



**ПОБОЉШАЊЕ КВАЛИТЕТА
И РЕЛЕВАНТНОСТИ СТРУЧНОГ
ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ У
БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ**
- НА ОСНОВУ ЗАКЉУЧАКА ИЗ РИГЕ -
(2021–2030)

Израду документа подржао



Агенција за образовање
и интернационализацију

ПОБОЉШАЊЕ КВАЛИТЕТА И
РЕЛЕВАНТНОСТИ СТРУЧНОГ
ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ У
БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ
- НА ОСНОВУ ЗАКЉУЧАКА ИЗ РИГЕ -
(2021–2030)



Агенција за образовање и интернационализацију

Израду документа подржао КултурКонтакт Аустрија/ОеАД ГмбХ

Документ „Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини - на основу Закључака из Риге [2021–2030]“ је израдила радна група уз подршку регионалних и интернационалних експерата из Европске тренинг фондације (ЕТФ). КултурКонтакт Аустрија/ОеАД ГмбХ је пружио стручну, техничку и финансијску подршку процесу развоја овог документа. Министарство цивилних послова БиХ изражава захвалност КултурКонтакту Аустрија/ОеАД ГмбХ на пруженој подршци.

САДРЖАЈ

Увод	8
1. Циљ 1	12
Учење засновано на раду, у свим облицима	
2. Циљ 2	19
Даљи развој осигурања квалитета у складу са Европским оквиром за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци (EQAVET)	
3. Циљ 3	26
Повећање доступности стручног образовања и обуке и квалификација за све	
4. Циљ 4	30
Кључне компетенције у иницијалном и континуираном стручном образовању и обуци	
5. Циљ 5	37
Професионални развој наставника, тренера и ментора у стручном образовању и обуци	
6. Извори	45
7. Анекс	47

Стручно образовање и обука су у процесу сталног унапређивања и развоја од усвајања Копенхашке декларације (2002), Bruges komünikea 2010, документа Промислјање о образовању: улагање у вјештине за боље друштвено-економске резултате (2012) и Закључака из Риге (2015). Закључци из Риге такође имају значајну улогу у дефинисању приступа и стратешког размишљања о будућности средњег стручног образовања и обуке и након 2020.

Свијет се налази у четвртој индустријској револуцији и потребно је инспирисати људе да стварају, иновирају и стално унапређују своје вјештине за нове технологије. У данашњем „паметном свијету“ рада, стручно образовање и обука постају „паметан избор“.

У склопу Копенхашког процеса министри одговорни за развој стручног образовања и обуке земаља чланица ЕУ, земаља кандидата за чланство у ЕУ, држава Европског економског простора (ЕЕА), Европска комисија и европски социјални партнери састали су се у Риги 2015. године и утврдили пет средњорочних циљева који чине основу плана за модернизацију стручног образовања и обуке за период до 2020.

Закључци из Риге¹ из 2015. године наглашавају улогу стручног образовања и обуке у контексту паметног раста и радних мјеста у оквиру стратешког оквира за европску сарадњу у образовању и обуци (ЕТ2020).

Потреба за утврђивањем приоритета у Закључцима из Риге лежи у чињеници да се Европа и даље суочава с економским и социјалним изазовима, са релативно високим нивоом незапослености младих у многим државама чланицама ЕУ, са недостатком основних вјештина код четвртине радно способних одраслих особа, као и са потребом унапређивања вјештина радне снаге због промјена у потражњи на тржишту рада и нових технологија.

Стручно образовање и обука је препознато као важан чинилац у склопу свеукупне стратегије раста економије и отварања нових радних мјеста. Допринос стручног образовања и обуке је посебно препознат у контексту борбе против незапослености младих, бољег усклађивања образовања и обуке и потреба тржишта рада, олакшавања преласка младих на тржиште рада.

¹ Декларација министара ЕУ и држава кандидата надлежних за стручно образовање и обуку о средњорочним циљевима образовања и обуке у ЕУ за период 2015-2020. година, Рига, Летонија, 2015. године, www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf.

ЗАКЉУЧЦИ ИЗ РИГЕ

5 ЦИЉЕВА ЗА ПОБОЉШАЊЕ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ

1

Промовисати учење засновано на раду/учење уз рад у свим његовим облицима², са посебним нагласком на праксу (науковање/шегртовање), укључивање социјалних партнера, фирми, комора и пружалаца стручног образовања и обуке, као и подстицањем иновација и предузетништва.

2

Даље развити механизме осигурања квалитета у стручном образовању и обуци у складу са препоруком EQAVET и, као дио система осигурања квалитета, успоставити континуиране информације и повратне информације у системима иницијалног стручног образовања (IVET) и континуираног стручног образовања (CVET) на основу исхода учења.

3

Повећати доступност стручног образовања и обуке и квалификација за све путем флексибилнијих и пропусних система, нудећи ефикасне и интегрисане услуге усмјеравања и стављајући на располагање вредновање неформалног и информалног учења.

4

Пружити додатни подстицај развоју кључних компетенција у програмима стручног образовања и обуке и понудити ефикасније могућности за стицање или развијање тих вјештина кроз иницијално или континуирано стручно образовање.

5

Увести систематичне приступе и могућности за иницијално и континуирано стручно усавршавање наставника, тренера и ментора како у школи, тако и у окружењу на радном мјесту.

У Закључцима из Риге препозната је и улога трансферзалних области (партнерство, ефикасно финансирање и промоција изврстности и иновација у стручном образовању и обуци, конзистентна употреба приступа заснованог на исходима учења и заједнички развијених алата и принципа) у унапређењу квалитета стручног образовања и обуке.

Улагањем у стручно образовање и обуку на свим нивоима власти у БиХ развијаће се висококвалитетно и доступно иницијално образовање које полазници и њихови родитељи, као и цијелокупно друштво препознају као привлачно. Стручно образовање и обука треба да осигурају препознатљиве и квалитетне квалификације, стицање кључних и специфичних стручних компетенција препознатих на тржишту рада које воде напретку и економском расту.

Водећи се овим циљем, **Министарство цивилних послова Босне и Херцеговине је**, у сарадњи са **КултурКонтактом Аустрија/ОеАД ГмбХ**, покренуло активности на изради документа „Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини - на основу Закључака из Риге (2021-2030)“.

Један од циљева овог документа је сачинити план приоритета и активности заснованих на Закључцима из Риге у БиХ за конкурентно и привлачно стручно образовање и обуку у периоду 2021-2030. У склопу израде документа организовани су округли столови о темама: „Проширење обима и квалитета учења заснованог на раду“, „Осигурање квалитета у стручном образовању“, „Иницијални и континуирани професионални развој

наставника и ментора стручних школа и на радном мјесту“ и „Кључне компетенције у иницијалном и континуираном стручном образовању и обуци“.

Подаци о округлим столовима, заједно са листом учесника и експерата, дати су у Анексу. Препоруке с округлих столова, анализа прописа и стратешких докумената из области образовања и обуке у Босни и Херцеговини, истраживања у претходном периоду као и преглед стања у овој области, основ су за припрему документа „Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини - на основу Закључака из Риге (2021-2030)“.

За сваки од циљева Закључка из Риге приказани су: преглед стања и изазови, затим, приоритети и одговарајуће активности за надлежне образовне власти и одговарајуће partnere у БиХ. Циљ развијања приоритета је да до 2030. године надлежне образовне власти у БиХ постигну пуну реализацију Закључака из Риге, што ће допринијети интеграцији стручног образовања и обуке у европски простор стручног образовања и обуке и убрзати европски пут БиХ.

Будући да су приоритети развијени на основу Закључака из Риге и дискусија свих учесника на округлим столовима, у овом документу су за сваки од циљева издвојени краткорочни (2021-2023), средњорочни (2024-2026) и дугорочни приоритети (2026-2030), активности и одговорне институције. Након сваког од ова три периода, надлежне образовне власти би требало да изврше евалуацију реализације приоритета и дјеловања.

²Према ЦЕДЕФОП-у, учење засновано на раду односи се на знање и вјештине које се стичу на радном мјесту или у установи за стручно образовање. Постоје три врсте учења заснованог на раду: 1) наизмјеничне шеме практичног образовања које се обично називају „дуалним системом“, 2) учење засновано на раду које се спроводи у стручној школи, али укључује периоде оспособљавања кроз рад у предузећима и 3) учење засновано на раду које је интегрисано у школски програм, коришћењем лабораторија, радионица, кухиња, ресторана, предузећа за вјежбу, симулације или правих стручних пројектних задатака [2 и 3 су “школски облик” практичног образовања].

ЦИЉ 1 УЧЕЊЕ ЗАСНОВАНО НА РАДУ, У СВИМ ОБЛИЦИМА

1.1. Стање и изазови у области практичне наставе и учења уз рад

Одредбама Оквирног закона о средњем стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини³ прописано је да стручно образовање и обука, поред осталог, треба да буду усклађени са потребама, захтјевима и кретањима на тржишту рада и да услове за праксу у школи или изван школе треба да дефинише свака од надлежних образовних власти. Овим Законом прописано је да се наставним планом и програмом, који доноси надлежни министар, посебно утврђују трајање и основни облици извођења НПП, годишњи и седмични број сати практичне наставе/обуке.

Практична настава у стручном образовању и обуци, односно учење засновано на раду, у Босни и Херцеговини реализује се кроз: а) наизмјенично учење у школи и пословном субјекту⁴; б) у школским радионицама, лабораторијама и сл. и ц) кроз феријалну праксу⁵.

а) Практична настава, организована тако да ученици током школске године један до три дана седмично проводе на учењу уз рад у пословном субјекту, најзаступљенији је облик реализације практичне наставе у стручном образовању и обуци у Републици Српској, у кантонима/жупанијама у Федерацији БиХ и Брчко дистрикту БиХ. Школе и пословни субјекти своја права и обавезе уређују одговарајућим документом (уговором). Овај облик учења заснованог на раду, гдје се теоријски дио наставе реализује у школи, а практична настава у цјелини или њен дио у пословном субјекту, представља школски облик реализације практичне наставе јер је школа задужена за наставу у цјелини, укључујући и праћење постигнућа ученика на практичној настави, иако се она реализује код послодавца. Пословни субјект уступа свој простор и опрему за реализацију практичне наставе, подршку ученику пружају запослени/ментори у пословним субјектима.

б) У неким од стручних школа у Босни и Херцеговини за одређене програме практична настава реализује се у лабораторијама, школским радионицама, кухињама, предузећима за вјежбу и слично. У објектима школе ученици развијају практичне вјештине у ситуацијама учења које одговарају стварном животу, оспособљавајући се на тај начин за рад у реалном радном окружењу.

с) Феријална пракса је облик учења заснованог на раду за вријеме које ученици проводе у пословном субјекту (најчешће 10 до 15 дана), углавном у току љетњег распуста. Заступљеност феријалне праксе као облика учења уз рад је различита у школама у Босни и Херцеговини, од потпуног одсуства овог облика учења до дјелимичне заступљености у неким кантонима/жупанијама. Негдје је тај облик праксе обавезан, а негдје постоји само као добровољни избор ученика и родитеља.

Учење засновано на раду које одговара наизмјеничним шемама учења у школи и у предузећу, у којем пословни субјект преузима обавезу практичне обуке ученика и провјеру постигнућа ученика, које се најчешће зове „дуално образовање“, заступљено је само на пилот основи у малом броју школа у Републици Српској и појединим кантонима/жупанијама у Федерацију БиХ.

Имајући у виду значај учења заснованог на раду и учења у радном окружењу за развој вјештина и компетенција код ученика као и чињеницу да је за учење засновано на раду потребна укљученост, сарадња и подјела одговорности пословних субјеката, њихових удружења, привредних комора и образовних установа, треба стварати услове за реализацију различитих облика учења заснованог на раду. А они су: наизмјеничне шеме практичног образовања у школи и пословним субјектима; школски облик учења заснованог на раду, рад у предузећима за вјежбу, радионицима као и феријална пракса.

³ Оквирни закон о средњем стручном образовању у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ 63/08.

⁴ У документу се користи израз „пословни субјект“ који подразумева компаније (мала и средња предузећа), занатске радње, јавне компаније и установе

⁵ Приручник за имплементацију различитих облика учења заснованог на раду, Пројекат Прилика Плус, Швајцарска агенција за развој и сарадњу СДЦ, а у сарадњи са КултурКонтактом Аустрија, 2017.

Важећи прописи о стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини омогућавају практичну обуку и учење уз рад на радном мјесту, у пословним субјектима. Надлежне образовне власти носе одговорност за организацију, реализацију, мониторинг и евалуацију. Међутим, важећи прописи, према мишљењу послодаваца, не дају довољно простора за њихово учествовање у изради програма и нема довољно флексибилности у организацији учења заснованог на раду. Обим праксе није довољан, а програми треба да буду флексибилнији и у функцији потреба тржишта рада.

1.2. Области дјеловања (приоритетне области)

1.2.1. Учење засновано на раду промовисати и учинити привлачним за пословне субјекте и ученике

Један од највећих изазова за тржиште рада је осигурати потребне вјештине, односно да оно што ученици уче у школи задовољи потребе радног мјеста. Начин превазилажења тог изазова је и коришћење радног мјеста као правог окружења за учење. Учење засновано на раду (Work Based Learning, WBL) је препознато као приступ који обезбјеђује релевантну радну снагу и осигурава високу пријелазну стопу из образовања на тржиште рада. То је структуриран начин да се повећа ниво знања, вјештина и компетенција постојећих и будућих запослених који су потребни пословним субјектима и који ће допринијети продуктивности, одрживости и дугорочном расту економије.

Учење засновано на раду је могуће остварити само у блиској сарадњи школа и пословних субјеката и њихових удружења. Дobar партнерски однос школе са пословним субјектима и њиховим удружењима је од суштинског значаја за квалитет учења заснованог на раду, без обзира на његов облик.

Практична настава и обука на радном мјесту помаже ученику да развија вјештине за послове у оквиру одређеног занимања, уз подршку ментора и других запослених код послодавца. Ученик стиче поузданост и рутину у извршавању радних задатака и послова у професији за коју се образује, у складу са утврђеним стандардима квалитета, развија практичне вјештине и кључне компетенције (нпр. тимски рад, иновативност) што повећава

могућност његовог запослења након завршетка образовања код послодавца или на другом мјесту гдје је реализовао практичну наставу. Такође, ученик се среће са најновијим технологијама које предузећа посједују и на тај начин развија и специфичне стручне компетенције. У току практичног образовања и обуке ученик развија и предузетничку компетенцију и трансферзалне животне вјештине које му омогућавају брже укључивање у посао и лакшу запошљивост.

Начин организације и обим учења уз рад потребно је прилагодити контекстима који одговарају конкретним пословним субјектима али и ученицима, те при томе осигурати квалитет обуке.

Учење у реалном радном окружењу олакшава инклузију – ученици са посебним потребама могу да нађу своје мјесто за учење у пословном субјекту које одговара њиховим могућностима уз одговарајућу сарадњу и подршку школе и пословног субјекта.

У идентификовању потреба тржишта рада и пословних субјеката треба да су укључене и локалне заједнице. Локалне заједнице могу, знајући могућности и изазове у обезбјеђењу квалификоване радне снаге, да пруже подршку и пословним субјектима и образовним установама у реализацији одговарајућих договорених политика које ће омогућити бржи одговор сектора образовања на потребе привреде.

1.2.2. Укљученост социјалних партнера у стручном образовању и обуци у креирање политика у стручном образовању

За послодавце (јавни и приватни сектор и њихова удружења) је значајно створити институционални утицај на процес планирања и управљања иницијалним стручним образовањем и обуком. Активно учешће пословних субјеката и њихових удружења/комора у креирању политика и приоритета у стручном образовању и обуци омогућиће да, поред осталог, послодавци разумеју облике учења заснованог на раду и друге облике сарадње између школа и предузећа. У складу са успостављеним обликом сарадње између сектора образовања и пословних субјеката и њихових удружења, односно секторских организација, потребно је у прописима јасно

дефинисати улоге и одговорности свих партнера. За овај вид сарадње потребно је пословним субјектима пружити структурирану подршку у изградњи капацитета.

У изради наставног плана и програма, у дијелу практичне наставе, потребно је осигурати да садржај, трајање и очекивани исходи учења у школи и пословном субјекту представљају кохерентну цјелину која омогућава и њихову реализацију.

1.2.3. Предуслови и подршка имплементацији учења заснованог на раду

Иако различити облици учења заснованог на раду, који су у претходном дијелу поглавља описани, имају различите предуслове и различите улоге/обавезе/права за школе и пословне субјекте⁶, за обезбјеђење структурираног, сталног, транспарентног и ефикасног дијалога између партнера из сектора образовања и обуке и сектора рада и запошљавања у координацији и доношењу одлука, у вези са учењем заснованим на раду, веома је значајно постојање савјетодавних вијећа. Формирање трипартитних савјетодавних вијећа прописано је Оквирним законом о средњем стручном образовању и обуци у БиХ.

Трипартитна савјетодавна вијећа могу доносиоцима одлука предложити модалитете за укључивање партнера у овај облик учења. Вијећа могу помоћи, поред осталог, у дефинисању профила и стандарда занимања и одређивања обима и начина реализације практичне наставе и обуке, мониторинга и евалуације њеног спровођења, у утврђивању критеријума за одабир пословних субјеката код којих се реализује учење уз рад (лиценцирања пословних субјеката), што је посебно значајно код дуалног облика образовања.

Основни принцип за квалитет практичне наставе и обуке ученика у пословном субјекту је обезбиједити да боравак ученика у њима буде релевантан, како би ученик стекао знања и вјештине, потребне за његово будуће занимање, у складу са утврђеним

стандардима. Да би се то остварило, потребно је обезбиједити мјере подршке ментору ученика у пословном субјекту прије, за вријеме и након практичне обуке ученика. Мјере подршке укључују помоћ у савладавању садржаја програма практичне наставе и обуке те административну и педагошку подршку школе.

Прије почетка практичне обуке ученика потребно је утврдити могућности пословног субјекта за организовање практичне обуке и изабрати одговарајући облик реализације учења заснованог на раду, имајући у виду садржај програма практичне наставе, у складу са унапријед утврђеним критеријумима које дефинише надлежна образовна власт. Поступак утврђивања услова у пословном субјекту за практичну наставу треба да спроводе школа и удружење/коморе заједно, или трипартитна савјетодавна вијећа, нарочито када је у питању дуални облик или реализација елемената дуалног образовања. Критеријуме и поступке за утврђивање услова треба дефинисати унапријед, у сарадњи са свим заинтересованим странама, укључујући и надлежну образовну власт. Ученик, односно његов родитељ и пословни субјект, треба да буду упознати са свим аспектима учења уз рад и са својим правима и обавезама.

У процесу одабира пословног субјекта потребно је утврдити њихову опремљеност за реализацију свих програма практичне наставе. Уколико није могуће неке дијелове практичне наставе реализовати у једном пословном субјекту, важно је осигурати тај дио у другом пословном субјекту или школи.

У оквиру реализације дуалног облика или реализације одређених елемената дуалног облика средњег стручног образовања, практичну наставу и обуку у пословном субјекту треба да реализује квалификовани ментор. Услове који су потребни за ментора одредиће надлежна образовна власт својим правилницима о реализацији практичне наставе. Међутим, основни услови за ментора (прије свега у дуалном облику, јер ментор обучава ученика и провјерава његова постигнућа) треба да буду: ниво квалификације као ученик којег образује, најмање, одговарајући

⁶ Преглед предуслова, обавеза, права и улога за школе и пословне субјекте у оквиру три главна облика учења заснованог на раду, који се имплементирају у Босни и Херцеговини, садржан је у Приручнику за имплементацију различитих облика учења заснованог на раду. За детаље види: Приручник за имплементацију различитих облика учења заснованог на раду, Пројекат Прилика Плус, Швајцарска агенција за развој и сарадњу СДЦ, а у сарадњи КултурКонтактом Аустрија, 2017.

профил и радно искуство у струци (најмање 3 или 5 година). Ментору је неопходно обезбиједити додатну педагошко-дидактичку обуку за рад са ученицима, у складу са програмом обуке акредитованим од стране надлежног тијела или службе.

Када се створе услови за реализацију практичне наставе и обуке која одговара дуалном облику/реализацији одређених елемената дуалног облика, удружење/привредна комора Федерације БиХ, Републике Српске и Брчко дистрикта БиХ, треба да воде регистар свих пословних субјеката код којих се реализује учење уз рад. И у случају реализације наизмјеничног учења у школи и пословном субјекту и дуалног облика реализације практичне наставе и обуке, школа води регистар пословних субјеката код којих ученици реализују практичну наставу и обуку за све наставне планове и програме и разреде како је то дефинисано уговором.

Прије почетка обуке код пословног субјекта потребно је да ученици буду осигурани, па је с тим у вези потребно дефинисати ко је у обавези пружања осигурања ученицима. Такође, прије почетка обуке код пословног субјекта, ученици треба да буду оспособљени за поштовање прописа о заштити на раду и да буду упознати са здравственим и сигурносним прописима у вези са младима.

У оквиру реализације практичне наставе и обуке, односно учења уз рад, која одговара дуалном облику / реализацији одређених елемената дуалног облика стручног образовања и обуке, ментор ученика у пословном субјекту треба да добије административну, педагошку и стручну подршку школе од стране наставника практичне наставе и/или координатора практичне наставе. Наиме, менторима је неопходна континуирана сарадња са наставницима и/или координаторима практичне наставе, као и обука за спровођење одговарајућег програма предмета/модула практичне наставе, односно очекиваних исхода учења, као и одговарајући обрасци за планирање практичне обуке, праћење присутности ученика, праћење постигнућа ученика и др.

Координатор практичне наставе и/или наставник практичне наставе треба да ментору пружи помоћ у изради плана реализације практичне наставе за одређени разред у складу са садржајем програма предмета/модула практичне наставе.

Након практичне обуке ученика код послодавца потребно је организовати вјеродостојно утврђивање резултата учења уз рад и достизања планираних исхода учења сваког ученика. Ментори, координатори практичне наставе и/или наставници практичне наставе треба да су обучени за вредновање постигнућа ученика, мониторинг и евалуацију учења уз рад и управљање процесом осигурања квалитета. Одређени принципи оцјењивања, који се примјењују на учење у учионици, треба да се примјењују и у учењу заснованом на раду. Оно што се процјењује у смислу исхода учења, као и критеријуми оцјењивања и услови у којима се реализује провјера, треба да буду што ближи стварном радном процесу. Уколико су у вредновање постигнућа ученика укључене екстерне комисије или испитни одбори, потребно је дефинисати квалификације и професионално искуство чланова тих комисија или одбора који вреднују резултате учења заснованог на раду.

1.2.4. Трошкови и користи учења уз рад

Најчешћи вид подјеле трошкова практичне наставе ученика у предузећу је да надлежне власти организују и финансирају образовање и обуку у школама. Пословни субјекти преузимају финансирање, одговорност за надзор и обуку док су ученици на радном мјесту, првенствено оног облика практичне наставе којег називамо дуалним, гдје ученици остварују и право на новчану надокнаду. Укључивање пословних субјеката из приватног и јавног сектора у подјелу трошкова значи подјелу одговорности свих партнера за стварање квалификоване радне снаге која је основ за економски напредак.

Могуће су и другачије шеме финансирања практичне наставе ученика код послодавца, на примјер формирање фондова од дијела доприноса које иначе издвајају пословни субјекти чак и када немају полазнике на пракси. Финансијски ресурси би се користили за структурну подршку за оне пословне субјекте који спроводе учење засновано на раду, обуке за менторе, осигурање ученика и друго.

Модалитете финансирања учења уз рад треба да дефинишу заједнички послодавци и њихова удружења и образовне власти, у чему значајну улогу могу имати трипартитна савјетодавна вијећа.

1.3. Приоритети и активности (2021-2030)

Циљ 1 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Промоција учења заснованог на раду (учинити га привлачним за ђаке, пословне субјекте, послодавце и социјалне партнере)	Јачати сарадњу средњих стручних школа са пословним субјектима	Надлежне образовне власти, министарства предузетништва, привредне (господарске) коморе, удружења послодаваца и занатске коморе	Учење засновано на раду се спроводи у свим облицима	2021, у процесу
	Јачати улогу локалне заједнице кроз савјетодавна вијећа у школама	Школе, пословни субјекти, локалне заједнице	Узајамне посјете представника локалне заједнице и школа се реализују	2021, у процесу
	Промовисати занимања која су потребна на тржишту рада са нагласком на науковање	Надлежне образовне власти, министарства предузетништва, (господарске) привреде коморе, удружења послодаваца, занатске коморе, пословни субјекти	Број ученика на пракси у пословним субјектима у оквиру дуалног облика/реализације одређених елемената дуалног облика средњег стручног образовања	2021, у процесу
	Повећати флексибилност облика учења заснованог на раду за ефикаснији одговор на потребе ђака и пословних субјеката	Надлежне образовне власти, образовне институције, пословни субјекти, привредне и занатске коморе, удружења послодаваца	Број уписаних ученика у средњем стручном образовању	2021, у процесу
Улога социјалних партнера у креирању политика стручног образовања и обуке	Повећати утицај на процес планирања и управљања у иницијалном стручном образовању и обуци кроз трипартитна савјетодавна вијећа	Надлежне образовне власти, пословни субјекти, привредне коморе, удружења послодаваца, занатске коморе, трипартитна савјетодавна вијећа	Успостављен институционални оквир учешћа пословних субјеката и/или њихових представника у планирању и управљању	2021, у процесу
	Реализовати уговоре са дефинисаним правима и обавезама свих учесника у процесу сходно релевантним правилницима надлежних образовних власти	Надлежне образовне власти, пословни субјекти	Дефинисане улоге и одговорности свих учесника у процесу практичне обуке у пословним субјектима и школи	2021, у процесу
	Социјалне партнере укључити у модернизацију наставних планова и програма	Надлежне образовне власти, социјални партнери	Модернизовани наставни планови и програми и сходно потребама тржишта рада	2021, у процесу
	Осигурати мјере заштите на раду за све ученике на практичној настави у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, пословни субјекти	Осигуране мјере заштите на раду	2021, у процесу

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Улога социјалних партнера у креирању политика стручног образовања и обуке	Осигурати сертификавање пословних субјеката у сарадњи са послодавцима	Надлежна министарства, привредне коморе, удружења послодаваца, занатске коморе, образовне институције	Сертификавање пословних субјеката се изводи у сарадњи са послодавцима	2025-2030.
Развој квалитетне практичне наставе	Дефинисање критеријума за избор пословних субјеката према облику учења заснованог на раду и профилу занимања	Образовне институције, привредне и занатске коморе	Критеријуми за избор пословних субјеката према облику учења заснованог на раду и профилу занимања дефинисани	2021, у процесу
	Одабрати предузећа која ће пружити одговарајућу праксу за одређени профил занимања	Образовне институције, пословни субјекти, привредне и занатске коморе	Одабрани привредни субјекти одговарају у потпуности профилу занимања	2021, у процесу
	Организовати обуку ментора за извођење практичне наставе за све пословне субјекте који пружају практичну обуку у оквиру дуалног облика /реализацији одређених елемената дуалног облика средњег стручног образовања и обуке	Просвјетно-педагошки заводи/ Завод за школство (ППЗ), пословни субјекти, привредне коморе, надлежне образовне власти	Просвјетно-педагошки заводи/ Завод за школство (ППЗ), пословни субјекти, привредне коморе, надлежне образовне власти	2021, у процесу
	Организовати обуку координатора и/или наставника практичне наставе и ментора у пословним субјектима за примјену механизма осигурања квалитета	ППЗ	Обука ментора за примјену механизма осигурања квалитета се спроводи	2021-2025.
	Осигурати обуку за наставнике практичне наставе и менторе у подручју вредновања ученичких постигнућа (исходи учења)	ППЗ	Обуке за вредновање ученичких постигнућа се спровode	2021-2025.
	Учење засновано на раду спроводити у складу са Европским референтним оквиром за осигурање квалитета стручног образовања и обуке	Надлежне образовне власти, ППЗ	Европски референти оквир за осигурање стручног образовања и обуке се спроводи у практичној настави	2025-2030.
Одрживи механизми финасирања учења заснованог на раду	Осигурати стално финансирање за извођење практичне наставе у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, пословни субјекти	Осигурано финансирање за ученике у пословним субјектима	2021-2030.
	Дефинисати начин финансирања ученика одговарајућим прописима	Надлежна министарства, пословни субјекти	Уговори садрже финансијску подршку за ученике	2021-2030.

ЦИЉ 2
ДАЉИ РАЗВОЈ
ОСИГУРАЊА
КВАЛИТЕТА У СКЛАДУ
СА ЕВРОПСКИМ
ОКВИРОМ ЗА
ОСИГУРАЊЕ КВАЛИТЕТА
У СТРУЧНОМ
ОБРАЗОВАЊУ И
ОБУЦИ (EQAVET)

2.1. Стање и изазови у области осигурања квалитета у БиХ

Успостављање кохерентног система осигурања квалитета стручног образовања и обуке у складу са препорукама EQAVET кључно је за релевантност и поузданост стручног образовања и обуке за тржиште рада и појединца, развој вјештина и компетенција које ће омогућити запошљивост и цјеложивотно учење.

У Програму економских реформи за 2018-2020. годину⁷ у области: Образовање и вјештине наведено је да је „основна политика да БиХ ради на даљем побољшању квалитета свих врста и нивоа образовања“. Оквирним законом о средњем стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини прописано је да се у средњем образовању и обуци осигурањем квалитета баве надлежне образовне власти, педагошки заводи и образовне установе. Наставни план и програм за средње стручно образовање и обуку доноси надлежни министар образовања.

Надлежне образовне власти у Босни и Херцеговини, уз подршку ЕУ пројекта „Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење“, су започеле спровођење процеса осигурања квалитета у складу са Европским оквиром за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци (EQAVET). У оквиру истог пројекта урађен је и „Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци“⁸. Приручник садржи дијелове: Стандарди осигурања квалитета стручног образовања и обуке; Приручник за спровођење самоевалуације установа; Приручник за спровођење екстерне евалуације установа; Приручник за спровођење евалуације на нивоу система; Стандарди обуке за екстерне евалуаторе и Смјернице за европски систем кредитних бодова у стручном образовању и обуци - ECVET. Такође је Акционим планом за развој и спровођење квалификацијског оквира у БиХ за период 2014-2020. година дефинисано и осигурање квалитета: „Осигурање

квалитета представља систем и процедуре које се примјењују у циљу очувања договорених стандарда производа и услуга, укључујући и њихово континуирано побољшање“.

2.2. Области дјеловања (приоритетне области)

О квалитету стручног образовања и обуке може се говорити на два нивоа: нивоу функционисања система и нивоу функционисања образовних установа (школа), односно организатора стручног образовања и обуке⁹. Када се говори о квалитету функционисања система, разматрају се различите димензије квалитета образовања и обуке које одражавају стратешку визију стручног образовања и обуке који показују ефективност, ефикасност система и усмјереност на квантитативно мјерљиве исходе образовног рада и ефекте на тржишту рада. Када се посматра квалитет функционисања установе, посматрају се аспекти квалитета у погледу осигурања квалитета одговарајућег за установу, спровођења процеса интерног утврђивања квалитета наставе и достизања исхода, запошљивости ученика након завршетка школе и др. Ова два нивоа квалитета образовања су међусобно повезана, комплементарна, будући да се показатељи квалитета образовања најјасније виде кроз ниво постигнућа ученика и резултат су образовног рада.

Када се говори о свеобухватном, системском оквиру осигурања квалитета, треба имати у виду основне чиниоце који директно утичу на квалитет образовања на уласку у систем образовања, у току процеса образовања и на завршетку образовања, односно вредновања резултата.

2.2.1. Улазне информације – Осигурање квалитета на почетку образовног процеса

Све установе/школе које образују младе и одрасле, које издају јавне образовне исправе, треба да буду акредитоване у складу са

јасно дефинисаним критеријумима у погледу материјално-техничких, кадровских и других услова. Потребно је осигурати процедуре за акредитацију установа/школа, будући да ови елементи нису дио праксе. Услови за оснивање јавних и приватних школа треба да буду исти како би се полазницама осигурало квалитетно образовање без обзира на тип установе. Акредитација установа је гаранција квалитета образовног процеса.

Неопходна је системска екстерна евалуација рада акредитованих установа стручног образовања и обуке употребом одговарајућих индикатора кроз рад стручних тијела која спроводе екстерну евалуацију. Тијела која спроводе екстерну евалуацију су, такође подложна ревизији коју обављају надлежне образовне власти према дефинисаним процедурама.

Наставни планови и програми који се реализују у акредитованим установама треба да буду усаглашени са потребама тржишта рада, припремљени у складу са одговарајућим стандардима занимања и засновани на исходима учења и кључним компетенцијама. Евалуација наставних планова и програма је потребна како би се утврдило да њихов садржај и концепт омогућавају остваривање постављених циљева и исхода учења, а у складу са резултатима евалуације планирала њихова ревизија.

Стандарди занимања, на основу којих се припремају стандарди квалификација са исходима учења и наставни планови и програми треба да се развијају и уз учешће и сарадњу релевантних партнера (представника послодаваца, комора, секторских организација, сектора образовања и других). За укључивање партнера у развој стандарда занимања и ревизију постојећих или развој нових квалификација потребно је створити системске претпоставке које би јасно дефинисале улоге и одговорности појединих партнера. На тај начин процес утврђивања потреба за квалификацијама и вјештинама и предвиђање потреба за обуком и развој квалификација постају транспарентни, квалификације релевантне, образовни систем ефикаснији у одговору на потребе тржишта рада. Формирање сталних или ad hoc секторских вијећа (одбора, комисија) на партнерској основи од стране образовних власти, у сарадњи са удружењима/коморама је пракса која се показала успјешном у

различитим земљама. Укључивање трипартитних савјетодавних вијећа у утврђивање потреба за квалификацијама може дати додатну вриједност процесу развоја квалификација у обиму који омогућавају прописи.

Наставу треба да реализују наставници одговарајућег профила и нивоа образовања, у складу са наставним програмом. Наставницима мора бити доступно стално стручно усавршавање.

2.2.2. Осигурање квалитета у процесу образовања и обуке

Основа ефикасног управљања квалитетом у образовању уопштено, па тако и у стручном образовању и обуци, чини тзв. PDCA методологија, која је такође позната као Демингов круг. Ова методологија, с циљем управљања и континуираног побољшања квалитета у образовању, се примјењује на све процесе и ослања се се на четири корака/правила:

- 1. Планирај (PLAN):** Идентификација и дефинисање циљева и процеса потребних за постизање жељеног резултата
 - 2. Уради (DO):** Спровођење плана, реализација процеса и активности
 - 3. Провјери (CHECK):** Анализа резултата прикупљених и измјерених под кораком „уради“ и поређење са очекиваним резултатима који су постављени у кораку „планирај“. За наредни корак „дјелуј“ потребно је анализирати постојеће разлике између њих.
- DIN Дефинисање корективних мјера за превазилажење разлика између стварног и планираног резултата и анализа узрока разлика са циљем успостављања ефикасне и континуиране реализације процеса у систему управљања квалитетом.

Такође, у контексту процеса осигурања квалитета и у стручном образовању и обуци изузетно важну улогу имају инструменти самоевалуација и екстерна евалуација, те адекватна анализа њихових резултата. Наиме, само адекватном анализом и уз коришћење добијених резултата од стране свих нивоа надлежних власти, али прије свега од стране самих школа, може се постићи побољшање квалитета. Да би се утврдио квалитет образовног рада у установи, потребно је сагледати услове у

⁷ Програм економских реформи за 2018-2020. годину [ЕРП БиХ 2018-2020], <http://www.dep.gov.ba/naslovna?id=1881>

⁸ ИПА програм Европске уније за Босну и Херцеговину: Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење, EuropeAid/134310/DH (Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци)

⁹ Ibid

којима установа ради, процесе који се у њој одвијају и резултате, односно исходе које установа остварује. Претходно наведено је и основ за дефинисање кључних области квалитета и стандарда квалитета. Стандарди квалитета са дефинисаним индикаторима и дескрипторима су, такође, основ за интерну евалуацију (самоевалуацију) и екстерну евалуацију рада установе. Интерну евалуацију реализују запослени у установи према стандардима и утврђеним индикаторима у циљу осигурања квалитета. Истраживања су показала да се најбољи резултати у унапређењу квалитета рада установе и процеса наставе постижу комбиновањем екстерне и интерне евалуације, што је и пракса у земљама Европске уније. Такав приступ произилази и из EQAVET оквира.

Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци у БиХ¹⁰ садржи седам стандарда квалитета о којима су се договориле надлежне образовне власти и други партнери који су радили на његовом развоју. Стандарди квалитета су: Управљање и руковођење установом; Учење и подучавање; Ученичка постигнућа; Подршка ученицима; Организација и садржај наставних планова и програма; Људски и физички ресурси; Системи и процеси осигурања квалитета. За сваки стандард су развијени индикатори праћени прикупљањем доказа за њихово постизање. Фокус стандарда је на осигурању квалитета у вези са учењем и поучавањем у стручном образовању и обуци, укључујући окружење за учење и релевантне везе са тржиштем рада. Стандарди за интерно осигурање квалитета подразумевају стратешко планирање и израду развојних планова школе за период од 3-5 година.

Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци у БиХ¹¹ представља добру основу за осигурање квалитета стручног образовања и обуке и водич за све надлежне образовне и друге власти које ће основне принципе уградити у правилнике. Ови правилници, између осталог, дефинишу и осигурање квалитета, што ће омогућити реализацију процеса интерне и екстерне евалуације, у складу са препорукама из EQAVET.

Екстерну евалуацију организују и спроводе педагошки заводи, односно министарства уколико заводи не постоје. Она треба да се спроводи најмање једном у четири године, у складу са годишњим планом евалуације. По потреби, у зависности од оцјена или на образложени приједлог заинтересоване стране, екстерна евалуација се може реализовати и чешће. Екстерну евалуацију могу обављати само евалуатори који, поред прописаних услова за наставника, имају завршен посебан програм обуке за екстерне евалуаторе.

У поступку екстерне евалуације за анализу резултата установе, евалуатори узимају на увид податке и извјештаје из база података постигнућа ученика по класификационим периодима и на екстерној провјери знања; бројног стања ученика, односно ученика са посебним потребама и наставника односно стручних сарадника; напуштање процеса образовања и других података значајних за одређену установу. Такође, за екстерну анализу битне су информације добијене из школског развојног плана (са посебним освртом на аспект развоја квалитета), као и резултати самоевалуације.

Установе треба да јачају капацитете за спровођење интерне евалуације, као и капацитете за развој квалитета унутар школе. Формирање школских тимова за квалитет је први корак у том процесу.

Активности које доприносе даљем развоју осигурања квалитета су:

► **Осигурати подстицајно окружење за наставу и учење.** Потребно је да наставници буду оспособљени за примјену различитих метода наставе. Учење засновано на раду, у свим облицима, треба да је у фокусу при планирању реализације наставе. Приступи учењу треба да буду различити (да повезују праксу и теорију, да укључују кључне компетенције, да подстичу самосталност и креативност ученика, вршњачко учење, да промовишу учење уз рад у свим

облицима). Одговарајућа инфраструктура у школи која прати нове технолошке захтјеве, савремени наставни материјали, ИКТ у настави и доступни отворени дигитални образовни ресурси су фактори који утичу на унапређење окружења за наставу и учење.

► **Омогућити постизање исхода учења свим ученицима,** укључујући ученике који су у ризику од напуштања образовања и ученике са посебним потребама. Посебно је важно пратити редовно похађање наставе како би се спријечило напуштање образовања и осипање ученика. Да би установа задовољила широк спектар образовних и других потреба ученика, потребна јој је подршка, како са нивоа образовних власти, тако и окружења у коме се установа налази, локалне заједнице и партнера у њој. Ефикасна партнерства и сарадња на нивоу система и локалне заједнице су кључне за остваривање квалитета рада установе. Партнери из локалне заједнице су друге образовне установе, факултети, пословни субјекти, удружења наставника, омладинске и друге организације.

► Како би се осигурало достизање постављених исхода учења, потребно је у континуитету **пратити напредовање ученика** у знањима, вјештинама, ставовима и компетенцијама и идентификовати чиниоце који утичу на недовољан ниво постигнућа ученика. Објективна процјена рада наставника, базирана на доказима, континуирано самовредновање и сарадња са другима, уз екстерну евалуацију, даје наставнику јасну слику о оном што стварно јесте и шта треба да унаприједи у свом раду.

2.2.3. Информације о резултатима образовања – Осигурање квалитета на завршетку образовања

Установе посједују значајан обим квантитативних података. Поред података о постигнућима ученика, установе посједују и податке о социо-економском положају ученика, изостајању ученика са наставе, васпитним мјерама, успјеху у претходном образовању што ће омогућити установама/особљу да препознају изазове и мјере интервенције уколико је потребно. Смањењу осипања ученика и скривеном осипању (тамо гдје ученик има велики број изостанака) треба посветити посебну пажњу. Установа треба да континуирано прикупља, прати и анализира

податке о постигнућима ученика по предметима, одјељењима и разредима током наставне године (класификациони периоди, полугодиште, крај наставне односно школске године) као и екстерних провјера знања, анализира их и планира и спроводи мјере у циљу бољих постигнућа ученика. Поред осталих мјера, установа даје подршку ученику кроз организацију допунске и додатне наставе за ученике који остварују недовољан напредак у настави као и за оне који постижу изузетне резултате.

Резултате са испита на завршетку образовања установа анализира и упоређује са оним током школовања. Уколико је могуће, у провјери постигнућа ученика неопходно је укључити представнике пословних субјеката, прије свега у провјеру практичних вјештина ученика.

Потребно је дефинисати механизме ради сакупљања и анализе информација и података о транзицији и запошљивости ученика који заврше стручно образовање. Ове информације треба комбиновати са информацијама о успјеху ученика и користити их за конципирање образовне понуде и утврђивање приоритета у развоју квалификација, за ревизију стандарда и садржаја и обима програма, за јачање служби каријерног вођења и савјетовања, потреба за обуком наставника и др.

Кључна улога стручног образовања и обуке је да омогући ученицима достизање знања, вјештина и компетенција, потребних појединцима, економији и друштву у цјелини. Да би се то остварило, они који креирају образовне политике треба да циљеве заснивају на индикаторима на основу којих ће се изградити оперативан, функционалан систем управљања подацима и информацијама. Индикатори омогућавају мјерење резултата стручног образовања и обуке у односу на постављене циљеве. Подаци и информације треба да су тачни, ажурирани, њихова анализа треба да буде основ за постављање нових циљева и за побољшање (ефикасности и ефективности) стручног образовања и обуке. Осигурање квалитета подразумијева верификацију поузданости сакупљених података и информација.

¹⁰ Ibid¹¹ Ibid

2.3. Приоритети и активности (2021-2030)

Циљ 2 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Институционално осигурање квалитета	Спроводити акредитацију свих установа (школа) које пружају услуге образовања у подручју стручног образовања и обуке	Надлежне образовне власти	Све установе које пружају услуге стручног образовања и обуке акредитоване	2025-2030.
	Развијати ефикасне системе развоја квалитета заједничким мјерилима квалитета, дескрипторима и индикаторима	Надлежне образовне власти	Систем осигурања квалитета успостављен у складу са EQAVET	2025-2030.
	Јачање капацитета за ефикасно осигурање квалитета у школама – на нивоу школе и надлежних власти	Надлежне образовне власти, образовне институције	Капацитет образовних установа и надлежних образовних власти ојачан	2021-2030.
	Спроводити екстерне евалуацију квалитета рада установе	Надлежне образовне власти, педагошки заводи	Екстерна евалуација квалитета рада се спроводи	2025-2030.
	Дефинисати правилницима спровођење екстерне евалуације	Надлежне образовне власти	Правилници израђени	2025-2030.
Осигурање квалитета у процесу образовања	Израдити стратешке планове образовне установе (школе) за период 3-5 година и годишње планове за развој квалитета	Образовне институције	Стратешки планови установа развијени	2021-2023.
	Спроводити интерну евалуацију установе према утврђеним стандардима и одговарајућим индикаторима	Образовне институције	Интерна евалуација се спроводи према систему осигурања квалитета	2021-2023.
	Формирати школске тимове за квалитет и процесе	Образовне институције	Успостављени школски тимови за квалитет	2021-2023.
	Утврдити процедуре за развој стандарда занимања и стандарда квалификација	ППЗ, надлежне образовне власти	Утврђене процедуре	2021-2023.
	Развијати стандарде занимања у сарадњи са представницима послодаваца, комора, секторских вијећа и образовања	ППЗ, надлежне образовне власти, послодавци	Успостављена сарадња са партнерима за развој стандарда занимања и квалификација	Континуирано
	Развијати НПП, у складу са стандардима занимања и стандардима квалификација, засноване на исхода учења и кључним компетенцијама	ППЗ, надлежне образовне власти, послодавци	НПП развијени у складу са стандардима занимања и квалификација на основу исхода учења и кључним компетенцијама	Континуирано

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Осигурање квалитета у процесу образовања	Пратити рад установа које реализују НПП кроз процес екстерне евалуације	Надлежне образовне власти	Спроведене екстерне евалуације	2025-2030.
	Организовати обуку за екстерне евалуаторе	Надлежне образовне власти, ППЗ	Обуке спроведене	2021-2030.
	Организовати редовно стручно усавршавање за наставнике, менаџмент установе и менторе у предузећу	Надлежне образовне власти, ППЗ	Спроведено усавршавње свих учесника у процесу стручног образовања	Континуирано
	Омогућити постизање исхода учења	Надлежне образовне власти	Ученици показују боље резултате	Континуирано
	Пратити похађање наставе	Надлежне образовне власти, образовне институције	Смањен број напуштања и осипања ученика	Континуирано
	Пратити напредовње ученика у знањима, вјештинама и компетенцијама	Надлежне образовне власти, образовне институције	Знање вјештине и компетенције су унапријеђене	Континуирано
Вредновање на крају образовања	Анализирати резултате испита на завршетку образовања	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти	Анализа резултата се користе за унапријеђење рада	Континуирано
	Успоставити мјере интервенције уколико је потребно (допунска настава, васпитне мјере и слично)	Образовне институције, ППЗ	Успостављене мјере интервенције	Континуирано
	Укључити представнике пословних субјеката у провјеру постигнућа ученика	Образовне институције, ППЗ, пословни субјекти	Представници пословних субјеката учествују у провјери постигнућа ученика	2025-2030.
	Успоставити комисије за провјеру постигнућа ученика	Образовне институције, ППЗ, пословни субјекти	Комисије за провјеру постигнућа успостављене	2025-2030.
	Дефинисати услове за комисије за провјеру постигнућа	Образовне институције, ППЗ, пословни субјекти	Услови дефинисани за комисије за провјеру постигнућа ученика	2025-2030.
	Дефинисати механизме за сакупљање података о транзицији и запошљавању ученика који заврше образовање	Надлежне образовне власти у сарадњи са релевантним институцијама	Подаци о транзицији и запошљавању се сакупљају	2029-2030.
	Анализирати податке о транзицији и запошљавању	Надлежне образовне власти у сарадњи са релевантним институцијама	Анализе се користе за прилагођавање програма сходно потребама тржишта рада	2029-2030.

ЦИЉ 3 ПОВЕЋАЊЕ ДОСТУПНОСТИ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ И КВАЛИФИКАЦИЈА ЗА СВЕ

3.1. Стање и изазови у области повећања доступности стручног образовања и обуке и квалификација за све

Реформа наставних планова и програма за стручно образовање и обуку у Босни и Херцеговини спроводи се од 1998. године уз подршку пројеката од којих је већину финансирала Европска унија. Програми су све више модуларни, уводе се исходи учења. У документу Попис и анализа постојећих стручних квалификација у Босни и Херцеговини¹² наведено је: „Укупно 1.155 стручних квалификација, од којих се 836 формално стиче у средњим стручним школама, док се 310 стиче кроз програме цјеложивотног учења. Стручне квалификације на нивоима 3 и 4 су класификоване у 13 породица занимања¹³. 42,9% прикупљених квалификација на нивоима 3 и 4 су засноване на исходима учења. Исходи учења су обавезан елемент и захтјев за сваку од квалификација како би она могла бити уврштена у квалификацијски оквир. Исходи учења у наставним плановима и програмима за 419 поменутих квалификација постоје само на нивоу модула, али не и као излазни профил цијеле квалификације“¹⁴.

Значајан искорак у реформи стручног образовања и обуке и образовног система у Босни и Херцеговини учињен је 2011. године, када је Савјет министара Босне и Херцеговине донијео Одлуку о усвајању Основа квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини¹⁵. Основама квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини ствара се предуслов за израду квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини, који треба да повеже претходне, садашње и будуће резултате учења, да их постави у међусобне

односе унутар Босне и Херцеговине, али и унутар Европског квалификацијског оквира и европског образовног простора¹⁶. Усвојен је и Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014-2020¹⁷.

3.2. Области дјеловања (приоритетне области)

Како би се изградио флексибилан систем стручног образовања и обуке, усклађен са потребама тржишта рада и појединца базиран на исходима учења, потребно је унаприједити механизме за истраживање потреба тржишта рада. У истраживању потреба тржишта рада могу се користити методе као што су: структурирани интервјуи, упитници, фокус групе и друго као и анализе и препоруке трипартитних савјетодавних вијећа и подаци о демографским трендовима, незапослености, укључујући и информације о запошљивости оних који су завршили програме стручног образовања. За истраживање и предвиђање потреба тржишта рада могу се користити анализе о трендовима и предвиђању потреба тржишта рада које припремају релевантне међународне организације и тијела (Међународна организација рада, Европска комисија, ЦЕДЕФОП, ЕТФ и други).

Резултати истраживања су основа за ревизију постојећих и припрему нових квалификација различитих нивоа и типова како би образовна понуда задовољила захтјеве тржишта рада и различитих циљних група. Ове поступке спровode надлежне образовне власти у сарадњи са удружењима послодаваца, коморама, секторским удружењима, службама за запошљавање, агенцијама за образовање и другим заинтересованим партнерима. Процедуре и смјернице дате су у документу

¹² Попис и анализа постојећих стручних квалификација у Босни и Херцеговини (БиХ), ЕТФ, 2017.

¹³ Ibid: Класификација породица занимања се односи на класификацију квалификација на 13 квалификацијских области. Документ укључује укупно 100 стручних квалификација на нивоима 3 и 4, развијен је 2004. године и није ажуриран.

¹⁴ Ibid

¹⁵ Одлука о усвајању основа квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини, „Службени гласник БиХ“, бр. 31/11 и 39/12.

¹⁶ Ibid

¹⁷ Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014-2020, „Службени гласник БиХ“, број 28/15.

Приручник за унапређење квалификација у стручном образовању и обуци¹⁸. Потребно је организовати обуку чланова радних група који учествују у припреми стандарда занимања, стандарда квалификација и наставних планова и програма.

У припреми наставних планова и програма стручног образовања треба имати у виду да их треба припремати тако да ученицима са посебним потребама буде омогућено поступно стицање квали-фикације, и по потреби, прилагодити их индивидуалним потребама ученика, у складу са унапријед дефинисаним процеду-рама.

О образовној понуди, условима за стицање квалификација, програмима који су подршка личном развоју појединца и цјеложивотном учењу, о установама које реализују наставне планове и програме стручног образовања и програме обуке неформалног учења, могућностима запошљавања након завр-шетка појединих програма и о другом, потребно је спровести информативне и промотивне кампање како би сви заинте-ресовани били у могућности да се упознају са могућностима које нуди образовни систем. Потребно је јачати услуге ефикасног каријерног вођења и савјетовања са посебним нагласком на пријелаз између основног образовања и стручног образовања и обуке, као и стручног образовања и обуке и тржишта рада.

Исходи учења и њихово груписање у јединице исхода учења и квалификације омогућавају поступност у стицању квалификација као и признавање неформалног образовања, информалног и самоусмјереног учења. За процес признавања претходног учења, независно од контекста стицања, неопходно је дефинисати надлежности партнера у том процесу, поступке признавања, услове за испитивача, услове за установу која спроводи процес признавања. Документ (испитни каталог) на основу којег се врши провјера, у којем се дефинишу исходи учења за одређену

квалификацију или њен дио и критеријуми провјере, треба да је одобрен од стране надлежне образовне власти.

Сви који желе да вреднују своја информално стечена знања не морају похађати програм обуке за одрасле.

Уколико им је потребна обука могу похађати програм који је такође урађен на основу стандарда занимања и квалификације. Трајање програма обуке треба да се прилагодити претходном искуству полазника, што се утврђује на почетку реализације програма, а уколико су у поступку признавања неформалног образовања и информалног учења уважени принципи осигурања квалитета, исправа коју је појединац стекао треба да се уважи у наставку образовања и стицању потпуне квалификације.

¹⁸ ИПА програм Европске уније за Босну и Херцеговину: Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење, EuropeAid/134310/DH, Приручник за унапређење квалификација у стручном образовању и обуци

3.3. Приоритети и активности (2021-2030)

Циљ 3 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Доступност стручног образовања	Редовно анализирати потребе тржишта рада	Привредне коморе, уније (удружења) послодаваца, министарства рада, службе за запошљавање	Анализе о потребама доступне	Континуирано
	Организовати кампање за ученике, родитеље и друге циљне групе о примјени нових технологија, дигитализације, кључних компетенција у стручном образовању	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, локалне заједнице	Кампање организоване	Континуирано
	Осигурати услуге каријерног вођења и савјетовања у основним и средњим школама	Образовне институције, службе за запошљавање, ППЗ	Каријерно савјетовање се спроводи	2025-2030.
Квалификације за све	Вршити ревизију постојећих квалификација и развијати нове квалификације према Европском квалификацијском оквиру	Надлежне образовне власти у сарадњи са социјалним партнерима	Број нових квалификација усклађених са потребама тржишта рада	2030.
	Осигурати равнотежу између вјештина потребних за одређени посао и кључних компетенција	ППЗ, образовне институције	Осигуране релевантне квалификације	Континуирано
	Развијати модуларне и флексибилне НПП	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, социјални партнери	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, социјални партнери	Континуирано
	Прилагодити НПП за ученике са потешкоћама у развоју	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, социјални партнери	Прилагођени НПП за ученике са потешкоћама у развоју	Континуирано
	Спроводити поступке признавања неформалног образовања, информалног и самоусмјереног учења	Надлежне образовне власти	Спроводе се поступци признавања неформалног образовања и информалног и самоусмјереног учења	2030.
	Дефинисати надлежности у поступку признавања за испитиваче и установе	Надлежне образовне власти	Дефинисане надлежности у поступку признавања	2030.

ЦИЉ 4 КЉУЧНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ИНИЦИЈАЛНОМ И КОНТИНУИРАНОМ СТРУЧНОМ ОБРАЗОВАЊУ И ОБУЦИ

4.1. Стање и изазови у области кључних компетенција у стручном образовању и обуци

Кључне компетенције су постале дио ЕУ оквира образовних политика 2006. године доношењем Европског референтног оквира кључних компетенција за цјеложивотно учење, које су у форми препорука усвојили Парламент ЕУ и Савјет ЕУ. ЕУ референтни оквир је идентификовао осам кључних компетенција¹⁹, које су комбинација знања, вјештина и ставова, неопходних за образовање свих појединаца у циљу професионалног и личног развоја, активног учешћа у економији и друштву, социјалне инклузије, запошљивости и запошљавања. Након евалуације дванаестогодишњег спровођења политика кључних компетенција у европском образовном простору, ЕУ је 2018. године донијела Ревидирани оквир кључних компетенција за цјеложивотно учење²⁰.

Осам кључних компетенција, идентификованих Европским референтним оквиром су:

1. комуникација на матерњем језику (2006) – компетенција писмености (2018),
2. комуникација на страном језику (2006) – компетенција вишејезичности (2018),
3. математичка писменост и основне компетенције из науке и технологије (2006) – математичка компетенција и компетенција у природним наукама, технологији и инжењерству – STEM (2018),
4. дигитална компетенција,
5. учење како се учи (2006) – лична и социјална компетенција и компетенција учења како учити (2018),

6. социјална и грађанска компетенција,
7. предузетништво и смисао за иницијативу (2006) – предузетничка компетенција (2018),
8. културно изражавање (2006) – компетенција културне свијести и изражавања (2018).

Кључне компетенције и основне вјештине потребне су за укључиво образовање и цјеложивотно учење, за лично испуњење и развој, запошљивост, социјалну укљученост и активно грађанство.

Агенција за предшколско основно и средње образовање БиХ (у даљем тексту АПОСО) је, у сарадњи с надлежним образовним властима, дефинисала 10 кључних компетенција и животних вјештина у складу са ЕУ референтним оквиром кључних компетенција (додате су још двије у односу на ЕУ оквир: физичко-здравствена и креативно-продуктивна компетенција).

Босна и Херцеговина је остварила значајан напредак у интеграцији кључних компетенција, посебно предузетничке и грађанске кључне компетенције. Међутим, постоје потребе за даљим убрзањем и унапређењем које захтијева брзи технолошки развој и развој друштва у цјелини. Значај кључних компетенција препознат је и у **Програму економских реформи**²¹, у коме је наведено да је у даљем побољшању квалитета свих врста и нивоа образовања „важан елемент даља изградња и спровођење квалификацијског оквира за цјеложивотно учење, што подразумеива квалификације базиране на исходима учења и кључним компетенцијама које су релевантне на тржишту рада. С тим у вези један од приоритета је развијање и укључивање кључних компетенција за цјеложивотно учење на свим нивоима образовања са фокусом на предузетничку и дигиталну компетенцију”.

Основ за унапређење кључних компетенција у стручном

¹⁹ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)

²⁰ COM[2018]24 EUe – Recommendation Key Competences for Lifelong Learning, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\[01\]&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604[01]&from=EN).

²¹ Програм економских реформи за 2018–2020. годину (ERP БиХ 2018–2020), <http://www.dep.gov.ba/naslovna/?id=1881>

образовању и обуци у Босни и Херцеговини постоји. У Оквирном закону о основном и средњем образовању у Босни и Херцеговини²², у члану 3. наведено је, поред осталог, подстицање cjеложивотног учења. Усвојене су Основе квалификацијског оквира у у Босни и Херцеговини и Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014-2020. Такође, АПОСО је у сарадњи с надлежним образовним властима урадила документ „Заједничко језгро наставних планова и програма за кроскурикуларно и међупредметно подручје дефинисано на исходима учења“. Усвојено је заједничко језгро за основно и средње образовање у Босни и Херцеговини, засновано на исходима учења²³. У наставним плановима и програмима, у оквиру модула, наведени су резултати учења. Радне групе које је формирало Одјељење за стручно образовање и обуку АПОСО, у сарадњи са надлежним образовним властима и педагошким заводима, развијају нове стандарде занимања и квалификација.

4.2. Области дјеловања (приоритетне области)

Ради правилног разумијевања кључних компетенција, у складу са Препорукама о кључним компетенцијама за cjеложивотно учење²⁴, важно је имати у виду сљедеће:

- Све кључне компетенције сматрају се једнако важним, свака од њих доприноси успјешном животу у друштву и кретању на тржишту рада.
- Кључне компетенције се могу примјењивати у различитим контекстима и у различитим комбинацијама.
- Кључне компетенције се преклапају и преплићу; аспекти кључни за једно подручје ојачавају компетенцију у другом подручју.
- Вјештине, као што су критичко размишљање, рјешавање проблема, тимски рад, комуникацијске и преговарачке вјештине, аналитичке вјештине, креативност и међукултурне вјештине дио су кључних компетенција.

Дио подршке стручном образовању и обуци су развијање и стицање кључних компетенција код ученика, који се могу реализовати и у виду: препознавања улоге и значаја кључних компетенција у прописима и стратешким документима; промоције значаја и развоја кључних компетенција у стручном образовању и обуци; препознавања кључних компетенција у стандардима квалификација; интегрисања кључних компетенција у наставне програме, планирање и реализацију наставе; подршке наставницима и вредновања и евалуације кључних компетенција.

4.2.1. Препознавање улоге и значаја кључних компетенција у прописима и стратешким документима

Потребно је уврстити кључне компетенције у релевантне законске и подзаконске акте као и образовне стратегије на свим релевантним нивоима на којим се ти документи доносе, што ће убрзати интеграцију кључних компетенција у образовни процес у установама.

4.2.2. Промоција улоге и значаја кључних компетенција у стручном образовању и обуци

Активности промоције и значаја кључних компетенција за ученика треба да буду подржане од стране образовних власти, планиране и реализоване на нивоу установа. Промоција се може спровести кроз различите облике активности – такмичење ученика, сарадњу са послодавцима, стручну подршку наставницима, избор и промоцију наставника чији ученици постижу значајне резултате, размјену позитивних искустава и пракси наставника и установа, онлајн платформе за размјену позитивних пракси, различите сајмове, размјену и мобилност ученика, обиљежавање Европског дана предузетништва, Европску недјељу вјештина и др.

4.2.3. Кључне компетенције у стандардима квалификација и интегрисање кључних компетенција у нове наставне програме, у планирање рада наставника и реализацију наставе

Једна или више кључних компетенција могу бити интегрални дио програма предмета, модула, суштина је да ученик сваку од њих достиже кроз наставни план и програм као cjелину. Описе кључних компетенција треба у програмима предмета или модула повезати са исходима учења, контекстуализовати, узимајући у обзир специфичан садржај послова одређене професије, дате у стандардима занимања и квалификација. Флексибилност програма треба да омогући уважавање промјена у окружењу и технолошких захтјева ради повезивања са оним што се учи.

Наставник при планирању наставе и избору метода рада планира и како помоћи ученицима да развију кључне компетенције. Планирање наставе треба да је усмјерено на процес, на активности ученика, у складу са његовим развојним потенцијалима. Ученик има централну улогу, па кроз активности које реализује и задатке које рјешава, стиче трајна и примјењива знања, развија вјештине и компетенције. Наставник треба да планира вишесмјерну комуникацију (наставник-ученик, ученик-наставник, ученик-ученик).

Наставнике треба припремити за нове улоге имајући у виду потребу иновативног приступа у процесу наставе, базиране на компетенцијама, од којих је дигитална компетенција у времену све веће дигитализације наставе најдоминантнија. У реализацији наставе, приступ заснован на компетенцијама наглашава процесе: разумијевање и повезивања садржаја, конструисање система теоријских знања, њихову употребу кроз развијање вјештина и формирање ставова. Приступ настави и учењу треба да буде интердисциплинаран, уз повезивање и корелацију различитих предмета и области.

Промоција сарадничког учења и подстицање ученика: на активно учешће у изградњи система знања, на самосталност, отвореност према новом, те радозналост и критичко мишљење, подршка су развоју компетенција.

Код наставних планова и програма који нису засновани на исходима учења и не садрже експлицитно назначене кључне компетенције, треба оспособити наставнике да разумију и уведу концепт кључних компетенција, да их препознају у програмима предмета или модула и примијене методе и облике рада који ће помоћи ученицима да их стекну у току образовања.

Учење које се одвија у различитим окружењима, укључујући радно окружење, уз учешће у истраживањима и експериментима, пројектима, уз употребу дигиталних технологија, подстиче развој компетенција код ученика. Партнерство са предузећима и примјери добре праксе неопходни су за развој предузетничке компетенције уз коју се развија креативност, иницијативност, тимски рад и др. Ваннаставне активности, укључујући оне из области спорта, културе и умјетности, позитивно утичу на јачање социјалне укључености и активног учешћа ученика у грађанском и друштвеном животу.

Посебан значај за развој кључних и стручних компетенција има учење засновано на раду. Када ученици практично образовање реализују код послодавца, у реалном радном окружењу, они се оспособљавају за самосталан рад у професији за коју се образују. Поред тога, кроз практично образовање ученици не развијају само мануелне или практичне вјештине већ стичу способност тимског рада, сналажења у новим и непознатим ситуацијама, иницијативност, способност рјешавања проблема. У току практичног образовања ученици стичу и предузетничку компетенцију и трансферзалне вјештине које им омогућавају брже укључивање у посао и лакшу запошљивост.

Кључне компетенције треба интегрисати и у програме образовања одраслих. Сарадња између установа на свим нивоима образовања, укључујући и организаторе образовања одраслих, омогућиће cjеловит приступ образовању и створити добру основу за cjеложивотно учење појединца.

4.2.4. Подршка наставницима

Потребно је увести изучавање кључних компетенција у програме иницијалног образовања наставника на високошколским

²² Оквирни закон о основном и средњем образовању у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, 63/08

²³ Службени гласник БиХ, 87/15

²⁴ COM[2018]24 EUE – Recommendation Key Competences for Lifelong Learning, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\[01\]&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604[01]&from=EN).

установама.

Одговарајуће иницијално образовање и стручно усавршавање наставника је кључно за стицање и напредак ученика у стицању кључних компетенција. Неопходно је да наставници разумију, прихвате и буду у стању примијенити концепт интеграције кључних компетенција, да кључне компетенције не доживљавају као нешто одвојено (питање посебног предмета), те их стога не укључују на задовољавајући начин у свој рад и не вреднују.

Због претходно наведеног, потребно је припремити програм/е обуке и приручнике за постојеће наставнике са примјерима како у наставу могу интегрисати кључне компетенције. Познавање и реализација концепта кључних компетенција утиче на примјену различитих приступа учењу и интеграцији кључних компетенција у реализацији наставног плана и програма.

Одговарајућа материјално-техничка опремљеност школа, доступност уџбеника и других материјала наставницима, оспособљеност за примјену дигиталних технологија и управљања информацијама неопходна су подршка наставницима у реализацији иновативних приступа у настави и учењу.

Након припреме програма обуке, потребно је урадити план обуке наставника, обучити тренере, обезбиједити ресурсе и реализовати обуке наставника, укучујући и менторе код послодавца.

Подршку наставницима ће пружити савјетници педагошких завода, искусни предавачи са наставничких факултета, као и управа школе. Такође, узајамно, сарадничко учење, размјена наставника између различитих установа, учешће у истраживањима, умрежавање наставника, примјери добрих пракси, унапређују компетенције и аутономију наставника у планирању наставе кроз коју ће ученици стећи кључне компетенције.

4.2.5. Вредновање кључних компетенција

Ниво достизања кључних компетенција је у случају неких могуће мјерити, узимајући у обзир њихову специфичност, начин стицања (кроз све предмете, модуле, пројектним приступом,

кроз ваннаставне активности, кроз искуства учења уз рад и друго). Ревидирани Европски референтни оквир из 2018. године подстиче њихово „допуњавање одговарајућим алатима за дијагностичку формативну и сумативну процјену и вредновање на одговарајућим нивоима“.

Основни кораци у вредновању компетенција су: анализа, како би се утврдило које су кључне компетенције обухваћене националним тестовима и другим облицима сумативног вредновања; анализа и препоруке како укључити кључне компетенције у детаљније исходе учења који се могу тачније и смисленије вредновати; анализа и препоруке како се проширењем обима вредновања може утврдити ниво развоја више компетенција; анализа и препоруке како се начини вредновања могу имплементирати и шта је потребно за подршку имплементацији.

У вредновању кључних компетенција могу се користити стандардизовани тестови, у којима се питања или теме односе на аспекте кључних компетенција, повезани са предметима или модулима, стандардизовани тестови са освртом на социо-емоционалне и грађанске компетенције е-вредновање и други.

Вредновање нивоа достизања кључних компетенција код ученика захтијева одговарајуће компетенције наставника.

4.3. Приоритети и активности (2021-2030)

Циљ 4 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Промоција улоге и значаја кључних компетенција у стручном образовању	Уврстити кључне компетенције у одговарајуће законске и/или подзаконске акте надлежних образовних власти	Надлежне образовне власти	Препозната улога кључних компетенција у законским и подзаконским актима	2023-2027.
	Организовати размјену пракси кроз онлајн платформе за наставнике	Надлежне образовне власти у сарадњи са образовним институцијама	Онлајн платформе у функцији	Континуирано
	Организовати такмичења за ученике и наставнике	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Сајмови, такмичања се одржавају редовно	Континуирано
	Учествовати у ЕУ програмима за размјену ученика у области одређених компетенција	Образовне институције, надлежна министарства	Ученици и наставници учествују у ЕУ програмима размјене	Континуирано
Кључне компетенције укључене у стандарде занимања, квалификација и НПП код планирања и реализације наставе	Осигурати да једна или више кључних компетенција постану дио модула или програма	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Кључне компетенције су укључене	Континуирано
	Повезати описе кључних компетенција у програмима и модулима са исходима учења	Надлежне образовне власти, ППЗ	Кључне компетенције су повезане са исходима учења	Континуирано
	Организовати обуке за наставнике о разумјевању и укључивању кључних компетенција у програме и модуле	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Организоване обуке/број обука	Континуирано
	Припремити приручнике за наставнике	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Приручници израђени	2030.
	Унаприједити процес наставе новим технолошким достигнућима/дигитализацијом	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Опрема је доступна школама	Континуирано
	Уврстити кључне компетенције у програме образовања одраслих	Надлежне образовне власти, ППЗ, релевантне установе за образовање одраслих	Кључне компетенције укључене у програме образовања одраслих	Континуирано
	Уврстити изучавање кључних компетенција у студијске програме иницијалног образовања наставника	Вискошколске установе уз сагласност надлежних министарстава	Кључне компетенције су дио студијских програма иницијалног образовања наставника	Континуирано

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Вредновање кључних компетенција	Уврстити мјерење нивоа достизања кључних компетенција у сумативној и формативној процјени	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	У процјени знања вреднују се кључне компетенције	2025-2030.
	Уврстити стандардизоване тестове за вредновање који се односе на аспекте кључних компетенција	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Стандардизовани тестови за вредновање се користе	2025-2030.
	Организовати обуке за наставнике за вредновање кључних компетенција	Надлежне образовне власти, ППЗ, високошколске установе	Обуке организоване	2023-2030.

ЦИЉ 5
ПРОФЕСИОНАЛНИ
РАЗВОЈ
НАСТАВНИКА,
ТРЕНЕРА И
МЕНТОРА У
СТРУЧНОМ
ОБРАЗОВАЊУ
И ОБУЦИ

5.1. Иницијално образовање наставника

5.1.1. Стање и изазови у области иницијалног образовања наставника

Иницијално образовање наставника се обавља на осам јавних и више приватних високошколских установа у Босни и Херцеговини. Оквирним законом о високом образовању²⁵ су утврђени организација, одговорност надлежних власти, успостављање тијела за спровођење закона и међународних обавеза Босне и Херцеговине и начин осигуравања квалитета у области високог образовања. Квалификације наставника, односно одговарајући профил и стручна спрема потребна за рад у средњим школама дефинисани су законима о средњем образовању и одговарајућим правилницима на нивоу кантона у Федерацији БиХ, ентитета Република Српска и Брчко дистрикта БиХ.

У протеклом периоду, у оквиру Темпус и Еразмус пројеката, високошколске установе су мијењале курикулуме студијских програма. Међутим, још увијек су програми иницијалног образовања наставника усмјерени на академска знања из предметних подручја²⁶.

Побољшање иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника су идентификовани као стратешки циљеви у стратешким документима у области високог образовања. Урађен је Оквир за високошколске квалификације у Босни и Херцеговини²⁷ чији је главни циљ био подршка унапређењу квалитета и признавања квалификација и промоција реформских процеса у високом образовању, односно примјени Болоњског процеса у Босни и Херцеговини.

5.1.2. Области дјеловања (приоритетне области)

Потребно је наставити са модернизацијом студијских програма за образовање наставника, заснованих на исходима учења и кључним компетенцијама, који треба да буду структурирани тако да омогућавају правовремено прилагођавање потребама образовног система, са посебним нагласком на дидактичко-методичку оспособљеност, развој дигиталних вјештина и кориштење ИКТ у настави, као и познавање страних језика како би свршени студенти који започињу радни ангажман у школи били, ако не потпуно, онда што боље припремљени за рад са ученицима у реалним радним условима.

Саставни дио студијских програма за образовање наставника треба да буду предмети или модули, односно приступи који ће омогућити стицање знања, у вези са примјеном инклузивне праксе, како би будући наставници стекли вјештине за рад са ученицима који имају тјелесне, менталне или сензорне сметње и на тај начин креирали инклузивну околину за учење.

Потребно је оснажити партнерство између високошколских установа које реализују иницијално образовање наставника, школа, педагошких завода и агенција. Ово партнерство је потребно како би се, на основу резултата истраживања квалитета и образовања и рада наставника, доносиле и спроводиле одговарајуће политике у области планирања, реализације и евалуације образовања наставника, реализације квалитетног приправничког стажа и праћења наставне праксе, а школе постале мјеста за практични рад студената, будућих наставника.

5.2. Континуирани професионални развој наставника

5.2.1. Стање и изазови у континуираном професионалном развоју наставника

Стручно усавршавање наставника стручних школа у Босни и Херцеговини уређено је законима којима се регулише средње и стручно образовање и обука и низом подзаконских аката. Према овим законима, наставници имају право и обавезу да се стручно усавршавају. Закони углавном дефинишу општи оквир који је у вези са процедурама одлучивања, улогом надлежних образовних власти, високошколских установа, педагошких завода и школа у изради обавезних програма стручног усавршавања, вредновању рада наставника и напредовања у каријери. Процедуре и реализација стручног усавршавања наставника су регулисане подзаконским актима надлежних образовних власти, као и одговорности наставника и начин вредновања њиховог рада. Евиденцију о стручном усавршавању наставника воде школе, а у скоро свим постојећим правилницима је предвиђен и одређени број бодова који се додјељује за стручно усавршавање код оцјењивања наставника. Подзаконски акти се значајно разликују по називу, структури и садржају. Обавезе наставника у области континуираног стручног усавршавања су у појединим случајевима уграђене у правилнике о оцјењивања рада наставника и стицању вишег звања. Правилницима нису јасно прецизиране обавезе наставника у погледу броја сати обавезне обуке у одређеном временском периоду, нити постоји диверсификација у погледу броја бодова које одређене обуке носе, када је ријеч о напредовању наставника. Носиоци стручног усавршавања су, у готово свим правилницима, високошколске установе и педагошки заводи²⁸.

Потребно је осигурати процедуре за акредитацију програма обуке усавршавања наставника, те израду каталога стручног усавршавања будући да ови елементи још увијек нису у потпуности дио праксе. Међутим, постојање позитивних примјера и пракси на нивоу Босне и Херцеговине и чињеница да је стручно усавршавање наставника уређено подзаконским актима, отвара простор за унапређење процедура кроз њихову измјену и допуну. Урађени стандарди занимања за наставнике представници ресорних министарстава, педагошких завода, високошколских установа и наставника из свих кантона Федерације Босне и Херцеговине, Републике Српске и Брчко дистрикта, представља добар основ за даљи развој наставничке професије.

5.2.2. Увођење у професију наставника након завршетка иницијалног образовања

Области дјеловања

Приправнички стаж у Босни и Херцеговини је обавезан и обухвата све наставнике који нису положили стручни испит. Пракса у различитим подручјима Босне и Херцеговине се разликује у погледу трајање приправничког стажа, статуса приправника и његових обавеза током наведеног периода. Приправници са дипломом ненаставничког факултета за вријеме приправништва морају положити испите из педагошке групе предмета. Приправници се примају у стални или радни однос на одређено вријеме и то на основу низа законских и подзаконских аката³⁰.

Потребно је размотрити могућност усаглашавања трајања приправничког стажа за наставника - почетника у ентитету

²⁵ Оквирни закон о високом образовању у БИХ („Службени гласник БиХ”, број 59/07 и 59/09)

²⁶ Нацрт извјештаја о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање”

²⁷ http://hea.gov.ba/Dokumenti/bolonja_bih/?id=441, Пројекат ЕУ „Јачање високог образовања у Босни и Херцеговини”

²⁸ Извјештај о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање”.

²⁹ Стандард занимања за наставнике (основних и средњих школа), Пројекат: Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање, Компонента 3: Образовање и професионални развој наставника, пројекат реализован уз подршку средстава ЕУ.

³⁰ Нацрт извјештаја о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање”

Република Српска, кантонима у Федерацији БиХ и Брчко дистрикту БиХ, као и задатке и обавезе наставника-приправника по питању учешћа у настави и у другим активностима које дају могућност стицања одговарајућег професионалног искуства. Такође, потребно је размотрити могућност уједначавања стицања професионалног искуства волонтера и приправника који имају регулисан статус. Урађени стандарди занимања за наставнике су основ за усаглашавање трајања и захтјевности приправничког стажа и полагања стручног испита и дефинисање индикатора за оцјену стечених компетенција кандидата.

Приправник треба да добије системску подршку која треба да се реализује кроз процес менторства. Наставник-ментор треба да посједује одговарајуће вјештине и знања како би на прави начин увео наставника-почетника у посао и припремио га за рад у учионици. За наставнике-менторе је потребно организовати континуиране обуке, у складу са утврђеним програмом и припремити одговарајући приручник. Улогу ментора је потребно на одговарајући начин вредновати, омогућити напредовање, финансијску подршку и регулисати релевантним прописима.

Наставник-приправник треба да у току приправничког стажа води свој портфолио који ће њему самом помоћи да прати свој напредак у односу на утврђене задатке и обавезе али и омогућити објективну процјену квалитета рада приправника у току самог његовог стажа.

5.2.3. Програми обуке наставника

Програме стручног усавршавања доносе педагошки заводи, односно министарства, и/или саме школе у склопу годишњег програма рада. Правилници и други релевантни подзаконски акти прописују моделе и облике стручног усавршавања, који су сврстани у двије категорије: индивидуалне и групне (колективне) облике. Само у једном кантону се помињу други организациони

модел (модел заснован на школи, центри за обуку, партнерства и др.), подјела по начину реализације (семинари, курсеви, радионице, симпозијуми...) и степену обавезности (обавезне, изборне и слободне)³¹.

За успостављање ефикасног, континуираног система професионалног развоја наставника неопходно је да постоје акредитовани програми обуке наставника у којима су дефинисани модели обуке, дужина трајања програма обуке, кориштене методе и др. и у том погледу документ Смјернице за израду стандарда за акредитацију програма за континуирани професионални развој наставника у стручним школама³² може бити добар основ. Континуирано стручно усавршавање наставника дио је стратегије цјеложивотног учења наставника.

Области дјеловања (приоритетне области)

Улога педагошких завода значајна је у промоцији професионалног развоја наставника као основе за побољшање постигнућа ученика, у осигурању квалитета реализације обуке и размјени примјера добре праксе у Босни и Херцеговини. Педагошки заводи треба да промовишу и снажније освијетле промијењену улогу наставника у школи и афирмишу фокус на учење, на аутономије школе и наставника.

У професионалном развоју наставника значајно је осигурати могућност да наставници бирају програме обуке што представља полазну тачку за квалитет самог усавршавања.

Спровођење истраживања, праћење примјене наученог у наставничкој пракси и истраживање ефеката обуке наставника кроз праћење постигнућа ученика треба да буду основ за конципирање понуде програма стручног усавршавања наставника и припрему каталога стручног усавршавања наставника. Акредитовани програми треба да буду дио каталога стручног

усавршавања наставника и доступни онлајн.

Утврђени услови и стандарди за акредитацију организатора (понуђача) услуга обуке наставника су неопходни.

За водитеље семинара и обука треба бирати колеге-наставнике-практичаре који могу указати на рјешења проблема и одговорити на практична питања. Методе учења на семинарима/обукама треба да осигурају активно учешће наставника, нагласак треба да буде на примјени теорије у пракси, критичко размишљање и рјешавању практичних проблема кроз сарадњу, дискусију, и иновативне приступе и рјешења. Наставницима у стручном образовању треба понудити више могућности стручног усавршавања, укључујући онлајн платформе, менторство, вебинаре, часописе и литературу о професионалном развоју, израду плана и портфолија свог професионалног развоја, учешће и вођење развојних пројеката, као и нове приступе у савременој настави. Школе треба да постану мјеста учења и поучавања. Улога педагошких завода је подстицање професионалног развоја наставника у сарадњи са високошколским установама и другим стручним школама.

Правилницима је потребно дефинисати стандарде и процедуре за праћење, бодовање и евалуирање квалитета програма стручног усавршавања наставника и њихових ефеката у пракси.

Обезбјеђивање системске финансијске подршке континуираном професионалном развоју наставника је неопходно. У буџетима надлежних органа, институција и установа треба планирати средства за континуирани професионални развој наставника на основу утврђених потреба за обукама.

5.2.4. Праћење наставника и напредовање наставника у виша звања

Праћење квалитета рада наставника у Босни и Херцеговини врше директори школа и савјетници педагошких завода. Праћењем савјетници могу утврдити одређене трендове у вези са потребама наставника за даљим стручним усавршавањем или стање у пракси како би се предузеле одређене мјере на систем-

ском нивоу.

Области дјеловања (приоритетне области)

У правилницима и другим подзаконским актима ради праћења, оцјењивања и напредовања наставника потребно је дефинисати критеријуме за оцјењивање и утврдити мјерљиве индикаторе успјешности за сваки од елемената за праћење и оцјењивање. Договорени стандард занимања за наставника ствара услове за дефинисање транспарентног оквира за праћење или вредновање рада наставника.

У школама је потребно радити на развоју механизма интерног утврђивања квалитета и оспособљавању наставника за вршење самопроцјене односно самовредновања свог рада, базираног на индикаторима квалитетне наставне праксе.

Један од најважнијих елемената у професионалном развоју наставника јесте праћење и подршка наставника у примјени наученог након завршеног програма усавршавања. У том контексту, школе и њихове управе треба да преузму дио одговорности за увођење промјене у праксу, јер подршка у увођењу новина ће подстаћи и мотивисати наставника да унапређује своју наставну праксу.

Припрема програма обуке за директоре школа и стварање практичних могућности њиховог професионалног развоја потребни су да би они на одговарајући начин одговорили задацима педагошког руководиоца који је одговоран за квалитет наставе и учења у школи, и који, поред осталог, подржава професионални развој наставника.

5.2.5. Лиценцирање наставника

Лиценцирање наставника је значајан елемент професионалног развоја наставника и промјене наставне праксе. У току евентуалног поступка лиценцирања наставника потребно је направити равнотежу између услова за лиценцирање (сакупљање бодова) и мотивисања наставника за мијењање наставне праксе те лични професионални развој. Праћење квалитета

³¹Ibid

³² Смјернице за израду стандарда за акредитацију програма обуке наставника у средњем стручном образовању, Агенција за предшколско, основно и средње образовање уз подршку ЕТФ, 2017.

рада наставника, праћења и евалуације резултата рада наставника након завршених програма оспособљавања и ефеката обуке у наставној пракси, уз праћење и евалуацију рада, треба да буду један од услова за добијање, односно обнављање лиценце. Прије покретања процеса лиценцирања и обнављања лиценце наставника, неопходно је осигурати дугорочне системске и одрживе механизме финансирања.

5.2.6. Обука наставника код пословног субјекта

Саставни дио професионалног развоја наставника и његовог напредовања треба да је и обука наставника стручних школа у предузећу, односно код привредног субјекта. Обука наставника у реалном радном окружењу представља могућност унапређења професионалних компетенција и квалитета рада.

Обука наставника у пословним субјектима треба да буде акредитована од стране надлежног органа (школе, министарства) и уважена у професионалном напредовању наставника.

За ефикасан систем обуке у пословном субјекту је важна и неопходна добра координација рада свих партнера (школе, пословног субјекта, наставника). Улоге и одговорности наставника и пословног субјекта морају се јасно дефинисати тако да обука може понудити одговарајући обим практичног искуства и могућности учења наставницима.

5.3. Обука ментора у пословним субјектима

Улога ментора у пословним субјектима је, углавном, дефинисана у постојећим прописима. Имајући у виду неопходност и значај реализације практичне наставе и обуке ученика у реалном радном окружењу и учења уз рад, треба посветити посебну пажњу образовању ментора који су задужени за практичну обуку ученика у предузећу.

Потребно је ближе дефинисати улазне услове за ментора у пословном субјекту. Ментору треба омогућити стручну подршку. Програми обуке за менторе треба да буду акредитовани или

одобрени од стране надлежне институције. Ментор треба да посједује одређени вид лиценце за рад са ученицима, познаје законодавни оквир реализације практичне наставе и обуке, могућности да планирају реализацију обуке, те прате и вреднују постигнућа ученика.

За обуку ментора треба обезбиједити одговарајућа финансијска средства. Потребно је подстаћи пословне субјекте и њихова удружења да подрже обуку ментора и валоризују њихов додатни рад на образовању ученика.

5.4. Приоритети и активности (2021-2030)

Циљ 5 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Иницијално образовање наставника	Развијати студијске програме засноване на исходима учења и кључним компетенцијама	Високошколске установе	Израђени нови програми са исходима учења и кључним компетенцијама	Континуирано
	Уврстити у студијске програме нове методичко-дидактичке приступе, дигиталне вјештине, ИКТ и стране језике	Високошколске установе	Уврштени нови методичко - дидактички приступи, дигиталне и ИКТ вјештине и страни језици у студијске програме	Континуирано
	Израдити модуле унутар студијских програма за примјену инклузивне праксе	Високошколске установе	Израђени модули за примјену у инклузивним праксама	Континуирано
	Јачати партнерство између виокошколских институција, педагошких завода, агенција за образовање и школа	Надлежне образовне власти, високошколске установе, ППЗ, образовне институције, агенција за образовање	Унапређена партнерства	Континуирано
Континуирани професионалн и развој наставника и ментора	Повећати истраживања у области наставничке праксе	Високошколске установе, ППЗ, образовне институције	Истраживања се спроводе	Континуирано
	Извршити анализу потреба и осигурати фанансирање обуке	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Анализе се спроводе и осигурана средства за обуке	Континуирано
	Дефинисати процедуре за акредитацију програма усавршавања наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Програми обуке акредитовани	2025-2028.
	Израдити и редовно ажурирати каталоге стручног образовања наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Израђени каталози стручног усавршавања	2025-2028.
	Дефинисати области обавезне обуке наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Програми обавезне обуке урађени	Континуирано
	Одредити број обавезних сати и број бодова које носе одређене обуке	Надлежне образовне власти, ППЗ	Све обуке носе одређене сате и бодове	Континуирано
	Пратити професионални развој наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Евалуација рада наставника се спроводи	Континуирано
	Дефинисати процедуре и критеријуме за лиценцирање наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Лиценцирање успостављено	2030.
	Осигурати финансијска средства и људске ресурсе за спровођење лиценцирања наставника	Надлежне образовне власти, надлежне владе	Осигурана средства за поступак лиценцирања	2030.

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Континуирани професионални развој наставника и ментора	Спроводити обуке наставника у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, ППЗ, коморе, образовне институције, пословни субјекти	Обуке се спроводе	Континуирано
	Спроводити обуке ментора ученика	Надлежне образовне власти, ППЗ, привредне (господарске) коморе, образовне институције, пословни субјекти	Обуке ментора се спроводе	Континуирано
	Организовати обуке за предаваче у процесу професионалног усавршавања наставника и ментора у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, ППЗ, привредне (господарске) коморе, образовне институције, пословни субјекти	Обуке за предаваче организоване	Континуирано
Увођење наставника у професију након завршеног иницијалног образовања	Акредитовати програме за наставнике у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, ППЗ, пословни субјекти	Сви програми акредитовани	2025-2030.
	Дефинисати индикаторе за оцјену стечених компетенција наставника приправника на основу стандарда занимања	Надлежне образовне власти, ППЗ, високошколске установе	Дефинисани индикатори на основу стандарда занимања за наставнике	2023-2025.
	Дефинисати критеријуме за наставника ментора	Надлежне образовне власти, ППЗ	Критеријуми дефинисани у правилницима	Континуирано
	Осигурати систем праћења рада наставника приправника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Систем праћења рада приправника успостављен	Континуирано
	Осигурати обуку наставника ментора на високошколским установама или са искусним предавачима	Надлежне образовне власти, ППЗ, високошколске установе	Обука се спроводи	Континуирано



ИЗВОР

- Оквирни закон о основном и средњем образовању у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, 18/03
- Оквирни закон о средњем стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, број 63/08
- Одлука о усвајању Основа квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, бр. 31/11 и 39/12 <http://sllist.ba/glasnik/2011/broj031.pdf>
- Попис и анализа постојећих стручних квалификација у Босни и Херцеговини (БиХ), ЕТФ, 2017.
- Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014-2020, Службени гласник БиХ, број 28/15
- ИПА програм Европске уније за Босну и Херцеговину „Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење” - Приручник за унапређење квалификација у стручном образовању и обуци
- База података о плановима и програмима, www.vetis.vetbih.org
- Модуларни наставни планови и програми у средњем стручном образовању у Босни и Херцеговини у периоду 2010-2016. године, Агенција за предшколско, основно и средње образовање, 2017.
- Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)
- COM (2018)24 EУe – Recommendation Key Competences for Lifelong Learning, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN).
- Декларација министара ЕУ и држава кандидата надлежних за стручно образовање и обуку о средњорочним циљевима образовања и обуке у ЕУ за период 2015-2020. година, Рига, Летонија, 2015, https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf
- Europe Aid/123679/C/SER/baEУ VET-3, Смјернице за развијање VET модуларних наставних планова и програма у БиХ, 2009.
- Европски референтни оквир за осигурање квалитета стручног образовања и обуке (EQA VET)
- <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>
- Заједничко језгро наставних планова и програма дефинисано на исходима учења, <https://aposo.gov.ba/hr/publikacije/zajednicka-jezgra-npp/>
- Стратешки правци развоја образовања у Босни и Херцеговини са планом имплементирања, 2008–2015, Савјет министара Босне и Херцеговине, 2008.

- Извјештај о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање“
- Иницијално образовање предметних наставника у БиХ, Центар за политике и управљање, јул 2015, <http://www.cpu.org.ba/media/30657/Inicijalne-kompetencije-nastavnika.pdf>
- Стандард занимања за наставника основне и средње школе; Пројекат ИПА Развој квалификацијског оквира за опште /опће образовање, Компонента 3: образовање и професионални развој наставника
- Смјернице за израду стандарда за акредитацију програма обуке наставника у средњем стручном образовању, Агенција за предшколско, основно и средње образовање уз подршку ЕТФ, 2017.
- Нацрт извјештаја о континуираном професионалном развоју наставника (Draft report on continuing professional development) -CPD, in Bosnia and Hercegovina, ETF, 2017.

7

АНЕКС Чланови радне групе за израду документа

Јахорина, 18-19.12.2017. год. (према абecedном редослиједу)

Бандељ Елидо - ККА експерт
 Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко дистрикта
 Дедић Златан - Удружење послодаваца Федерације БиХ
 Дражић Јованка - ЈУ Пољопривредно-прехрамбена школа Приједор
 Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
 Ибришимовић Златко - Педагошки завод ТК
 Крешић Борис - Завод за школство ХНК
 Купрешанин Славица - Министарство просвјете и културе Републике Српске
 Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
 Малешевић Дане - Министарство просвјете и културе Републике Српске
 Марковић Љубинка - Удружење послодаваца Брчко дистрикта
 Mott Monika - КултурКонтакт Аустрија
 Пашић Емир - Привредна/Господарска комора ФБиХ
 Пухалић Александра - Републички педагошки завод Републике Српске
 Пуратић Весна - Министарство цивилних послова БиХ
 Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
 Schmid Kurt - IBW Austria
 Винка Михић - Подручна привредна комора Републике Српске – Источно Сарајево

Сарајево, 19-20.04.2018. год. (према абecedном редослиједу)

Бандељ Елидо - ККА експерт
 Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко Дистрикта
 Дедић Златан - Удружење послодаваца Федерације БиХ
 Драковац Емира - Министарство за образовање, науку, културу и спорт БПД кантона
 Дражић Јованка - ЈУ Пољопривредно-прехрамбена школа Приједор
 Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
 Крешић Борис - Завод за школство ХНК
 Купрешанин Славица - Министарство просвјете и културе Републике Српске
 Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
 Марковић Љубинка - Удружење послодаваца Брчко дистрикта
 Микулић Марио - Министарство образовања, знаности, културе и шпорта Западнохерцеговачке жупаније

Morris Ian - ККА експерт
Mott Monika - КултурКонтакт Аустрија
Mounir Baati - ЕТФ експерт
Пашић Емир - Привредна комора Федерације Босне и Херцеговине
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Пуратић Весна - Министарство цивилних послова БиХ
Радовић Наташа - Подручна привредна комора Републике Српске – Источно Сарајево
Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
Сарајлић Душан - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија
Слинић Нусрета - Министарство за образовање, науку и младе Кантона Сарајево

Требиње, 29-30.11.2018. год. (према абecedном редослиједу)

Аћић Саша - Унија удружења послодаваца Републике Српске
Богићевеић Зора - ККА експертица
Бошковић Љиљана - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Бошњак Викторија - Министарство образовања, знаности, културе и шпорта Западнохерцеговачке жупаније
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Хаџагић Есма - ККА експертица
Ибришимовић Златко - Педагошки завод Тузланског кантона
Крешић Борис - Завод за школство Мостар
Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
Пашић Емир - Привредна комора Федерације Босне и Херцеговине
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Пуратић Весна - Министарство цивилних послова БиХ
Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
Сарајлић Душан - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Савић Веселин - Подручна привредна комора Републике Српске – Требиње
Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија
Слинић Нусрета - Министарство за образовање, науку и младе Кантона Сарајево
Шкриван Васиљко - Републички педагошки завод Републике Српске

Васић Мира - Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске

Мостар, 23-24.05.2019. год. (према абecedном редослиједу)

Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко Дистрикта
Богићевеић Зора - ККА експертица
Бошковић Љиљана - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Буха Сенка - Министарство просвјете и културе Републике Српске
Ђурковић Борис - ККА експерт
Дамјановић Предраг - Републички педагошки завод Републике Српске
Дедић Златан - Удружење послодаваца Федерације БиХ
Дражић Јованка - ЈУ Пољопривредно-прехрамбена школа Приједор
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Џаферовић Аида - Министарство цивилних послова БиХ
Ибрахимагић Асим - Агенција за рад и запошљавање БиХ
Ибришимовић Златко - Педагошки Завод Тузланског кантона
Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
Марковић Љубинка - Унија послодаваца Брчко дистрикта
Михајловић Бијелић Александра - Привредна комора Републике Српске
Микулић Марио - Министарство образовања, знаности, културе и шпорта Западнохерцеговачке жупаније
Њуховић Аземина - Министарство за образовање, науку и младе Кантона Сарајево
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Пиегазки Давид - Привредна комора Републике Српске
Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија (ККА)
Спасојевић Борис - Угоститељско-трговинско-туристичка школа Бања Лука

Требиње, 24-25.10.2019. год. (према абecedном редослиједу)

Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко Дистрикта
Ђибо Алмина - Министарство цивилних послова БиХ
Духовић Амир - Министарство за образовање, младе, науку, културу и спорт Босанско-подрињског кантона
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Гарача Зорица - Министарство просвјете и културе Републике Српске

Ибришимовић Златко - Педагошки Завод Тузланског кантона
 Крешић Борис - Завод за школство Мостар
 Марковић Љубинка - Унија послодаваца Брчко дистрикта
 Мичић Немања - Агенција за рад и запошљавање БиХ
 Михајловић-Бијелић Александра - Привредна комора Републике Српске
 Младен Леко - Средња мјешовита школа Груде
 Mott Monika - КултурКонтакт Аустрија (ККА)
 Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
 Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија (ККА)
 Васић Мира - Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске
 Зора Богићевић - ККА експертица

Требиње, 27-28.02.2020. год. (према абecedном редослиједу)

Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко Дистрикта
 Богдановић Зоран - Педагошки завод Републике Српске
 Бошковић Љиљана - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
 Духовић Амир - Министарство за образовање, младе, науку, културу и спорт Босанско-подрињског кантона
 Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
 Џаферовић Аида - Министарство цивилних послова БиХ
 Галијашевић Бернадета - Министарство за образовање, науку, културу и спорт ЗДК
 Голош Ениса - Педагошки Завод ХНК
 Хусић Ахмед - Педагошки Завод ХНК
 Ибришимовић Златко - Педагошки завод Тузланског кантона
 Копић Адел - Министарство за образовање, науку и младе КС
 Крешић Борис - Завод за школство Мостар
 Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
 Марковић Љубинка - Унија послодаваца Брчко дистрикта
 Мичић Немања - Агенција за рад и запошљавање БиХ
 Микулић Марио - Министарство образовања, знаности, културе и спорта Западнохерцеговачке жупаније
 Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
 Пуратић Весна - ОеАД ГмбХ експертица
 Сирбубало Лејла - ОеАД ГмбХ
 Зорица Гарача - Министарство просвјете и културе Републике Српске
 Звјездана Јелић - Агенција за рад и запошљавање БиХ

ПОБОЉШАЊЕ КВАЛИТЕТА И
РЕЛЕВАНТНОСТИ СТРУЧНОГ
ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ У
БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ
- НА ОСНОВУ ЗАКЉУЧАКА ИЗ РИГЕ -
(2021–2030)



Агенција за образовање и интернационализацију

Израду документа подржао КултурКонтакт Аустрија/ОеАД ГмбХ

Документ „Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини - на основу Закључака из Риге (2021–2030)“ је израдила радна група уз подршку регионалних и интернационалних експерата и експерата из Европске тренинг фондације (ЕТФ). КултурКонтакт Аустрија/ОеАД ГмбХ је пружио стручну, техничку и финансијску подршку процесу развоја овог документа. Министарство цивилних послова БиХ изражава захвалност КултурКонтакту Аустрија/ОеАД ГмбХ на пруженој подршци.



САДРЖАЈ

Увод	8
1. Циљ 1	12
Учење засновано на раду, у свим облицима	
2. Циљ 2	19
Даљи развој осигурања квалитета у складу са Европским оквиром за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци (EQAVET)	
3. Циљ 3	26
Повећање доступности стручног образовања и обуке и квалификација за све	
4. Циљ 4	30
Кључне компетенције у иницијалном и континуираном стручном образовању и обуци	
5. Циљ 5	37
Професионални развој наставника, тренера и ментора у стручном образовању и обуци	
6. Извори	45
7. Анекс	47



Стручно образовање и обука су у процесу сталног унапређивања и развоја од усвајања Копенхашке декларације (2002), Bruges komunikacija 2010, документа Промислање о образовању: улагање у вјештине за боље друштвено-економске резултате (2012) и Закључака из Риге (2015). Закључци из Риге такође имају значајну улогу у дефинисању приступа и стратешког размишљања о будућности средњег стручног образовања и обуке и након 2020.

Свијет се налази у четвртој индустријској револуцији и потребно је инспирисати људе да стварају, иновирају и стално унапређују своје вјештине за нове технологије. У данашњем „паметном свијету“ рада, стручно образовање и обука постају „паметан избор“.

У склопу Копенхашког процеса министри одговорни за развој стручног образовања и обуке земаља чланица ЕУ, земаља кандидата за чланство у ЕУ, држава Европског економског простора (ЕЕА), Европска комисија и европски социјални партнери састали су се у Риги 2015. године и утврдили пет средњорочних циљева који чине основу плана за модернизацију стручног образовања и обуке за период до 2020.

Закључци из Риге¹ из 2015. године наглашавају улогу стручног образовања и обуке у контексту паметног раста и радних мјеста у оквиру стратешког оквира за европску сарадњу у образовању и обуци (ЕТ2020).

Потреба за утврђивањем приоритета у Закључцима из Риге лежи у чињеници да се Европа и даље суочава с економским и социјалним изазовима, са релативно високим нивоом незапослености младих у многим државама чланицама ЕУ, са недостатком основних вјештина код четвртине радно способних одраслих особа, као и са потребом унапређивања вјештина радне снаге због промјена у потражњи на тржишту рада и нових технологија.

Стручно образовање и обука је препознато као важан чинилац у склопу свеукупне стратегије раста економије и отварања нових радних мјеста. Допринос стручног образовања и обуке је посебно препознат у контексту борбе против незапослености младих, бољег усклађивања образовања и обуке и потреба тржишта рада, олакшавања преласка младих на тржиште рада.

¹ Декларација министара ЕУ и држава кандидата надлежних за стручно образовање и обуку о средњорочним циљевима образовања и обуке у ЕУ за период 2015–2020. година, Рига, Летонија, 2015. године, www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf.

ЗАКЉУЧЦИ ИЗ РИГЕ

5 ЦИЉЕВА ЗА ПОБОЉШАЊЕ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ

1

Промовисати учење засновано на раду/учење уз рад у свим његовим облицима², са посебним нагласком на праксу (науковање/шегртовање), укључивање социјалних партнера, фирми, комора и пружалаца стручног образовања и обуке, као и подстицањем иновација и предузетништва.

2

Даље развити механизме осигурања квалитета у стручном образовању и обуци у складу са препоруком EQAVET и, као дио система осигурања квалитета, успоставити континуиране информације и повратне информације у системима иницијалног стручног образовања (IVET) и континуираног стручног образовања (CVET) на основу исхода учења.

3

Повећати доступност стручног образовања и обуке и квалификација за све путем флексибилнијих и пропусних система, нудећи ефикасне и интегрисане услуге усмјеравања и стављајући на располагање вредновање неформалног и информалног учења.

4

Пружити додатни подстицај развоју кључних компетенција у програмима стручног образовања и обуке и понудити ефикасније могућности за стицање или развијање тих вјештина кроз иницијално или континуирано стручно образовање.

5

Увести систематичне приступе и могућности за иницијално и континуирано стручно усавршавање наставника, тренера и ментора како у школи, тако и у окружењу на радном мјесту.

² Према ЦЕДЕФОП-у, учење засновано на раду односи се на знање и вјештине које се стичу на радном мјесту или у установи за стручно образовање. Постоје три врсте учења заснованог на раду: 1) наизмјеничне шеме практичног образовања које се обично називају „дуалним системом“, 2) учење засновано на раду које се спроводи у стручној школи, али укључује периоде оспособљавања кроз рад у предузећима и 3) учење засновано на раду које је интегрисано у школски програм, коришћењем лабораторија, радионица, кухиња, ресторана, предузећа за вјежбу, симулације или правих стручних пројектних задатака [2 и 3 су „школски облик“ практичног образовања].

У Закључцима из Риге препозната је и улога трансферзалних области (партнерство, ефикасно финансирање и промоција изврстности и иновација у стручном образовању и обуци, конзистентна употреба приступа заснованог на исходима учења и заједнички развијених алата и принципа) у унапређењу квалитета стручног образовања и обуке.

Улагањем у стручно образовање и обуку на свим нивоима власти у БиХ развијаће се висококвалитетно и доступно инцијално образовање које полазници и њихови родитељи, као и цјелокупно друштво препознају као привлачно. Стручно образовање и обука треба да осигурају препознатљиве и квалитетне квалификације, стицање кључних и специфичних стручних компетенција препознатих на тржишту рада које воде напретку и економском расту.

Водећи се овим циљем, **Министарство цивилних послова Босне и Херцеговине је**, у сарадњи са **КултурКонтактом Аустрија/ОеАД ГмбХ**, покренуло активности на изради документа „Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини - на основу Закључака из Риге (2021–2030)“.

Један од циљева овог документа је сачинити план приоритета и активности заснованих на Закључцима из Риге у БиХ за конкурентно и привлачно стручно образовање и обуку у периоду 2021-2030. У склопу израде документа организовани су округли столови о темама: „Проширење обима и квалитета учења заснованог на раду“, „Осигурање квалитета у стручном образовању“, „Иницијални и континуирани професионални развој

наставника и ментора стручних школа и на радном мјесту“ и „Кључне компетенције у иницијалном и континуираном стручном образовању и обуци“.

Подаци о округлим столовима, заједно са листом учесника и експерата, дати су у Анексу. Препоруке с округлих столова, анализа прописа и стратешких докумената из области образовања и обуке у Босни и Херцеговини, истраживања у претходном периоду као и преглед стања у овој области, основ су за припрему документа „Побољшање квалитета и релевантности стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини - на основу Закључака из Риге (2021–2030)“.

За сваки од циљева Закључка из Риге приказани су: преглед стања и изазови, затим, приоритети и одговарајуће активности за надлежне образовне власти и одговарајуће partnere у БиХ. Циљ развијања приоритета је да до 2030. године надлежне образовне власти у БиХ постигну пуну реализацију Закључака из Риге, што ће допринијети интеграцији стручног образовања и обуке у европски простор стручног образовања и обуке и убрзати европски пут БиХ.

Будући да су приоритети развијени на основу Закључака из Риге и дискусија свих учесника на округлим столовима, у овом документу су за сваки од циљева издвојени краткорочни (2021-2023), средњорочни (2024-2026) и дугорочни приоритети (2026-2030), активности и одговорне институције. Након сваког од ова три периода, надлежне образовне власти би требало да изврше евалуацију реализације приоритета и дјеловања.



ЦИЉ 1

УЧЕЊЕ ЗАСНОВАНО
НА РАДУ, У СВИМ
ОБЛИЦИМА

1.1. Стање и изазови у области практичне наставе и учења уз рад

Одредбама Оквирног закона о средњем стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини³ прописано је да стручно образовање и обука, поред осталог, треба да буду усклађени са потребама, захтјевима и кретањима на тржишту рада и да услове за праксу у школи или изван школе треба да дефинише свака од надлежних образовних власти. Овим Законом прописано је да се наставним планом и програмом, који доноси надлежни министар, посебно утврђују трајање и основни облици извођења НПП, годишњи и седмични број сати практичне наставе/обуке.

Практична настава у стручном образовању и обуци, односно учење засновано на раду, у Босни и Херцеговини реализује се кроз: а) наизмјенично учење у школи и пословном субјекту⁴; б) у школским радионицама, лабораторијама и сл. и ц) кроз феријалну праксу⁵.

а) Практична настава, организована тако да ученици током школске године један до три дана седмично проводе на учењу уз рад у пословном субјекту, најзаступљенији је облик реализације практичне наставе у стручном образовању и обуци у Републици Српској, у кантонима/жупанијама у Федерацији БиХ и Брчко дистрикту БиХ. Школе и пословни субјекти своја права и обавезе уређују одговарајућим документом (уговором). Овај облик учења заснованог на раду, гдје се теоријски дио наставе реализује у школи, а практична настава у цјелини или њен дио у пословном субјекту, представља школски облик реализације практичне наставе јер је школа задужена за наставу у цјелини, укључујући и праћење постигнућа ученика на практичној настави, иако се она реализује код послодавца. Пословни субјект уступа свој простор и опрему за реализацију практичне наставе, подршку ученику пружају запослени/ментори у пословним субјектима.

б) У неким од стручних школа у Босни и Херцеговини за одређене програме практична настава реализује се у лабораторијама, школским радионицама, кухињама, предузећима за вјежбу и слично. У објектима школе ученици развијају практичне вјештине у ситуацијама учења које одговарају стварном животу, оспособљавајући се на тај начин за рад у реалном радном окружењу.

с) Феријална пракса је облик учења заснованог на раду за вријеме које ученици проводе у пословном субјекту (најчешће 10 до 15 дана), углавном у току љетњег распуста. Заступљеност феријалне праксе као облика учења уз рад је различита у школама у Босни и Херцеговини, од потпуног одсуства овог облика учења до дјелимичне заступљености у неким кантонима/жупанијама. Негдје је тај облик праксе обавезан, а негдје постоји само као добровољни избор ученика и родитеља.

Учење засновано на раду које одговара наизмјеничним шемама учења у школи и у предузећу, у којем пословни субјект преузима обавезу практичне обуке ученика и провјеру постигнућа ученика, које се најчешће зове „дуално образовање“, заступљено је само на пилот основи у малом броју школа у Републици Српској и појединим кантонима/жупанијама у Федерацији БиХ.

Имајући у виду значај учења заснованог на раду и учења у радном окружењу за развој вјештина и компетенција код ученика као и чињеницу да је за учење засновано на раду потребна укљученост, сарадња и подјела одговорности пословних субјеката, њихових удружења, привредних комора и образовних установа, треба стварати услове за реализацију различитих облика учења заснованог на раду. А они су: наизмјеничне шеме практичног образовања у школи и пословним субјектима; школски облик учења заснованог на раду, рад у предузећима за вјежбу, радионицама као и феријална пракса.

³ Оквирни закон о средњем стручном образовању у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ 63/08.

⁴ У документу се користи израз „пословни субјект“ који подразумева компаније (мала и средња предузећа), занатске радње, јавне компаније и установе

⁵ Приручник за имплементацију различитих облика учења заснованог на раду, Пројекат Прилика Плус, Швајцарска агенција за развој и сарадњу СДЦ, а у сарадњи са КултурКонтактом Аустрија, 2017.

Важећи прописи о стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини омогућавају практичну обуку и учење уз рад на радном мјесту, у пословним субјектима. Надлежне образовне власти носе одговорност за организацију, реализацију, мониторинг и евалуацију. Међутим, важећи прописи, према мишљењу послодаваца, не дају довољно простора за њихово учествовање у изради програма и нема довољно флексибилности у организацији учења заснованог на раду. Обим праксе није довољан, а програми треба да буду флексибилнији и у функцији потреба тржишта рада.

1.2. Области дјеловања (приоритетне области)

1.2.1. Учење засновано на раду промовисати и учинити привлачним за пословне субјекте и ученике

Један од највећих изазова за тржиште рада је осигурати потребне вјештине, односно да оно што ученици уче у школи задовољи потребе радног мјеста. Начин превазилажења тог изазова је и коришћење радног мјеста као правог окружења за учење. Учење засновано на раду (Work Based Learning, WBL) је препознато као приступ који обезбјеђује релевантну радну снагу и осигурава високу пријелазну стопу из образовања на тржиште рада. То је структуриран начин да се повећа ниво знања, вјештина и компетенција постојећих и будућих запослених који су потребни пословним субјектима и који ће допринијети продуктивности, одрживости и дугорочном расту економије.

Учење засновано на раду је могуће остварити само у блиској сарадњи школа и пословних субјеката и њихових удружења. Дobar партнерски однос школе са пословним субјектима и њиховим удружењима је од суштинског значаја за квалитет учења заснованог на раду, без обзира на његов облик.

Практична настава и обука на радном мјесту помаже ученику да развија вјештине за послове у оквиру одређеног занимања, уз подршку ментора и других запослених код послодавца. Ученик стиче поузданост и рутину у извршавању радних задатака и послова у професији за коју се образује, у складу са утврђеним стандардима квалитета, развија практичне вјештине и кључне компетенције (нпр. тимски рад, иновативност) што повећава

могућност његовог запослења након завршетка образовања код послодавца или на другом мјесту гдје је реализовао практичну наставу. Такође, ученик се среће са најновијим технологијама које предузећа посједују и на тај начин развија и специфичне стручне компетенције. У току практичног образовања и обуке ученик развија и предузетничку компетенцију и трансферзалне животне вјештине које му омогућавају брже укључивање у посао и лакшу запошљивост.

Начин организације и обим учења уз рад потребно је прилагодити контекстима који одговарају конкретним пословним субјектима али и ученицима, те при томе осигурати квалитет обуке.

Учење у реалном радном окружењу олакшава инклузију – ученици са посебним потребама могу да нађу своје мјесто за учење у пословном субјекту које одговара њиховим могућностима уз одговарајућу сарадњу и подршку школе и пословног субјекта.

У идентификовању потреба тржишта рада и пословних субјеката треба да су укључене и локалне заједнице. Локалне заједнице могу, знајући могућности и изазове у обезбјеђењу квалификоване радне снаге, да пруже подршку и пословним субјектима и образовним установама у реализацији одговарајућих договорених политика које ће омогућити бржи одговор сектора образовања на потребе привреде.

1.2.2. Укљученост социјалних партнера у стручном образовању и обуци у креирање политика у стручном образовању

За послодавце (јавни и приватни сектор и њихова удружења) је значајно створити институционални утицај на процес планирања и управљања иницијалним стручним образовањем и обуком. Активно учешће пословних субјеката и њихових удружења/комора у креирању политика и приоритета у стручном образовању и обуци омогућиће да, поред осталог, послодавци разумеју облике учења заснованог на раду и друге облике сарадње између школа и предузећа. У складу са успостављеним обликом сарадње између сектора образовања и пословних субјеката и њихових удружења, односно секторских организација, потребно је у прописима јасно

дефинисати улоге и одговорности свих партнера. За овај вид сарадње потребно је пословним субјектима пружити структурирану подршку у изградњи капацитета.

У изради наставног плана и програма, у дијелу практичне наставе, потребно је осигурати да садржај, трајање и очекивани исходи учења у школи и пословном субјекту представљају кохерентну цјелину која омогућава и њихову реализацију.

1.2.3. Предуслови и подршка имплементацији учења заснованог на раду

Иако различити облици учења заснованог на раду, који су у претходном дијелу поглавља описани, имају различите предуслове и различите улоге/обавезе/права за школе и пословне субјекте⁶, за обезбјеђење структурираног, сталног, транспарентног и ефикасног дијалога између партнера из сектора образовања и обуке и сектора рада и запошљавања у координацији и доношењу одлука, у вези са учењем заснованим на раду, веома је значајно постојање савјетодавних вијећа. Формирање трипартитних савјетодавних вијећа прописано је Оквирним законом о средњем стручном образовању и обуци у БиХ.

Трипартитна савјетодавна вијећа могу доносиоцима одлука предложити модалитете за укључивање партнера у овај облик учења. Вијећа могу помоћи, поред осталог, у дефинисању профила и стандарда занимања и одређивања обима и начина реализације практичне наставе и обуке, мониторинга и евалуације њеног спровођења, у утврђивању критеријума за одабир пословних субјеката код којих се реализује учење уз рад (лиценцирања пословних субјеката), што је посебно значајно код дуалног облика образовања.

Основни принцип за квалитет практичне наставе и обуке ученика у пословном субјекту је обезбиједити да боравак ученика у њима буде релевантан, како би ученик стекао знања и вјештине, потребне за његово будуће занимање, у складу са утврђеним

стандардима. Да би се то остварило, потребно је обезбиједити мјере подршке ментору ученика у пословном субјекту прије, за вријеме и након практичне обуке ученика. Мјере подршке укључују помоћ у савладавању садржаја програма практичне наставе и обуке те административну и педагошку подршку школе.

Прије почетка практичне обуке ученика потребно је утврдити могућности пословног субјекта за организовање практичне обуке и изабрати одговарајући облик реализације учења заснованог на раду, имајући у виду садржај програма практичне наставе, у складу са унапријед утврђеним критеријумима које дефинише надлежна образовна власт. Поступак утврђивања услова у пословном субјекту за практичну наставу треба да спроводе школа и удружење/коморе заједно, или трипартитна савјетодавна вијећа, нарочито када је у питању дуални облик или реализација елемената дуалног образовања. Критеријуме и поступке за утврђивање услова треба дефинисати унапријед, у сарадњи са свим заинтересованим странама, укључујући и надлежну образовну власт. Ученик, односно његов родитељ и пословни субјект, треба да буду упознати са свим аспектима учења уз рад и са својим правима и обавезама.

У процесу одабира пословног субјекта потребно је утврдити њихову опремљеност за реализацију свих програма практичне наставе. Уколико није могуће неке дијелове практичне наставе реализовати у једном пословном субјекту, важно је осигурати тај дио у другом пословном субјекту или школи.

У оквиру реализације дуалног облика или реализације одређених елемената дуалног облика средњег стручног образовања, практичну наставу и обуку у пословном субјекту треба да реализује квалификовани ментор. Услов који су потребни за ментора одредиће надлежна образовна власт својим правилницима о реализацији практичне наставе. Међутим, основни услови за ментора (прије свега у дуалном облику, јер ментор обучава ученика и провјерава његова постигнућа) треба да буду: ниво квалификације као ученик којег образује, најмање, одговарајући

⁶ Преглед предуслова, обавеза, права и улога за школе и пословне субјекте у оквиру три главна облика учења заснованог на раду, који се имплементирају у Босни и Херцеговини, садржан је у Приручнику за имплементацију различитих облика учења заснованог на раду. За детаље види: Приручник за имплементацију различитих облика учења заснованог на раду, Пројекат Прилика Плус, Швајцарска агенција за развој и сарадњу СДЦ, а у сарадњи КултурКонтактом Аустрија, 2017.

профил и радно искуство у струци (најмање 3 или 5 година). Ментору је неопходно обезбиједити додатну педагошко-дидактичку обуку за рад са ученицима, у складу са програмом обуке акредитованим од стране надлежног тијела или службе.

Када се створе услови за реализацију практичне наставе и обуке која одговара дуалном облику/реализацији одређених елемената дуалног облика, удружење/привредна комора Федерације БиХ, Републике Српске и Брчко дистрикта БиХ, треба да воде регистар свих пословних субјеката код којих се реализује учење уз рад. И у случају реализације наизмјеничног учења у школи и пословном субјекту и дуалног облика реализације практичне наставе и обуке, школа води регистар пословних субјеката код којих ученици реализују практичну наставу и обуку за све наставне планове и програме и разреде како је то дефинисано уговором.

Прије почетка обуке код пословног субјекта потребно је да ученици буду осигурани, па је с тим у вези потребно дефинисати ко је у обавези пружања осигурања ученицима. Такође, прије почетка обуке код пословног субјекта, ученици треба да буду оспособљени за поштовање прописа о заштити на раду и да буду упознати са здравственим и сигурносним прописима у вези са младима.

У оквиру реализације практичне наставе и обуке, односно учења уз рад, која одговара дуалном облику / реализацији одређених елемената дуалног облика стручног образовања и обуке, ментор ученика у пословном субјекту треба да добије административну, педагошку и стручну подршку школе од стране наставника практичне наставе и/или координатора практичне наставе. Наиме, менторима је неопходна континуирана сарадња са наставницима и/или координаторима практичне наставе, као и обука за спровођење одговарајућег програма предмета/модула практичне наставе, односно очекиваних исхода учења, као и одговарајући обрасци за планирање практичне обуке, праћење присутности ученика, праћење постигнућа ученика и др.

Координатор практичне наставе и/или наставник практичне наставе треба да ментору пружи помоћ у изради плана реализације практичне наставе за одређени разред у складу са садржајем програма предмета/модула практичне наставе.

Након практичне обуке ученика код послодавца потребно је организовати вјеродостојно утврђивање резултата учења уз рад и достизања планираних исхода учења сваког ученика. Ментори, координатори практичне наставе и/или наставници практичне наставе треба да су обучени за вредновање постигнућа ученика, мониторинг и евалуацију учења уз рад и управљање процесом осигурања квалитета. Одређени принципи оцјењивања, који се примјењују на учење у учионици, треба да се примјењују и у учењу заснованом на раду. Оно што се процјењује у смислу исхода учења, као и критеријуми оцјењивања и услови у којима се реализује провјера, треба да буду што ближи стварном радном процесу. Уколико су у вредновање постигнућа ученика укључене екстерне комисије или испитни одбори, потребно је дефинисати квалификације и професионално искуство чланова тих комисија или одбора који вреднују резултате учења заснованог на раду.

1.2.4. Трошкови и користи учења уз рад

Најчешћи вид подјеле трошкова практичне наставе ученика у предузећу је да надлежне власти организују и финансирају образовање и обуку у школама. Пословни субјекти преузимају финансирање, одговорност за надзор и обуку док су ученици на радном мјесту, првенствено оног облика практичне наставе којег називамо дуалним, гдје ученици остварују и право на новчану надокнаду. Укључивање пословних субјеката из приватног и јавног сектора у подјелу трошкова значи подјелу одговорности свих партнера за стварање квалификоване радне снаге која је основ за економски напредак.

Могуће су и другачије шеме финансирања практичне наставе ученика код послодавца, на примјер формирање фондова од дијела доприноса које иначе издвајају пословни субјекти чак и када немају полазнике на пракси. Финансијски ресурси би се користили за структурну подршку за оне пословне субјекте који спроводе учење засновано на раду, обуке за менторе, осигурање ученика и друго.

Модалитете финансирања учења уз рад треба да дефинишу заједнички послодавци и њихова удружења и образовне власти, у чему значајну улогу могу имати трипартитна савјетодавна вијећа.

1.3. Приоритети и активности (2021–2030)

Циљ 1 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Промоција учења заснованог на раду (учинити га привлачним за ђаке, пословне субјекте, послодавце и социјалне партнере)	Јачати сарадњу средњих стручних школа са пословним субјектима	Надлежне образовне власти, министарства предузетништва, привредне (господарске) коморе, удружења послодаваца и занатске коморе	Учење засновано на раду се спроводи у свим облицима	2021, у процесу
	Јачати улогу локалне заједнице кроз савјетодавна вијећа у школама	Школе, пословни субјекти, локалне заједнице	Узајамне посјете представника локалне заједнице и школа се реализују	2021, у процесу
	Промовисати занимања која су потребна на тржишту рада са нагласком на науковање	Надлежне образовне власти, министарства предузетништва, (господарске) привреде коморе, удружења послодаваца, занатске коморе, пословни субјекти	Број ученика на пракси у пословним субјектима у оквиру дуалног облика/реализације одређених елемената дуалног облика средњег стручног образовања	2021, у процесу
	Повећати флексибилност облика учења заснованог на раду за ефикаснији одговор на потребе ђака и пословних субјеката	Надлежне образовне власти, образовне институције, пословни субјекти, привредне и занатске коморе, удружења послодаваца	Број уписаних ученика у средњем стручном образовању	2021, у процесу
Улога социјалних партнера у креирању политика стручног образовања и обуке	Повећати утицај на процес планирања и управљања у иницијалном стручном образовању и обуци кроз трипартитна савјетодавна вијећа	Надлежне образовне власти, пословни субјекти, привредне коморе, удружења послодаваца, занатске коморе, трипартитна савјетодавна вијећа	Успостављен институционални оквир учешћа пословних субјеката и/или њихових представника у планирању и управљању	2021, у процесу
	Реализовати уговоре са дефинисаним правима и обавезама свих учесника у процесу сходно релевантним правилницима надлежних образовних власти	Надлежне образовне власти, пословни субјекти	Дефинисане улоге и одговорности свих учесника у процесу практичне обуке у пословним субјектима и школи	2021, у процесу
	Социјалне партнере укључити у модернизацију наставних планова и програма	Надлежне образовне власти, социјални партнери	Модернизовани наставни планови и програми и сходно потребама тржишта рада	2021, у процесу
	Осигурати мјере заштите на раду за све ученике на практичној настави у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, пословни субјекти	Осигуране мјере заштите на раду	2021, у процесу

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Улога социјалних партнера у креирању политика стручног образовања и обуке	Осигурати сертификавање пословних субјеката у сарадњи са послодавцима	Надлежна министарства, привредне коморе, удружења послодаваца, занатске коморе, образовне институције	Сертификавање пословних субјеката се изводи у сарадњи са послодавцима	2025-2030.
Развој квалитетне практичне наставе	Дефинисање критеријума за избор пословних субјеката према облику учења заснованог на раду и профилу занимања	Образовне институције, привредне и занатске коморе	Критеријуми за избор пословних субјеката према облику учења заснованог на раду и профилу занимања дефинисани	2021, у процесу
	Одабрати предузећа која ће пружити одговарајућу праксу за одређени профил занимања	Образовне институције, пословни субјекти, привредне и занатске коморе	Одабрани привредни субјекти одговарају у потпуности профилу занимања	2021, у процесу
	Организовати обуку ментора за извођење практичне наставе за све пословне субјекте који пружају практичну обуку у оквиру дуалног облика /реализацији одређених елемената дуалног облика средњег стручног образовања и обуке	Просвјетно-педагошки заводи/ Завод за школство (ППЗ), пословни субјекти, привредне коморе, надлежне образовне власти	Просвјетно-педагошки заводи/ Завод за школство (ППЗ), пословни субјекти, привредне коморе, надлежне образовне власти	2021, у процесу
	Организовати обуку координатора и/или наставника практичне наставе и ментора у пословним субјектима за примјену механизма осигурања квалитета	ППЗ	Обука ментора за примјену механизма осигурања квалитета се спроводи	2021-2025.
	Осигурати обуку за наставнике практичне наставе и менторе у подручју вредновања ученичких постигнућа (исходи учења)	ППЗ	Обуке за вредновање ученичких постигнућа се спровode	2021-2025.
	Учење засновано на раду спроводити у складу са Европским референтним оквиром за осигурање квалитета стручног образовања и обуке	Надлежне образовне власти, ППЗ	Европски референти оквир за осигурање стручног образовања и обуке се спроводи у практичној настави	2025-2030.
	Учење засновано на раду спроводити у складу са Европским референтним оквиром за осигурање квалитета стручног образовања и обуке	Надлежне образовне власти, пословни субјекти	Осигурано финансирање за ученике у пословним субјектима	2021-2030.
Одрживи механизми финансирања учења заснованог на раду	Осигурати стално финансирање за извођење практичне наставе у пословним субјектима	Надлежна министарства, пословни субјекти	Уговори садрже финансијску подршку за ученике	2021-2030.
	Дефинисати начин финансирања ученика одговарајућим прописима	Надлежна министарства, пословни субјекти	Уговори садрже финансијску подршку за ученике	2021-2030.



ЦИЉ 2

ДАЉИ РАЗВОЈ
ОСИГУРАЊА
КВАЛИТЕТА У СКЛАДУ
СА ЕВРОПСКИМ
ОКВИРОМ ЗА
ОСИГУРАЊЕ КВАЛИТЕТА
У СТРУЧНОМ
ОБРАЗОВАЊУ И
ОБУЦИ (EQAVET)

2.1. Стање и изазови у области осигурања квалитета у БиХ

Успостављање кохерентног система осигурања квалитета стручног образовања и обуке у складу са препорукама EQAVET кључно је за релевантност и поузданост стручног образовања и обуке за тржиште рада и појединца, развој вјештина и компетенција које ће омогућити запошљивост и цјеложивотно учење.

У Програму економских реформи за 2018-2020. годину⁷ у области: Образовање и вјештине наведено је да је „основна политика да БиХ ради на даљем побољшању квалитета свих врста и нивоа образовања“. Оквирним законом о средњем стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини прописано је да се у средњем образовању и обуци осигурањем квалитета баве надлежне образовне власти, педагошки заводи и образовне установе. Наставни план и програм за средње стручно образовање и обуку доноси надлежни министар образовања.

Надлежне образовне власти у Босни и Херцеговини, уз подршку ЕУ пројекта „Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење“, су започеле спровођење процеса осигурања квалитета у складу са Европским оквиром за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци (EQAVET). У оквиру истог пројекта урађен је и „Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци“⁸. Приручник садржи дијелове: Стандарди осигурања квалитета стручног образовања и обуке; Приручник за спровођење самовалуације установа; Приручник за спровођење екстерне валуације установа; Приручник за спровођење валуације на нивоу система; Стандарди обуке за екстерне валуаторе и Смјернице за европски систем кредитних бодова у стручном образовању и обуци - ECVET. Такође је Акционим планом за развој и спровођење квалификацијског оквира у БиХ за период 2014-2020. година дефинисано и осигурање квалитета: „Осигурање

квалитета представља систем и процедуре које се примјењују у циљу очувања договорених стандарда производа и услуга, укључујући и њихово континуирано побољшање“.

2.2. Области дјеловања (приоритетне области)

О квалитету стручног образовања и обуке може се говорити на два нивоа: нивоу функционисања система и нивоу функционисања образовних установа (школа), односно организатора стручног образовања и обуке⁹. Када се говори о квалитету функционисања система, разматрају се различите димензије квалитета образовања и обуке које одражавају стратешку визију стручног образовања и обуке који показују ефективност, ефикасност система и усмјереност на квантитативно мјерљиве исходе образовног рада и ефекте на тржишту рада. Када се посматра квалитет функционисања установа, посматрају се аспекти квалитета у погледу осигурања квалитета одговарајућег за установу, спровођења процеса интерног утврђивања квалитета наставе и достизања исхода, запошљивости ученика након завршетка школе и др. Ова два нивоа квалитета образовања су међусобно повезана, комплементарна, будући да се показатељи квалитета образовања најјасније виде кроз ниво постигнућа ученика и резултат су образовног рада.

Када се говори о свеобухватном, системском оквиру осигурања квалитета, треба имати у виду основне чиниоце који директно утичу на квалитет образовања на уласку у систем образовања, у току процеса образовања и на завршетку образовања, односно вредновања резултата.

2.2.1. Улазне информације – Осигурање квалитета на почетку образовног процеса

Све установе/школе које образују младе и одрасле, које издају јавне образовне исправе, треба да буду акредитоване у складу са

⁷ Програм економских реформи за 2018-2020. годину (ЕРП БиХ 2018-2020), <http://www.dep.gov.ba/naslovna/?id=1881>

⁸ ИПА програм Европске уније за Босну и Херцеговину: Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење, EuropeAid/134310/DH (Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци)

⁹ Ibid

јасно дефинисаним критеријумима у погледу материјално-техничких, кадровских и других услова. Потребно је осигурати процедуре за акредитацију установа/школа, будући да ови елементи нису дио праксе. Услови за оснивање јавних и приватних школа треба да буду исти како би се полазницама осигурало квалитетно образовање без обзира на тип установе. Акредитација установа је гаранција квалитета образовног процеса.

Неопходна је системска екстерна евалуација рада акредитованих установа стручног образовања и обуке употребом одговарајућих индикатора кроз рад стручних тијела која спроводе екстерну евалуацију. Тијела која спроводе екстерну евалуацију су, такође подложна ревизији коју обављају надлежне образовне власти према дефинисаним процедурама.

Наставни планови и програми који се реализују у акредитованим установама треба да буду усаглашени са потребама тржишта рада, припремљени у складу са одговарајућим стандардима занимања и засновани на исходима учења и кључним компетенцијама. Евалуација наставних планова и програма је потребна како би се утврдило да њихов садржај и концепт омогућавају остваривање постављених циљева и исхода учења, а у складу са резултатима евалуације планирала њихова ревизија.

Стандарди занимања, на основу којих се припремају стандарди квалификација са исходима учења и наставни планови и програми треба да се развијају и уз учешће и сарадњу релевантних партнера (представника послодаваца, комора, секторских организација, сектора образовања и других). За укључивање партнера у развој стандарда занимања и ревизију постојећих или развој нових квалификација потребно је створити системске претпоставке које би јасно дефинисале улоге и одговорности појединих партнера. На тај начин процес утврђивања потреба за квалификацијама и вјештинама и предвиђање потреба за обуком и развој квалификација постају транспарентни, квалификације релевантне, образовни систем ефикаснији у одговору на потребе тржишта рада. Формирање сталних или *ad hoc* секторских вијећа (одбора, комисија) на партнерској основи од стране образовних власти, у сарадњи са удружењима/коморама је пракса која се показала успјешном у

различитим земљама. Укључивање трипартитних савјетодавних вијећа у утврђивање потреба за квалификацијама може дати додатну вриједност процесу развоја квалификација у обиму који омогућавају прописи.

Наставу треба да реализују наставници одговарајућег профила и нивоа образовања, у складу са наставним програмом. Наставницима мора бити доступно стално стручно усавршавање.

2.2.2. Осигурање квалитета у процесу образовања и обуке

Основа ефикасног управљања квалитетом у образовању уопштено, па тако и у стручном образовању и обуци, чини тзв. PDCA методологија, која је такође позната као Демингов круг. Ова методологија, с циљем управљања и континуираног побољшања квалитета у образовању, се примјењује на све процесе и ослања се на четири корака/правила:

- 1. Планирај (PLAN):** Идентификација и дефинисање циљева и процеса потребних за постизање жељеног резултата
 - 2. Уради (DO):** Спровођење плана, реализација процеса и активности
 - 3. Провјери (CHECK):** Анализа резултата прикупљених и измјерених под кораком „уради“ и поређење са очекиваним резултатима који су постављени у кораку „планирај“. За наредни корак „дјелуј“ потребно је анализирати постојеће разлике између њих.
- Дефинисање корективних мјера за превазилажење разлика између стварног и планираног резултата и анализа узрока разлика са циљем успостављања ефикасне и континуиране реализације процеса у систему управљања квалитетом.

Такође, у контексту процеса осигурања квалитета и у стручном образовању и обуци изузетно важну улогу имају инструменти самоевалуација и екстерна евалуација, те адекватна анализа њихових резултата. Наиме, само адекватном анализом и уз коришћење добијених резултата од стране свих нивоа надлежних власти, али прије свега од стране самих школа, може се постићи побољшање квалитета. Да би се утврдио квалитет образовног рада у установи, потребно је сагледати услове у

којима установа ради, процесе који се у њој одвијају и резултате, односно исходе које установа остварује. Претходно наведено је и основ за дефинисање кључних области квалитета и стандарда квалитета. Стандарди квалитета са дефинисаним индикаторима и дескрипторима су, такође, основ за интерну евалуацију (самоевалуацију) и екстерну евалуацију рада установе. Интерну евалуацију реализују запослени у установи према стандардима и утврђеним индикаторима у циљу осигурања квалитета. Истраживања су показала да се најбољи резултати у унапређењу квалитета рада установе и процеса наставе постижу комбиновањем екстерне и интерне евалуације, што је и пракса у земљама Европске уније. Такав приступ произилази и из EQAVET оквира.

Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци у БиХ¹⁰ садржи седам стандарда квалитета о којима су се договориле надлежне образовне власти и други партнери који су радили на његовом развоју. Стандарди квалитета су: Управљање и руковођење установом; Учење и подучавање; Ученичка постигнућа; Подршка ученицима; Организација и садржај наставних планова и програма; Људски и физички ресурси; Системи и процеси осигурања квалитета. За сваки стандард су развијени индикатори праћени прикупљањем доказа за њихово постизање. Фокус стандарда је на осигурању квалитета у вези са учењем и поучавањем у стручном образовању и обуци, укључујући окружење за учење и релевантне везе са тржиштем рада. Стандарди за интерно осигурање квалитета подразумевају стратешко планирање и израду развојних планова школе за период од 3-5 година.

Приручник за осигурање квалитета у стручном образовању и обуци у БиХ¹¹ представља добру основу за осигурање квалитета стручног образовања и обуке и водич за све надлежне образовне и друге власти које ће основне принципе уградити у правилнике. Ови правилници, између осталог, дефинишу и осигурање квалитета, што ће омогућити реализацију процеса интерне и екстерне евалуације, у складу са препорукама из EQAVET.

Екстерну евалуацију организују и спроводе педагошки заводи, односно министарства уколико заводи не постоје. Она треба да се спроводи најмање једном у четири године, у складу са годишњим планом евалуације. По потреби, у зависности од оцјена или на образложени приједлог заинтересоване стране, екстерна евалуација се може реализовати и чешће. Екстерну евалуацију могу обављати само евалуатори који, поред прописаних услова за наставника, имају завршен посебан програм обуке за екстерне евалуаторе.

У поступку екстерне евалуације за анализу резултата установе, евалуатори узимају на увид податке и извјештаје из база података постигнућа ученика по класификационим периодима и на екстерној провјери знања; бројног стања ученика, односно ученика са посебним потребама и наставника односно стручних сарадника; напуштање процеса образовања и других података значајних за одређену установу. Такође, за екстерну анализу битне су информације добијене из школског развојног плана (са посебним освртом на аспект развоја квалитета), као и резултати самоевалуације.

Установе треба да јачају капацитете за спровођење интерне евалуације, као и капацитете за развој квалитета унутар школе. Формирање школских тимова за квалитет је први корак у том процесу.

Активности које доприносе даљем развоју осигурања квалитета су:

► **Осигурати подстицајно окружење за наставу и учење.** Потребно је да наставници буду оспособљени за примјену различитих метода наставе. Учење засновано на раду, у свим облицима, треба да је у фокусу при планирању реализације наставе. Приступи учењу треба да буду различити (да повезују праксу и теорију, да укључују кључне компетенције, да подстичу самосталност и креативност ученика, вршњачко учење, да промовишу учење уз рад у свим облицима). Одговарајућа инфраструктура у школи која прати нове

¹⁰ Ibid

¹¹ Ibid

технолошке захтјеве, савремени наставни материјали, ИКТ у настави и доступни отворени дигитални образовни ресурси су фактори који утичу на унапређење окружења за наставу и учење.

► **Омогућити постизање исхода учења свим ученицима**, укључујући ученике који су у ризику од напуштања образовања и ученике са посебним потребама. Посебно је важно пратити редовно похађање наставе како би се спријечило напуштање образовања и осипање ученика. Да би установа задовољила широк спектар образовних и других потреба ученика, потребна јој је подршка, како са нивоа образовних власти, тако и окружења у коме се установа налази, локалне заједнице и партнера у њој. Ефикасна партнерства и сарадња на нивоу система и локалне заједнице су кључне за остваривање квалитета рада установе. Партнери из локалне заједнице су друге образовне установе, факултети, пословни субјекти, удружења наставника, омладинске и друге организације.

► Како би се осигурало достизање постављених исхода учења, потребно је у континуитету **пратити напредовање ученика** у знањима, вјештинама, ставовима и компетенцијама и идентификовати чиниоце који утичу на недовољан ниво постигнућа ученика. Објективна процјена рада наставника, базирана на доказима, континуирано самовредновање и сарадња са другима, уз екстерну евалуацију, даје наставнику јасну слику о оном што стварно јесте и шта треба да унаприједи у свом раду.

2.2.3. Информације о резултатима образовања – Осигурање квалитета на завршетку образовања

Установе посједују значајан обим квантитативних података. Поред података о постигнућима ученика, установе посједују и податке о социо-економском положају ученика, изостајању ученика са наставе, васпитним мјерама, успјеху у претходном образовању што ће омогућити установама/особљу да препознају изазове и мјере интервенције уколико је потребно. Смањењу осипања ученика и скривеном осипању (тамо гдје ученик има велики број изостанака) треба посветити посебну пажњу. Установа треба да континуирано прикупља, прати и анализира податке о постигнућима ученика по предметима, одјељењима и

разредима током наставне године (класификациони периоди, полугодиште, крај наставне односно школске године) као и екстерних провјера знања, анализира их и планира и спроводи мјере у циљу бољих постигнућа ученика. Поред осталих мјера, установа даје подршку ученику кроз организацију допунске и додатне наставе за ученике који остварују недовољан напредак у настави као и за оне који постижу изузетне резултате.

Резултате са испита на завршетку образовања установа анализира и упоређује са оним током школовања. Уколико је могуће, у провјеру постигнућа ученика неопходно је укључити представнике пословних субјеката, прије свега у провјеру практичних вјештина ученика.

Потребно је дефинисати механизме ради сакупљања и анализе информација и података о транзицији и запошљивости ученика који заврше стручно образовање. Ове информације треба комбиновати са информацијама о успјеху ученика и користити их за конципирање образовне понуде и утврђивање приоритета у развоју квалификација, за ревизију стандарда и садржаја и обима програма, за јачање служби каријерног вођења и савјетовања, потреба за обуком наставника и др.

Кључна улога стручног образовања и обуке је да омогући ученицима достизање знања, вјештина и компетенција, потребних појединцима, економији и друштву у цјелини. Да би се то остварило, они који креирају образовне политике треба да циљеве заснивају на индикаторима на основу којих ће се изградити оперативан, функционалан систем управљања подацима и информацијама. Индикатори омогућавају мјерење резултата стручног образовања и обуке у односу на постављене циљеве. Подаци и информације треба да су тачни, ажурирани, њихова анализа треба да буде основ за постављање нових циљева и за побољшање (ефикасности и ефективности) стручног образовања и обуке. Осигурање квалитета подразумева верификацију поузданости сакупљених података и информација.

2.3. Приоритети и активности (2021–2030)

Циљ 2 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Институционално осигурање квалитета	Спроводити акредитацију свих установа (школа) које пружају услуге образовања у подручју стручног образовања и обуке	Надлежне образовне власти	Све установе које пружају услуге стручног образовања и обуке акредитоване	2025–2030.
	Развијати ефикасне системе развоја квалитета заједничким мјерилима квалитета, дескрипторима и индикаторима	Надлежне образовне власти	Систем осигурања квалитета успостављен у складу са EQAVET	2025–2030.
	Јачање капацитета за ефикасно осигурање квалитета у школама – на нивоу школе и надлежних власти	Надлежне образовне власти, образовне институције	Капацитет образовних установа и надлежних образовних власти ојачан	2021–2030.
	Спроводити екстерне евалуацију квалитета рада установе	Надлежне образовне власти, педагошки заводи	Екстерна евалуација квалитета рада се спроводи	2025–2030.
Осигурање квалитета у процесу образовања	Дефинисати правилницима спровођење екстерне евалуације	Надлежне образовне власти	Правилници израђени	2025–2030.
	Израдити стратешке планове образовне установе (школе) за период 3–5 година и годишње планове за развој квалитета	Образовне институције	Стратешки планови установа развијени	2021–2023.
	Спроводити интерну евалуацију установе према утврђеним стандардима и одговарајућим индикаторима	Образовне институције	Интерна евалуација се спроводи према систему осигурања квалитета	2021–2023.
	Формирати школске тимове за квалитет и процесе	Образовне институције	Успостављени школски тимови за квалитет	2021–2023.
	Утврдити процедуре за развој стандарда занимања и стандарда квалификација	ППЗ, надлежне образовне власти	Утврђене процедуре	2021–2023.
	Развијати стандарде занимања у сарадњи са представницима послодаваца, комора, секторских вијећа и образовања	ППЗ, надлежне образовне власти, послодавци	Успостављена сарадња са партнерима за развој стандарда занимања и квалификација	Континуирано
	Развијати НПП, у складу са стандардима занимања и стандардима квалификација, засноване на исходима учења и кључним компетенцијама	ППЗ, надлежне образовне власти, послодавци	НПП развијени у складу са стандардима занимања и квалификација на основу исхода учења и кључним компетенцијама	Континуирано

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Осигурање квалитета у процесу образовања	Пратити рад установа које реализују НПП кроз процес екстерне евалуације	Надлежне образовне власти	Спроведене екстерне евалуације	2025-2030.
	Организовати обуку за екстерне евалуаторе	Надлежне образовне власти, ППЗ	Обуке спроведене	2021-2030.
	Организовати редовно стручно усавршавање за наставнике, менаџмент установе и менторе у предузећу	Надлежне образовне власти, ППЗ	Спроведено усавршавање свих учесника у процесу стручног образовања	Континуирано
	Омогућити постизање исхода учења	Надлежне образовне власти	Ученици показују боље резултате	Континуирано
	Пратити похађање наставе	Надлежне образовне власти, образовне институције	Смањен број напуштања и осипања ученика	Континуирано
	Пратити напредовање ученика у знањима, вјештинама и компетенцијама	Надлежне образовне власти, образовне институције	Знање вјештине и компетенције су унапријеђене	Континуирано
Вредновање на крају образовања	Анализирати резултате испита на завршетку образовања	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти	Анализа резултата се користе за унапријеђење рада	Континуирано
	Успоставити мјере интервенције уколико је потребно (допунска настава, васпитне мјере и слично)	Образовне институције, ППЗ	Успостављене мјере интервенције	Континуирано
	Укључити представнике пословних субјеката у провјеру постигнућа ученика	Образовне институције, ППЗ, пословни субјекти	Представници пословних субјеката учествују у провјери постигнућа ученика	2025–2030.
	Успоставити комисије за провјеру постигнућа ученика	Образовне институције, ППЗ, пословни субјекти	Комисије за провјеру постигнућа успостављене	2025-2030.
	Дефинисати услове за комисије за провјеру постигнућа	Образовне институције, ППЗ, пословни субјекти	Услови дефинисани за комисије за провјеру постигнућа ученика	2025-2030.
	Дефинисати механизме за сакупљање података о транзицији и запошљавању ученика који заврше образовање	Надлежне образовне власти у сарадњи са релевантним институцијама	Подаци о транзицији и запошљавању се сакупљају	2029-2030.
	Анализирати податке о транзицији и запошљавању	Надлежне образовне власти у сарадњи са релевантним институцијама	Анализе се користе за прилагођавање програма сходно потребама тржишта рада	2029-2030.



ЦИЉ 3
ПОВЕЋАЊЕ
ДОСТУПНОСТИ
СТРУЧНОГ
ОБРАЗОВАЊА
И ОБУКЕ И
КВАЛИФИКАЦИЈА
ЗА СВЕ

3.1. Стање и изазови у области повећања доступности стручног образовања и обуке и квалификација за све

Реформа наставних планова и програма за стручно образовање и обуку у Босни и Херцеговини спроводи се од 1998. године уз подршку пројеката од којих је већину финансирала Европска унија. Програми су све више модуларни, уводе се исходи учења. У документу Попис и анализа постојећих стручних квалификација у Босни и Херцеговини¹² наведено је: „Укупно 1.155 стручних квалификација, од којих се 836 формално стиче у средњим стручним школама, док се 310 стиче кроз програме цјеложивотног учења. Стручне квалификације на нивоима 3 и 4 су класификоване у 13 породица занимања¹³. 42,9% прикупљених квалификација на нивоима 3 и 4 су засноване на исходима учења. Исходи учења су обавезан елемент и захтјев за сваку од квалификација како би она могла бити уврштена у квалификацијски оквир. Исходи учења у наставним плановима и програмима за 419 поменутих квалификација постоје само на нивоу модула, али не и као излазни профил цијеле квалификације“¹⁴.

Значајан искорак у реформи стручног образовања и обуке и образовног система у Босни и Херцеговини учињен је 2011. године, када је Савјет министара Босне и Херцеговине донијео Одлуку о усвајању Основа квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини¹⁵. Основама квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини ствара се предуслов за израду квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини, који треба да повеже претходне, садашње и будуће резултате учења, да их постави у међусобне

односе унутар Босне и Херцеговине, али и унутар Европског квалификацијског оквира и европског образовног простора¹⁶. Усвојен је и Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014–2020¹⁷.

3.2. Области дјеловања (приоритетне области)

Како би се изградио флексибилан систем стручног образовања и обуке, усклађен са потребама тржишта рада и појединца базиран на исходима учења, потребно је унаприједити механизме за истраживање потреба тржишта рада. У истраживању потреба тржишта рада могу се користити методе као што су: структурирани интервјуи, упитници, фокус групе и друго као и анализе и препоруке трипартитних савјетодавних вијећа и подаци о демографским трендовима, незапослености, укључујући и информације о запошљивости оних који су завршили програме стручног образовања. За истраживање и предвиђање потреба тржишта рада могу се користити анализе о трендовима и предвиђању потреба тржишта рада које припремају релевантне међународне организације и тијела (Међународна организација рада, Европска комисија, ЦЕДЕФОП, ЕТФ и други).

Резултати истраживања су основа за ревизију постојећих и припрему нових квалификација различитих нивоа и типова како би образовна понуда задовољила захтјеве тржишта рада и различитих циљних група. Ове поступке спроводе надлежне образовне власти у сарадњи са удружењима послодаваца, коморама, секторским удружењима, службама за запошљавање, агенцијама за образовање и другим заинтересованим партнерима. Процедуре и смјернице дате су у документу

¹² Попис и анализа постојећих стручних квалификација у Босни и Херцеговини (БиХ), ЕТФ, 2017.

¹³ Ibid: Класификација породица занимања се односи на класификацију квалификација на 13 квалификацијских области. Документ укључује укупно 100 стручних квалификација на нивоима 3 и 4, развијен је 2004. године и није ажуриран.

¹⁴ Ibid

¹⁵ Одлука о усвајању основа квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини, „Службени гласник БиХ“, бр. 31/11 и 39/12.

¹⁶ Ibid

¹⁷ Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014–2020, „Службени гласник БиХ“, број 28/15.

Приручник за унапређење квалификација у стручном образовању и обуци¹⁸. Потребно је организовати обуку чланова радних група који учествују у припреми стандарда занимања, стандарда квалификација и наставних планова и програма.

У припреми наставних планова и програма стручног образовања треба имати у виду да их треба припремати тако да ученицима са посебним потребама буде омогућено поступно стицање квалификације, и по потреби, прилагодити их индивидуалним потребама ученика, у складу са унапријед дефинисаним процедурама.

О образовној понуди, условима за стицање квалификација, програмима који су подршка личном развоју појединца и цјеложивотног учењу, о установама које реализују наставне планове и програме стручног образовања и програме обуке неформалног учења, могућностима запошљавања након завршетка појединих програма и о другом, потребно је спровести информативне и промотивне кампање како би сви заинтересовани били у могућности да се упознају са могућностима које нуди образовни систем. Потребно је јачати услуге ефикасног каријерног вођења и савјетовања са посебним нагласком на пријелаз између основног образовања и стручног образовања и обуке, као и стручног образовања и обуке и тржишта рада.

Исходи учења и њихово груписање у јединице исхода учења и квалификације омогућавају поступност у стицању квалификација као и признавање неформалног образовања, информалног и самоусмјереног учења. За процес признавања претходног учења, независно од контекста стицања, неопходно је дефинисати надлежности партнера у том процесу, поступке признавања, услове за испитивача, услове за установу која спроводи процес признавања. Документ (испитни каталог) на основу којег се врши провјера, у којем се дефинишу исходи учења за одређену

квалификацију или њен дио и критеријуми провјере, треба да је одобрен од стране надлежне образовне власти.

Сви који желе да вреднују своја информално стечена знања не морају похађати програм обуке за одрасле.

Уколико им је потребна обука могу похађати програм који је такође урађен на основу стандарда занимања и квалификације. Трајање програма обуке треба да се прилагоди претходном искуству полазника, што се утврђује на почетку реализације програма, а уколико су у поступку признавања неформалног образовања и информалног учења уважени принципи осигурања квалитета, исправа коју је појединац стекао треба да се уважи у наставку образовања и стицању потпуне квалификације.

¹⁸ ИПА програм Европске уније за Босну и Херцеговину: Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење, EuropeAid/134310/DH, Приручник за унапређење квалификација у стручном образовању и обуци

3.3. Приоритети и активности (2021–2030)

Циљ 3 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Доступност стручног образовања	Редовно анализирати потребе тржишта рада	Привредне коморе, уније (удружења) послодаваца, министарства рада, службе за запошљавање	Анализе о потребама доступне	Континуирано
	Организовати кампање за ученике, родитеље и друге циљне групе о примјени нових технологија, дигитализације, кључних компетенција у стручном образовању	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, локалне заједнице	Кампање организоване	Континуирано
	Осигурати услуге каријерног вођења и савјетовања у основним и средњим школама	Образовне институције, службе за запошљавање, ППЗ	Каријерно савјетовање се спроводи	2025-2030.
Квалификације за све	Вршити ревизију постојећих квалификација и развијати нове квалификације према Европском квалификацијском оквиру	Надлежне образовне власти у сарадњи са социјалним партнерима	Број нових квалификација усклађених са потребама тржишта рада	2030.
	Осигурати равнотежу између вјештина потребних за одређени посао и кључних компетенција	ППЗ, образовне институције	Осигуране релевантне квалификације	Континуирано
	Развијати модуларне и флексибилне НПП	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, социјални партнери	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, социјални партнери	Континуирано
	Прилагодити НПП за ученике са потешкоћама у развоју	Образовне институције, ППЗ, надлежне образовне власти, социјални партнери	Прилагођени НПП за ученике са потешкоћама у развоју	Континуирано
	Спроводити поступке признавања неформалног образовања, информалног и самоусмјереног учења	Надлежне образовне власти	Спроводи се поступци признавања неформалног образовања и информалног и самоусмјереног учења	2030.
	Дефинисати надлежности у поступку признавања за испитиваче и установе	Надлежне образовне власти	Дефинисане надлежности у поступку признавања	2030.



ЦИЉ 4

КЉУЧНЕ
КОМПЕТЕНЦИЈЕ У
ИНИЦИЈАЛНОМ И
КОНТИНУИРАНОМ
СТРУЧНОМ
ОБРАЗОВАЊУ И
ОБУЦИ

4.1. Стање и изазови у области кључних компетенција у стручном образовању и обуци

Кључне компетенције су постале дио ЕУ оквира образовних политика 2006. године доношењем Европског референтног оквира кључних компетенција за цјеложивотно учење, које су у форми препорука усвојили Парламент ЕУ и Савјет ЕУ. ЕУ референтни оквир је идентификовао осам кључних компетенција¹⁹, које су комбинација знања, вјештина и ставова, неопходних за образовање свих појединаца у циљу професионалног и личног развоја, активног учешћа у економији и друштву, социјалне инклузије, запошљивости и запошљавања. Након евалуације дванаестогодишњег спровођења политика кључних компетенција у европском образовном простору, ЕУ је 2018. године донијела Ревидирани оквир кључних компетенција за цјеложивотно учење²⁰.

Осам кључних компетенција, идентификованих Европским референтним оквиром су:

1. комуникација на матерњем језику (2006) - компетенција писмености (2018),
2. комуникација на страном језику (2006) - компетенција вишејезичности (2018),
3. математичка писменост и основне компетенције из науке и технологије (2006) - математичка компетенција и компетенција у природним наукама, технологији и инжењерству – STEM (2018),
4. дигитална компетенција,
5. учење како се учи (2006) - лична и социјална компетенција и компетенција учења како учити (2018),

6. социјална и грађанска компетенција,
7. предузетништво и смисао за иницијативу (2006) - предузетничка компетенција (2018),
8. културно изражавање (2006) - компетенција културне свијести и изражавања (2018).

Кључне компетенције и основне вјештине потребне су за укључиво образовање и цјеложивотно учење, за лично испуњење и развој, запошљивост, социјалну укљученост и активно грађанство.

Агенција за предшколско основно и средње образовање БиХ (у даљем тексту АПОСО) је, у сарадњи с надлежним образовним властима, дефинисала 10 кључних компетенција и животних вјештина у складу са ЕУ референтним оквиром кључних компетенција (додате су још двије у односу на ЕУ оквир: физичко-здравствена и креативно-продуктивна компетенција).

Босна и Херцеговина је остварила значајан напредак у интеграцији кључних компетенција, посебно предузетничке и грађанске кључне компетенције. Међутим, постоје потребе за даљим убрзањем и унапређењем које захтијева брзи технолошки развој и развој друштва у цјелини. Значај кључних компетенција препознат је и у **Програму економских реформи**²¹, у коме је наведено да је у даљем побољшању квалитета свих врста и нивоа образовања „важан елемент даља изградња и спровођење квалификацијског оквира за цјеложивотно учење, што подразумева квалификације базиране на исходима учења и кључним компетенцијама које су релевантне на тржишту рада. С тим у вези један од приоритета је развијање и укључивање кључних компетенција за цјеложивотно учење на свим нивоима образовања са фокусом на предузетничку и дигиталну компетенцију”.

Основ за унапређење кључних компетенција у стручном

¹⁹ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)

²⁰ COM(2018)24 EUe – Recommendation Key Competences for Lifelong Learning, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN).

²¹ Програм економских реформи за 2018-2020. годину (ERP BiH 2018-2020), <http://www.dep.gov.ba/naslovna/?id=1881>

образовању и обуци у Босни и Херцеговини постоји. У Оквирном закону о основном и средњем образовању у Босни и Херцеговини²², у члану 3. наведено је, поред осталог, подстицање цјеложивотног учења. Усвојене су Основе квалификацијског оквира у у Босни и Херцеговини и Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014–2020. Такође, АПОСО је у сарадњи с надлежним образовним властима урадила документ „Заједничко језгро наставних планова и програма за кроскурикуларно и међупредметно подручје дефинисано на исходима учења“. Усвојено је заједничко језгро за основно и средње образовање у Босни и Херцеговини, засновано на исходима учења²³. У наставним плановима и програмима, у оквиру модула, наведени су резултати учења. Радне групе које је формирало Одјељење за стручно образовање и обуку АПОСО, у сарадњи са надлежним образовним властима и педагошким заводима, развијају нове стандарде занимања и квалификација.

4.2. Области дјеловања (приоритетне области)

Ради правилног разумијевања кључних компетенција, у складу са Препорукама о кључним компетенцијама за цјеложивотно учење²⁴, важно је имати у виду сљедеће:

- ▶ Све кључне компетенције сматрају се једнако важним, свака од њих доприноси успјешном животу у друштву и кретању на тржишту рада.
- ▶ Кључне компетенције се могу примјењивати у различитим контекстима и у различитим комбинацијама.
- ▶ Кључне компетенције се преклапају и преплићу; аспекти кључни за једно подручје ојачавају компетенцију у другом подручју.
- ▶ Вјештине, као што су критичко размишљање, рјешавање проблема, тимски рад, комуникацијске и преговарачке вјештине, аналитичке вјештине, креативност и међукултурне вјештине дио су кључних компетенција.

Дио подршке стручном образовању и обуци су развијање и стицање кључних компетенција код ученика, који се могу реализовати и у виду: препознавања улоге и значаја кључних компетенција у прописима и стратешким документима; промоције значаја и развоја кључних компетенција у стручном образовању и обуци; препознавања кључних компетенција у стандардима квалификација; интегрисања кључних компетенција у наставне програме, планирање и реализацију наставе; подршке наставницима и вредновања и евалуације кључних компетенција.

4.2.1. Препознавање улоге и значаја кључних компетенција у прописима и стратешким документима

Потребно је уврстити кључне компетенције у релевантне законске и подзаконске акте као и образовне стратегије на свим релевантним нивоима на којим се ти документи доносе, што ће убрзати интеграцију кључних компетенција у образовни процес у установама.

4.2.2. Промоција улоге и значаја кључних компетенција у стручном образовању и обуци

Активности промоције и значаја кључних компетенција за ученика треба да буду подржане од стране образовних власти, планиране и реализоване на нивоу установа. Промоција се може спровести кроз различите облике активности – такмичење ученика, сарадњу са послодавцима, стручну подршку наставницима, избор и промоцију наставника чији ученици постижу значајне резултате, размјену позитивних искустава и пракси наставника и установа, онлајн платформе за размјену позитивних пракси, различите сајмове, размјену и мобилност ученика, обиљежавање Европског дана предузетништва, Европску недјељу вјештина и др.

²² Оквирни закон о основном и средњем образовању у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, 63/08

²³ Службени гласник БиХ, 87/15

²⁴ COM(2018)24 EUe – Recommendation Key Competences for Lifelong Learning, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\[01\]&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604[01]&from=EN).

4.2.3. Кључне компетенције у стандардима квалификација и интегрисање кључних компетенција у нове наставне програме, у планирање рада наставника и реализацију наставе

Једна или више кључних компетенција могу бити интегрални дио програма предмета, модула, суштина је да ученик сваку од њих достиже кроз наставни план и програм као цјелину. Описе кључних компетенција треба у програмима предмета или модула повезати са исходима учења, контекстуализовати, узимајући у обзир специфичан садржај послова одређене професије, дате у стандардима занимања и квалификација. Флексибилност програма треба да омогући уважавање промјена у окружењу и технолошких захтјева ради повезивања са оним што се учи.

Наставник при планирању наставе и избору метода рада планира и како помоћи ученицима да развију кључне компетенције. Планирање наставе треба да је усмјерено на процес, на активности ученика, у складу са његовим развојним потенцијалима. Ученик има централну улогу, па кроз активности које реализује и задатке које рјешава, стиче трајна и примјењива знања, развија вјештине и компетенције. Наставник треба да планира вишесмјерну комуникацију (наставник-ученик, ученик-наставник, ученик-ученик).

Наставнике треба припремити за нове улоге имајући у виду потребу иновативног приступа у процесу наставе, базиране на компетенцијама, од којих је дигитална компетенција у времену све веће дигитализације наставе најдоминантнија. У реализацији наставе, приступ заснован на компетенцијама наглашава процесе: разумијевање и повезивања садржаја, конструисање система теоријских знања, њихову употребу кроз развијање вјештина и формирање ставова. Приступ настави и учењу треба да буде интердисциплинаран, уз повезивање и корелацију различитих предмета и области.

Промоција сарадничког учења и подстицање ученика: на активно учешће у изградњи система знања, на самосталност, отвореност према новом, те радозналост и критичко мишљење, подршка су развоју компетенција.

Код наставних планова и програма који нису засновани на исходима учења и не садрже експлицитно назначене кључне компетенције, треба оспособити наставнике да разумију и уведу концепт кључних компетенција, да их препознају у програмима предмета или модула и примијене методе и облике рада који ће помоћи ученицима да их стекну у току образовања.

Учење које се одвија у различитим окружењима, укључујући радно окружење, уз учешће у истраживањима и експериментима, пројектима, уз употребу дигиталних технологија, подстиче развој компетенција код ученика. Партнерство са предузећима и примјери добре праксе неопходни су за развој предузетничке компетенције уз коју се развија креативност, иницијативност, тимски рад и др. Ваннаставне активности, укључујући оне из области спорта, културе и умјетности, позитивно утичу на јачање социјалне укључености и активног учешћа ученика у грађанском и друштвеном животу.

Посебан значај за развој кључних и стручних компетенција има учење засновано на раду. Када ученици практично образовање реализују код послодавца, у реалном радном окружењу, они се оспособљавају за самосталан рад у професији за коју се образују. Поред тога, кроз практично образовање ученици не развијају само мануелне или практичне вјештине већ стичу способност тимског рада, сналажења у новим и непознатим ситуацијама, иницијативност, способност рјешавања проблема. У току практичног образовања ученици стичу и предузетничку компетенцију и трансферзалне вјештине које им омогућавају брже укључивање у посао и лакшу запошљивост.

Кључне компетенције треба интегрисати и у програме образовања одраслих. Сарадња између установа на свим нивоима образовања, укључујући и организаторе образовања одраслих, омогућиће цјеловит приступ образовању и створити добру основу за цјеложивотно учење појединца.

4.2.4. Подршка наставницима

Потребно је увести изучавање кључних компетенција у програме иницијалног образовања наставника на високошколским

установама.

Одговарајуће иницијално образовање и стручно усавршавање наставника је кључно за стицање и напредак ученика у стицању кључних компетенција. Неопходно је да наставници разумију, прихвате и буду у стању примијенити концепт интеграције кључних компетенција, да кључне компетенције не доживљавају као нешто одвојено (питање посебног предмета), те их стога не укључују на задовољавајући начин у свој рад и не вреднују.

Због претходно наведеног, потребно је припремити програм/е обуке и приручнике за постојеће наставнике са примјерима како у наставу могу интегрисати кључне компетенције. Познавање и реализација концепта кључних компетенција утиче на примјену различитих приступа учењу и интеграцији кључних компетенција у реализацији наставног плана и програма.

Одговарајућа материјално-техничка опремљеност школа, доступност уџбеника и других материјала наставницима, оспособљеност за примјену дигиталних технологија и управљања информацијама неопходна су подршка наставницима у реализацији иновативних приступа у настави и учењу.

Након припреме програма обуке, потребно је урадити план обуке наставника, обучити тренере, обезбиједити ресурсе и реализовати обуке наставника, укучујући и менторе код послодавца.

Подршку наставницима ће пружити савјетници педагошких завода, искусни предавачи са наставничких факултета, као и управа школе. Такође, узајамно, сарадничко учење, размјена наставника између различитих установа, учешће у истраживањима, умрежавање наставника, примјери добрих пракси, унапређују компетенције и аутономију наставника у планирању наставе кроз коју ће ученици стећи кључне компетенције.

4.2.5. Вредновање кључних компетенција

Ниво достизања кључних компетенција је у случају неких могуће мјерити, узимајући у обзир њихову специфичност, начин стицања (кроз све предмете, модуле, пројектним приступом,

кроз ваннаставне активности, кроз искуства учења уз рад и друго). Ревидирани Европски референтни оквир из 2018. године подстиче њихово „допуњавање одговарајућим алатима за дијагностичку формативну и сумативну процјену и вредновање на одговарајућим нивоима“.

Основни кораци у вредновању компетенција су: анализа, како би се утврдило које су кључне компетенције обухваћене националним тестовима и другим облицима сумативног вредновања; анализа и препоруке како укључити кључне компетенције у детаљније исходе учења који се могу тачније и смисленије вредновати; анализа и препоруке како се проширењем обима вредновања може утврдити ниво развоја више компетенција; анализа и препоруке како се начини вредновања могу имплементирати и шта је потребно за подршку имплементацији.

У вредновању кључних компетенција могу се користити стандардизовани тестови, у којима се питања или теме односе на аспекте кључних компетенција, повезани са предметима или модулима, стандардизовани тестови са освртом на социо-емоционалне и грађанске компетенције е-вредновање и други.

Вредновање нивоа достизања кључних компетенција код ученика захтијева одговарајуће компетенције наставника.

4.3. Приоритети и активности (2021–2030)

Циљ 4 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Промоција улоге и значаја кључних компетенција у стручном образовању	Уврстити кључне компетенције у одговарајуће законске и/или подзаконске акте надлежних образовних власти	Надлежне образовне власти	Препозната улога кључних компетенција у законским и подзаконским актима	2023–2027.
	Организовати размјену пракси кроз онлајн платформе за наставнике	Надлежне образовне власти у сарадњи са образовним институцијама	Онлајн платформе у функцији	Континуирано
	Организовати такмичења за ученике и наставнике	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Сајмови, такмичења се одржавају редовно	Континуирано
	Учествовати у ЕУ програмима за размјену ученика у области одређених компетенција	Образовне институције, надлежна министарства	Ученици и наставници учествују у ЕУ програмима размјене	Континуирано
Кључне компетенције укључене у стандарде занимања, квалификација и НПП код планирања и реализације наставе	Осигурати да једна или више кључних компетенција постану дио модула или програма	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Кључне компетенције су укључене	Континуирано
	Повезати описе кључних компетенција у програмима и модулима са исходима учења	Надлежне образовне власти, ППЗ	Кључне компетенције су повезане са исходима учења	Континуирано
	Организовати обуке за наставнике о разумјевању и укључивању кључних компетенција у програме и модуле	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Организоване обуке/број обука	Континуирано
	Припремити приручнике за наставнике	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Приручници израђени	2030.
	Унаприједити процес наставе новим технолошким достигнућима/дигитализацијом	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Опрема је доступна школама	Континуирано
	Уврстити кључне компетенције у програме образовања одраслих	Надлежне образовне власти, ППЗ, релевантне установе за образовање одраслих	Кључне компетенције укључене у програме образовања одраслих	Континуирано
	Уврстити изучавање кључних компетенција у студијске програме иницијалног образовања наставника	Висошколске установе уз сагласност надлежних министарстава	Кључне компетенције су дио студијских програма иницијалног образовања наставника	Континуирано

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Вредновање кључних компетенција	Уврстити мјерење нивоа достизања кључних компетенција у сумативној и формативној процјени	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	У процјени знања вреднују се кључне компетенције	2025-2030.
	Уврстити стандардизоване тестове за вредновање који се односе на аспекте кључних компетенција	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Стандардизовани тестови за вредновање се користе	2025-2030.
	Организовати обуке за наставнике за вредновање кључних компетенција	Надлежне образовне власти, ППЗ, високошколске установе	Обуке организоване	2023-2030.



ЦИЛЬ 5

ПРОФЕСИОНАЛНИ
РАЗВОЈ
НАСТАВНИКА,
ТРЕНЕРА И
МЕНТОРА У
СТРУЧНОМ
ОБРАЗОВАЊУ
И ОБУЦИ

5.1. Иницијално образовање наставника

5.1.1. Стање и изазови у области иницијалног образовања наставника

Иницијално образовање наставника се обавља на осам јавних и више приватних високошколских установа у Босни и Херцеговини. Оквирним законом о високом образовању²⁵ су утврђени организација, одговорност надлежних власти, успостављање тијела за спровођење закона и међународних обавеза Босне и Херцеговине и начин осигуравања квалитета у области високог образовања. Квалификације наставника, односно одговарајући профил и стручна спрема потребна за рад у средњим школама дефинисани су законима о средњем образовању и одговарајућим правилницима на нивоу кантона у Федерацији БиХ, ентитета Република Српска и Брчко дистрикта БиХ.

У протеклом периоду, у оквиру Темпус и Еразмус пројеката, високошколске установе су мијењале курикулуме студијских програма. Међутим, још увијек су програми иницијалног образовања наставника усмјерени на академска знања из предметних подручја²⁶.

Побољшање иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника су идентификовани као стратешки циљеви у стратешким документима у области високог образовања. Урађен је Оквир за високошколске квалификације у Босни и Херцеговини²⁷ чији је главни циљ био подршка унапређењу квалитета и признавања квалификација и промоција реформских процеса у високом образовању, односно примјени Болоњског процеса у Босни и Херцеговини.

5.1.2. Области дјеловања (приоритетне области)

Потребно је наставити са модернизацијом студијских програма за образовање наставника, заснованих на исходима учења и кључним компетенцијама, који треба да буду структурирани тако да омогућавају правовремено прилагођавање потребама образовног система, са посебним нагласком на дидактичко-методичку оспособљеност, развој дигиталних вјештина и кориштење ИКТ у настави, као и познавање страних језика како би свршени студенти који започињу радни ангажман у школи били, ако не потпуно, онда што боље припремљени за рад са ученицима у реалним радним условима.

Саставни дио студијских програма за образовање наставника треба да буду предмети или модули, односно приступи који ће омогућити стицање знања, у вези са примјеном инклузивне праксе, како би будући наставници стекли вјештине за рад са ученицима који имају тјелесне, менталне или сензорне сметње и на тај начин креирали инклузивну околину за учење.

Потребно је оснажити партнерство између високошколских установа које реализују иницијално образовање наставника, школа, педагошких завода и агенција. Ово партнерство је потребно како би се, на основу резултата истраживања квалитета и образовања и рада наставника, доносиле и спроводиле одговарајуће политике у области планирања, реализације и евалуације образовања наставника, реализације квалитетног приправничког стажа и праћења наставне праксе, а школе постале мјеста за практични рад студената, будућих наставника.

²⁵ Оквирни закон о високом образовању у БиХ („Службени гласник БиХ”, број 59/07 и 59/09)

²⁶ Нацрт извјештаја о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање”

²⁷ http://hea.gov.ba/Dokumenti/bolonja_bih/?id=441, Пројекат ЕУ „Јачање високог образовања у Босни и Херцеговини”

5.2. Континуирани професионални развој наставника

5.2.1. Стање и изазови у континуираном професионалном развоју наставника

Стручно усавршавање наставника стручних школа у Босни и Херцеговини уређено је законима којима се регулише средње и стручно образовање и обука и низом подзаконских аката. Према овим законима, наставници имају право и обавезу да се стручно усавршавају. Закони углавном дефинишу општи оквир који је у вези са процедурама одлучивања, улогом надлежних образовних власти, високошколских установа, педагошких завода и школа у изради обавезних програма стручног усавршавања, вредновању рада наставника и напредовања у каријери. Процедуре и реализација стручног усавршавања наставника су регулисане подзаконским актима надлежних образовних власти, као и одговорности наставника и начин вредновања њиховог рада. Евиденцију о стручном усавршавању наставника воде школе, а у скоро свим постојећим правилницима је предвиђен и одређени број бодова који се додјељује за стручно усавршавање код оцјењивања наставника. Подзаконски акти се значајно разликују по називу, структури и садржају. Обавезе наставника у области континуираног стручног усавршавања су у појединим случајевима уграђене у правилнике о оцјењивања рада наставника и стицању вишег звања. Правилницима нису јасно прецизиране обавезе наставника у погледу броја сати обавезне обуке у одређеном временском периоду, нити постоји диверсификација у погледу броја бодова које одређене обуке носе, када је ријеч о напредовању наставника. Носиоци стручног усавршавања су, у готово свим правилницима, високошколске установе и педагошки заводи²⁸.

Потребно је осигурати процедуре за акредитацију програма обуке усавршавања наставника, те израду каталога стручног усавршавања будући да ови елементи још увијек нису у потпуности дио праксе. Међутим, постојање позитивних примјера и пракси на нивоу Босне и Херцеговине и чињеница да је стручно усавршавање наставника уређено подзаконским актима, отвара простор за унапређење процедура кроз њихову измјену и допуну. Урађени стандарди занимања за наставнике основних и средњих школа²⁹, у чијој припреми су учествовали представници ресорних министарстава, педагошких завода, високошколских установа и наставника из свих кантона Федерације Босне и Херцеговине, Републике Српске и Брчко дистрикта, представља добар основ за даљи развој наставничке професије.

5.2.2. Увођење у професију наставника након завршетка иницијалног образовања

Области дјеловања

Приправнички стаж у Босни и Херцеговини је обавезан и обухвата све наставнике који нису положили стручни испит. Пракса у различитим подручјима Босне и Херцеговине се разликује у погледу трајање приправничког стажа, статуса приправника и његових обавеза током наведеног периода. Приправници са дипломом ненаставничког факултета за вријеме приправништва морају положити испите из педагошке групе предмета. Приправници се примају у стални или радни однос на одређено вријеме и то на основу низа законских и подзаконских аката³⁰.

Потребно је размотрити могућност усаглашавања трајања приправничког стажа за наставника - почетника у ентитету

²⁸ Извјештај о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање“.

²⁹ Стандард занимања за наставнике (основних и средњих школа), Пројекат: Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање, Компонента 3: Образовање и професионални развој наставника, пројекат реализован уз подршку средстава ЕУ.

³⁰ Нацрт извјештаја о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање“

Република Српска, кантонима у Федерацији БиХ и Брчко дистрикту БиХ, као и задатке и обавезе наставника-приправника по питању учешћа у настави и у другим активностима које дају могућност стицања одговарајућег професионалног искуства. Такође, потребно је размотрити могућност уједначавања стицања професионалног искуства волонтера и приправника који имају регулисан статус. Урађени стандарди занимања за наставнике су основ за усаглашавање трајања и захтјевности приправничког стажа и полагања стручног испита и дефинисање индикатора за оцјену стечених компетенција кандидата.

Приправник треба да добије системску подршку која треба да се реализује кроз процес менторства. Наставник-ментор треба да посједује одговарајуће вјештине и знања како би на прави начин увео наставника-почетника у посао и припремио га за рад у учионици. За наставнике-менторе је потребно организовати континуиране обуке, у складу са утврђеним програмом и припремити одговарајући приручник. Улогу ментора је потребно на одговарајући начин вредновати, омогућити напредовање, финансијску подршку и регулисати релевантним прописима.

Наставник-приправник треба да у току приправничког стажа води свој портфолио који ће њему самом помоћи да прати свој напредак у односу на утврђене задатке и обавезе али и омогућити објективну процјену квалитета рада приправника у току самог његовог стажа.

5.2.3. Програми обуке наставника

Програме стручног усавршавања доносе педагошки заводи, односно министарства, и/или саме школе у склопу годишњег програма рада. Правилници и други релевантни подзаконски акти прописују моделе и облике стручног усавршавања, који су сврстани у двије категорије: индивидуалне и групне (колективне) облике. Само у једном кантону се помињу други организациони

модели (модел заснован на школи, центри за обуку, партнерства и др.), подјела по начину реализације (семинари, курсеви, радионице, симпозијуми...) и степену обавезности (обавезне, изборне и слободне)³¹.

За успостављање ефикасног, континуираног система професионалног развоја наставника неопходно је да постоје акредитовани програми обуке наставника у којима су дефинисани модели обуке, дужина трајања програма обуке, кориштене методе и др. и у том погледу документ Смјернице за израду стандарда за акредитацију програма за континуирану професионални развој наставника у стручним школама³² може бити добар основ. Континуирано стручно усавршавање наставника дио је стратегије цјеложивотног учења наставника.

Области дјеловања (приоритетне области)

Улога педагошких завода значајна је у промоцији професионалног развоја наставника као основе за побољшање постигнућа ученика, у осигурању квалитета реализације обуке и размјени примјера добре праксе у Босни и Херцеговини. Педагошки заводи треба да промовишу и снажније освијетле промијењену улогу наставника у школи и афирмишу фокус на учење, на аутономије школе и наставника.

У професионалном развоју наставника значајно је осигурати могућност да наставници бирају програме обуке што представља полазну тачку за квалитет самог усавршавања.

Спровођење истраживања, праћење примјене наученог у наставничкој пракси и истраживање ефеката обуке наставника кроз праћење постигнућа ученика треба да буду основ за конципирање понуде програма стручног усавршавања наставника и припрему каталога стручног усавршавања наставника. Акредитовани програми треба да буду дио каталога стручног

³¹Ibid

³² Смјернице за израду стандарда за акредитацију програма обуке наставника у средњем стручном образовању, Агенција за предшколско, основно и средње образовање уз подршку ЕТФ, 2017.

усавршавања наставника и доступни онлајн.

Утврђени услови и стандарди за акредитацију организатора (понуђача) услуга обуке наставника су неопходни.

За водитеље семинара и обука треба бирати колеге-наставнике-практичаре који могу указати на рјешења проблема и одговорити на практична питања. Методе учења на семинарима/обукама треба да осигурају активно учешће наставника, нагласак треба да буде на примјени теорије у пракси, критичко размишљање и рјешавању практичних проблема кроз сарадњу, дискусију, и иновативне приступе и рјешења. Наставницима у стручном образовању треба понудити више могућности стручног усавршавања, укључујући онлајн платформе, менторство, вебинаре, часописе и литературу о професионалном развоју, израду плана и портфолиа свог професионалног развоја, учешће и вођење развојних пројеката, као и нове приступе у савременој настави. Школе треба да постану мјеста учења и поучавања. Улога педагошких завода је подстицање професионалног развоја наставника у сарадњи са високошколским установама и другим стручним школама.

Правилницима је потребно дефинисати стандарде и процедуре за праћење, бодовање и евалуирање квалитета програма стручног усавршавања наставника и њихових ефеката у пракси.

Обезбјеђивање системске финансијске подршке континуираном професионалном развоју наставника је неопходно. У буџетима надлежних органа, институција и установа треба планирати средства за континуирани професионални развој наставника на основу утврђених потреба за обукама.

5.2.4. Праћење наставника и напредовање наставника у виша звања

Праћење квалитета рада наставника у Босни и Херцеговини врше директори школа и савјетници педагошких завода. Праћењем савјетници могу утврдити одређене трендове у вези са потребама наставника за даљим стручним усавршавањем или стање у пракси како би се предузеле одређене мјере на систем-

ском нивоу.

Области дјеловања (приоритетне области)

У правилницима и другим подзаконским актима ради праћења, оцјењивања и напредовања наставника потребно је дефинисати критеријуме за оцјењивање и утврдити мјерљиве индикаторе успјешности за сваки од елемената за праћење и оцјењивање. Договорени стандард занимања за наставника ствара услове за дефинисање транспарентног оквира за праћење или вредновање рада наставника.

У школама је потребно радити на развоју механизма интерног утврђивања квалитета и оспособљавању наставника за вршење самопроцјене односно самовредновања свог рада, базираног на индикаторима квалитетне наставне праксе.

Један од најважнијих елемената у професионалном развоју наставника јесте праћење и подршка наставника у примјени наученог након завршеног програма усавршавања. У том контексту, школе и њихове управе треба да преузму дио одговорности за увођење промјене у праксу, јер подршка у увођењу новина ће подстаћи и мотивисати наставника да унапређује своју наставну праксу.

Припрема програма обуке за директоре школа и стварање практичних могућности њиховог професионалног развоја потребни су да би они на одговарајући начин одговорили задацима педагошког руководиоца који је одговоран за квалитет наставе и учења у школи, и који, поред осталог, подржава професионални развој наставника.

5.2.5. Лиценцирање наставника

Лиценцирање наставника је значајан елемент професионалног развоја наставника и промјене наставне праксе. У току евентуалног поступка лиценцирања наставника потребно је направити равнотежу између услова за лиценцирање (сакупљање бодова) и мотивисања наставника за мијењање наставне праксе те лични професионални развој. Праћење квалитета

рада наставника, праћења и евалуације резултата рада наставника након завршених програма оспособљавања и ефеката обуке у наставној пракси, уз праћење и евалуацију рада, треба да буду један од услова за добијање, односно обнављање лиценце. Прије покретања процеса лиценцирања и обнављања лиценце наставника, неопходно је осигурати дугорочне системске и одрживе механизме финансирања.

5.2.6. Обука наставника код пословног субјекта

Саставни дио професионалног развоја наставника и његовог напредовања треба да је и обука наставника стручних школа у предузећу, односно код привредног субјекта. Обука наставника у реалном радном окружењу представља могућност унапређења професионалних компетенција и квалитета рада.

Обука наставника у пословним субјектима треба да буде акредитована од стране надлежног органа (школе, министарства) и уважена у професионалном напредовању наставника.

За ефикасан систем обуке у пословном субјекту је важна и неопходна добра координација рада свих партнера (школе, пословног субјекта, наставника). Улоге и одговорности наставника и пословног субјекта морају се јасно дефинисати тако да обука може понудити одговарајући обим практичног искуства и могућности учења наставницима.

5.3. Обука ментора у пословним субјектима

Улога ментора у пословним субјектима је, углавном, дефинисана у постојећим прописима. Имајући у виду неопходност и значај реализације практичне наставе и обуке ученика у реалном радном окружењу и учења уз рад, треба посветити посебну пажњу образовању ментора који су задужени за практичну обуку ученика у предузећу.

Потребно је ближе дефинисати улазне услове за ментора у пословном субјекту. Ментору треба омогућити стручну подршку. Програми обуке за менторе треба да буду акредитовани или

одобрени од стране надлежне институције. Ментор треба да посједује одређени вид лиценце за рад са ученицима, познаје законодавни оквир реализације практичне наставе и обуке, могућности да планирају реализацију обуке, те прате и вреднују постигнућа ученика.

За обуку ментора треба обезбиједити одговарајућа финансијска средства. Потребно је подстаћи пословне субјекте и њихова удружења да подрже обуку ментора и валоризују њихов додатни рад на образовању ученика.

5.4. Приоритети и активности (2021–2030)

Циљ 5 Рига закључака

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Иницијално образовање наставника	Развијати студијске програме засноване на исходима учења и кључним компетенцијама	Високошколске установе	Израђени нови програми са исходима учења и кључним компетенцијама	Континуирано
	Уврстити у студијске програме нове методичко-дидактичке приступе, дигиталне вјештине, ИКТ и стране језике	Високошколске установе	Уврштени нови методичко - дидактички приступи, дигиталне и ИКТ вјештине и страни језици у студијске програме	Континуирано
	Израдити модуле унутар студијских програма за примјену инклузивне праксе	Високошколске установе	Израђени модули за примјену у инклузивним праксама	Континуирано
	Јачати партнерство између виокошколских институција, педагошких завода, агенција за образовање и школа	Надлежне образовне власти, високошколске установе, ППЗ, образовне институције, агенција за образовање	Унапређена партнерства	Континуирано
Континуирани професионални и развој наставника и ментора	Повећати истраживања у области наставничке праксе	Високошколске установе, ППЗ, образовне институције	Истраживања се спроводе	Континуирано
	Извршити анализу потреба и осигурати фанансирање обуке	Надлежне образовне власти, ППЗ, образовне институције	Анализе се спроводе и осигурана средства за обуке	Континуирано
	Дефинисати процедуре за акредитацију програма усавршавања наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Програми обуке акредитовани	2025-2028.
	Израдити и редовно ажурирати каталоге стручног образовања наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Израђени каталози стручног усавршавања	2025-2028.
	Дефинисати области обавезне обуке наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Програми обавезне обуке урађени	Континуирано
	Одредити број обавезних сати и број бодова које носе одређене обуке	Надлежне образовне власти, ППЗ	Све обуке носе одређене сате и бодове	Континуирано
	Пратити професионални развој наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Евалуација рада наставника се спроводи	Континуирано
	Дефинисати процедуре и критеријуме за лиценцирање наставника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Лиценцирање успостављено	2030.
	Осигурати финансијска средства и људске ресурсе за спровођење лиценцирања наставника	Надлежне образовне власти, надлежне владе	Осигурана средства за поступак лиценцирања	2030.

Приоритет	Активности	Одговорне институције	Индикатори	Период
Континуирани професионални развој наставника и ментора	Спроводити обуке наставника у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, ППЗ, коморе, образовне институције, пословни субјекти	Обуке се спроводе	Континуирано
	Спроводити обуке ментора ученика	Надлежне образовне власти, ППЗ, привредне (господарске) коморе, образовне институције, пословни субјекти	Обуке ментора се спроводе	Континуирано
	Организовати обуке за предаваче у процесу професионалног усавршавања наставника и ментора у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, ППЗ, привредне (господарске) коморе, образовне институције, пословни субјекти	Обуке за предаваче организоване	Континуирано
Увођење наставника у професију након завршеног иницијалног образовања	Акредитовати програме за наставнике у пословним субјектима	Надлежне образовне власти, ППЗ, пословни субјекти	Сви програми акредитовани	2025-2030.
	Дефинисати индикаторе за оцјену стечених компетенција наставника приправника на основу стандарда занимања	Надлежне образовне власти, ППЗ, високошколске установе	Дефинисани индикатори на основу стандарда занимања за наставнике	2023-2025.
	Дефинисати критеријуме за наставника ментора	Надлежне образовне власти, ППЗ	Критеријуми дефинисани у правилницима	Континуирано
	Осигурати систем праћења рада наставника приправника	Надлежне образовне власти, ППЗ	Систем праћења рада приправника успостављен	Континуирано
	Осигурати обуку наставника ментора на високошколским установима или са искусним предавачима	Надлежне образовне власти, ППЗ, високошколске установе	Обука се спроводи	Континуирано

6

ИЗВОР

- ▶ Оквирни закон о основном и средњем образовању у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, 18/03
- ▶ Оквирни закон о средњем стручном образовању и обуци у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, број 63/08
- ▶ Одлука о усвајању Основа квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, бр. 31/11 и 39/12
<http://slist.ba/glasnik/2011/broj031.pdf>
- ▶ Попис и анализа постојећих стручних квалификација у Босни и Херцеговини (БиХ), ЕТФ, 2017.
- ▶ Акциони план за израду и спровођење квалификацијског оквира у Босни и Херцеговини за период 2014–2020, Службени гласник БиХ, број 28/15
- ▶ ИПА програм Европске уније за Босну и Херцеговину „Развој квалификацијског оквира за цјеложивотно учење” - Приручник за унапређење квалификација у стручном образовању и обуци
- ▶ База података о плановима и програмима, www.vetis.vetbih.org
- ▶ Модуларни наставни планови и програми у средњем стручном образовању у Босни и Херцеговини у периоду 2010–2016. године, Агенција за предшколско, основно и средње образовање, 2017.
- ▶ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)
- ▶ COM (2018)24 EUE – Recommendation Key Competences for Lifelong Learning, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN).
- ▶ Декларација министара ЕУ и држава кандидата надлежних за стручно образовање и обуку о средњорочним циљевима образовања и обуке у ЕУ за период 2015–2020. година, Рига, Летонија, 2015,
https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf
- ▶ Europe Aid/123679/C/SER/baEU VET-3, Смјернице за развијање VET модуларних наставних планова и програма у БиХ, 2009.
- ▶ Европски референтни оквир за осигурање квалитета стручног образовања и обуке (EQA VET)
- ▶ <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>
- ▶ Заједничко језгро наставних планова и програма дефинисано на исходима учења, <https://aposo.gov.ba/hr/publikacije/zajednicka-jezgra-prp/>
- ▶ Стратешки правци развоја образовања у Босни и Херцеговини са планом имплементирања, 2008–2015, Савјет министара Босне и Херцеговине, 2008.

- Извјештај о стању у области иницијалног образовања и стручног усавршавања наставника са препорукама за унапређење, Босна и Херцеговина, Пројекат ИПА „Развој квалификацијског оквира за опште/опће образовање“
- Иницијално образовање предметних наставника у БиХ, Центар за политике и управљање, јул 2015,
<http://www.cpu.org.ba/media/30657/Inicijalne-kompetencije-nastavnika.pdf>
- Стандард занимања за наставника основне и средње школе; Пројекат ИПА Развој квалификацијског оквира за опште /опће образовање, Компонента 3: Образовање и професионални развој наставника
- Смјернице за израду стандарда за акредитацију програма обуке наставника у средњем стручном образовању, Агенција за предшколско, основно и средње образовање уз подршку ЕТФ, 2017.
- Нацрт извјештаја о континуираном професионалном развоју наставника (Draft report on continuing professional development) -CPD, in Bosnia and Hercegovina, ETF, 2017.



АНЕКС

Чланови радне групе за израду документа

Јахорина, 18-19.12.2017. год. (према абecedном редослиједу)

Бандељ Елидо - ККА експерт
Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко дистрикта
Дедић Златан - Удружење послодаваца Федерације БиХ
Дражић Јованка - ЈУ Пољопривредно-прехрамбена школа Приједор
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Ибришимовић Златко - Педагошки завод ТК
Крешић Борис - Завод за школство ХНК
Купрешанин Славица - Министарство просвјете и културе Републике Српске
Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
Малешевић Дане - Министарство просвјете и културе Републике Српске
Марковић Љубинка - Удружење послодаваца Брчко дистрикта
Mott Monika - КултурКонтакт Аустрија
Пашић Емир - Привредна/Господарска комора ФБиХ
Пухалић Александра - Републички педагошки завод Републике Српске
Пуратић Весна - Министарство цивилних послова БиХ
Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
Schmid Kurt - IBW Austria
Винка Мимић - Подручна привредна комора Републике Српске – Источно Сарајево

Сарајево, 19-20.04.2018. год. (према абecedном редослиједу)

Бандељ Елидо - ККА експерт
Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко Дистрикта
Дедић Златан - Удружење послодаваца Федерације БиХ
Драковац Емира - Министарство за образовање, науку, културу и спорт БПД кантона
Дражић Јованка - ЈУ Пољопривредно-прехрамбена школа Приједор
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Крешић Борис - Завод за школство ХНК
Купрешанин Славица - Министарство просвјете и културе Републике Српске
Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
Марковић Љубинка - Удружење послодаваца Брчко дистрикта
Микулић Марио - Министарство образовања, знаности, културе и спорта Западнохерцеговачке жупаније

Morris Ian - ККА експерт
Mott Monika - КултурКонтакт Аустрија
Mounir Baati - ЕТФ експерт
Пашић Емир - Привредна комора Федерације Босне и Херцеговине
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Пуратић Весна - Министарство цивилних послова БиХ
Радовић Наташа - Подручна привредна комора Републике Српске – Источно Сарајево
Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
Сарајлић Душан - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија
Слинић Нусрета - Министарство за образовање, науку и младе Кантона Сарајево

Требиње, 29-30.11.2018. год. (према абecedном редослиједу)

Аћић Саша - Унија удружења послодаваца Републике Српске
Богичевић Зора - ККА експертица
Бошковић Љиљана - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Бошњак Викторија - Министарство образовања, знаности, културе и шпорта Западнохерцеговачке жупаније
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Хаџагић Есма - ККА експертица
Ибришимовић Златко - Педагошки завод Тузланског кантона
Крешић Борис - Завод за школство Мостар
Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
Пашић Емир - Привредна комора Федерације Босне и Херцеговине
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Пуратић Весна - Министарство цивилних послова БиХ
Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
Сарајлић Душан - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Савић Веселин - Подручна привредна комора Републике Српске – Требиње
Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија
Слинић Нусрета - Министарство за образовање, науку и младе Кантона Сарајево
Шкриван Васиљко - Републички педагошки завод Републике Српске

Васић Мира - Министарство рада и борачко-инвалидске заштите
Републике Српске

Мостар, 23-24.05.2019. год. (према абecedном редоследу)

Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко Дистрикта
Богичевић Зора - ККА експертица
Бошковић Љиљана - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Буха Сенка - Министарство просвјете и културе Републике Српске
Ђурковић Борис - ККА експерт
Дамјановић Предраг - Републички педагошки завод Републике Српске
Дедић Златан - Удружење послодаваца Федерације БиХ
Дражић Јованка - ЈУ Пољопривредно-прехрамбена школа Приједор
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Џаферовић Аида - Министарство цивилних послова БиХ
Ибрахимагић Асим - Агенција за рад и запошљавање БиХ
Ибришимовић Златко - Педагошки Завод Тузланског кантона
Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
Марковић Љубинка - Унија послодаваца Брчко дистрикта
Михајловић Бијелић Александра - Привредна комора Републике Српске
Микулић Марио - Министарство образовања, знаности, културе и спорта Западнохерцеговачке жупаније
Њуховић Аземина - Министарство за образовање, науку и младе Кантона Сарајево
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Пиегазки Давид - Привредна комора Републике Српске
Сарачевић Мухарем - Мјешовита средња школа Тешањ
Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија (ККА)
Спасојевић Борис - Угоститељско-трговинско-туристичка школа Бања Лука

Требиње, 24-25.10.2019. год. (према абecedном редоследу)

Башић Славољуб - Одјељење за образовање Владе Брчко Дистрикта
Ћибо Алмина - Министарство цивилних послова БиХ
Духовић Амир - Министарство за образовање, младе, науку, културу и спорт Босанско-подрињског кантона
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Гарача Зорица - Министарство просвјете и културе Републике Српске

Ибришимовић Златко - Педагошки Завод Тузланског кантона
Крешић Борис - Завод за школство Мостар
Марковић Љубинка - Унија послодаваца Брчко дистрикта
Мичић Немања - Агенција за рад и запошљавање БиХ
Михајловић-Бијелић Александра - Привредна комора Републике Српске
Младен Леко - Средња мјешовита школа Груде
Mott Monika - КултурКонтакт Аустрија (ККА)
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Сирбубало Лејла - КултурКонтакт Аустрија (ККА)
Васић Мира - Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске
Зора Богићевић - ККА експертица

Требиње, 27-28.02.2020. год. (према абecedном редоследу)

Башић Славољуб - Одјелјење за образовање Владе Брчко Дистрикта
Богдановић Зоран - Педагошки завод Републике Српске
Бошковић Љиљана - Агенција за предшколско, основно и средње образовање
Духовић Амир - Министарство за образовање, младе, науку, културу и спорт Босанско-подрињског кантона
Дуиловић Дариа - Министарство цивилних послова БиХ
Џаферовић Аида - Министарство цивилних послова БиХ
Галијашевић Бернадета - Министарство за образовање, науку, културу и спорт ЗДК
Голош Ениса - Педагошки Завод ХНК
Хусић Ахмед - Педагошки Завод ХНК
Ибришимовић Златко - Педагошки завод Тузланског кантона
Копић Адел - Министарство за образовање, науку и младе РС
Крешић Борис - Завод за школство Мостар
Леко Младен - Средња мјешовита школа Груде
Марковић Љубинка - Унија послодаваца Брчко дистрикта
Мичић Немања - Агенција за рад и запошљавање БиХ
Микулић Марио - Министарство образовања, знаности, културе и спорта Западнохерцеговачке жупаније
Пезо Едина - Федерално министарство образовања и науке
Пуратић Весна - ОеАД ГмбХ експертица
Сирбубало Лејла - ОеАД ГмбХ
Зорица Гарача - Министарство просвјете и културе Републике Српске
Звјездана Јелић - Агенција за рад и запошљавање БиХ

