



Pružanje podrške Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
u procesu evaluacije sistema akreditacije javno priznatog
organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih

Završni izveštaj



Projekat: „Znanjem do posla– E2E” Faza 2, za period od 1. januara 2020. do 31. decembra 2021. godine

Zadatak: Pružanje podrške Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u procesu evaluacije sistema akreditacije javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih

Adresat: Vlada Republike Srbije
SIPRU Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva

Završni izveštaj

Društvo za obrazovanje odraslih
Beograd, mart 2021. godine



Ova studija je izrađena uz podršku Programa „Znanjem do posla – E2E”. Stavovi izraženi u studiji pripadaju isključivo autorima i ne predstavljaju nužno stavove Programa „Znanjem do posla – E2E”!

Sadržaj

Lista skraćenica	4
Uvod	5
Problemski i metodološki okvir prikupljanja podataka za analizu i projekciju razvoja unutrašnjeg i spoljašnjeg sistema kvaliteta JPOA	6
Zakonodavni okvir relevantan za funkcionisanje JPOA	11
Sistem akreditacije programa obuka i sticanja statusa JPOA.....	26
Javno priznati organizatori aktivnosti obrazovanja odraslih	40
Obuke za odrasle JPOA.....	53
Usavršavanje kadrova JPOA za rad sa odraslima	66
Polaznici obuka za odrasle	77
Međuresorna saradnja kao osnova za unapređivanje kvaliteta obuka za odrasle.....	88
Unutrašnji sistem kvaliteta rada JPOA (samoevaluacija).....	95
Spoljašnja evaluacija rada JPOA.....	100
Prilog broj 1	
Tabelarni prikaz elemenata izdvojenih za evaluaciju sistema akreditacije JPOA, sa učesnicima u procesu evaluacije i indikatorima po elementima	107
Prilog broj 2	
Vrste institucija sa statusom JPOA i brojem akreditovanih programa obuka	109
Prilog broj 3	
Spisak istraživanjem obuhvaćenih JPOA sa brojem akreditovanih obuka.....	110

Lista skraćenica

- Agencija.....Agencija za kvalifikacije
CentarCentar za stručno i obrazovanje odraslih
DASDruštvo andragoga Srbije
FOOOFunkcionalno osnovno obrazovanje odraslih
IPA.....Institut za pedagogiju i andragogiju
JPOA.....Javno priznati organizator aktivnosti obrazovanja odraslih
JISJedinstveni informacioni sistem
KViSKarijerno vođenje i savetovanje
MPNTRMinistarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
MZRBSPMinistarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja
NOKSNacionalni okvir kvalifikacija Republike Srbije
NFOONeformalno obrazovanje odraslih
NSZ.....Nacionalna služba za zapošljavanje
ZUOVZavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja
ZavodZavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja
ZOSOVZakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja

Uvod

U okviru projekta „Znanjem do posla– E2E”, Faza 2, radi ostvarivanja jednog od projektnih zadataka se, u periodu od 24. jula 2020. godine do 30. aprila 2021. godine, organizovao i realizovao niz projektnih aktivnosti, usmerenih na „pružanje podrške Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u procesu evaluacije sistema akreditacije javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih“.¹

Osnovni cilj angažovanja saradnika Društva za obrazovanje odraslih je da se obavi „analiza elemenata procesa uspostavljanja i razvoja sistema akreditacije javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih..., procena indikatorima izdvojenih svojstava i nivoa njihove razvijenosti u okviru sistema, kao i davanje predloga za poboljšanje sistema akreditacije JPOA, kao podrška razvoju kvaliteta obrazovanja odraslih kod JPOA“.

Postavljeni cilj operacionalizovan je kroz tri zadatka:

1. Analiza postojeće situacije i definisanje predloga za unapređivanje sistema akreditacije JPOA.
2. Analiza postojeće situacije i definisanje predloga za razvoj standarda za samoevaluaciju radi unapređivanja kvaliteta rada JPOA.
3. Analiza postojeće situacije i definisanje predloga za uspostavljanje standarda za spoljašnju evaluaciju kvaliteta funkcionisanja JPOA.

Ovaj Završni izveštaj svojom strukturom prati navedene zadatke, kao i za evaluaciju izdvojene elemente postojećeg sistema akreditacije programa obuka i dodele statusa JPOA organizacijama koje su obuke projektovale i koje ih realizuju (Prilog 1). Svako od poglavlja koncipirano je tako da se prvo predstavi postojeće stanje, zatim da se ukaže na uočene probleme, iza kojih slede predlozi za poboljšanje, odnosno unapređivanje kvaliteta u odnosu na određeni element. Pored predloga koji se odnose na pojedine elemente sistema, dati su i predlozi za unapređivanje i/ili razvijanje sistema akreditacije JPOA, unutrašnjeg sistema kvaliteta rada JPOA i sistema spoljašnje evaluacije kvaliteta funkcionisanja JPOA.

Autori Završnog izveštaja su svi članovi projektnog tima koji su planirane projektne aktivnosti realizovali: Aleksandra Pejatović, Violeta Orlović Lovren, Edisa Kecap, Dubravka Mihajlović, Neda Čairović i Kristina Milanović.

¹ Delovi teksta u Uvodu koji su pod navodnicima preuzeti su iz “Terms of Reference and Scope of Services” vezanih za ovaj projektni zadatak, kao i iz teksta „Zahtev za dostavljanje ponude“ za obavljanje zadatka.

Problemski i metodološki okvir prikupljanja podataka za analizu i projekciju razvoja unutrašnjeg i spoljašnjeg sistema kvaliteta JPOA

U prikupljanje podataka potrebnih za analizu i projekciju razvoja unutrašnjeg i spoljašnjeg sistema kvaliteta JPOA pošlo se na osnovu izdvajanja šest elemenata na kojima počiva uspostavljeni sistem akreditacije obuka i organizacija (Prilog 1). To su sledeći elementi: 1) zakonodavni okvir kojim se regulišu različita pitanja važna za uspostavljanje i funkcionisanje sistema akreditacije; 2) organizacije koje su stekle status JPOA; 3) obuke (sedam modula) za usavršavanje kadrova za rad sa odraslima, koje realizuju saradnici Instituta za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu; 4) proces priznavanja ranije uspešno završenih relevantnih obuka kadrova JPOA, koji sprovodi Društvo andragoga Srbije, a koji je usmeren na potvrđivanje stručnih kompetencija za obrazovni rad sa odraslima; 5) akreditovani programi obuka; i 6) socijalno partnerstvo u oblasti obučavanja odraslih.

Navedenih šest elemenata je dalje razloženo na 28 pokazatelja (indikatora). Posmatrano po elementima indikatori su raspoređeni na sledeći način: 1) zakonodavni okvir – 1 indikator; 2) JPOA – 10 indikatora; 3) obuke za usavršavanje kadrova za rad u JPOA – 6 indikatora; 4) proces priznavanja ranije uspešno završenih relevantnih obuka – 1 indikator; 5) akreditovani programi obuka – 6 indikatora; i 6) socijalno partnerstvo u oblasti obučavanja odraslih – 4 indikatora. U procesu konstruisanja instrumenata za prikupljanje podataka, indikatori su nadalje deljeni na više podindikatora.

Dizajnom istraživanja, a radi sprovođenja evaluacije, planirano je bilo, a tako je i realizovano, da se koristi pristup zasnovan na triangulaciji, koja podrazumeva posmatranje, odnosno istraživanje problema (u ovom slučaju elemenata) iz više uglova, odnosno korišćenje više izvora podataka, tehnika i instrumenata (Tabela 1). Zbog toga se do podataka vezanih za određene elemente, indikatore i podindikatore dolazilo iz više izvora, tekstualnih, na osnovu instrumenata (protokola) i kontaktom sa više ciljnih grupa ispitanika. To je takođe razlog zbog kojeg su, u pojedinim slučajevima, varijable menjale status na relaciji elemenat – indikator i što se određeni indikatori pojavljuju kod više elemenata izdvojenih za istraživanje, odnosno evaluaciju.

Tabela 1: Prikaz procesa ukrštanja više izvora podataka (triangulacija)

Element izdvojeni za evaluaciju i oblasti proistekle iz zadatka	Izvor podatak
Zakonodavni okvir	Analiza dokumentacije Predstavnici MPNTR i Prosvetne inspekcije
JPOA	Analiza dokumentacije Predstavnici JPOA Predstavnici ZUOV Predstavnici Agencije Predstavnici MPNTR i Prosvetne inspekcije Saradnici IPA-e Predstavnici DAS-a

Obuke za usavršavanje kadrova za rad u JPOA	Analiza dokumentacije Predstavnici JPOA Saradnici IPA-e Predstavnici DAS-a Socijalni partneri
Proces priznavanja ranije uspešno završenih relevantnih obuka	Analiza dokumentacije Predstavnici DAS-a
Akreditovani programi obuka	Analiza dokumentacije Predstavnici JPOA Predstavnici ZUOV Predstavnici Agencije Predstavnici MPNTR i Prosvetne inspekcije Saradnici IPA-e Predstavnici DAS-a Socijalni partneri
Socijalno partnerstvo u oblasti obučavanja odraslih	Predstavnici JPOA Socijalni partneri Predstavnici ZUOV Predstavnici Agencije Predstavnici MPNTR i Prosvetne inspekcije
Sistem akreditacije obuka i JPOA	Analiza dokumentacije Predstavnici JPOA Predstavnici ZUOV Predstavnici Agencije Predstavnici MPNTR i Prosvetne inspekcije Saradnici IPA-e Predstavnici DAS-a Socijalni partneri
Unutrašnji sistem kvaliteta JPOA (samovrednovanje)	Predstavnici JPOA Predstavnici ZUOV Predstavnici Agencije Predstavnici MPNTR i Prosvetne inspekcije Predstavnici DAS-a Saradnici IPA-e Socijalni partneri
Spoljašnji sistem kvaliteta JPOA	Predstavnici ZUOV Predstavnici Agencije Predstavnici MPNTR i Prosvetne inspekcije Predstavnici DAS-a Saradnici IPA-e Socijalni partneri

Od istraživačkih tehnika korišćeni su analiza dokumentacije i rad sa fokus grupama. Odabir tehnika i izdvojeni elementi za evaluaciju zahtevali su izradu većeg broja protokola, koji su poslužili kao instrumenti za prikupljanje podataka. Prikaz instrumenata dat je u Tabeli 2.

Tabela 2: Prikaz instrumenata istraživanja

Broj	Protokoli za prikupljanje podataka	Primenjena tehnika istraživanja
1.	Protokol za analizu strateških dokumenata, zakona, propisa, planova i izveštaja (PRODOK)	Analiza dokumentacije
2.	Protokol za prikupljanje podataka od JPOA	Fokus grupa 16 + 17 + 11 učesnika ²
3.	Protokol za razgovor sa predstavnicima Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja	Fokus grupa 6 učesnika
4.	Protokol za razgovor sa predstavnicima Agencije za kvalifikacije	Fokus grupa 10 učesnika
5.	Protokol za analizu programa akreditovanih obuka (PAPAO)	Analiza dokumentacije
6.	Protokol za razgovor sa predstavnicima MPNTR, Prosvetne inspekциje MPNTR i Odeljenja za inspekcijski nadzor u oblasti obrazovanja Pokrajinskog sekretarijata za obrazovanje, propise, upravu i nacionalne manjine – nacionalne zajednice	Fokus grupa 8 učesnika
7.	Protokol za prikupljanje podataka o obukama za kadrove iz JPOA (PROIPA)	Fokus grupa 7 učesnika
8.	Protokol za prikupljanje podataka o aktivnostima DAS-a u procesu potvrđivanja stručnih kompetencija za rad sa odraslima (PRODAS)	Fokus grupa 6 učesnika
9.	Protokol za prikupljanje podataka o akreditovanim obukama i radu JPOA od socijalnih partnera	Fokus grupa 13 učesnika

Prvi od elemenata izdvojenih za istraživanje/evaluaciju je *zakonodavni okvir*. Analiza zakonodavnog okvira imala je dvojak cilj: sagledavanje konteksta u kojem se akredituju obuke za odrasle i stiče status JPOA, kao i načina delovanja JPOA; i identifikovanje delova u dokumentima u okviru kojih bi se sugerisale promene neophodne za unapređivanje procesa akreditacije, uspostavljanje unutrašnjeg sistema kvaliteta u JPOA (samoevaluacije) i uspostavljanje i razvijanje spoljašnjeg sistema kvaliteta rada JPOA. Ukupno je analizom obuhvaćeno 18 dokumenata, i to: Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine; Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja; Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju; Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju; Zakon o dualnom obrazovanju; Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije; Zakon o obrazovanju odraslih; Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih; Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih; Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja; Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2019. godini; Odluka o utvrđivanju godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu; Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove; Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanove; Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini (radna verzija); Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu (Predlog); Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora,

² U ukupan broj učesnika fokus grupa uvršćeni su i članovi projektnog tima koji su fokus grupu i realizovali.

opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih, za druge organizacije (Predlog Agencije za kvalifikacije); i Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (Predlog Agencije za kvalifikacije).

Naredni elemenat izdvojen za evaluaciju su organizacije koje su stekle status JPOA. Na početku realizacije projektnog zadatka (jul mesec 2020. godine) izvršen je presek stanja akreditovanih obuka i organizacija koje su stekle status JPOA (Prilog: 2), čime je formiran uzorak istraživanja. Ukupno su bile 64 organizacije, iz 28 gradova, među kojima je: 30 preduzeća; 14 škola; 9 ustanova za obrazovanje odraslih; 7 drugih vrsta organizacija (stručno udruženje, institut, fondacija, agencija); i 4 privatne obrazovne ustanove namenjene mladima. Uvažavajući navedenu strukturu prvobitno je bilo planirano da se uživo organizuje pet fokus grupa sa predstavnicima JPOA (dve u Beogradu i tri u drugim gradovima), čime bi bila, slanjem poziva, obuhvaćena 51 JPOA. Zbog pogoršanja pandemiske situacije u zemlji, izazvane bolesću COVID-19 realizovane su tri fokus grupe uživo, sa 19 predstavnika (dve u Beogradu i jedna u Leskovcu), a elektronskim putem (pri čemu je protokol za prikupljanje podataka od JPOA korišćen kao upitnik) dobijeni su podaci od 9 JPOA. Na taj način se došlo do uzorka od 28 JPOA, što predstavlja 43.75% od ukupnog broja organizacija sa početka istraživanja. Obuhvaćene JPOA prema vrstama organizacija prate identifikovanu strukturu na nivou svih JPOA. Spisak istraživanjem obuhvaćenih organizacija sa dodatnim podacima nalazi se u Prilogu 3.

Obuke za usavršavanje kadrova za rad u JPOA predstavljaju treći element izdvojen za istraživanje. Pored toga što su obuke za usavršavanje bile predmet razgovora na više fokus grupa, radi dobijanja podataka o sedam ovih obuka, odnosno modula, dominantno je organizovana, uživo, fokus grupa sa saradnicima IPA, a za analizu je dobijena i obimna dokumentacija o programima modula i o realizovanim modulima.

Još jedan elemenat je povezan sa sposobljenošću i usavršavanjem kadrova u JPOA za obrazovni rad sa odraslima, a to je proces priznavanja ranije uspešno završenih relevantnih obuka. Radi sagledavanja i razmatranja predloga za unapređivanje procesa potvrđivanja stručnih kompetencija za obrazovni rad sa odraslima uživo je organizovana fokus grupa sa predstavnicima DAS-a i analizirana je dokumentacija.

Akreditovanih programa obuke, kojima smo u ovom istraživanju/evaluaciji pristupili kao jednom od elemenata, je na početku realizacije projektne aktivnosti bilo 223 (Prilog: 3). Pored toga što su pitanja vezana za obuke otvarana i razmatrana na svim održanim fokus grupama (Tabela 1), programi obuka su detaljno analizirani uz pomoć posebno konstruisanog protokola. Na taj način je analizirano 156 programa obuka. Inače, JPOA koje su učestvovali u istraživanju su ukupno akreditovale 122 obuke (Prilog: 3).

Radi razmatranja mogućnosti daljeg razvoja socijalnog partnerstva u oblasti obučavanja odraslih (poslednji obuhvaćeni elemenat u istraživanju), s ciljem unapređivanja kvaliteta obuka i rada JPOA, uživo je organizovana posebna fokus grupa sa predstavnicima: Nacionalne službe za zapošljavanje; Privredne komore Srbije; Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja; Unije poslodavaca Srbije; Srpskog udruženja institucija za obrazovanje odraslih i MPNTR.

Na bezmalo svim od devet održanih fokus grupa razmatrani su, u većoj ili manjoj meri detaljno, sistem akreditacije obuka i JPOA; unutrašnji sistem kvaliteta JPOA (sistem samovrednovanja);

i osnovne postavke za zasnivanje spoljašnjeg sistema evaluacije kvaliteta JPOA. Na ovaj način je otvoren širok prostor za razmenu mišljenja, kao i da mogućnosti za njihovo dalje razvijanje budu sagledane iz perspektiva više aktera, koji svi imaju određene uloge u procesu akreditovanja obuka i JPOA. Tematice vezanoj za tri sistema posvećena su tri posebna poglavља ovog Izveštaja.

Zakonodavni okvir relevantan za funkcionisanje JPOA

Karakteristike sistema neformalnog obrazovanja odraslih, pa i javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih, između ostalog, uređuju se i sagledavaju kroz zakonodavni okvir, odnosno kroz različite strategije, propise, zakonska i podzakonska akta. Iz strateško-zakonodavnog okvira određen broj dokumenata je procenjen kao izuzetno relevantan za sagledavanje i unapređivanje kvaliteta javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (JPOA) i bio je predmet ove analize. Analiza zakonodavnog okvira je imala dvostruki cilj:

- a) sagledavanje konteksta u kojem se akredituju obuke za odrasle i stiče status JPOA, kao i načina delovanja JPOA;
- b) identifikovanje delova u dokumentima u okviru kojih bi se sugerisale promene neophodne za unapređivanje procesa akreditacije, uspostavljanje unutrašnjeg sistema kvaliteta u JPOA (samoevaluacije) i uspostavljanje i razvijanje spoljašnjeg sistema kvaliteta rada JPOA.

Ova analiza je bila značajna jer je jednim delom usmerila i dalja terenska istraživanja i proveru određenih elemenata zakonskog okvira kroz intervjuisanje i anketiranje različitih aktera sistema neformalnog obrazovanja odraslih. Tako, omogućen je sveobuhvatan uvid u funkcionisanje sistema relevantnog za ostvarivanje JPOA, uvid u jaz između propisanog i realizovanog, uvid u razloge postojanja jaza, kao i preporuke koje, najopštije rečeno, treba da idu u dva pravca: izmena zakonske regulative, a kako bi se omogućila bolja realizacija procesa JPOA, ali i insistiranje na jačim mehanizmima kontrole ostvarivanja već dobro postavljenih propisa.

Na osnovu dizajniranog instrumenta Protokol za analizu strateških dokumenata, zakona, propisa, planova i izveštaja – PRODOK, članovi projektnog tima su pojedinačno, u svojstvu nezavisnih procenjivača, analizirali ukupno 18 dokumenata procenjenih kao relevantni za unapređivanje kvaliteta JPOA. Predmet ove analize bila su različita relevantna dokumenta i to: strategije, zakoni, pravilnici, odluke i izveštaji. Analiza je podrazumevala analiziranje svakog pojedinačnog dokumenta i iznošenje predloga za poboljšanje za svaku lociranu stavku iz svakog dokumenta, a za koju je prepoznato da ima potencijal za promenu, odnosno potencijal za unapređivanje kvaliteta neformalnog obrazovanja odraslih i kvaliteta JPOA. Ukupno je analizom obuhvaćeno 18 dokumenata, i to:

- 1) Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine;
- 2) Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja;
- 3) Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju;
- 4) Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju;
- 5) Zakon o dualnom obrazovanju;
- 6) Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije;
- 7) Zakon o obrazovanju odraslih;
- 8) Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih;

- 9) Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih;
- 10) Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja;
- 11) Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2019. godini;
- 12) Odluka o utvrđivanju godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu;
- 13) Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove;
- 14) Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanove;
- 15) Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini (radna verzija);
- 16) Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu (Predlog);
- 17) Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih, za druge organizacije (Predlog Agencije za kvalifikacije); i
- 18) Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (Predlog Agencije za kvalifikacije).

Prikaz stanja i problema na osnovu analiziranog strateško-zakonodavnog okvira relevantnog za funkcionisanje JPOA

Analiza dokumenata jasno pokazuje da je strateško opredeljenje Republike Srbije u pogledu obrazovne politike razvijanje holističkog pristupa obrazovanju, povezivanje različitih podsistema obrazovanja u jedinstven sistem koji je zasnovan na konceptu celoživotnog učenja, uz jaku tendenciju ka uspostavljanju mehanizama obezbeđivanja, praćenja i unapređivanja kvaliteta i efikasnosti obrazovanja. Prepoznata je uloga svih relevantnih aktera i mehanizama u zasnivanju tog i takvog sistema. Poboljšanje kvaliteta obrazovanja, pa i neformalnog obrazovanja odraslih jedno je od strateških pitanja i izazova razvoja obrazovanja odraslih u Srbiji, postavljeno u propisima koji regulišu ovu oblast. Pitanje spoljašnje provere kvaliteta rada JPOA je jedno od ključnih pitanja koje adresira ovaj projekat i mnoga pitanja vezana za trenutno stanje, uočene probleme i preporuke će biti i ovde adresirana. Trenutno stanje vezano za spoljašnju kontrolu kvaliteta rada JPOA proizvod je najmanje dve vrste činilaca: nedovoljno su razvijeni mehanizmi unutrašnje i spoljašnje kontrole kvaliteta, nedostajućih standarda kvaliteta, a prisutan je i nedostatak, odnosno nerazvijenost metodologije za praćenje i evaluaciju obrazovanja odraslih. Sa druge strane, proizvod su i institucionalnog i programske pluraliteta koji je posledica prirode neformalnog obrazovanja odraslih. Pored toga, mnogi propisi koji se direktno ili indirektno bave kvalitetom obrazovanja, ne uvažavaju u velikoj meri specifičnosti koje se javljaju kada je reč o obrazovanju odraslih.

Fokusirajući se na pojedinačna analizirana dokumenta, trenutno stanje biće predstavljeno kroz ključne nalaze u odnosu na njih.

Uočava se da **Strategija razvoja obrazovanja** insistira na fleksibilnom, dostupnom, relevantnom i sveobuhvatnom sistemu obrazovanja i viđen je potencijal različitih podsistema za ostvarivanje veće ulogu u ostvarivanju ovakvog obrazovanja. U tom smislu, jedno od pitanja

koje je adresirano i unutar ovog izveštaja je i koliko sam JPOA doprinosi povećanju kvaliteta ovih aspekata - obuhvata, relevantnosti i efikasnosti obrazovanja i obučavanja odraslih, ali i koliko u tom smislu treba dalje da se unapređuje. Različiti aspekti i elementi obrazovanja koji su analizirani u Strategiji ukazuju i na trenutne elemente, probleme, izazove i mogućnosti za unapređivanje kvaliteta neformalnog obrazovanja odraslih. Neke od tema koje su od strane svih članova tima koji su nezavisno analizirali zakonske propise i akta procenjene kao izuzetno značajne jesu: koncept priznavanja prethodnog učenja, unapređivanje sistema karijernog vođenja i savetovanja, modeli finansiranja, transparentnost sistema akreditacije za odrasle, pružanje podrške institucijama za razvoj programa obuka, usavršavanje kadrova za rad sa odraslima.

Krovni zakon o obrazovanju, **Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja**, kod članova projektnog tima bio je značajan zbog odredbi koje regulišu i sledeće teme vezane za JPOA: uspostavljanje JIS-a, odnosno njegov potencijal za neformalno obrazovanje odraslih, koji uključuje podatke o JPOA i o akreditovanim programima, koji su relevantni za uspostavljanje i unutrašnjeg (unutar JPOA) i spoljašnjeg sistema kvaliteta, zatim karijerno vođenje i savetovanje i potreba da se ono realizuje kod JPOA, ali i da se povećaju kapaciteti JPOA za realizovanje karijernog vođenja i savetovanja (najviše kadrovski), pitanja kojima se reguliše upis polaznika i potreba za većim prepoznavanjem programa JPOA u tom smislu, zatim odredbe koje se moraju precizirati kako bi se uspostavila jedinstvena, odnosno jednoobrazna procedura akreditacije, kao i pitanja vezana za stručno usavršavanje zaposlenih.

Članovi projektnog tima su u **Zakonu o osnovnom obrazovanju i vaspitanju**, pored već pomenućih elemenata za unapređivanje prepoznali veću potrebu za preciziranjem mogućih aktivnosti u školi koje se odnose na odrasle – ne samo učenike, već i nastavnike i saradnike, za prepoznavanjem programa neformalnog obrazovanja, čime bi se omogućilo i preciziranje vrste mogućih programa za različite ciljne grupe, te uvršćivanje proširene delatnosti škole, a koja se odnosi na aktivnosti koje škola kao akreditivan javno priznati organizator aktivnosti obrazovanja odraslih može da sprovodi (NFOO i priznavanje prethodnog učenja).

Kada je reč o **Zakonu o srednjem obrazovanju i vaspitanju**, članovi projektnog tima su kao neke od tema relevantnih za funkcionalisanje JPOA prepoznali upis kandidata, pitanja vezana za program obuka koje se mogu sprovoditi u školama, kao i pitanje preciziranja procedure priznavanja prethodnog učenja u skladu sa standardima kompetencija i kvalifikacija. **Zakon o dualnom obrazovanju** je bio značajan za projektni tim u pogledu veze između tripartitnog organizovanja obrazovanja i obrasca JPOA, kao i odredena pitanja vezana za prava i obaveze instruktora i obuka za sticanje licence. Takođe, Zakon o dualnom obrazovanju je predložen kao model za unapređivanje Zakona o obrazovanju odraslih jer ima dobra rešenja koja mogu poslužiti za definisanje ugovora između JPOA i polaznika.

Dva zakona, **Zakon o obrazovanju odraslih** i **Zakon o NOKSu** su, a kada je reč o zakonskoj regulativi, prema rezultatima uporedne analize članova projektnog tima, u najvećoj meri prepoznati kao prostor za funkcionalisanje i unapređenje kvaliteta JPOA.

Kada je reč o Zakonu o obrazovanju odraslih, utisak je da neki od principa na kojima se zasniva obrazovanje odraslih, posebno relevantnost, saradnja u oblasti obrazovanja odraslih i garancija kvaliteta (Član 3), deluju potpuno narušeno postojećim sistemom akreditacije programa obuka i dobijanjem statusa JPOA usled nepostojanja dokaza o zasnivanju obuka na procesu ispitivanja potreba za znanjima, veština i obukama bez razvijenog sistema socijalnog partnerstva u ovoj oblasti i bez uspostavljenih unutrašnjih (JPOA) i spoljašnjih sistema uspostavljanja, razvijanja, procenjivanja i unapređivanja kvaliteta.

Dalje, prema trenutnim odredbama, a delom usled prestanka važenja određenih odredbi Zakona o obrazovanju odraslih (na primer: Član 17), stiče se utisak da JPOA u potpunosti izostaje iz Zakona o obrazovanju odraslih. U tom smislu, glavni utisak je da se kroz Zakon ne očitava priroda javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih, a da tamo gde se pominju u ovom Zakonu, pominju se u drugačijem kontekstu.

Zakon o obrazovanju odraslih definiše aktere obezbeđivanja, praćenja i unapređivanja kvaliteta obrazovanja odraslih. U tom smislu, postoji potreba da se pojedini članovi Zakona o obrazovanju odraslih ažuriraju (Član 12-15) u skladu sa postojećim nadležnostima, jer podela uloga nije u potpunosti jasna i transparentna.

Pitanja vođenja evidencije o različitim akterima i elementima programa obrazovanja odraslih su takođe u članovima Zakona koji regulišu pitanja vođenja evidencije o različitim akterima i elementima programa obrazovanja odraslih (kao i u Pravilniku o vrsti, izgledu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih), locirana kao važni elementi koji regulišu prostor za ostvarivanje JPOA. Reč je Članu 29, koji propisuje vođenje evidencije o polazniku, članovima 32 i 33 ovog Zakona, odnosno članovima kojima se reguliše evidencija o ostvarivanju programa i evidencija o licima radno angažovanim u obrazovanju odraslih. Kada je reč o članu 32, uočen je problem cirkularne definicije, odnosno nedostajanje definisanja podataka o ostvarivanju programa obrazovanja odraslih, pa je ovo prepoznato kao prostor za preciziranje elemenata koji se prate i procenjuju, a direktno su povezani sa kvalitetom ostvarivanja program, a što je u bliskoj vezi sa unutrašnjim i spoljašnjim sistemom kvaliteta realizacije obuka od strane JPOA. Član koji reguliše pitanja evidencije o licima radno angažovanim u obrazovanju odraslih ne spominje neophodnost razvijanja i usavršavanja andragoško-didaktičko-metodičkih kompetencija kadrova koji su angažovani na različitim pozicijama (u različitim ulogama) u procesu obrazovanja i obučavanja odraslih. Kada je reč o javnim ispravama u Zakonu o obrazovanju odraslih, Član 38, stav 3 ne prepoznaje uverenje kao javnu ispravu. Takođe, pitanje ugovora između JPOA i polaznika, odnosno kandidata koji utvrđuje međusobna prava, obaveze i odgovornosti, a koji je regulisan Članom 47, može biti unapređen.

Zakon o NOKSu potvrđuje mogućnost za sticanje kvalifikacija neformalnim obrazovanjem i priznavanjem prethodnog učenja (Član 9), ali sama procedura priznavanja prethodnog učenja je nejasna, pa je u gotovo svim analiziranim propisima u segmentima gde se pominje priznavanje prethodnog učenja, sugerisano da je potrebno jasno navesti procedure priznavanja prethodnog učenja kojih će se ustanove za obrazovanje i JPOA pridržavati. Član 11 Zakona o NOKSu definiše zaduženja Saveta za NOKS, ali je potrebno razmisliti o dopunama opisa posla koje obavlja Savet.

U Zakonu o NOKSu, Član 39, stav 3, određuje se da *Izuzetno od stava 1. ovog člana, status javno priznatog organizatora aktivnosti imaju državni organi i ustanove koji u skladu sa posebnim zakonom obavljaju stručno usavršavanje i druge aktivnosti obrazovanja odraslih, odnosno druge organizacije koje su na osnovu posebnog zakona dobile dozvolu nadležnog državnog organa da obavljaju stručno usavršavanje i druge aktivnosti obrazovanja odraslih.* S obzirom na to da osim ove odredbe Zakona, ni u jednom aktu nije elaboriran rad ovih JPOA, u smislu uslova, standarda evidencija, isprave i slično, uočava se potreba da se u narednom periodu mapiraju svi JPOA koji pripadaju ovoj kategoriji i da se osmisli način evidentiranja njihovih aktivnosti, njihovog praćenja i davanja smernica za samovrednovanje i spoljašnju proveru kvaliteta.

U članovima Zakona koji regulišu postupke izdavanja i oduzimanja odobrenja statusa JPOA, jedan od glavnih problema prepoznatih od strane članova projektnog tima jeste nejednak status različitih kategorija JPOA. U tom smislu, Članovi 41 i 42 Zakona o NOKSu propisuju različite postupke za izdavanje odobrenja za sticanje statusa JPOA. Pored toga, Član 65 Zakona o obrazovanju odraslih propisuje ulogu Pokrajinskog sekretarijata za obrazovanje, propise, upravu i nacionalne manjine - nacionalne zajednice.

Još jedna odredba koja dovodi do nejednakog statusa različitih kategorija JPOA odnosi se na Član 41, stav 4 koji za druge organizacije propisuje uplatu republičke administrativne takse. Pored toga, u skladu sa članom 2. Pravilnika o visini naknade za troškove postupka priznavanja stranih školskih isprava i priznavanja stranih visokoškolskih isprava u svrhu zapošljavanja i o visini naknade za troškove postupka davanja odobrenja drugoj organizaciji za sticanje statusa JPOA (Službeni glasnik RS, broj 1/2020) visina naknade za troškove postupka davanja odobrenja drugoj organizaciji za sticanje statusa JPOA iznosi 28.280, 00 dinara. Imajući u vidu da se odobravanje realizuje po programima, taksa se plaća posebno za svaki program.

Član 42 Zakona o NOKSu koji reguliše pitanja programa aktivnosti obrazovanja odraslih, ispunjenost uslova u odnosu na andragoško-didaktičko-metodičku osposobljenost i dalje usavršavanje kadrova za rada sa odraslima bi trebalo da bude bolje integriran.

Kada je reč o postupku oduzimanja odobrenja, trenutna regulativa definiše pod kojim se uslovima izdaje i oduzima odobrenje. Ipak, postoje određeni elementi koji su problematični i koji se mogu unaprediti. Član 43 Zakona o NOKSu koji reguliše postupak oduzimanja odobrenja drugoj organizaciji ne definiše uslove pod kojima školi može da se oduzme status JPOA, tako da se stiče utisak da se oni ne odnose na škole sa statusom JPOA. Iako bi se u tim slučajevima mogao primeniti ZOSOV, kao i Zakon o prosvetnoj inspekciji, ipak je važno razmisliti o dopuni ovog člana. Kada je dalje reč o oduzimanju odobrenja, trenutno postoje 3 situacije u kojima se odobrenje oduzima drugoj instituciji, a predlog je da se i ubaci stavka broj 4, koja bi se odnosila na nemogućnost reakreditacije programa ukoliko tokom 5 godina nijedanput nije realizovan. Ovo pitanje bi svakako trebalo regulisati možda u nekom drugom zakonu ili pravilniku, odnosno tamo gde se tematski i problemski bolje uklapa. Takođe, iako trenutna regulativa definiše pod kojim se uslovima izdaje i oduzima odobrenje, rezultati istraživanja su pokazali da do sada niko nije izgubio odobrenje jer nema sistematskih aktivnosti praćenja i procene i spoljašnje kontrole kvaliteta.

Analiza Zakona o Nacionalnom okviru kvalifikacija ukazala je da, uzimajući u obzir sve odredbe kada je reč o drugim organizacijama, celokupan proces odobravanja statusa, uključujući i ocenu plana i programa, donošenja rešenja, praćenje rada i spoljašnju proveru kvaliteta rada realizuje jedna institucija. U tom smislu, javlja se problem uspostavljanja, odnosno osiguravanja kvaliteta postupka ako u njemu učestvuje samo jedna institucija, posebno ako se u obzir uzme trend u različitim podsistemima obrazovanja o uključivanju različitih aktera u proces provere kvaliteta, a kako bi se osiguralo uspostavljanje i unapređivanje kvaliteta.

Konačno, još jedno pitanje koje su članovi projektnog tima locirali u Zakonu o NOKSu, odnosi se na član koji reguliše nadležnost Agencije. Član 15 stav 1 tačka 13) propisano je da Agencija na zahtev ministarstva nadležnog za obrazovanje, daje izveštaj o ispunjenosti uslova u pogledu plana i programa aktivnosti obrazovanja odraslih, izvođenja programa i kadra. Članom 15a propisano je: Agencija za kvalifikacije može da obrazuje posebne stručne komisije i timove za obavljanje poslova spoljašnjeg vrednovanja kvaliteta rada JPOA, provere ispunjenosti uslova u pogledu plana i programa aktivnosti obrazovanja odraslih u skladu sa standardom kvalifikacije u postupku sticanja statusa JPOA i druge poslove iz nadležnosti Agencije. U posebne stručne

komisije iz stava 1. ovog člana mogu da se imenuju: 2) zaposleni u Zavodu za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja koji rade na razvoju obrazovanja i vaspitanja; Član 15a, stav 5 Lica iz stava 2. ovog člana imaju pravo na naknadu u visini koju utvrdi Vlada. Predloženo rešenje podrazumeva da Agencija za kvalifikacije daje izveštaj o ispunjenosti uslova u pogledu plana i programa aktivnosti obrazovanja odraslih, odnosno da Agencija može da obrazuje stručne timove za tu potrebu u čiji sastav mogu da uđu i zaposleni iz ZUOV-a. Postavlja se pitanje opravdanosti predloženog rešenja, uzimajući u obzir da je ZUOV nadležan da planove i programe formalnog obrazovanja, odnosno da je pre donošenja Zakona o NOKS-u ZUOV bio nadležan i za ocenu programa neformalnog obrazovanja. Postavlja se i pitanje i ekonomičnosti predloženog rešenja, budući da se zaposleni ZUOV-a kao članovi stručnih timova dodatno plaćaju, što im je ranije bio redovan posao.

Uočava se da **Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih** treba da doživi brojne izmene, kako bi se stavio u kontekst trenutne zakonske regulative.

Članom 1 definisano je: *ovim pravilnikom propisuju se bliži uslovi u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava, uključujući i uslove za obezbeđivanje pristupačnosti nastave i programa za osobe sa invaliditetom, na osnovu kojih druga organizacija može stići status javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (u daljem tekstu: JPOA).* Ovako, Pravilnikom je predviđena ista procedura odobravanja statusa JPOA za sve programe, bez obzira da li polaznik na kraju programa dobija potvrdu, uverenje ili sertifikat, što ostavlja prostor za razmatranje kaskadnog modela akreditacije.

Član 3 kojim su sugerisani određeni preduslovi za odobravanje programa neformalnog obrazovanja, stav 1, *Aktivnosti obrazovanja odraslih kojima odrasli stiču stručne kompetencije u skladu sa standardom kvalifikacije i kojima unapređuju znanja, veštine i sposobnosti, radi ličnog i profesionalnog razvoja i društveno odgovornog ponašanja, unapređivanja kvaliteta života, opšteg obrazovanja i kulture, JPOA i srednja škola ostvaruju kroz programe neformalnog obrazovanja odraslih, i to....* kao i stav 3 definisano je: *Aktivnosti obrazovanja odraslih za sticanje kvalifikacija, srednja škola realizuje preko programa za sticanje ključnih kompetencija za opšteobrazovni deo srednjeg stručnog obrazovanja i programa za sticanje stručnih kompetencija, u skladu sa standardom kvalifikacije.* Navedene odredbe upućuju da je osnovni preduslov odobravanja programa neformalnog obrazovanja postojanje standarda kvalifikacija. Dakle, ukoliko nije razvijen odgovarajući standard kvalifikacije, pre postupka akreditacije programa potrebno je pokrenuti poseban postupak razvoja standarda kvalifikacija koji je vremenski i stručno vrlo zahtevan. Tek nakon toga pokreće se postupak odobravanja konkretnog programa neformalnog obrazovanja. Ti procesi zajedno mogu da traju i duže od 12 meseci, te se postavlja pitanje mogućnosti brzog odgovora na potrebe tržišta rada, što se očekuje od pružaoca usluga obučavanja. Istovremeno, u formalnom obrazovanju od oko 350 aktivnih kvalifikacija, samo njih 100 ima standard kvalifikacija, dok sistem visokog obrazovanja nema niti jedan standard kvalifikacije, već se bez njih akredituju studijski programi.

Još jedan od elemenata Pravilnika, koji su članovi projektnog tima procenili kao relevantan, odnosi se na Član 5, stav 3 gde je definisano da: *Ispit iz stava 1. ovog člana polaze se pred komisijom koju formira JPOA odnosno srednja škola (u daljem tekstu: ispitna komisija), koja ima neparan broj članova i koju čine najmanje dva stručnjaka iz odgovarajuće stručne, odnosno naučne oblasti, od kojih je jedan predsednik komisije.* Postoji prostor za definisanje bližih uslova za članove ispitne komisije.

Uporedna analiza komentara članova projektnog tima pokazuje da su pojedini uslovi vezani za kadrove u trenutnom sistemu problematični. Oni su najčešće produkt toga da su više projektovani za začetak sistema JPOA, ali da u ovom stadijuma razvoja JPOA oni više nemaju istu funkciju koju je trebalo da ostvaruju na početku i da ih je potrebno promeniti. U Pravilniku, reč je o Članu 7 koji bliže određuje pitanja vezana za kadar JPOA. U tom smislu, kao neki od problematičnih delova, članovi projektnog tima videli su: odredbe vezane za vremenske rokove, sadržaj i trajanje stručnog usavršavanja, ciljne grupe koje se usavršavaju, pitanja (ne)angažovanja stručnih saradnika.

Neki od delova spornog člana na koji su ukazali članovi projektnog tima su:

- Nemogućnost angažovanja stručnog saradnika. *U članu 7, stav 3 definisano je: Ako JPOA, osnovna ili srednja škola nije u mogućnosti da angažuje stručnog saradnika andragoga, psihologa i bibliotekara u postupku za izdavanje odobrenja procenjuje se opravdanost odstupanja.*
- Stručno usavršavanje kadra u Članu 7, stav 4 definisano je *Kadar iz st. 1. i 2. ovog člana dužan je da u roku od šest meseci od dana sticanja statusa JPOA, kroz programe stručnog usavršavanja stekne stručne kompetencije za rad sa odraslima...* Ovako određenje imalo je svoje opravdanje na samom početku primene ovog Pravilnika kako bi se obezbedio kontinuitet u pružanju usluga obučavanja i kako bi pružaoci usluga imali vremena da se upoznaju sa standardima te da se organizuju u pravcu obučavanja kadra. Istovremeno ovakvo određenje kreiralo je niz formalno pravnih problema (izdavanja rešenja na 5 godina, a bez ispunjenja svih standarda, obaveza praćenja dostizanja standarda u prvih 6 meseci, mogućnost realizacije obuke u prvih 6 meseci, a bez obučenog kadra i sl.) što je sve dovodilo u pitanje osiguranje kvaliteta postupka odobravanja statusa JPOA.
- U članu 7, stav 5 definisano je: *Kadar koji je stekao formalno obrazovanje u oblasti andragogije, ili je savladao odgovarajući program stručnog usavršavanja za nastavnike, vaspitače i stručne saradnike u oblasti obrazovanja odraslih ili ima potvrdu o stručnim kompetencijama za rad sa odraslima izdatu od strane strukovnog udruženja andragoga, smatra se da ispunjava uslov iz stava 4. ovog člana.* Ovaj stav se u diskusijama često dovodi u pitanje. Sa jedne strane se problematizuju kategorije koje ne trebaju da idu na obuke i kao primer se navodi nastavnik koji u školi radi sa odraslima koji vanredno završavaju školu i za to mu ne treba obuka, a istovremeno ako sprovodi obuku za odrasle kao JPOA, ta obuka mu je neophodna. Sa druge strane potvrda od strane strukovnog udruženja andragoga se navodi kao primer „skrivenih troškova“ u procesu akreditacije tj. troškova koji ne ulaze u taksu koju druge organizacije plaćaju i tako uvećavaju njihove troškove odobravanja statusa JPOA.
- U članu 8 definisano je: *JPOA koji ostvaruje više od tri programa u okviru jedne aktivnosti, mora da ima u radnom odnosu sa punim radnim vremenom ili radno angažovane po drugom osnovu, odgovorno lice za obrazovanje odraslih i srazmeran broj izvođača programa, tako da jedan izvođač ne može realizovati više od tri programa.* Standard da jedan izvođač ne može realizovati više od tri programa je možda opravдан ukoliko se programi realizuju istovremeno, mada nastavnik može sa malim fondom časova da realizuje i veći broj programa, naročito u manjim sredinama gde nema puno kadra sa određenim kvalifikacijama. Međutim, kako se prilikom odobravanja statusa JPOA na 5 godina ne zna unapred period realizacije potrebno je razmisiliti o opravdanosti ovog standarda.

- Član 9 definiše da: *Prostor iz stava 1. ovog člana mora biti u vlasništvu ili u zakupu JPOA u trajanju najmanje do završetka programa aktivnosti obrazovanja odraslih.* Ovako definisan standard je problematičan za ocenu prilikom odobravanja statusa JPOA, budući da se rešenje izdaje na 5 godina kao i da se unapred ne zna period početka i završetka programa aktivnosti obrazovanja odraslih. Pored toga članom 94 ZOSOV-az (za škole) i članom 42. Zakona o NOKS-u (za druge organizacije) predviđena je mogućnost promene mesta realizacije obuke, odnosno definisano je da se u situaciji promene objekta radi izmena rešenja o odobravanju statusa JPOA.
- Članom 15 definisano je JPOA i srednja škola može, u okviru realizacije programa iz člana 3. ovog pravilnika, da izvodi pojedine oblike obrazovnog rada (stručne prakse, praktične nastave i vežbe) u saradnji sa drugim JPOA ili sa pravnim licima kod kojih se obavlja praktični rad, a koji se nalazi u evidenciji koju vodi Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja, o čemu mora da ima zaključen poseban ugovor. Treba skrenuti pažnju na to da ZUOV ne vodi ovaku evidenciju i razmisliti o definisanju prirode saradnje.

Koncept i usluge karijernog vođenja i savetovanja su prepoznati u gotovo svim analiziranim zakonskim i podzakonskim aktima kao jedan od načina ostvarivanja koncepta celoživotnog učenja. Uočava se da je potrebna veća povezanost zakonskih i podzakonskih odredbi u kojima se govori o karijernom vođenju i savetovanju sa **Pravilnikom o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja**. Karijerno vođenje i savetovanje bi trebalo da bude podrška uspostavljanju koncepta celoživotnog učenja i njegovom daljem razvoju, a preko njega bi trebalo da se ostvaruju i mnogi drugi ciljevi vezani za nacionalne i evropske okvire pravaca strateškog razvoja. Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja teži ka uspostavljanju sveobuhvatnog sistema podrške karijernog razvoja odraslih. Kroz analizu dokumenata, uočava se da JPOA ima veliki potencijal za sprovođenje usluga karijernog vođenja i savetovanja, koji prepoznaje i strateško-zakonodavni okvir. Ipak, uočava se da ova usluga nije dovoljno razvijena kod JPOA. Razlozi za to su brojni, a kao neki od njih mogu se izdvojiti nedovoljno plasiranje ovih aktivnosti u okviru različitih zakonskih i podzakonskih akata, moguća neprepoznatost sopstvene uloge JPOA u ovom procesu, ali kao jedan od važnih može se izdvojiti i nedovoljna obučenost kadrova za sprovođenje usluga karijernog vođenja i savetovanja. U Srbiji ne postoji formalno obrazovanje za karijerne praktičare, iako postoje brojne inicijative, programi i projektne aktivnosti na različitim nivoima sistema obrazovanja da se unaprede kapaciteti zaposlenih u obrazovanju za ostvarivanje usluga karijernog vođenja i savetovanja. Ova aktivnost je jednako zanemarena koliko i potrebna podsistemu neformalnog obrazovanja odraslih. Veliki potencijal je u obučavanju zaposlenih u JPOA za sprovođenje usluga karijernog vođenja i savetovanja, kako bi se pružila podrška polaznicima prilikom odabira stručnih obuka i daljeg karijernog planiranja.

Preporuke za unapređenje na osnovu analiziranog strateško-zakonodavnog okvira relevantnog za funkcionisanje JPOA

Jedno od centralnih pitanja koje je važno uzeti u obzir prilikom predloženih načina za unapređivanje strateško-zakonodavnog okvira je kako celokupan podsistem neformalnog obrazovanja učiniti jasnijim, transparentnijim i uređenijim, a ne narušiti njegovu prirodu i funkciju u konceptu celoživotnog učenja.

Analiza dokumenata je pokazala nekoliko grupa problema i izazova za uspostavljanje kvalitetnog podsistema neformalnog obrazovanja odraslih i njegov kontinuirani razvoj, pa su u

nastavku ovog dela dati predlozi za unapređivanje postojećeg strateško-zakonodavnog okvira. S obzirom na prirodu ovog poglavlja, set preporuka se odnosi na izmenu, dopunu i usklađivanje zakonske regulative. Najviše predloga za ovakve izmene, odnosi se na Zakon o obrazovanju odraslih, Zakon o NOKS-u i Pravilnik JPOA, ali se u preporukama mogu naći i predlozi za unapređenje ostalih analiziranih dokumenata:

- Kada je reč o **Zakonu o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja**, jedna od glavnih sugestija projektnog tima se odnosi na Član 97, stav 2 u kome je propisano da *druga organizacija može da ostvaruje posebne programe stručnog ospozobljavanja i obuke, kao i druge aktivnosti obrazovanja odraslih, odnosno stekne status javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih u skladu sa posebnim zakonom. O zahtevu iz st.1 i 2. Ovog člana Ministarstvo odlučuje rešenjem.* Prilikom različitih izmena propisa došlo je do previda i u ZOSOV-u je ostala odredba da MPNTR donosi Rešenje o odobravanju statusa JPOA za druge organizacije, što nije u skladu sa Zakonom o NOKS-u gde je propisano da to radi Agencija za kvalifikacije. Preporuka je da se ova odredba obriše.
- Član 19 ZOSOVa ukazuje da *izuzetno, odrasli koji stiče osnovno obrazovanje može uporedo da pohađa propisani ili odobreni program obuke u srednjoj školi*, pa je poželjno da postoji mogućnost pohađanja akreditovanih obuka JPOA, što se sve odvija u sklopu funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih.
- Takođe, jedna od odredbi koja je locirana od strane članova projektnog tima, odnosi se na usavršavanje kadrova, odnosno na Član 151 kojim se reguliše dozvoljeno trajanje odsustva zbog stručnog usavršavanja kadrova. Preporuka je da se ova odredba preformuliše, odnosno da se dužina trajanja odobrenog odsustva uskladi i sa propisanim trajanjem usavršavanja kadrova JPOA, kao i da se prepoznaju mogućnosti škole za sprovođenje internih programa usavršavanja.
- Kada je reč o Zakonu o srednjem obrazovanju, Članom 36. propisano je: Škola u toku godine vrši upis kandidata radi sticanja specijalističkog, odnosno majstorskog obrazovanja, stručne ospozobljenosti, prekvalifikacije, dokvalifikacije i obuke, uz saglasnost Ministarstva. Preporuka je da se saglasnost MPNTR na upis kandidata radi pohađanja obuka briše, budući da je uspostavljen sistem akreditacije/odobravanja statusa JPOA, kojim se odobrava rad i osigurava kvalitet rada JPOA.
- Potrebno je da se JPOA bolje integriše u **Zakon o obrazovanju odraslih**, istovremeno vodeći računa o tome da se obrazovanje odraslih ne svede samo na javno priznate organizatore obrazovanja odraslih.
- Zakon o obrazovanju odraslih, Član 14, stav 4 – potrebno je učiniti transparentnim i dostupnim listu kvalifikacija i instrumente i standarde za priznavanje prethodnog učenja.
- Zakon o obrazovanju odraslih definiše aktere obezbeđivanja, praćenja i unapređivanja kvaliteta obrazovanja odraslih. Uočava se ogromna potreba da se pojedini članovi Zakona o obrazovanju odraslih ažuriraju (Član 12-15) u skladu sa postojećim nadležnostima, odnosno da se precizira čija su tačno koja zaduženja, ko šta tačno radi, od osnivanja Agencije za kvalifikacije i Sektorskih veća, kao i Saveta za kvalifikacije.
- Vođenje evidencije o različitim akterima i elementima programa obrazovanja odraslih (Zakon o obrazovanju odraslih, članovi 29, 32 i 33) ne bi trebalo svoditi na set administrativnih podataka, već je potrebno osigurati svrshishodnost vođenja evidencije kao

instrumenta za praćenje i unapređivanje kvaliteta. Potrebno je revidirati set podataka kada je reč o evidenciji o polazniku, a potrebno je i preciziranje podataka o ostvarivanju programa obrazovanja odraslih – elemenata koji se prate i procenuju. Kada je reč o vođenju evidencije o licima radno angažovanim u obrazovanju odraslih, s obzirom na to da se ne spominje neophodnost razvijanja i usavršavanja andragoško-didaktičko-metodičkih kompetencija kadrova koji su angažovani na različitim pozicijama (u različitim ulogama) u procesu obrazovanja i obučavanja odraslih. Zakon o obrazovanju odraslih bi mogao da postavi osnovu, a koja bi se dalje precizirala u drugim dokumentima. U evidenciju bi trebalo dodati i informacije o stečenim kompetencijama za rad sa odraslima, a podatke o stručnom usavršavanju razdvojiti na podatke o stručnom usavršavanju u oblasti ekspertize, i podatke o usavršavanju u oblasti obrazovanja odraslih, odnosno o andragoško-didaktičko-metodičkom usavršavanju. Takođe, a kada je reč o licima radno angažovanim u obrazovanju odraslih i propisanog prava i obaveze stručnog usavršavanja, za Član 54 koji reguliše ovu obavezu bi mogla da se veže obaveza stručnog usavršavanja izvođača programa obrazovanja odraslih u JPOA. Generalno bi prilikom vođenja evidencije naglasak trebalo da bude na tome da je vođenje evidencije, pored administrativnih podataka, instrument za praćenje i unapređivanje kvaliteta.

- Kada je reč o javnim ispravama u Zakonu o obrazovanju odraslih, Član 38, stav 3 ne prepoznaje uverenje kao javnu ispravu. U tom smislu, preporuka je da se sve isprave koje izdaje JPOA prepoznaju kao javne isprave (sertifikat, uverenje i potvrda).
- Pitanje ugovora između JPOA i polaznika, odnosno kandidata koji utvrđuje međusobna prava, obaveze i odgovornosti, a koji je regulisan članom 47, može biti unapređen, a preporuka je da se preuzmu dobra rešenja iz **Zakona o dualnom obrazovanju** u delu zaključivanja ugovora sa polaznikom, posebno u skladu sa Članom 33, koji se odnosi na materijalno obezbeđenje učenika, odnosno troškova osiguranja za slučaj povrede tokom učenja kroz rad kod poslodavca, ukoliko nije na drugi način obezbeđeno.
- **Zakon o NOKSu** potvrđuje mogućnost za sticanje kvalifikacija neformalnim obrazovanjem i priznavanjem prethodnog učenja (Član 9), ali sama procedura priznavanja prethodnog učenja je nejasna, pa je u gotovo svim analiziranim propisima u segmentima gde se pominje priznavanje prethodnog učenja, potrebno jasno navesti procedure priznavanja prethodnog učenja kojih će se ustanove za obrazovanje i JPOA pridržavati. Kod priznavanja prethodnog učenja, definisano je da se priznaju kompetencije stečene kroz radno ili životno iskustvo, što se odnosi na informalno učenje. U postupku priznavanja prethodnog učenja trebalo bi priznavati i kompetencije stečene kroz neformalno obrazovanje, pa bi u ovom stavu trebalo dodati „stečene kroz neformalno obrazovanje, radnim ili životnim iskustvom“.
- Član 11 Zakon o NOKSu definiše zaduženja Saveta za NOKS. Savet za NOKS bi mogao da bude telo koje bi istaklo prioritete u oblasti obučavanja odraslih, što bi ujedno bila i smernica koje obuke treba da se akredituju na nacionalnom nivou (ili da imaju prioritet za akreditovanje, niže troškove JPOA i drugo). Ovo bi moglo da se pridoda delu koji određuje poslove koje obavlja Savet: „7) daje mišljenje na standard za samovrednovanje i spoljašnju proveru kvaliteta JPOA; (Član 13); daje mišljenje o prioritetnim poslovima i zanimanjima za koje bi JPOA organizovali obuku od nacionalnog značaja, nakon sproveđenja obuke.
- Niz preporuka može se izneti u pogledu izjednačavanja procedura vezanih za odobravanje ili oduzimanje statusa JPOA, odnosno stvaranje zakonskih uslova u kojima će se različite kategorije JPOA dovesti u ravноправan položaj: u Zakonu u NOKSu (članovi 41, 42, 43),

prepoznata je mogućnost da se kroz određene odredbe ovog Zakona, predupredi eventualna diskriminacija različitih kategorija JPOA. Preporučuje se usklađivanje odredbi i ukoliko je moguće, vršenje odobrenja statusa JPOA kod jedne institucije, zbog jednoobraznosti procedura i sprečavanje eventualne diskriminacije u postupku sticanja statusa JPOA. Preporuka je da se razmotri mogućnost da postupak odobravanja statusa JPOA bude u potpunosti isti za škole i druge organizacije ili da visina takse bude simbolična, kako škole ne bi imale privilegovan položaj u postupku sticanja statusa JPOA. Član 42 Zakona o NOKSu koji reguliše pitanja programa aktivnosti obrazovanja odraslih, ispunjenost uslova u odnosu na andragoško-didaktičko-metodičku sposobljenost i dalje usavršavanje kadrova za rada sa odraslima bi trebalo da bude bolje integrisan. Neophodno je da to bude transparentnije i kod procene programa od strane Agencije, kao i kod provere ispunjenosti uslova od strane inspekcije. Kada je reč o postupku oduzimanja odobrenja, preporuka je da se Član 43 proširi time da se uključe i škole odnosno, odredbom da se pod istim uslovima oduzima odobrenje i školi. Kada je reč o postupcima za izdavanje odobrenja za sticanje statusa JPOA, što je regulisano članovima 41 i 42 Zakona o NOKSu, odobravanje statusa JPOA vrše tri različite institucije. Iako ove institucije postupaju u skladu sa istim zakonskim i podzakonskim aktima, postavlja se pitanje jednoobrazne primene propisa standarda, što može da dovede do toga da se određene institucije stave u (ne)povoljniji položaj u odnosu na JPOA koje akredituje druga institucija. U tom smislu, svako razmatranje mogućnosti da se odobravanje statusa JPOA sprovodi kod jedne institucije je zbog pomenutih mogućih problema vredno razmatranja. Kada je reč o oduzimanju odobrenja, neophodno je u Zakonu o NOKSu navesti uslove pod kojima se školi oduzima odobrenje za status JPOA. Iako bi se u tim slučajevima mogao primeniti ZOSOV, kao i Zakon o prosvetnoj inspekciji i obezbediti isto postupanje kao i za škole, potrebno je da se u Zakon o NOKSu doda da se pod istim uslovima oduzima odobrenje i školi. Kada je dalje reč o oduzimanju odobrenja, trenutno postoje 3 situacije u kojima se odobrenje oduzima drugoj instituciji, a predlog je da se ubaci i stavka broj 4, koja bi se odnosila na nemogućnost reakreditacije programa ukoliko tokom 5 godina nijedanput nije realizovan. Ovo pitanje, bi svako trebalo regulisati zakonom ili pravilnikom, ukoliko se tematski bolje uklapa u neki drugi propis.

- Zakon o NOKSu, reguliše da spoljašnju proveru kvaliteta rada JPOA vrši Agencija za kvalifikacije i za škole i za druge organizacije. Uzimajući u obzir sve odredbe Zakona o NOKSu, a kada je reč o drugim organizacijama, predviđeno je da celokupan proces odobravanja statusa JPOA, uključujući i ocenu plana i programa, donošenje rešenja, praćenje rada i spoljašnju proveru kvaliteta rada obavlja jedna institucija. Imajući u vidu trendove vezane za različite nivoe, podsisteme obrazovanja, uočava se tendencija uključivanja više relevantnih aktera u proces provere kvaliteta. Imajući u vidu trenutna zakonodavna rešenja, postoji bojazan od toga da se celokupan proces osiguranja kvaliteta prepusti jednoj instituciji. U vezi sa ovim problemom, preporuka je da se koncipira i dizajnira model koji će razdvojiti funkciju donošenja rešenja o odobravanju statusa JPOA od funkcije spoljašnje provere kvaliteta njegovog rada.
- Kada je reč o članu koji reguliše nadležnost Agencije, s obzirom na probleme koji su gore navedeni u vezi sa odredbama (Član 15, 15a), preporuka je da se nadležnost za ocenu planova i programa neformalnog obrazovanja vrati ZUOVu kao stručnom telu za razvoj programa obrazovanja ili da Agencija izveštaj o ispunjenosti uslova u pogledu plana i programa sačini na osnovu pribavljenog mišljenja ZUOV-a.

- **Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih** - preporuka je da se razmisli o opravdanosti uspostavljanja kaskadnog sistema akreditacije koji podrazumeva gradaciju standarda koje pružalac usluge obrazovanja treba da ispuni, pri čemu bi najzahtevniji standardi bili za programe koji vode do kvalifikacije tj. sertifikata, manje zahtevni za uverenje, a najmanje zahtevni za potvrdu. Istovremeno to bi skratio vreme postupka odobravanja statusa JPOA za programe koji vode do potvrde ili uverenja.
- Preporuka je da se definišu bliži uslovi za članove ispitne komisije u smislu kvalifikacija, dužine radnog iskustva, obučenosti/iskustva u proverama sposobljenosti, strukture Komisije (iz reda poslodavaca, škole, JPOA i sl.) i sl.
- U vezi sa uslovima u pogledu kadrova, (Član 7) ispravke Pravilnika vezane za usavršavanje kadra bi trebalo da idu u 3 pravca: a) Produženje roka od šest meseci za tzv. ulazno usavršavanje, uz pomoć ulaznih obuka; b) Smanjenje broja ulaznih obuka, na primer 3; c) Definisanje obaveze kontinuiranog usavršavanja kadrova koji rade sa odraslima vezanog za obrazovni rada sa odraslima. Ako akreditacija programa traje 5 godina, onda treba da se definiše minimalan broj sati obučavanja (ili i drugih oblika usavršavanja) na, na primer, dvogodišnjem nivou. Ovo onda mora da se uzima u obzir u slučaju reakreditacije programa obuke. Kada je reč o članu 7, stavu 3, preporuka je da se u Pravilniku bliže uredi pitanje procene opravdanosti odstupanja (ko procenjuje, na osnovu kojih podataka i sl.), uzimajući u obzir da se odobrenje statusa JPOA daje na 5 godina, te da li i kako JPOA dokazuje da sve vreme ne može da obezbedi odgovarajući kadar. Kada je reč o istom članu, stav 4, preporuka je da se više ne ostavlja rok od 6 meseci za sticanje kompetencija za rad sa odraslima, već da se navede da dok kadar ne prođe ulazne obuke ne može da krene u realizaciju obuka, kao i da deo potrebnih definisanih kompetencija kadar treba da razvija kroz određeni broj obuka tokom čitavog akreditacionog perioda, u trajanju od propisanog broja sati. Kada je reč o istom članu, stav 5, predlog je da ZUOV razvije standarde kompetencija za rad sa odraslima. To bi obezbedilo mogućnost da neka komisija proceni da li je predloženi kadar škole/druge organizacije kroz formalno obrazovanje, radno iskustvo ili usavršavanje razvio kompetencije za rad sa odraslima ili ne. Istovremeno definisani standardi bi mogli da budu deo podzakonskog akta i kao takvi koristili bi kao standard za ocenu kvaliteta rada JPOA (slično je u Pravilniku o standardima kvaliteta rada ustanove – Oblast 2 – Nastava i učenje);
- U vezi sa Članom 8, postavlja se pitanje opravdanosti standarda i sporna je reč ostvaruje. U tom smislu, pitanje je da li se ona odnosi na situaciju kada JPOA ima akreditovana više od tri programa ili na situaciju kada ih stvarno realizuje? Logično može biti i jedno i drugo rešenje, a optimalno su u kombinaciji oba: kada JPOA akredituje četvrti program u procesu akreditacije mora da se proverava da li ima i radno angažovano odgovorno lice, a kasnije spoljašnja evaluacija treba da obuhvati i rad ovog odgovornog lica.
- Kada je reč o prostoru, (Član 9), preporuka je da je potrebno da se u momentu odobravanja obezbede dokazi o prostoru, opremi i sl., uz obavezu prijave promene.
- U vezi sa članom 15, treba skrenuti pažnju da ZUOV ne vodi ovakvu evidenciju. Takođe, potrebno je elaborirati ovu vrstu saradnje sa poslodavcima kao pružaocima usluga obrazovanja, posebno praktičnog dela obuke. Potrebno je definisati prirodu saradnje, da li se ona odnosi samo na prostor, opremu ili i na kadar kao što je potrebno definisati i standarde za prostor, opremu i kadar koji dolazi iz privrede budući da oni po predloženom

rešenju nisu JPOA. Potrebno je osloniti se na iskustva dualnog modela obrazovanja u smislu odredaba zaključivanja ugovora da poslodavcem i sl.

- Konačno, Članom 1. definisano je: Ovim pravilnikom propisuju se bliži uslovi u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava, uključujući i uslove za obezbeđivanje pristupačnosti nastave i programa za osobe sa invaliditetom, na osnovu kojih druga organizacija može steći status javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (u daljem tekstu: JPOA). Član 15. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI definisano je: Mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije sprovode nosioci poslova profesionalne rehabilitacije na osnovu programa koji sadrži: 1) opis mere i aktivnosti, odnosno opis posla i pojedinih operacija; 2) način praktičnog i teorijskog izvođenja mere i aktivnosti; 3) tehničke, prostorne, programske, kadrovske i organizacione uslove; 4) trajanje programa; 5) potrebna sredstva; 6) druge uslove za sprovođenje pojedinih mera i aktivnosti. Za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije iz člana 13. stav 1. tačka 2), 3), 6) i 7) ovog Zakona nosioci poslova profesionalne rehabilitacije pribavljaju odobrenje ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja koje se izdaje po prethodno pribavljenom mišljenju organa nadležnog za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, organizacije nadležne za stručno obrazovanje odraslih i udruženja ili organizacija osoba sa invaliditetom. U tom postupku Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (MRZBSP) traži saglasnost MPNTR i ZUOV, tako da pružaoci usluga obučavanja za OSI prolaze dva ciklusa odobravanja za obučavanje, jedan kod MRZBSP (koji pribavlja mišljenje sistema obrazovanja) i jedan kod MPNTR. Preporuka je da se započne konsultativni proces sa MRZBSP kako bi se ta dva procesa integrisala u jedan, kod MPNTR.
- **Izveštaji o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih kao i Odluke o utvrđivanju godišnjeg plana obrazovanja odraslih** bi trebalo da uspostave jasniju relaciju. U tom smislu, predlog je da se podaci iz Izveštaja koriste u planiranju daljeg razvoja, ali da se plan daljeg razvoja konkretizuje po pitanju predloženih akcija razvoja.
- **Odluka o utvrđivanju godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu** ukazuje na brojne potrebe i mogućnosti za poboljšanje JPOA na planu realizacije, pre svega praćenje trendova u obrazovanju odraslih, potrebu za zasnivanjem obuka na potrebama tržišta rada i rešavanje pitanja vezanih za jednaku distribuciju potrebnih programa iz različitih oblasti, promocija priznavanja prethodnog učenja, razvijanje sistema karijernog vođenja i savetovanja, sticanje kompetencija za rad sa odraslima. S obzirom na to da se preporuke i mogućnosti unapređivanja JPOA na planu realizacije analiziraju u drugim poglavljima ovog Izveštaja, one će tamo biti više razmotrena.
- Kada je reč o **Pravilniku o standardima kvaliteta rada ustanove**, sugestije članova projektnog tima odnose se na preciziranje određenih formulacija u pravilniku, poput *aktuelne potrebe škole*, *digitalnu zrelost škole* (ukoliko se pod njom podrazumeva i sposobljenost nastavnika za digitalno obrazovanje, to otvara mogućnost za organizovanje neformalnog obrazovanja za dostizanje kompetencija za ovaj vid nastave).
- **Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanove**, jedna sugestija je da se dopuni član 3. 1. Predlog: Uzimajući u obzir da je Zakonom o NOKS-u definisano postojanje standarda za samovrednovanje i eksterno vrednovanje kvaliteta JPOA, predlog je da se u okviru člana 3. doda stav (ili u okviru oblasti Osnovi i način vrednovanja kvaliteta rada ustanova doda poseban član) koji se odnosi na to da se vrednovanje programa NFOO koje osnovne i

srednje škole realizuju kao proširenu delatnost, vrši na osnovu posebnih standarda kvaliteta za javno priznate organizatore obrazovanja odraslih. 2. Predlog: Na osnovu pregleda propisanih standarda kvaliteta i njihove uloge, dopuniti stav ovog člana koji se odnosi na elemente koji se vrednuju – osim navedenih elemenata, dodati i kvalitet nastave i nastavnika.

- Kada je reč o Članu 12 i spoljašnjem vrednovanju, definisano je da *spoljašnje vrednovanje vrši tim koji ima najmanje tri člana*. *Član tima može da bude i prosvetni savetnik iz druge školske uprave, kao i predstavnik Zavoda u skladu sa rešenjem ministra*. Uzimajući u obzir da su učenje i nastava u srži kvaliteta rada ustanova koje se vrednuju (i njihova primarna delatnost) preporuka je da makar jedan od članova tima za eksterno vrednovanje bude profesionalac u oblasti učenja/nastave (pedagog/andragog koji se bavi školskim učenjem/nastavom). Takođe, ukoliko ovaj Pravilnik (Član 11) primenimo i na NFOO, kao proširenu delatnost škola, a koja je namenjena odraslim učenicima (pa stoga spada u andragošku oblast) predlog je da se u okviru člana 11. doda stav kojim se ističe da se spoljašnje vrednovanje delatnosti škola kao JPOA obavlja stručno-andragoškim nadzorom ministarstva nadležnog za poslove obrazovanja i vaspitanja.
- Kada je reč o **Pravilniku o vrsti, izgledu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih**, ovakav vid dokumenta ima veliki potencijal da definiše i razjasni koji je to set podataka neophodan i svrsishodan, da li postoje određena preklapanja i administrativna zagušenja koja se mogu dešavati u praksi, a kako bi se povećala efikasnost evidencija i kako bi se evidencija, između ostalog, koristila kao instrument za praćenje kvaliteta.
- Prilikom analize dokumenata, uočeno je da **Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja** ima veliki potencijal za rad JPOA. S obzirom na mesto koje karijerno vođenje i savetovanje ima u zakonskoj regulativi, ali i uobičenost koju je dobilo kroz ovaj Pravilnik, aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja bi trebalo da čine ponudu JPOA i one na JPOA deluju najmanje dvojako, kroz standarde za veštine upravljanja karijerom i standard kompetencija za praktičare (što govori u prilog potrebi za usavršavanjem kadrova JPOA u ovoj oblasti). U vezi sa nedovoljnim sprovođenjem aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja u neformalnom obrazovanju odraslih, preporučuje se osmišljavanje programa obučavanja za zaposlene u JPOA za sprovođenje aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja. Za koncipiranje programa usavršavanja, potrebno je uzeti u obzir Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja, posebno Standarde kompetencija praktičara definisanih u Pravilniku o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja i potrebno je da usavršavanje u ovoj oblasti bude više naglašeno u Pravilniku JPOA.
- Priznavanje prethodnog učenja se u velikom broju slučajeva javio kao element propisa koji treba dopuniti ili koji ima potencijal za unapređivanje neformalnog obrazovanja odraslih. U tom smislu, tamo gde se pominje priznavanje prethodnog učenja, uočava se da je potrebno da se preciziraju procedure u skladu sa standardima kompetencija i kvalifikacija.
- Potrebno je postojanje Vodiča kroz proces akreditacije institucije i programa.
- Treba još više raditi na usklađivanju zakonske regulative jer izmene i dopune određenih zakona ili prestanak važenja odredbi drugih zakona, ostavlja prostor za suštinsko

nerazumevanje određenih procedura ili nepokrivenost određenih procedura u praksi, kao i dupliranje poslova, što donosi smanjenju efikasnosti JPOA.

Literatura:

Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu (Predlog);

Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2019. godini;

Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini (radna verzija);

Odluka o utvrđivanju godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu;

Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih; (2015). Službeni glasnik RS, br. 89/2015.

Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odrasli (2015). Službeni glasnik RS, br. 89/2015.

Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja (2019). Službeni glasnik RS, br. 43/2019.

Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove (2018). Službeni glasnik RS, br. 14/2018.

Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanove; (2019). Službeni glasnik RS, br. 10/2019.

Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih, za druge organizacije (Predlog Agencije za kvalifikacije); i

Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (Predlog Agencije za kvalifikacije).

Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine (2012). Službeni glasnik RS, br. 107/2012.

Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja (2017). Službeni glasnik RS, br. 88/2017,

Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju (2013). Službeni glasnik RS, br. 55/2013.

Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju (2013). Službeni glasnik RS, br. 55/2013

Zakon o dualnom obrazovanju (2017). Službeni glasnik RS, br. 101/2017.

Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (2018). Službeni glasnik RS, br. 27/2018 i 6/2020.

Zakon o obrazovanju odraslih (2020). Službeni glasnik RS, br. 6/2020.

Sistem akreditacije programa obuka i sticanja statusa JPOA

MPNTR (MPNTR, JPOA – Sticanje kvalifikacija i stručnih kompetencija kroz neformalno obrazovanje i obučavanje, <http://www.mpn.gov.rs/obrazovanje-odraslih/jpoa/>) je donelo sva pravna, zakonska i podzakonska akta koja bliže uređuju proceduru i uslove za sticanje statusa JPOA propisanih Zakonom o obrazovanju odraslih. Status sticanja JPOA se uređuje Pravilnicima kojima se definišu i propisuju:

- *uslovi (u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava)* pod kojima ustanove i druge organizacije mogu steći status JPOA za aktivnost neformalnog obrazovanja odraslih (Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih, "Sl. glasnik RS", br. 89/2015); i
- *yavne isprave koje se izdaju u okviru ovog sistema – vrsta javne isprave, naziv, sadržaj, izgled obrazca, kao i način vođenja evidencije u području neformalnog obrazovanja* (Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih, Sl. glasnik RS", br. 89/2015 i 102/2015).

Primena Pravilnika podrazumevala je sprovođenje procedure odobravanja programa od strane MPNTR, ZUOV i Agencije, koji su, samo tokom 2020. godine, obradili 52 predmeta za odobravanje statusa JPOA (Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu, radna verzija, str. 12).

U skladu sa prethodnim iskustvom, okolnostima, problemima i nedostacima ovog sistema, vremenom se menjala procedura sticanja statusa JPOA, zbog čega dolazi do promene zakonodavnog i institucionalnog okvira za sprovođenje samog postupka kako bi se unapredili standardi posredstvom promene podzakonskih akata koji ih definišu.

Tok procesa akreditacije

Sistem akreditacije programa obuka i sticanje statusa JPOA aktivan je od 2016. godine. U skladu sa Zakonom o NOKS-u Vlada Republike Srbije je 2018. godine osnovala *Agenciju za kvalifikacije*, čime je postupak za sticanje statusa JPOA za druge organizacije prešao u njenu nadležnost. MNPTR je radilo ceo postupak odobravanja statusa za škole i za druge organizacije do uspostavljanja rada Agencije koja je od aprila 2019. godine krenula sa akreditacijom svih pravnih lica, odnosno drugih organizacija, dok je u nadležnosti MNPTR ostala akreditacija za osnovne i srednje škole u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih i drugim propisima (Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu, Sl. glasnik, br. 20/2021).

Centar za akreditaciju JPOA je organizaciona jedinica Agencije za kvalifikacije, koja obavlja poslove davanja odobrenja za sticanje statusa JPOA i poslove osiguranja kvaliteta u neformalnom obrazovanju koji su, Zakonom o NOKS-u, povereni Agenciji. U okviru procesa sticanja statusa JPOA, Agencija daje mišljenje o ispunjenosti uslova u pogledu plana i programa obrazovanja odraslih, o načinu ostvarivanja i kadru za osnovne i srednje škole i druge

organizacije, a u skladu sa Zakonom o NOKS-u. Proces odobravanja statusa JPOA sprovodi se po jedinstvenim standardima, koje kroz različita podzakonska akta propisuje MPNTR, kako za osnovne i srednje škole, tako i za druge organizacije.

Pod *drugim organizacijama*, koje su u nadležnosti Agencije, se podrazumeva pravno lice (osim osnovne i srednje škole), gde spadaju:

- druga ustanova,
- javna agencija,
- javno preduzeće,
- organizacija nadležna za poslove zapošljavanja,
- agencija za zapošljavanje,
- privredno društvo,
- nosioci poslova profesionalne rehabilitacije,
- preduzetnik,
- sindikat,
- udruženje,
- stručno društvo,
- organizacije za obrazovanje odraslih (narodni, radnički, otvoreni univerzitet, univerzitet za treće doba i dr.),
- centri i organizacije za stručno usavršavanje, za učenje stranih jezika, informaciono-komunikacione tehnologije, za obuku i razvoj ljudskih resursa, za obuku vozača,
- privredna komora,
- centar za karijerno vođenje i savetovanje,
- udruženje poslodavaca,
- kulturno-obrazovni centar, dom kulture i dr.

Uslovi za sticanje statusa JPOA

Status JPOA mogu steći osnovna i srednja škola i druga organizacija, ukoliko ispunjavaju uslove propisane Zakonom o obrazovanju odraslih, Zakonom o NOKS-u („Sl. glasnik RS“, br. 27/2018 i 6/2020) i Pravilnikom o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih („Sl. glasnik RS“, br. 89/2015).

Druga organizacija može da stekne status JPOA za aktivnosti obrazovanja odraslih kojima se:

- ostvaruje standard stručnih kompetencija, delimično ili u celini, u skladu sa standardom kvalifikacije;
- unapređuju znanja, veštine i sposobnosti, radi ličnog i profesionalnog razvoja i društveno odgovornog ponašanja, unapređivanja kvaliteta života, opšteg obrazovanja i kulture;
- pružaju usluge karijernog vođenja i savetovanja.

Srednja škola može da realizuje aktivnosti obrazovanja odraslih kojima se:

- ostvaruje standard ključnih kompetencija za opšteobrazovni deo srednjeg stručnog obrazovanja odraslih;
- ostvaruje standard ključnih kompetencija za nivo osnovnog obrazovanja odraslih;
- ostvaruje standard stručnih kompetencija, delimično ili u celini, u skladu sa standardom kvalifikacije;
- stiču kvalifikacije, u skladu sa standardnom kvalifikacijom;
- unapređuju znanja, veštine i sposobnosti, radi ličnog i profesionalnog razvoja i društveno odgovornog ponašanja, unapređivanja kvaliteta života, opšteg obrazovanja i kulture;
- sprovodi postupak priznavanja prethodnog učenja;
- pružaju usluge karijernog vođenja i savetovanja.

Osnovna škola može da realizuje aktivnosti obrazovanja odraslih kojima se:

- ostvaruje standard ključnih kompetencija za nivo osnovnog obrazovanja odraslih;
- unapređuju znanja, veštine i sposobnosti, radi ličnog i profesionalnog razvoja i društveno odgovornog ponašanja, unapređivanja kvaliteta života, opšteg obrazovanja i kulture;
- sprovodi postupak priznavanja prethodnog učenja;
- pružaju usluge karijernog vođenja i savetovanja.

Procedura sticanja statusa JPOA

Prema viđenju predstavnika MPNTR tokom fokus grupe i na osnovu Informacija o proceduri za izdavanje odobrenja za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih iz 2016. godine (<http://www.mpn.gov.rs/obrazovanje-odraslih/>), procedura koja je važila pre (do početka rada Agencije, aprila 2019. godine), a koja se vremenom, u zavisnosti od daljih dešavanja i potreba u nekim segmentima menjala, jeste sledeća:

1. Kada neko želi da stekne status JPOA javlja se MPNTR-u, Sektoru za srednje obrazovanje i obrazovanje odraslih, čiji se najvažniji deo posla sastojao u inicijalnom delu, što podrazumeva informisanje; savetovanje; kako da pripreme elaborat, upućivanje na izvore i elemente; usmeravanje na ZUOV koji je do tada obavljao deo posla vezan za odobravanje programa, koji ih dalje savetuje (ukoliko rade program za koji postoji standard kvalifikacije, ukoliko ne postoji, usmerava ih na proceduru pokretanja inicijative za donošenje standarda kvalifikacije).
2. Elaborati za osnovne, srednje škole i druge organizacije su se dostavljali u MPNTR, dok sada u MPNTR stižu samo elaborati (Zahtevi) za osnovne i srednje škole, a elaborati za druge organizacije se šalju u Agenciju.
3. Zadatak MPNTR je bio da čekira elemente koje je Pravilnik propisao (kontroliše se samo da li je uredno poslata potrebna dokumentacija, ne procenjuje se kvalitet elemenata). Podnosiocu nepotpunog Zahteva MPNTR je tražio dopunu u skladu sa članom 58 Zakona o upravnom postupku i odrediti rok za ispravku.

4. Ukoliko su svi elementi elaborata (Zahteva) prisutni, MPNTR je ZUOV-u dostavljao na mišljenje jedan primerak kompletног elaborata (Predloga programa aktivnosti obrazovanja odraslih).
5. ZUOV je *procenjivao program* (zajedno sa podacima o kadru, opremi, prostoru) i *dostavljaо pozitivno ili negativno mišljenje* MPNTR-u.
6. Nakon dobijenog pozitivnog mišljenja od strane ZUOV-a, MPNTR je treći primerak Zahteva upućivalo Sektoru za inspekcijski nadzor Ministarstva, čiji je zadatak da *izađu na teren i utvrde uslove*.
7. Nakon dobijanja zapisnika Prosvetne inspekcije, u odnosu na to šta piše u zapisniku (da li su zadovoljeni svi uslovi ili je nešto potrebno doraditi u roku od 7 dana) MPNTR *šalje izveštaj/dopis organizaciji* koja je dostavila Zahtev za sticanje statusa ili *piše rešenje* u odnosu na ta dva dokumenta (mišljenje ZUOV-a i mišljenje Inspekcije).
8. Po utvrđivanju svih uslova Sektor za srednje obrazovanje i obrazovanje odraslih priprema *predlog Rešenja* za izdavanje odobrenja radi sticanja statusa JPOA Ministru
9. Nakon saglasnosti Ministra *Rešenje se dostavlja podnosiocu zahteva* (poštom ili preuzimanjem od strane ovlašćenog lica).
10. Rešenje o zahtevu za izdavanje odobrenja radi sticanja statusa JPOA Ministar donosi *na period od pet godina* (4 primerka).
11. MPNTR (Sektor za srednje obrazovanje i obrazovanje odraslih) dostavlja ZUOV-u i Sektoru za inspekcijske poslove obaveštenje o okončanju postupka (kopija Rešenja).
12. Sektor za inspekcijski nadzor Ministarstva je u obavezi da izvrši kontrolu naloženih mera u rokovima predviđenih Zapisnikom, i *ukoliko utvrdi da nisu ispunjene mere*, kontrolnim Zapisnikom predlaže Ministru *oduzimanje Odobrenja*.

Od aprila 2019. godine postupak je skraćen. Sada MPNTR ne šalje dopis ZUOV-u već Agenciji, koja daje izveštaj o programu. Međutim, prema navodima predstavnika MPNTR, nije precizno utvrđeno da li MPNTR ili Agencija šalje nalog inspekciji, gde nakon mišljenja inspekcije MPNTR daje izveštaj o celokupnoj akreditaciji, nakon čega Ministar izdaje rešenje (ako se radi o osnovnim i srednjim školama) ili direktor Agencije izdaje rešenje o statusu JPOA (ako se radi o drugim organizacijama).

Prema „Informaciji o proceduri za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih za sva pravna lica osim osnovnih i srednjih škola (druge organizacije) iz 2020. godine“, procedura je sledeća:

1. Kada osnovna, srednja škola ili druga organizacija želi da stekne status JPOA za određeni program neformalnog obrazovanja odraslih, priprema Zahtev za sticanje statusa JPOA (u daljem tekstu: Zahtev) tako što se:
 - *proverava lista standarda kvalifikacija*. Ukoliko je standard kvalifikacije donet,
 - *popunjava se obrazac Zahteva*;
 - *priprema predlog programa obrazovanja odraslih*
 - *prikupljaju se dokazi o ispunjenosti uslova za sticanje statusa JPOA* u skladu sa standardom kvalifikacije.

Ukoliko standard kvalifikacije nije donet, organizacija ima mogućnost konsultovanja sa Centrom za razvoj standarda kvalifikacija i podršku sektorskim većima Agencije za kvalifikacije o tome da li su kvalifikacija/kompetencije, koje bi se sticale programom obuke, obuhvaćene postojećim standardima kvalifikacija, kako bi uvideli da li postoji potreba za podnošenjem Inicijalnog predloga za razvijanje i usvajanje standarda za novu kvalifikaciju (Inicijative) prema Proceduri za razvoj i usvajanje standarda kvalifikacija.

2. Zahtev se dostavlja poštom, u pisanom i elektronskom obliku (USB, CD) u 3 primerka i sadrži:
 - *obrazac Zahteva*;
 - *predlog programa aktivnosti obrazovanja odraslih*;
 - *dokaze o ispunjenosti uslova za sticanje statusa JPOA*; i
 - *dokaz o uplati naknade* (naknada se uplaćuje za svaki program, odnosno aktivnost obrazovanja odraslih, za koji se traži sticanje statusa JPOA).

Podnosiocu nepotpunog Zahteva Agencija će tražiti dopunu (u skladu sa članom 58. Zakona o upravnom postupku i odrediti rok za ispravku).

Prema viđenju predstavnika Prosvetne inspekcije, rad je ranije bio otežan u periodu kada se svaki program slao u ZUOV na davanje mišljenja, dok je to sada stabilizovano, procedura je brža, ali je ostalo praznina donošenjem zakona o NOKS-u i prestankom važenja nekih članova Zakona o obrazovanju odraslih.

Predstavnici Agencije ističu kako oni, po važećem Pravilniku, imaju jasan mandat (koji je prenet sa ZUOV-a) da daju mišljenje o ispunjenosti uslova za dati program. Za te potrebe, ustanovili su internu proceduru tako što su formirali *stručne komisije* koje se sastoje od tri člana. Ograničavajući faktor je bio to što Agencija još uvek nema dovoljan broj zaposlenih, zbog čega nisu mogli punim kapacitetom i pravovremeno da odrade proces davanja mišljenja. Za sprovođenje navedenog procesa bio im je potreban predmetni stručnjak za oblast obrazovanja/rada kojem pripada obuka, što je znatno usporavalo ceo proces akreditacije. Treći član je uglavnom bio delegiran iz ZUOV-a. Međutim, prema Zakonu o NOKS-u ZUOV nema mandat da daje mišljenje o programu, ali su prema sporazumu o saradnji (jer Agencija ima mogućnost da isplati naknadu članovima stručnih komisija koji nisu zaposleni u AZK) učestvovali u stručnoj komisiji. Predstavnici Agencije predlažu izmenu člana 15a Zakona o NOKS-u i izradu *liste stručnjaka* koji bi se u rad komisije uključivali po potrebi.

3. Agencija u roku od 45 dana od dana prijema urednog Zahteva sačinjava Izveštaj o ispunjenosti uslova u pogledu plana i programa aktivnosti obrazovanja odraslih, načinu ostvarivanja i kadra (Izveštaj). Ukoliko je Izveštaj negativan, direktor Agencije donosi rešenje *o odbijanju zahteva*.
4. Ukoliko su ispunjeni svi uslovi, Zahtev se upućuje *prosvetnoj inspekciji* radi utvrđivanja ispunjenosti uslova za izdavanje odobrenja u pogledu prostora, opreme i nastavnih sredstava.

Ukoliko prosvetni inspektor konstataže da nisu ispunjeni svi uslovi, daje rok od 7 dana podnosiocu zahteva da otkloni nedostatke. Ukoliko se nedostaci ne otklone u

predviđenom roku, Sektor za inspekcijski nadzor Ministarstva obaveštava zapisnikom podnosioca zahteva i Agenciju.

5. Prosvetni inspektor u roku od 30 dana od dana prijema zahteva *dostavlja Agenciji zapisnik* o izvršenoj proveri ispunjenosti uslova.
6. Direktor Agencije u roku od deset dana od prijema zapisnika prosvetnog inspektora *donosi Rešenje* o zahtevu za izdavanje odobrenja radi sticanja statusa na period od pet godina.
7. Agencija (Centar za JPOA) *dostavlja Rešenje podnosiocu zahteva* (poštom ili preuzimanjem od strane ovlašćenog lica). Doneto Rešenje je u upravnom postupku.
8. Organizacija podnosi *zahtev za izmenu odobrenja* (u slučaju statusne promene, promene sedišta, odnosno objekta ili uvođenja nove aktivnosti obrazovanja odraslih).

Uputstvo i obrazac

U sklopu sistema akreditacije i procedure sticanja statusa JPOA, organizacije pripremaju dokumentaciju za proces akreditacije uz pomoć Obrasca Zahteva za sticanje statusa JPOA za izvođenje programa obrazovanja odraslih i Uputstva za pisanje programa neformalnog obrazovanja odraslih za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih („Sl. glasnik RS“, br. 89/2015) (http://azk.gov.rs/?page_id=75150#1595320793324-6e657bd0-c7e1).

1. Obrazac Zahteva za sticanje statusa JPOA za izvođenje programa obrazovanja odraslih

Obrazac Zahteva sadrži podatke o podnosiocu zahteva, čija se tačnost dokazuje izvodom iz registra privrednih subjekata Agencije za privredne registre, odnosno Privrednog suda za ustanove, a koji se odnose na naziv organizacije; registrovanu pretežnu delatnost organizacije i šifru delatnosti; adresu sedišta organizacije; mesto, opštinu, okrug; matični broj organizacije (MB); poreski identifikacioni broj organizacije (PIB); broj telefona i mejl adresu za kontakte; veb adresu; direktora/ovlašćeno lice; kontakt osobu; telefon kontakt osobe; naziv programa obrazovanja odraslih.

Takođe, uz program je potrebno priložiti i određena dokumenta:

- izvod iz registracije poslovnog subjekta;
- dokazi o ispunjenosti uslova za sticanje statusa JPOA (o prostoru u kojem će se izvoditi aktivnosti, potrebnoj opremi i nastavnim sredstvima, o kompetencijama stručnih lica koja će biti angažovana);
- predlog forme ugovora o međusobnim pravima i obavezama između organizatora i polaznika;
- materijali za učenje i podučavanje;
- dokaz o uplati naknade.

Međutim, u svrhu procene, nisu dovoljni samo podaci o tome koji programi neformalnog obrazovanja su izvedeni u poslednje tri godine, kao ni koje programe su do sada akreditovali, jer nam ti podaci ne govore mnogo o mogućnostima i materijalnim i kadrovskim kapacitetima organizacije. Iako su mnogi programi akreditovani, pokazalo

se, na osnovu iskaza sa fokus grupa, da mnogi od njih nisu realizovani nijedan program ili je to vrlo zanemarljiv broj. Ostaje otvoreno pitanje da li je razlog nedovoljno oglašavanje, nezainteresovanost polaznika ili nedovoljno ispitane obrazovne potrebe, neusklađenost sa potrebama tržišta rada ili neprepoznatljivost isprava koje se izdaju po završetku programa.

2. Uputstvo za pisanje programa neformalnog obrazovanja odraslih za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih

Predlog programa obrazovanja odraslih sadrži *Plan i program obrazovanja odraslih i način njegovog ostvarivanja*, kao i *Uslove za izvođenje programa obrazovanja odraslih* (prostor, potrebna oprema, nastavna sredstva, podaci o kadrovima koji će biti angažovani na izvođenju obrazovnih aktivnosti) koji su definisani Pravilnikom o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih.

Inspeksijski nadzor

Nakon što Agencija utvrdi da su ispunjeni uslovi (plan i program aktivnosti obrazovanja odraslih, način ostvarivanja i kadar) upućuje Zahtev *prosvetnoj inspekciji* koja dalje utvrđuje da li su ispunjeni uslovi za izdavanje odobrenja u pogledu prostora, opreme i nastavnih sredstava.

Prosvetni inspektor proverava dokumentaciju i činjenično stanje vezano za:

- osnivanje i upis u registar,
- delatnost i specifičnosti rada,
- prostor (zemljište, zgrada, površina),
- učionice, specijalizovane učionice, kabinete, biblioteke, medijateke,
- radionice, sale - prostorije za realizatore,
- ostali prostor - higijensko-tehnički uslovi,
- opremu u prostoru za realizaciju programa,
- nastavna sredstva,
- alate, mašine, uređaje,
- računarsku opremljenost.

Ukoliko prosvetni inspektor (putem ček liste) konstatiše da nisu ispunjeni svi uslovi, daje rok od 7 dana podnosiocu zahteva da otkloni nedostatke. Prosvetni inspektor u roku od 30 dana od dana prijema Zahteva *dostavlja Agenciji zapisnik* o izvršenoj proveri ispunjenosti uslova. U roku od deset dana od prijema zapisnika prosvetnog inspektora, direktor Agencije *donosi Rešenje o zahtevu* za izdavanje odobrenja radi sticanja statusa na period od pet godina. Agencija (Centar za JPOA) zatim *dostavlja Rešenje podnosiocu zahteva* (poštom ili preuzimanjem od strane ovlašćenog lica).

Na osnovu pređašnjeg iskustva, predstavnici Prosvetne inspekcije navode da zakoni i pravilnici određuju šta inspektor radi. Konkretno, ono što je napisano u elaboratu i dostavljeno Agenciji

(ranije ZUOV-u), inspektor proverava na licu mesta, (da li se tu nalazi oprema koja je navedena, da li je prostor adekvatan, CV svih zaposlenih). Taj deo posla nije predstavlja problem, problem je predstavlja *period* dok se za program ne dobije pozitivno mišljenje, što je delom olakšano od kada Agencija, koja ima dobru saradnju sa ZUOV-om, obavlja taj deo posla.

Međutim, sama ček lista ne bi trebalo da predstavlja fokus provere, već je neophodno da u fokusu bude pitanje da li su uslovi *za obuku* dobri i adekvatni.

Predstavnici Prosvetne inspekcije navode važnost provere i unapređenja određenih koraka pre izdavanja rešenja:

- Potrebno je proveriti da li je organizacija *registrovana* za obavljanje obrazovne delatnosti. Ovaj podatak često izostane;
- Kada se prema uputstvu MPNTR jedan primerak Zahteva dostavi ZUOV-u, često se ne dobija povratna informacija o eventualnim promenama u programu obuke. Dešava se da se promeni naziv obuke, a inspekcija ne dobije taj deo informacije.
- Kada ZUOV da pozitivno ili negativno mišljenje, inspekcija ne dobija povratnu informaciju. Ovaj uvid je značajan jer ukoliko je dato negativno mišljenje, organizacija ima određen rok za žalbe na rešenja, za šta su oni uskraćeni usled ovog propusta. Iz tog razloga neke organizacije ističu da nisu bile konsultovane na pravi način, a predstavnici inspekcije to često ne znaju, nemaju adekvatan uvid što dovodi do dodatnih koraka i problema.

Da bi se deo posla oko izdavanja rešenja ubrzao, predlog predstavnika inspekcije je da Agencija ubuduće obavesti podnosioca zahteva i Prosvetnu inspekciju, jer ukoliko je mišljenje negativno, veoma je važno da kandidat ima pravo prigovora, da ima mogućnost da ostvari svoja prava. Neophodno je da se taj deo posla (korak povratne informacije) bolje utvrди i reguliše u proceduri.

Predstavnici Agencije smatraju da bi uključivanje prosvetnog inspeksijskog nadzora u *sistem e-inspektora* bio dobro rešenje kako bi se ubrzao proces izdavanja rešenja. Na taj način bi se uštedelo mnogo vremena i izbeglo slanje dokumentacije poštom (u Sekretarijat i Ministarstvo, oni dalje raspoređuju u okrug kojem pripada taj JPOA, dalje iz upravnog okruga opet šalju do nadležne opštinske prosvetne inspekcije, zatim se uviđaj inspekcije vraća istim kanalima), što nekada traje više od tri meseca. Njihov predlog je da se u ovom projektu definiše *kreiranje platforme* i sve što je neophodno za razvoj e-inspektora vezano za JPOA. Na taj način bi JPOA mogli da prate svoje predmete (u kojoj su fazi, gde se u svakom trenutku nalaze, da li su u lokalnoj inspekciji, komisiji, Agenciji).

Izdavanje rešenja

Nakon što Prosvetni inspektor u roku od 30 dana od dana prijema Zahteva *dostavi Agenciji zapisnik* o izvršenoj proveri ispunjenosti uslova, direktor Agencije u roku od deset dana od prijema zapisnika *donosi Rešenje* o zahtevu za izdavanje odobrenja radi sticanja statusa na period od pet godina. Zatim, Agencija (Centar za JPOA) *dostavlja Rešenje podnosiocu zahteva* (poštom ili preuzimanjem od strane ovlašćenog lica). Doneto Rešenje je u upravnom postupku.

Predstavnici Prosvetne inspekcije ističu da se gubi vreme za izdavanje *rešenja* zbog trajanja procesa do dobijanja rešenja usled zastoja u komunikaciji. Inspekcija nekada ne dobije obaveštenje na vreme, a problematično je i pitanje obnove statusa i na koji način ga urediti.

Mišljenje inspekcije je da se proces mora ubrzati. Prema njihovom mišljenju, još jedno od pitanja koje je važno pokrenuti jeste i pitanje *isprava* koje se izdaju jer je prema Zakonu javna isprava samo sertifikat. Napisan je obrazac i za sertifikat i za uverenje, a za potvrdu je ostalo da organizacije sami uređuju format. Potvrda bi takođe trebalo da ima obrazac, da to bude javna isprava za određene kompetencije (Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih (Sl. glasnik RS", br. 89/2015 i 102/2015).

Akreditacija i obuke i organizacije

Vezano za akreditaciju i obuku i organizacija, a tokom izjašnjavanja na fokus grupama, predstavnici su istakli sledeće:

- Kako se ne bi usporavao proces akreditacije, njihov predlog je da se akredituju organizatori JPOA, a da organizator kasnije akredituje samo programe, bez ponovnog dostavljanja dokumentacije vezane za organizaciju (što se naročito odnosi na reakreditaciju), jer svaki put kada neko akredituje novi program, mora iznova da prolazi kroz kompletan proces akreditacije ustanove, prostora, kadra. Inspekcija kontroliše prostor, ukoliko je on adekvatan, adekvatan je dok se ne popune kapaciteti za taj prostor.

Predlog: Kada organizacija stekne status JPOA sa jednim programom, svaki sledeći put akredituje samo program, ne čitavu organizaciju ili da se uviđaj vrši samo na novim mestima; Da Agencija ili MPNTR imaju mandat da procene da li postoji potreba za ponovnim inspekcijskim uviđajem, naročito imajući u vidu kapacitete inspekcije, vreme procesa akreditacije. Međutim, pravnici sugerišu da u tom slučaju mora da se menja zakon.

- Poseban problem u procesu akreditacije predstavlja preterana birokratizacija, odnosno obimna dokumentacija koja se zahteva od provajdera. Međutim, kadrovi i uslovi provajdera se menjaju. Otvara se pitanje da li je ono što se proverava realno stanje na terenu. Iz tog razloga, neophodan je sistem praćenja i fleksibilizacija ulaznih uslova u sam proces.
- Pojedini učesnici fokus grupe su pristalice kaskadnog načina i standarda za ostvarivanje uslova za akreditaciju i odobravanje statusa JPOA. To znači da bi standardi koje bi neko trebalo da dostigne morali da budu različiti za pojedinačnu kompetenciju koja je aktuelna na tržištu rada i za punu kvalifikaciju. Oni smatraju da je prihvatljivo da postoje odvojene akreditacije, ali da bi trebalo naći generičke zahteve koji mogu da se koriste za KViS, za PPU i za JPOA, nevezano za aktivnost ili program koji sprovodi. Neophodno je da postoji presek ključnih standarda.

Predlog: Neophodna je strožija regulativa za ulazak u proces akreditacije programa koji vode do potpune kvalifikacije.

- Određeno je da osnovne i srednje škole prethodno moraju da dobiju *status proširene delatnosti*, što se javlja kao problematično pitanje. Predstavnici Prosvetne inspekcije ne vide razlog da JPOA u školi treba da steknu status proširene delatnosti jer one mogu da imaju proširenu delatnost na obuku učenika, na primer, što nije JPOA. Ukoliko škola podnese zahtev za sticanje statusa JPOA, može da dobije odgovor da prvo treba da dobije status proširene delatnosti, a da bi dobila status proširene delatnosti, mora da dostavi dokaze da ispunjava uslove, što znači da se procedura „vrti u krug”, što je veoma zbumujuće za provajdere. Smatralo se, kada se stekne status JPOA, da je škola automatski

proširila svoju delatnost za aktivnost obrazovanja odraslih. Sada je Zakonom o NOKS-u definisano da škola treba da zatraži proširenje, verifikaciju za proširenu delatnost za aktivnost obrazovanja odraslih, bilo da se radi o obukama, PPU, karijernom savetovanju i vođenju.

- Problematično je i pitanje protivpožarne zaštite i higijenskih uslova. Protivpožarni standardi i uslovi su se pooštigli. Ukoliko bi se oni proveravali, mnoge obrazovne ustanove bi morale da prestanu sa radom. To nije nadležnost inspekcije jer nisu ovlašćeni za to.

Predlog: Da proces dobijanja statusa JPOA ide, kao i do sada, bez proširene delatnosti, jer se kod proširene delatnosti daje rešenje o davanju saglasnosti, a ne ispunjavanju uslova. Kada neko dobije status JPOA, to je dokaz da škola ispunjava taj uslov; Da se doneše poseban pravilnik, da se izmeni Zakon o obrazovanju odraslih i Zakon o NOKS-u kako bi se propusti adekvatno uredili.

- U razmatranju pitanja eventualne mogućnosti da proces PPU, pored škola, rade i druge organizacije, predstavnici fokus grupa su uglavnom rezervisani jer standardi moraju biti precizni i povezani sa onima koji se odnose na eksterno vrednovanje i samovrednovanje. Možda u slučaju da organizacija koja je dobila status JPOA za punu kvalifikaciju prođe kroz ozbiljniji proces akreditacije od onog za delimičnu kvalifikaciju ili sticanje kompetencija, ali ne može da se da odobrenje nekome da radi PPU a da nije prošao strogu proveru uslova koji se traže. Dakle, trebalo bi imati u vidu programe koji dovode do pune kvalifikacije.

Dosadašnja procedura sticanja statusa JPOA je ispustila deo *pracenja* koji je ključan, ne samo u smislu provere, već i u smislu pružanja podrške. Pokazalo se da je sistem propustan, što je posledica njegove niske selektivnosti, a koja je rezultat, u stvari, nepostojanja standarda (ne retko se nailazi na slučajeve međusobne neusaglašenosti osnovnih elemenata programa obuke koja je akreditovana; ili da predstavnici JPOA i posle tri godine od akreditacije po prvi put čuju da njihovi kadrovi treba da prođu obuke za obrazovni rad sa odraslima). Nadalje, postojeći sistem akreditacije ne poseduje mehanizme koji bi bili podsticaj za dalji razvoj (kvaliteta) rada JPOA. Funkcija postojećeg sistema akreditacije je dominantno provera ispunjenosti uslova za dobijanje statusa i, na izvestan način odobravanje obuka. Često dolazi do nerazumevanja da li se akredituju programi ili institucije, stoga, nije u potpunosti jasno ni šta podrazumeva reakreditacija. Ukoliko bi i došlo do odvajanja procesa akreditacije obuke i akreditacije organizacije, potrebna je opreznost da dva odvojena procesa dodatno ne uslože i ne produže proceduru, pri čemu ostaje najvažnije pitanje, na koji način razvijati kvalitet. Stiče se utisak da trenutno nema kapaciteta, niti dovoljno relevantnih podataka da bi proces akreditacije organizacije i proces akreditacije obuke mogli da idu odvojeno. Po važećem Pravilniku akredituje se JPOA za dati program. Mora da postoji bar jedan program za koji se akredituje ustanova, u suprotnom, to što se akredituje za JPOA bez programa, nema vrednost.

Više pitanja vezanih za proces akreditacije bilo je postavljeno, na osnovu protokola, na fokus grupama i sa predstavnicima JPOA. U Tabeli 1 predstavili smo odgovore ovih predstavnika na tri pitanja o akreditaciji: šta je u obavljanju poslova oko akreditacije bilo najteže; kakva je vrsta pomoći potrebna da bi se lakše prošlo kroz proces akreditacije; i kako misle da proces akreditacije može da se unapredi.

Tabela 1: Uzorak izjava predstavnika JPOA o procesu akreditacije obuka i organizacija

Uzorak pitanja i odgovora predstavnika JPOA o procesu akreditacije
Šta je vama i vašim kolegama bilo najteže da obavite vezano za akreditaciju obuke?
<ul style="list-style-type: none">- Priprema plana i programa obuke i evaluacija istog od strane ZUOV-a- Definicija sadržaja modula – korišćenje adekvatnih termina- Svaki program ide posebno od početka do kraja. Ako smo jednom poslali informaciju o ispunjenosti prostornog i nastavnog kapaciteta, a ništa se nije promenilo, nije potrebno da se šalje svaki put.- Dužina trajanja procesa - 3- Nestručnost recenzenta;- Pohađanje modula svih predavača- Stručna pedagoška i andragoška terminologija...- Štampanje svega tri puta, pa za svaki program obuke, a iz istog područja/oblasti su- Ukupna potreba dokumentacija za akreditaciju obuke...; - 2- Poteškoće su se pojavile u pogledu obezbeđivanja sertifikovanih stručnjaka - andragoga i pedagoga koji su u skladu sa važećom zakonskom regulativom neophodni u izvođenju obuka i pripremi relevantne dokumentacije vezane za njihove kompetencije. Naime, stručnjaci ovih profila nisu zaposleni u našoj instituciji, a problem je uspešno rešen saradnjom sa koleginicama koje su zaposlene u drugim ustanovama u gradu koje bi pre realizacije obuke JPOA svakako bile angažovane posebnim ugovorom u skladu sa potrebama.- Nije bilo poteškoća; - 5- Pisanje programa obuke zbog neiskustva na tom polju, naročito u poznavanju terminologije, npr. diferencijacija pojmove - znanje, veština, stavovi.- Pronalažak standarda i usklađivanje sa planom i programom za konkretnu obuku, kako nastavnih jedinica, tako i broja časova.- Sastavljanje adekvatnog programa OO.- Obezbeđivanje svih preuslova koji se od organizacije traže zbog akreditovanja obuke.- Bez odgovora - 9
Kakva vrsta pomoći bi vam bila potrebna da biste lakše prošli kroz proces akreditovanja obuke?
<ul style="list-style-type: none">- Konsultacije; živa reč; direktni kontakt (MPNTR, ZUOV) - 3- Brzina procesa; brzina rada Inspekcije – 2- Stručnost recenzenta- Obezbeđenje svih preuslova koji se od organizacije traže zbog akreditovanja obuke- Zaposleni ustanove koji su radili na poslovima akreditacije obuka imali su svaku vrstu pomoći koju su im pružila lica zaposlena u Ministarstvu prosvete - Sektor za srednje obrazovanje i vaspitanje. Možemo reći da su svi u Ministarstvu koji rade u ovoj oblasti bili vrlo predusretljivi i u kratkim rokovima upućivali su nam predloge i sugestije u pogledu problema sa kojima smo se susretali; Prilikom procesa akreditacije, naišli smo na svesrdnu pomoć saradnika, u prvom redu iz ZUOV-a. - 2- Potreban nam je bio jasno prikazan proces i faze koje nas očekuju na putu do akreditacije. Bilo bi vrlo poželjno imati shemu procesa tako da kandidat koji aplicira za akreditaciju zna unapred šta mu je sve potrebno. Ovo nije postojalo u trenutku kad smo mi podnosili zahtev; Davanje odgovarajuće ček liste, „mustre“ koja bi pomogla prilikom popunjavanja obrasca za akreditaciju; ... - 3- Konkretni primeri za obuke, problemi se javljaju u delu definisanja i razlikovanja npr. stav, veštine. Tu je pomoć andragoga značajna, gledano iz ugla definisanja, ishoda obuka.- Dostupnost standarda i nastavnih planova za odgovarajuće profile.- Baza podataka registrovanih programa (sa sadržajem programa).- Naši pojedini izvođači obuka, nisu prošli 7 modula obučavanja, za obrazovni rad sa odraslima, pa nam je neophodna, pre svega, finansijska pomoć za uplatu modula strukovnom udruženju andragoga (DAS-u).- Bez odgovora - 10

Kako vi mislite da bi mogao da se unapredi sistem akreditacije obuka i dobijanja statusa JPOA?

- Ubrzati proces - 6
- Pojednostaviti neke segmente procesa – 2
- Smanjiti broj štampanih primeraka koji se predaju
- Smanjiti troškove
- Izrada standarda kvalifikacija za zanimanja
- Definisati kako dalje kada se prođe akreditacioni period od pet godina, da li se ponovo sva papirologija priprema i da li predavači opet prolaze sedam modula
- Module prilagoditi specifičnim obukama
- Pristupačniji rad sa ZUOV-om
- Definisati uslove pod kojima jedna JPOA može da preuzme program od druge JPOA, ovako svako radi za sebe istu stvar
- Angažovanje kompetentnijih inspektora
- Da se pravilnici, uredbe i odluke sprovode
- Da se stručnjaci konsultuju oko sadržaja programa za akreditaciju
- Ispisivanje javnih isprava (uverenja) koje su u vezi sa standardom kvalifikacije je problem – nema dovoljno mesta i dugo traje
- Nedostaje poseta/ provera, odnosno eksterna evaluacija
- Obezbeđivanje preduslova za što efikasnije realizovanje akreditacije obuke – informisanje i priprema potrebne dokumentacije
- Aktuelnim Zakonom o obrazovanju odraslih i pravilnicima kojima se bliže uređuje ova oblast, jasno su propisani svi potrebnii koraci, dokumentacija, sadržaji i standardi koji moraju biti ispunjeni da bi ustanova bila akreditovana i dobila status JPOA.
- Neophodno je razviti aktivnu saradnju sa Ministarstvom prosvete i uspostaviti jak kontakt sa državom. Nezavisne obrazovne ustanove u stanju su da iznesu izuzetno mnogo izazova koje moderno društvo nameće. S tim u vezi partnerski odnos države sa nosiocima JPOA statusa mora biti obezbeden. U protivnom postoji opasnost da se ceo proces obezbeđivanja JPOA statusa svede na plaćanje taksi i obuka koje andragozi nude. U tom svetu dobijamo jednosmerni proces, a ne saradnju koja bi bila na polu obe strane
- 1. Transparentnije oglašavati pojam JPOA; 2. Isticati prednosti posedovanja ovog statusa da bi se potencijalno zainteresovani kandidati uključili u sistem i dobili status; 3. Jasno/slikovito istaći očekivane korake u procesu obezbeđivanja JPOA statusa.
- Kod određene grupe zanimanja iz iste struke, postoji deo zajedničkih znanja, veština i stavova i to bi grupisali a samo usko bi se radilo za određeno zanimanje.
- Više elektronske komunikacije, veći broj zanimanja sa kompetencijama.
- Sistem je dobar.
- Nemamo nikakvo loše iskustvo u dobijanju obuka može i da ostane ovako proces je sasvim korektan ko ima mogućnosti može da radi.
- Samo dosledno poštovanje već postavljenih rokova za odgovor, ako nešto nije u redu sa prosleđenom obukom za akreditaciju.
- Da se programi stručnog usavršavanja za sticanje stručnih kompetencija za rad sa odraslima održavaju u ustanovama koje imaju status JPOA OO. Bilo bi brže i efikasnije. Ako bi se usvojio i predlog da se sve redukuje, traje kraće i manje košta – BILO BI ODLIČNO!
- Nemamo posebne predloge - 2
- Bez odgovora - 6

Ono što se najčešće javilo u odgovorima na pitanje šta im je bilo najteže u procesu akreditacije su: dužina trajanja procesa; obimnost tražene dokumentacije (pogotovo njeno predavanje u tri primerka); i sama izrada programa obuke. Predstavnici iz pet JPOA ističu da nije bilo poteškoća. Iako na prvi pogled deluje da su teškoće vezane samo za tri stavke iz procesa akreditacije, ipak valja imati u vidu da su to tri veoma bitne stavke – izrada programa koja je osnova zbog koje se pokreće proces akreditacije i koji njihovom akreditovanju služi; obimnost dokaza koji treba da se podnesu; i dugo trajanje procesa, što posebno ne ide u prilog nekada iskazanoj potrebi da se obuka postavi i da se sa njenom realizacijom otpočne u kratkom vremenskom periodu, jer ona treba da predstavlja i odgovor na urgentne obrazovne potrebe.

Odgovori na pitanje kakva im je vrsta pomoći/podrške potrebna da bi lakše obavili sve poslove vezane za proces akreditacije su dobri delom i očekivani, s obzirom da smo prethodno razmatrali teškoće sa kojima se organizacije suočavaju. Tako se pojavljuju predlozi da treba da se otvori širi prostor za komunikaciju između organizacije i akreditacionog tela (pored toga predstavnici iz dve JPOA su upravo kao prednost čitavog procesa istakli spremnost na saradnju kadrova iz akreditacionog tela); da treba čitav proces da se ubrza; zatim je iskazana potreba za postojanjem jasnog prikaza puta do akreditacije (što znači procesa). Utisak i članova projektnog tima je da je ovaj proces za većinu organizacija prilična nepoznanica i to ne samo pred otpočinjanje procesa, već i kada su uveliko ušli u taj proces. Ovakav uvid istakao je i predstavnik ZUOV-a: „Provajderi ne znaju u šta ulaze“.

Uz navedene predloge, u delu o tome kako bi još mogao da se unapredi sistem akreditacije pojavili su se još neki pojedinačni odgovori, a koji takođe mogu da se vide u Tabeli 1.

Vezano za sistem akreditacije, predstavnike JPOA smo takođe pitali da procene u kojoj meri je ovaj sistem, između ostalog, unapredio neke odlike njihove organizacije, kao i odlike njihovih obuka. Na prvom mestu, i to u velikoj meri, je unapredio kvalitet rada njihove organizacije (AS = 4.30, na petostepenoj skali). Takođe u velikoj meri, ali sa nešto manjom aritmetičkom sredinom je unapredio kvalitet njihovih obuka (AS = 3.87). Od posmatranog, prema procenama, sistem akreditacije je u najmanjoj meri povećao obuhvat odraslih polaznika obukama. Ova procena je u opsegu „osrednje“, sa AS = 3.04. Svakako bi bilo i interesantno i značajno nadalje istraživati, na koji način predstavnici JPOA objašnjavaju ulogu sistema akreditacije u unapređivanju kvaliteta njihovih obuka i rada njihove organizacije, čime to dokumentuju. Ovako ostaje samo da im verujemo, jer za sada standardi i indikatori za ovaj segment procene ne postoje. Ono što treba da se ima u vidu, a što je uočeno na fokus grupama sa predstavnicima JPOA je da oni veoma često smatraju da su im obuke kvalitetne kao i rad organizacije jer su prošli proces akreditacije. Podsećanja radi, ni u ovom slučaju ne postoje standardi u postojećem sistemu akreditacije.

U ovom delu, baveći se postojećim sistemom akreditacije, dominantno smo se fokusirali na opis postojećeg stanja i navođenje predloga za unapređivanje sistema, koje su na fokus grupama dali predstavnici JPOA i relevantnih institucija, a pri kraju smo istakli neke od slabih strana postojećeg sistema akreditacije, koje ozbiljno narušavaju ovaj sistem. Naši predlozi za unapređivanje ovog sistema dati su u poglavљu *Spoljašnja evaluacija rada JPOA – Predlog*, s obzirom da sistem akreditacije, kao i reakreditacije posmatramo kao podsisteme predloženog modela spoljašnje evaluacije.

Literatura:

Agencija za kvalifikacije, 2020, Informacija o procedurama za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih za sva pravna lica osim osnovnih i srednjih škola (druge organizacije)

(<http://azk.gov.rs/Biblioteka/Centri/JPOA/Dokumenta/INFORMACIJA.pdf>)

Agencija za kvalifikacije, JPOA Centar, http://azk.gov.rs/?page_id=75150#1595320864268-1bafb43d-3124

Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu, Sl. glasnik, br. 26/2020

Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu, Sl. glasnik, br. 20/2021

Informacija o proceduri za izdavanje odobrenja za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (<http://www.mpn.gov.rs/obrazovanje-odraslih/>)

Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu, radna verzija

MPNTR, JPOA – Sticanje kvalifikacija i stručnih kompetencija kroz neformalno obrazovanje i obučavanje: <http://www.mpn.gov.rs/obrazovanje-odraslih/jpoa/>

Obrazac Zahteva za sticanje statusa JPOA za izvođenje programa obrazovanja odraslih.
http://azk.gov.rs/?page_id=75150#1595320793324-6e657bd0-c7e1

Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih („Sl. glasnik RS“, br. 89/2015).

http://azk.gov.rs/Biblioteka/Centri/JPOA/Dokumenta/PRAVILNIK_blizi_%20uslovi_sticanje_statusa_JPOA.pdf

Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih (Sl. glasnik RS", br. 89/2015 i 102/2015)

(http://azk.gov.rs/Biblioteka/Centri/JPOA/Dokumenta/PRAVILNIK_evidencije_%20obrasci_isprave_JPOA.pdf

Uputstvo za pisanje programa neformalnog obrazovanja odraslih za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih.

http://azk.gov.rs/?page_id=75150#1595320793324-6e657bd0-c7e1

Zakon o NOKS-u („Sl. glasnik RS“, br. 6/2020)

Zakon o obrazovanju odraslih („Sl. glasnik RS“, br. 27/2018)

Javno priznati organizatori aktivnosti obrazovanja odraslih

Glavni akteri sistema akreditacije javno priznatih organizatora obrazovanja odraslih (u daljem tekstu JPOA) upravo su same organizacije, odnosno JPOA. U ovom delu izveštaja imali smo za cilj da se pozabavimo (1) prikazom toga ko su date organizacije, gde se one nalaze na teritoriji Republike Srbije i kako to utiče na kvalitet sistema akreditacije i (2) problematikom realizovanosti programa koji su akreditovani – same suštine celog procesa akreditacije JPOA.

Poglavlje se oslanja na uvide stečene analizom Protokola za prikupljanje podataka od JPOA, analizom ostale dokumentacije o JPOA, kao i podacima iz Izveštaja o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini. Oslanja se i na analizirane razgovore sa predstvincima relevantnih institucija, podatke sa zvaničnog sajta Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) i Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (MPNTR).

1. Prikaz organizacija koje su stekle status JPOA

Prikaz istraživanjem obuhvaćenih JPOA započinjemo sagledavanjem tipa organizacije, odnosno ustanove, koje su stekle ovaj status. Važno je napomenuti da se naredni podaci odnose na one JPOA koje su obuhvaćene presekom u julu 2020. Godine (videti *Uvod*), s obzirom da broj novo-akreditovanih organizacija raste, pa se samim tim i njihova struktura blago menja.

1.1 Tipovi organizacija/ustanova sa statusom JPOA

Mogućnost kandidovanja za sticanje statusa JPOA regulisano je Zakonom o NOKSu. Podsetićemo, postupak može pokrenuti pravno lice (druga ustanova, javna agencija, javno preduzeće, organizacija nadležna za poslove zapošljavanja, agencija za zapošljavanje, privredno društvo, nosioci poslova profesionalne rehabilitacije, preduzetnik, sindikat, udruženje, stručno društvo, organizacije za obrazovanje odraslih (narodni, radnički, otvoreni univerzitet, univerzitet za treće doba i dr.), centri i organizacije za stručno usavršavanje, za učenje stranih jezika, informaciono-komunikacione tehnologije, za obuku i razvoj ljudskih resursa, za obuku vozača, Privredna komora, centar za karijerno vođenje i savetovanje, udruženje poslodavaca, kulturno-obrazovni centar, dom kulture) ili osnovna ili srednja škola, ukoliko ispunjava bliže uslove za obavljane aktivnosti obrazovanja odraslih (Član 39., Zakon NOKS).

Analizom dokumentacije i dostupnih priloga, razvrstali smo vrste pravnih lica sa statusom JPOA u preduzeća, ustanove za obrazovanje odraslih, privatne obrazovne ustanove namenjene mlađima, škole i druge vrste organizacija. Osim toga koji je tip pravnog lica u pitanju, u skladu sa ciljem ovog poglavlja, važno je bilo sagledati u kojoj meri je svaki od tipova aktivan JPOA, odnosno koliko programa obuka nudi. U sledećoj tabeli (Tabela 1) imamo pregled broja JPOA prema tipu i prema broju obuka koje nude:

Tabela 1: Zbirni prikaz vrsta institucija i broja obuka na teritoriji R. Srbije

Vrste institucija		Programi/obuke
Preduzeća	30	84
Ustanove za obrazovanje odraslih	9	72
Privatne obrazovne ustanove namenjene mladima	4	10
Škole	14	44
Druge vrste organizacija (Stručno udruženje; Institut; Fondacija; Agencija)	7	12
Ukupno	64	222

Iz priloženog, vidimo da su preduzeća najčešći tip pravnih lica koja se akredituju. Za njima slede formalne škole (srednje i osnovne škole), što je vrlo logično, s obzirom da su to ustanove koje već obavljaju delatnost obrazovanja. Često je slučaj da baš one škole sa statusom JPOA već imaju razvijene Centre za obrazovanje odraslih, pa je akreditovanje programa obrazovanja odraslih i sticanje statusa JPOA logičan korak. Međutim, prema broju akreditovanih programa, pre formalnih škola nalaze se Ustanove za obrazovanje odraslih, kojih trenutno ima 9, a akreditovale su čak 72 programa, dok su škole akreditovale 42. Iako su ovo ustanove za koje je takođe logično da naprave korak ka sticanju statusa JPOA i akredituju programe obuka za odrasle, postavlja se pitanje balansa između broja samih ustanova (9) i broja obuka (72). Javlja se bojazan u odnosu na zasnovanost tolikog broja akreditovanih programa na realnim potrebama okruženja. Evo primera koji oslikava ovu dilemu:

Društveno preduzeće „Centar za obrazovanje Braća Stamenković“ ima akreditovana čak 23 programa. Međutim, tokom održane fokus grupe na kojoj su bili predstavnici ovog Centra, saznali smo da ne postoji dovoljna potražnja za datim programima. Pa je situacija takva da su od te količine akreditovanih programa samo 3 programa realizovana. Ovo sa sobom povlači dodatne dileme, poput isplativosti akreditovanja obuka za JPOA, kao i o kvalitetu sistema akreditacije, o čemu će više pomena biti kasnije u poglavljju, posebno u delu *Programi obrazovanja odraslih*.

Sumirano, najveću zainteresovanost za sticanje statusa JPOA su za sada pokazala preduzeća, zatim formalne škole i ustanove za obrazovanje odraslih. Druge organizacije i institucije takođe postoje, ali u znatno manjem broju i sa znatno manje ponuđenih programa obuka.

1.2 Geografska rasprostranjenost JPOA

Iz prethodne tabele (Tabela 1) vidimo da je reč o ukupno 64 JPOA koje su stekle status u trenutku preseka našeg istraživanja, a koje ukupno nude oko 220 programa obuka. S obzirom da mogućnost za akreditovanje traje tek 5 godina, kao i da se ova brojka povećava, utisak socijalnih partnera koji su bili učesnici fokus grupe, a posebno predstavnika MNTPRa, je da je to dovoljno dobra početna brojka.

Ono što nije dovoljno dobro je geografska rasprostranjenost JPOA na teritoriji Republike Srbije. Na sledećem grafikonu crvenim tačkama obeležena su mesta i gradovi u kojima se nalazi makar jedan registrovani JPOA. Sa slike (Slika 1) se vidi da je u pitanju nekolicina lokacija, uz dodatni problem njihove nejednakne rasprostranjenosti po čitavoj teritoriji – na primer, ne postoji ni jedan JPOA u istočnoj Srbiji, u čitavom Borskem okrugu.

Osim toga što postoji nekoliko okruga u kojima nema ni jednog JPOA, iz analize podataka o adresama i lokacijama na kojima su JPOA registrovani, uviđamo da postoji značajna koncentracija organizacija u samo nekolicini većih gradova. Apsolutno vođstvo ima Beograd, za kojim slede Novi Sad i Niš.

Beograd:	23 JPOA	79 programa.
Novi Sad:	7 JPOA	11 programa.
Niš:	2 JPOA	35 programa.

Ovakav raspored i nije čudan, s obzirom da je čest slučaj da tamo gde je privreda i urbanizacija na najvišem nivou i ostali segmenti društva to prate, pa tako i neformalno obrazovanje odraslih. No, ipak, razlika u broju registrovanih JPOA između Beograda i Niša je isuviše velika u odnosu razliku u ekonomskim i obrazovnim potrebama ova dva grada. Ono što je zabrinjavajuće je slika ostatka teritorije R. Srbije gde je značajno manja zastupljenost kako samih JPOA, tako i ponuđenih akreditovanih programa. Tek još tri grada (Požarevac, Užice i Čačak) imaju nešto preko 10 akreditovanih obuka u ponudi, dok je svuda drugde ta brojka manja.

Kratkotrajne obuke za odrasle imaju za cilj da unaprede zapošljivost i povećaju mogućnosti za zaposlenje ekonomski ugroženih kategorija stanovništva (Fabian, 2018). Nacionalna služba za zapošljavanje uvela ih je kao aktivnu meru zapošljavanja, dakle sa jasnim ekonomskim ciljem (Sajt NSZ). Stoga je neophodno da funkcija sistema sticanja statusa JPOA, odnosno akreditacije obuka za odrasle, bude usklađena sa radom NSZ, to jest da ima za krajnji cilj povećanje zapošljivosti i zaposlenosti polaznika obuka.

NSZ je do skoro davala jedan bod više organizacijama sa statusom JPOA, na konkursu za odabir programa obučavanja odraslih koji će biti finansirani od strane NSZ, a u okviru aktivnih mera zapošljavanja. Ovaj bod imao je za cilj da napravi razliku između drugih provajdera obuka, koji nisu prošli sistem akreditacije, i JPOA, u prednost akreditovanim organizacijama. Na žalost, ovakav podsticaj nije bio dovoljan da JPOA zaista i odnose pobjede na konkursima, zbog toga što je kriterijum cene obuke prednjacio pri izboru provajdera. Troškovi koje akreditovane obuke zahtevaju su preveliki u poređenju sa troškovima neophodnim za obuke koje pružaju drugi provajderi. Iako JPOA svojom obukom od 960h vodi polaznika do sticanja kvalifikacije (pa zato obuka mora trajati veliki broj sati), polaznikov krajnji cilj je zaposlenje – što će moći postići i sa kraćom obukom za isto zanimanje, u trajanju od 300h. Jasno je da obuka od 960 sati nužno košta više od obuke od 300h. Zbog toga, NSZ često donosi odluku da finansira ne-JPOA, odnosno ekonomičnije obuke.

U 2021. godini planirano je da se postavi kao uslov da isključivo JPOA mogu realizovati obuke za odrasle, ukoliko JPOA postoje na teritoriji gde je obuka potrebna (GPOO za 2021.). Upravo je zbog ovog uslova važno uporediti rasprostranjenost JPOA na teritoriji Srbije, u poređenju sa rasprostranjenosću filijala NSZ, kako bi se razumela realističnost ove inicijative.



Slika 1: Mapa lokacija JPOA

U nastavku sledi dugačka tabela u kojoj je u prvoj koloni dat spisak lokacija svih filijala NSZ, sa rednim brojem – kako bi se stekao uvid u kvantitet. Sivom bojom obeležene su glavne ispostave NSZ-a, kojih je 30. Sledeća kolona je spisak lokacija svih istraživanjem obuhvaćenih registrovanih JPOA, takođe sa svojim rednim brojem. Treća kolona je značajna s obzirom da je predstavljeno brojčano koliko pojedinačnih JPOA se nalazi na toj lokaciji, a u poslednjoj

koloni vidimo ukupan broj akreditovanih programa koje nude sve JPOA na toj lokaciji. Interpretacija tabele sledi u prvom pasusu ispod nje.

Tabela 2: Uporedni pregled rasprostranjenosti NSZ i JPOA na teritoriji R. Srbije

Lokacije filijala NSZ	Lokacije JPOA	Broj JPOA na lokaciji	Broj akreditovanih programa
1. Beograd	1. Beograd	23	79
2. Barajevo	-		
3. Sopot	-		
4. Surčin	-		
5. Mladenovac	-		
6. Grocka	-		
7. Kaluđerica	-		
8. Lazarevac	-		
9. Bor	-		
10. Negotin	-		
11. Kladovo	-		
12. Majdanpek	-		
13. Donji Milanovac	-		
14. Čačak	2. Čačak	2	11
15. Ivanjica	-		
16. Gornji Milanovac	-		
17. Guča	-		
18. Lučani	-		
19. Jagodina	3. Jagodina	1	3
20. Svilajnac	-		
21. Rekovac	-		
22. Despotovac	-		
23. Ćuprija	-		
24. Paraćin	-		
25. Kikinda	-		
26. Ada	4. Ada	1	2
27. Kanjiža	5. Kanjiža	1	1
28. Senta	6. Senta	1	1
29. Novi Kneževac	-		
30. Čoka	-		
31. Kosovska Mitrovica	-		
32. Kragujevac	7. Kragujevac	1	4
33. Batočina	-		
34. Knić	-		
35. Rača	-		
36. Topola	-		
37. Lapovo	-		
38. Arandelovac	-		
39. Kraljevo	8. Kraljevo	3	3
40. Vrnjačka Banja	-		
41. Raška	-		
42. Kruševac	-		

43. Aleksandrovac	-		
44. Brus	-		
45. Ćićevac	-		
46. Varvarin	-		
47. Trstenik	9. Trstenik	1	2
48. Leskovac	10. Leskovac	1	3
49. Lebane	-		
50. Vlasotince	-		
51. Bojnik	-		
52. Medveda	-		
53. Crna Trava	-		
54. Loznica	11. Loznica	1	1
55. Krupanj	-		
56. Ljubovija	-		
57. Mali Zvornik	-		
58. Niš	12. Niš	2	35
59. Gadžin Han	-		
60. Niška Banja	-		
61. Svrlijig	-		
62. Doljevac	-		
63. Ražanj	-		
64. Merošina	-		
65. Pantelej	-		
66. Aleksinac	-		
67. Novi Sad	13. Novi Sad	7	11
68. Bački Petrovac	-		
69. Beočin	-		
70. Žabalj	-		
71. Bečeј	-		
72. Srbobran	-		
73. Titel	-		
74. Temerin	-		
75. Bač	-		
76. Bačka Palanka	-		
77. Vrbas	-		
78. Sremski Karlovci	-		
79. Novi Pazar	-		
80. Tutin	-		
81. Pančevo	14. Pančevo	1	3
82. Alibunar	-		
83. Kovačica	-		
84. Kovin	-		
85. Opovo	-		
86. Pirot	15. Pirot	1	1
87. Dimitrovgrad	-		
88. Babušnica	-		
89. Bela Palanka	-		
90. Požarevac	16. Požarevac	1	11
91. Petrovac	-		

92. Žagubica	-		
93. Veliko Gradište	-		
94. Golubac	-		
95. Kućovo	-		
96. Kostolac	17. Kostolac	1	1
97. Prijepolje	-		
98. Sjenica	-		
99. Nova Varoš	-		
100. Priboj	-		
101. Prokuplje	-		
102. Blace	-		
103. Kuršumlija	-		
104. Žitorađa	-		
105. Smederevo	-		
106. Velika Plana	-		
107. Smederevska	-		
108. Sombor	-		
109. Apatin	-		
110. Odžaci	-		
111. Kula	18. Kula	2	3
112. Sremska Mitrovica	-		
113. Irig	-		
114. Indija	19. Indija	1	1
115. Pećinci	-		
116. Ruma	-		
117. Stara Pazova	20. Stara Pazova	1	2
118. Šid	-		
119. Subotica	21. Subotica	1	1
120. Bačka Topola	-		
121. Mali Iđoš	-		
122. Šabac	22. Šabac	2	6
123. Bogatić	-		
124. Vladimirci	-		
125. Koceljeva	-		
126. Užice	23. Užice	2	11
127. Arilje	-		
128. Bajina Bašta	-		
129. Kosjerić	-		
130. Požega	24. Požega	1	7
131. Čajetina	-		
132. Valjevo	25. Valjevo	2	9
133. Lajkovac	-		
134. Mionica	-		
135. Ljig	-		
136. Osečina	-		
137. Ub	-		
138. Vranje	26. Vranje	1	5
139. Bujanovac	-		
140. Trgovište	-		

141. Preševo	-		
142. Surdulica	27. Surdulica	1	2
143. Bosilegrad	-		
144. Vladičin Han	-		
145. Vršac	-		
146. Bela Crkva	-		
147. Pladište	-		
148. Zaječar	-		
149. Knjaževac	-		
150. Sokobanja	-		
151. Boljevac	-		
152. Zrenjanin	28. Zrenjanin	1	2
153. Sečanj	-		
154. Žitište	-		
155. Novi Bečeј	-		
156. Nova Crnja	-		

Već samim poređenjem ukupnog broja lokacija NSZ (156) sa ukupnim brojem lokacija na kojima postoje JPOA (28) uviđamo izuzetno veliku neuskladenost među njima. Na preko sto lokacija na kojima postoji filijala NSZ nema ni jednog registrovanog JPOA. Od ukupno 30 lokacija na kojima se nalaze centri NSZ-a, na čak 8 lokacija (uključujući i Kosovsku Mitrovicu) ne postoji JPOA. Ovakva situacija znači da kada se prepozna potreba za obučavanjem u tim mestima, obuke mogu sprovesti samo oni provajderi koji postoje (ukoliko postoje) i koji imaju odgovarajuću ponudu, bez obzira na to kojeg su kvaliteta njihove obuke i da li su uskladene sa nekim standardom (zanimanja ili kvalifikacija). S druge strane, tamo gde se JPOA nalaze je u ponudi toliko mali broj akreditovanih obuka da je malo verovatno da one kontinuirano odgovaraju potrebama lokalnog tržišta rada. Samim tim, opet se dolazi do iste situacije u kojoj će obuke sprovoditi bilo koji provajderi koji imaju datu obuku u ponudi, a ne isključivo akreditovani JPOA centri.

Implikacije ovakve rasprostranjenosti JPOA su vrlo značajne na ukupan kvalitet sistema akreditacije JPOA. Postavlja se pitanje uspešnosti promocije sistema akreditacije; pitanje korisnosti i benefita od ulaska u sistem akreditacije koje imaju ustanove/organizacije, ako na kraju nemaju podršku od NSZ i nemaju dovoljan broj polaznika na svojim obukama; zatim pitanje realnog kvaliteta obuka koje su akreditovane, kao i pitanje da li obuke ispunjavaju svoju primarnu funkciju – povećanje zapošljivosti i zaposlenosti polaznika. Na ovaj problem su ukazali i socijalni partneri, a o čemu više piše u poglavljju o *Međuresorskoj saradnji kao osnovi za unapređivanje kvaliteta obuka za odrasle*.

Sumirano, ključan problem na koji ovakva geografska zastupljenost JPOA ukazuje je nesklad između dve inicijative: (1) obezbeđivanje kvalitetnog neformalnog obrazovanja odraslih kroz sistem akreditacije JPOA i (2) smanjenje nezaposlenosti kroz kratkotrajne stručne obuke. Ako JPOA (kao pružaoci kvalitetnog neformalnog obrazovanja) ne postoe tamo gde su potrebni, onda čitav sistem ne može da se adekvatno ostvari.

2. Odnos akreditovanih i realizovanih programa obrazovanja odraslih

Sagledavši dostupne informacije o broju obuka koje su, istraživanjem obuhvaćene JPOA akreditovali, o broju puta koliko su se te obuke realizovale i o tome od kada su im akreditovane obuke, došli smo do vrlo značajnih uvida. U tabeli koja sledi (Tabela 3) vidljiva je gruba „mini“

statistika, urađena konkretno na osnovu dostupnih podataka iz 24 popunjena upitnika predstavnika JPOA (Prilog broj 3).

Tabela 3: Pregled akreditovanih i realizovanih programa obuka na uzorku istraživanja

	Period tokom kojeg obuke imaju status akreditovanih	Ukupan broj akreditovanih obuka	Ukupan broj realizovanih obuka
1.	oko 3 god	3	5
2.	oko 4 god	3	0
3.	oko 2,5 godine	1	12
4.	oko 3 godine	20*	130*
5.	/	1	4
6.	oko 2 godine	11	14
7.	oko 3 godine	4	11
8.	oko 1,5 god	2	3
9.	mane od 1 godine	5	14
10.	oko 1,5 god	2	10
11.	oko 2,5 godine	2	2
12.	oko 3,5 godine	4*	350*
13.	oko 2 godine	4*	116*
14.	oko 2 godine	3	4
15.	oko 2 godine	1	5
16.	oko 5 godina	2	2
17.	oko 4 godine	10	3
18.	oko 2 godine	18	62
19.	oko 3,5 godine	7	19
20.	oko 3,5 godine	2	4
21.	oko 2 godine	2	6
22.	oko 2 godine	8	88
23.	oko 3 godine	1*	300*
24.	oko 2 godine	6	0
Sa *	U proseku: 2,5 godine	119	1554
	U proseku se za 2,5 godine 1 obuka održi 13 puta, kada se uzmu u obzir i ekstremi - obuke koje traju kratko i održale su se preko sto puta za godinu dana (*).		
Bez *	U proseku: 2,5 godine	85	180
	Kada se izuzmu ekstremi (*), tada se u proseku za 2,5 godine 1 obuka održi samo 2 puta.		

Na uzorku od 24 JPOA (koji su popunili ove podatke u upitnicima), akreditovanih obuka ukupno ima oko 120, a u proseku su akreditovane već 2,5 godine. Ukupan broj realizovanih obuka je relativno visok – oko 1560 realizacija. Kada se interpretiraju podaci koji uključuju ovako visoku cifru realizovanih obuka, zaključak je da se u proseku za 2,5 godine jedna obuka održi 13 puta. Međutim, sama statistika može zavesti, ako se izuzme pomen nekoliko ekstremnih slučajeva (u Tabeli 3 obeleženih sa zvezdicom *). Pomenuti slučajevi su obuke koje traju kratko i održale su se preko sto puta, za godinu dana (ima ih oko 30). Ovakva razmera nije moguća za većinu obuka, zbog kompleksnosti i karakteristika kompetencija koje se obukom razvijaju, ili cilja obuke koji može biti sticanje čitave ili delimične kvalifikacije. Drastična je

razlika kada se pomenuti izuzeci izuzmu iz uzorka. U tom slučaju raspolažemo sa otprilike 85 obuka koji su se realizovale 180 puta (u poređenju sa prethodnih 1560). Dužina akreditacije programa je interesantno i dalje ista, sa prosekom oko 2,5 godine. Sagledavajući ovakvu sliku, **zaključak je da se, u proseku, za 2,5 godine jedna obuka održi samo dva puta**. Ovaj podatak je mnogo bliži realnosti i oslikava problem neusklađenosti između broja akreditovanih obuka i učestalosti njihove realizacije.

Ukoliko se veliki broj obuka skoro nikada ne realizuje, ili se realizuje tek jednom godišnje, onda akreditovanje obuka predstavlja isključivo finansijski trošak organizaciji. JPOA snose troškove cele akreditacije, a bez realizacija nemaju prihode od tih obuka.

Malo drugačiju sliku stičemo na osnovu Izveštaja o godišnjem planu obrazovanja odraslih za 2020. godinu. Iz ovog izvora uviđamo da je planirano oko 450 programa obrazovanja odraslih, a realizovano 470 programa (Izveštaj GPOO u 2020). Ovi podaci ukazuju na pozitivan rezultat, međutim, važno je zagrebati dublje u podatke, gde se krije verniji prikaz situacije. Naime, obuke koje prednjače u prevazilaženju planirane učestalosti realizacije su u najvećoj meri obuke koje se tiču zaštite na radu ili učenja stranih jezika. Prve se najčešće organizuju dosta kratko i obavezne su za mnoga zanimanja. Obuke za strane jezike su jedan od najčešćih izbora sadržaja neformalnog obrazovanja odraslih, pa tako i ne čudi da baš u ove dve grupe imamo povećanu potražnju. Stoga se kvalitet i relevantnost održanih obuka ne mogu bezrezervno uzeti kao objašnjenje za premašivanje postavljenih ciljeva, pogotovo jer je reč o nekolicini obuka. To nas ostavlja sa istim problemom o pitanju kvaliteta programa obuka: Zašto se akredituju obuke koje se ne realizuju - na osnovu kojih podataka se dolazi do izbora sadržaja programa, odnosno da li se radi ispitivanje potreba za obukama.

Sumirano rečeno, problem predstavlja preveliki broj akreditovanih programa, a premala realizacija tih programa. Ovakva situacija nosi sa sobom pitanja kvaliteta samih programa, isplativosti akreditacije programa za JPOA i pitanje svrhe samih programa obuka. Ključan podproblem predstavlja pitanje zasnovanosti programa obuka na ispitanim potrebama tržišta rada.

U nastavku biće prikazana situacija jednog grada, konkretno Leskovca, u cilju oslikavanja prethodnih problema.

3. Prikaz grada Leskovca

Za prikaz smo odabrali grad Leskovac zbog dostupnosti podataka i slikovitog prikaza (ne)zastupljenosti Leskovca i njegove okoline akreditovanim JPOA i slabom pokrivenošću ove teritorije ponudom akreditovanih obuka. U Leskovcu za sada postoji samo jedan registrovani JPOA i to srednja stručna škola, za tehnička zanimanja. Akreditovana su do sada tri programa, koji su u tom statusu oko godinu i po dana, a četvrti je bio u procesu akreditacije u trenutku istraživanja. Od tri akreditovana, realizovana su samo 2 programa, po dva puta. Jedan nikada do sada nije bio realizovan.

Važno je istaći da je ova škola u sistemu obrazovanja odraslih od 2011. godine, kroz rad Regionalnog centra za obrazovanje odraslih (Sajt škole). Za njih ulazak u sistem JPOA ne bi trebalo da je predstavljao preveliki trošak resursa, s obzirom da su već imali obučen kadar za rad sa odraslima. Uz to, zbog svoje tehničke opremljenosti, trošak nije predstavljalo ni zadovoljavanje tehničkih uslova u vidu opreme i prostora, neophodnih za akreditovanje. Ipak, čak i sa ovako dobrom početnom pozicijom i odabirom obuka za zanimanja koja su tražena na tržištu, JPOA nije uspeo da realizuje jednu od obuka do sada (Anketa poslodavaca).

Osim toga, tržištu Leskovca i okoline (Lebane, Vlasotince, Bojnik, Medveđa) malo verovatno treba isključivo jedna grupa zanimanja, kao što je malo verovatno da svi odrasli iz pomenutih mesta koji imaju potrebu za obučavanjem imaju mogućnost dolaska u Leskovac na obučavanje. Takođe, nisu ni svi nezaposleni odrasli pogodna ciljna grupa za ove obuke. Time se dotičemo dva problema: nedovoljne razgranatosti mreža registrovanih JPOA i nedovoljno na lokalnim potrebama zasnovane ponude (o čemu će biti reči u poglavlju *Međuresorska saradnja*).

U nastavku slede dve tabele (Tabela 4 i Tabela 5) koje imaju za cilj da slikovito predstave prethodnu diskusiju.

Tabela 4: Prikaz slike JPOA u gradu Leskovac uporedno sa lokacijama NSZ u Leskovcu i okolini

Lokacija filijala NSZ	Lokacija JPOA	Ustanove/ Organizacije	Akreditovani programi	Broj realizovanih obuka	Od kada je obuka akreditovana
1. Leskovac	Leskovac	Tehnička škola "Rade Metalac"	1.Obuka za izvođenje bravarsko- zavarivačkih radova i električarskih radova	2	8.7.2019.
			2.Program obuke za argonsko CO2 zavarivanje sa atestom - 135 (MAG)	2	8.7.2019.
			3.Program obuke za argonsko zavarivanje sa atestom 141 (TIG)	/	/
2. Lebane	-	-	-	-	-
3. Vlasotince	-	-	-	-	-
4. Bojnik	-	-	-	-	-
5. Medveđa	-	-	-	-	-

Tabela 5: Prikaz vrsta institucija i broja obuka na primeru grada Leskovac

Vrste institucija u Leskovcu	Programi/obuke u Leskovcu
Preduzeća	0
Ustanove za obrazovanje odraslih	0
Privatne obrazovne ustanove namenjene mladima	0
Škole	1
Druge vrste organizacija (Stručno udruženje; Institut)	0
Ukupno	1
	3

Grad Leskovac je samo jedan primer, koji zapravo ima i nekoliko vrlo jakih prednosti (registrovan JPOA sa dobrom opremljenosću škole, kompetentnim kadrom, iskustvom u obrazovanju i obrazovanju odraslih, sa ponudom obuka za tražena zanimanja na tržištu). Najveći nedostatak ovog grada je što postoji samo jedan registrovani JPOA, koji logično nudi ograničenu ponudu obuka. U odnosu na prikazan primer, postoje i bolje situacije (poput grada Beograda) kao i znatno problematičniji slučajevi (poput Prokuplja, gde nema JPOA). Međutim, i u Beogradu ili drugim svetlim primerima postoji značajan broj JPOA koji akredituju obuke koje nikada nisu realizovali.

4. Preporuke za unapređenje na osnovu analiziranih podataka o i od ustanova/organizacija sa statusom JPOA

Na osnovu dva uočena problema u vezi sa organizacijama, odnosno ustanovama koje su registrovane kao JPOA - problem geografske zastupljenosti i problem akreditacije a nerealizacije programa, formulisano je nekoliko ključnih preporuka:

- **Produbiti saradnju NSZ sa lokalnim institucijama poput opština i lokalnom privredom.**

Cilj saradnje je brža, efikasnija komunikacija i razmena o realnim potrebama lokalnog tržišta za obučavanjem, kako bi se što više akreditovanih obuka realizovalo u zadovoljavajućoj i isplativoj meri. Više o benefitima i neophodnosti jasne i nesmetane razmene, prikupljana preciznih podataka i usklađenosti rada različitih aktera sistema akreditacije JPOA može se naći u poglavljju izveštaja *Meduresorska saradnja kao osnova za unapređivanje kvaliteta obuka za odrasle.*

Osim toga, važno je raditi na informisanju privrede o pogodnostima koje imaju od zaposljavanja polaznika akreditovanih obuka, u odnosu na nestandardizovane obuke, a u cilju povećanja interesovanja privrede i korisnika obuka za pohađanjem istih, odnosno zaposljavanjem polaznika.

- **Učiniti dostupnim informacije o potrebama tržišta rada utvrđenim na lokalnom nivou.**

Do sada su potrebe tržišta rada saznavane kroz Anketu poslodavaca koju sprovodi NSZ, i na osnovu koje NSZ definiše potrebe za obučavanjem. Međutim, rezultati ankete davani su za ukupnu teritoriju čitave Srbije. Ukoliko bi se uvelo razvrstavanje podataka i prema kriterijumu lokalnog okruženja, anketa bi bila od još većeg značaja za lokalne JPOA, u cilju zasnivanja ponuda programa na utvrđenim potrebama konkretnog tržišta.

- **Uvesti pitanje o zasnovanosti programa obuke na ispitanim potrebama u Obrazac za pisanje programa obuke.**

Izuzetno je važno da se kreiranje programa obuka zasniva na realnim potrebama tržišta rada. U tom slučaju provajderi (JPOA) do određene mere osiguravaju povraćaj investicije u proces akreditovanja organizacije i programa obuka, s obzirom da je interesovanje za obukom predviđeno. U suprotnom, velika količina resursa odlazi na akreditovanje obuka koje se potom ne realizuju ili uopšte ili u nedovoljnoj meri, da bi se sav ulog smatrao isplativim. Zato je potrebno makar kroz pitanje u Obrascu uputiti (buduće) JPOA u razmišljanje o tome na kojoj prepoznatoj potrebi tržišta se njihova obuka zasniva, odnosno podstaći ih na analiziranje potreba za obukama.

- **Povećati benefite koje JPOA imaju od akreditovanja programa.**

Trenutna situacija je zanemarljivo pogodna za organizacije koje se odluče na akreditaciju svojih programa. Naime, NSZ daje skroman 1 bod na konkursu za finansiranje programa obučavanja. I dalje je praksa da pobedu odnose oni programi koji navode najniži neophodan budžet da bi se realizovali, s obzirom da budžet nosi više bodova od 1. Mali budžeti nisu dovoljni da se namire svi uslovi koje akreditacija zahteva da JPOA ispunji pri realizaciji svojih obuka.

U 2021. godini planirano da se dâ isključiva prednost JPOA na ovim konkursima, ukoliko u ponudi imaju obuke koje su tražene na tržištu rada, što je izuzetan pomak. Međutim, tada

se vraćamo prvoj i drugoj preporuci i neophodnosti njihovog usvajanja, kako bi se obezbedilo da JPOA svojom ponudom pokrivaju aktuelne potrebe tržišta rada.

Takođe, potrebno je razviti sistem pogodnosti i beneficija, koji će biti relevantan i isplativ za različite organizacije i ustanove sa šire teritorije Srbije, kako bi bili motivisani da uđu u sistem JPOA i tako širili mrežu rasprostranjenosti.

- **Iznedriti fleksibilan model koji će omogućiti JPOA da svoje akreditovane programe realizuje na različitim lokacijama.**

O ovoj ideji je bilo reči na sastancima sa fokus grupama, u najvećoj meri sa NSZ, Unijom poslodavaca, Privrednom komorom Srbije, Ministarstvom za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, i MPNTR. Problem koji je naglašen je krutost akreditovanog programa. Na primer, da bi se program akreditovao, potrebno je uspostaviti saradnju sa adekvatnim organizacijama i prostorima gde bi se praktičan deo obuke mogao realizovati. Ako se u toku pet godina tokom trajanja statusa akreditovanosti programa pojavi izuzetno pogodna mogućnost za saradnju i realizaciju obuke kod drugog partnera (koji je možda i u drugom mestu), tu saradnju nije moguće ostvariti jer u tom slučaju program obuke više nije istovetan dokumentaciji akreditovanog programa, odnosno gubi status akreditovanosti.

Literatura

Anketa poslodavaca 2019/2020. godine: Rezultati ankete poslodavaca i prognoze potreba za zapošljavanjem u 2019/2020. godini [Anketa poslodavaca]. (mart, 2020.) Nacionalna služba za zapošljavanje. Preuzeto 16.3.2021. sa

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/14/14362_anketa_poslodavaca_2019_godine.pdf

Edukacija [Sajt NSZ]. (n.d.). Nacionalna služba za zapošljavanje. Pristupljeno 15.3.2021. <http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/ekukacija>

Fabian, V. (2018). Stručne obuke i položaj pojedinca na tržištu rada: istraživanje na primeru Srbije (doktorska disertacija). Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu

Godišnji plan o realizaciji obrazovanja odraslih u republici Srbiji za 2021. godinu [GPOO za 2021.].

Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. Godini [Izveštaj GPOO u 2020.].

Obrazovanje odraslih [Sajt škole]. (n.d.). Tehnička škola "Rade Metalac". Pristupljeno 16.3.2021. <http://www.rademetalac.edu.rs/index.php/n-s-v/br-z-v-nj-dr-slih>

Zakon o Nacionalnom okviru kvalifikacija Srbije [NOKS]. (*Sl. glasnik RS*, br. 27/2018 i 6/2020)

Obuke za odrasle JPOA

U ovom su delu izveštaja o realizovanom Projektu prikazani rezultati dva paralelna procesa rada: 1) Analiza programa akreditovanih obuka kao i relevantne dokumentacije (zakonske i na njima zasnovanih obrazaca za pripremu programa); 2) Analiza stavova i predloga samih JPOA i socijalnih partnera, na osnovu a) izveštaja sa fokus grupa ili anketiranja JPOA i b) sastanaka obavljenih (u direktnom kontaktu ili online) sa predstavnicima socijalnih partnera.

1. Analiza programa akreditovanih obuka i relevantne dokumentacije

1. Relevantna dokumentacija

Čitavo poglavlje ovog projektnog Izveštaja odnosi se na analizu zakonske regulative koja se tiče celog procesa akreditacije, uključujući i elemente programa akreditovanih obuka. Na ovom mestu, uputićemo samo na sledeće činjenice:

- Aktivnosti obrazovanja odraslih kojima se stiču ključne i stručne kompetencije kroz programe neformalnog obrazovanja, grupisane su i definisane članom 3 *Pravilnika o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih* (u nastavku: Pravilnik JPOA) (Sl. glasnik RS, 2015);
- Članom 4 Pravilnika JPOA definišu se elementi koje je neophodno da sadrži Program obuke koji organizacija kandiduje za akreditaciju;
- Članom 5 i 6 Pravilnika, precizirani su uslovi i procedure provere savladanosti programa, kao i sastav ispitnih komisija, dok su uslovi u pogledu prostora, materijala, sredstava i opreme za realizaciju akreditovanih obuka određeni članom 9-15 Pravilnika JPOA.

Standardi ugrađeni u sve ove odredbe Pravilnika JPOA korišćeni su u analizi programa obuka JPOA kao kriterijumi za procenu.

U pripremi za analizu programa obuka, kao i tokom nje, analizirani su i Obrazac za pisanje programa i Uputstvo za pisanje programa, na osnovu kojih organizacije pripremaju dokumentaciju za akreditaciju. Standard ugrađen u ove obrasee poslužio je kao vodič za izradu Protokola za analizu i kriterijum za procene analiziranih programa obuke JPOA.

2. Analiza programa akreditovanih obuka

Na osnovu *Protokola za analizu programa akreditovanih obuka – PAPAO* vršena je analiza programa obuka na odabranom uzorku. Pored detaljne analize pojedinačnih programa svake JPOA koji su obuhvaćeni ovim uzorkom, sprovedena je i komparativna analiza programa koji osposobljavaju za isto zanimanje ili grupe poslova i njihovo upoređivanje sa standardima kvalifikacija (u slučajevima u kojima postoje).

Analizom programa akreditovanih obuka u ovom istraživanju obuhvaćeno je 170 programa, od kojih je analizirano 156, dok je 14 programa izostalo iz analize usled nemogućnosti pristupa dokumentaciji ili nedostatka podataka o programu obuke (među njima su: Purity: Kozmetička

nega lica; Purity: Klasična masaža; Društvo sa ograničenom odgovornošću za poslove bezbednosti i zdravlja na radu i zaštite od požara ASIP Prevent: Električar; Fondacija „Pro Scientia Naturae: Integralna zaštita bilja; Braća Stamenković: Armirač; MD Projekt Niš: Protiveksplozionska oprema; Agencija Mijailović Indija: Viljuškar; Agencija Mijailović Indija: Bezbednost na građevinskim mašinama; Rico Training Centre: Usavršavanje vozača; Alfa Preving: Mašine za putarske radove; Braće Stamenković: Mesar; Institut za ekonomsku diplomatiju: Javne nabavke; Institut za ekonomsku diplomatiju: Javne nabavke - još jedna obuka; ITECCION Pančevo: Administrativno-tehnički sekretar). Analizom su obuhvaćeni programi iz različitih područja rada, i to:

- Mašinstvo i obrada metala (10 programa)
- Geodezija i građevinarstvo (19 programa)
- Bezbednost i zaštita na radu (30 programa)
- Tekstilstvo i kožarstvo (9 programa)
- Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane (14 programa)
- Informatika (8 programa)
- Trgovina, ugostiteljstvo i turizam (15 programa)
- Saobraćaj (6 programa)
- Elektrotehnika (8 programa)
- Geologija, rudarstvo i metalurgija (1 program)
- Šumarstvo i obrada drveta (4 programa)
- Ekonomija, pravo i administracija (7 programa)
- Zdravstvo i socijalna zaštita (7 programa)
- Jezici (2 programa)
- Ostala delatnost ličnih usluga (15 programa)

U nastavku prikazujemo osnovne nalaze zasnovane na prethodno navedenom postupku analize samih programa obuka od strane članova tima, kao i materijala prikupljenog tokom fokus grupa i-ili anketiranjem predstavnika JPOA elektronskim putem:

- 1.2.1. Svrha, cilj, opšti i posebni ishodi obuka
- 1.2.2. Način realizacije programa – oblici i metode rada
- 1.2.3. Kadar koji realizuje obuke
- 1.2.4. Usklađenost i trajanje teorijskog i praktičnog dela obuke
- 1.2.5. Uslovi za realizaciju programa
- 1.2.6. Priručnici, materijal i sredstva za rad
- 1.2.7. Način provere savladanosti programa
- 1.2.8. Vrsta potvrde koja se izdaje polazniku obuke
- 1.2.9. Način obaveštavanja o obuci – dostupnost informacija potencijalnim polaznicima

1.2.1. Svrha, cilj, opšti i posebni ishodi programa

Kod većine analiziranih programa uočena je slabost **u formulisanju svrhe programa**. Često dolazi do mešanja svrhe i cilja, pri čemu ona ne iskazuje namenu programa odnosno šta će polaznik moći da uradi sa stečenim kompetencijama, već nameru organizatora/realizatora obuke što je karakteristika cilja. Nadalje, u pojedinim obukama na ovom mestu navode se i opšte kompetencije (poput *efikasan rad u timu, preuzimanje odgovornosti za vlastito kontinuirano učenje i napredovanje u poslu i karijeri itd.*), preuzete iz relevantnog standarda kvalifikacije, a koje nisu adekvatno upotrebljene na ovom mestu. Ipak, analizom su identifikovani i programi kod kojih je svrha jasno i nedvosmisleno formulisana.

Po pitanju **formulacije cilja** takođe se uočavaju razlike među programima – dok je kod velikog broja programa iz različitih oblasti (elektrotehnike, građevine, ličnih usluga, informatike) cilj jasno i adekvatno formulisan, ima i onih obuka kod kojih su uočene slabosti koje se pre svega odnose na preširoke formulacije cilja, koje sadrže set tipskih informacija koje nisu u skladu sa programom obuke. To se većinom ogleda kroz uključivanje ključnih kompetencija, poput *timskog rada, prepoznavanja poslovnih mogućnosti u radnoj sredini i širem okruženju, razvoja kreativnosti u procesu rada* i slično, a koje dalje nisu pokrivene ishodima i sadržajima obuke. Mogući razlog uključivanja vidi se u preuzimanju dela cilja iz standarda kvalifikacija (*Neophodnost stalnog prilagođavanja promenljivim zahtevima tržišta rada, potrebe kontinuiranog obrazovanja, stručnog usavršavanja, razvoj karijere, unapređivanja zapošljivosti, usmerava da lica budu sposobljavana za primenu teorijskih znanja u praktičnom kontekstu; primenu sigurnosnih i zdravstvenih mera u procesu rada; primenu mera zaštite životne sredine u procesu rada; preuzimanje odgovornosti za vlastito kontinuirano učenje i napredovanje u poslu i karijeri; prepoznavanje poslovnih mogućnosti u radnoj sredini i širem socijalnom okruženju*), bez razumevanja njegove dalje uloge u razvoju programa obuke (na primer, u Programu obuke za tesara – Remontni centar Užice, JU Narodni univerzitet, Niš, Programu obuke za izvođenje keramičarskih radova, Centar za obrazovanje Braća Stamenković, i drugim). Ovo nadalje dovodi do neusklađenosti cilja sa ishodima i sadržajima programa, kojima opšte kompetencije nisu obuhvaćene, a što svakako jesu ključni elementi iz kojih se dalje specifikuje program obuke i gradi logična unutrašnja struktura dobrog programa obuke.

Slične tendencije između analiziranih programa uočene su i kada je reč **o opštim ishodima**. U većini programa na osnovu opštih ishoda može se sagledati standard posla za koji se polaznik obučava i ishodi su često usklađeni sa jedinicama kompetencija iz relevantnog standarda kvalifikacije. Ipak, uočen je prostor za unapređenje formulacija kod određenog broja programa, usled njihove opštosti (na primer, *priprema za rad*) ili formulisanja u terminima tema (na primer, *mere bezbednosti i zaštite na radu; konstruktivne dokumentacije; rukovanje strugom i glodalicom*; i slično).

Najveći prostor za unapređenje u ovom segmentu analize programa uočen je **kod formulacija posebnih ishoda**, a koji proističe iz sledećih slabosti u formulisanju:

- formulisanje ishoda u terminima dužnosti ili tema programa (na primer, *održavanje higijene; osnovni elementi kabla; montaža i demontaža spojnica*);
- upućivanje na više različitih stvari u okviru jednog ishoda (na primer, *navede uzroke izbijanja požara i objasni postupke gašenja malih požara i požara u začetku; savesno, odgovorno, uredno i precizno obavlja poverene poslove; i sl.*);

- mešanje nivoa ishoda (među ishodima u terminima stavova nalaze se ishodi u terminima veština, među ishodima u terminima znanja nalaze i ishodi u terminima veština i obrnuto) i kombinovanje različitih nivoa u okviru jednog ishoda (na primer, *održava ličnu higijenu i prepoznaje zdravstvene potrebe u sprovođenju lične higijene*).

Kao i u pitanju prethodnih elemenata, i kod formulacija posebnih ishoda ima izuzetaka, pa se tako nailazi na programe kod kojih su ishodi u terminima znanja i veština jasno, nedvosmisleno i adekvatno formulisani (npr. Patent IEC doo: Savremena proizvodnja svinja.). Ipak, **po pitanju ishoda u terminima stavova** gotovo u svim programima primećuje se potreba da formulacije ishoda budu unapređene u pravcu njihove preciznosti i merljivosti i specifikovane u odnosu na područje rada kojem obuka pripada.

Osim slabosti uočenih kod formulacija, u velikom broju programa primećen je *nesklad između posebnih ishoda i ishoda i sadržaja modula programa*. Vrlo često posebni ishodi preuzeti su iz relevantnog standarda kvalifikacije, dok u ishodima u okviru modula oni izostaju u potpunosti ili se definišu samo ishodi na jednom nivou (nivou znanja ili veština). Ishodi u terminima stavova u okviru modula izostaju kod većine analiziranih obuka, iako su navedeni među posebnim ishodima obuke. I u ovom slučaju javljaju se primeri kvalitetnih obuka (poput obuke Konsing grupe, Stručno ospozobljavanje za bezbedan i zdrav rad na visini, u kojoj je čitav jedan modul posvećen ostvarivanju ishoda u terminima stavova). Takođe, ono što je zanimljivo kod formulacije ishoda, a što se može posmatrati i kao posledica pomenutih problematičnih i nesvrishodnih formulacija ishoda, jeste da se oni kasnije prilikom prikazivanja detaljnog programa obuke uopšte ne problematizuju kroz nastavne sadržaje, ne vidi se način na koji se ti ishodi stiču kroz program obuke. Pomenuta neusklađenost ide do toga da se u pojedinim programima uvode potpuno novi moduli i projektuju se ishodi za ove module, a koji nisu obuhvaćeni opštim i posebnim ishodima obuke (na primer kod obuke *Obuka za izvođenje osnovnih građevinskih radova*, Kodar Energomontaža d.o.o. Beograd).

1.2.2. Način realizacije programa – oblici i metode rada

Još jedan od analiziranih aspekata akreditovanih programa obuka odnosi se na načine organizacije, oblike i metode ostvarivanja programa. Kod pojedinih programa obuka oni su jasno i precizno navedeni (na primer, dijaloška metoda, ilustrativno-demonstrativna, studije slučaja i sl.), i u potpunosti su u funkciji dostizanja ishoda učenja i u skladu sa potrebama i mogućnostima polaznika (na primer kod pojedinih programa obuka za masažu). Međutim, najčešće to nije slučaj. U većini analiziranih programa obuka informacije vezane za ovaj aspekt su nepotpune, ponekad u potpunosti izostavljene, ili se ne prikazuju na način na koji se stiče utisak da su oni dati tako da zaista služe realizaciji programa obuke. *Često su u ovom aspektu date informacije samo o prostoru u kojem se obuka realizuje, ili satnici teorijske i praktične nastave, bez navođenja oblika i metoda rada, i detaljnijih informacija o dinamici tokom obuke.* U slučajevima kada neke informacije postoje, one su često date vrlo opšte (na primer, *odgovarajući oblici, metode i sredstva rada, ili svi oblici rada*), ili se često navodi čitav set oblika i metoda koji ne deluju odgovarajuće, s obzirom na tip i ciljeve kao i sadržaj i ishode obuke.

1.2.3. Kadar koji realizuje obuke

Izveštaj o stručnom usavršavanju kadra koji realizuje akreditovane obuke JPOA predstavlja poseban segment ovog projektnog Izveštaja. Na ovom mestu navodimo samo osnovne utiske o izvođačima obuka zasnovane na analizi informacija navedenih u programima obuka JPOA, u

odnosu na prirodu obuke i standarde sadržane u Pravilniku JPOA i standardima kvalifikacija, tamo gde postoje.

Protokolom za analizu Programa akreditovanih obuka obuhvaćene su informacije o broju, kvalifikacijama i ulogama izvođača obuka.

Osnovni utisak iz analize ovog dela podataka jeste da postoji značajna razlika u načinu na koji su predstavljene informacije o kadrovima. U jednom broju slučajeva, navode se **samo uopšteni podaci** (na primer: *lica sa određenom diplomom i određenim iskustvom*, kao što je slučaj u pojedinim programima u oblasti Poljoprivrede, proizvodnje i prerade hrane; ili *lice sa adekvatnim visokim obrazovanjem, koja su kroz različite vidove formalnog i neformalnog obrazovanja stekla neophodne kompetencije za realizaciju ovog programa obuke; ili visoko motivisan predavač i iskustvo od 3 godine i obuka za trenera*, kao što je slučaj sa pojedinim programima iz domena Računari i programiranje). Retki su programi gde je kada naveden u potpunosti u skladu sa predviđenim kompetencijama (npr. RC DOO Užice, rukovanje viljuškarom ili ALP Projekt sistem DOO Beograd, Obuka za rad na visini u industrijskim sredinama – monteri na građevinskim konstrukcijama). Kako su ovi primjeri vezani za programe za koje postoji standard kvalifikacije, izgleda da definisane kvalifikacije izvođača pomažu formulisanju kvaliteta kadra i u samom programu obuke. U pogledu područja rada u kome se odvijaju obuke, u domenu bezbednog rada na visini, prema raspoloživim informacijama, u većini slučajeva se predviđa adekvatan kada po kvalifikacijama, broju i ulogama.

Takođe, retko se preciziraju **uloge izvođača** (predavači ili instruktori i sl.) Podaci o kadrovima koji izvode teorijsku i praktičnu nastavu su uglavnom vrlo šturi. Vrlo često ista imena stoje i za teorijski i za praktični deo nastave, ne praveći distinkciju među njihovim ulogama, ne navodeći njihovo prethodno iskustvo. U pojedinim slučajevima stručni saradnici i izvođači stavljaju se u istu kategoriju, npr. navodi se da je za izvođača potrebno visoko obrazovanje iz oblasti ekonomije, iz oblasti andragogije, psihologije, stručni saradnik (primer iz područja *Poslovne knjige*).

Naročito je izražen i problem kadra koji nema u jednom broju slučajeva ni **adekvatne kompetencije**, posebno kada je reč o obukama za poslove koji nose rizik (poput bezbednog upravljanja specifičnim mašinama i rukovanja viljuškarom), gde se u nizu slučajeva kako za teorijsku tako i za praktičnu obuku angažuju inženjeri koji nemaju kvalifikaciju za rukovanje viljuškarom ili osobe bez sertifikata u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. U ovoj grupi obuka (i ne samo u njoj), takođe je prisutna i praksa (ili se bar tako predstavlja u programu obuke) da kada nije zastupljen **u planiranom broju** (npr. za obuku rukovanja viljuškarom u organizaciji Kopering, Novi Sad, planira se samo jedan realizator, kako za teorijski tako i za praktični deo obuke). U nekim slučajevima broj predviđenih izvođača je opet preveliki, a uključuje i osobe koje su dugo penzionisane i u poznim godinama starosti (npr. program Primene preventivnih mera zdravlja i bezbednosti pri rukovanju viljuškarom, Centar za obrazovanje Braća Stamenković).

1.2.4. Usklađenost teorijskog i praktičnog dela obuke

Mada su retki slučajevi u kojima programom nisu naznačeni teorijski i praktični segmenti obuke, **njihova (ne)usklađenost se najbolje vidi u pojedinim segmentima programa, kao što su: definisanje ishoda (na nivou znanja i veština posebno), usklađenost ishoda sa sadržajem** (povremeno, npr. u grupi programa koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, navode se u okviru modula ishodi na nivou veština, a sadržajem se predviđaju samo teorijska znanja, kao u programu ASIP Prevent DOO Novi Sad).

O ovoj usklađenosti nije ni moguće suditi u pojedinim, mada ređim slučajevima, kada u samom programu nedostaje predstavljen neki od najavljenih modula (npr. Preving centar Vršac, za program obuke u rukovanju viljuškarom, gde je predstavljen samo 1 od 5 modula).

Nasuprot tome, u većini programa bezbednog rada na visini, na primer, poklanja se, prema načinu predstavljanja i skladu između ovih elemenata u programu obuke, adekvatna pažnja kako teorijskoj tako i praktičnoj obuci, koja je za ovaj rizičan posao od posebnog značaja. Jedan od pokazatelja koji govori o ovom (ne)skladu jeste i predviđeni broj sati obuke.

Među analiziranim programima, ovaj sklad je npr. u dobroj meri postignut u smislu **adekvatno raspoređenog vremena između teorijske i praktične nastave**, u korist praktične nastave, za programe u oblasti kozmetike, što je za ovo zanimanje svakako značajno. Vreme opredeljeno posebno za razvoj veština u čitavim grupama drugih programa, međutim, ne deluje uskladeno. Takav je slučaj u oblasti Tekstilstvo i kožarstvo, gde se za različite odevne predmete i njihovu izradu planira isti broj sati, a može se pretpostaviti da je za određene komplikovanije procese svakako potrebno više vremena. U istom domenu, ali i u pojedinim programima u drugim oblastima, nailazi se na nedoslednost unutar programa s obzirom na ukupan i broj sati za teorijsku i praktičnu obuku. Pojedini programi *ne razdvajaju samu obuku od samostalnog rada polaznika, pa u pojedinim slučajevima i od provere praktičnog znanja*, o čemu će kasnije biti reči.

Procenom usklađenosti trajanja obuke i ishoda i sadržaja, često je uočeno da je ukupno trajanje obuke u skladu sa projektovanim opštim i posebnim ishodima, ali da **broj sati teorijske i praktične nastave u okviru modula nije adekvatan**. Na primeru jedne od analiziranih obuka, „Stolar“ JU Narodni univerzitet Vranje, za one module koji su najobuhvatniji po sadržaju i najbrojniji po ishodima predviđeno je znatno manje vremena nego za druge module sa daleko skromnijim temama i ishodima.

Kontradiktorna slika kada je reč o dužini trajanja pojedinih, prevashodno praktičnih elemenata obuke, stiče se i u pojedinim primerima u grupi programa za oblast Hotelijerstvo: dok nekada deluje da obuka ili modul traje isuviše dugo za nivo kompleksnosti zanimanja/kompetencije za koje obučava, u drugim slučajevima moduli traju prekratko za ostvarivanje očekivanih ishoda. *Tako, npr. predviđa se 14h za ovladavanje veštinama za više različitih načina čišćenja, dok se predviđa čitavih 5h praktične nastave za vođenje mini bara u sobi*. Programi srednje škole iz Surdulice za obuku šumskog traktoriste takođe sadrže, čini se, preveliki broj sati predviđen za praktičnu obuku (čak 500 sati!), uprkos tome što se u preduslovima za polaznike navodi da je neophodno prethodno tromesečno iskustvo u upravljanju ovim mašinama. U ovom slučaju deluje pre da je predviđen period prilagođen trajanju školske godine, nego potrebama obuke.

Posmatrajući predložene ishode teorijske i praktične obuke (tj. na nivou znanja i veština), primer neusklađenosti javlja se i u obuci za lidere (MNG centar DOO), prema čijem programu deluje da se oni ne mogu ostvariti za predviđeno vreme. Primer programa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu – usavršavanje (Tehpro) koji traje čak 6 meseci, kroz mentorski rad, otvara bar dva pitanja: *nejasnog broja sati koji može biti obuhvaćen tokom 6 meseci* a takođe i da li je kadar iz organizacija u kojima će se taj deo praktične obuke odvijati dovoljno pripremljen za mentorsku ulogu.

Predviđeno vreme za realizaciju pojedinih modula, a posebno za praktičnu obuku, varira i u **okviru iste vrste programa kod različitih organizatora**. Značajne su varijacije u broju sati kod programa u oblasti informatike, gde je zabeleženo trajanje obuka od 24 do 128 sati, dok za

jako slične obuke drugi organizatori predviđaju trajanje od 90 i 120 sati. Takođe npr. kod programa obuke za evakuaciju, različiti JPOA predviđaju različito vreme za realizaciju, a raspon učesnika (3-15) otežava procenu usklađenosti ovog elementa, posebno kada se vidi da deo ovih modula sadrži u praktičnoj obuci i vreme za proveru ovih veština - čemu ćemo se takođe više posvetiti u narednim odeljcima.

1.2.5. Uslovi za realizaciju programa

Najveći broj analiziranih programa odgovara postavljenim zahtevima kada je reč **o predviđenom prostoru za obuku**. U principu, teorijska nastava se pretežno obavlja u prostorijama organizatora, dok se praktična obavlja delom na poligonima u vlasništvu JPOA ili neke druge organizacije, a u nekim slučajevima i na samom radnom mestu. Među ovim poslednjim su recimo obuke za kozmetičare, obuke u oblasti elektrotehnike ili u oblasti zdravstva. Obuka na poligonima, u skladu sa specifičnostima, odvija se pretežno u obukama za upravljanje specifičnim mašinama, radu na visini i sl.

Način predstavljanja, ali i izbor prostora u kojem se obuke odvijaju, jedan je od kvaliteta i kad je reč o programima u oblasti Građevine: većina njih se odvija na realnom radnom mestu, što je za ova zanimanja od velikog značaja, u smislu kvaliteta obuke za praktične veštine.

Retki slučajevi neadekvatnog izbora prostora upućuju verovatnije na previd nego na pogrešnu procenu: u jednoj od analiziranih obuka, „Izvođenje poslova negovatelja starih i iznemoglih lica“ JU Narodni univerzitet Vranje, čiji je cilj osposobljavanje polaznika za izvođenje poslova negovatelja starih i iznemoglih lica, kao prostor u kojem se izvodi praktični deo obuke navedeni su restoran, stolarska radionica sa potrebnom opremom, gradilište sa potrebnim mašinama i alatom. Već na prvi pogled čini se da je reč o načinjenoj omašći, odnosno posledici prepisivanja delova obuka kod organizatora koji kandiduju više programa za akreditaciju, pa pojedine informacije greškom preostanu u programu. *Ovakav previd međutim trebalo bi da bude razlog da program bude vraćen predlagajuću na doradu.*

Većina analiziranih programa sadrži precizne i adekvatne opise prostora za realizaciju. U tom smislu, ona pokazuje da se u programima poštuju uslovi propisani zakonskim aktima u obrazovanju odraslih, a neophodni za kvalitetnu realizaciju obuka. Ovim se segmentima programa posvećuje posebna pažnja a informacije, kao i prilozi u dokumentaciji, pružaju detaljni uvid u uslove koje JPOA ima za realizaciju – od vlasničkog lista do ugovora o zakupu prostora, nameštaju i opremi u učionicama i sl. Mada su ovo važni elementi, **utisak je da im se u dokumentaciji za akreditaciju obuka i organizacija poklanja i previše pažnje**, dok su pritom elementi koji bi trebalo da predstavljaju srž programa obuke (precizne informacije o kadru, načinu rada, cilju, načinu realizacije i sl.) često znatno slabije prikazani i dokumentovani.

Svakako važan i pozitivan segment koji je vidljiv ovde jeste **saradnja organizatora sa privredom ili međusobna saradnja JPOA**, u pogledu obezbeđivanja prostora za (najčešće praktičnu) obuku, što se dokumentuje i njihovim međusobnim ugovorima, a svakako doprinosi kvalitetu ovih aktivnosti u okviru obuka.

1.2.6. Priručnici, materijal i sredstva za rad

U dokumentaciji priloženoj uz programe obuka JPOA koji su ovde analizirani, **veoma retko su dostupni i Priručnici ili skripta za polaznike**. Tamo gde postoje, variraju od skupa slajdova

iz prezentacije koji su kopirani, preko delova drugih priručnika, materijala sačinjenog na osnovu izvoda iz zakonske regulative za određenu oblast (npr. kod programa iz oblasti Zdravlja i bezbednosti na radu). Njihov kvalitet ide od veoma neadekvatnih (npr. za rukovoce viljuškarom, koji sadrže delove na engleskom jeziku, neadekvatne informacije - poput cena različitih tipova viljuškara, opet na stranom jeziku - i nejasne grafičke priloge, preko nešto bolje sklopljenih informacija, do primera poput priručnika koji nudi Konsing, sa veoma sistematično i jasno predstavljenim celinama, vizuelno označenim i izdvojenim važnim informacijama, vodičima za pripremu testa i rezimeima.

Pored priručnika i materijala za rad pojavljuju se i tekstovi u formi skripti, koja često služe pre svega kao vodiči za polaganje ispita, odnosno sadrže liste ispitnih pitanja.

U većini slučajeva, kao što je to npr. slučaj kod programa u oblasti Poslovnih knjiga, od **materijala** za učenje i podučavanje ništa nije navedeno, dok se uglavnom navode nazivi **priručnika (vodiča)** koji su neophodni za polaganje ispita, bez detalja o sadržaju izvora zbog čega nije moguće sa sigurnošću zaključiti da li su u funkciji ostvarivanja ishoda modula kao i da li su u skladu sa sadržajima programa i sa završnom proverom savladanosti programa obuke.

U grupi programa u oblasti Kozmetike i Tekstilstva i kožarstva, materijali, priručnici i sredstva za učenje sadrže ilustrativan i koristan materijal, povezan sa realnim i praktičnim potrebama polaznika.

Veoma često, međutim, dolazi **do mešanja opreme i materijala za rad**, pa se recimo kod programa obuka za masažu, precizno navode sredstva i oprema - broj stolova za masažu, stolice, dušeci, aparati, sredstva, peškiri, ulja, kreme – u kategoriji „Materijali“. U mnogim drugim slučajevima, informacije su u ovoj rubrici šture ili nedostaju, odnosno često se ponavljaju za sve module i onda kada nije usaglašeno sa ishodima (npr. powerpoint prezentacija za vežbanje veština i sl.)

1.2.7. Način provere savladanosti programa

Kada je reč o postupku provere savladanosti programa, u većini slučajeva se on navodi, najčešće predviđajući proveru znanja testom i proveru praktičnih veština – u zavisnosti od prirode programa. Međutim, **posebno kod provere praktičnih veština, kriterijumi nisu uvek precizno predstavljeni** (procentualno ili numerički, sa navedenim jasnim skalama za nivo prolaznosti), već se često pribegava rešenju „položio – nije položio“. Ima takođe primera gde se navode kriterijumi i prag prolaznosti, ali nedostaju detaljniji podaci o samom dizajnu i toku procenjivanja (primeri: Obuka za izvođenje tesarskih radova, Remontni centar, d.o.o, Užice; Program neformalnog obrazovanja za tesara, JU Narodni univerzitet, Vranje). Za ocenjivanje se u pojedinim primerima prilaže skala koja je vrlo neprecizna kada je u pitanju provera praktičnog izvođenja, nije jasno šta je kriterijum (60% je potrebno za prolaz, šta to konkretno znači, koliko zadatka ima, na osnovu kojeg kriterijuma se vrši procena). Dalje, u pojedinim se primerima odvajaju procena stručnih i ključnih kompetencija, gde se ključne procenjuju sa 6 zadatka ili sa 6 do 12 (ne navodi se kakvih, na koji način), a stručne sa 2 ili 2 do 4 praktična radna zadatka.

Kao dobar primer izdvaja se program *Obuke za izradu programa konvencionalnim i numerički upravljanim glodalicama*, koji sadrži pripremljene obrasce za procenu sa elementima i aspektima zadatka za procenu, sa tačno određenim brojem poena za potpunu ili delimičnu uspešnost izvođenja, parametri kvaliteta se procenjuju (dobro-zadovoljavajuće). Dakle, tačno su dati kriterijumi, odnosno indikatori procene.

Unutar grupe programa iz oblasti Tekstilstva i kožarstva, takođe nailazimo na više primera preciznog navođenja kriterijuma za proveru savladanosti, sa jasno opisanim podelama na pismenu proveru i proveru kroz praktične zadatke, koje su usklađene sa sadržajem obuke. Polaznicima koji ne budu uspešni, nudi se mogućnost dopunske obuke pre sledećeg polaganja.

U nizu programa obuka **izostaju kompletne informacije o postupku provere savladanosti programa** (npr. Ugostiteljstvo i turizam, Geodezija i građevinarstvo). Negde se navode samo detaljne informacije o ispitnim komisijama, vrstama evaluacije, tipovima zadataka, ali nedostaju podaci o kriterijumima ocenjivanja i pragu prolaznosti.

Slabosti u predstavljanju ovih informacija pa i osmišljavanju samih ispita povezane su i sa činjenicom da za određene grupe obuka (kao npr. Hotelijerstvo), **ne postoji standard kvalifikacije**, što ima posledice kako po definisanje ključnih i stručnih kompetencija u samom programu tako i po precizno definisanje kriterijuma za procenu savladanosti.

Takođe, u više programa obuke za rad na visini, poput obuke montera na građevinskim konstrukcijama (ALP Project Sistem DOO Beograd), **provera praktičnih znanja obavlja se odmah u okviru modula**, na njihovom kraju, a tek potom i provera teorijskih znanja, putem testa. Ovde se postavlja pitanje i da li je dovoljno vremena (u zavisnosti od toga da li je broj polaznika maksimalan ili minimalan) kako za obuku tako i za proveru znanja, ali još važnije, **pitanje provere ovlađanosti veština** odmah nakon njihovog sticanja, a pre provere ovlađanosti teorijskim znanjima, nosi rizik po sistematičnost i kvalitet usvajanja i primene znanja i veština. Veoma često **test za proveru znanja se predstavlja kao jedan od modula**, koji čak sadrže elemente poput teorijske i praktične nastave, predavača i sl.

Sledeća nedoslednost primećuje se u jednom broju programa koji ne sadrže delove praktične obuke, a predviđaju proveru praktičnih znanja (veština), poput ASIP prevent DOO NS.

Takođe, suprotno samom Pravilniku JPOA, a i logici izrade programa obuke, jedan deo analiziranih programa i ne predviđa proveru znanja, već se navodi da će se **o prolaznosti odlučivati na osnovu evidencije o prisustvu polaznika obuci** (npr. RC Uzice DOO KG, programi bezbednosti i zdravlja na radu), **ili se ne predviđa provera veština, a veoma je bitna za određenu oblast** (npr. Tehpro, program napredne obuke u oblasti prve pomoći).

U programima se retko navodi precizan sastav ispitnih komisija a i tamo gde je to prisutno, nema eksternih članova – što i samim pravilnikom JPOA nije sada predviđeno (Sl.glasnik,2015).

1.2.8. Vrsta potvrde koja se izdaje polazniku obuke

Članom 9. *Pravilnika o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih* definisana je vrsta isprave koja se izdaje polazniku, kandidatu JPOA na kraju uspešno završenog programa obrazovanja odraslih. Pravilnik definiše tri vrste isprava – sertifikat, uverenje i potvrdu. Sertifikat se izdaje za:

1. ostvaren standard stručnih kompetencija;
2. ostvaren standard kvalifikacije u celini;
3. ostvaren standard ključnih kompetencija za opšteobrazovni deo srednjeg stručnog obrazovanja odraslih;

4. ostvaren standard ključnih kompetencija za nivo osnovnog obrazovanja odraslih.

Uverenje se izdaje za delimično ostvaren standard stručnih kompetencija. Potvrda o savladanom programu izdaje se za programe koji ne dovode do sticanja kvalifikacije ili stručnih kompetencija (Službeni glasnik RS, 89/2015).

U Tabeli 1 predstavljena je učestalost izdavanja svake od isprava, na osnovu uzorkom obuhvaćenih akreditovanih obuka JPOA:

Tabela broj 1.: Učestalost izdavanja isprava nakon savladane obuke prema vrsti isprave

Vrsta izdate isprave nakon savladane obuke	Broj isprava
Potvrda o savladanom programu (među kojima su i potvrde o jezičkim kompetencijama)	90 (8)
Uverenje o delimično ostvarenom standardu stručnih kompetencija	114
Sertifikat o ostvarenom standardu stručnih kompetencija	3
Sertifikat za ostvareni standard kvalifikacije u celini	16

Podaci u Tabeli br. 1 ukazuju da se akreditovanim obukama najčešće obuhvataju pojedini elementi standarda stručnih kompetencija, odnosno jedinice kompetencija, kao i da je veliki broj obuka posvećen usavršavanju znanja/veština iz određene oblasti, bez sticanja kvalifikacije ili stručnih kompetencija. U obuhvaćenom uzorku, veoma je mali broj obuka koje dovode do sertifikata (o ostvarenom standardu stručnih kompetencija ili ostvarenom standardu kvalifikacije u celini), a što je jedan od ciljeva sistema JPOA, kao mehanizma za unapređivanje fleksibilnosti puteva i prohodnosti u sistemu kvalifikacija.

Analizom programa akreditovanih obuka došlo se do nekoliko značajnih uvida vezanih za isprave koje se izdaju na kraju programa. Iako postoji značajan deo programa u kojima je javna isprava u skladu sa Pravilnikom propisanim kriterijumima i usklađena sa samim programom obuke, u nezanemarljivom broju analiziranih programa to nije slučaj. Često, javna isprava koja se izdaje na kraju programa nije jasno navedena, njen naziv nije usklađen sa Pravilnikom, ili pak u potpunosti izostaje iz programa obuke. Takođe, ima slučajeva kada se izdaje sertifikat, a da program ne zadovoljava postavljene kriterijume. Poseban problem uočen je kod programa za koje ne postoji relevantni standard kvalifikacije, a u kojima je pak navedeno da se izdaje *Uverenje o delimično ostvarenom standardu stručnih kompetencija* ili *Sertifikat o ostvarenom standardu stručne kompetencije*, što dovodi do nejasnoća za koje stručne kompetencije se izdaju uverenja i sertifikati (npr. kod programa iz oblasti Poljoprivrede, proizvodnje i prerade hrane).

1.2.9. Način obaveštavanja o obuci – dostupnost informacija potencijalnim polaznicima

Po pitanju načina obaveštavanja o obuci postoje velike razlike između analiziranih programa. Kod nekih programa (poput programa iz oblasti poljoprivrede, tekstilstva i kožarstva) je vidljiv veliki trud za postizanje veće vidljivosti programa, kroz uključivanja raznovrsnih vrsta medija u promociji poput elektronskih medija – sajta, reklame na televiziji i radiju; propagandnog pisanih materijala - pamfleta, flajera, obaveštenja u lokalnim novinama i uspostavljanje saradnje sa različitim institucijama, na primer Nacionalnom službom za zapošljavanje.

Međutim, kod velikog broja JPOA, promovisanje programa se završava u okvirima organizacije koja realizuje program, u vidu obaveštenja o programu na sajtu organizacije i oglasnim tablama u organizaciji (vidljivo kod programa iz oblasti građevine, elektrotehnike, zdravstva), što

smanjuje šansu za dostupnošću informacija širem krugu potencijalnih polaznika. Takođe, retko se praktikuju promocije na društvenim mrežama, koje predstavljaju moćno sredstvo za informisanost različitih ciljnih grupa i targetiranu reklamu.

2. Slabosti i mogućnosti unapređivanja izrade programa obuke JPOA

Na osnovu prethodno prikazane analize programa obuke, kao i materijala prikupljenog od predstavnika JPOA (fokus grupe, popunjeni upitnici/protokoli) i socijalnih partnera (sastanci, online sastanci), u nastavku izdvajamo glavne uočene slabosti, a u preporukama predloge za unapređivanja načina izrade programa, a samim tim i kvaliteta obuka JPOA.

- *Formulacija ključnih elemenata programa obuke:* izdvaja se neadekvatno predstavljanje svrhe, cilja i opštih kompetencija programa, a često i neusklađenost posebnih ishoda sa sadržajem programa. Posebno se uočavaju nedostaci u formulisanju ishoda na nivou stavova. Postoji tendencija prepisivanja ishoda iz standarda kvalifikacija, gde postoje, bez stvarnog razumevanja i doslednog ugrađivanja u dalji program. Ovo je uočeno i od strane socijalnih partnera (MPNTR, ZUOV), koji potkrepljuju stav iskustvom da se ova slabost ređe sreće kod škola, a više kod ostalih JPOA, među kojima pojedine i angažuju konsultante sa strane koji napišu program, dok se u JPOA zaista ne razvija razumevanje ni kompetentnost za njegovu primenu (Izvor: Izveštaji sa sastanaka sa socijalnim partnerima).
- *Šturo predstavljanje informacija vezanih za određene elemente programa:* takav je slučaj po pitanju načina organizacije, metoda i oblika rada, gde nedostaju ili su oskudne informacije, a oblici i načini rada predstavljeni često bez uvažavanja specifičnosti obuke, što verovatno govori i o nerazumevanju njihove svrhe i suštine. Uz ove informacije najčešće se, mnogo detaljnije, predstavljaju informacije o prostoru i elementima koji ne pripadaju ovoj kategoriji.
- Raznolikost po pitanju predviđenog kadra za realizaciju obuka – postoji *neusklađenost u predstavljanju informacija o kadru* – često nedostaje konkretni izvođač, jasna informacija o ulozi i kvalifikacijama, a povremeno i adekvatna kompetentnost kadra za oblast u kojoj se angažuje;
- Analizirani aspekti govore i o problemima koji proističu iz *nepostojanja relevantnog standarda kvalifikacije i neusklađenosti programa sa standardom* (npr. velike razlike u ishodima između programa istog sadržaja; usklađenost kriterijuma javne isprave koja se izdaje sa programom obuke i sl.).
- *Kvalitetni priručnici i skripta su pre izuzetak nego pravilo;* uočava se slabo razlikovanje pojmove od strane autora programa – između skripti, materijala za rad i opreme;
- *Velika pažnja se posvećuje formalnim zahtevima* - brižljivom navođenju fizičkih i prostornih uslova za realizaciju, dokumentovanju vlasništva i sl, na uštrb preciznijeg opisa usklađenosti ovog elementa sa sadržajem i načinom realizacije obuke;
- *Osnovni nedostaci u pogledu provere savladanosti* jesu nerazumevanje odnosa između potreba polaznika i načina ocenjivanja (npr. procena praktičnih veština odmah nakon njihovog sticanja, provera praktičnih veština pa teorijskih znanja) ili slabosti koje se odražavaju na kvalitet i efekte obuke (neadekvatno planiran način ocenjivanja i nejasan prag prolaznosti, nedovoljna transparentnost u ocenjivanju, nedovoljna pripremljenost polaznika za proveru znanja određenim materijalima ili podrškom tokom obuke, izostanak praktične provere za obuke gde je to neophodno i sl.);

- Kako je navedeno, *najmanje obuka vodi sertifikatima o stečenoj stručnoj kompetenciji ili kvalifikaciji*, a upravo njih pre svega, kako se zaključuje i iz diskusije sa predstavnicima JPOA i socijalnih partnera, u skladu sa *podzakonskim aktima, tržište rada pa i poslodavci prepoznaju kao javnu ispravu, pri čemu sertifikat o kompletnoj kvalifikaciji zahteva najmanje 960 sati obuke*. Ovakvo stanje izaziva veliko nezadovoljstvo i konfuziju kako kod JPOA tako i kod potencijalnih polaznika, odnosno smanjenu atraktivnost ovih programa u odnosu na slične, kraće, koje mogu pohađati kod drugih organizatora.
- *Način obaveštavanja o obukama najčešće se svodi na sajt i oglasnu tablu organizacije te dostupnost nije adekvatna*. Sa ovim su saglasni i analizom obuhvaćeni predstavnici JPOA, naglašavajući potrebu da unaprede *marketing i način reklamiranja u cilju formiranja grupa, proces oglašavanja putem javnih medija i kontakte sa poslovnim partnerima kako bi ih i upoznali sa prednostima obuka JPOA* (Izvor: materijal sa fokus grupe sa predstavnicima JPOA).
- *Zasnovanost programa na potrebama polaznika i tržišta rada* – prema izjavama samih predstavnika JPOA, prikupljenim putem Protokola, odnosno upitnika popunjeno elektronski, njihov izbor određenih obuka za akreditaciju zasniva se na: činjenici da obuke dugo imaju u ponudi, pa su ih akreditovali (18 odgovora), zatim da su nastale na osnovu analize trendova na tržištu rada i upoređivanjem ponude i potražnje za kadrovima (14), zatim da je reč o obukama koje su duže realizovali jer je postojalo interesovanje polaznika pa su ih naknadno akreditovali (13); nešto ređe obuke su nastale kao rezultat ispitivanja potreba za radnom snagom u lokalnoj zajednici (9), zatim da je reč o obukama koje su pripremili angažovani saradnici – stručnjaci za oblast kojoj obuka pripada (7), da su obuke rezultat prilagođavanja postojeće ponude novim zakonskim propisima, tenderima i/ili projektnim aktivnostima (5), kao i da su obuke osmislimi u saradnji sa poslodavcima sa kojima saraduju (2). Među socijalnim partnerima preovlađuje svest da je neophodno obezbediti veću zasnovanost obuka na lokalnim potrebama tržišta rada (o inicijativama za dolaženje do tih informacija izveštava predstavnik NSZ), dok i sami predstavnici JPOA izražavaju zabrinutost zbog dinamike promena potreba koja nije uvek praćena sadržajem i vrstom njihovih obuka.

Potreba JPOA za podrškom u izradi programa obuke se jasno uviđa na osnovu analize programa kao i diskusije tokom fokus grupe, a posebno je izražena u sledećim segmentima: „*definicija sadržaja modula – korišćenje adekvatnih termina*“, „*priprema plana i programa obuke*“, dok se po pitanju vrste pomoći koja bi im bila potrebna da bi lakše prošli kroz proces akreditovanja ističe upravo pomoć u razvoju programa – „*konkretni primeri za obuke zbog problema koji se javljaju u delu definisanja i razlikovanja na primer stav, veštine*“, „*dostupnost standarda i nastavnih planova za odgovarajuće profile*“, „*baza podataka registrovanih programa (sa sadržajem programa)*“ (Izvor: Izveštaji sa fokus grupe i analiza Protokola/upitnika JPOA).

Od strane socijalnih partnera, naglašava se potreba za pooštravanjem i uređenjem procedure i kriterijuma procene programa, kao i organizovanjem komisija za procenu i preciziranjem standarda na osnovu kojih bi oni radili (Izvor: izveštaj o sastanku sa Agencijom).

Preporuke za unapređivanje izrade programa obuke JPOA

- *Obuka kadra JPOA* - kako je navedeno i u poglavљу 8 ovog Izveštaja, jedan od obavezних modula za izvođače obuka, odnosno kadar JPOA bi trebalo da bude Razvoj programa obuke, dok bi ostali moduli trebalo da još intenzivnije budu fokusirani na razumevanje ključnih pojmoveva (cilj, sadržaj, kompetencije, potrebe za učenjem, pristupi, metode i oblici

rada, materijali, sredstva i oprema, značaj okruženja za učenje i usklađenost ocenjivanja sa svim ovim elementima).

- *Vodiči za izradu programa obuke* – Postojeće Uputstvo za pisanje programa obuke bi trebalo korigovati u sledećim elementima: Stavka 7, koja se odnosi na Način realizacije programa, sadrži zahtev da se navede adresa na kojoj će biti realizovani teorijski i praktični deo; ovo je neophodno premestiti u rubriku koja se tiče prostora (8.2), kojoj pripada. Takođe, u rubrici 8.2., formulaciju „potrebni kadrovi za ostvarivanje programa“, promeniti tako da glasi „Ime, prezime, kvalifikacija i uloga kadra koji realizuje obuku (predavač, trener, instruktor, mentor i sl.). Pored toga, Obrazac za pisanje programa obuke bi trebalo na samom početku da sadrži stavku: „Navedite na kojim (i kako utvrđenim) potrebama se zasniva vaša obuka?“ Uputstvo za izradu programa bi takođe trebalo da ima detaljnija objašnjenja koja bi pomogla preciziranju elemenata programa (ishodi, primeri opštih i posebnih, materijal i oprema, kadar, prilagođenost iskustvu polaznika i sl.)
- *Zbirka dobrih primera* – na sajtu Agencije bi trebalo da se nađe baza kvalitetno pripremljenih i akreditovanih programa obuke JPOA koja bi mogla da bude od pomoći u izradi programa JPOA ubuduće;
- *Dalji razvoj standarda kvalifikacije*, koji bi olakšao pripremu programa obuka JPOA kao i ujednačavanje kriterijuma za procenu njihovog kvaliteta i izdavanje sertifikata; posebno je od značaja ujednačavanje broja sati sa realnim potrebama i stručni konsenzus o ovom pitanju;
- *Eksternost ispita za polaznike obuka JPOA* – pored unapređenja preciznosti i organizovanja provere ovlađanosti programom, postoji potreba za uvođenjem eksternog člana u ispitne komisije, što bi trebalo jasno formulisati i Pravilnikom JPOA (čl.5 i 6).
- Neophodno je još jasnije *precizirati standard za procenu kvaliteta predloženog programa obuke za akreditaciju* i pooštiti proceduru provere kvaliteta, uz dalji razvoj stručne mreže procenjivača i obezbeđenje transparentnosti ovih kriterijuma za sve aktuelne i buduće JPOA.

Literatura

Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (2015). Službeni glasnik RS, br. 89/2015.

Uputstvo za pisanje programa neformalnog obrazovanja odraslih za sticanje statusa Javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih. Službeni glasnik RS, br. 89/2015.

Obrazac za pisanje programa obuke javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih. http://azk.gov.rs/?page_id=75150#1595320793324-6e657bd0-c7e1

Usavršavanje kadrova JPOA za rad sa odraslima

1. Analiza zakonskih dokumenata i izveštaja

Relevantna zakonska dokumenta za oblast javno priznatih organizatora obrazovanja odraslih (u nastavku JPOA) propisuju uslove u pogledu kadra za ostvarivanje aktivnosti obrazovanja odraslih (član 7. Službeni glasnik RS, 2015; član 49. Službeni glasnik RS, 2020) među kojima su uslovi u pogledu ekspertize u oblasti programa i uslovi u pogledu kompetentnosti za obrazovni rad sa odraslima.

Zahtevi u pogledu ekspertize u oblasti programa definisani su relevantnim standardima kvalifikacije, kojima su precizirani zahtevani nivo i vrsta obrazovanja, i dužina radnog iskustva u određenom području rada za izvođače kako teorijske, tako i praktične nastave.

U skladu sa Pravilnikom o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (u nastavku Pravilnik), članom 7, predviđa se da JPOA u radnom odnosu moraju imati angažovan kadar u svojstvu: 1) izvođača programa obrazovanja odraslih (predavač, trener, voditelj, instruktor), a u osnovnim i srednjim školama nastavnika, koji imaju odgovarajuće obrazovanje i 2) stručnog saradnika – andragoga, psihologa i bibliotekara (Službeni glasnik RS, 2015). Ovi kadrovi, kako se propisuje, u roku od 6 meseci od sticanja statusa JPOA, dužni su da steknu stručne kompetencije u sledećim oblastima: 1) osnovni principi, karakteristike i stilovi učenja odraslih; 2) motivacija u učenju odraslih; 3) upravljanje obrazovnom grupom; 4) metode i tehnike interaktivnog obrazovnog rada sa odraslima; 5) metode i tehnike procene postignuća polaznika; 6) planiranje, organizacija i individualizacija obrazovnog procesa uključujući i osobe sa invaliditetom; 7) evaluacija obrazovnog procesa.

Od ove obaveze usavršavanja izuzeti su, prema Pravilniku, kadrovi koji imaju formalno obrazovanje iz oblasti andragogije ili dokaze o stečenim stručnim kompetencijama u gore navedenim oblastima (član 7, Službeni Glasnik RS, 2015).

Program stručnog usavršavanja u skladu sa članom 7 Pravilnika o JPOA, namenjen izvođačima programa obrazovanja odraslih razvio je i realizuje Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu (IPA).

Svaki od modula traje 16 sati, raspoređenih u 2 dana, od kojih se prvi realizuje kroz obuku, a drugi kroz vođeno samostalno učenje. Maksimalni predviđeni broj učesnika je 20. Zainteresovani učesnici se prijavljaju putem obrasca koji je objavljen na sajtu IPA³.

Dokaz o stečenim stručnim kompetencijama kadar JPOA pribavlja na osnovu potvrde dobijene u okviru procesa priznavanja prethodnog znanja, koju izdaje strukovno udruženje – Društvo andragoga Srbije (DAS).

Uprkos ovim odrednicama, kao i uspostavljenom sistemu obuka i priznavanja prethodno stečenih stručnih kompetencija kadra JPOA, dostupni podaci i trendovi predstavljeni u

³ https://www.f.bg.ac.rs/instituti/PEA/programi_strucnog_usavrsavanja#page

Izveštaju o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2019. godini (Izveštaj GPOO, 2019) pokazuju da stanje u praksi odudara od propisanog. Reč je o sledećim pokazateljima:

- veliki broj JPOA nema obučen kadar za izvođenje programa obrazovanja odraslih;
- u okviru iste JPOA obučen je kadar angažovan za izvođenje samo pojedinih akreditovanih programa organizacije;
- veći broj obučenih kadrova je stekao kompetencije iz prva tri modula, dok je manja zastupljenost obučenog kadra iz oblasti ostalih modula;
- veliki broj JPOA tek je na početku procesa obučavanja kadra za obrazovni rad sa odraslima.

Na osnovu podataka organizatora programa stručnog usavršavanja, IPA, u periodu od 2017. do 2020. godine 1021 angažovani saradnik za izvođenje programa obrazovanja odraslih kod JPOA je prošao kroz neki od modula stručnog usavršavanja, pri čemu je raspodela polaznika prema modulima (Tabela 1) u saglasju sa tendencijom uočenom u Izveštaju GPOO 2019 koja govori o većoj obučenosti kadra u oblastima prvih modula.

Tabela broj 1: Ukupan broj polaznika stručnog usavršavanja prema modulima za period od 2017. do 2020. godine

Modul	Ukupan broj polaznika
Modul I	170
Modul II	185
Modul III	122
Modul IV	132
Modul V	142
Modul VI	127
Modul VII	143

2. Analiza rezultata procena sistema i prakse usavršavanja kadra od strane predstavnika JPOA, socijalnih partnera i aktera

Priklupljanje podataka o JPOA putem pripremljenog protokola, koje je organizovano tokom sastanaka sa njihovim predstavnicima u Beogradu i Leskovcu (fokus grupe) u periodu oktobar-novembar 2020, kao i elektronskim putem, usled poteškoća izazvanih razvojem epidemiološke situacije, sadržalo je i podatke o usavršavanju kadrova koji realizuju njihove akreditovane obuke. Odeljakom III ovog Protokola, obuhvaćene su informacije o broju kadrova i udelu onih koji su pohađali gore navedene module, kao i procene kvaliteta obuka.

2.1. Proces i pitanja stručnog usavršavanja kadra JPOA

Na osnovu dostupnih podataka dobijenih od strane članova JPOA obuhvaćenih uzorkom ovog istraživanja, uz uvažavanje da nisu sve organizacije pružile potpune podatke, u 24 JPOA od kojih su dobijeni podaci nema nijedne organizacije čiji su svi saradnici prošli svih sedam modula za usavršavanje za obrazovni rad sa odraslima. Nadalje, kod manje od polovine

organizacija (10) samo pojedini članovi su prošli svih sedam modula, u slučaju 6 organizacija svi ili pojedini saradnici su prošli samo neki od modula, dok kod čak trećine ispitivanih organizacija (8) niko od saradnika nije prošao nijedan od modula.

Kada je reč o saradnicima koji nisu morali da prolaze module jer su prošli proces priznavanja kompetencija od strane strukovnog udruženja andragoga, podaci pokazuju da mali broj organizacija obuhvaćenih uzorkom ima ovakve saradnike – od 18 organizacija koje su popunile ovaj segment upitnika samo 5 organizacija ima ovakve saradnike, a ukupan broj saradnika kojima su priznate kompetencije je 15. O uočenom malom broju kandidata u ovom procesu govore i podaci dobijeni od strukovnog udruženja andragoga (DAS), prema kojima se do sada ukupno 25 kandidata prijavilo za proces potvrđivanja stručnih kompetencija za rad sa odraslima.

Sumirani rezultati procene kvaliteta obuka u svim ponuđenim aspektima, prikazani su u Tabeli 2:

Tabela broj 2: Procene predstavnika JPOA o elementima i aspektima kvaliteta modula

Elementi i aspekti modula	Procene predstavnika JPOA
Dostupnost informacija o modulima	Samo jedan od učesnika procenjuje da je informacija nedovoljno i da bi trebalo da se upute direktno ka ustanovama. Ostale procene su povoljne i govore o zadovoljstvu predstavnika JPOA ovim aspektom.
Uvažavanje predznanja i iskustva polaznika modula	Prema mišljenju jednog predstavnika ove su karakteristike polaznika nedovoljno uvažene, dva smatraju da su delimično, dok ostali govore o visokom stepenu uvažavanja predznanja i iskustva polaznika tokom realizacije modula.
Odabir tema koje se realizuju kroz module	Većina procena govori o zadovoljstvu odabranim temama, dok ostali predlozi idu u sledećem pravcu: <ul style="list-style-type: none"> • Treba dodati modul ili u okviru modula uključiti vođenje dokumentacije; • Uzeti više u obzir praktična iskustva na terenu.
Broj tema koje se realizuju kroz module, odnosno broj modula	Svi učesnici osim jednog smatraju da je broj tema adekvatan. Jedan odgovor sadrži predlog da se smanji broj tema.
Dužina trajanja jednog modula	Jedan predstavnik JPOA smatra da je trajanje modula predugo, jedan pak da nedovoljno traju, dok se ostali slažu da je trajanje adekvatno planirano.
Deo modula sa voditeljima	Ovaj segment se odnosi na prvi dan obuke, koji se odigrava „uživo“. Voditelji obuka i ukupna realizacija ovog dela ocenjeni su visoko pozitivno, kako kroz pisane komentare tako i kroz razgovor tokom fokus grupe.
Deo modula – domaći rad	Ovaj deo se takođe pozitivno procenjuje, uz naznaku da je poteškoća bilo na početku ili zbog kratkog trajanja prvog dela obuke. Generalno, procena je da ovaj zadatak nije previše zahtevan i da je u principu dobro osmišljen s obzirom na polaznike.
Povratne informacije za domaći rad	Polaznici su povratnim informacijama umereno zadovoljni, s obzirom na to da su ih obično dobijali samo ukoliko je rad trebalo korigovati.
Sadržaji modula	Ovim aspektom obuka polaznici su očigledno zadovoljni, posebno sadržajima koji nisu bili uključeni u njihovo prethodno formalno ili neformalno obrazovanje (npr. motivacija).

Način rada (oblici, metode, tehnike...)	Zadovoljstvo polaznika, na osnovu procena kako u upitnicima tako i u diskusiji na fokus grupama, načinom rada, oblicima, metodama i tehnikama prenošenja znanja procenjuje se na visokom nivou i ovo je jedan od najpovoljnije procenjenih aspekata sudeći po ukupnim odgovorima.
Rad voditelja koji realizuju module	Angažman saradnika koji realizuju module procenjuje se kao profesionalan i uspešan, predan i saradljiv. Odgovori u ovom domenu takođe pokazuju visoko zadovoljstvo učesnika.
Period za koji vaši saradnici moraju da završe sve module	Odgovori u ovom delu pokazuju raznolikost, kako zbog različitih procena (od „adekvatan“ do „katastrofa“), tako i zbog neobaveštenosti (godinu dana; mesec dana) ili nerazumevanja na šta se pitanje odnosi (moraju da završe u 2021, i sl.)
Finansijska sredstva potrebna za pohađanje sedam modula	U ovom domenu takođe su pružani raznovrsni odgovori – od navođenja izdvojene sume do procene da je skupo, posebno kada ima više saradnika i kada nema pomoći lokalne uprave ili donatora (npr. GIZ).
Količina (novo)naučenog	Procene u celini govore o tome da su obuke pružile nova znanja, u zavisnosti od prethodnog iskustva polaznika. Teorijski deo se procenjuje povoljnije nego povezivanje sa praktičnim aspektima, odnosno specifičnostima pojedinih područja u kojima JPOA pruža obuke.
Korisnost naučenog za realizaciju obuka sa odraslim polaznicima	Među procenjivačima ovde postoji visoka saglasnost da su obuke pružile veoma korisna i neophodna znanja o pristupu odraslim učenicima, te da su ta znanja od velikog značaja za predavače prilikom izvođenja obuka.

Kako u upitnicima, tako i u izjašnjavanju tokom fokus grupe, **predstavnici JPOA uglavnom imaju predloge koji se odnose na dva aspekta:**

- **Predlozi novih obuka:** u većini slučajeva oni se kreću oko unapređenja korišćenja novih tehnologija u učenju i online učenja, kao i oko vođenja dokumentacije, kako je u prethodnoj tabeli (Tabela 2) već naznačeno;
- **Akcent na praktičnim aspektima:** ovde se uglavnom očekuju prilagođavanja obuka u dva pravca: podrška u prilagođavanju obuka različitim kategorijama polaznika (npr. nedovoljno pismeni) ili tešnje povezivanje sa praktičnim elementima pojedinih specifičnih područja u kojima JPOA vrši obuke.

Kako pokazuje sažeti pregled i osvrt na odgovore predstavnika JPOA, kako kroz upitnike tako i u neposrednoj diskusiji tokom fokus grupe, među njima, odnosno njihovim kolegama izvođačima obuka koji su pohađali module, postoji visoka saglasnost da su moduli kvalitetno realizovani i dobro osmišljeni u pogledu sadržaja, načina rada i efekata – u smislu novostećenih znanja i iskustava, kao i prilagođenosti obuka iskustvu i predznjanju polaznika. *Mogućnosti za unapređenja postoje u domenu dostupnosti informacija (neposrednije i direktnije obaveštavanje zainteresovanih organizacija), kao i pružanju povratnih informacija o urađenom zadatku.*

Postoji očigledna potreba za tešnjim povezivanjem praktičnih elemenata iz domena pojedinih područja rada sa sadržajem obuke. Jedno od rešenja vidi se u obučavanju jednog stručnjaka iz JPOA, koji bi onda, kao stručnjak iz određene profesije i kao kompetentan za obučavanje odraslih, mogao da lakše, prema procenama, poveže teorijska sa praktičnim znanjima. Ovaj aspekt je tesno povezan sa procenom većine JPOA da je obuhvat svih saradnika svim modulima zahtevan i vremenski i finansijski i predlogom da ih jedan saradnik koji je prošao module interno usavršava. Svi sastanci i fokus grupe korišćeni su kao prilika da se predstvincima

JPOA pojasni da je moguće da i druge organizacije organizuju usavršavanje kadrova, ali da je neophodno da te obuke budu akreditovane i prate standarde koji su Pravilnikom propisani.

Najveće zadovoljstvo učesnika u odnosu na kvalitet modula pokazano je kada je reč o radu voditelja, a s tim u vezi i sa načinom realizacije obuka.

Analiza kvaliteta usavršavanja kadrova za realizaciju akreditovanih obuka, u skladu sa planiranim modulima, vršena je i na osnovu sledećih izvora: 1) rezultata razgovora članova projektnog tima sa predstavnicima socijalnih partnera: Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (MPNTR, Mirjana Milanović i Vesna Fabian); Privredna komora Srbije (Mirjana Kovačević); Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (Ivana Gajić, Milica Janačković); Nacionalna služba za zapošljavanje (Ilija Knežević i Neda Milanović); Unija poslodavaca Srbije (Svetlana Budimčević i Ivan Kovačević); Srpsko udruženje institucija za obrazovanje odraslih (Žaklina Bogavac); Agencije za kvalifikacije (Agencija) i Zavoda za unapređenje vaspitanja i obrazovanja (ZUOV) kao i 2) rezultata sastanka sa timom IPA i Društva andragoga Srbije (DAS) angažovanim na razvoju i realizaciji modula za usavršavanje kadrova, odnosno priznavanju prethodnih kompetencija izvođača obuka. Sastanci su obavljeni u direktnom kontaktu ili onlajn, tokom decembra 2020 i januara 2021.

Na osnovu pređašnjeg iskustva u procenama kvaliteta programa i usavršavanja kadrova JPOA, predstavnik ZUOV (Gojko Banović) iznosi posebno sledeće predloge:

- Unapređenje promovisanja ovih obuka od strane organizatora (IPA);
- Uvesti dodatne obuke kadrova za pisanje programa obuka, na osnovu čega bi oni stekli veću samostalnost, a i umeće u tome.

Prema viđenju predstavnika Agencije (Tatijana Glišić), bilo bi neophodno izraditi standard kompetencija za izvođače obuka JPOA. Imajući u vidu poteškoće oko obuhvata kadra svim modulima obuke, kao i njihovu visoku fluktuaciju unutar JPOA, takođe se predlaže da andragog, kao stručnjak za obrazovanje odraslih zaposlen u JPOA, preuzeme organizovanje i realizaciju ovih modula. Prema viđenju predstavnika Srpskog udruženja institucija za obrazovanje odraslih, ova bi delatnost takođe pre svega trebalo da bude u nadležnosti andragoga kao saradnika u JPOA.

Prema viđenju predstavnika MPNTR, osnaživanje kadra bi trebalo da bude podržano od strane državnih institucija ili donatora, odnosno projekata, dok se ne osnaže i dok se ne postigne standard kvaliteta u izvođenju obuka JPOA.

Sa predstavnicima IPA tima, kao autorima i izvođačima obuka unutar modula, posebno je diskutovano o sledećim aspektima:

- **Tematski:** U odnosu na predviđene module Pravilnikom, kako je prikazano u prvom delu ovog Izveštaja, teme modula su neznatno prekomponovane (modul 3: individualizacija izostavljena, a dodata evaluacija i 7, individualizacija ovde kao samostalna tema) tako da budu smislenije organizovane, a pridodat modul 8 koji nije obavezan zasnovan je na proceni da je razvoj programa od značaja za izvođače – kako su napominjali i sami predstavnici JPOA i socijalnih partnera (ZUOV). Takođe, s obzirom na predlog samih predstavnika JPOA da se uvedu i obuke koje razvijaju kompetencija za digitalno podučavanje, članovi tima IPA reaguju sa odobravanjem, predlažući obuku u aspektima

mogućnosti obrazovanja u online okruženju kao i metode i tehnike rada sa polaznicima u online nastavi.

- **Prilagođavanje prethodnim znanjima i iskustvima:** Tesno vezano sa sadržajima modula i potrebnim sadržajima, jeste i pitanje predznanja i prethodnog iskustva polaznika: dok oni koji nisu imali prethodna iskustva imaju očiglednu potrebu za usavršavanjem u didaktičkim kompetencijama, dotle oni sa iskustvom (pretežno nastavnici) imaju nedostatak znanja i vještina u pogledu planiranja i utvrđivanja obrazovnih potreba. Takođe, ove se potrebe pokazuju i kroz izradu njihovih *domaćih zadataka* (drugi dan obuke), gde se pokazuje nedostatak znanja i iskustva u prethodno navedenim oblastima, kao i u definisanju ishoda u izradi programa obuke, s obzirom da su u formalnom obrazovanju više usmereni ka obrazovanju orijentisanim ka sadržajima nego ka kompetencijama. Ističe se takođe da i kod onih sa iskustvom preovlađuje pedagoško a ne andragoško iskustvo i nedostatak poznavanja odraslih kao učenika. Prema mišljenju tima IPA, domaći zadaci su dobro osmišljeni i postojeći model bi trebalo zadržati, uz predlog da se, u skladu sa promenama u načinu rada drugog dana, uvede odbrana domaćih zadatka u online okruženju. Kriterijum za procenu domaćih zadatka bi trebalo pooštiti, a predlaže se da polaznik može samo jednom korigovati svoj rad u skladu sa povratnom informacijom koju dobije od voditelja obuke.
- **Povezivanje teorijskog rada sa praktičnim iskustvom i specifičnošću područja rada** – na osnovu povratne informacije od predstavnika JPOA diskutovano je ovo pitanje i mogućnosti unapređenja obuka u tom pravcu. Kako procenjuje tim IPA, svi voditelji obuka ulažu posebni napor da sadržaje povežu sa što više konkretnih primera iz prakse izvođača, vezanih za specifično područje rada kojem pripadaju njihove obuke. Poteškoće se javljaju usled heterogenosti područja i mogućnosti pojedinih modula da se ovo povezivanje izvrši što uspešnije.
- **Broj polaznika obuke** – predviđeno je da na obukama bude do 20 polaznika. Javlja se često problem okupljanja dovoljnog broja polaznika pa stoga i čekanja sa realizacijom modula. Predložena poboljšanja idu u pravcu organizovanja obuka dva puta godišnje i korišćenja mogućnosti online podučavanja, koje ima nedostatke u delovima koji zahtevaju sticanje praktičnih vještina.
- **Trajanje obuka i standard kvaliteta** – Postoji potreba da se jasno definiše standard kompetencija izvođača obuka kao i minimalni broj sati – predloženo je 100 – za njihovo usavršavanje. Neophodno je postaviti jasne uslove za organizatore i realizatore ovih programa.
- **Usavršavanje kao preduslov za akreditaciju** – Važno je pojasniti i poštovati uslov da JPOA moraju imati obučene saradnike u roku od 6 meseci, kako je Pravilnikom i propisano. Ukoliko ne ispune uslove po pitanju ove stavke, predlog je da im se ukine akreditacija za taj određeni program čiji izvođači nemaju ovaj preduslov. U tom smislu, predloženo je da postoji *uslovni status JPOA* – da se u Pravilniku precizira da organizacije/škole mogu dobiti uslovni status JPOA, dok ne ispune kriterijume po pitanju usavršavanja kadrova za rad sa odraslima (u narednih 6 meseci).
- **Motivacija polaznika** – neophodno je raditi na povećanju motivacije većine polaznika modula, koji ih doživljavaju više kao prisilu.
- **Transparentnost modula** - kako su i predstavnici JPOA i socijalnih partnera naveli da bi ovaj aspekt trebalo poboljšati, članovi IPA tima predlažu da se transparentnost modula

poveća kroz njihovu prisutnost na sajtu Agencije za kvalifikacije - dobro kreirana informacija koja će stajati uz Pravilnik o JPOA i sve druge informacije o akreditaciji (1) obrazac i (2) lista materijala i treći materijal – (3) obuke koje su obavezne i katalog akreditovanih obuka. Na taj način povećaće se transparentnost obuka koje organizuje IPA, ali i svih drugih akreditovanih obuka za usavršavanje kadrova za obrazovni rad sa odraslima.

2.2. Procedura priznavanja prethodno stečenih stručnih kompetencija za rad sa odraslima

Posebna pažnja u okviru analize stanja i usklađenosti stručnog usavršavanja kadra JPOA sa predviđenim i potrebnim procedurama, posvećena je priznavanju prethodno stečenih stručnih kompetencija izvođača obuka u JPOA. U nastavku su sumirani rezultati analize uspostavljene procedure, kao i razgovora sa predstavnicima DAS o iskustvima u njenom sprovođenju i potrebama za poboljšanjima.

DAS:

- propisuje standard i procedure potvrđivanja stručnih kompetencija za rad sa odraslima;
- vrši proces priznavanja;
- izdaje potvrdu kojom se dokazuje da je kandidat (predavač, trener, voditelj) stekao stručne kompetencije za rad u obrazovanju odraslih, a koje se odnose na sledeće oblasti: osnovni principi, karakteristike i stilovi učenja odraslih; motivacija u učenju odraslih; upravljanje obrazovnom grupom; metode i tehnike interaktivnog obrazovnog rada sa odraslima; metode i tehnike procene postignuća polaznika; planiranje, organizacija i individualizacija obrazovnog procesa uključujući i osobe sa invaliditetom; evaluacija obrazovnog procesa.

Standard za potvrđivanje stručnih kompetencija za rad u obrazovanju odraslih

Standard za potvrđivanje stručnih kompetencija za rad u obrazovanju odraslih (objavljen na sajtu DAS-a⁴) obuhvata elemente i indikatore na osnovu kojih DAS vrši procenu programa andragoškog obrazovanja koje je kandidat savladao, a koji se odnose na:

1. Ustanove, institucije, udruženja, organizacije, privredna društva koja su realizovala program andragoškog obrazovanja
2. Autore programa andragoškog obrazovanja
3. Realizatore programa andragoškog obrazovanja
4. Trajanje programa andragoškog obrazovanja
5. Ciljeve, ishode i sadržaj programa andragoškog obrazovanja, predstavljene za svaku od kompetencija koje se potvrđuju.

Po pitanju potencijalne potrebe za unapređivanjem standarda u cilju unapređivanja kvaliteta procesa potvrđivanja stručnih kompetencija za rad sa odraslima, članovi DAS-a mišljenja su da su elementi standarda i njihovi indikatori dobro postavljeni i da nije potrebno preuzimati dalje izmene.

⁴ <http://andragog.org/potvrdjivanje-strucnih-kompetencija-za-rad-sa-odraslima/>

Procedure i proces potvrđivanja stručnih kompetencija za rad sa odraslima

U svom radu DAS se oslanja na tri procedure – procedura prijavljivanja (dostupna na sajtu DAS-a⁴), interna procedura koja se odnosi na principe objektivnog procenjivanja i pravila, i procedura vezana za izdavanje sertifikata. U vezi same procedure prijavljivanja, kandidati kao dokaz o stećenim kompetencijama treba da prilože dokumentaciju iz koje se nedvosmisleno može utvrditi da su uspešno savladali programe stručnog usavršavanja iz oblasti andragoškog obrazovanja, i da ti programi ispunjavaju postavljene standarde. Na osnovu podataka dobijenih od članova DAS-a identifikovano je nekoliko problema u proceduri prijavljivanja i potvrđivanja kompetencija:

1. Prema postojećoj proceduri, kandidati bi trebalo da uplate sredstva prilikom prijave, a u slučaju da ne ispunjavaju uslove DAS treba da izvrši povraćaj novca. Ovakva procedura pokazala se kao neefikasna u praksi, zbog čega je uspostavljena interna procedura, prema kojoj se sredstva uplaćuju nakon povratne informacije, a pre izdavanja sertifikata.
2. Drugi problem odnosi se na neadekvatnu i nepotpunu dokumentacija koju dostavljaju kandidati, a koja proističe iz nedovoljnog razumevanja kandidata koji su konkretni dokazi za svaku od propisanih kompetencija i koja se javlja kao posledica nedostatka ovih dokaza/dokumenata (poput plana i programa obuke koji su ranije završili). U vezi sa tim, podaci dobijeni od DAS-a ukazuju na to da postoje slučajevi nepriznavanja kompetencija usled neusklađenosti završenih programa sa propisanim standardima (na primer, neusklađenost sa standardom u trajanju programa - završeni program je trajao 8 sati, a propisani standard je 16 sati; neadekvatne teme, neusklađene sa opisom kompetencija u standardu).
3. Sledeći uočeni problem odnosi se na nedovoljno razumevanje kriterijuma ranije završenih obuka koje vode potvrđivanju stručnih kompetencija za rad u obrazovanju odraslih od strane potencijalnih kandidata, o čemu svedoče brojna pitanja upućena DAS-u, poput „Šta za organizaciju znači ako ima andragoga, da li je u tom slučaju u redu da ih andragog obučava i da se pošalju programi tih obuka?“, „Ako odslužaju akreditovane obuke, da li je to dovoljno?“ i slično.
4. Još jedno od često upućivanih pitanja od strane JPOA tiče se mogućnosti realizacije akreditovanih obuka pre nego što su treneri verifikovani za obrazovni rad sa odraslima.

Poslednja tri uočena problema govore o nedovoljnoj transparentnosti i jasnoći informacija o procesu potvrđivanja stručnih kompetencija za rad u obrazovanju odraslih. O tome svedoče i podaci dobijeni od članova JPOA. Članovi JPOA prepoznaju i ističu potrebu za priznavanjem prethodnog obrazovanja i prakse i mišljenja su da su njihov prethodni obrazovni rad i stručno usavršavanje nedovoljno uvaženi (na primer, među uvidima od JPOA pojavilo se: *neuvažavanje prethodnog rada i licenci za rad, u smislu da su izvođači programa već prošli neke obuke sličnog sadržaja, da poseduju sertifikat ili potvrdu, a da im se one ne računaju u procesu akreditacije; što više nastavnika srednje škole trebalo bi da dobije potvrde o stručnim kompetencijama za rad sa odraslima, jer smo u zakonskoj obavezi da se kontinuirano stručno usavršavamo i dobijamo određeni broj bodova i poena svake godine, velika većina nastavnika smatra da su odrasli i naši učenici sa 17 i 18 godina koje uspešno osposobljavamo za svet rada isti, pa ne bi trebalo praviti razliku*). Dok istaknuta potreba za priznavanjem prethodnog iskustva u praksi i usavršavanju ukazuje na nedovoljno prepoznavanje postojanja ove mogućnosti u sistemu JPOA, mišljenje o nedovoljnem uvažavanju ukazuje na nedovoljnu upoznatost potencijalnih kandidata sa standardima kompetencija za rad sa odraslima.

Oblasti stručnih kompetencija za rad u obrazovanju odraslih

Na osnovu podataka od članova DAS-a, najčešće se kandidati prijavljuju za istovremeno priznavanje kompetencija iz više oblasti. Pri tome najmanje je bilo zahteva iz oblasti individualizacije rada sa odraslima, za koju kandidati pokazuju i najmanju zainteresovanost i često nemaju dokaze. Najviše zahteva je za oblast metoda i tehnika interaktivnog rada sa odraslima (u kojoj je i najviše potvrđenih kompetencija).

3. Međunarodna saradnja – mogućnosti za stalno stručno usavršavanje kadra JPOA

Na osnovu upitnika upućenog predstavnicima JPOA, po pitanju kontinuiranog usavršavanja saradnika za rad sa odraslima izvan organizacije, više od polovine JPOA koje su pružile podatke (14 od 24) procenjuje da imaju visoko razvijen ili razvijen ovaj segment, dok su procene još povoljnije kada je reč o zastupljenosti usavršavanja unutar organizacije (od 26 organizacija 20 procenjuje da ima visoko razvijen ili razvijen ovaj segment).

Razvijenosti kontinuiranog usavršavanja saradnika idu u prilog i druge mogućnosti koji im stoje na raspolaganju, pre svega od međunarodnih organizacija aktivnih i na nacionalnom nivou. U sklopu projekata i aktivnosti ogranka i kancelarija međunarodnih organizacija, kontinuirano su i najčešće besplatno, dostupni programi namenjeni ne samo nastavnicima u formalnom, već i edukatorima i izvođačima programa u neformalnom obrazovanju odraslih. Među aktuelnim programima Kancelarije Tempus u Srbiji i EPALE platforme, posebno bi mogle biti zanimljive obuke, vebinari, online konferencije i publikacije kao izvori i oblici stručnog usavršavanja i za kadar JPOA. U 2020. godini, među takvim programima odvijali su se, npr. online obuka „Razvoj digitalnih kompetencija i upotreba IKT alata u radu sa odraslim polaznicima“ i seminari za sprovođenje aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja – upravo oblasti koje predstavnici JPOA navode među potrebnim za svoje izvođače obuka.

Osim pomenutih oblika, važno je naglasiti i potencijal međunarodne saradnje u vidu studijskih poseta za kontinuirano usavršavanje kadra JPOA. Posete zemljama sa razvijenim sistemom neformalnog obrazovanja odraslih vide se kao mogućnost deljenja primera dobre prakse, podsticaja ka novim idejama za dalji razvoj sistema u našoj zemlji, kao i prilika za razvoj kompetencija angažovanih saradnika. Mogućnosti za studijske posete, a pre svega odlaznu mobilnost (učesnici se šalju na period mobilnosti u partnersku ustanovu u drugoj zemlji) dostupne su putem Erasmus+ projekata mobilnosti. Projekti mobilnosti obuhvataju obučavanje kadra u oblasti obrazovanja odraslih, u vidu učestvovanja na kursevima i događajima stručnog usavršavanja u inostranstvu i/ili u vidu posmatranja na radnom mestu. S tim u vezi, u 2020. održana je radionica za pisanja projekata mobilnosti i strateških partnerstava u okviru Erasmus+ programa, čiji je cilj upravo bio unapređivanje kompetencija zaposlenih u obrazovanju u oblasti sprovođenja projekata i uspostavljanja međunarodne saradnje (*Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini*).

4. Zaključci i preporuke

Imajući u vidu perspektive predstavnika JPOA, socijalnih partnera kao i timova IPA i DAS, izražene kako kroz popunjavanje upitnika tako i u neposrednoj komunikaciji (fokus grupe ili online sastanci) sa članovima projektnog tima, izdvajaju se sledeći zaključci, kada je reč o usavršavanju kadra kao i priznavanju njihovih prethodno stečenih kompetencija:

- Najveće zadovoljstvo predstavnici JPOA pokazuju kada je reč o radu voditelja i načinu realizacije obuka; izražena je potreba za još tešnjim povezivanjem sadržaja obuke sa praktičnim aspektima područja rada;
- Potreba za veću dostupnost informacija o modulima izražena je od strane JPOA, ali i socijalnih partnera i tima IPA;
- Potrebe za tematskim osveženjem modula idu u pravcu obuke za razvoj programa, podučavanje u online okruženju, utvrđivanje obrazovnih potreba, karijerno vođenje i sl. Kako se predlaže, budući programi obuke bi trebalo da su još preciznije zasnovani na utvrđenim potrebama i da budu organizovani tako da se izbegnu preklapanja sa drugim zakonskim odredbama (npr. u slučaju obuke za osobe sa invaliditetom što je definisano pravilnicima u drugim oblastima);
- Postoji potreba za izmenama u načinu realizacije drugog dana obuke, u pravcu neposredne podrške učesnicima i vođenja kroz izradu zadatka, korišćenjem digitalnih tehnologija;
- Postoji nesklad između Pravilnikom predviđenog preuslova za JPOA, da svi saradnici moraju steći andragoške kompetencije u roku od 6 meseci najkasnije, od sticanja statusa JPOA i prakse;
- Standard kompetencija za izvođače obuka JPOA nije precizno definisan;
- Primećeni raskorak između zahtevanog profila izvođača programa obrazovanja odraslih angažovanih kod JPOA i realnog stanja u praksi ukazuje na potrebu daljeg razmatranja i unapređenja ovog segmenta JPOA programa, u cilju međusobnog usklađivanja zahteva za kompetentnošću izvođača programa, i potreba i mogućnosti JPOA, a u krajnjem cilju unapređivanja kvaliteta akreditovanih programa;
- Postoji potreba za preciznim definisanjem uslova i standarda kada je reč o organizatorima obuke za izvođače JPOA, koju sada u skladu sa standardima obavlja samo IPA; neophodno je pojasniti da ove obuke, ukoliko se izvode interna, moraju biti akreditovane, u skladu sa standardima, što podrazumeva određen sadržaj, broj sati i adekvatan kadar.

Polazeći od ovih glavnih trendova, oko kojih se slažu svi učesnici fokus grupa, istraživanja i sastanaka, kao i od analize relevantnih zakonskih i drugih dokumenata obavljene tokom projekta, projektni tim predlaže sledeća rešenja za unapređenje stanja u domenu usavršavanja kadra JPOA:

1. *Standard kompetencija i obuka JPOA:* neophodno je unaprediti delove Pravilnika o JPOA u segmentima koji se odnose na: precizan standard kompetencija izvođača obuka kod JPOA; broj sati koji čini minimum stručnog usavršavanja; obučenost kadra predviđenim programom modula kao neophodan preuslov za akreditaciju; prava i obaveze organizatora stručnog usavršavanja za kadar JPOA. Po pitanju kompetentnosti kadrova za obrazovni rad

sa odraslima, dat je predlog da dokaz o ispunjenosti ovih uslova mora biti deo dokumentacije koju JPOA prilaže, pa je tu stavku neophodno dodati u formular za prijavu.

2. *Predložena struktura i trajanje modula za usavršavanje kadrova za rad u obrazovanju odraslih:*
 - Uvođenje uvodnih modula (3 modula u trajanju od po 16 sati) koje je neophodno završiti do sticanja statusa JPOA;
 - U roku od godinu dana od stečene akreditacije izvođači bi trebalo da završe još 4 modula po 16 sati (ukupno: 64). To znači da bi se standard postavio na 100 sati za prvih godinu dana;
 - Tokom preostale 4 godine (period trajanja akreditacije je 5 godina), izvođači obuka JPOA su dužni da na godišnjem nivou ostvare najmanje još po 16 sati obuke (ukupno 64 sata).
3. *Tematski i organizacioni elementi modula:* pored pomenutih prilagođavanja drugog dana obuke i preciziranja kriterijuma za domaće zadatke i prolaznost polaznika, što uključuje i kontinuiranu povratnu informaciju od strane voditelja obuka, neophodno je, u skladu sa izraženim potrebama i gore navedenim predlozima mogućih tema obuka (a posebno potrebom da obuka za razvoj programa i analizu potreba budu obavezni za kadar JPOA) predložiti programe dodatnih obuka i uvrstiti ih u ponudu za JPOA.
4. *Transparentnost:* u saradnji sa socijalnim partnerima, a pre svega institucijama odgovornim za akreditaciju JPOA, unaprediti dostupnost informacija o modulima, ne samo na sajтовima (IPA, Agencije za kvalifikaciju i sl.), već i kroz direktnu komunikaciju sa aktuelnim i budućim JPOA (sastanci, skupovi, aktivnosti Privredne komore i drugih socijalnih partnera kao i samih JPOA). Bilo bi korisno ustaviti neku vrstu Foruma JPOA (na sajtu Agencije, npr) a kada je moguće i u okviru sastanaka uživo, na kojima bi učesnici mogli da razmenjuju informacije i iskustva, posebno JPOA koje već duže imaju taj status sa novozainteresovanim ili skoro akreditovanim organizacijama. Takođe, intenzivnija medijska promocija ovih aktivnosti bila bi od značaja i informacije na taj način doprle do šireg auditorijuma, u geografskom i svakom drugom smislu.
5. *Procedure u vezi sa priznavanjem prethodno stečenih kompetencija kadra JPOA:* Promena procedure u delu uplate sredstava prilikom prijave kandidata, kako je sugerisano u analizi stavova DAS, stavka 1.
6. *Međunarodna saradnja:* U skladu sa prepoznatim potencijalom i prilikama za kontinuirano stručno usavršavanje kadra JPOA kroz programe i projekte u okviru međunarodne saradnje, predlaže se intenzivnije informisanje kadra JPOA o ovim mogućnostima i njihovo korišćenje, što će doprineti kvalitetu njihovog budućeg rada i realizacije obuka.

Literatura

Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih

Polaznici obuka za odrasle

Sticanje uvida u različite karakteristike krajnjih korisnika neformalnog obrazovanja odraslih – polaznika obuka za odrasle, predstavlja još jedan resurs za saznavanje kvaliteta neformalnog obrazovanja odraslih i važna je karika za njegovo unapređivanje, posebno imajući u vidu činjenicu da je ovaj sistem u velikoj meri svojom svrhom usmeren ka polaznicima, i viđen kao sistem koji bi trebalo da doprinese zapošljavanju i zapošljivosti (Pejatović i Orlović-Lovren, 2014).

Izvori preko kojih su prikupljeni podaci o polaznicima obuka za odrasle i koji su procenjeni kao relevantni jesu:

- a) Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini i Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu (Predlog) koji pružaju uvid u statističke pokazatelje i tendencije;
- b) Odabrana naučno-stručna literatura koja pruža uvid u rezultate teorijsko-empirijskih istraživanja vezanih za polaznike stručnih obuka za odrasle;
- c) Rezultati istraživanja sprovedenih u okviru ovog Projekta, a koji se odnose i na analizirane razgovore sa predstavnicima relevantnih institucija, analizirane programe obuka i analizirane upitnike dobijene od članova JPOA.

Pre sticanja detaljnijeg uvida u nešto kompleksnije karakteristike polaznika obuka za odrasle, važno je osvrnuti se na podatke koji su vidljivi iz Izveštaja o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini (u daljem tekstu: Izveštaj GPOO 2020) i Godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu (u daljem tekstu: GPOO 2021). Planirani broj kandidata za 2021. godinu je 7440 (Prilog 5. GPOO 2021). Pored ovog podatka, važno je ukazati i na neke tendencije, ako se kao varijabla u obzir uzme i oblast obučavanja. U tom smislu, uočava se nekoliko tendencija. Pre svega, primećuje se da veliki rasporak u planiranom broju kandidata postoji između pojedinačnih obuka (za neke obuke planirano je do 10 kandidata – pa čak za neke i 1, za neke je planirano oko 100 kandidata, a ima slučajeva pojedinih obuka kod kojih je planirano na primer 350, 500 kandidata, pa čak i 1200 kandidata u slučaju jedne obuke). Dalje, analizirajući tendencije u broju kandidata prema oblastima, uočava se da su obuke kod kojih je planiran najveći broj kandidata (npr. 100, 150, 200, 350, 500, 1200) iz oblasti primene mera bezbednosti i zdravlja na radu, i par obuka iz raznovrsnih oblasti; obuke kod kojih je planiran najmanji broj kandidata pripadaju raznovrsnim oblastima (nema uočenih tendencija). Jedan od interesantnih podatka, dolazi sa analiziranjem obuka za mere bezbednosti i zdravlja na radu, a to je da iako je najveći broj obuka kod kojih je planiran najveći broj kandidata iz ove oblasti, među planiranim obukama iz ove oblasti ipak se nailazi i na one kod kojih je planiran mali/manji broj polaznika (npr. 8, 10...).

Dok je planirani broj kandidata za 2020. godinu iznosio 4834, broj kandidata koji je uspešno završio obuke je 2508⁵. Kada je reč o Izveštaju GPOO 2020 i razlici između planiranog i realizovanog broja polaznika, podaci se moraju staviti u kontekst epidemiološke situacije za koju se može pretpostaviti da je uticala na ovakve statističke pokazatelje. Tako, a kako se navodi, „realizacija planiranih obuka nije bila u skladu sa planom usled: aktuelne epidemiološke situacije u vezi sa Kovid 19 (nemogućnosti da se realizuje plan obuke i izvođenje programa, a u cilju zaštite zaposlenih kao i polaznika obuke); slabe zainteresovanosti kandidata, zbog epidemiološke situacije; planiranih obuka NSZ koje nisu održane; nemogućnosti realizacije praktične nastave u Gerontološkom centru; predavača koji su angažovani na programima i koji nisu pristali da pohađaju program obučavanja predavača za rad sa odraslima, obzirom da se radi o osobama koje su akreditovane kod Nacionalne akademije za javnu upravu ili u Ministarstvu finansija. JPOA nisu realizovali nastavu zbog nastale epidemiološke situacije, ali pripremaju onlajn nastavu za teoretski deo obuka i planiraju početak predavanja krajem godine (u drugoj polovini decembra 2020.)“ (Izveštaj GPOO, 2020).

Kompletnija slika o polaznicima može da se dobije i na osnovu analiziranja podataka dobijenih i kroz istraživanje sprovedeno na ovom Projektu, odnosno podatke dobijene na osnovu instrumenta Protokol za prikupljanje podataka od JPOA. Detaljni podaci su prikazani u Tabeli 1.

Tabela broj 1: Podaci o realizovanim obukama⁶

Naziv obuke	Oblast obuke (područje rada)	Koliko je puta realizovana obuka	Okvirni period realizacije obuke (u mesecima i/ili godinama)	Ukupan broj polaznika	Min i max broj polaznika po jednoj obuci
Srpski kao nematernji ili strani jezik - Modul A (A1 + A2)	Jezici	preko 300 puta	2017 – 2020. (35 meseci)	880 – 900	1-10
Srpski kao nematernji ili strani jezik - Modul B (B1 + B2) - Azbukum	Jezici	preko 250 puta	2017 – 2020. (35 meseci)	600 – 630	1-10
Srpski kao nematernji ili strani jezik - Modul C (C1 + C2) - Azbukum	Jezici	preko 150 puta	2017 – 2020. (35 meseci)	80	1-10
Sredstva unutrašnjeg transporta	Geodezija i građevinarstvo	21	23 meseca	313	1-20
Uređaji za podizanje i prenos tereta	Geodezija i građevinarstvo	16	23 meseca	229	1-20
Građevinska mehanizacija	Geodezija i građevinarstvo	11	23 meseca	83	1-20
Oprema za rad na visini	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	3	23 meseca	13	1-20
Kotlovi (elektro, gasni, na čvrsta i na tečna goriva)	Mašinstvo i obrada metala	1	23 meseca	4	1-20
Elektroenergetska rasklopna postrojenja	Elektrotehnika	5	23 meseca	32	1-20
Male mašine i ručni alat koji se koriste u hortikulturi i šumarstvu	Šumarstvo i obrada drveta	5	23 meseca	29	1-20

⁵Planirani i realizovani broj kandidata izračunati su na osnovu Priloga broj 5 Izveštaja GPOO 2020.

⁶ Podaci nisu izvučeni na celom uzorku JPOA upitnika usled nedostajućih podataka ili zbog nerealizovanih obuka

Program osposobljavanja za primenu preventivnih mera bezbednost i zdravlja na radu rukovalaca specifičnom opremom za rad sa sredstvima unutrašnjeg transporta	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	55	21 mesec	277	nema podataka
Program osposobljavanja za primenu preventivnih mera bezbednost i zdravlja na radu rukovalaca specifičnom opremom za rad gradevinskom mehanizacijom	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	17	21 mesec	107	nema podataka
Program osposobljavanja za primenu preventivnih mera bezbednost i zdravlja na radu rukovalaca sa specifičnom opremom za rad dizaličnim uredajima	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	8	21 mesec	28	nema podataka
Program osposobljavanja za primenu preventivnih mera bezbednost i zdravlja na radu rukovalaca sa specifičnom opremom za rad - elektroenergetska rasklopna postrojenja	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	2	21 mesec	8	nema podataka
Program osposobljavanja za stručan i bezbedan rad i izvođenje i održavanje opreme i instalacija u zonama potencijalno ugroženim od nastanka eksplozije - MODUL 2 Izvođenje i održavanje opreme i instalacija u zonama potencijalno ugroženim od nastanka eksplozije	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	6	21 mesec	40	nema podataka
Obuka za izradu proizvoda od drveta	Šumarstvo i obrada drveta	2	53 meseca	25	5-13
Obuka za elektrolučno i gasno zavarivanje	Mašinstvo i obrada metala	1	36 meseci	4	5-13
Operater mašinske obrade na konvencionalno i numerički upravljanim glodalicama	Mašinstvo i obrada metala	4	2017-2020. (40 meseci)	38	10
Šumski traktorista	Šumarstvo i obrada drveta	2	23 meseca	2	Teorijski: 30, Praktični: 2
Šumski sekač-motorista	Šumarstvo i obrada drveta	4	19 meseci	35	Teorijski: 30, Praktični: individualno
Obuka za zavarivače	Mašinstvo i obrada metala	6	2017-2020. (41 mesec)	32	3 – 10
Obuka za CNC operatere na strugu	Mašinstvo i obrada metala	5	2017-2020. (41 mesec)	23	3 - 10
Obuka za CNC operatere na glodalici	Mašinstvo i obrada metala	2	2017-2020. (41 mesec)	9	3 – 10
Obuka za gasno rezanje materijala	Mašinstvo i obrada metala	4	2018 -2020. (27 meseci)	30	3 - 10
Obuka za vođenje poslovnih knjiga	Ekonomija, pravo i administracija	2	2017 -2020. (41 mesec)	24	3 – 10
Program obuke za administrativno-tehničkog sekretara IT	Ekonomija, pravo i administracija	4	30 meseci	20	Nema podataka
Izrada tekstilnih proizvoda	Tekstilstvo i kožarstvo	1	20 meseci	2	10

Stručno ospozobljavanje za razvoj i očuvanje bezbednih i zdravih radnih uslova pri rukovanju viljuškarom	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	7	2019-2020. (21 mesec)	12	4 - 10
Stručno ospozobljavanje za razvoj i očuvanje bezbednih i zdravih radnih uslova pri rukovanju mašinama za izvođenje zemljanih radova (bager, utovarivač, rovokopač, buldožer).	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	6	2018 -2020. (24 meseca)	8	4 – 10
Obuka za pripremu lica za polaganje ispita za dobijanje licence iz oblasti BZR	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	1	15 meseci	12	Nema podataka
Održavanje mehatronskih sistema	Elektrotehnika	3	18 meseci	38	Nema podataka
Kozmetičar – nega lica	Zdravstvo i socijalna zaštita	6	10 meseci	30	Nema podataka
Masaža prvi stepen	Zdravstvo i socijalna zaštita	5	10 meseci	22	Nema podataka
Obuka za upotrebu i korišćenje lične zaštitne opreme za sprečavanje pada sa visine	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	10	18 meseci	50	Do 10
Javne nabavke u praksi	Ostalo	1	29 meseci	7	Nema podataka
Savremeni koncepti i praksa upravljanja ljudskim resursima	Ostalo	1	29 meseci	7	Nema podataka
Program stručnog ospozobljavanja za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	17	48 meseci	270	Modul I – 10-30 Modul II – 3 - 5
Program stručnog ospozobljavanja rukovalaca specifičnom opremom za rad	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	Oko 300	48 meseci	2800	3 - 20
Osnovno ospozobljavanje za prvu pomoć	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	28	24 meseca	276	5 - 30
Napredno ospozobljavanje za prvu pomoć	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	5	24 meseca	48	5 - 30
Ospozobljavanje za bezbedan rad na građevinskim konstrukcijama	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	30	2019 -2020.	Više od 100	3 - 14
Obuka za rad na visini na rešetkastim konstrukcijama (mobilna telefonija, visokonaponski stubovi i sl.)	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	60	2017 -2020.	Više od 300	3 - 14
Obuka za rad na visini u industrijskim vertikalnim sredinama sa industrijskog užeta	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	20	2019 -2020.	Oko 40	3 - 14

Obuka za evakuaciju i spašavanje iz industrijskih i urbanih vertikalnih sredina	Program razvoja i očuvanja bezbednih i zdravih radnih uslova	6	2019 -2020.	Oko 60	3 - 14
Program obuke za argon zavarivač sa atestom – argonsko zavarivanje sa atestom - 141 (TIG)	Mašinstvo i obrada metala	2	2019 -2020.	8	6 - 10
Program obuke za CO ₂ zavarivanje sa atestom - CO ₂ zavarivač sa atestom - 135 (MAG)	Mašinstvo i obrada metala	2	2019 -2020.	3	6 -10
Program obuke za izvođenje madero masaže – osnovni nivo	Zdravstvo i socijalna zaštita	5	22 meseca	10	1 - 4
Obuka za stručno usavršavanje lica koje organizuje i odgovorno je za poslove prevoza u međunarodnom i nacionalnom drumskom prevozu putnika i tereta	Saobraćaj	2	2016 - 2020.	Oko 100	15 - 25

Ovi podaci pokazuju da je okvirno 7168 polaznika uspešno završilo obuke. Kada je reč o broju polaznika prema oblastima obuka, poredeći obuke koje pripadaju istoj oblasti, u većini slučajeva nema uočenih pravilnih tendencija (na primer kod obuka koje pripadaju oblastima mašinstva, šumarstva, pa čak i bezbednosti i zdravlja na radu). Jedina uočena tendencija je da obuke stranih jezika pripadaju grupi sa više polaznika, mada ovu tendenciju treba uzeti sa rezervom, s obzirom na udeo ovih obuka u uzorku istraživanja.

Ipak, poredeći obuke prema broju polaznika, uočava se da je najveći broj polaznika obuka u oblasti primene bezbednosti i zdravlja na radu (iako i u ovoj oblasti ima i onih obuka sa malim, odnosno manjim brojem polaznika). Među obukama sa najmanjim brojem polaznika (manje od 10) su uglavnom stručne obuke, poput obuka za zavarivača, šumskog traktorista, obuke za izradu tekstilnih proizvoda, za CNC operatera, a koje zahtevaju vrlo specifične uslove za praktični deo obuke. Iako se o ovim tendencijama zaključuje na osnovu manjeg broja uzorkom obuhvaćenih JPOA, poredeći dobijene podatke sa podacima u GPOO 2021, uočavaju se sličnosti u predstavljenim tendencijama.

Još jedan zanimljiv segment analize odnosi se na broj polaznika u odnosu na period realizacije. Kada je reč o ovom segmentu, poredeći broj polaznika obuka u odnosu na period realizacije (koliko se dugo obuka realizuje) ne uočava se pravilo. Na primer, obuka koja se najduže realizuje (*Obuka za izradu proizvoda od drveta* - 53 meseca) spada u grupu obuka sa manjim brojem polaznika koji su je uspešno završili (25 polaznika); zatim na primeru obuka sa istim periodom realizacije (na primer 21 mesec), opseg polaznika se kreće od 8 do 277 (ima obuka koje je uspešno završilo 8 polaznika, zatim 28, 40, 107, 277).

Pored ovakvih statističkih pokazatelja, izuzetno važni podaci o polaznicima vidljivi su i iz programa akreditovanih obuka, odnosno na osnovu analize tih programa. Podaci o programima akreditovanih obuka prikupljeni su instrumentom Protokol za analizu programa akreditovanih obuka PAPAO. Veliku informativnu vrednost o polaznicima daju dva segmenta ove analize:

1. *Preduslovi za pohadjanje programa;*
2. *Prilagođenost programa iskustvu, stečenom obrazovanju, znanju, veštinama i sposobnostima polaznika*

Kada je reč o preduslovima za pohađanje programa, prilikom podnošenja predloga programa obuke podnosiocu zahteva traženi su podaci za nekoliko grupa zahteva za polaznike. Ti zahtevi su: psihofizički zahtevi (i sposobnosti, osobine ličnosti), neophodna predznanja i veštine, kao i nivo i vrsta obrazovanja.

Po pitanju drugog relevantnog segmenta analize programa akreditovanih obuka, prilagodenost programa iskustvu, stečenom obrazovanju, znanju, veštinama i sposobnostima polaznika, od podnosioca zahteva očekuje se da obrazloži prilagođavanje programa na osnovu pomenutih kriterijuma.

Pored toga, ukrštanje podataka dobijenih iz ova dva segmenta, kao i njihovo kombinovanje sa nalazima drugih empirijskih istraživanja koja govore o pitanju motivisanosti polaznika za uključivanje u programe, o kvalitetu i efikasnosti programa obučavanja odraslih, omogućavaju lociranje ključnih problema i preporuka za unapređivanje neformalnog obrazovanja odraslih, a posebno uspostavljanje sistema kvaliteta JPOA.

1. Preduslovi za pohađanje programa

Analiza pojedinačnih programa, a kasnije i objedinjena analiza programa akreditovanih obuka, ukazuje na nekoliko pravilnosti u pogledu **preduslova za pohađanje programa obuka**.

Kako je već rečeno, podnosioci zahteva se mogu izjasniti u pogledu nekoliko vrsta preduslova za pohađanje programa obuka (psihofizički zahtevi, neophodna predznanja i veštine, kao i nivo i vrsta obrazovanja). Glavni nalazi u vezi sa ovim zahtevima jesu da se od svega traženog najčešće detaljno navode psihofizički zahtevi za pohađanje programa (detaljni nalazi će biti obrazloženi u nastavku). Kada je reč o predznanjima i veštinama neophodnim za pohađanje programa, oni se često ne navode, a čak i kada su navedeni, oni nisu u terminima znanja i veština potrebnih za pohađanje programa, a često su nejasno i neprecizno formulisani. Takođe, po pitanju obrazovanja kao preduslova za pohađanje programa, zahtevi najčešće nisu precizno i potpuno formulisani, odnosno najčešće se navodi samo nivo obrazovanja i to u većini slučajeva samo najniži nivo obrazovanja neophodan za ulaz u obuku. Dodatna zapažanja u vezi sa zahtevima će biti predstavljena u nastavku, preko navedenih grupa zahteva:

- 1) Kada je reč o **psihofizičkim zahtevima**, kako je već navedeno, u većini programa jasno su navedeni samo psihofizički zahtevi potrebni za pohađanje obuke (zdravstvena sposobnost za obavljanje specifičnih radova koja se dokazuje lekarskim uverenjem, a definisana je specifičnim pravilnicima iz oblasti obuke; motoričke sposobnosti itd., sanitarni pregled, posedovanje ispravne sanitarne knjižice i slično). Nedostatak u vezi sa ovom grupom zahteva ogleda se u nedovoljno preciznim formulacijama kod pojedinih obuka, u kojima se na primer navodi da je potrebno da polaznik bude *poslovno sposoban*, ali se ne precizira šta znači biti poslovno sposoban u kontekstu obavljanja posla za koji ih obuka obučava (na primer kod *Programa obuke za obavljanje poslova kuvara*, *Programa obuke za obavljanje poslova tesara*, *Programa obuke za obavljanje poslova konobara - Remontni centar*; *Obuke za izvođenje osnovnih građevinskih radova*, *Obuka za rukovanje mehanizacijom za zemljane radove i transport i ugradnju betona - Kodar Energomontaža d.o.o. Beograd*); zatim primer da *budu psihofizički spremni za aktivno učešće u nastavi*, što opet nije precizirano i predstavlja više očekivanje nego posebne sposobnosti i osobine ličnosti (na primer kod *Obuke za izvođenje elektromontažnih radova*, *Izvođenje elektroinstalaterskih radova – Kodar Energomontaža d.o.o. Beograd*; *Program obuke za obavljanje poslova kuvara*, *Program obuke za obavljanje poslova tesara*, *Program obuke za obavljanje poslova konobara - Remontni centar*). U tom

smislu, zahtevi u pogledu psihofizičkih sposobnosti bi trebalo da se specifikuju u odnosu na oblast programa obuke i da se navode precizno.

Nadalje, u analiziranim programima, ponekad su oni postavljeni previše opšte i ne dovode se u vezu sa programom obuke (na primer *Program obuke za poslastičara* - NU Niš, kao zahtev se navodi ...maštovitost, naklonost prema lepoti, kreativnost, pa se čini da je potrebno taj zahtev specifikovati i približiti kontekstu programa obuke). Takođe, u pojedinim programima se navodi da ne postoje psihofizički zahtevi (na primer *Program obuke za kuvara* - Srednja škola Sveti Sava).

2) Kod segmenta **predznanja i veština**, najčešće uočene slabosti jesu:

- Predznanja i veštine se uopšte ne navode;
 - Navode se zahtevi, ali se uopšte ne odnose na predznanja i veštine, već se mešaju sa brojem godina (na primer, *polaznik mora da bude punoletan*, *Program obuke za keramičara* - Braća Stamenković), nivoom obrazovanja (na primer, *polaznik mora da ima najmanje završenu osmogodišnju školu*, *Obuka za izvođenje mehaničarskih radova* - Braća Stamenković) i slično;
 - Kod nekih programa problem se javlja u nedovoljnoj preciznosti (zahtevi se ne navode u terminima znanja i veština). Na primer, navodi se da je potrebno iskustvo u radu iz oblasti obuke, što implicira da su potrebna predznanja i veštine, ali se ne precizira koje. Čak i u slučaju kada su navedena predznanja i veštine dešava se da sagledavanjem sa drugim postavljenim uslovima, obuka ipak jeste namenjena veoma širokoj ciljnoj grupi. Na primer, kao predznanje i veštine u programu obuke *Stolar* - JU Narodni univerzitet Vranje, navedeno je poznavanje maternjeg jezika, a u segmentu obrazovanja naveden je samo najniži nivo obrazovanja, što ostavlja ogromnu šarenolikost u profilu polaznika i rezultuje nemogućnošću prilagođavanja obuke potrebama i karakteristikama polaznika;
 - Nadalje, samom analizom programa obuka uočava se potreba za određenim predznanjima i veštinama, a koje nisu uključene u ovaj segment formulara i nisu precizirane. Na primer, za obuke *Zdravstveni negovatelj* i *Usluživanje hrane i pića*, Akademije Oxford, navedena je mogućnost održavanja onlajn nastave. Izbor ovakve nastave nameće da polaznici moraju biti digitalno pismeni, što nije navedeno u predznanjima potrebnim za učešće na obuci, a čime se dovodi u pitanje usklađenost programa sa potrebama i mogućnostima polaznika;
 - Kod pojedinih programa obuke postoje dodatne nejasnoće. Na primer, traži se samo poznavanje maternjeg jezika, ali se onda očekuje i poznavanje stručne terminologije u ugostiteljstvu na srpskom i engleskom jeziku, što može praviti veliku razliku među polaznicima (na primer: *Usluživanje pića* - Braća Stamenković). Pored toga, sam zahtev poznavanja maternjeg jezika je takođe problematično postavljen, pa bi trebalo razmislići da se preusmeri na poznavanje jezika realizacije obuke.
- 3) Kod segmenta **obrazovanja**, analiza programa obuke je pokazala da se najčešće navode nepotpuni zahtevi, i da najčešće oni doprinose otvaranju programa za heterogene grupe polaznika. Kada je reč o obrazovanju, najčešće se navodi samo najniži nivo obrazovanja, a nešto ređe najniži i poželjni, ali se retko navodi vrsta obrazovanja.

2. Prilagođenost programa iskustvu, stečenom obrazovanju, znanju, veštinama i sposobnostima polaznika

Blisko u vezi sa heterogenom grupom polaznika je i pitanje kako se onda takvi programi prilagođavaju različitim polaznicima, što je drugi važan segment ove analize. U tom smislu, ovakva heterogenost koja je otvorena nedefinisanim ulaznim zahtevima, pojačava potrebu da se načini prilagođavanja programa polaznika detaljno prikažu s obzirom na različite elemente po kojima su polaznici heterogena grupa.

Kada je reč o prilagođenosti programa iskustvu, stečenom znanju, veštinama i sposobnostima polaznika, instrument PAPAO je pratio da li uopšte postoji obrazloženje prilagođavanja programa polaznicima, kao i način na koji je prilagođavanje programa objašnjeno (da li je dato detaljno ili fragmentarno objašnjene). U najvećem broju slučajeva, obrazloženje od strane podnosioca zahteva postoji. U odnosu na to kakav je kvalitet obrazloženja, postoji nekoliko uvida. Detaljno obrazloženje podrazumeva pre svega osvrt na sve ono u odnosu na šta se program prilagođava (iako je navedeno šta sve to može da bude - znanje, veštine, iskustvo), a neophodno je ukazivanje na to šta se i kako uzima u obzir. Pored toga, obrazloženje se smatra detaljnijim i kada odgovori na pitanje kako se to prilagođavanje radi. U tom smislu, uočavaju se programi koji na svrshishodan i ilustrativan način ukazuju šta se uzima u obzir i na koji način se dolazi do podataka o tome. Dobar primer ovakvog obrazloženja vidljiv je u različitim programima Poljoprivredne škole Sonja Marinković i glasi: *Polaznicima se formira portfolio koji sadrži dokaze o stečenim neformalnim i informalnim znanjima i veštinama, koji mogu biti posredni i neposredni. Neposrednim dokazima se stiče uvid u znanja i veštine koje je polaznik stekao završavanjem neformalnih oblika obrazovanja u procesu rada i samoučenja. Posrednim dokazima se stiče uvid u znanja i veštine polaznika u procesima obavljanja određenih poslova (pisana mišljenja neposrednih poslodavaca). Na osnovu prikupljenih podataka stiče se uvid o stečenom obrazovanju polaznika i radi prilagođavanje programa polaznikovim stečenim znanjima, veštinama i stavovima.*

Uprkos tome da se ovakvim objašnjenjem stiče uvid u odnosu na šta se prilagođava program, nedostaje deo kojim se odgovara na pitanje kako se taj program prilagođava. Tako, neophodno je dopuniti objašnjenje koji segmenti, odnosno koji elementi realizacije obuke čine to prilagođavanje, da li je to dinamika izvođenja obuke, prilagođavanje oblika, metoda rada, da li se to čini nastavnim sredstvima, materijalima ili nekim drugim rešenjima. Međutim, čak i kada se pobroje svi elementi relevantni za odgovor na ova pitanja (šta se, na osnovu čega i kako prilagođava) kao što je dato u nekim obukama (na primer, *Program obuke za tesara - Remontni centar, u kojem se navodi: Prilagođavanje se vrši preko: posebnog određenja nastavnog sadržaja; posebnog određenja usvajanja određenih nastavnih sadržaja; posebnog određenja vremenskih dimenzija za određene nastavne sadržaje; posebnog određenja nastavnih oblika rada, metoda rada i sredstava rada. Sve prethodno navedene karakteristike programa su prilagođene na osnovu: - godina polaznika, - prethodnog obrazovanja, - postojećeg znanja i veština i - sposobnosti odraslih polaznika*), čini se da nedostaje uvid u to kako izgleda to prilagođavanje, odnosno dobro bi bilo još malo specifikovati i objasniti to prilagođavanje konkretnim ilustrativnim primerima.

Tako, kada je reč o načinima na koje se objašnjava prilagodenost programa iskustvu, stečenom obrazovanju, znanju, veštinama i sposobnostima polaznika, uočava se da se u najvećem broju slučajeva retko daju adekvatna, potpuna i detaljna objašnjena. Često u formularima stoje samo fragmentarni i površni opisi prilagođavanja poput:

- *Program je usklađen sa standardima koji se odnose na rad na poslovima negovatelja, omogućava sticanje veština koje polaznici obuke savladavaju postepeno do nivoa automatizma, nakon obuke su osposobljeni da pružaju usluge korisnicima na kompetentan način i na nivou profesionalizma. Takođe, program je koncipiran da bude pristupačan različitim ciljnim grupama polaznika, sa različitim nivoima ulaznih kompetencija. Predavač prilagođava način prezentacije gradiva potrebama polaznika.* – ista ovakva formulacija uočena je kod obuka od različitih provajdera, a nedostaju detaljniji uvidi u odnosu na šta i kako se vrši prilagođavanje polaznicima sa različitim nivoom ulaznih kompetencija, kako je navedeno;
- *Ukoliko ima iskustva u oblasti, onda se prilagođavanje vrši smanjivanjem broja časova – što ne mora biti svrshishodan, a svakako ni jedini način prilagođavanja;*
- *Svi polaznici, bez obzira na prethodno iskustvo, obrazovanje, znanje, veštine i sposobnosti, pohađaju obuku na isti način, po unapred utvrđenoj dinamici i planu i programu obuke „Montažer skela”* – ista formulacija uočena je kod različitih programa obuka, a u potpunosti isključuje prilagođavanje polaznicima;
- *Pre početka izvođenja programa, izvršiće se provera postojećeg nivoa znanja i sposobnosti polaznika i na osnovu rezultata prilagodiće se pojedinačnim kandidatima* – ostaje nedovoljno elaborirano kako se na osnovu rezultata prilagođava obuka;
- *Program je prilagođen tako da polaznik sa malim iskustvom, malim afinitetima i nebitnim prethodnim obrazovanjem može sa lakoćom da savlada isti. Veštine i sposobnosti polaznika su olakšavajuća okolnost za savladavanje programa* – govori samo o širini ciljne grupe kojoj su programi namenjeni, bez načina prilagođavanja;
- *Licima kojima nakon provere bude priznato iskustvo, znanje, stečeno obrazovanje, veštine i sposobnosti biće priznat deo obuke u pogledu teorijskih predavanja.*

Pregledom i analizom podataka, izvodi se zaključak da preduslovi često nisu dovoljno jasni i nedvosmisleni, da kao takvi nemaju veliku informativnu vrednost za polaznika, ali i da najčešće ostavljaju prostor da program obuke pohađa izuzetno, po svim obeležjima važnim za pohađanje bilo kog programa obrazovanja odraslih, heterogena grupa polaznika. Problem izuzetno heterogenih grupa polaznika, može se potkrepliti i uvidima autorki Pejatović i Orlović-Lovren, koje, pozivajući se na iskustvo sa različitim projekata u Srbiji koji su se odnosili i na kreiranje stručnih obuka za odrasle ističu: „Često se dešavalo da se ciljna grupa jedino precizira određivanjem najnižeg nivoa obavezno završenog nivoa formalnog obrazovanja (na primer: najmanje završena osnovna škola), bez navođenja drugih relevantnih karakteristika polaznika. Drugim rečima, prateći navedenu praksu, to znači da je planirano da isti program obuke i način njene realizacije prođu i oni sa osnovnom školom, i osobe sa srednjom školom, kao i one sa najvišim nivoom formalnog obrazovanja, i mlađi i stariji, i oni bez radnog iskustva i oni sa radnim iskustvom itd. Nedovoljno precizno određenje ciljne grupe, takođe dovodi u pitanje valjanost procesa selekcije polaznika obuke, kao jednog od takođe veoma bitnih elemenata u sistemu kvaliteta svake obuke“ (Pejatović i Orlović-Lovren, 2014:139). U prilog činjenici da je precizno određenje ciljne grupe od izuzetnog značaja za efikasnost obuka idu i nalazi istraživanja autorke Fabian (2018). U tom smislu, ovi uvidi su istovetni problemima uočenim prilikom analiziranja akreditovanih programa obuke.

Takođe, analizirajući aspekt načina prilagođavanja, ključni zaključak je da često nedostaje detaljno obrazloženje toga kako se vrše određena prilagođavanja programa, a da time ovaj aspekt ostaje bez svoje svrshishodnosti u programu obuke.

Slabosti uočene iz dva segmenta popunjениh protokola i sumiranih podataka iz tih protokola – preduslova i načina prilagođavanja, postaju još izraženije njihovim dovođenjem u vezu. Konkretnije, akreditovane obuke se postavljaju vrlo otvoreno sa ulaznim zahtevima, ponekad čak toliko otvoreno da je teško zamisliti kako se taj program obuke realizuje, a da može da zadovolji i potrebe polaznika i potrebe tržišta rada. Sa druge strane, tako otvoreni programi obuke zahtevaju ogromne resurse za prilagođavanje programa kako bi on vodio ka projektovanim ciljevima i ishodima. Ipak, takva prilagodavanja izostaju. Ovakva situacija može jednim delom biti povezana sa time kako polaznici percipiraju probleme obučavanja (Fabian, 2018), a gde navode da se nakon obuka ne osećaju dovoljno sposobnim da samostalno obavljuju poslove za koje su se obučavali. Naravno, ovo može biti rezultat različitih pogrešno postavljenih elementa programa obuka, ali svakako je da rezultati analiziranih programa obuka navedeni u ovom segmentu analize mogu da budu jedan od uzroka ovakvog stanja.

Preporuke

Analizom aspekta polaznika, kao jednog od važnih elemenata kvaliteta programa obrazovanja odraslih, izdvojeno je nekoliko pravaca unapređivanja koji su predstavljeni u nastavku.

Neophodno je postavljanje jasnih ulaznih zahteva za obuku, kako bi se omogućila homogenost ciljnih grupa. S obzirom na to koliko je jasno formulisanje zahteva vezanih za predznanja i veštine važno za organizaciju i realizaciju bilo kojeg programa obrazovanja odraslih, ovaj segment zahteva mora se unaprediti i ta unapređivanja bi trebalo da idu u nekoliko pravaca:

- Potrebno je raditi na tome da se segment predznanja i veštine jasno i precizno navodi u terminima znanja i veština.
- Ono što je poželjno uraditi za ovaj segment, jeste izbegavanje toga da se on preskoči ili da se uopšte ne pominje, s obzirom na važnost koju predznanja i veštine odraslih imaju u obrazovanju. Umesto toga, poželjno je da, tamo gde nisu potrebna određena predznanja i veštine, tako i stoji u predlogu programa obuke.
- Takođe, potrebno je da se određeni programi u pogledu zahteva (koji su možda samo produkt greške u kucanju) pažljivo pročitaju i razmotre pre slanja jer je bilo primera gde oni ne odgovaraju programu obuke (na primer, u segment predznanja za jedan program obuke (Pekar), kao predznanje se navodi poznavanje stručne terminologije u mesarstvu).

Po pitanju načina prilagođavanja programa obuke polaznicima potrebno je da se u obrazloženjima navede kompletan set prilagođavanja programa koji obuhvata podatke o tome koji se to elementi realizacije programa obuke prilagođavaju i na osnovu kojih karakteristika polaznika i to bi trebalo da bude vrlo konkretnizovano. Kao primer unapređenja ovih elaborata, u nastavku su dati neki od primera detaljnije elaboracije prilagođenosti programa polaznicima:

Nastavni materijal za učenje i podučavanje, kao i priručnik koji koriste polaznici je koncipiran tako da sadrži gradivo različitog nivoa složenosti, kao i primere iz prakse različite težine.

Prilikom frontalnog oblika rada polaznicima se prezentuje gradivo na način da svi polaznici u grupi mogu pratiti izlaganje, bez obzira na prethodno iskustvo, znanje, prethodno stečeno obrazovanje,...

Pri grupnom obliku rada, predavač se trudi da formira grupe koje čine članovi istih i sličnih sposobnosti i dodeljuje im zadatke proporcionalne njihovim mogućnostima.

Pri individualnom radu gradivo i problemi se prilagođavaju pojedinačnim sposobnostima polaznika.

Navedeni pravci unapređivanje, uvažavajući i tendencije u broju polaznika predstavljene na početku ovog poglavlja, vode ka dvema ključnim preporukama:

- U Uputstvu za izradu predloga programa obrazovanja odraslih potrebno je detaljnije elaborirati i potkrepiti primerima segmente koji se odnose na preduslove za pohađanje obuke i način prilagođavanja;
- Prilikom evaluacije programa potrebno je ozbiljnije proceniti ciljnu grupu kojoj se obuka namenjena, adekvatnost načina prilagođavanja karakteristikama polaznika, kao i povezanosti drugih elemenata programa (poput ishoda, planiranog vremena, uslova za realizaciju, kadra i sl.) sa predviđenim brojem polaznika obuke.

Pored svega navedenog, još jedan set preporuka većeg obima može se izneti i na osnovu razgovora sprovedenih sa različitim akterima u sistemu neformalnog obrazovanja odraslih:

- Zasnovanost obuka na potrebama tržišta rada i potrebama polaznika je ključna za uspostavljanje i unapređivanje kvaliteta obuka. Reč je o setu izuzetno povezanih elemenata i potrebno je razmisliti kako iskoristiti mogućnosti karijernog vođenja i savetovanja;
- Evidentiranje relevantnih informacija o polazniku pre početka obuke, praćenje polaznika tokom i po završetku programa obuke ima veliki potencijal za proces uspostavljanja i praćenja kvaliteta obuka, pa je važno osmisliti mehanizme praćenja polaznika (tokom programa obuke, kakva je dinamika pohađanja obuka, da li i zašto dolazi do osipanja polaznika); i po završetku programa obuke, ne samo u smislu statističkog praćenja podataka, već i u smislu pružanja podrške za dalji profesionalni razvoj, mogućnosti obrazovanja i zapošljavanja;
- Konačno, bolje pozicioniranje polaznika u sistemu neformalnog obrazovanja odraslih i u zapošljavanju, trebalo bi da se omogući poboljšanjem i većim korišćenjem kapaciteta karijernog vođenja i savetovanja, kao i većim aktivitetom JPOA u pogledu sprovođenja aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja.

Literatura:

Fabian, V. (2018). *Stručne obuke i položaj pojedinca na tržištu rada: istraživanje na primeru Srbije* (doktorska disertacija). Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu

Izveštaj o realizaciji godišnjeg plana obrazovanja odraslih u Republici Srbiji u 2020. godini.

Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu (Predlog)

Pejatović, A. i Orlović-Lovren, V. (2014). *Zaposlenost i obrazovanje posle pedesete*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu i Društvo andragoga Srbije.

Međuresorna saradnja kao osnova za unapređivanje kvaliteta obuka za odrasle

U analizi poslednjeg elementa obuhvaćenog istraživanjem bavili smo se sagledavanjem trenutnog stanja i mogućnosti daljeg razvoja socijalnih partnerstava u oblasti obučavanja odraslih. Namera je bila da se uoči prostor za saradnju između relevantnih aktera u obučavanju odraslih, a u cilju unapređenja sistema akreditacije, odnosno kvaliteta obuka i ukupnog kvaliteta rada JPOA.

Osnovni izvor podataka za pisanje ovog poglavlja predstavlja diskusija koja se vodila na fokus grupi sa socijalnim partnerima, gde su svoj doprinos dali predstavnici Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (u daljem tekstu Ministarstvo rada), Unije poslodavaca Srbije, Privredne komore Srbije, Srpskog udruženja institucija za obrazovanje odraslih i MPNTR. Uz to, analizirani su protokoli sa fokus grupa sa predstavnicima ZUOV-a, Društva andragoga Srbije i predstvincima MPNTR, dveju inspekcija i Pokrajinskog sekretarijata, na kojima se takođe pominjala potreba za većom saradnjom različitih sektora. Osurnuli smo se i na uvide predstavnika JPOA, takođe sa održanih fokus grupa.

Poslednji segment analize nismo opterećivali detaljnim predstavljanjem procesa, dokumentacije ili statističkih podataka, smatrajući da je celokupna slika sistema JPOA do sada iscrpno prikazana u Izveštaju. U nastavku dajemo prikaz:

- stanja međuresorne saradnje;
- analize uočenih problema i poteškoća međuresorne saradnje; kao i
- preporuka za unapređenje međuresorne saradnje u oblasti obučavanja odraslih, koje se odnose na opšte preporuke za unapređenje, unutrašnji i spoljašnji sistem evaluacije kvaliteta JPOA. Preporuke su proistekle iz:
 - a) *fokus grupa* koje su realizovane sa predstvincima relevantnih institucija koje na različite načine, kroz različite uloge, učestvuju u procesu akreditacije JPOA i
 - b) *analize istraživača*.

1. Stanje međuresorne saradnje

U zavisnosti od nivoa sagledavanja međuresorne saradnje unutar polja obučavanja odraslih, nailazimo na različita stanja. Na najopštijem nivou, između privrede i državnih tela, postoji saradnja u određenoj meri, ali sa ograničenim uspesima. Ključnu prepreku predstavlja razlika u funkcionisanju ova dva segmenta društva. Privreda, posebno kakva je kapitalistička, karakteriše se intenzivnim promenama, razvojem i dinamičnošću. Nasuprot tome, rad državnih institucija je složen, visoko hijerarhijski upravljan, uslovjen birokratskim zahtevima, a samim tim spor i retko fleksibilan. Potrebno je pronaći model koji će pomiriti ove razlike.

Spuštanjem na malo konkretniji nivo sagledavanja saradnje različitih sektora, čeka nas šarenolika slika. Ovaj, „srednji“ nivo može se podeliti na međusobnu saradnju državnih institucija i na direktnu saradnju predstavnika privrede sa predstvincima državnih institucija.

Kada je u pitanju međuresorna saradnja unutar državnih institucija zatiče nas skromna razmena, osim one nužne koja postoji kroz sam sistem akreditacije JPOA. Utešno je što su benefiti od uspostavljanja razmene među ministarstvima i njihovim sektorima prepoznati i što su izražene namere u pravcu unapređenja saradnje, što se može reći i za određene sektore sistema JPOA. U slučaju direktnе saradnje privrede sa predstavnicima državnih institucija, a na temu obučavanja odraslih, stanje koje smo zatekli je relativno pozitivno. Pod predstavnicima državnih institucija ovde se misli na NSZ i MPNTR, a predstavnici privrede sa kojima postoji komunikacija su Unija poslodavaca Srbije i u većoj meri Privredna komora Srbije. NSZ u najvećoj meri sarađuje sa poslodavcima, kroz određene aktivnosti i mere podrške.

Najkonkretniji nivo saradnje različitih resora predstavlja saradnju institucija i ustanova sa (budućim) JPOA i krajnjim korisnicima usluga obučavanja odraslih. I na ovom nivou saradnja i komunikacija postoje, posebno kada se sagleda priroda rada NSZ ili sam sistem akreditacije JPOA (detaljan prikaz je dat u posebnom poglavljtu Izveštaja). Međutim, uočeno je dosta prostora za unapređenje koji će biti detaljno objašnjen i posebno predstavljen kroz listu preporuka.

2. Uočeni problemi međusresorne saradnje

Analizirajući priloge i iskustva, sa kojima su se suočavali učesnici fokus grupe, kroz različite potrebe i prilike za saradnju, uviđamo sledeće propuste:

- *Neprepoznavanje kvaliteta i prednosti JPOA od strane privrede*

Akreditovani JPOA imaju mogućnost realizovanja standardizovanih obuka koje su u skladu sa međunarodnim standardima, što dovodi do mogućnosti zapošljavanja radnika i u drugim zemljama dobijanjem sertifikata koji je izdat od strane JPOA. Takođe, moguća je verifikacija kvaliteta tih programa i kroz rad stručnih regionalnih asocijacija i slično. Međutim, problem predstavlja neusklađenost naziva obuka koje se akredituju sa traženim obukama na tržištu. Kao posledica ovog neslaganja, mnoge obuke nisu prepoznate na tržištu rada. Potrebno je dosta usaglašavanja i uspostavljen standard kako bi čitav proces bio uspešniji.

- *Često izostaje ispitivanje potreba za obukama*

Postoji usaglašeno mišljenje svih predstavnika socijalnih partnera da je neophodno ispitivanje realnih potreba tržišta rada *pre* kreiranja programa obuka.

Predlog je da se lokalne NSZ izjasne šta su njihove stvarne potrebe. Ključno pitanje na koje je potrebno obratiti posebnu pažnju jeste *šta je potrebno tržištu rada*. Predstavnici NSZ ističu potrebu za uspostavljanjem transparentnog sistema komunikacije između lokalnih filijala i centrale NSZ, kao i potrebu za brzom reakcijom obrazovanja - *da odgovori na te potrebe*. Međutim, tu se iznova javlja problem teritorijalne pokrivenosti JPOA.

Nekoliko godina unazad NSZ sprovodi Anketu poslodavaca, kojom se ispituju poslodavci o njihovim tržišnim potrebama, na godišnjem nivou. Anketa se u najvećoj meri sprovodi na terenu, na reprezentativnom uzorku, koji varira od raspoloženosti poslodavaca koji učestvuju, što može predstavljati problem. Sagovornici iz NSZ i Ministarstva rada smatraju da postoji prostor za saradnju kako bi Anketa postala imperativ. O saradnji na razvoju i sprovođenju Ankete već godinama razgovaraju NSZ i PKS sa ciljem dosezanja što većeg broja poslodavaca. Važnost ovakvog vida umrežavanja su prepoznali učesnici fokus grupe gde se iskristalisao predlog da se Anketa digitalizuje i uz pomoć mreže Ministarstva za rad sprovede do što većeg broja poslodavaca.

- Nedovoljna informisanost provajdera o institucijama i propisima u procesu akreditacije, standardima kvalifikacija i uvezanosti sistema kvalifikacija sa potrebama tržišta rada za kvalifikovanom radnom snagom; nerazumevanje funkcije javnih isprava

Ključno pitanje od kojeg počinje čitav proces za potencijalnog provajdera jeste *informisanost kandidata* o tome ko su mu partneri, kojoj ciljnoj grupi pruža svoje usluge i zbog čega, koji propisi su relevantni, kojim institucijama i telima se obraća kako bi dobio relevantne informacije, uputstva, podršku i usluge savetovanja, koji projekti podržavaju proces u kojem se nalazi. Dakle, socijalno partnerstvo u procesu akreditacije mora uključiti intenzivnu i pravovremenu umreženost usluga i institucija na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou.

Takođe, uočeno je da provajderi često ne razumeju pojam i razliku između ovladavanja kompetencijama, celom ili delimičnom kvalifikacijom, da li je u pitanju osposobljavanje ili usavršavanje. Istovremeno, postoji nerazumevanje organizacija o tome šta treba da akredituju, da li privreda ima potrebu za čitavom ili delimičnom kvalifikacijom ili za određenim kompetencijama. Ovo nerazumevanje povlači za sobom i pitanje naziva javnih isprava koje se izdaju, kao i njihovu prepoznatljivost i priznatost od strane poslodavaca.

- *Teritorijalna i programska (ne)pokrivenost JPOA*

NSZ uviđa da efekti obuka nisu u skladu sa očekivanjima. Rešenje vide u standardizaciji obuka, koja bi pokrila teritoriju Srbije, što dovodi do pitanja na koji način omogućiti JPOA da organizuje akreditovane obuke na više lokacija. Više informacija o ovom pitanju nalazi se u poglavljiju o JPOA ovog Izveštaja, koje dalje problematizuje mogućnost saradnje i uključivanja drugih partnera.

Predstavnici Ministarstva rada naglašavaju da je trenutna teritorijalna pokrivenost JPOA kao i trenutna ponuda akreditovanih programa nepogodna za uvođenje podrške Ministarstva rada sistemu JPOA kroz *sistem vaučera*. Oni ističu i da je sistem javnih nabavki izuzetno spor, što privredi ne odgovara.

- *Usaglašavanje rada institucija koje su deo sistema akreditacije JPOA*

Predstavnici JPOA su izrazili potrebu za većim usaglašavanjem rada različitih institucija koje su deo sistema akreditacije JPOA. Proces je iz njihove perspektive preobiman i prespor, posao se često duplira, a kao rešenje vide u većoj i unapređenoj meduresornoj saradnji.

Kao ilustraciju navode primer poslodavca, koji ima kvalitetnu akreditovanu obuku, koju on finansira, gde nakon pohađanja zaposleni odlaze, a on nema zakonski osnov da zadrži kadar čije je obučavanje finansirao.

Unija poslodavaca je predložila odredbu, kao u sistemu dualnog obrazovanja, da polaznik mora da ostane u radnom odnosu kod poslodavca minimum 50% vremena koje je proveo na obuci.

- *Pitanje smene nadležnosti unutar sistema JPOA*

U procesu prelaska nadležnosti, sa ZUOV-a na Agenciju, mnogi uvidi stečeni u praksi su ostali neiskorišćeni. Saradnja se odvija na individualnom nivou, preko ličnih kontakata, kroz međusobno pomaganje kolega, kroz osnovane radne grupe, odnosno Komisije unutar rada Agencije. Ali, ne postoji sistemska, organizovana podrška, koja sprovodi i pomaže proces transfera odgovornosti i preuzimanja zaduženja.

- *Zakonska (ne)regulisanost*

Predstavnici MPNTR navode da je i kod procesa PPU prepoznata potreba da postoji *registar procenjivača i ocenjivača*. Uviđa se potreba da se kreira jedan jedinstveni registar, da bilo koji JPOA na teritoriji cele Srbije sa tog registra može da angažuje eksternog ocenjivača, bilo iz privrede ili iz škole. MPNTR je pokušalo da integriše takav registar u sadašnji PPU. Međutim, pravnici ističu da za to trenutno ne postoji zakonski osnov, stoga bi u narednim izmenama propisa trebalo predvideti koji sve registri su potrebni i koji će se učiniti javnim, tako da se iz njih, po potrebi, povlače i nastavnici i procenjivači. Dakle, trenutno ne postoji zakonski osnov za sastavljanje javnog podregistra eksperata, procenjivača.

- *Povezivanje rada različitih podsistema MPNTR*

Predstavnice MPNTR su ukazale na trenutno stanje u kojem su različiti podsistemi prosvete razvijani istovremeno, ali se nisu umrežavali, tako da nisu razmenjivali rezultate do kojih su dolazili. Na primer, svedočimo razvoju dualnog obrazovanja, a ne postoji koordinisana razmena između nadležnih za dualno obrazovanje i nadležnih za razvoj sistema JPOA, koji imaju dosta sličnosti. Prepoznaće se potreba da se MPNTR uveže i za registre nadležnih za dualno obrazovanje, za njihove mentore i instruktore, budući da su oni već pohađali neke obuke koje su već prošle kroz proces određene akreditacije. Takođe, postoji potreba da se taj kadar usavrši za obrazovanje odraslih, jer je lakše nadograditi postojeće kompetencije, nego „krenuti od nule“.

- *Potreba za adekvatnim katalogom akreditovanih obuka*

Predstavnici NSZ prepoznaju neophodnost postojanja kataloga akreditovanih obuka, zbog čega pozivaju na udružen rad sa predstavnicima privrede u cilju kreiranja ove baze podataka. Predstavnici Unije poslodavaca ističu potrebu za listom obrazovnih ustanova na teritoriji republike Srbije, sa prikazom zakonskih normi kojima podležu te ustanove. MPNTR trenutno radi na podregistru JPOA, gde će biti predstavljen spisak svih programa i organizacija kod kojih se sprovode programi, sa prikazanim ishodima, javnim ispravama koje izdaju, što će biti umreženo sa Evropskim okvirom kvalifikacija. Podregistro bi trebalo da bude dostupan do kraja ovog istraživanja, odnosno aprila 2021. godine.

- *Povezivanje rada različitih ministarstava*

Predstavnici MPNTR navode primer problema neusklađenosti rada različitih ministarstava koja formiraju podsisteme obrazovanja odraslih unutar svojih tela, zaobilazeći rad i propise MPNTR. Konkretno, u pitanju je primer Ministarstva građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture, koji unutar Sektora za drumski transport, puteve i bezbednost saobraćaja ima Odsek za licenciranje i sertifikaciju u drumskom saobraćaju. Ovaj odsek zapravo predstavlja podistem obrazovanja odraslih, unutar ovog ministarstva, koji angažuje nastavnike iz srednjih škola da obučavaju kadar iz saobraćajnih škola, a za potrebe drumskog ili međunarodnog saobraćaja. Međutim, kada ista ta saobraćajna škola prođe proces akreditacije JPOA, sa programom obuke za vozača u međunarodnom saobraćaju, Ministarstvo saobraćaja to ne prepoznaće u svom procesu licenciranja.

Drugi primer su obuke za pružanje usluge obezbeđenja, koje sprovodi Ministarstvo unutrašnjih poslova (MUP), a koje vode licenci priznatoj od strane MUP-a. Za obučavanje za potrebne kompetencije MUP angažuje nastavnike iz resora obrazovanja. Međutim, ako neko iz resora obrazovanja podnese zahtev za sticanje statusa JPOA i podnese program obuke kojim se dostižu te iste kompetencije, MUP to ne prepoznaće.

- *Programi akreditovanih obuka*

Kao uočen nedostatak akreditovanih obuka u Izveštaju se već pominje završni ispit, nekompetentnost ispitivača i neobjektivnost prilikom procene, s obzirom da ga sprovode organizatori obuke, a ne eksterni ispitivači. Uočava se nedovoljno razvijena saradnja između prethodno zaduženog tela, ZUOV-a, sa trenutno nadležnom Agencijom. Predstavnik ZUOV-a navodi da se kod njih nalazi baza eksperata, spoljnih saradnika, koji bi uz dodatnu obuku mogli da postanu relevantni ispitivači, čime bi doprineli kvalitetu obuka.

- **Praćenje polaznika**

Kao manjak čitavog procesa akreditacije, predstavnici fokus grupe ističu izostanak praćenja polaznika i održavanja kontakta sa njima nakon završetka obuke, kao važnog resursa za ispitivanje kvaliteta čitavog procesa u odnosu na ostale učesnike, kao što je tržište rada.

Predlog je da se napravi baza polaznika, sa osnovnim podacima o njima, da se anketiraju nakon završetka obuke, kako bi se dobili podaci o tome da li i gde se zapošljavaju. Istiće se i potreba, da im se pored obučavanja pruži razvojna, podržavajuća usluga KViS-a, kako pre, tokom, tako i nakon obuke. Polaznicima je potrebna podrška, da se upoznaju sa svojim karijernim mogućnostima, mogućnostima za zapošljavanje, kojim poslodavcima da se obrate i slično.

3. Preporuke za unapređenje međuresorne saradnje u oblasti obučavanja odraslih

3.1. Opšte preporuke za unapređenje

- Uključiti širi spektar relevantnih aktera u procese **pripreme i izmene zakona**. Predlog je da se napravi šira platforma koja bi uključila više interesnih strana u pripremu zakona, javne rasprave i slično, a koje se tiču sistema akreditacije JPOA.

Regulisati zakonsku regulativu kojom se poslodavac obavezuje da će pružiti mogućnost da zaposleni pohađa *celu stručnu obuku* (ne samo njen određen deo, što je trenutno čest slučaj); kojom se polaznik obavezuje da u određenom vremenskom periodu *ostane u radnom odnosu kod poslodavca* koji je finansirao obuku, kako bi poslodavac povratio uloženo, ili se polaznik obavezuje da otplati obuku poslodavcu; kojom se *uvezuje rad ministarstava* koja unutar svojih sistema imaju bilo koji oblik podsistema obrazovanja odraslih (primeri licenciranja) sa radom i regulativama MPNTR; koja će biti *osnov za kreiranje različitih javnih (pod)registara stručnjaka*; o *oglašavanju organizatora obuka*, da se, na primer, na sajtu organizacije ne navodi "JPOA" uopšteno, već da se ovo obeležje mora uvezati sa konkretnom obukom koja je akreditovana.

- **Informisati privredu o prednostima koje JPOA imaju** u odnosu na druge obrazovne provajdere.

Akreditovani JPOA imaju mogućnost realizovanja standardizovanih obuka, koje su u skladu sa međunarodnim standardima. One pružaju mogućnost zapošljavanja radnika i u drugim zemljama kada dobiju sertifikat izdat od JPOA, a moguća je verifikacija kvaliteta tih programa i kroz rad stručnih regionalnih asocijacija i slično.

- Unaprediti **Anketu poslodavaca** NSZ, digitalizovati je i sprovesti uz saradnju različitih resora. Predlaže se saradnja PKS, NSZ, Unije poslodavaca Srbije i podrška mreže Ministarstva za rad.

- **Unaprediti saradnju** između ZUOV-a i Agencije u cilju deljenja primera dobre prakse i nastavka korišćenja već stečenih resursa, poput baze eksperata.
- **Kreirati jednostavne priručnike** za organizacije koje ulaze u svet JPOA , KViS-a i PPU-a iz su privrede, a ne iz sveta obrazovanja.
- Uspostaviti **sistem za informisanje** potencijalnih provajdera o proceduri, institucijama i propisima u procesu akreditacije, potrebama tržišta rada za određenim kompetencijama ili kvalifikacijama (delimičnim ili potpunim) i prepoznatljivosti i priznatosti javnih isprava od strane poslodavaca.
- **Kreirati katalog akreditovanih obuka** od strane NSZ u saradnji sa predstavnicima privrede.
- **Uskladiti nazine akreditovanih obuka sa nazivima obuka koje NSZ potražuje.** Mnoge obuke nisu prepoznate na tržištu i zbog ovakvog problema. Potrebno je dosta usaglašavanja kako bi čitav proces bio uspešniji.
- **Razviti nove standarde kvalifikacija** za (savremena) zanimanja. Predlozi određenih obuka se odbijaju zbog nedostatka zvaničnih standarda kvalifikacija, dok određena zanimanja za koja se obuke kreiraju postoje na tržištu i tražena su.

3.2. Unutrašnji sistem evaluacije kvaliteta JPOA

- **Uskladiti broj časova** tokom obuke tako da bude adekvatan prethodnoj kvalifikaciji polaznika. Većina ljudi na evidenciji nezaposlenih je nekvalifikovano. Potrebno je definisati ulazne kriterijume za obuku (više o tome u poglavlju *Polaznici*), međutim, ne može se ograničiti kvalifikacijama (da, na primer, srednja škola bude minimalan prag). Predlog predstavnika Ministarstva za rad je da oni sa nižom kvalifikacijom imaju više časova, te da se na taj način nadomesti nedostatak koji proizilazi iz niže kvalifikacije.
- **Definisati ulazne kriterijume** za polaznike obuka / **Uvesti predtestiranje.** Predstavnici privrede, prema rečima PKS, smatraju da JPOA mora da bude u mogućnosti da odbije kandidata, čak i ako kandidat samostalno finansira svoje obučavanje. Važno je da postoje kriterijumi za ulaz, jer oni obezbeđuju polaznike koji će u većoj meri zaista pratiti tu obuku i učiti. U suprotnom, kada polaznik izade na tržište rada i ne ume da obavlja posao, tržište iznosi primedbe organizatoru obuke koji snosi odgovornost. Primer su obuke, po osnovu javnih ovlašćenja, za profesionalnog upravnika. Ukoliko obučeni upravnik ne ispunjava uslove za rad, znači da odabir kandidata za obučavanje nije adekvatno sproveden, te se pritužbe upućuju organizatoru obuke.

3.3. Spoljašnji sistem evaluacije kvaliteta JPOA

- **Povezati JPOA sa javnim (državnim) ustanovama**, za deo obuke koji se odnosi na usvajanje praktičnih veština. Zaposleni u javnim ustanovama osećaju veću sigurnost svog posla, što je, pretpostavlja se, razlog što motivisanije prenose znanja i veštine polaznicima obuka, s obzirom da ne strahuju da će im obučeni polaznici predstavljati konkureniju na tržištu u budućnosti.

- Uvesti **dvostruko ispitivanje**, prvo interno kod JPOA, a zatim zvanično pred eksternom komisijom. Na taj način se daje prostor JPOA da unapredi znanja polaznika pre njihovog izlaska na završni ispit, osigurava se ugled JPOA i ubeđenje da sprovode dobre i kvalitetne obuke. Predlog za uvođenje eksterne komisije polaznika na kraju obuke se zasniva na uvidima iz prakse i istraživanju V. Fabian iz 2018. godine, iz kojih se zaključuje da će se postići veći kvalitet obuka ukoliko finalni ispit ne sprovodi osoba koja je obučavala polaznike.
- Uvesti **faznu proveru** tokom trajanja obuke, koja podrazumeva fazne, periodične, razgovore i proveru stečenih znanja i veština, kako bi ostalo dovoljno vremena da se nadomesti ono što polaznici nisu savladali do te provere. Pretpostavlja se da će se periodičnim proverama povećati sigurnost polaznika u svoje znanje. Na taj način će sama realizacija obuke biti garant kvaliteta, a polaznicima će pružiti sigurnost da se na završnom ispitu neće pojaviti nespremni.
- **Kreiranje baze polaznika i razvoj sistema praćenja i održavanja kontakta sa njima** od trenutka odabira obuke do izlaska na tržište rada. Pored obučavanja, to podrazumeva razvojnu i podržavajuću uslugu KViS-a, kako bi se polaznici upoznali sa svojim karijerinim mogućnostima i mogućnostima za zapošljavanje. Anketiranje polaznika nakon završetka obuke će, sa druge strane, dati podatke o stvarnim potrebama tržišta rada i kvalitetu obuke koju je polaznik pohađao.

Unutrašnji sistem kvaliteta rada JPOA (samoevaluacija) - Predlog -

Prve fokus grupe na kojima su prikupljeni podaci i na kojima su razmatrana pitanja vezana za dalji razvoj unutrašnjeg sistema kvaliteta rada JPOA su tri koje su održane sa predstvincima JPOA. Četvrti deo protokola (upitnika kada su podaci prikupljeni elektronskim putem) nosi naziv – Sistem kvaliteta u organizaciji. Elementi sistema kvaliteta odnose se na: 1) delove poslova vezanih za projektovanje i realizaciju obuke koji su, prema nalazima drugih istraživanja (na primer: Grubb, prema: Martin, J, 2000), usko povezani sa efikasnošću obuka (zasnovanost obuka na procesu ispitivanja potreba; precizno definisani i dokumentovani kriterijumi za selekciju polaznika...); 2) kontinuiranu evaluaciju, od ispitivanja potreba za obukama do praćenja polaznika nakon završetka obuke (evaluacija u procesu izrade programa obuke; provera usklađenosti programa obuke sa planiranim elementima realizacije obuke – na primer: povezanost sadržaja i metoda rada i drugi elementi); i 3) razvoj ljudskih resursa, odnosno kontinuirano profesionalno usavršavanje kadrova za obrazovni rad sa odraslima (kontinuirano usavršavanje kadrova za rad sa odraslima unutar organizacije; kontinuirano usavršavanje saradnika za rad sa odraslima izvan organizacije).

Predstvincima JPOA je na procenu, u kojoj meri to imaju razvijeno u svojoj organizaciji, ponudeno 13 elemenata/komponenti sistema kvaliteta u organizaciji. Procena je vršena na šestostepenoj skali u rasponu od „to nemamo“ (1) do „veoma je razvijeno“ (6). U Tabeli broj 1 data je rang lista procena zastupljenosti svakog od elemenata.

Tabela 1: Rang lista procena zastupljenosti elemenata unutrašnjeg sistema kvaliteta u JPOA

Rang	Elementi sistema kvaliteta u organizaciji	Aritmetička sredina
1.	Dokumentovana procena postignuća polaznika na kraju obuke	5.73
2.	Kontinuirano usavršavanje kadrova za rad sa odraslima unutar organizacije	5.69
3.	Zasnovanost obuka na procesu ispitivanja potreba	5.38
4.	Evaluacija u procesu izrade programa obuke	5.25
5.	Provera usklađenosti programa obuke sa planiranim elementima realizacije obuke (na primer: povezanost sadržaja i metoda rada)	5.23
6.	Zasnovanost programa obuke na analizi posla ili rada	5.12
7-8.	Dokumentovana procena znanja, veština i kompetencija polaznika na početku obuke	5.08
7-8.	Dokumentovano praćenje i procenjivanje polaznika tokom procesa obučavanja	5.08
9.	Dokumentovano unapređivanje programa obuke tokom njene realizacije ili po završetku radi budućih obuka	4.92
10-11.	Precizno definisani i dokumentovani kriterijumi za selekciju polaznika obuke	4.72
10-11.	Razvijeno socijalno partnerstvo	4.72

12.	Kontinuirano usavršavanje saradnika za rad sa odraslima izvan organizacije	3.71
13.	Dokumentovano praćenje polaznika izvesno vreme nakon obuke	3.58

Ono što odmah može da se primeti iz Tabele 1 je davanje veoma visokih procena o nivou razvijenosti bezmalo svih elemenata sistema kvaliteta u JPOA. Tako je od 13 ponudenih elemenata njih 11 procenjeno kao „razvijeno” (9) i kao „veoma razvijeno” (2). Smatramo da je prilikom davanja odgovora veoma izražena tendencija pružanja onih koje bismo okarakterisali kao poželjne. Ne sumnjamo da se većina, pa i svi, od navedenih poslova obavljaju u skoro svim uzorkom obuhvaćenim JPOA, ali to svakako vodi do pitanja: a kako se ti poslovi obavljaju i kako se dalje koriste dobijeni podaci. Interesantno je da je sve ono što se dešava u JPOA procenjeno kao razvijeno sa visokim skorovima, dok su se na začelju rang liste grupisali elementi vezani za okruženje: socijalno partnerstvo („razvijeno”); kontinuirano usavršavanje saradnika za rad sa odraslima izvan organizacije; i dokumentovano praćenje polaznika izvesno vreme nakon obuke (oba kao donekle razvijena).

Upoređujući date procene o razvijenosti pojedinih elemenata značajnih za zasnivanje unutrašnjeg sistema kvaliteta sa odgovorima na druga pitanja iz Protokola/Upitnika za predstavnike JPOA uočavaju se određene kontradikcije. Na primer, posmatrajući navode predstavnika na pitanje o načinu na koji su nastale akreditovane obuke (uz mogućnost zaokruživanja više ponuđenih načina), najviše njih, osamnaestoro od 28, odabralo je opciju „Dugo u ponudi imamo te obuke, pa smo ih akreditovali”. Nadalje je 14 predstavnika odabralo opciju „Analizirali smo trendove na tržištu rada i upoređivali ponudu i potražnju za kadrovima”. Ređe su obuke nastajale kao rezultat ispitivanja potreba za radnom snagom u lokalnoj zajednici (9), a još ređe su osmišljavane zajedno sa poslodavcem sa kojim JPOA sarađuje (5), a najređe je obuku naručivao poslodavac za svoje potrebe (1). Imajući navedene ilustracije u vidu prilično su u nesaglasju sa njima procene da je zasnovanost obuka na procesu ispitivanja potreba čak u 22 JPOA veoma razvijena i razvijena, da je zasnovanost programa obuka na analizi posla ili rada veoma razvijena i razvijena u 20 JPOA, kao i da je u 15 JPOA veoma razvijeno i razvijeno socijalno partnerstvo.

Ovo upoređivanje odgovora, kao i brojni drugi podaci do kojih smo tokom ovog i ranijih istraživanja (Pejatović, A., Mihajlović, D., 2011) došli, ukazuju nam da iako se prihvati da je najveći broj elemenata koji mogu da predstavljaju osnovu za zasnivanje unutrašnjeg sistema upravljanja kvalitetom zastupljen i u određenoj meri razvijen u JPOA, osnovno pitanje postaje: kako sve ove elemente međusobno dovesti u vezu i zajedno staviti u funkciju unapredivanja kvaliteta obuka i rada JPOA? Traženje odgovora na ovo pitanje usmerilo je projektovanje predloga unutrašnjeg sistema kvaliteta. Još jedan stav je uticao na projektovanje sistema, a to je da unutrašnji, kao i spoljašnji sistem procenjivanja i upravljanja kvalitetom rada JPOA mora da uvaži činjenicu da je reč o neformalnom subsistemu obrazovanja i da ne bi smeо da osujećuje njegovu više značnu fleksibilnost. Ovaj stav se odrazio na predloge oba sistema na taj način da se svede broj standarda na mali broj sa fleksibilnim indikatorima i dokazima njihove ispunjenosti.

Mišljenje o tome za šta bi trebalo vezati standard i indikatore u okviru i unutrašnjeg i spoljašnjeg sistema kvaliteta iskazali su i učesnici drugih fokus grupa, kao predstavnici ZUOV-a, Agencije, MPNTR i Prosvetne inspekcije, IPA-e, DAS-a i socijalnih partnera. Elementi za koje su vezivani standardi su: selekcija polaznika obuka; proces obučavanja; rad sa polaznicima (pre početka obuke, tokom njenog trajanja i nakon završetka obuke); kadar koji realizuje obuke;

fazne procene postignuća polaznika; i završni ispit. Veći broj ovih sugestija je uvažen našim predlogom unutrašnjeg sistema kvaliteta JPOA.

Tabela 2: Predlog standarda, indikatora i dokaza za zasnivanje unutrašnjeg sistema kvaliteta JPOA

Standard	Indikatori	Dokazi
Standard 1: Saradnici posebnu pažnju poklanjam radu sa odraslim polaznicima	1.1. Pre početka obuke vrši se selekcija polaznika po unapred precizno utvrđenim kriterijumima 1.2. Pred početak obuke polaznici su detaljno informisani o obuci i svojim mogućnostima nakon nje 1.3. Tokom trajanja obuke pruža se stalna podrška svakom polazniku da bi što bolje usvojio projektovana znanja, veštine i stavove 1.4. U toku realizacije obuke vrši se po potrebi individualno prilagođavanje njene realizacije 1.5. Tokom obučavanja sprovode se i aktivnosti KViS 1.6. Prikupljaju se podaci o karijernom kretanju polaznika nakon obuke JPOA može od šest da odabere tri indikatora koja će da dokumentuje.	- Tekstovi, zapisnici o sprovedenim aktivnostima - Izjave saradnika o sprovedenim aktivnostima - Numerički podaci/pokazatelji - Izjave polaznika - Foto i video zapisi - Izveštaji - Uvidi i izjave trenera - Sprovedene analize - Fotokopije dokumenata
Standard 2: Postoji jasna povezanost između projektovanih ishoda obuke i završnog ispita	2.1. Tokom obuke se kontinuirano vrši analiza međusobnog odnosa između projektovanih ishoda i sadržaja obuke koji su u funkciji ostvarivanja ishoda 2.2. Tokom obuke se kontinuirano vrši analiza međusobnog odnosa između projektovanih ishoda i korišćenih metoda i tehnika rada koje su u funkciji ostvarivanja ishoda 2.3. Tokom obuke se kontinuirano vrši analiza međusobnog odnosa između projektovanih ishoda obuke i rezultata faznih evaluacija učinka polaznika 2.4. Više puta tokom trajanja obuke i po njenom završetku sprovodi se analiza međusobnog odnosa između projektovanih ishoda obuke i zadataka za proveru znanja i radnih zadataka na završnom ispitу Četvrti indikator je obavezan, a JPOA između prva tri bira jedan indikator. JPOA u odnosu na	- Tekstovi, zapisnici o sprovedenim aktivnostima - Izjave saradnika o sprovedenim aktivnostima - Numerički podaci/pokazatelji - Izjave polaznika - Foto i video zapisi - Izveštaji (naročito sa završnog ispita u odnosu na ishode obuke) - Uvidi i izjave trenera - Uvidi i izjave članova komisije (od kojih bi jedan trebalo da bude izvan organizacije) - Sprovedene analize - Dokazi koji upućuju na zaključak da su projektovani ishodi i provereni i ispunjeni na završnom ispitу

	Standard 2 dokumentuje dva indikatora.	
Standard 3: JPOA ima razvijeno socijalno partnerstvo	<p>3.1. JPOA sarađuje sa predstavnicima relevantnih socijalnih partnera prilikom kreiranja ponude obuka.</p> <p>3.2. JPOA sarađuje sa predstavnicima relevantnih socijalnih partnera prilikom izrade programa obuke</p> <p>3.3. JPOA sarađuje sa predstavnicima relevantnih socijalnih partnera prilikom realizacije obuke</p> <p>3.4. JPOA angažuje kao članove komisija za završni ispit na kraju obuke predstavnike relevantnih socijalnih partnera</p> <p>Četvrti indikator je obavezan, a JPOA između prva tri bira jedan indikator. JPOA u odnosu na Standard 3 dokumentuje dva indikatora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tekstovi, zapisnici o sprovedenim aktivnostima - Izjave saradnika o sprovedenim aktivnostima - Numerički podaci/pokazatelji - Izjave polaznika - Foto i video zapisi - Izveštaji - Uvidi i izjave trenera - Sprovedene analize - Fotokopije dokumenata - Sporazumi o saradnji sa socijalnim partnerima - Dokazi o angažovanju spoljnog člana komisije za završni ispit.
Standard 4: U JPOA se kontinuirano radi na unapređivanju kvaliteta obrazovnog rada sa odraslima i delovanja JPOA	<p>4.1. U JPOA postoji formiran tim ili radna grupa koja se bavi pitanjima kvaliteta obrazovnog rada sa odraslima i delovanja JPOA, koji/koja donosi plan aktivnosti za unapređivanje kvaliteta obrazovnog rada sa odraslima i rada JPOA</p> <p>4.2. U JPOA se realizuju aktivnosti na godišnjem nivou usmerene na unapređivanje kvaliteta obrazovnog rada sa odraslima i rada JPOA.</p> <p>4.3. JPOA kontinuirano radi na unapređivanju programa obuka, na osnovu iskustva stečenog izradom programa prethodnih obuka i njihovom realizacijom</p> <p>Sva tri indikatora su obavezna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dokazi da je formiran tim ili radna grupa za unapređivanje kvaliteta - Godišnji plan aktivnosti usmerenih na unapređivanje kvaliteta obrazovnog rada sa odraslima i rada JPOA - Godišnji izveštaj o realizovanim aktivnostima usmerenim na unapređivanje kvaliteta obrazovnog rada sa odraslima i rada JPOA - Tekstovi, zapisnici o sprovedenim aktivnostima - Izjave saradnika o sprovedenim aktivnostima - Numerički podaci/pokazatelji - Izjave polaznika - Foto i video zapisi - Izveštaji - Uvidi i izjave trenera - Sprovedene analize - Dokazi da se iskustvo stečeno radom na izradi programa prethodnih obuka i njihovom realizacijom koristi za unapređivanje kvaliteta programa i realizacije budućih obuka

Kao što se iz Tabele 2 vidi predlog sadrži ukupno četiri standarda od kojih prva tri sadrže indikatore, ukupno njih 14 od kojih su 2 definisana kao obavezni, a od preostalog broja (12) JPOA mora da izabere 5. Ova prva tri standarda, koja se odnose na: odnos i rad sa odraslim polaznicima, usklađenost između projektovanih ishoda obuke i provere njihove ispunjenosti na završnom ispitу (relacija: program – realizacija – evaluacija) i razvijenost i zastupljenost socijalnog partnerstva prožimaju, u stvari celokupan proces obučavanja, kao i rad JPOA. Oni su utkani u aktivnosti počev od projektovanja programa i planiranja obuke, preko njene realizacije do završne evaluacije. Standardom 2 načinjen je pokušaj da se rad na unapređivanju kvaliteta veže za ciklus obuke, što je dodatno pojačano povezivanjem sva tri standarda, kojima je pridodat i četvrti (sa tri obavezna indikatora) koji treba da doprinese, s jedne strane, organizovanju rada na unapređivanju kvaliteta, a s druge strane, stvaranju svojevrsnog zamajca koji određene kvalitete može da unapređuje i da ih kao takve prenosi u narednu obuku, odnosno ciklus obuke.

Predloženi model unutrašnjeg sistema unapređivanje kvaliteta JPOA otvara mogućnost da se, po potrebi, smanji broj indikatora, ali to mora da se uradi na osnovu detaljnijeg sagledavanja šta se dobija, odnosno, šta izlazi iz tako sažimanog modela kvaliteta JPOA.

Dokazi kojima JPOA dokumentuje aktivnosti sprovedene u okviru standarda, što drugim rečima znači o ispunjenosti standarda, u Tabeli 2 su dati kao primeri, koji mogu i da se prihvate, a i da posluže kao inspiracija saradnicima u JPOA šta sve može da se koristi. Takođe, navedene primere treba razumeti kao široke mogućnosti pribavljanja dokaza, a ne kao obavezu da JPOA mora da poseduje sve ove vrste dokaza, koje na zahtev Agencije treba da stavi na uvid, u formi, po standardima priređenih portfolija, o čemu će biti više reči u poglavljiju koje sadrži predlog modela spoljašnje evaluacije rada JPOA.

Literatura

- Martin, J. (2000). What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences, *OECD Economic Studies*, No 30, I, pp. 79-113
- Pejatović Aleksandra, Mihajlović Dubravka, (2011), Završne procene postignuća polaznika na kursevima stručnog osposobljavanja, *Inovacije u nastavi*, Vol. XXIV, Br. 3, str. 30-41

Spoljašnja evaluacija rada JPOA – Predlog –

Podaci relevantni za formiranje predloga za uspostavljanje i razvijanje spoljašnjeg sistema evaluacije prikupljeni su tokom realizacije svih fokus grupa, kao i analizom celokupne, ovom prilikom, obuhvaćene dokumentacije.

U protokolu/upitniku za predstavnike JPOA do podataka o spoljašnjem sticanju uvida u proces realizacije obuke i rad JPOA, pokušali smo da dođemo na osnovu nekoliko pitanja (Tabela 1).

Tabela 1: Spoljašnje sticanje uvida u realizaciju obuka i rad JPOA

Pitanja i odgovori o spoljašnjem sticanju uvida u realizaciju obuka i rad JPOA
1. Da li je tokom realizacije akreditovane obuke neko odgovorno lice dolazilo da o toj realizaciji prikupi određene informacije?
Ukoliko su predstavnici JPOA navodili da jeste neko dolazio (ukupno iz jedanaest JPOA), jedanput ili više puta, to je bio prosvetni inspektor, a u dva slučaja predstavnici filijala NSZ. Ispitanici iz jedanaest JPOA tvrde da niko nije dolazio, a iz četiri nismo dobili odgovore.
2. Ukoliko je neko odgovorno lice dolazilo, šta je pratilo, kako i koje podatke je prikupilo?
Iz šest JPOA dobili smo odgovore da je kontrolisana ispunjenost uslova u pogledu kadra, prostora i opreme. Kada je, u dva slučaja, navedeno da su obuku obilazili predstavnici NSZ, ističe se da je praćena obuka i da su „prisustvovali ispitima provere stručnih kompetencija”.
3. Navedite koje su vaše obaveze prema akreditacionom telu od trenutka kada je vaša obuka akreditovana do kraja trajanja akreditacionog perioda za obuku.
Svi predstavnici koji su navodili obaveze prema akreditacionom telu, iz 16 JPOA, naveli su da su u obavezi da dostavljaju podatke za godišnji izveštaj i plan za narednu godinu MPNTR-u. Samo u jednom slučaju odgovoru je pridodata i obaveza pohađanja obuka – sedam modula za usavršavanje kadrova za obrazovni rad sa odraslima.

Na osnovu prikupljenih odgovora od predstavnika JPOA formira se utisak da su JPOA nakon dobijanja statusa u velikoj meri prepuštene same sebi, tokom perioda kada se očekuje da realizuju akreditovane obuke, odnosno kada u funkciju treba da stave ono zbog čega su i stekle status JPOA. Kada su predstavnici JPOA i navodili da je neko dolazio da prikupi informacije o realizaciji obuka, to je bezmalо uvek bio prosvetni inspektor, koji je, sudeći po onome o čemu je prikupljaо podatke, dolazio u procesu odobravanja statusa da bi JPOA „stekla startnu poziciju”, ali proces koji treba da usledi nakon stečenog statusa nije praćen (izuzev kada je reč o obukama za potrebe NSZ, kada sticanje uvida obavljaju predstavnici NSZ). I pored drugih razloga zbog kojih dolazi do ovakvog stanja, svakako u njemu svoj odraz nalazi način na koji

je akreditacija obuka i organizacija postavljena, a to je da ovaj sistem kao osnovnu funkciju ima uspostavljanje početnog stanja – sticanje statusa, a ne dalje vođenje, pa i upravljanje kvalitetom, rada organizacija nakon dobijanja statusa. Svakako da ovako postavljen sistem karakteriše statičnost, te da on nema funkciju razvojnosti programa i organizacija (Pejatović, A, Dimitrijević, Lj. 2016). Ovakvo stanje upućuje na neophodnost dobrog osmišljavanja sistema reakreditacije, kojem bi trebalo da pristupi određeni broj JPOA već tokom ove 2021. godine.

Veći broj predstavnika JPOA, koji su učestvovali u istraživanju, su izjavili da prema akreditacionom telu, u ovom slučaju MPNTR, imaju obavezu dostavljanja podataka za potrebe izrade godišnjeg izveštaja i plana obrazovanja odraslih u Srbiji. Ovo je jedina zvanična razmena informacija između pojedinačnih JPOA i MPNTR na godišnjem nivou. Iako je reč o dostavljanju malog broja, svega nekoliko informacija o održanim i planiranim obukama ni to kao obavezu ne percipiraju brojne JPOA, što možemo da zaključimo i prema podacima iz našeg istraživanja i prema uvidu u godišnje planove i izveštaje MPNTR. U našem istraživanju čak 12 JPOA nije dalo odgovor na ovo pitanje, a ima i onih koji su odgovorili da nemaju nikakve obaveze prema akreditacionom telu.

Da je spoljašnja evaluacija rada JPOA proces i sistem koji tek treba da se razvijaju svedoče i podaci dobijeni na fokus grupama sa predstavnicima ZUOV-a, Agencije, MPNTR-a, Prosvetne inspekcije, IPA-e i DAS-a. Kako su naveli predstavnici Agencije posao koji predstoji je izrada standarda za samovrednovanje i za spoljašnje vrednovanje. Podregistar JPOA, koji će da vodi Agencija, svakako može da otvorи širi prostor za razmenu informacija između akreditacionog tela i JPOA, sa podregistrima sa: opštim podacima o JPOA; podacima o programima/obukama; podacima o poslodavcima kod kojih se realizuje praktičan deo programa; i podacima o polaznicima programa. Kako su na fokus grupi istakli predstavnici Agencije plan je da polaznike prate kroz centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, na osnovu čega je vidljivo njihovo kretanje na tržištu rada, što može da pruži veoma značajnu povratnu informaciju o određenim aspektima kvaliteta obuka i obučavanja. Ono što se pokazalo na fokus grupi sa predstavnicima Agencije je da ih u delu posla koji se odnosi i na davanje „odobrenja drugim organizacijama za sticanje statusa JPOA“ i da vrše „spoljašnju proveru kvaliteta JPOA, najmanje jednom u toku petogodišnjeg trajanja odobrenja“ (Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije, Član: 15) ograničava i postojeća zakonska regulativa.

Predstavnik ZUOV-a je potvrdio rezultate dobijene na fokus grupi sa članovima JPOA, a to je da nemaju kontakata sa JPOA, već da je ZUOV samo davao mišljenje, kao i određenu vrstu pomoći, ukoliko im se za nju obrati sam provajder.

Na pitanje „Šta je to što je prema vašem mišljenju najbitnije vezano za proces spoljašnjeg vrednovanja kvaliteta rada JPOA?“ učesnici fokus grupe ZUOV, Agencija, MPNTR, Prosvetna inspekcija, IPA i DAS izdvojili su: poluksternu ili eksternu završnu proveru znanja, veština i kompetencija (bar kada je reč o obukama koje vode do kvalifikacije na II, III i V stepenu); uopšteno završni ispit; preciziranje ciljnih grupa polaznika; razvijeno socijalno partnerstvo; lokalno, regionalno i nacionalno umrežavanje; praćenje polaznika po završetku obuke; razvoj usluga u oblasti KviS-a; i izdvajanje standarda/indikatora veznih za samu obuku.

Model spoljašnje evaluacije kvaliteta rada JPOA koji smo se, na osnovu svih sprovedenih analiza, odlučili da predložimo se nužno oslanja na sisteme akreditacije obuka i JPOA i na predloženi model unutrašnjeg sistema kvaliteta JPOA za sprovodenje procesa samovrednovanja. I u ovom slučaju smo pošli od nekoliko osnovnih opredeljenja, a to su: 1) voditi računa da se obuke odvijaju i da organizacije deluju u neformalnom subsistemu obrazovanja odraslih; 2) da je sistem akreditacije obuka i organizacija JPOA statičan i da nije

propulzivan, u smislu da programe i organizacije ne vodi napred, što nadalje znači da nije razvojni, jer se obavlja samo procena početnog stanja za otpočinjanje aktivnosti i dobijanje statusa, a da nadalje postoji samo skromna razmena informacija, u smislu zahteva za dostavljanje nekoliko podataka, bez ikakve povratne informacije JPOA, izuzev kao dela godišnjeg izveštaja/plana obrazovanja odraslih na nacionalnom nivou. Kao i u slučaju projektovanja modela unutrašnjeg sistema kvaliteta JPOA do dinamičnosti smo pokušali da dodemo oslanjajući se, na više mesta u sistemu, na ciklus obuke; 3) da je sistem akreditacije propusan, što u ovom slučaju predstavlja njegovu negativnu karakteristiku, u smislu da nema naglašenu selektivnost, već da propušta da prođu obuke, posmatrane kao rezultat rada buduće JPOA, koji imaju lošije razrađene neke od osnovnih elemenata obuka, zahtevane obrascem da se preciziraju. S druge strane, ono što je uočeno, na fokus grupama sa predstavnicima JPOA, ove organizacije, prošavši proces akreditacije, imaju velika očekivanja, u smislu da pošto su akreditovani, neki od njihovih programa obuka i oni kao organizacija, mogu da regulišu kontekst u kojem pružaju obuke u oblastima (resorima) koji izlaze iz okvira obrazovanja (na primer: regulisanje angažovanja konobara u ugostiteljstvu). Na taj način se pojavljuje veliki jaz između onoga što je ušlo i što je prošlo proces akreditacije i očekivanih efekata obuka; 4) da se pokuša da se „ispravi“ teškoća koju nameće sam proces akreditacije, a to je da se njime akredituju dve stvari – pružaoci usluga (JPOA) i njihov proizvod u formi usluge, a to je obuka. Pritom, dominantan akcenat je na proizvodu, što je u ovom slučaju program obuke, kao svojevrstan okvir za pružanje usluge, a ne sama usluga, što bi značilo – realizovana obuka. Dakle, akreditacija u prilično maloj meri obraća pažnju na uslugu, a i o pružaocu usluge malo toga u procesu akreditacije saznajemo, samo ono što je vezano za kontekst u kojem bi usluga trebalo da bude pružena; 5) da model koji predlažemo treba da se oslanja na standarde za program obuke i na standarde za organizacije koje žele da steknu status JPOA, a da ni jednih ni drugih standarda, u stvari, nema; 6) da ne postoje uslovi za razdvajanje akreditacije programa obuka od akreditacije organizacije, pa da zbog toga oni treba da se zadrže kao delovi istog procesa (petogodišnjeg), u kojem se u pojedinim periodima fokus pomera sa programa obuke, na proces realizacije obuka, pa na funkcionisanje JPOA.

Tabela 2: Grafički prikaz predloga modela sistema spoljašnje evaluacije kvaliteta funkcionisanja JPOA, sa standardima

Broj koraka	Sled koraka za prolazanje kroz sistem kontinuirane evaluacije JPOA, od akreditacije do reakreditacije	Sistem podrške JPOA za prolazanje kroz sistem kontinuirane evaluacije JPOA, od akreditacije do reakreditacije
1.	Organizacija iskazuje namjeru da akredituje program obuke i da stekne status JPOA	<p>Agencija periodično organizuje obučavanje za zainteresovane za ulazak u proces akreditacije i za prolazanje kroz sistem kontinuirane evaluacije;</p> <p>Postoji Vodič za organizacije koje žele da steknu status JPOA za učešće u procesima akreditacije i kontinuirane evaluacije;</p> <p>Materijal vezan za oba procesa trebalo bi da bude dostupan na sajtu Agencije;</p>

2.	<p>Organizacija pristupa prikupljanju i pripremi dokumentacije za pristupanje procesu akreditacije</p> <p>Organizacija istovremeno otpočinje i usavršavanje svojih kadrova za rad sa odraslima ili kreće u proces potvrđivanja stručnih kompetencija za rad sa odraslima. Kadrovi koji treba da prođu proces akreditacije, kao ulazna, moraju da završe tri modula za usavršavanje, a u periodu od godinu dana od kada su akreditovani još četiri obavezna modula. Ovaj zahtev mora da bude jasno naveden u Vodiču, kao i obaveza usavršavanja na godišnjem nivou tokom naredne četiri godine do ulaska u proces reakreditacije. U okviru podregistra JPOA bilo bi dobro da se vode i podaci o usavršavanju kadrova.</p>	<p>Odvojeno vreme u Agenciji za konsultacije</p> <p>Podregistar JPOA</p> <p>IPA i druge organizacije koje su akreditovale programe za profesionalni razvoj zaposlenih u obrazovanju za ciljnu grupu kadrova koji obavljaju delatnost obrazovanja i obučavanja odraslih (obuke treba da prate standard kompetencija ovih kadrova). Ponuda obuka za usavršavanje mora da bude transparentna.</p> <p>DAS</p>
3.	<p>Na osnovu priložene dokumentacije organizacija treba da ispuni, na primer, tri standarda vezana za program obuke. U ovom delu bi bilo neophodno da se jedan od standarda odnosi na obrazlaganje potreba čijem zadovoljavanju je obuka namenjena (potrebe za kadrovima, ili potrebe za znanjima i veštinama, ili potrebe tržišta rada, ili potrebe poslodavaca, ili individualne potrebe potencijalnih polaznika obuke). Na ovaj način se uvodi početna faza ciklusa obuke u proces akreditacije i pravljenje otklona od pristupa zasnovanom na zalihama ka pristupu zasnovanom na zahtevima. Takođe, ovaj standard otvara put ka većem preciziranju ciljne grupe potencijalnih polaznika.</p> <p>Ostala dva standarda mogla bi da povezuju pojedine elemente programa obuke. Na primer: relacija: cilj obuke – opšti ishodi programa – posebni ishodi; ili, posebni ishodi programa – sadržaj programa - oblici i metode realizacije; ili, opšti ishodi programa – način realizacije i sadržaj završnog ispita; i slično.</p>	<p>Agencija na osnovu dokumentacije procenjuje ispunjenost standarda za program obuke.</p>
4.	<p>Prosvetni inspektor, po dobijenom nalogu, izlazi na teren, i obavlja uvid u ispunjenost uslova koji se odnose na kadar, prostor, opremu i nastavna sredstva.</p>	<p>Prosvetna inspekcija</p>

	Protokol koji koristi Prosvetna inspekcija morao bi da sadrži stavke koje govore o tome kakav kapacitet svi posmatrani preduslovi pružaju za formiranje „dobrog prostora za poučavanje/učenje odraslih“. Koliko su oni u tom pogledu obećavajući?	
5.	<p>Nakon sprovedenih procena programa i organizacije, organizacija može da se akredituje ukoliko ispunjava standarde, ili može da dobije smernice kako da unapredi program i uslove da bi zadovoljila standarde za akreditaciju, ili može da bude odbijena.</p> <p>U rešenju koje dobija organizacija koja se prošla proces akreditacije, trebalo bi jasno da bude naznačeno da je JPOA za određenu obuku ili određene obuke (ukoliko je akreditovala više obuka).</p>	Agencija za kvalifikacije MPNTR
6.	<p>Prošavši proces akreditacije JPOA ulazi u akreditacioni period tokom kojeg treba kontinuirano da prikuplja dokaze da obavlja poslove vezane za ispunjavanje standarda unutrašnjeg sistema kvaliteta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Saradnici posebnu pažnju poklanjam radu sa odraslim polaznicima (bira tri od šest indikatora) 2) Postoji jasna povezanost između projektovanih ishoda obuke i završnog ispita (jedan obavezni indikator i od tri bira još jedan) 3) JPOA ima razvijeno socijalno partnerstvo (jedan indikator je obavezan, a od tri bira još jedan) 4) U JPOA se kontinuirano radi na unapređivanju kvaliteta obrazovnog rada sa odraslima i delovanja JPOA (tri obavezna indikatora) <p>Za odabrane indikatore u okviru četiri standarda JPOA prikuplja dokaze, koje organizuje u četiri portfolija.</p> <p>Na ovaj način koncipiran sistem unutrašnjeg kvaliteta JPOA omogućava u većoj meri evaluiranje procesa obučavanja i aktivnosti JPOA.⁷</p>	<p>Agencija za kvalifikacije jedanput, a može i češće tokom petogodišnjeg akreditacionog perioda od JPOA zahteva dostavljanje portfolija kojima dokazuju aktivnosti sprovedene u cilju ispunjavanja standarda vezanih za unutrašnji sistem kvaliteta JPOA. Agencija, nakon analize dokumentacije, daje povratnu informaciju JPOA u cilju daljeg unapređivanja kvaliteta rada.</p> <p>Portfoliji mogu da se zahtevaju nakon dve i po ili tri godine od stekene akreditacije.</p> <p>Korišćenje portfolija ne isključuje mogućnost korišćenja i određenih upitnika i protokola radi snimanja stanja, kao i odlaske u ciljanu posetu JPOA.</p>

⁷ Detaljnije o unutrašnjem sistemu kvaliteta JPOA dato je u poglavlju *Unutrašnji sistem kvaliteta rada JPOA (samoevaluacija) – Predlog*.

7.	<p>Nakon četiri i po godine od akreditacije JPOA treba da pristupi procesu reakreditacije.</p>	<p>Agencija za kvalifikacije</p> <p>Ono što se već sada pojavljuje kao urgentan posao je osmišljavanje i definisanje procesa reakreditacije, kao i standarda za obuke i JPOA na osnovu kojih može da se reakredituje.</p>
----	--	--

Predloženi model od sedam koraka (faza) spoljašnjeg sistema evaluacije kvaliteta rada JPOA sadrži, delom, već postojeće, a i planirane poslove (o kojima smo prikupili informacije na fokus grupama), a sadrži i nove elemente – poslove, usko povezane sa postojećim i planiranim. Osnovna ideja vodilja prilikom projektovanja modela je bila da se podrži kontinuirani proces praćenja i procenjivanja kvaliteta i programa obuka, i procesa obučavanja, i rada JPOA, kao provajdera u oblasti obrazovanja odraslih. Mišljenja smo da predloženi model ne opterećuje u značajno većoj meri ni JPOA, jer oni deo poslova već obavljaju, a radi se samo o tome da se ti poslovi obavljaju kontinuirano na sistematičniji način i da se otvori prostor da se na osnovu toga uči i unapređuje kvalitet sopstvenog rada, uz podršku Agencije i MPNTR-a.

Literatura

Pejatović, A, Dimitrijević, Lj. (2016). Kvalitet u neformalnom obrazovanju odraslih – od zahteva do mogućnosti primene, *Andragoške studije*, br. 2, decembar, str. 39-56

Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, 2018/27 i 2020/6

Prilozi

Prilog broj 1

Tabelarni prikaz elemenata izdvojenih za evaluaciju sistema akreditacije JPOA, sa učesnicima u procesu evaluacije i indikatorima po elementima

Elementi izdvojeni za evaluaciju	Učesnici u postupku evaluacije	Indikatori po elementima
Zakonodavni okvir	<p>Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja</p> <p>Agencija za kvalifikacije</p> <p>Sektor za inspekcijske poslove</p>	<p>U obzir je potrebno uzeti najmanje sledeća (pod)zakonska akta i srodne procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije; • Zakon o obrazovanju odraslih; • Pravilnik i bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa JPOA; • Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencije i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih; • Procedura odobravanja statusa JPOA; • Procedura praćenja ispunjenosti uslova za odobravanje statusa JPOA; • Procedura praćenja ispunjenosti uslova za zadržavanje statusa JPOA; • Spoljašnji sistem praćenja i unapređivanja kvaliteta rada JPOA.
JPOA	<p>Organizacije koje su stekle status JPOA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura sticanja statusa JPOA (indikatori za procenu procesa sticanja statusa JPOA); • Planiranje obrazovnih aktivnosti/ obuka; • Akreditovani programi stručnih obuka za odrasle (indikatori kvaliteta programa); • Neophodni uslovi za ostvarivanje programa JPOA (indikatori nivoa ispunjenosti neophodnih uslova za ostvarivanje programa JPOA); • Praćenje i procenjivanje učinka polaznika obuke (fazne i završne procene); • Kadrovi za realizaciju programa (postojeći – potrebni; indikatori za procenu kvaliteta kadrova; analiza posla andragoga/ psihologa/ bibliotekara u okviru celokupnog obrazovnog ciklusa; obrazovne potrebe kadrova za daljim usavršavanjem; predlog sistema i programa daljeg usavršavanja kadrova na osnovu snimljenih potreba – predlog standarda andragoških kompetencija kadrova u JPOA); • Obuke za usavršavanje kadrova JPOA (indikatori kvaliteta obuke); • Proces priznavanja ranije završenih relevantnih obuka kadrova JPOA (indikatori za procenu procesa); • Unutrašnji sistem razvijanja, unapređivanja i upravljanja kvalitetom rada JPOA; • Spoljašnji sistem podrške razvijanju, unapređivanju i upravljanju kvalitetom JPOA.

Elementi izdvojeni za evaluaciju	Učesnici u postupku evaluacije	Indikatori po elementima
Obuke za usavršavanje kadrova za rad u JPOA	Osobe koje su završile obuke	<ul style="list-style-type: none"> • Zadovoljstvo i druge povratne informacije vezane za procene različitih aspekata i elemenata obuka; • Povratne informacije vezane za procene različitih aspekata i elemenata „Domaćeg istraživačkog rada“; • Potrebe za daljim usavršavanjem.
	Organizatori obuke za usavršavanje kadra za rad u JPOA	<ul style="list-style-type: none"> • Procene različitih aspekata i elemenata programa obuka i njene realizacije saradnika koji su autori obuka i koji su obuke realizovali; • Učinak postignut na „Domaćem istraživačkom radu“; • Potrebe za daljim usavršavanjem.
Proces priznavanja ranije uspešno završenih relevantnih obuka	Kadrovi koji su prošli proces priznavanja ranije uspešno završenih relevantnih obuka Strukovno udruženje andragoga	<ul style="list-style-type: none"> • Procene različitih aspekata i elemenata sistema i procesa priznavanja ranije uspešno završenih relevantnih obuka.
Akreditovani programi obuka	Osobe koje su vršile procene programa obrazovanja odraslih	<ul style="list-style-type: none"> • Proces akreditacije; • Kriterijumi za procenu/odobravanje programa obuka; • Akreditovani programi stručnih obuka za odrasle (različiti elementi); • Relacija program – realizacija; • Predlozi za unapređivanje programa; • Metodologija procene programa obuke.
Socijalno partnerstvo u oblasti obučavanja odraslih	Uzorak predstavnika strukovnih udruženja, Unije poslodavaca Srbije, Privredne komore Srbije, Nacionalne službe za zapošljavanje, lokalnih samouprava i drugih relevantnih institucija, predstavnici resornih ministarstava.	<ul style="list-style-type: none"> • Potrebe tržišta rada za obukama; • Informisanost o mogućnostima obrazovanja/obučavanja odraslih; • Načini promovisanja obrazovanja/ obučavanja odraslih kod različitih ciljnih grupa; • Saradnja Privredne komore Srbije, Nacionalne službe za zapošljavanje sa JPOA.

Prilog broj 2

Projekat „Znanjem do posla – E2E“

VRSTE INSTITUCIJA SA STATUSOM JPOA I BROJEM AKREDITOVANIH PROGRAMA OBUKA

ЗБИРНА ТАБЕЛА

Врсте институција		Програми/обуке
Предузећа	30	85
Установе за образовање одраслих	9	72
Приватне образовне установе намењене младима	4	10
Школе	14	44
Друге врсте организација (Стручно удружење; Институт; Фондација; Агенција)	7	12
Укупно	64	223

Prilog broj 3

СПИСАК ИСТРАЖИВАЊЕМ ОБУХВАЋЕНИХ ЈПОА са бројем акредитованих обука

Назив ЈПОА	Место	Особа која је давала податке и контакт	Број акредитованих обука
1. Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом Iteccion д.о.о.	Панчево	Станче Матовић, 063/271322	3
2. MNG Centar д.о.о.	Београд	Владимир Иванковић, 011/3248763	1 (17 модула)
3. Центар за образовање и културу „Божидарац – 1947“	Београд	Владимир Кљајић, 064/8668222	3
4. Удружење професионалаца за естетику и очување здравља EstetikPro	Београд	Милица Игњатовић, 066/414070	1
5. Центар за образовање „Браћа Стаменковић“	Београд	Вељко Стојиљковић, 011/2764428	Око 20 (према евиденцији 23)
6. Институт за унапређење пословања	Београд	Срђан Недовић, 065/2467443	1
7. Институт Алфапревинг д.о.о.	Београд	Миодраг Тасић, 060/3383379	11
8. Пословно удружење хотелско-угоститељске привреде Србије - ХОРЕС	Београд	Георги Генов, 063/200968	4 (наведено из евиденције)
9. Институт за економску дипломатију д.о.о.	Београд	Оливера Жижковић, 063/509972	2
10. Техничка школа „Раде Металац“	Лесковац	Данко Данковић и још 10 сарадника, 064/2271340	3

11. Ernst Klett Prasenzlernen Osteuropa GmbH – Ogranak Beograd	Београд	Јелена Јаковљевић, 066/8017504	2
12. Академија за естетику и козметологију Purity	Београд	Жељко Станојевић, 060/7237852; 011/2420337	5
13. Амбулатна физикалне медицине НИКА	Београд	Жарко Поповић, 060/3340852	1 према евиденцији, у делу о реализацији наведно 7 – могуће је да је реч о модулима
14. "Apave Vertech" д.о.о.	Београд	Никола Симић, 064/6471272	2
15. ALP Project Sistem д.о.о.	Београд	Влада Видосављевић, 069/8401467	5
16. Техпро д.о.о.	Београд	Биљана Бељић Дурковић, 062/8081742	4 према евиденцији
17. Rico Training Centre д.о.о.	Београд	Драгана Танасијевић Ступар, 065/2549448	2
18. Пољопривредна школа са домом ученика „Соња Маринковић“	Пожаревац	Милена Јовановић, 064/3271295	11
19. Мадеротерапија центар	Београд	Марија Митровић, 065/5558012	1

Упитници дистрибуирани електронски

20. Пољопривредно шумарска школа Јосиф Панчић	Сурдулица	Јасминка Ристић, 017/815051	2
21. Техничка школа Пожега	Пожега	Славица Тотовић, 063/7212059	7
22. Ремонтни центар д.о.о.	Ужице	Биљана Рајевац, 031/563070; 064/1616580	10
23. Техничка школа Ада	Ада	Хилда Гилице, 024/853034; 024/855555	2

24. Институт за превентивну, заштиту на раду, противпожарну заштиту и развој – Нови Сад	Нови Сад	Дејан Радујков, 021/420571	88 – према изјави, али реч је о варијететима и модулима укупно две обуке 2
25. Висока пословна школа струковних студија – Ваљево (нови назив: Академија струковних студија Западна Србија – Одсек Ваљево)	Ваљево	Др Млађен Вићентић, 014/224735	6 – према изјави, 4
26. Институт за безбедност и хуманизацију рада д.о.о. Нови Сад	Нови Сад	Далибор Пржуљ, 063/1155264	18 – према изјави, али реч је о варијететима 2
27. Удружење „Азбукум“ – Центар за српски језик и културу	Нови Сад	Мр Наташа Милићевић Добромиров, 064/1789609	3 – према изјави, али то је једна обука са три модула
28. Јавна установа Народни универзитет Врање	Врање	Татјана Стојевић, 017/422367; 066/8820280	7
Укупан број акредитованих обука: 122			

