

Veštine – sredstvo društveno-
ekonomskog razvoja

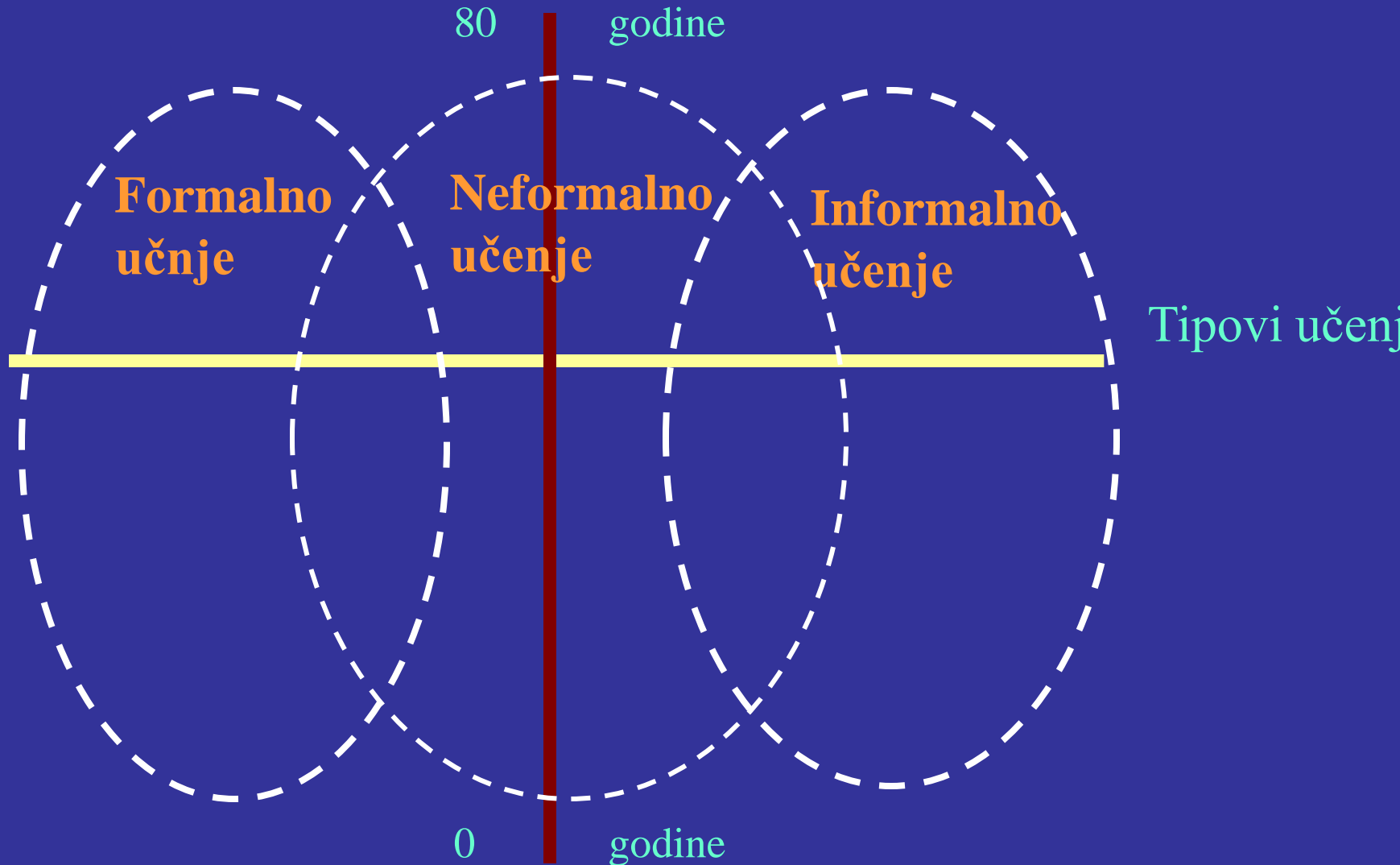
Veštine – ključna pitanja i izazovi

- ❑ Zašto se govori o veštinama, a ne o znanju, obrazovanju učenju?
- ❑ Šta su veštine?
- ❑ Koje veštine su potrebne danas a koje u budućnosti?
- ❑ Kako se identifikuju potrebe za veštinama?
- ❑ Ko obezbeđuje sticanje veština?
- ❑ Koje veštine nude škole i institucije za obrazovanje?
- ❑ Kako obezbediti efikasno sticanje veština?
- ❑ Kako obezbediti efikasnu upotrebu veština?

Doživotno obrazovanje i veštine – EU odgovor na krizu i promene

- ❑ zahtevi za veštinama i kvalifikovanom i konkurentnom radnom snagom se ubrzano uvećava;
 - ❑ zapošljavanje i tranzicija u svet rada;
 - ❑ produktivnost;
 - ❑ građanska participacija;
 - ❑ socijalna kohezija;
 - ❑ personalni razvoj

Okvir za doživotno učenje



Obrazovanje i učenje – Evropski politički i ekonomski projekt i pokret

- ❑ **A Memorandum on Lifelong Learning**, Commission of the European Communities, 2000;
- ❑ **The concrete future objectives of education and training systems**, Council of the European union, 2000;
- ❑ **Making a European Area of Lifelong Learning a Reality**, Commission of the European Communities, 2001;
- ❑ **Adult learning: It is never too late to learn**, Commission of the European Communities, 2006;
- ❑ **Adult learning: it is never too late to learn**, European Parliament resolution of 16 January 2008;
- ❑ **Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020')**, Council of the European union, 2009.
- ❑ **EUROPE 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth**, Commission of the European Communities, 2010;
- ❑ **An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment**, Commission of the European Communities, 2010;
- ❑ **A new skills agenda for Europe - Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness**, Commission of the European Communities, 2016

Evropa 2020: Strategija za pametan, održiv i inkluzivan rast

- ❑ podići **stopu zaposlenosti** stanovništva starosti 20–64 sa sadašnjih 69 na najmanje 75%;
- ❑ postići **investiranje u istraživanje i razvoj** sa sadašnjih 1,9% na tri posto bruto društvenog proizvoda;
- ❑ ostvariti „20/20/20“ **klimatsko-energetski cilj** – 20% smanjenja emisije gasova koji izazivaju efekat staklene bašte, 20% udela obnovljivih izvora energije u ukupnoj potrošnji energije i za 20% povećanje energetske efikasnosti;
- ❑ smanjiti stopu ranog **napuštanja školovanja** sa trenutnih 15 na 10%;
- ❑ povećati udeo **visokoobrazovanih u populaciji** starosti od 30 do 34 godina na 40%;
- ❑ smanjiti broj stanovnika koji žive ispod linije **siromaštva** za 25%, što iznosi oko dvadeset miliona ljudi (European Commission, 2010).

10 smernica za strateške ciljeve

- ❑ Obezbeđenje kvaliteta i održivost javnih finansija;
- ❑ Rešavanje makroekonomskog debalansa;
- ❑ Smanjivanje debalansa disproporcija u evro zoni;
- ❑ Poboljšanje efikasnosti resursa i smanjenje emisije gasova i efekta staklene bašte;
- ❑ Poboljšanje poslovnog i potrošačkog okruženja i modernizacija industrijske baze;
- ❑ Optimalizovanje podrške za istraživanje, razvoj i inovacije;
- ❑ Povećanje participacije - učešća na tržištu rada i smanjenje strukturne nezaposlenosti (usled raskoraka između ponude i potražnje);
- ❑ Razvijanje kvalifikovane radne snage odgovarajući na potrebe tržišta rada, unapređenje kvaliteta posla i celoživotno učenje;
- ❑ Poboljšanje performansi sistema obrazovanja i obuke na svim nivoima i povećanje učešća u visokom obrazovanju;
- ❑ Promovisanje socijalne inkluzije i borba protiv siromaštva;

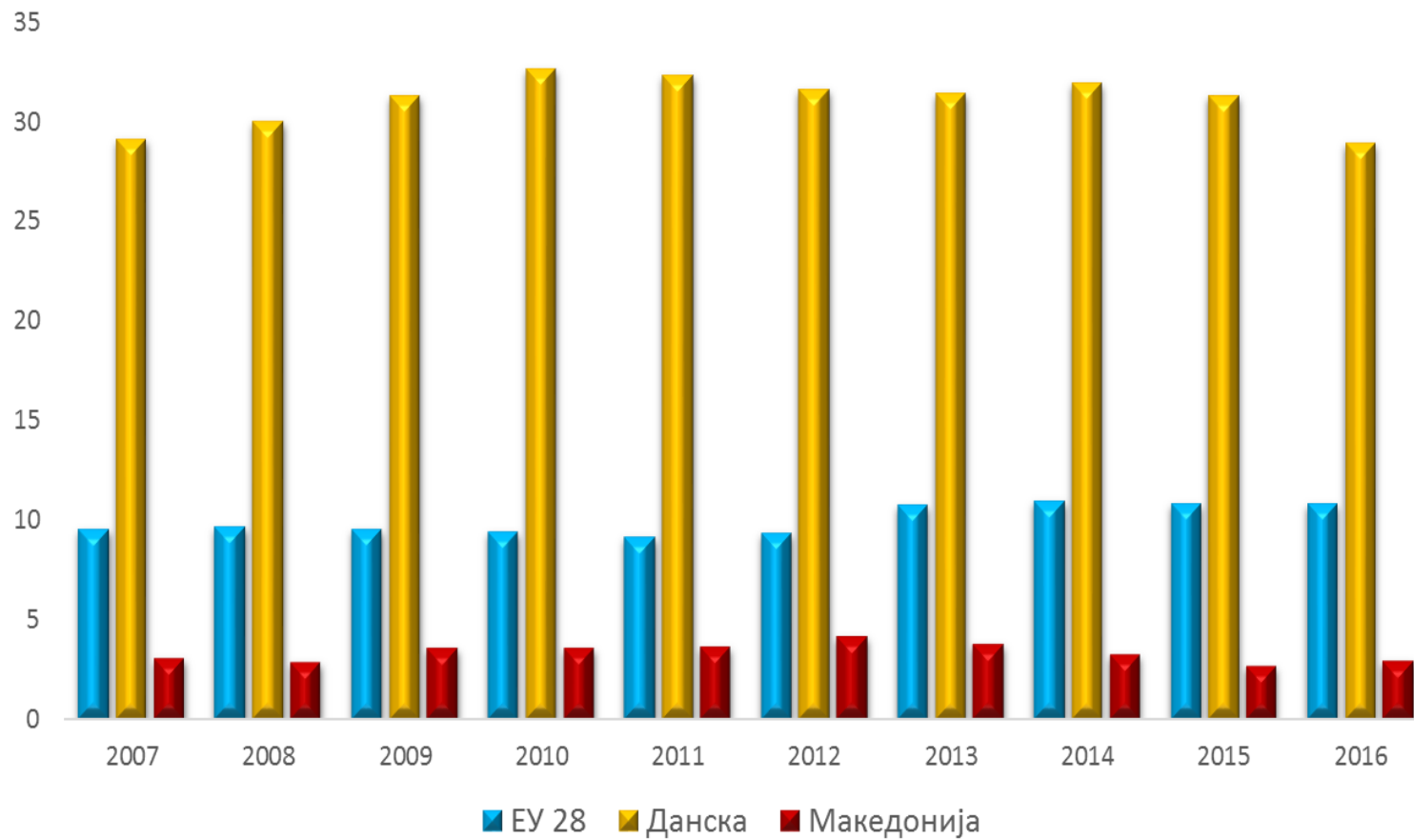
Strategija – Obrazovanje i obuka 2020

- ❑ Dati snažan podsticaj sprovođenju Evropskog kvalifikacionog okvira stvaranjem **nacionalnih kvalifikacionih okvira**;
- ❑ Osigurati da se **kompetencije** koje su nužne za učestvovanje u nastavku učenja i na tržištu rada stižu i prepoznaju kroz celokupni presek opšteg stručnog i visokog obrazovanja i obrazovanja odraslih, uključujući neformalno i informalno učenje;
- ❑ Razvijati **partnerstvo** između sveta obrazovanja i sveta rada, prvenstveno uključivanjem socijalnih partnera u planiranje obrazovanja i učenja i pripremu osposobljavanja;

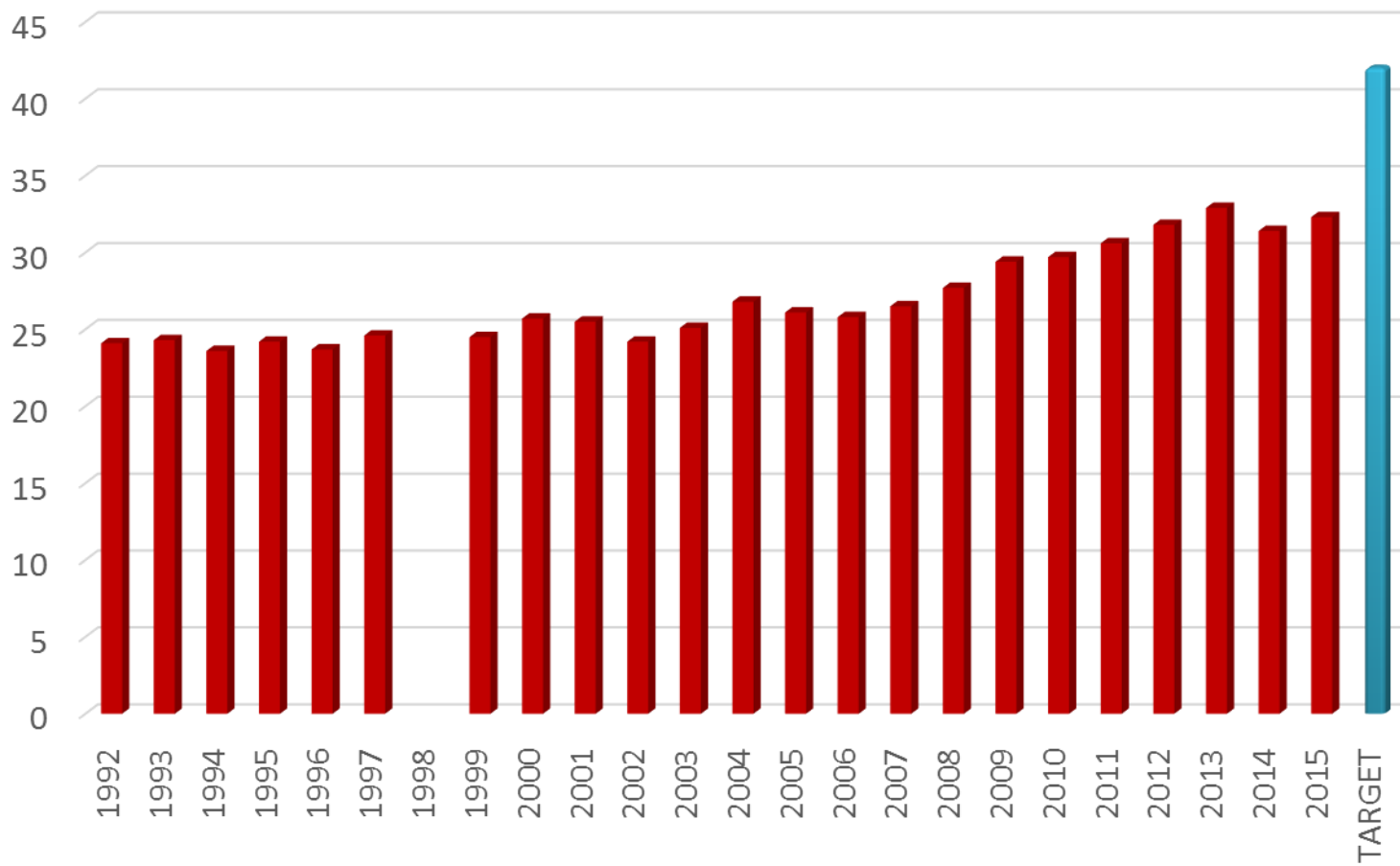
Stanje veština u EU - 2014

- ❑ oko 26% (70 miliona) odraslih zaposlenih u EU nemaju adekvatne veštine čitanja i pisanja računanje i upotrebe digitalnih sredstava;
- ❑ više od 65 milina odraslih u EU ne poseduje kvalifikacije srednjeg nivoa obrazovanja;
- ❑ više od polovine od 12 miliona dugoročno nezaposlenih ima veoma nizak stepen obrazovanja;
- ❑ 40% evropskih poslodavaca imaju poteškoća u pronalaženju ljudi sa veštinama koje su im potrebne;
- ❑ očekuje se 756.000 slobodnih radnih mesta za ICT stručnjake do 2020;
- ❑ 25% visokokvalifikovanih zaposlenih mladih ljudi poseduju viši nivo kvalifikovanosti od potrebnog za poslove koje obavljaju;

Participacija u aktivnostima doživotnog učenja – 25 – 64 u %



Tercijarni nivo obrayovanja (V - VIII) starosna grupa 30-34 Nemačka, 2015



Ulaganja

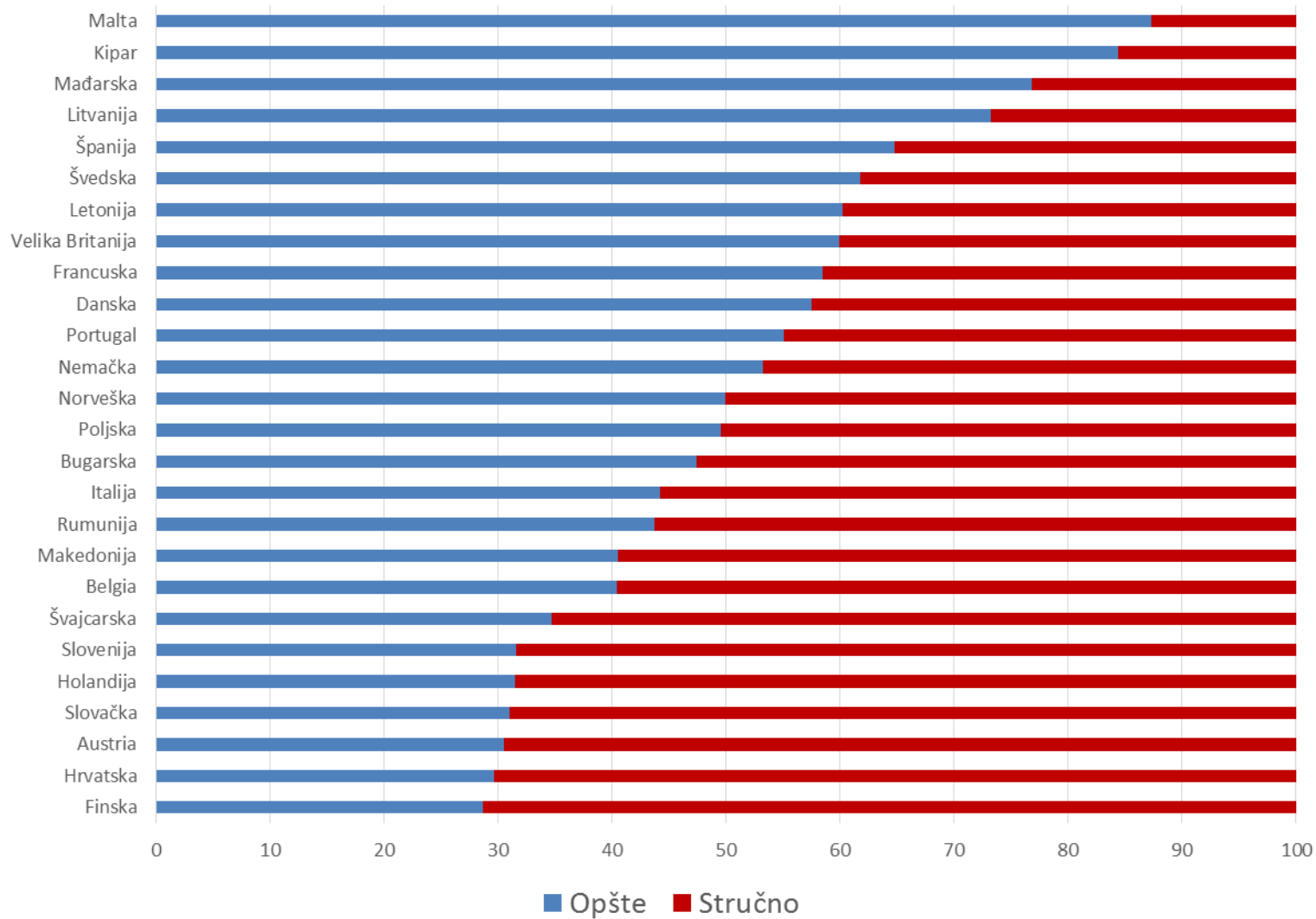
- ❑ 2014-2020 Evropski socijalni fond i Evropski Regionalni razvojni fond će investirati 30 milijardi eura za razvoj veština;
- ❑ Erasmus+ program do 2020 . godine podržaće razvoj veština putem obrazovanja i obuke sa 15 milijardi eura;

Sistemi stručnog obrazovanja i obuke – ključni mehanizam za razvoj veština

- ❑ Funkcije stručnog obrazovanja:
 - ❑ pripremu mladih za rad
 - ❑ osposobljavanje odraslih za opstanak u radu;

- ❑ Osnovni problemi stručnog obrazovanja u EU:
 - ❑ 13 miliona učenika upisuju godišnje u srednje stručno u EU 28, što je nedovoljno;
 - ❑ stručno obrazovanje je još uvek samo drugi izbor;

Upis učenika u srednje stručno i opšte obrazovanje - 2015



Usklađenost između završnog obrazovanja i zaposlenosti za zaposlene diplomce – 2007.

Početno zanimanje	% usklađenosti sa glavnom grupom	% usklađenosti sa sub grupom
1 Menadžeri	18.8	14.1
12 Farmeri i menadžeri na farmama	36.7	33.4
13 Menadžeri specijalisti	14.6	8.3
14 Menadžeri u bolnicama, trgovni i uslugama	12.6	10.5
2 Stručnjaci	35.4	21.5
21 Stručnjaci u oblasti umetnosti i medija	22.2	7.5
22 Stručnjaci u oblasti biznisa, ljudskih resursa i marketinga	16.9	15.0
24 Stručnjaci za obrazovanje	56.1	31.0
26 Stručnjaci za informaciono-komunikacione tehnologije	28.0	16.1
27 Pravni i socijalni stručnjaci	29.9	28.2
3 Tehničari i zanatski radnici	66.7	60.6
31 Tehničari inženjeringa IKT prirodnih nauka	29.9	20.6
32 Zanatski radnici za autoindustriju i inženjering	80.7	72.3
34 Radnici u oblasti elektrotehnologije i telekomunikacija	92.1	85.7
35 Radnici u oblasti proizvodnje hrane	77.8	76.4
36 Radnici za uzgoj životinja i hortikulturu	46.6	43.6
4 Radnici javnih i ličnih usluga	53.3	43.8
41 Radnici zdravstvene i socijalne zaštite	61.3	33.0

Zajednički rad

- ❑ Pitanje:
- ❑ Koje su karakteristike sistema stručnog obrazovanja i obuke koji omogućuju efikasno sticanje veština?

- ❑ 4 odgovora:
 - ❑ ?
 - ❑ ?
 - ❑ ?
 - ❑ ?

- ❑ Pitanje:
- ❑ Kako se može unaprediti atraktivnost stručnog obrazovanja i obuke?

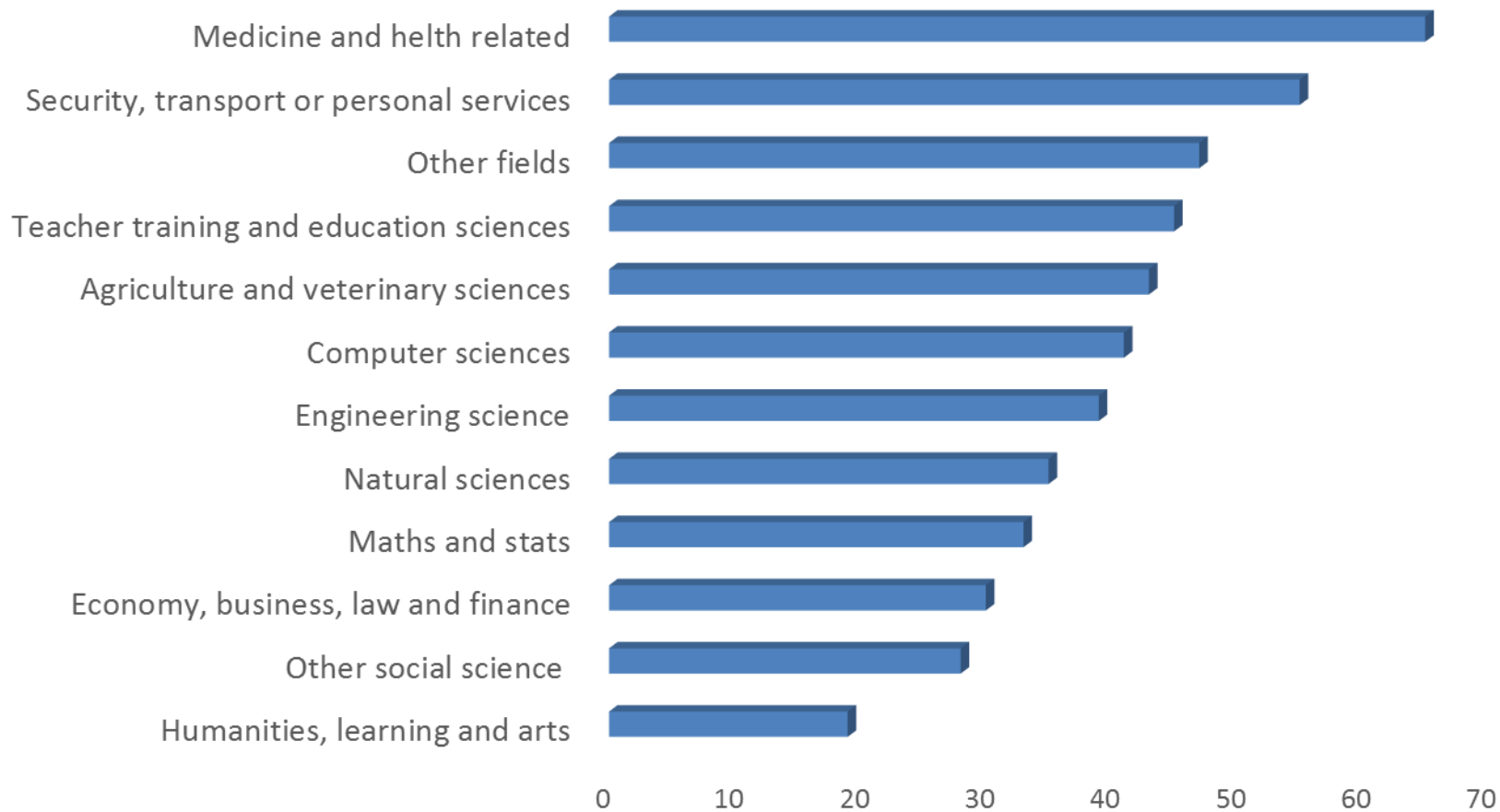
- ❑ 4 odgovora:
 - ❑?
 - ❑?
 - ❑?
 - ❑?

Učenje zasnovano na radu

Modeli obrazovanja zasnovanog na radu (OZR)

- ❑ šegrtovanje / dualni sistem;
- ❑ školsko obrazovanje sa povremenom obukom u kompanijama:
 - ❑ stažiranje;
 - ❑ pripravnički staž;
- ❑ učenje zasnovano na radu koje integrisano u školske programe stručnog obrazovanja:
 - ❑ simulacija „realnog rada“ ili projektnih zadataka u školskim uslovima;
- ❑ kombinacija;

Učenje zasnovano na radu (Work-based learning) prema oblastima - EU



Zajednički rad

- ❑ Dobre i loše strane učenja zasnovanog na radu (OZR);
- ❑ Šta je dobro / loše za učenika /polaznika?
- ❑ Šta je dobro / loše za poslodavca?
- ❑ Šta je dobro / loše za kompaniju?
- ❑ Šta je dobro / loše za provajdera / školu?

Učenje zasnovano na radu - karakteristike

- ❑ sticanje veština u realnom radnom okruženju;
- ❑ sticanje aktuelnih veština (oprema i tehnologija);
- ❑ stimulativnu i bogatu sredinu za učenje i sticanje radnog iskustva;
- ❑ brža i sigurnija tranzicija iz obrazovanja u rad;
- ❑ brzo se redukuje nedostatak radne snage, jer su potencijalni zaposleni dostupni poslodavcu;
- ❑ smanjuje osipanje iz škola i socijalnu isključenost;
- ❑ troškovi se dele između poslodavaca i vlade;
- ❑ troškovi se vraćaju posle prve godine;
- ❑ rana radna /stručna specijalizacija;
- ❑ (ne) pripremljenost za poslesrednje, posebno univerzitetsko obrazovanje,

Učenje zasnovano na radu – uslov opstanka stručnog obrazovanja

- ❑ Ako potrebe poslodavaca i tržišta rada ne oblikuju stručno obrazovanje,
 - ❑ ono će samo biti zasnovano na kapacitetima postojećih institucija – na trenutnim i jeftinim programima i opštim potrebama učenika;
 - ❑ stručno obrazovanje nije potrebno - neophodan je razvoj samo opštih sposobnosti i pružanje opšteg obrazovanja jer to omogućuje stalno učenje i prilagođavanje na promenljive zahteve okruženja;

Ispitivanje potreba za veštinama

Veštine...?

- ❑ **sposobnost da se izvrši specifičan zadatak”**

(United Kingdom Commission Employer Skills Survey, 2010)

- ❑ **„sposobnost da se izvrši proizvodni zadatak na zahtevanom nivou kompetentnosti”**

(Trendle, 2008)

- ❑ **„skup znanja, svojstava i kapaciteta koji mogu biti naučeni i koji omogućuju pojedincu da uspešno i dosledno izvrši radnu aktivnost ili zadatak...”**

(OECD Skills Strategy, 2013)

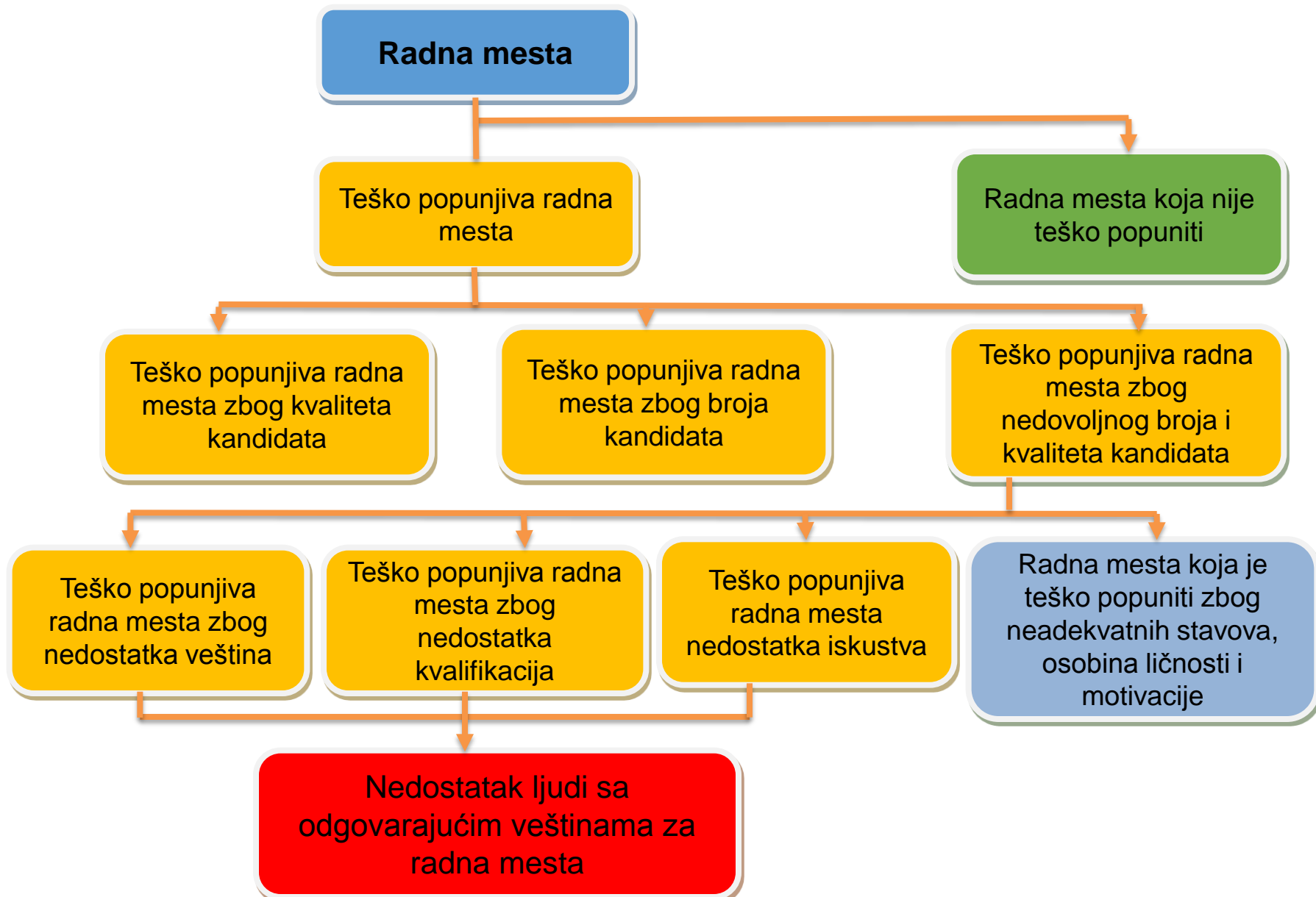
- ❑ **„...sve ono što pojedinac zna, razume i može da uradi”**

(EU Commission, 2016)

Nedostatak veština

- ❑ **Nedostatak radne snage** (*labor shortage, skills shortage, skills shortage vacancies*) - nemogućnost poslodavca da na dostupne poslove uposli pojedince sa odgovarajućim nivoom veština, po cenama koje su za njih tržišno relevantne u datom mestu i vremenu;
- ❑ **Nedostatak veština** (*skills gap*) – situacija u kojoj zaposlenini ne raspolažu potrebnim veštinama i nisu u stanju da obave posao na potrebnom nivou;
 - ❑ veća osposobljenost ili nedovoljna osposobljenost = veštine koje pojedinci imaju ne odgovaraju poslu koji obavljaju;

Nedostatak ljudi sa veštinama za slobodna radna mesta – mapa puta



Način procene potreba tržišta rada za veštinama

- ❑ analize informacija o opštim demografskim, ekonomskim i trendovima tržišta rada po regionima i zanimanjima;
- ❑ konsultacije sa poslodavcima o trenutnim i budućim potrebama za veštinama;

Primeri

Промене у занимањима/пословима у САД - 2006

Групе занимања	% промене
<input type="checkbox"/> Професионалци	26.6
<input type="checkbox"/> Стручни сарадници и техничари	20.4
<input type="checkbox"/> Услуге	18.1
<input type="checkbox"/> Администратори и менаџери	17.2
<input type="checkbox"/> Маркетинг и продаја	15.5
<input type="checkbox"/> Оператори на машинама и постројењима	8.5
<input type="checkbox"/> Административна занимања	7.5
<input type="checkbox"/> Занати	6.9
<input type="checkbox"/> Пољопривредна и слична занимања	1.0

10 занимања са највећим степеном доступних послова – САД - 2014

Компјутерски стручњаци	ВСС
Програмер	ВСС
Аналитичар система	ВСС
Лична и кућна нега	КТП
Физикални и корективни терапеут	СТП
Помоћник за кућну и здравствену негу	КТП
Медицински асистент	СТП
Припрема књига за штампу	ДТП
Физикални терапеут	ВСС
Асистент за професионалну терапију	СТП

Zajednički rad

□ Očekivani rezultat:

- I. opis indikator na osnovu kojeg vrši procenu;
- II. identifikacija glavnih trendove i
- III. formulacija preporuka za politiku obrazovanja i razvoja ljudskih resursa.

Идентификација потреба за вештинама
на основу процене послодаваца

Identifikacija potreba za veštinama na osnovu procene poslodavaca

- ❑ Tri osnovna načina:
 - ❑ Fokus grupe;
 - ❑ Vođeni intervju;
 - ❑ upitnik;

Teškoće u predviđanju potreba za veštinama

- ❑ S obzirom da programi stručnog obrazovanja traju nekoliko godina:
- ❑ poslodavci smatraju da je teško predvideti buduće potrebe za novozaposlenima i koj vrsta poslova će biti tražena u budućnosti;
- ❑ Ali ako potrebe tržišta rada ne oblikuju stručno obrazovanje,
 - ❑ ono će samo biti zasnovano na na kapacitetima postojećih institucija – na trenutnim i jeftinim programima i opštim potrebama učenika;
 - ❑ stručno obrazovanje nije potrebno - neophodan je razvoj samo opštih sposobnosti i pružanje opšteg obrazovanja jer to omogućuje stalno učenje i prilagođavanje na promenljive zahteve okruženja;

Zajednički rad

- ❑ Očekivani rezultat:
 - ❑ Identifikacija rizika koji se javljaju ako se procena potreba tržišta rada za veštinama isključivo oslanja na gledište poslodavaca;
 - ❑ Navesti i obrazložiti najmanje četiri razloga:
 - ❑ Identifikovati način na koji se mogu prevazići ograničenj i rizici;

“Nedostatak veština ponekad znači „niska zarada“ ili „neprijatan posao“

- ❑ ako se programi isključivo oslanjaju na gledište poslodavaca o potrebama, neki rizici mogu da se jave;
- ❑ interesi poslodavac često nisu isti kao interesi učenika ili društveni interesi;
- ❑ Poslodavac često može
 - ❑ želeći vrlo uske veštine u nekom zanimanju;
 - ❑ zahtevati veštine za oblasti rada koje su u opadanju i za poslove koji su neprijatni i loše plaćeni;
 - ❑ želeći suficijent veština kako bi oborio zarade u zanimanju;
 - ❑ da ukazuje na nestašicu veština, jer ne može da pruži zaposlenima zakonite platne pozicije i omogući razvoj karijere;
- ❑ kroz procese socijalnog partnerstva ovi zahtevi poslodavaca treba da se uravnoteže sa interesima društva u celini, uključujući i interese učenika;

Zajednički rad

- ❑ Očekivani rezultat odgovor na pitanje:
 - ❑ da li BiH ima viškove ili manjkove radne snage odnosno viškove ili manjkove veština?
 - ❑ da li BiH nedostaje radna snaga sa odgovarajućim veštinama ili joj nedostaju radna mesta za radnu snagu sa odgovarajućim veštinama?
 - ❑ rešenje za BiH?

Ključne veštine

Основне вештине – глобални izazov

Odeljenje za veštine - Australija

- Poslodavci traže ljude ko su:
 - kompjuterski pismeni
 - imaju dobar odnos prema klijentima
 - timski radnici
 - fleksibilni u svojim radnim funkcijama
 - sposobni da organizuju svoje radne aktivnosti
 - donose odluke i rešavaju probleme
 - komuniciraju efikasno

Američko udruženje za trening i razvoj

- Veštine koje se traže u svim poslovima:
 - **Osnovne veštine** - čitanje, pisanje, računanje;
 - **Komunikacione veštine** – govor i slušanje;
 - **Veštine adaptibilnosti** - rešavanje problema, kreativno mišljenje;
 - **Razvojne veštine** – samopouzdanje, motivacija, postavljanje ciljeva, planiranje karijere;
 - **Veštine grupne efikasnosti** – interpersonalne veštine, timski rad, pregovaranje;
 - **Veštine uticanja** – razumevanje organizacione kulture, podela odgovornosti.

Evropski okvir veština

- Osnova za rad, sticanje vkompleksnih stručnih veština i za dalje učenje
 - pisanja;
 - računanja;
 - naučna pismenost;
 - strani jezik;
 - trnsverzalne veštine
 - ključne kompetencije.
 - digitalne kompetencije
 - preduzetništvo:
 - rešavanja problema,
 - kritičkog mišljenja,
 - učenja učenja i
 - finansijske pismenosti.

Model funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih

❑ Struktura:

- ❑ osnovno obrazovanje +
- ❑ kratkotrajna stručna obuka;

❑ Funkcije:

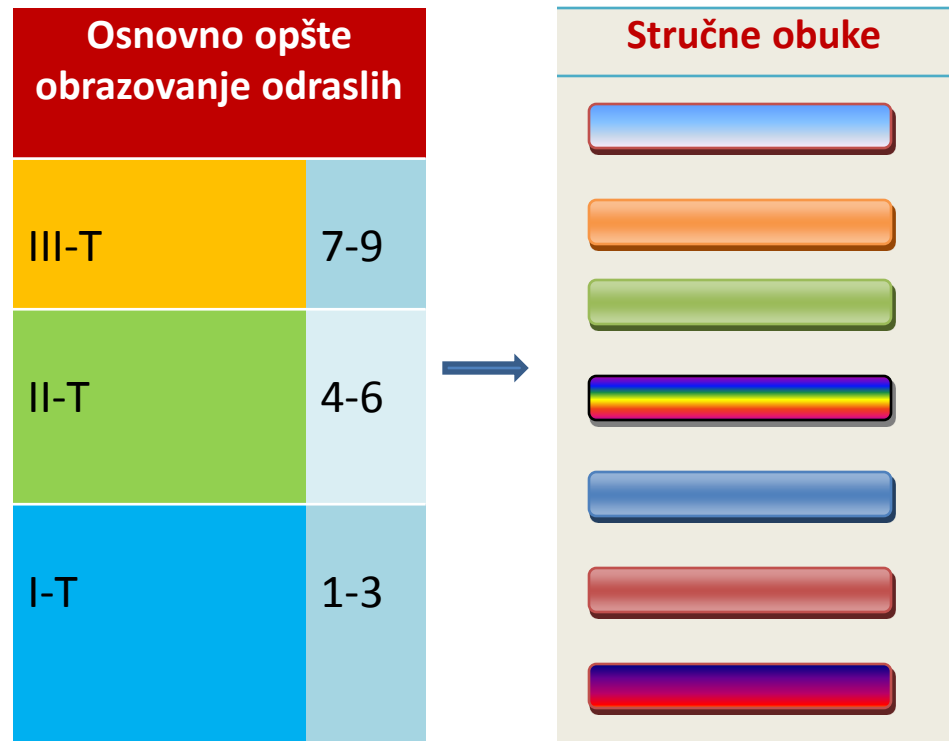
- ❑ kompenzacijska funkcija i
- ❑ funkcija daljeg školovanja i obrazovanja;
- ❑ Integracija na tržište rada;

❑ Ciljne grupe:

- ❑ aktivni tražioci posla;
- ❑ oni koji su u riziku od gubitka posla;
- ❑ oni koji teže samozapošljavanju;

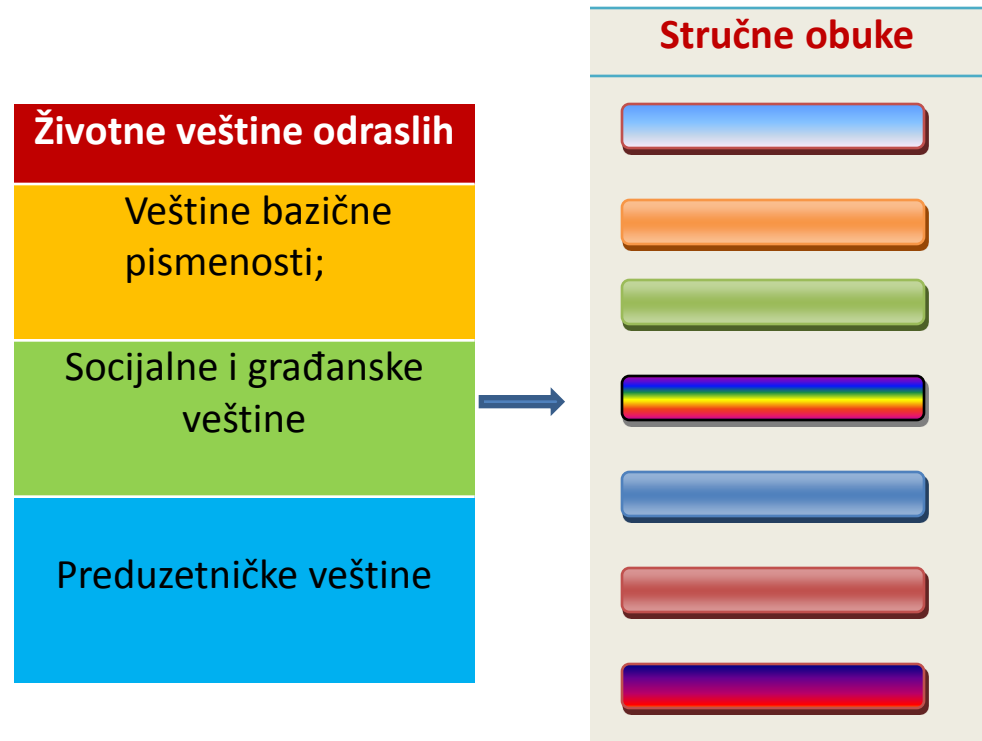
❑ Partnersto:

- ❑ školskih vlasti;
- ❑ **osnovnih škola;**
- ❑ **srednjih stručnih;**
- ❑ preduzeća;
- ❑ **zavoda za zapošljavanje;**
- ❑ centara za socijalni rad
- ❑ lokalne zajednice;



Model obrazovanja odraslih orijentisan na životne veštine

- ❑ **Struktura:**
 - ❑ osnovne životne veštine +
 - ❑ kratkotrajna stručna obuka;
- ❑ **Funkcije:**
 - ❑ kompenzacijska funkcija I
 - ❑ funkcija integracije na tržište rada;
- ❑ **Ciljne grupe:**
 - ❑ stariji od 18 godina;
 - ❑ aktivni tražioci posla;
 - ❑ oni koji teže samozapošljvanju;
 - ❑ oni koji žele da unaprede svoje životne uloge i funkcije;
- ❑ **Partnerstvo:**
 - ❑ organizatora obrazovanja;
 - ❑ centara za socijalni rad
 - ❑ lokalne zajednice;
- ❑ **Trajanje 3 modula životnih veština:**
 - ❑ Ukupno - 6 meseci odnosno 480 časova;
 - ❑ veštine bazične pismenosti 230 časova;
 - ❑ socijalne i građanske veštine 140 časova;
 - ❑ preduzetničke veštine 120 časova



Пауза

