) i
- načini i kriterijumi vrednovanja postizanja.³

Daqadiversifikacija programa, sadržaja i nastavnih metoda u Srbiji omogućava uvođenje različitih oblika programa u zavisnosti od potreba profila i područja rada i potreba lokalne zajednice i same škole. Na taj način se otvaraju mogućnosti uvođenja novih nastavnih metoda posebno aktivnih oblika nastave i različitih kombinacija teorijske nastave i profesionalne prakse.

U tom procesu diversifikacije programa i sadržaja stručnog obrazovanja i osposobljavanja potrebno je obezbediti:

- *zadovoljavajućibalansizmeđuopćitegistručnog obrazovanja, stručnog teorijskog obrazovanja i profesionalne prakse i praktične nastave⁴;*
- *vertikalnu i horizontalnu prohodnost i unutar programa u okvirima jednog i više područja rada;*
- *uvođenje modularanog principa rada;*
- *povezivanje sa višim oblicima obrazovanja i prohodnost ka visokom obrazovanju.*

Procesi i aktivnosti obrazovanja i osposobljavanja u ovakvoj strategiji usmereni su na ostvarenje ciljeva i ishoda obrazovanja i moraju biti usklađeni, dobro izbalansirani ali i diversifikovani da bi zadovoljili (i ređtvene potrebe, konkretne potrebe lokalne zajednice i pojednaca. U skladu sa ovim principima osnovni zadaci programa stručnog obrazovanja u Srbiji bi je usmereni na pružavanje znanja, veština i sposobnosti (radnih kompetencija), kako učenicima tako i odraslima. Program stručnog obrazovanja treba da omogućiti:

³ Detaljniji opis dat je u *Koncepciji srednjeg stručnog obrazovanja*, Beograd, 2004.

⁴ U *Koncepciji srednjeg stručnog obrazovanja* definisan je obavezni standard općiteg obrazovanja za trogodišnje i četvrogodišnje obrazovne programe u srednjem stručnom obrazovanju.

- Ili -ni razvoj u-esnika obrazovnog procesa;
- poboljšanje kvaliteta nivoa stručne osposobljenosti pojedinaца za obavljanje poslova;
- zadovoljavanje zahteva radnog procesa u pogledu stručnih osposobljenosti (radnih kompetencija);
- promovisanje zapošljavanja i dostignutog učenja.

U *Koncepciji srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji* predviđeno je da se programi stručnog obrazovanja i osposobljavanja realizuju kroz predmete, module, praktičnu nastavu i profesionalnu praksu, sa različitim dužinama trajanja u toku kojeg se godišne. Svako zanimanje je definisano kao klaster modula⁵ -iji se ishodni proveravaju i ocenjuju na završnom ispitu odnosno stručnoj maturi. Moduli su specifični i posebni segmenti, paketi učenja koji vode do postignuća definisanih ishoda učenja. Moduli mogu biti samostalni ili deo izdanih programskih, odnosno organizacionih celina. Dodeljeni su na osnovu srodnih i komplementarnih principa, različitih obrazovnih zahteva i definisanih tematskih zadataka. Svojom strukturom moduli obezbeđuju sticanje znanja, veština i sposobnosti (radnih kompetencija) i međudisciplinarno, odnosno međupredmetno povezivanje.

Moduli mogu da obuhvataju i različitih disciplina, stizima da svaka od disciplina i majasno definisane ciljeve i zadatke. U skladu sa svojom fleksibilnom strukturom granice izmeđudisciplina nisu otkrođene vešomogućavaju proćimawe, korelativnost i stvaranje jedinstvenog modularnog obrazovnog paketa.

Modularizacija prućevišestruke koristi unaprećivawu i razvoju stručnog obrazovanja i osposobljavanja, posebno modernizaciji programa. To su:

- Vešafleksibilnost u planiranju i organizaciji obrazovnog procesa;
- Vešaeфикаsnost i racionalnost obrazovnog procesa;
- Uspećniji odgovor na potrebe trćitarađada;
- Lakšaa i boćahorizontalna i vertikalna prohodnost;
- Eфикаsnije i boćezadovoljenje i ndividualnih potreba i kapaciteta u-enika i odraslih polaznika;
- Prućawe mogućnosti u-enicima i odraslim polaznicima da i zaberu svoj put u-ewa, sticawaradnih kompetencija i kvalifikacija;
- Lakšeponovno vraćawe u stručno obrazovanje radi zavrćetka (kolovawa i i sticawadodatnih kvalifikacija).

Ishodi su jasno i nedvosmisleno definisana, znanja, veštine i sposobnosti (radne kompetencije) koji se postiću nakon određenog programa, odnosno procesa obrazovanja i u-ewa. Kao takvi oni i ne osnovu za planiranawe, organizaciju i realizaciju stručnog obrazovanja i evaluaciju postignuća i celokupnog procesa obrazovanja i u-ewa. Ishodi se definiću prepo-etka procesa obrazovanja i poznati su nastavnicima i u-enicima. To omogućava da:

- Nastavnici i u-enici imaju jasnu sliku o cilju i zadacima u-ewa;
- Socijalni partneri znaju koje se radne kompetencije sticau na kraju obrazovnih programa u stručnim (kolama i obrazovnim institucijama).

5.5 Obrazovanje odraslih⁶

Krupne socijalne, ekonomske, tehničko-tehnološke i demografske promene sa kojima se suo-ava Srbija nameću potrebu da se kreira otvoren i fleksibilan sistem obrazovanja odraslih koji kombiñuje sve nivoje, oblike i puteve u-ewa od elementarnog do visokoskopskog, i nacijalnog i kontinuiranog, formalnog i neformalnog i koji otvara mogućnosti za dostignutou-ewe, unaprećewegćudskih potencijala i uspećnuiintegraciju Srbije u evropsku zajednicu.

⁵ Definicija modula, prema Koncepciji glasi: "MODUL je skup funkcionalno povezanih znanja, veština i sposobnosti (radnih kompetencija) neophodnih za obavljanje određenog poslova/zadatka".

⁶ Koncept obrazovanja odraslih postavćen je i razraćen u "Koncepciji srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji", "Politići razvoja obrazovanja odraslih u Srbiji" i "Strategiji razvoja obrazovanja odraslih".

ski kulturni i ekonomski prostor. Politika i strategija stru-nog obrazovawa i osposobqavwa odraslih i identi fikovawe wihovi h neposrednih ci qeva i zadataka se zasni va na premi si da je obrazovawe odraslih:

1. Mani festacija do`i votnog u-ewa i integralni deo cel ovi tog si stema obrazovawa;
2. Sna`an faktor ekonomskog razvoja, pove}awa produktivnosti i konkurentnosti pri vrede, unapre|ewa zapo{ qavawa i zapo{ qi vosti ;
3. Korektiv redovnog si stema obrazovawa (pru`a drugu { ansu za sti cawe relevantnih znawa i ve{ ti na);
4. Inovativni mehani zam si stema obrazovawa i u-ewa (podru-je koje brzo reaguje na potrebe pri vrede i tr`i { ta rada, tehnol o{ ke promene, u koje se uvode i testi raju novi prof ili i , programi , ve{ ti ne, kompetencije i koje je fl eksi bi lno i otvoreno za nove na-i ne i obl i ke rada i u-ewa);
5. Osnovni na-i n da se podr`i li -ni razvoj i mogu}nost pojedina da:
 - bude zaposl en,
 - ostvari ve}u zaradu,
 - stekne nezavisnost,
 - ostane zdrav i aktivan,
 - obavqa kval itetni je poslove,
 - oja-a porodi cu i ohrabri nezavisnost weni h -l anova.

Osnovne aktivnosti u ovoj oblasti obuhvati }e zajedni -ku aktivnost kqu-nih aktera u podru-ju stru-nog obrazovawa i osposobqavawa na:

- pove}awu part i ci paci je odraslog stanovni { tva u programi ma i projekti ma obrazovawa i u-ewa;
- uspostavqawu { iroke mre`a raznovrsnih i nstitucija i organizacija za obrazovawe odraslih;
- podsticawu produkcije programa, projekata i aktivnosti obrazovawa i u-ewa odraslih koji su relevantni za socijalni i ekonomski razvoj, za pove}anu zapo{ qi vost radno aktivnog stanovni { tva (programi za tr`i { te rada i programi konti nui ranog obrazovawa).

5.6 Real izacija stru-nog obrazovawa i osposobqavawa

5.6.1 Mre`a stru-nih { kola

Daqi razvoj i usavr{ avawe mre`e sredwih stru-nih { kola i obrazovnih i nstitucija zasni va}e se na pri nci pu di versi fikacije i fl eksi bi lnosti , { to }e di rektno zna-i ti usavr{ avawe mre`e sredwih { kola i ustanova za stru-no obrazovawe i to na osnovu **nacionalnih, regionalnih i lokalnih kriterijuma za uspostavqawe mre`e sredwih stru-nih { kola i obrazovnih i nstitucija.**

Defi ni sawe nacionalnih, regionalnih i lokalnih kriterijuma za uspostavqawe mre`e sredwih stru-nih { kola i obrazovnih i nstitucija uva`i }e i zasni va}e se kako na ukupnim ekonomskim i pri vrednim karakteristi kama razvoja dr`ave, regiona/podru-ja i lokalnih zajedni ca, tako i na geograf ski m, demograf ski m i kulturni m specifi -nosti ma regiona i lokalnih zajedni ca. Postojawe ova tri ni voa kriterijuma zna-i }e i statusno i fi nansi jsko pozici oni rawe sredwih stru-nih { kola i obrazovnih i nstitucija:

1. [kole na koje se pri mewuju **nacionalni kriterijumi** su unikatne { kole i { kole od posebnog nacionalnog interesa za koje dr`ava ima poseban interes. Nacionalni kriterijumi defi ni }u sve potrebne elemente i predsl ove koje ove { kole treba da i spuwavaju da bi bile u ovoj kategoriji (npr. internatski sme{ taj, posebni obl i ci pedago{ kog i prakti -nog rada, specijalne umetni -ke { kole, itd). Nacionalni kriterijumi obuhvati }e do 10% { kola u okvi ru ukupne { kol ske mre`e.

2. [kol e koje se osni vaju na osnovu **regionalnih kriterijuma** se vel i ke urbane { kol e i { kol e koje osni vaju pri vredni regi oni i koje pokri vaju ve}u teri toriju (nezavi sno od admi ni strati vne strukture okruga). Ove { kol e nastaju kao di rektan odgovor na potrebe pri vrede odre|enog podru-ja i predstavqaju zna-ajan ekonomski i pri vredni resurs tog podru-ja. One to ostvaruju neposredni m povezi vavem regional ni h pri vredni h komora, regional ni h sl u` bi tr` i { ta rada, posl odavaca i prof esi onal ni h i nsti tuci ja. Osnovna mi si ja ovakvi h { kol a jeste pri premawe u-eni ka za rad u obl asti ma koje tra` e sredwe obrazovawe, zanatsko obrazovawe, ali i poz navawe vi soki h tehnol ogi ja. Tako|e, ove { kol e }e i grati veoma zna-ajnu ulogu u realizaciji obrazovawa odrasli h i prekvalifikaciji i dokvalifikaciji nezaposl eni h. Svoji m unutra{ wi m organi zacijama i strukturama ove { kol e treba da odgovore na ovakve zahteve i potrebe tr` i { ta rada i ekonomije i to posebno u pogl edu sti cawa ve{ ti na za sl o` ene proi zvodne procese i speci jal i zaci je. Regional ni kri teri jumi obuhvati }e do 40% { kol a u okvi ru ukupne { kol ske mre` e.
3. [kol e za koje bi se pri mewi val i **lokalni kriterijumi** bi bile fl eksi bi l ne { kol e sa mal i m odecqewi ma, koje i maju mogu}nost brze promene prof ila i podru-ja i l ak{ eg pri l ago| avawa nastavnog programa novi m zahtevi ma koji dol aze iz sveta rada. To bi bile { kol e koje su -vrsto vezane za soci jal ne partnere i potrebe l okal ne zajendi ce, koje i maju razvi jenu pro{ i renu del atnost i obezbe| ene usl ove za ostvari vawe prof esi onal ne prakse. Lokal ni kri teri jumi treba da uva` e i ekonomske, kul turne i demograf ske karakteri stike l okal ni h podru-ja. Lokal ni kri teri jumi obuhvati }e do 50% { kol a u okvi ru ukupne { kol ske mre` e.

Sve kri teri jumi moraju bi ti pravedni , preci zni , vi dq i vi , jasni , sveobuhvatni i fi nan sijski utemeqeni . Kri teri jumi treba da uva` e postoje}e stawe i mogu}nosti ali i zahteve daqeg razvoja stru-nog obrazovawa i osposobqavawa. Pra}ewe ostvarenog kval i teta i uspeha { kol a bi }e osnova za stal no procewi vawe statusa { kol a i pri padnost odre|enoi kategoriji kri teri juma.

U skl adu sa ovakvom strukturom mre` e bi }e i defi ni sana upi sna pol i ti ka na naci onal - nom ni vou. U tom smi sl u neophodno je uva` i ti i sl ede}e zahteve:

- *Omogu}i ti ot varawe sredwi h stru-ni h { kol a za obrazovawe odrasli h;*
- *Poja-ati razvoj zanat ski h prof ila i omogu}i ti ot varawe posebni h cent ara za zanat -sko obrazovawe u saradwi sa Pri vrednom komorom i drugi m soci jal ni m part neri ma;*
- *Otvori ti sredwe stru-ne { kol e za realizaciju razli -i ti h programa, za kombi -naciju op{ teg i stru-nog obrazovawa a u skl adu sa pot rebama sredi ne i mogu}nos- ti ma { kol e za ostvari vawe ovakvi h programa i t d.*

5.6.2 Nast avna oprema i sredst va

Daqi razvoj stru-nog obrazovawa i osposobqavawa zahteva moderni zovawe opreme i nastavni h sredstava u stru-ni m { kol ama. Saradwa stru-ni h { kol a i svi h i nteresni h aktera soci jal nog partnerstva - posl odavaca, kompani ja, mal i h i sredwi h preduze}a, dr` avni h i nsti tuci ja, posl ovni h asoci jaci ja - treba da obuhvati nekol i ko aspekata:

- Uspostavqawe formal ni h ugovora o saradwi i zme|u { kol a, posl odavaca i pri vredni h preduze}a, koji ma bi se regul i sal a zajedni -ka pi tawa, posebno ostvari vawe prakse i kori { }ewe savremeni h oprema u kompani jama u obl asti obrazovnog procesa. Ovi m ugovori ma defi ni { e se odgovornost, prava i obaveze svi h u-esni ka – { kol a, posl odavaca, kompani ja, prof esi onal ni h organi zacij a i ostal i h;
- Organi zacij a i real izacij a zajedni -ki h projekata i akti vnosti stru-ni h { kol a i pri vredni h organi zacij a, kompani ja i posl odavaca;
- Ja-awe l okal ni h i regional ni h i ni cij ati va u obl asti podsti cawa savremeni jeg opremawa stru-ni h { kol a;
- Formi rawe maweg broja dobro opremqeni h { kol ski h centara, u okvi ru postoje}i h stru-ni h { kol a, -i je bi resurse kori sti l i u-eni ci razl i -i ti h { kol a i iz razl i -i ti h

del ova Srbije. Ovi centri mogu ostvarivati i ulogu regionalnih centara za stručno usavršavanje odraslih i to kako oni koji već imaju posao, tako i oni koji će do posla tek doći u budućnosti;

- Moderni zovani i vraćeni u funkciju (koliko radi onica kao bazi -nog resursa u kojima za ostvarivawe prakse.

5.6.3 Uloga stručne škole

Proces razvoja stručnog obrazovanja i osposobljavanja i definisane nove vizije i misije stručnog obrazovanja zahtevaju i drugačiju ulogu stručnih škola

- *Nova odgovornost stručne škole u okviru procesa razvoja i modernizacije stručnog obrazovanja. To znači da škola definiše svoju ulogu, funkcije i odgovornosti za uspešnu realizaciju obrazovnog procesa, obezbeđivawe kvaliteta tog procesa i Wegovo stalno osavremewavawe i usavršavawe. Ovaj proces škola ostvaruje u saradwi sa Ministarstvom prosvete i sporta i Zavodom za unapređivawe vaspitawa i obrazovawa, posebno Centrom za stručno i umetničko obrazovawe.*
- *Sobzirom na zahteve koje traži te rada, posebno na lokalnom i regionalnom nivou postavqa pred stručno obrazovawe škola dobija i mnogo fleksibilniju ulogu u programskoj oblasti. To znači da stručna škola može da ponudi veći izbor različitih programa, koji su akreditovani ili odobreni od strane Ministarstva prosvete i sporta. Ovi programi su nameweni u-enici ma i odraslim polaznicima i mogu da imaju različitotrajawe i da obezbeđuju različitekvalifikacije. Na taj na-in škola uspostavqa fleksibilne veze sa lokalnim tražtem rada i svojom ponudom odgovara na njihove potrebe. U isto vreme škola pruža mogućnost daqeg obrazovawa i profesionalnog razvoja. Ovakvu fleksibilnu ulogu škola ostvaruje u saradwi sa Ministarstvom prosvete i sporta, Ministarstvom rada, zapoqvawawa i socijalne politike; socijalnim partnerima, lokalnom samoupravom.*
- *Novu ulogu škola dobija i u pogledu neposredne organizacije obrazovawa unutar škole – posebno u oblastima razvoja ljudskih resursa, organizacije rada, upravljanja i školskog menaxmenta.*

5.6.4 Praksa u stručnom obrazovanju

Ostvarivawe prakse u sredwi stručnim školama i preduzećima predstavqa jedan od ključnih elemenata u ostvarivanju kvalitetne pripreme u-enika i polaznika za zapoqvawawe i njihovu profesionalnu karijeru.

Po-etna praksa u-enika u stručnim školama je potrebna i neophodna u svim zanimanjima i predstavqa suštinski deo njihove (tako i postignuća) koja formiraju radnu sposobnost pojednca. Tokom prakse u preduzećima i kompanijama u-enici i kandidati za buduću zapoqvawawe dobijaju mogućnost da upoznaju i steknu praksu u realnim uslovima i na stvarnim tehnolozijama. Samo kroz ogromna ulaganja sredstava u obuku nastavnika, opremu i materijal, praksa u preduzećima bi se mogla zaminiti praksom u školama ili u inštitucijama za obuku ali i tada bi ona bila samo simbolična. Sa druge strane praksa obavqena u preduzećima se realizuje kroz ograničen broj operacija i jednu specifičnu tehnoloziju, koja može biti ograničena u smislu mogućnosti prenosa stečenih veština, a u isto vreme ciljevi preduzeća su produktivnost i pružawe usluga.

Kako je danas u Srbiji mogućnost ostvarivawa prakse u preduzećima i kompanijama vrlo ograničena, u daqem razvoju stručnog obrazovawa neophodno je uspostaviti sistem koji će omogućiti ostvarivawe prakse kako u školama i u preduzećima i kompanijama. Odnosno, sistem stručnog obrazovawa u Srbiji treba da razvije takav sistem prakse -ija koje struktura obuhvati ti kombinaciju prakse koja se ostvaruje u školama i prakse koja se realizuje u preduzećima i kompanijama. Svi obrazovni profili u okviru stručnog obrazovawa treba da imaju oba tipa prakse, a neposredna primena i ma koje različitelike organizovawa. U dvogodišnjim i trogodišnjim profilima i u okviru obuke za nezaposlene, praksa

je se pove}avati sa godinama u-ewa. U -etvorogodi {wi m prof ili ma praksa }e se uvodi -ti u okvi ru nastave, projektnih aktivnosti i tokom raspusta. Finansirawe realizacije prakse bi }e re{avano u skladu sa mogućnosti ma preduze}a i kompanija i drugim sl`bama koje mogu da ponude razli -i te obli ke kompenzaci je za u-esnike.

S obzi rom na postoje}u realizaciju prakse neophodno je posebno def inisati wen status, ul ogu u daqem razvoju stru-nog obrazovawa u Srbiji . Zbog toga je potrebno:

- *Uspostaviti ugovore o saradwi izme}u svih nosilaca i aktera prakse u razli -i tim oblastima rada koji ma }e se def inisati prava, odgovornosti , ul oge i obaveze poslodavaca, socijalnih partnera i stru-nih {kola u pogledu ostvarivawa u-eni -ke prakse u {koli , preduze}ima i kompanijama;*
- *Def inisati i uspostaviti specifi -ne finansijske usl ove za realizaciju svih obli ka prakse;*
- *Def inisati standarde i principe realizacije prakse koji }e va`iti kako za {kole tako i za privredne subjekte i kompanije (nastavni kadar, oprema, broj u-eni ka, radna etika, sistem pra}ewa i ocewivawa);*
- *Def inisati sistem licencirawa/posebnog na-ina vrednovawa pri vrednih organizacija i kompanija koje pri maju u-eni ke na praksu;*
- *Def inisati `eqene i shode prakse i usaglasi ti sa tim nastavne programe, sistem ocewivawa, pra}ewa i vrednovawa u-eni ka i ukupnog {kol skog procesa;*
- *Formirati i uspostaviti sistem rada dobro opremljenih specijalizovanih regionalnih obrazovnih centara koji }e omogu}iti realizaciju prakse u pojedini m oblastima i zanimawima a za potrebe ve}eg broja stru-nih {kola i wihovo povezi vawe sa preduze}ima i kompanijama;*
- *Utvrditi pravila za komercijalne aktivnosti koje realizuje stru-na {kola i wihovo pra}ewe.*

5.7 Razvoj qudskih resursa Stru-no usavr{avawe nastavnika

Modernizacija sistema stru-nog usavr{avawa nastavnika zahteva pobol{awe pedago{kih sposobnosti i ve{tina nastavnika i saradnika kako bi bili {to adekvatnije pripremljeni za pri menu novog programa, grade}i i stovremeno sistem koji }e povezovati inicijalno i permanentno obrazovawe. To vodi ka *punoj profesionalizaciji nastavnog osoblja i omogu}i }e stalno uskla}ivawe sa globalnim i tehnol o{kim promenama u svet u rada*. U skladu sa tim po-etna strategija u tom procesu treba da bude ori jentisana:

- obnovu i modernizaciju sistema usavr{avawa i obuke pri pravni ka u nastavi ;
- podr{ku aktuelnoj reformi stru-nog obrazovawa i osposobljavawa;
- podizawe op{teg ni voa pedago{kih sposobnosti i ve{tina nastavnika;
- postavqawe temeqa za kontinuirano obrazovawe i do`ivotno u-ewe.

Novi koncept stalnog stru-nog usavr{avawa nastavnika predstavqa deo razvoja ukupne pol itike i strategije razvoja stru-nog obrazovawa i osposobljavawa a wegov ci q je *da se nastavni ci "opreme" funkcionalnim znawima i ve{tinama koje }e im pomo}i ne samo da uspe{no pri mene nove reformi sane programe ve} i da akti vno i kreati vno u-estvuju u daqem razvoju stru-nog obrazovawa i sopstvenom profesionalnom razvoju*. Za razli ku od tradici onalnog modela, novi koncept promoviqe kul turu stalnih promena i sistemski pristup utvr}ivawu potreba i ponuda mogućnosti za profesionalni razvoj. Bazi -ni pri nci p novog Koncepta uvodi pl anirawe i def inisawe programa i na-ina usavr{avawa shodno identifikovanim potrebama i mogućnosti ma na nivou {kole, lokalne zajedni ce, regi ona, profesionalnih organizacija (udru`ewa nastavnika) i li grupa profesionalno povezani h {kola.

Koncept profesionalnog razvoja nastavnika:

- razvoj usavršavanja nastavnika;
- savremene metode nastave učenja;
- nove informacione tehnologije;
- razvoj profesionalne saradnje i partnerstva.

Usavršavanje nastavnika (profesionalni razvoj nastavnika i kolektivni razvojni programi) ima višestruke prednosti - od racionalizacije potroške do razvoja koji je oslonjen na svakodnevnu pedagošku praksu (identifikovanje rešavajućih problema) i stvaranje odgovora na potrebe učenika i pripreme. Za uspešno primenu ovog modela, neophodna je transformacija kolektivnih i otvorenih resursnih centara, kao i podrška profesionalnom razvoju nastavnika i primeni savremenih metoda nastave učenja.

Uvođenje novih pedagoških metoda mora povezati razvojne programe nastavnika i programe za pedagoško psihološko usavršavanje. Zbog toga, njihovo usvajanje obaveza je svih nastavnika, a cilj je da se podstaknu kreativni pristupi planiranju i izvođenju nastave i praktične nastave za učenika. Ono što posebno odlučuje ovako koncipiran sistem usavršavanja jeste obaveza da savremene metode nastave učenja budu istovremeno i sadržaj i metod pedagoško-psihološke obuke nastavnika. I nove metode rada treba da dovede do bitne promene a to je pomeranje i celokupne nastave na učenje. Rešenje je zapravo o primeni konstruktivističkog pristupa u procesu nastave učenja: umesto sporuke znana, učenike treba osposobiti za konstrukciju znana, a to znači da i usavršavanje nastavnika treba da ima iste karakteristike. Kod usavršavanja nastavnika akcenat treba staviti na povezivanje stručnog iskustva i novih pedagoških i dežurajućih.

Informacione tehnologije (multimediji i Internet) su u ovom konceptu jedan od veoma važnih stubova stalnog usavršavanja nastavnika i to: kao podrška funkcionalnog opismevavanja i kao sredstvo transmisije programa, razmene i dežurajućih stvaralaca. To znači da nastavnici istovremeno treba da steknu kompjutersku pismenost i razvijaju veštine korišćenja informacione tehnologije u nastavi, u samorazvoju, saradnji, planiranju, razmeni i dežurajućih.

Razmena i dežurajućih *partnerstvo* u rešavanju pedagoških problema i izradi kolektivnih razvojnih programa i programa osposobavanja učenika su još jedan od stubova na koji treba da se zasniva ovaj sistem. Zbog toga, sistem stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, saradnika i uprave treba da vodi ka stvaranju specifičnih veština i znana, koja nisu u kategoriji pedagoških i usko stručnih. Rešenje je o znanjima i veštinama iz domena upravljanja, utvrđivanja potreba, planiranja razvoja, komunikacije, korišćenja informacione tehnologije, implementacije novih programskih rešavanja, analize efikasnosti.

Sistem profesionalnog razvoja nastavnika, saradnika i administrativnog stručnog obrazovanja osposobavanja *treba da bude otvoren i dinamičan, povezan sa svim relevantnim institucijama* (univerziteti, naučne ustanove, prosvetna administracija) profesionalnim organizacijama, socijalnim partnerima i grupama stručnjaka. Saradnja sa socijalnim partnerima (lokalna zajednica i lokalna/regionalna priprema) u organizovanju usavršavanja odvija se kroz programsku ponudu i potražnju za određenim profesionalnim i novim stručnostima (kolektivni razvojni programi).

Da bi ovaj koncept stručnog usavršavanja nastavnika i drugog kolektivnog osposobavanja bio prenet u programe i konkretne aktivnosti neophodno je:

- *Posebni zakonski (podzakonski) aktom regulisati ukupnu oblast stručnog usavršavanja i profesionalnog razvoja nastavnika i saradnika stručnih kolektivnih.*
- *Definisati standarde znana i veština koje nastavnici treba da poseduju, s obzirom na posao koji obavljaju u kolektivima.*
- *Utvrđiti kriterijume za profesionalnu i socijalnu promociju nastavnika, koji bi kasnije bili uključeni i zakonske akte.*
- *Definisati profil trenera i ulogu institucija kao što su fakulteti, Zavod za unapređivanje vaspitavanja i obrazovanja, Ministarstvo prosvete i sporta, kolektivne.*

Veoma je važno da se ve} u prvim koracima uspostavi sistem, jasno razgraničene obaveze i dužnosti potencijalnih aktera, kao i da se postave standardi za buduće trenere.

- *Utvrđiti karakter i formu programske ponude za usavršavanje i na-nu podrške samorazvoju nastavnika.*
- *Obaviti pripremu direktora, školskih inspektora i savetnika i lokalnih partnera za podršku implementaciji planiranih aktivnosti na usavršavanje.*
- *Definisati mehanizme praćenja i interne i eksterne evaluacije efikasnosti primenjenih programa i na-nu usavršavanja.*

6. Osi gurawe kval i teta

Sistem obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta zasnovan je na praćenju i vrednovanju usluga, procesa i ishoda u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, a ključni metod u tom procesu je - samoevaluacija. Samoevaluacija je postupak kojim se vrednuje sopstvena praksa i sopstveni rad, polazeći od analize šta je i kako je urađeno. Ovim postupkom se najefikasnije obezbeđuje kvalitet rada i izvota škole. Cilj samoevaluacije je unapređivanje kvaliteta rada škole. To je istovremeno i znak da je škola spremna da prihvati odgovornost za sopstveni rad i razvoj. To nije jedini oblik vrednovanja rada, ali je osnova za druge vrste vrednovanja. On obuhvata i kontrolu od napetosti koja se javlja kao posledica sporeg vrednovanja kao jedinog, do sada, viđanog praćenja i vrednovanja rada vaspitno-obrazovnih ustanova. Uvođenjem samoevaluacije škola postaje ravnopravni partner spoljnim evaluatorima koji je vrednovanje sprovodi i polidisciplinarnim principima, procedurama i mehanizmima.

Pri mena sistema obavezivanja i vrednovanja kvaliteta omogućava procenu trenutne situacije, obezbeđuje vrednosne i vrednosne definisane indikatore i određuje ključne oblasti daljeg razvoja u stručnom obrazovanju i osposobljavanju. Oslanjajući se na definisane indikatore, škole procenjuju kvalitet rada, utvrđuju planove daljeg razvoja i akcije za poboljšanje kvaliteta.

Osnovni cilj sistema obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta jeste poboljšanje i unapređivanje kvaliteta stručnog obrazovanja i osposobljavanja u Srbiji. Sistem prvenstveno:

- Obezbeđuje odgovore i pruža potrebne informacije svim zainteresiranim grupama, socijalnim partnerima i onima koji rukovode sistemom stručnog obrazovanja i osposobljavanja;
- Pruža primere dobre prakse;
- Obezbeđuje povratnu informaciju;
- Poboljšava planiranje, razvoj, praćenje i procenu stručnog obrazovanja i osposobljavanja;
- Ohrabruje standardizaciju i omogućava poređenje u svim fazama;
- Pruža pomoć svim zainteresiranim grupama u procesu donošenja odluka;
- Pruža opštu sliku i široki pregled svih segmenata stručnog obrazovanja i osposobljavanja.

Sistem obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta u Srbiji ostvaruje se na nacionalnom i na lokalnom nivou:

- **Nacionalni nivo**

Kriterijumi kvaliteta treba da budu postavljani i definisani na nacionalnom nivou i na taj način da formiraju opštu osnovu za harmonizaciju svih aktivnosti koje se odnose na sistem obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta obrazovanja. Kriterijumi kvaliteta obuhvataju ulazne informacije, obrazovne procese i ishode obrazovanja. Po svom karakteru kriterijumi su kvalitativni i kvantitativni. Neki od njih zahtevaju profesionalnu procenu i

povratnu informaciju od učenika i socijalnih partnera. Da bi se uspostavio nacionalni sistem obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta u stručnom obrazovanju i osposobljavaju neophodno je formirati sveobuhvatnu i pouzdanu nacionalnu bazu podataka.

- **[kolski niivo]**

Kriterijumi i procedure obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta uspostavljeni i definisani nacionalnom nivou mogu i treba da se koriste i na školskom nivou. Prednost je u tome što svaka škola može da vrednuje sopstveni rad i aktivnosti koristeći nacionalne norme.

Cilj obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta na školskom nivou je stalno poboljšanje i razvoj obrazovnog procesa u školama. U isto vreme školska samoevaluacija predstavlja osnovu neposrednog školskog planiranja. Rezultati samoevaluacije ukazuju na prioritete oblasti u kojima je potrebno uvesti promene kako bi se poboljšao i dobio kvalitet.

Sistem obezbeđivanja i vrednovanja kvaliteta u stručnom obrazovanju i osposobljavaju treba da bude zasnovan na realnim osnovama koje prihvataju svi relevantni učesnici i interesne grupe. Ovaj sistem mora biti efikasan, delotvoran i transparentan, javan i dostupan svim zainteresovanim stranama, interesnim grupama u obrazovanju, socijalnim partnerima i široj javnosti. Početni proces uspostavljanja i razvoja sistema zahteva definisane i razradu sledećih elemenata:

- područja vrednovanja na nacionalnom nivou,
- smernice i procedure za samovrednovanje škola,
- sprovođenje samovrednovanja pomoću ustanovljenih indikatora,
- analize za postupku samovrednovanja,
- postupak praćenja i vrednovanja.

6.1 Očekivane ispitne

Priornim ciljevima učenika jeste poboljšanje procesa učenja a neposredni zadaci omogućavaju:

- učenicima da dobiju informacije o svom uspehu u dostizavanju ostvarenih predviđenih ciljeva predmeta, definisanih i shodno, te kako u procesu učenja;
- nastavniciima da dobiju instrukcije o načinu i obimu učenika realizacije planiranih aktivnosti kao i o tome kako je primenjeno sadržaj predmeta/modula/praktične nastave;
- nastavniciima da dobiju dijagnostičke informacije o tome kako učenici imaju prihvatanje sadržaja i sugerišu dodatne aktivnosti koje treba da poboljšaju nastavu;
- nastavniciima da dobiju informacije o tome kako učenici vide i odgovaraju na realni zvan sadržaj i strukturu modula;
- nastavniciima da harmonizuju nastavu sa definisanim i shodno kao stalni proces

Metodologija očekivanja u stručnom obrazovanju je bitno da se razvija i postepeno uvođena. Ključni elementi su:

- Eksterno očekivanje uvođenjem eksternih evaluatora iz sfere rada;
- Očekivanje postignuća;
- Integrativni i interdisciplinarni očekivanje;
- Očekivanje analitičkih sposobnosti učenika i polaznika;
- Očekivanje veština i radnih kompetencija.

Ispitne

Procedure ispitivanja u stručnom obrazovanju i osposobljavaju su zasnovane na istim principima, mada su sadržaj i formalni rezultati različiti. Osnovni cilj jeste proceniti znanje, veštine i sposobnosti (radne kompetencije) koje su učenici stekli u stručnom obrazovanju i osposobljavaju.

Završnim ispitom proveravaju se ste-ene stru-ne kompetencije kandidata po završenom obrazovanju za odgovarajući obrazovni profil.

Obrazovni profil nije uvek ekvivalentan jednom zanimanju već skupu srodnih zanimanja. Stoga se savladavanjem nastavnog programa za jedan određeni obrazovni profil stižu kompetencije za jedno ili više srodnih zanimanja. Lista kompetencija, kao i znawa i veština koje ih omogućuju sastavni je deo tog nastavnog plana i programa za svaki obrazovni profil. U okviru završnog ispita u-eni k izvodi određen broj radnih zadataka koji ma se proveravaju propisane kompetencije koji je jednak broju propisanih kompetencija za dati obrazovni profil.

Završni ispit se sprovodi u školama, proizvodnim pogonima i radionicama (školskim ili u sklopu zanatskih radnji) gde se nalaze radna mesta i uslovi za koje se u-eni k obrazovao u toku svog školovanja. Završni ispit za u-enika može trajati najviše tri dana.

Stru-nom maturom proverava se stepen usvojenih znawa i veština, kao i usvojenih stru-nih kompetencija po završenom četvorogodišnjem obrazovanju. Ona je strukturirana tako da se proveravaju teorijska i praktična znawa i veštine. Deo maturalnog ispita postavljen je projektno da bi se moglo proceniti opšte i stru-ne kompetencije. Stru-na matura može biti delimično ili potpuno eksterna. Centar za stru-no i umetničko obrazovanje vodi bazu podataka i spisnih zadataka. Svi zadaci se standardizuju. Polaganjem stru-ne matura u-enci stižu pravo na radali i na nastavak obrazovanja na odgovarajući (matrim) visokoškolski fakultetima u skladu sa definisanim uslovima prijema.

6.2 Pražewe realizacije novih programa

Potpuna slika o kvalitetu novog -oglednog nastavnog programa stvara se tek pri njegovoj implementaciji u školskoj praksi. Da bi proces implementacije bio uspešan potrebno je da bude permanentno praćen kako bi se moglo izvršiti pravovremene i zмене u svim elementima – nastavnom planu, vremenskoj organizaciji nastave, nastavnim sadržajima, nastavnim metodama, uslojima nastavnika koji ga ostvaruju

Da bi se putem obrazovnog sistema stvorili stru-waci određenog profila, mora biti ispuweno nekoliko pretpostavki:

- postojawe odgovarajućeg nastavnog programa;
- pripremljenost škola za realizaciju nastavnog programa u pogledu ispuwenosti uslova prostora i opreme;
- postojawe stru-no osposobljenog nastavnog kadra u školama;
- adekvatna priprema nastavnika i pomoćnih nastavnika za primenu novog nastavnog programa;
- definisan sistem pražewa i vrednovawa realizacije nastavnog programa na nivou škole i nivou Republike.

Tek kada se svi preduslovi ovog procesa ispuwene se očekivati rešeni rezultati.

Pražewe procesa realizacije nastavnog programa je jedna od najvažnijih karika u ovom lancu. U kojoj meri novi nastavni program obezbejuje postignuće predviđenih stru-nih znawa, a naročito veština i sposobnosti, može da se uoči tek u poslednjim razredima, t.j. po završetku obrazovnog procesa za odgovarajući obrazovni profil. U-eni nedostaci nastavnog programa i li samog na-realizacije, mogu se, u tom slučaju, otkloniti "u hod", što je i najracionalnija karakteristika ogleda.

6.3 Akreditacija i sertifikacija

Dobro strukturirani i transparentni sistem akreditacije i sertifikacije obezbejuje:

- kvalitet obrazovawa i prepoznatljivost ste-ene kvalifikacije i sertifikata;
- validne informacije o institucijama/organiacijama i programima/modulima obrazovawa i osposobljavawa koji vode do stru-nih kvalifikacija;
- mobilnost radne snage, brže zapošljavawe i kontinuirano obrazovawe.

U stručnom obrazovanju i osposobljavanju **akreditacija** ima trostruko i jedinstveno značenje. Ona je:

- *proces eksternih evaluacija institucija/organizacija i programa/modula obrazovanja u skladu sa prethodno definisanim standardima i procedurama;*
- *akt formalnog priznavanja (odobrenja) institucije i/ili programa od strane nadležnog tela, institucije i organizacije;*
- *garancija proizvoda i usluge ili delatnosti i aktivnosti.*

Razvoj i uspostavljanje sistema akreditacije pretpostavlja institucionalizaciju socijalnog partnerstva u stručnom obrazovanju (zakonska osnova i sporazum socijalnih partnera; osnove Nacionalnog saveta za stručno obrazovanje; osnove Centra za akreditaciju i komisija za standarde po područjima rada).

Opštitičke politike **sertifikacije** u stručnom obrazovanju i osposobljavanju jeste uspostavljeno jedinstvenog i funkcionalnog sistema sertifikacije – procesa, procedura, standarda sertifikacije i vrsta sertifikata i diploma. Sistem sertifikacije je jasan pregledan i institucionalizovan i procesa koji omogućuju uspostavljanje sertifikacionog sistema:

- *Nacionalnog okvira sertifikacija - sistema sertifikata i diploma koji su kompatibilni sa nacionalnim okvirom kvalifikacija i projektovanom strukturom sistema stručnog obrazovanja i osposobljavanja;*
- *Opšteg okvira za sertifikaciju kvalifikacija i ključnih kompetencija (principi, procedure, kriterijumi);*
- *Nacionalnih standarda (zahteva) za sertifikate u pojedinim zanimanjima, područjima rada;*
- *Procedura i standarda internog ocenjivanja;*
- *Procedure i standarda eksternog (fikalnog) ocenjivanja;*
- *Procedure i dokumenta za izdavanje i registrovanje sertifikata i diploma.*

7. Karijerno vođenje i savetovanje

Promene na tržištu rada i promeñeni zahtevi za veština radnika otvaraju nove izazove za one koji završavaju obrazovanje i traže posao. To su izazovi u kojima stručne kolektivne organizacije mogu dobiti drugu ulogu i zadatke u odnosu na ueničke politike.

Sistem karijernog vođenja i savetovanja u stručnom obrazovanju u Srbiji bi se postepeno razvijao, a njegov osnovni zadatak jeste da pruži pomoć uenici i političarima da rade i/ili nastavljaju obrazovanje. Sistem savetovanja treba da obezbedi uenici i političarima orijentaciju o: ekonomskom razvoju i potrebama tržišta rada; demografskim promenama u strukturi stanovništva i uticajima na potrebe; implementaciji koncepta doivotnog uenja koji je u funkciji permanentnog razvoja ljudskih resursa i prave razvojnih ekonomskih potreba.

Karijerno vođenje i savetovanje se odvija tokom celog trajanja stručnog obrazovanja i osposobljavanja i treba da obezbedi:

1. Produbljenu informisanost:

- mogućnosti i prieme znana, veština i sposobnosti, steñenih u okviru obrazovnog profila, u svetu rada;
- kretanja na tržištu rada i perspektive za zapošljavanje;
- mogućnosti i uslovi za dalje obrazovanje i usavršavanje;

2. Veštine:

- lina prezentacija i tehnike prieme;
- tehnike uenja;
- tehnike traženja posla.

3. Individualni rad sa u-enicima i odraslima:

- stru-nu pomoć u razvijanju realne slike o sebi - vlastitim sposobnostima, karakteristikama i -nostima i obrazovnim i radnim aspiracijama;
- prepoznavanje delatnosti u kojima se, prema zahtevima rada, može postići najveći individualni uspeh;
- razvijanje individualno ostvarljivog karijernog plana koji se temelji na individualnim predispozicijama;
- formiranje pozitivnih fleksibilnih stavova prema mogućim promenama karijernog plana i prihvatanje izazova i rizika;
- saznavanje o procesu i sadržajima neophodnim za donošenje odluka vezanih za karijeru i obrazovanje;
- razvoj veština komunikacije;
- razvoj veština uo-avajanja rešavanja problema,
- razvoj pozitivnih stavova prema doživljavanju usavršavanja;
- razvoj svesti o važnosti rada za ličnu i društvenu samoaktualizaciju.

S obzirom na ulogu i funkciju karijernog vođeva i savetovava neophodno je da se dva resorna ministarstva (Ministarstvo prosvete i sporta i Ministarstvo rada, zapošćavanja i socijalne politike) dogovore i preciziraju proceduru zajedničkog rada u ovoj oblasti i da posebni strateški dokumentom definišu kva-ritetne pri-ncipe razvoja karijernog vođeva i savetovava. Ovim dokumentom treba da se definiše i ukva-enost socijalnih partnera, profesionalnih udruženja, udruženja u-enika i njihovih roditelja, udruženja studenata i bivših u-enika (koliko, općiti-nskih zajednica i drugih relevantnih faktora).

Implementacija predložene strategije obuhvatiće i rok mrežu ustanova, institucija, vladinih i nevladinih organizacija, fakulteta, (koliko za obrazovanje odraslih, i sl.

8. Upravljavanje i socijalno partnerstvo

Tradicionalno socijalno partnerstvo se ostvaruje u sferi nacionalnog i lokalnog ekonomskog razvoja i u relevantnim oblastima kao što su zapošćavanje, stru-no osposobćavanje i infrastrukturna politika. Partnerstvo -ine tri kva-na -inica koji imaju zajedničke uticaje ali i odgovornosti i moraju da uspostave balans između prava i obaveza svakog -inica - sfere rada koju predstavćaju radnici, zatim socijalno-ekonomski partneri i nacionalne i lokalne vlasti. U tom kontekstu stru-no obrazovanje i osposobćavanje je prepoznato kao kva-na oblast za sve u-esnike socijalnog partnerstva.

Kada je re- o stru-nom obrazovanju i osposobćavanju socijalno partnerstvo u Srbiji se može bazi- rati na nacionalnom i lokalnom nivou. Ovo partnerstvo predstavćaju:

- Ministarstvo ekonomije (ekonomski strateški razvoj), Ministarstvo rada, zapošćavanja i socijalne politike (zaštita na radu i zapošćavanje) i Ministarstvo prosvete i sporta (inicijalno stru-no obrazovanje i osposobćavanje) koji zastupaju općiti društveni interese;
- Udruženja poslodavaca koja zastupaju interese vlasnika i poslodavaca;
- Dva reprezentativna sindikata koji zastupaju interese radnika i zaposlenih.

Na lokalnom nivou socijalno partnerstvo treba da sledi strukturu uspostavljeniu prepoznatu na nacionalnom nivou.

Jedno doštinskih pitanje u razvoju socijalnog partnerstva u stru-nom obrazovanju i osposobćavanju jeste definisati sva funkcija, uloga i odgovornosti socijalno-ekonomskih partnera.

Uloge socijalno-ekonomskih partnera (udruženja poslodavaca i radnika) u **razvoju stru-nog obrazovanja i osposobćavanja** su:

- Identifikacija potreba za zanimanjima na tržištu rada (potrebne veštine);
- Kategorizacija veština (nekvalifikovani, polukvalifikovani, kvalifikovani radnici, tehničari, dizajneri);

- Identifikacija obrazovnih profilal/zanimanja;
- Uspostavljanje standarda zanimanja (zajedno sa Ministarstvom rada, zapošljavanja i socijalne politike, kada je to potrebno);
- Kvalitet obrazovanja i osposobljavanja s obzirom na finansijske uslove i uloge i odgovornosti partnera;
- Prepoznavanje kvalifikacija i odgovarajućih sertifikata;
- Organizovanje i sprovođenje obuke u preduzećima za nove generacije radnika;
- Finansirane stručnog obrazovanja i osposobljavanja.

Socijalno-ekonomski partneri imaju veoma važnu ulogu u razvoju i praćenju primene stručnog obrazovanja i osposobljavanja. U toku sledećim pitanja:

- Obrazovni standardi;
- Obrazovni profili (orientacija prema klasterima u ekonomiji, obrazovni profili i njihovi kvalifikacija);
- Nastavni programi (zajednička odgovornost, sadržaj obrazovanja i osposobljavanja);
- Ostvarivanje osposobljavanja (obezbeđivanje trenera, kvalifikacija trenera);
- Procena (praćenje uspešnosti učenja, kvalifikacija trenera, kvaliteta institucionalnih usluga);
- Akreditacija trenera, programa i institucija (definisane opreme, kapaciteta, sposobnosti i obima usluga);
- Finansirane (podela između javnog i direktnog finansiranja i direktnog korišćenja finansiranja).

Socijalno-ekonomski partneri moraju da preuzmu direktnu odgovornost za prvu grupu pitanja i podelu odgovornost sa državnim upravom za drugu grupu pitanja. Privatne kompanije i institucije takođe treba da imaju odgovarajuću ulogu u implementaciji poslovanja grupe pitanja. Da bi preuzeli ovakve funkcije socijalno-ekonomski partneri moraju da podelu punu odgovornost za:

- Usvajanje Nacionalne politike i strategije stručnog obrazovanja i osposobljavanja;
- Razvoj funkcija i zadataka stručnog obrazovanja i osposobljavanja;
- Implementaciju stručnog obrazovanja i osposobljavanja;
- Praćenje kvaliteta stručnog obrazovanja i osposobljavanja.

U skladu sa tim potrebno je uspostaviti odgovarajuće organizacione okvire:

Nacionalni socijalno-ekonomski savet

Ovo je nacionalno koordinaciono telo koje omogućava da se stručno obrazovanje i osposobljavanje uključi u nacionalni socijalno-ekonomski kontekst. Ovo je tripartitno telo koje jednako predstavljaju tri ključne interesne strane u Srbiji: vlada (Ministarstvo prosvete i sporta i Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike); i danas priznati socijalno-ekonomski partneri: Udruženje poslodavaca; dva priznata sindikata.

Nacionalno telo za stručno obrazovanje i osposobljavanje (Savet za stručno obrazovanje i osposobljavanje)

Uloga ovog nacionalnog tela bi bila da projektuje, prati i usklađuje razvoj stručnog obrazovanja i osposobljavanja i da prati i usklađuje interese, potrebe i mogućnosti svih socijalnih partnera. Nacionalno telo za stručno obrazovanje neposredno sarađuje i usklađuje svoj rad sa Nacionalnim prosvetnim savetom.

Konkretni zadaci ovog tela su da:

- usvaja i prati ostvarivanje strategije i politike razvoja stručnog obrazovanja i osposobljavanja;

- usvaja Nacionalni okvir kvalifikacija;
- usvaja sve kategorije i nivoe standarda – standarde zanimawa, standarde kvalifikacija, obrazovne standarde u stru-nom obrazovawu i osposobqavawu;
- usvaja nastavne programe stru-nog obrazovawa u formalnom i neformalnom sektoru i programe stru-nog osposobqavawa i obuke;
- prati i obezbe|uje postizawe kvaliteta u stru-nom obrazovawu i osposobqavawu;
- usvaja i predla|e sistematizacije i sertifikacije;
- usvaja sadr|aj formu zavr{nih ispita, majstorskih ispita i stru-ne mature;
- razmatra i predla|e mre|u stru-nih {kola;
- razmatra i predla|e otvarawe regionalnih centara za obrazovawe odraslih i kontinuirano obrazovawe;
- razmatra i predla|e pravce usavr{avawa sistema stru-nog usavr{avawa nastavnika, saradnika i trenera u stru-nom obrazovawu;
- predla|e i usvaja pravce uspostavqawa razli|itih modela socijalnog partnerstva na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou.

Stru-ne grupe za identifikaciju potreba za zanimawima u sektorima

Uloga ovih grupa jeste: identifikacija zahteva na tr|itu rada; kategorizacija ve{tina, definisawe obrazovnih profila, postavqawe stru-nih standarda (zajedno sa Ministarstvom rada, kada je to potrebno), prepoznavawe stru-nih kompetencija; sertifikacija; identifikacija zahteva za obukama; analizirawe sistema finansirawa stru-nog obrazovawa i osposobqavawa.

Stru-no i profesionalno telo koje neposredno sara|uje sa Ministarstvom prosvete i sporta

U skladu sa ovako postavqenom strategijom postoje|i **Centar za stru-no i umetni -ko obrazovawe** u okviru Zavoda za unapre|ivawe vaspitawa i obrazovawa treba da bude oja-an i posebno podr|an da bi ostvario -itav kompleks zadataka i poslova u procesu razvoja stru-nog obrazovawa i osposobqavawa.

Kqu-ni zadaci Centra treba da budu:

- stru-ni poslovi u procesu razvoja koncepta stru-nog obrazovawa i osposobqavawa u skladu sa potrebama ekonomskog i tehnolo{kog razvoja dru|tva;
- vo|ewe i koordinacija socijalnog dijaloga i partnerstva na razli|itim nivoima planirawa, razvoja i ostvarivawa stru-nog obrazovawa;
- povezivawe stru-nih {kola, obrazovnih institucija i kompanija i preduze|a;
- koordinacija u procesu razvoja Nacionalnog okvira kvalifikacija;
- razvoj standarda zanimawa i obrazovnih standarda u stru-nom obrazovawu;
- pra|ewe i evaluacija programa stru-nog obrazovawa;
- razvoj i ostvarivawe zavr{nih ispita i stru-ne mature;
- saradwa i pra|ewe majstorskih ispita zajedno sa Privrednom komorom;
- stru-no usavr{avawe nastavnika, saradnika i trenera u stru-nom obrazovawu i osposobqavawu;
- pru|awe podr|ke i koordinacija regionalnih centara za obrazovawe odraslih, i drugo.

9. Nacionalni plan

U skladu sa vizijom i misijom stručnog obrazovanja u Srbiji definiisan je cilj stručnog obrazovanja - koji treba da pruži svakom pojedincu mogućnost pune socijalne participacije, unapređivanja kvaliteta života, ličnog i zbor, zapošljavanja, mogućnost kontinuiranog profesionalnog razvoja. Međutim, postoje i određeni ograničavajući faktori za realizaciju osnovnog cilja kao što su nepostojanje nacionalne strategije ekonomskog razvoja u ovoj fazi u pogledu projekcije potreba za određenim profilima stručnaka i u pogledu razvoja obrazovnih programa koji bi odgovarali promjenjivim zahtevima tržišta rada. Ovi faktori imaju uticaj na pravce razvoja stručnog obrazovanja i neophodno je predvideti dodatne mehanizme kako bi se ti uticaji prevladali.

Sam proces razvoja sveobuhvatne politike i strategije stručnog obrazovanja neposredno prati i usaglašava se sa razvojnim procesima u sferama zapošljavanja, ekonomije, društvenog planiranja i ukupnog ekonomskog razvoja zemlje. To znači da razvoj stručnog obrazovanja i osposobljavanja mora biti integrisan u ukupnu ekonomsku nacionalnu projekciju razvoja i mora imati temeljnu ulogu u ukupnom nacionalnom razvoju države. Kao poslediica toga je i zahtev da ova ponuđena politička i strategija razvoja stručnog obrazovanja bude jedan od osnovnih temeva u definisanju i razvoju Nacionalne strategije zapošljavanja, resornih ekonomskih strategija. Tako je, strategija stručnog obrazovanja mora biti integrisana u ukupnu nacionalnu strategiju privlačenja stranih donacija i pomoći razvoju srpske ekonomije i društva i mora biti zajednički interes međusektorskih i međumunijstarskih dogovora i saradnje, posebno kada je reč o novim ulaganjima.

10. Finansiranje stručnog obrazovanja i osposobljavanja

Da se usavršava sistem finansiranja stručnog obrazovanja i osposobljavanja u Srbiji treba da bude komplementarno i zasnovano na viziji i misiji dašnjeg razvoja stručnog obrazovanja. Modifikovani sistem finansiranja treba da bude voljen potrebama tržišta rada i da bude sposoban da odgovori na lokalne potrebe. To znači da sistem finansiranja treba da:

- podrži stručne kole da sarađuju sa tržištem rada;
- obezbedi upis svakom pojedincu i da svaki region ima jednak status u državnim buxetu.

Jedan od mogućih modela dašnjeg usavršavanja sistema finansiranja stručnog obrazovanja i osposobljavanja predstavja „dinamični model“ finansiranja koji bi se zasnivao na osnovnim elementima postojećeg sistema finansiranja. Novi predloženi modela je u tome što pruža mogućnost stručnim kolegama da ponude programe koji mogu da odgovore na potrebe tržišta rada i da ostvare dodatne komercijalne aktivnosti. To su dva elementa ovog modela:

- *Finansiranje bazirano na „izlaznom rezultatu“ -ija je suština zasnovana na broju i vrsti diploma koje se stiču u kole (diplome za koji postoji potreba);*
- *Proširena delatnost (dodatna delatnost) i kratki fleksibilni programi, koji se ostvaruju u okviru ko-finansiranja}eg sistema.*

Za realizaciju ovog modela postoje nekojko preduslova:

- Stručne kole treba da budu slobodne da funkcionišu na komercijalnom tržištu,
- Da bi se povećala efikasnost svih buxeta stručne kole treba da imaju mogućnost da budu jedinstvene i racionalne u odnosu na sredstva dobijena iz buxeta u okviru „ulaza“,

- Stru-ne { kol e moraju da i maju obavezu da i zve{ tavaju o svoji m sredstvi ma i da daju tromese-ne i zve{ taje,
- Ovaj model zahteva sna`ne kapacitete upravljava u okviru Ministarstva prosvete i sporta.

U di nami -kom modelu finansijski sredstava su stru-nih { kol a postoje tri kqu-na segmenta: 1. Deo zasnovan na „ulazu“ (deo sredstava koji obezbejuje država iz bužeta na osnovu utvrđeni h propisa i zakona); 2. Deo zasnovan na „izlaznim rezultatima“ (promenčivi deo sredstava koji zavisi od postignutih rezultata { kol e – npr. broj u-enika koji sti -u di pl o-mu, broj zaposlenih u-enika u tra`enim profesijama nakon zavr{ enog sredweg stru-nog obrazovawa); 3. Pro{ irena delatnost (delatnost u kojoj { kol a stvaraju određeni profi t).

Sredwe stru-ne { kol e se mogu opredeliti za oblik ko-finansijski rawa kako bi obezbedi i dodatna sredstva za nove razvojne programe i investicije unutar { kol a.

Di nami -nost modela ogleda se u tome { to je veli -i na svake komponente fleksibilna i zavisi od na-ina realizacije u { kol ama. Svaka komponenta se mo`e modelovati i usaglavati u dogovoru sa Ministarstvom prosvete i sporta. Kombicija „ulaza“, „izlaza“ i pro{ irene delatnosti integri se u tzv. ko-finansijski raju}u sistem, koji je projektno orijentisan.

Ci qevi ko-finansijski raju}eg sistema su:

- Da bude Vladi n instrument koji m je promovirati `eqene { kol ske aktivnosti ;
- Da pokrene { kol e realizaciji dodatnih aktivnosti ;
- Da pri vu-e sredstva iz privatnog sektora u javni ;
- Da poboljša finansijsku efikasnost sredstava stru-nih { kol a.

U sistemu ko-finansijski rawa mogu postojati razli -i ti izvori sredstava:

- Ministarstva (prosvete, rada, zapo{ qavawa i socijalne politike, pri vrade, poqo-pri vrede) koja su namewena promovirati sawu ta-no određeni h aktivnosti u srednim stru-nim { kol ama. Na primer, ostvarivawe postavčeni h ekonomskih prioriteta u određeni m regionima kako bi se olak{ alo investicije (strano);
- Donatorska i ostala finansijska sredstva;
- Stalna sredstva Ministarstva prosvete - npr. kori { }ewe sredstava koja preostanu usled godi { weg smawewa broja u-enika (oko 3% godi { we).

Di nami -ki model je me{ ovi ti sistem finansijski rawa zasnovan na „ulaznom“ finansijski rawu i finansijski rawu na osnovu „rezultata“ uz postojawe ko-finansijski rawa. Prednosti ovog modela su:

- Ko-finansijski raju}i sistem otvara mogućnosti za one sredwe stru-ne { kol e koje su spremne da unapređuju svoje programe, jer { kol a mo`e da i zabere da finansijski nabavku opreme, obnovu i infrastrukture ili usavr{ avawe nastavni ke iz jednog od fondova;
- Deo bužeta zasnovanog na rezultatima nagrađuje one { kol e koje obrazuju u-enike u profi l i ma koji se tra`eni na tr`i { tu rada (zaposleni i nezaposleni u-enici). Na taj na-in { kol e iz godi ne u godi ne i maju povra}aj sredstava koja su ul o` i i u investicije;
- Ko-finansijski raju}i sistem je va`an element di nami -kog modela finansijski rawa i ujedno i novativni aspekt svakog novog mehanizma finansijski rawa. Ogl edna primena ko-finansijski raju}eg sistema u Srbiji je potrebna da bi : 1. { kol e razumele procese u kojima se stvaraju dobiti ta dobiti racionalno tro{ i i 2. da bi { kol e sagledale adekvatnost i prednost ko-finansijski raju}eg sistema za svoje funkcije sawe;
- Ko-finansijski raju}i sistem daje jak podsticaj stru-nim { kol ama kako bi se okrenule ka tr`i { tu rada i uvodi le programe zasnovane na potrebama;
- Ovo je pravi -an sistem jer deo bužeta zasnovan na „ulazu“ garantuje stru-nim { kol ama osnovna i stabilna sredstva, a { kol e bi imale razli -i te mogućnosti da stvaraju dodatni prihod. Npr. u regionima gde tr`i { te rada ne funkcioni { e, stru-ne { kol e se

možu opredeliti za dodatne delatnosti na osnovu koeficijenta, a u regiji oni mogu biti i te radne funkcije dobro, koje se mogu opredeliti za koeficijent na bazi „izlaznih rezultata“.

- Ovaj sistem motiviše i koje da budu koeficijenti efikasni. Međusobno koje mogu da sarađuju kako bi se ostvarile učinke.

Implementacija

Koeficijent rajuji sistem kao takav predstavja podstrek stručnim kojima, ali zahteva politički dogovor i spremnost da se državni koji sistem stavi u funkciju ekonomske politike, jer u suprotnom ministarstva ne bi bila spremna da učestvuju u koeficijent rajuji sistemu. Kako predloženi sistem sadrži i izdatni z novih elemenata bi je potrebno vreme da koje svoju svakodnevnu praksu usaglase sa timi po-nuwegovu pri metu. U tom procesu neophodna je podrška i pomoć Ministarstva koeficijent i Ministarstva prosvete i sporta. Implementacija modela zahteva pačiv pristup po principu «korak po korak», koji bi bila usklađena sa ostalim elementima modernizacije stručnog obrazovanja i osposobljavanja uz prethodno i sprobavanje na oglednom uzorku.