



Ministarstvo
prosvjete, nauke
i inovacija

ANALIZA SISTEMA OBRAZOVANJA ODRASLIH U CRNOJ GORI



FEBRUAR 2025. GODINE



***„Obrazovanje je najmoćnije oružje koje možete
upotrijebiti da promijenite svijet”***

Nelson Mandela



SADRŽAJ

RIJEČ GENERALNE DIREKTORICE DIREKTORATA ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE	9
SPISAK SKRAĆENICA	10
UVOD	11
DEFINICIJA I ZNAČAJ OBRAZOVANJA ODRASLIH	11
CILJEVI ANALIZE	11
PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR	13
RELEVANTNI ZAKONI, PROPISI, REGULATIVE I STRATEGIJE	13
OPŠTI ZAKON O OBRAZOVANJU I VASPITANJU	13
ZAKON O STRUČNOM OBRAZOVANJU I ZAKON O GIMNAZIJI	14
ZAKON O OBRAZOVANJU ODRASLIH	14
ZAKON O VISOKOM OBRAZOVANJU	15
ZAKON O NACIONALNOM OKVIRU KVALIFIKACIJA	16
ZAKON O NACIONALNIM STRUČNIM KVALIFIKACIJAMA	16
ZAKON O RADU	17
ZAKON O POSREDOVANJU PRI ZAPOSŁJAVANJU I PRAVIMA ZA VRIJEME NEZAPOSLENOSTI	17
SPRAVILNIK O BLIŽIM USLOVIMA ZA OSNIVANJE USTANOVA U OBLASTI OBRAZOVANJA I VASPITANJA	17
STRATEGIJA REFORME OBRAZOVANJA ZA PERIOD 2025 - 2035. GODINE	18
STRATEGIJA KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA ZA PERIOD 2025 – 2030. GODINE	18
REFORMSKA AGENDA CRNE GORE 2024-2027	19
PLAN OBRAZOVANJA ODRASLIH	20
ANALIZA VALIDACIJE NEFORMALNOG I INFORMALNOG UČENJA	21
NADLEŽNE INSTITUCIJE I RADNA TIJELA	21
MINISTARSTVO PROSVJETE, NAUKE I INOVACIJA	21
CENTAR ZA STRUČNO OBRAZOVANJE	22
ISPITNI CENTAR CRNE GORE	23
ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE	24
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA	24
SAVJET ZA KVALIFIKACIJE	25
SEKTORSKE KOMISIJE	26
NACIONALNI SAVJET ZA OBRAZOVANJE	26
ODBOR ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH	27
NADLEŽNOST ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH	27
OBRAZOVANJE ODRASLIH U CRNOJ GORI	31
POSTUPAK LICENCIRANJA	31
STRUKTURA I ZASTUPLJENOST ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH	32
STRUKTURA I BROJ POLAZNIKA	34
PROGRAMI OBRAZOVANJA	36
TIPOVI KVALIFIKACIJA	37
IZVORI FINANSIRANJA I PROGRAMI ZA NEZAPOSLENE OSOBE	37
GARANCIJA ZA MLADE	39
PRISTUP OBRAZOVANJU ZA OSOBE SA INVALIDITETOM I DRUGE RANJIVE GRUPE	39
KVALITET I STANDARDI	43
MEHANIZMI OSIGURANJA KVALITETA	43
EKSTERNA EVALUACIJA ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH I NJENI EFEKTI	44
OBUKE ZA ANDRAGOŠKO OSPOSOBLJAVANJE	45
USKLAĐENOST POTREBA TRŽIŠTA RADA SA OBRAZOVNOM PONUDOM	47
ANALIZA TRŽIŠTA RADA	48
STRUKTURA NEZAPOSLENIH U ODNOSU NA RAZLIČITE KRITERIJUME	50
NIVO KVALIFIKACIJE	50
POL	51
GODINE ŽIVOTA	51

OGLAŠAVANJE SLOBODNIH RADNIH MJESTA	52
STRUKTURA SEZONSKIH POSLOVA I KVALIFIKACIONA STRUKTURA POTREBNE RADNE SNAGE	52
DEFICITARNA ZANIMANJA	52
OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA POSLODAVACA	57
OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH	61
FINANSIJSKA NESIGURNOST I NEIZVJESNOST	61
RIGIDNA REGULATIVA I ADMINISTRATIVNE PREPREKE	62
DEPOZIT ZA PROGRAME OBRAZOVANJA ODRASLIH	62
LOKALNA VALIDNOST LICENCE	62
NEDOSTATAK KVALIFIKOVANIH PREDAVAČA I NESTABILNOST KADRA	62
NISKA MOTIVACIJA POLAZNIKA I DRUŠTVENE PREDRASUDE	63
TEHNOLOŠKI IZAZOVI I DIGITALNA TRANSFORMACIJA	63
KONKURENCIJA SA NEFORMALNIM OBLICIMA UČENJA	64
KOMPARATIVNA ANALIZA	67
PREPORUKE EU U OBLASTI OBRAZOVANJA ODRASLIH I NJIHOVA PRIMJENA U CRNOJ GORI	67
NAJBOLJE PRAKSE IZ MEĐUNARODNIH ISKUSTAVA	68
ZAKLJUČCI I IZAZOVI	73
LITERATURA I IZVORI	77
RADNA GRUPA	79





RIJEČ GENERALNE DIREKTORICE DIREKTORATA ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE



Ova analiza predstavlja osnovu za dalji razvoj obrazovanja odraslih u Crnoj Gori. U saradnju sa relevantnim institucijama, partnerima u obrazovanju i društvenim organizacijama, nastojaćemo da primijenimo preporuke iz ovog dokumenta, unaprijedimo programe obrazovanja i omogućimo svima da se obrazuju u skladu sa sopstvenim interesima i potrebama tržišta.

Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija obrazovanje čini dostupno svima, bez obzira na godine života, socijalni status i prethodno ostvareno školovanje. Ovaj dokument analizira izazove sa kojima se suočavamo, ali i uspjehe koje smo postigli i daje nam smjernice za budući rad i unapređenje sistema obrazovanja odraslih.

Naša misija je da obrazovanje ne bude privilegija mladih, već i svih odraslih koji žele da unaprijede svoje kompetencije, razvijaju karijere ili postanu aktivniji članovi svojih zajednica. Obrazovanje odraslih ima snagu da doprinese smanjenju socijalnih razlika, povećanju zaposlenosti i jačanju ekonomije jer omogućava ljudima da se prilagode tržištu rada koje se stalno mijenja.

Zahvaljujem svim partnerima, institucijama i organizacijama koje su doprinijele izradi ove analize, kao i onima koji svakodnevno rade na unapređenju obrazovanja odraslih u našoj zemlji. Kroz zajednički rad, vjerujem da ćemo uspjeti da stvorimo obrazovni sistem koji će biti od koristi svim našim građanima.

GENERALNA DIREKTORICA
DIREKTORATA

Mr Jasna JOVANOVIĆ

SPISAK SKRAĆENICA

Skraćenica	Značenje
AKOKVO	Agencija za kontrolu i obezbjeđenje kvaliteta visokog obrazovanja
CRPS	Centralni registar privrednih subjekata
CSO	Centar za stručno obrazovanje
CSPK	Crnogorski sistem prenosa kredita
EU	Evropska unija
ICCG	Ispitni centar Crne Gore
MEIS	Informacioni sistem crnogorskog obrazovanja
MONSTAT	Uprava za statistiku
MPNI	Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija
MRZS	Privredna komora Crne Gore
NOK	Nacionalni okvir kvalifikacija
PKCG	Privredna komora Crne Gore
UPCG	Unija poslodavaca Crne Gore
ZZŠ	Zavod za školstvo
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

DEFINICIJA I ZNAČAJ OBRAZOVANJA ODRASLIH

„Formalno obrazovanje će vam omogućiti normalan život. Samostalno obrazovanje će vam donijeti bogatstvo” – Džim Ron

Cjeloživotno učenje podrazumijeva kontinuirano sticanje znanja, vještina i kompetencija, kroz formalno obrazovanje i neformalno i informalno učenje, tokom cijelog života, u cilju samorazvoja i postizanja veće konkurentnosti i trajne zapošljivosti.

Obrazovanje je najefikasniji put za brzi razvoj privrede. Svaka nacionalna ekonomija i njen dugoročni napredak zavisi od kvaliteta ljudskih resursa. Korišćenje ljudskih resursa i ulaganje u njihov kvalitet podrazumijeva primjenu strategija razvoja obrazovanja i obuke koje najviše doprinose privrednom, socijalnom i kulturnom progresu društva, te ličnoj evoluciji njegovih članova.

U današnjem brzom i dinamičnom svijetu, gdje se sve oblasti života neprestano razvijaju, nijedan nivo stručnosti ili naučnog dostignuća ne može garantovati dovoljno znanja i vještina za čitav život. Stoga je potrebno neprestano usavršavanje i sticanje novih znanja i vještina, naročito dok smo aktivni i radno sposobni.

Budući da se uči cijelog života, ali nije moguće cijeli život provoditi u školi, obrazovanje u odrasloj dobi, čak iako je organizovano, uglavnom se odvija izvan školskih ustanova, odnosno tamo gdje odrasla osoba radi i živi. Zato društva, što su razvijenija, sve više postaju društva koja kontinuirano uče.

Moderni obrazovni sistem čini mreža školskih, neškolskih i privrednih organizacija koje su međusobno povezane partnerskim odnosima i gdje se sve više pažnje posvećuje neformalnom obrazovanju, samoobrazovanju i informalnom učenju.

CILJEVI ANALIZE

Analiza ima za cilj da predstavi trenutno stanje obrazovanja odraslih u Crnoj Gori, identifikuje izazove, kao i da ponudi preporuke za unapređenje.

Analizom će se procijeniti efekti obrazovanja odraslih na društvo, ekonomiju i tržište rada, uključujući zapošljivost, uticaj na stopu nezaposlenosti, socijalnu inkluziju i ekonomski rast. Procijenice se kako različite institucije mogu poboljšati saradnju, kako bi unaprijedile sistem obrazovanja odraslih i stvorile sinergiju za postizanje boljih rezultata.

U vrijeme kada promjene na tržištu postaju svakodnevne, a zahtjevi poslodavaca za kvalifikovanom radnom snagom sve izazovniji, država mora kreirati institucionalni odgovor na iste. Analiza treba da da odgovore kako reagovati na potrebe tržišta rada kreiranjem boljeg i kvalitetnijeg obrazovnog sistema prilagođenog tržištu. Analizom sistema obrazovanja odraslih u Crnoj Gori treba da dođemo do uspostavljanja kvalitetnije veze između obrazovanja i tržišta rada, kao preduslova za dalji ekonomski razvoj.

Analiza obrazovanja odraslih treba da pruži sveobuhvatnu sliku trenutnog stanja, izazova i mogućnosti daljeg unapređenja kako zakonskog i strateškog okvira, tako i kvaliteta obuka organizatora obrazovanja odraslih.



PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR

Pravni i institucionalni okvir obrazovanja odraslih u Crnoj Gori obuhvata niz zakona, pravilnika, strateških dokumenata i institucija koje regulišu ovu oblast. Obrazovanje odraslih je ključno za kontinuirani razvoj društva, a Crna Gora je prepoznala njegov značaj kroz zakonodavne i strateške dokumente.

Prvi zakon iz oblasti obrazovanja odraslih donesen je 2002. godine, a zatim su 2011. i 2017. godine doneseni novi zakoni o obrazovanju odraslih. Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija je 2025. godine pripremilo, a Vlada Crne Gore utvrdila i dostavila Skupštini Crne Gore na donošenje Predlog Zakona o obrazovanju odraslih.

Osim Zakona o obrazovanju odraslih, i sljedeći dokumenti regulišu obrazovanje odraslih u Crnoj Gori: Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju, Zakon o stručnom obrazovanju, Zakon o gimnaziji, Zakon o visokom obrazovanju, Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija i Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.

RELEVANTNI ZAKONI, PROPISI, REGULATIVE I STRATEGIJE¹

OPŠTI ZAKON O OBRAZOVANJU I VASPITANJU²

Ovim zakonom uređuju se organizacija i uslovi za obavljanje obrazovnog i vaspitnog rada u oblastima: predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opšteg obrazovanja, stručnog obrazovanja, vaspitanja i obrazovanja lica sa posebnim obrazovnim potrebama i obrazovanja odraslih.

Zakonom se definiše da ustanovom za obrazovanje odraslih upravlja upravni odbor. Upravni odbor javnih ustanova za obrazovanje odraslih čine: jedan predstavnik/predstavnica Ministarstva, odnosno jedan predstavnik/predstavnica opštine za ustanove čiji je osnivač opština, jedan predstavnik/predstavnica zaposlenih i jedan predstavnik/predstavnica socijalnih partnera. U skladu sa odredbama Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju za direktora/direktoricu organizatora obrazovanja odraslih može biti izabrano lice koje ima VI ili VIII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija i pet godina radnog iskustva.

Propisano je i da su organizatori obrazovanja odraslih dužni da dostave podatke o broju polaznika/polaznica i programima obrazovanja u pisanoj, odnosno elektronskoj formi Ministarstvu, u roku od 15 dana od dana realizacije svakog pojedinačnog programa obrazovanja.

Zakonom je propisano da licenca za izvođače obrazovno-vaspitnog rada kod organizatora obrazovanja odraslih, koja se izdaje nakon položenog stručnog ispita, važi samo za rad kod organizatora obrazovanja odraslih.

Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju propisano je da visinu osnivačkog uloga, odnosno potrebna sredstva za realizaciju programa obrazovanja odraslih određuje Ministarstvo, posebnim aktom, na osnovu cijene koštanja obrazovanja polaznika za određeni program obrazovanja i broja polaznika za koji se traži licenca. Naime, osnivač ustanove, prilikom osnivanja, dužan je da podnese dokaz o uplaćenom osnivačkom ulogu oročenom na tri godine na račun poslovne banke ili garanciju poslovne banke da su obezbijeđena finansijska sredstva u visini potrebnih sredstava za realizaciju programa obrazovanja. Dokaz o uplaćenom osnivačkom ulogu ili garancija poslovne

¹ Prilikom izrade analize korišćene su zakonske regulative koje su na snazi, kao i izmjene i dopune zakonske regulative koje su upućene Skupštini Crne Gore na donošenje

² Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju „Službeni list Republike Crne Gore”, broj 64/02, 31/05 i 49/07 i „Službeni list Crne Gore” broj 45/10, 45/11, 36/13, 39/13, 44/13, 47/17, 59/21, 76/21, 146/21, 3/23 i 84/24

banke aktiviraće se u slučaju da osnivač donese odluku o ukidanju ili prestanku rada ustanove prije završetka obrazovanja polaznika po programu obrazovanja, na zahtjev organa državne uprave nadležnog za poslove budžeta.

Izmjenama i dopunama Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju, kao značajna mjera u unapređenju oblasti obrazovanja odraslih, predloženo je bolje uređivanje finansijske garancije prilikom osnivanja ustanove, a s obzirom na činjenicu da je obezbjeđivanje finansijske garancije velika biznis barijera za većinu osnivača. Ukoliko osnivač donese odluku o ukidanju ili prestanku rada ustanove prije završetka obrazovanja polaznika po programu obrazovanja, prava polaznika zaštićena su ugovorom koji je sklopio prije početka obrazovanja u ustanovi.

ZAKON O STRUČNOM OBRAZOVANJU I ZAKON O GIMNAZIJI

Zakonom o stručnom obrazovanju³ i Zakonom o gimnaziji⁴ definišu se procesi i način prilagođavanja nastave odraslim polaznicima/polaznicama, u cilju sticanja diplom stručne škole/gimnazije.

Primarni ciljevi stručnog obrazovanja, definisani zakonom, su obezbjeđivanje sticanja kvalifikacija učenicima/učenicama i odraslima, koje im omogućavaju ravnopravno učešće na tržištu rada; obezbjeđivanje znanja i sposobnosti neophodnih za život i rad, lična interesovanja, profesionalni razvoj ličnosti i za dalje obrazovanje; obezbjeđivanje uslova za proširivanje znanja u okviru zanimanja i razvijanje svijesti o potrebi cjeloživotnog učenja.

Odrasli mogu sticati kvalifikaciju nivoa obrazovanja koja se potvrđuje diplomom (formalno obrazovanje).

Odraslim polaznicima/polaznicama prilagođava se organizacija obrazovanja radi sticanja diplome stručne škole ili gimnazije, u skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju i Zakonom o gimnaziji. Polaznicima koji su završili određeni obrazovni program, a žele da nastave obrazovanje po drugom obrazovnom programu radi sticanja diplome, priznaju se uspješno završeni predmeti, odnosno moduli koji su zajednički za oba programa, u skladu sa navedenim zakonima.

ZAKON O OBRAZOVANJU ODRASLIH

Zakon o obrazovanju odraslih⁵ u Crnoj Gori reguliše obrazovni sistem koji se odnosi na odrasle osobe, odnosno one koji nisu završili osnovno ili srednje obrazovanje ili žele da unaprijede svoje znanje i vještine kroz različite oblike formalnog i neformalnog obrazovanja. Obrazovanje odraslih čini sastavni dio jedinstvenog obrazovnog sistema Crne Gore, temeljeći se na ključnim andragoškim principima kao što su cjeloživotno učenje, sloboda uključivanja, jednaka dostupnost obrazovanja i izjednačavanje standarda znanja u formalnom i neformalnom obrazovanju.

Odrasle osobe se, prema vlastitom izboru, mogu uključiti u obrazovanje, osposobljavanje ili učenje kako bi unaprijedile svoje znanje, vještine i kompetencije, te stekle odgovarajuće kvalifikacije za uspješniji život, rad i lični razvoj.

Obrazovanje odraslih organizuje se u školama, specijalizovanim ustanovama za obrazovanje odraslih, ustanovama za smještaj i brigu o osobama s invaliditetom, kao i kod drugih licenciranih organizatora obrazovanja. Polaznici se upisuju u programe obrazovanja u skladu sa uslovima definisanim tim programima i propisima, čime stiču status polaznika obrazovanja.

Odrasli se mogu uključiti u obrazovne programe koji nisu finansirani iz javnih prihoda putem ugovora sa organizatorom obrazovanja. Polaznici imaju pravo na stručno i kvalitetno obrazovanje, a međusobna prava i obaveze uređuju se ugovorom.

³ Zakon o stručnom obrazovanju "Službeni list Republike Crne Gore", br. 04/02, 49/07, "Službeni list Crne Gore", br. 45/10, 39/13, 47/17 i 145/21

⁴ Zakon o gimnaziji "Službeni list Republike Crne Gore", br. 64/02, 49/07, "Službeni list Crne Gore", br. 45/10, 39/13 i 145/21

⁵ Zakon o obrazovanju odraslih "Službeni list Crne Gore", br. 20/11 i 47/17

Zaposleni polaznici imaju pravo na odsustvo s posla do sedam dana radi obrazovanja, skraćeno radno vrijeme ili drugačiji raspored rada, zavisno od složenosti programa. Prava i obaveze između zaposlenog polaznika i poslodavca uređuju se ugovorom.

Poslodavac može, za svoje potrebe, radi prilagođavanja tržišnim zahtjevima i promjenama, novim tehnološkim i radnim procesima, organizovati različite oblike osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih. U tom slučaju poslodavac zaposlenom izdaje potvrdu o završenom osposobljavanju i usavršavanju.

Nezaposleni koji se prijave na evidenciju imaju pravo na uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja, koji se organizuju prema potrebama tržišta rada. Programi su fokusirani na sticanje stručnih kvalifikacija i vještina potrebnih za rad, a realizuju se putem javnog poziva Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Zavod finansira ukupne troškove realizacije programa obrazovanja i osposobljavanja lica iz evidencije nezaposlenih.

Predlogom Zakona o obrazovanju odraslih preciznije se definiše sadržaj programa obrazovanja. Takođe, preciznije je definisana mogućnost realizacije pilot programa, tako što ga može realizovati pravno lice koje nema licencu za organizatora obrazovanja odraslih, a nakon završetka programa, organizator sprovođenja pilot programa izdaje uvjerenje o pohađanju pilot programa. U cilju sprečavanja zloupotreba preciznije je definisana interna provjera znanja, vještina i kompetencija, tako što se polazniku/polaznici daje mogućnost da zatraži od organizatora obrazovanja internu provjeru znanja, vještina i kompetencija, čime mu se izdaje uvjerenje koje nema status javne isprave - njim se ne stiče nacionalna stručna kvalifikacija, odnosno njen dio, ključne kompetencije ili mikrokvalifikacije.

Predlog zakona definiše ključne kompetencije, u skladu sa Evropskim okvirom ključnih kompetencija, daje mogućnost da za programe obrazovanja koji se finansiraju iz javnih prihoda, a koji su obuhvaćeni godišnjim planom obrazovanja, odrasli ne učestvuju u troškovima osposobljavanja za prvu kvalifikaciju. Stvaraju se uslovi da lica koja su izabrana u akademsko zvanje na ustanovama visokog obrazovanja mogu dobiti potvrdu o andragoškoj osposobljenosti, što je uslov da budu predavači u ustanovama za obrazovanje odraslih. Uvođenjem mikrokvalifikacija ciljano se pomaže pojedincima u sticanju znanja, vještina i kompetencija koje su im potrebne za lični i profesionalni razvoj. Radi se o kvalifikacijama male kreditne vrijednosti, ali koje treba da omoguće brže sticanje novih znanja, vještina i kompetencija koje su potrebne tržištu rada.

Predlogom zakona prvi put uvodi se termin samoobrazovanje koje predstavlja viši stepen samorazvoja koji se zasniva na posjedovanju sposobnosti i vještina da pojedinac vaninstitucionalno i bez pomoći drugih, potpuno samostalno organizuje proces učenja.

ZAKON O VISOKOM OBRAZOVANJU

U skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju⁶ ustanove mogu realizovati posebne programe usavršavanja u oblasti visokog obrazovanja za potrebe cjeloživotnog učenja radi sticanja stručne kvalifikacije ili dijela stručne kvalifikacije, odnosno druge kvalifikacije, u skladu sa zakonom i posebnim propisima ustanove. Posebni program usavršavanja ne smatra se studijskim programom. Programe akredituje Agencija, osim programa koje su donijeli nadležni organi u skladu sa zakonom, i mogu se realizovati na licenciranim ustanovama, u skladu sa posebnim zakonom. Licu koje završi program usavršavanja, ustanova izdaje ispravu. Provjera znanja, vještina i kompetencija lica koja završe posebne programe vrši se u skladu sa posebnim aktom ustanove.

6 Zakon o visokom obrazovanju "Službeni list Crne Gore", br. 44/14, 52/14, 47/15, 40/16, 42/17, 71/17, 55/18, 3/19, 47/19, 72/19, 74/20, 104/21, 86/22, 86/22-I, 125/23, 33/24 i 88/24

ZAKON O NACIONALNOM OKVIRU KVALIFIKACIJA

Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija⁷ reguliše sistem kvalifikacija u Crnoj Gori i doprinosi razvrstavanju kvalifikacija prema opisima nivoa kroz znanje, vještine i kompetencije. Cilj je povezati i uskladiti različite podsisteme kvalifikacija, čime se poboljšava preglednost, dostupnost, napredovanje i kvalitet kvalifikacija u skladu sa potrebama obrazovanja, tržišta rada i društva u cjelini. Kvalifikacije su podijeljene u osam nivoa, s podnivoima na nivoima I, IV i VII. Svaka kvalifikacija sadrži ishode učenja opisane kroz tri kategorije: znanje, vještine i kompetencije. Izmjenama i dopunama zakona utvrđuju se četiri tipa kvalifikacija: kvalifikacija nivoa obrazovanja, stručna kvalifikacija, druge kvalifikacije i mikrokvalifikacija.

Krediti igraju ključnu ulogu u određivanju obima kvalifikacije. Svakoj kvalifikaciji dodjeljuje se određeni broj kredita na odgovarajućem nivou, a ukupni broj kredita dobija se sabiranjem kredita jedinica koje čine kvalifikaciju. U Crnogorskom sistemu prenosa kredita (CSPK), jedan kredit predstavlja 25 sati učenja. Krediti su prenosivi, a minimalni broj kredita za kvalifikaciju nivoa obrazovanja je 60, što je ekvivalentno jednoj školskoj ili studijskoj godini u formalnom obrazovanju.

ZAKON O NACIONALNIM STRUČNIM KVALIFIKACIJAMA

Cilj izrade Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama⁸ je da omogući pojedincima sticanje nacionalno priznate stručne kvalifikacije provjerom, odnosno vrednovanjem ranije stečenih znanja, provjerom nakon završenog programa obrazovanja ili završetkom dijela ili modula programa, ukoliko se taj dio bazira na standardu zanimanja. Standard zanimanja je povezujući elemenat formalnog obrazovanja i neformalnog i informalnog učenja za kvalifikacije nivoa I-V.

U skladu sa predlogom Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, stručna kvalifikacija stiče se provjerom u skladu sa ispitnim katalogom, potvrđuje se sertifikatom i omogućava uključivanje na tržište rada. Ispitni katalog donosi Nacionalni savjet za obrazovanje i priprema se na osnovu standarda zanimanja, odnosno standarda kvalifikacije.

Standard provjere je definisan ispitnim katalogom koji sadrži: naziv stručne kvalifikacije, uslove koje treba da ispunjava lice koje stiče stručnu kvalifikaciju, sadržaj provjere, nivo zahtjevnosti, način i mjerila provjeravanja, povezanost sa programom formalnog obrazovanja, kreditne tačke, obrazovni profil i nivo obrazovanja članova ispitne komisije, uslove koje treba da ispunjava organizator provjere i druge podatke od značaja za stručnu kvalifikaciju. Provjeru organizuje Ispitni centar.

Stručne kvalifikacije u oblasti visokog obrazovanja bliže se uređuju posebnim propisom, u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju.

Predlogom Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama propisane su ključne kompetencije i mikrokvalifikacije, koje se dokazuju javnom ispravom - potvrdom o stečenoj ključnoj kompetenciji, odnosno mikrokvalifikaciji. Ključnu kompetenciju i mikrokvalifikaciju može steći lice koje ima najmanje 15 godina života. Zahtjev za provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje ključne kompetencije i mikrokvalifikacije podnosi se organizatoru obrazovanja, odnosno ustanovi visokog obrazovanja. Provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje ključne kompetencije i mikrokvalifikacije vrši komisija koju obrazuje organizator obrazovanja.

Komisiju za provjeru znanja za ključnu kompetenciju čine ispitivači licencirani u skladu sa zakonom, dok komisiju za provjeru znanja za mikrokvalifikaciju čine ispitivači koji ispunjavaju uslove u skladu s programom obrazovanja, od kojih dva člana određuje organizator obrazovanja i jednog člana određuje Centar za stručno obrazovanje.

7 Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija "Službeni list Crne Gore", br. 80/10

8 Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama "Službeni list Crne Gore", br. 80/08, 14/09, 80/10, 18/11, 40/11, 40/16 i 56/18

ZAKON O RADU

Zakonom o radu⁹ propisuju se prava i obaveze iz radnog odnosa koje se odnose na dužnost poslodavca da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u toku radnog vremena, ukoliko je u skladu sa potrebama procesa rada i vrstom stručnog osposobljavanja. Takođe, Zakon o radu reguliše stručno osposobljavanje i usavršavanje za rad koje se obavlja u toku radnog vremena, ukoliko se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore. Troškovi stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

ZAKON O POSREDOVANJU PRI ZAPOSŁJAVANJU I PRAVIMA ZA VRIJEME NEZAPOSLENOSTI

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih za vrijeme nezaposlenosti je definisano Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti¹⁰. S tim u vezi, obrazovanje i osposobljavanje odraslih podrazumijeva pružanje mogućnosti, kroz programe obrazovanja i osposobljavanja, za sticanje prve kvalifikacije, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, specijalizaciju, sticanje ključnih vještina; osposobljavanje za sticanje znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta kod poslodavca; osposobljavanje za sticanje znanja, vještina i kompetencija za osiguravanje radnog iskustva za samostalno obavljanje poslova na određenom nivou obrazovanja i druge vidove osposobljavanja radi povećanja zapošljavanja, odnosno zadržavanja zaposlenosti u uslovima ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena kod poslodavca.

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih može se sprovoditi kod organizatora obrazovanja ili poslodavca, u skladu sa potrebama poslodavca i tržišta rada.

Mjere aktivne politike zapošljavanja u skladu sa ovim zakonom uključuju obrazovanje i osposobljavanje odraslih kroz programe koje donosi organ upravljanja Zavoda. Cilj je uključivanje odraslih u programe obrazovanja i osposobljavanja. Zavod priprema i vrši izbor polaznika programa, bira organizatore obrazovanja ili poslodavce kod kojih se programi realizuju, upućuje polaznike u programe, prati i vrednuje njihov napredak, te finansira ili sufinansira ove programe.

PRAVILNIK O BLIŽIM USLOVIMA ZA OSNIVANJE USTANOVA U OBLASTI OBRAZOVANJA I VASPITANJA "

Organizator obrazovanja odraslih koji izvodi javno važeće programe osnovog, stručnog i gimnazijskog obrazovanja za odrasle (programi formalnog obrazovanja) mora da ispunjava uslove u pogledu prostora u skladu sa odredbama Pravilnika o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja kojima se regulišu te oblasti obrazovanja, ukoliko nije na drugačiji način propisano prilagođenim programom obrazovanja odraslih. Za druge javno važeće programe obrazovanja odraslih i programe koji se finansiraju iz javnih prihoda (programi neformalnog obrazovanja), organizator obrazovanja odraslih mora, pored uslova propisanih tim programima, da obezbijedi učionicu, prostoriju za pripremu nastavnika/nastavnica i, po pravilu, prostoriju za rad koordinatora obrazovanja, prostor za upravu i administraciju, sanitarne prostorije - posebno za nastavnike/nastavnice i posebno za polaznike/polaznice, po pravilu, odvojene po polu i drugo. Prostorije u kojima se izvodi program obrazovanja treba da imaju odgovarajuće osvetljenje, grijanje, tehničku i upotrebnu dozvolu za instalacije i opremu, u skladu sa posebnim propisima. se finansiraju iz javnih prihoda (programi neformalnog obrazovanja), organizator obrazovanja odraslih mora, pored uslova propisanih tim programima, da obezbijedi učionicu, prostoriju za

⁹ Zakon o radu „Službeni list Crne Gore”, br. 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 i 86/24

¹⁰ Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti „Službeni list Crne Gore”, br. 24/19

¹¹ Pravilnik o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja „Službeni list Republike Crne Gore”, br. 40/06

pripremu nastavnika/nastavnica i, po pravilu, prostoriju za rad koordinatora obrazovanja, prostor za upravu i administraciju, sanitarne prostorije - posebno za nastavnike/nastavnice i posebno za polaznike/polaznice, po pravilu, odvojene po polu i drugo. Prostorije u kojima se izvodi program obrazovanja treba da imaju odgovarajuće osvetljenje, grijanje, tehničku i upotrebnu dozvolu za instalacije i opremu, u skladu sa posebnim propisima.

STRATEGIJA REFORME OBRAZOVANJA ZA PERIOD 2025 - 2035. GODINE

Strategija obrazovanja odraslih za period 2015-2025. nije bila adekvatno praćena kroz redovno izveštavanje o realizovanim aktivnostima. Novom Strategijom reforme obrazovanja za period 2025-2035. godine, koja se nalazi u završnoj fazi izrade i čije se usvajanje očekuje u I kvartalu tekuće godine, planiraju se ciljevi za obrazovanje odraslih koje bi trebalo ostvariti u narednom periodu. U svrhu unapređenja obrazovanja odraslih, Akcioni plan za 2025/2026. predviđa niz konkretnih koraka kako bi se osiguralo kontinuirano praćenje i izvještavanje o napretku u ovoj oblasti.

U okviru Operativnog cilja 1.1, koji se bavi poboljšanjem pristupa obrazovanju i usklađivanjem rezultata sa ciljevima održivog razvoja i postignućima država članica EU, od izuzetne je važnosti istaći mjeru 1.1.4, koja podrazumijeva povećanje učešća odraslih u cjeloživotnom učenju i ključna je za stvaranje društva koje kontinuirano unapređuje svoje znanje i vještine. Kroz ovu mjeru, osigurava se da odrasli imaju pristup programima obrazovanja koji su relevantni za tržište rada i omogućavaju im prilagođavanje promjenjivim ekonomskim uslovima i ličnim planovima profesionalnog razvoja.

Osnaživanje odraslih kroz cjeloživotno učenje ne samo da doprinosi njihovom ličnom i profesionalnom razvoju, već i jača ukupnu konkurentnost i otpornost društva. Strategijom se planira niz ključnih aktivnosti:

- bolje promovisanje cjeloživotnog učenja - podsticanje kulture cjeloživotnog učenja pružanjem kontinuiranih obrazovnih mogućnosti za mlade ljude, uključujući radionice za razvoj vještina i onlajn kurseve koji odgovaraju njihovim različitim potrebama i interesovanjima,
- bolja dostupnost podataka i snažnije uvezivanje sa Zavodom za zapošljavanje, u cilju praćenja potreba tržišta rada i praćenja daljeg obrazovnog i karijernog puta (bivših) učenika/učenica, odnosno polaznika/polaznica, partnerstva sa poslodavcima i mapiranje vještina prema potrebama tržišta rada,
- obezbjeđivanje profesionalnog osposobljavanja, bez obzira na godine, unutar samog sistema (fleksibilnost programa obrazovanja i njihova bolja dostupnost).

STRATEGIJA KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA ZA PERIOD 2025 – 2030. GODINE

Kroz karijerno savjetovanje, odrasli polaznici mogu bolje definisati svoje ciljeve i planirati obrazovanje prema potrebama tržišta rada i ličnim ambicijama. Savjetovanje pomaže u motivisanju polaznika/polaznica, pružajući im jasnu viziju o mogućnostima napredovanja i karijernog razvoja. Polaznici/Polaznice dobijaju podršku u donošenju odluka o izboru programa obrazovanja, karijernih puteva i mogućnostima zapošljavanja. Savjetnici/Savjetnice pomažu polaznicima/polaznicama u izgradnji mreže kontakata i povezivanju s potencijalnim poslodavcima.

U kontekstu karijernog vođenja i savjetovanja, trenutno se radi na izradi Strategije karijernog vođenja i savjetovanja za period 2025-2030. godine, zajedno sa Akcionim planom za 2025-2026, čije donošenje je planirano u III kvartalu tekuće godine.

Novi pristup podrazumijeva osnivanje Nacionalnog karijernog centra, što će omogućiti bolju koordinaciju, jasniju metodologiju i jaču povezanost sa sistemom zapošljavanja u Crnoj Gori.

Ovaj centar će igrati ključnu ulogu u unapređenju karijernog vođenja i savjetovanja, kako bi se osiguralo da svi građani imaju pristup relevantnim informacijama i resursima za planiranje i razvoj svoje karijere.

Do 2027. godine planirane su obuke za oko 800 savjetnika/savjetnica za karijerno vođenje u osnovnim i srednjim školama i na univerzitetima, uz izradu mehanizma praćenja karijernog puta učenika/učenica, studenata/studentkinja i odraslih.

Osnivanjem Nacionalnog karijernog centra, poboljšaće se rad postojećih školskih karijernih timova i karijernih centara na visokoobrazovnim ustanovama.

REFORMSKA AGENDA CRNE GORE 2024-2027.

U svjetlu trenutnih izazova i situacije u vezi sa ekonomskim razvojem, kao i potrebe za ubrzanjem ključnih reformi u procesu pristupanja Evropskoj uniji, Crna Gora ima za cilj da iskoristi podsticaje EU dostupne kroz instrument za reformu i rast za Zapadni Balkan. Ovo će omogućiti sprovođenje ključnih reformskih mjera u strateškim oblastima, ubrzavajući ekonomski rast i postizanje konvergencije sa zemljama EU.

Vlada Crne Gore identifikovala je i definisala reformske mjere u četiri ključne oblasti politika. Jedna od ovih reformi odnosi se na rješavanje neusklađenosti na tržištu rada putem cjeloživotnog učenja i povećanja zapošljivosti diplomaca kroz praktičan rad, uključujući poslove u zelenoj i digitalnoj ekonomiji.

S obzirom na trenutne izazove u vezi sa ekonomskim razvojem, kao i na potrebu za ubrzanjem ključnih reformi u procesu pristupanja Evropskoj uniji, Crna Gora planira sprovođenje reforme kroz usavršavanje i prekvalifikaciju radne snage. Cilj je da najmanje 7% odraslih uzrasta 25-64 godine (od čega je približno 50% žena) učestvuje u pomenutim vidovima obrazovanja u vremenskom okviru od 12 mjeseci.

Da bi postala dio jedinstvenog tržišta znanja i vještina EU, Crna Gora treba da razvije mjere prekvalifikacije i usklađivanja sa tržištem rada, pri čemu će se posebna pažnja posvetiti dvostrukoj tranziciji. Sprovođenjem aktivnosti u okviru ovog koraka stvoriće se uslovi za razvoj radne snage sa znanjem i vještinama potrebnim za obavljanje poslova koji se oslanjaju na zelenu i digitalnu ekonomiju. Na taj način će se poboljšati kvalitet i relevantnost programa obrazovanja odraslih, čime će se povećati učešće odraslog stanovništva u cjeloživotnom učenju.

Na osnovu analize sistema obrazovanja odraslih i usklađenosti obrazovne ponude sa potrebama za znanjima i vještinama, planirana je izrada i revizija programa obrazovanja odraslih u sektorima koji uključuju zelenu i digitalnu ekonomiju, kao i drugim sektorima, u skladu sa potrebama tržišta rada. Cilj je revidirati najmanje 30 programa obrazovanja odraslih za kojima se pokazala najveća potreba na tržištu rada, te razviti najmanje 10 programa obrazovanja odraslih koji promovišu poslove u zelenoj i digitalnoj ekonomiji. Podrška će biti pružena ustanovama za obrazovanje odraslih kako bi se povezale s privredom i poslodavcima. Takođe, biće omogućeno sticanje nacionalnih stručnih kvalifikacija u saradnji sa Ispitnim centrom.

Kampanje koje podstiču učenje odraslih biće fokusirane na zelenu i digitalnu ekonomiju, uzimajući u obzir mjere iz Nacionalne strategije održivog razvoja, Nacionalnog programa zaštite životne sredine, lokalnih planova zaštite životne sredine, strategija, planova i programa koji se donose ili su doneseni prema posebnim propisima u pojedinim oblastima zaštite životne sredine.

Za realizaciju ovih aktivnosti odgovorno je Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija u partnerstvu sa Centrom za stručno obrazovanje i Ispitnim centrom. Aktivnosti će se sprovoditi u periodu od 2025. do 2027. godine. Potencijalni rizik je nedovoljna zainteresovanost odraslih za učešće u programima obuke, što će biti poseban fokus kroz snažnu promociju obrazovanja i učenja odraslih.

PLAN OBRAZOVANJA ODRASLIH

Neophodnost donošenja Plana obrazovanja odraslih, čiji je osnovni cilj utvrđivanje javnog interesa u ovoj oblasti, definisana je odredbama člana 31 Zakona o obrazovanju odraslih. U skladu sa odredbama ovog člana Plan obrazovanja odraslih donosi Vlada na predlog Ministarstva.

Odredbama člana 32 navedenog Zakona precizirano je da se Planom obrazovanja odraslih:

1. Utvrđuju prioritetne obrazovne oblasti obrazovanja odraslih,
2. Određuju infrastrukturne djelatnosti potrebne za izvođenje obrazovanja odraslih,
3. Određuje okvirni obim sredstava koja su potrebna za njegovu realizaciju, nadležne organe državne uprave koji su odgovorni za sprovođenje Plana obrazovanja,
4. Određuju programi obrazovanja i dinamika njihovog ostvarivanja.

Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija priprema Plan obrazovanja odraslih za period 2025-2029. godine, koji predstavlja dalju operacionalizaciju i konkretizaciju ciljeva navedenih u okviru Strategije za reformu obrazovanja (2025-2035), a u skladu sa Predlogom novog Zakona o obrazovanju odraslih.

Planom se predviđa realizacija aktivnosti koje doprinose ostvarivanju postavljenih EU ciljeva u oblasti obrazovanja odraslih.

Misija Plana obrazovanja odraslih u Crnoj Gori je da obezbijedi sveobuhvatan i inkluzivan okvir za obrazovanje koje će osnažiti odrasle da steknu relevantne vještine i znanja, unaprijede svoju konkurentnost na tržištu rada i postanu aktivni i odgovorni članovi društva. Kroz identifikaciju prioritetnih obrazovnih oblasti, infrastrukturne potrebe i razvoj prilagođenih programa, omogućiće se dostupno, kvalitetno i inovativno obrazovanje koje je u skladu sa potrebama kako pojedinaca, tako i cjelokupne zajednice.

Vizija Plana obrazovanja odraslih u Crnoj Gori je društvo koje vrednuje i podržava cjeloživotno učenje, gdje svaki pojedinac ima pristup obrazovanju koje je prilagođeno njegovim potrebama, interesovanjima i tržištu rada. Potencijal svakog građanina se prepoznaje i razvija, čime se doprinosi ekonomskom i socijalnom napretku Crne Gore. Plan teži stvaranju fleksibilnog i dinamičnog obrazovnog okvira koji će osnažiti pojedince da postignu svoje profesionalne i lične ciljeve, doprinoseći time održivom razvoju Crne Gore.

Ključni elementi Plana obrazovanja odraslih su:

- **pristupačnost i inkluzivnost**, što podrazumijeva sveobuhvatan pristup obrazovanju za odrasle, uključujući i ranjive grupe,
- **kvalitet i relevantnost**, odnosno fokus na kvalitet obrazovanja u skladu s potrebama pojedinca i tržišta rada,
- **cjeloživotno učenje**, kroz promociju kulture kontinuiranog učenja kao osnovnog principa razvoja,
- **razvoj Crne Gore**, jer je obrazovanje osnovno sredstvo za jačanje društva i doprinos ekonomskom i socijalnom prosperitetu,
- **fleksibilnost**, koja se ogleda u prilagodljivosti programa obrazovanja različitim potrebama i interesima pojedinaca.

Kao što je ranije istaknuto, Strateškim ciljem 1 - Strategije za reformu obrazovanja, koji se odnosi na pružanje visokokvalitetnog, dostupnog i pravičnog obrazovanja koje podstiče cjelovit razvoj, definisan je poseban operativni cilj koji targetira povećanje učešća odraslih u cjeloživotnom učenju i bolju regulaciju obrazovanja odraslih. Ovaj operativni cilj predstavlja osnov za utvrđivanje prioritetnih oblasti djelovanja Planom obrazovanja odraslih (2025-2029.) i to:

1. Unapređenje kvaliteta programa obrazovanja,
2. Povećanje učešća odraslih u cjeloživotnom učenju kroz unapređenje dostupnosti obrazovne ponude,
3. Promovisanje cjeloživotnog učenja,
4. Obezbjedjivanje kvaliteta i praćenje rada organizatora obrazovanja odraslih,
5. Stvaranje uslova za uključivanje Crne Gore u PIAAC istraživanje.

ANALIZA VALIDACIJE NEFORMALNOG I INFORMALNOG UČENJA

U februaru 2025. godine, Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija pripremilo je i objavilo Analizu validacije neformalnog i informalnog učenja¹². Analiza je predstavila stanje validacije neformalnog i informalnog učenja u Crnoj Gori, identifikovala izazove i ponudila preporuke za unapređenje. Kroz istraživanje regionalnih i evropskih praksi, analizirane su mogućnosti za uspostavljanje procedura značajnih za crnogorski obrazovni sistem i tržište rada. Neke od preporuka koje su proistekle iz ove Analize su poboljšanje kvaliteta i prilagodljivosti programa obrazovanja kako bi se što bolje zadovoljile potrebe tržišta rada, sa posebnim naglaskom na proces digitalizacije i obrazovanja za IT i zelene vještine.

Akcionim planom za 2025. godinu predviđene su aktivnosti i indikatori za unapređenje validacije neformalnog i informalnog učenja. Planirano je revidiranje postojećih programa obrazovanja odraslih i ispitnih kataloga, kao i izrada novih. Akcionim planom predviđena je realizacija promotivnih kampanja i događaja za afirmaciju koncepta cjeloživotnog učenja.

NADLEŽNE INSTITUCIJE I RADNA TIJELA

MINISTARSTVO PROSVJETE, NAUKE I INOVACIJA

Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija ima ključnu ulogu u obrazovanju odraslih jer ono odgovara za razvoj, primjenu i nadzor nad obrazovnim politikama.

Ministarstvo kreira strategije i politike koje osiguravaju da obrazovanje odraslih bude dostupno svim građanima, bez obzira na njihovu starosnu kategoriju, socio-ekonomski status ili obrazovni nivo. Ministarstvo je nadležno za izradu i primjenu zakonskog okvira koji reguliše obrazovanje odraslih, promovisanje i podršku cjeloživotnom učenju kroz programe, projekte i inicijative, te saradnju sa različitim organizacijama koje pružaju obrazovanje odraslih. Takođe, ministarstvo obezbeđuje finansijska sredstva i resurse za podršku osnovnom obrazovanju odraslih. Ministarstvo obavlja poslove koji se odnose na uspostavljanje i razvoj obrazovno-vaspitnog sistema, kao i organizaciju rada obrazovno-vaspitnih ustanova podržavajući ostvarivost koncepta cjeloživotnog učenja.

Ministarstvo je u postojećoj organizacionoj formi osnovano 2023. godine, nakon izbora 44. Vlade Crne Gore, u oktobru 2023. Organizacionom strukturom Ministarstva, prvi put je visoko prepoznat značaj obrazovanja i učenja odraslih, te je, shodno tome, osnovan Direktorat za cjeloživotno učenje. U okviru direktorata osnovane su dvije direkcije i to Direkcija za obrazovanje odraslih i Direkcija za Nacionalni okvir kvalifikacija. U Direktoratu se vrše poslovi:

- planiranja, praćenja i analiziranja stanja u oblasti obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja,
- učešća u predlaganju mjera unapređenja stanja u oblasti obrazovanja odraslih,
- praćenja propisa iz ove oblasti i njihovo sprovođenje,
- pripreme sistemskih i metodoloških dokumenata iz oblasti obrazovanja odraslih,

¹² Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, 2025. godina Analiza validacije neformalnog i informalnog učenja

- pripreme strategije iz ove oblasti,
- pripreme i izrade izvještaja, istraživanja, elaborata, analitičkih i stručnih predloga za izradu sistemskih akata iz ovih oblasti,
- saradnje sa zaštitnikom ljudskih prava i sloboda,
- pripreme i davanja mišljenja u vezi sa obraćanjima stranaka, organa i tijela u vezi sa pitanjima iz djelokruga rada direktorata,
- izrade predloga normativa i standarda,
- učešća u planiranju potrebnih sredstava u budžetu po pojedinim aktivnostima.

Svoje aktivnosti direktorat usmjerava na nekoliko prioriteta koji se prije svega odnose na tijesnu saradnju sa institucijama obrazovnog sistema poput Centra za stručno obrazovanje, Ispitnog centra i Zavoda za školstvo. Ova saradnja neophodna je kako bi se ostvarila vizija razvoja sistema obrazovanja odraslih u Crnoj Gori kao jednako vrijednog dijela jedinstvenog obrazovnog sistema, koji doprinosi sveukupnom snaženju crnogorskog društva i njegovog razvoja u svim sferama.

Direktorat za cjeloživotno učenje bazira svoj rad usmjeren na razvoj sistema obrazovanja i učenja odraslih u Crnoj Gori na nekoliko ključnih načela koje su i osnov za sprovođenje njegovih budućih aktivnosti:

- osiguranje kvaliteta kojim će se doprinijeti većoj vidljivosti obrazovanja i osposobljavanja odraslih, sa ciljem jačanja povjerenja u sistem i cjeloživotno učenje,
- uspostavljanje snažnije sinergijske veze među ustanovama socijalnog partnerstva kojom će se osigurati uključenost svih stejkholdera u ciklus istraživanja, planiranja, organizacije, izvođenja, monitoringa i evaluacije obrazovanja odraslih,
- inkluzivnost kojom će se isticati uloga obrazovanja i osposobljavanja odraslih u smanjivanju rizika socijalne isključenosti ranjivih grupa i lica sa niskim vještinama,
- kreiranje obrazovne politike u kojoj je vidljiva evropska dimenzija u pogledu inovacija i praksi u primjeni koncepta cjeloživotnog učenja.

U okviru svog djelovanja Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija nastoji da planira i sprovodi postupne i sistemske promjene u obrazovanju odraslih, težeći da se kvalitativnim promjenama osigura poboljšanje postojećeg sistema i postignu najbolji mogući rezultati. Sistematskim djelovanjem će se doprinijeti ostvarivanju visokokvalitetnog i dostupnog obrazovanja i osposobljavanja odraslih koje polaznici/polaznice prepoznaju kao privlačnu opciju koja im pruža sticanje znanja i vještina konkurentnih na tržištu rada i tržištu znanja.

CENTAR ZA STRUČNO OBRAZOVANJE

Centar za stručno obrazovanje osnovan je sa ciljem obavljanja razvojnih, savjetodavnih, istraživačkih, stručnih poslova i utvrđivanja i obezbjeđivanja kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada iz oblasti stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih. Takođe, Centar za stručno obrazovanje učestvuje u promociji cjeloživotnog učenja kroz saradnju i uključivanje ključnih činilaca socijalnog dijaloga, predstavnika/predstavnica poslodavaca, sindikata, državnih institucija i nevladinih organizacija.

Centar razvija programe koji omogućavaju odraslim osobama sticanje novih vještina, kao i nadogradnju postojećih, čime se poboljšava njihova zapošljivost.

Jedna od organizacionih jedinica Centra je i Odjeljenje za obrazovanje odraslih i cjeloživotno učenje. Odjeljenje se bavi izradom programa obrazovanja koji vode sticanju stručnih kvalifikacija i drugih programa neformalnog obrazovanja; prilagođavanjem programa obrazovanja odraslih različitim ciljnim grupama; praćenjem realizacije programa obrazovanja u obrazovnim ustanovama obrazovanja odraslih; praćenjem stanja i razvoja sistema obrazovanja odraslih i programa u

razvijenim zemljama; predlaganjem mjera i aktivnosti u cilju unapređenja oblasti obrazovanja odraslih kroz uvođenje novih tehnologija/modela učenja i modernizaciju programa; promocijom cjeloživotnog učenja i različitih oblika obrazovanja i učenja odraslih; pružanjem savjetodavnih usluga institucijama socijalnog partnerstva, organizatorima obrazovanja odraslih, predlaganjem različitih oblika stručnog usavršavanja nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih; davanjem mišljenja o uvođenju pilot programa obrazovanja odraslih i praćenjem njihove realizacije.

ISPITNI CENTAR CRNE GORE

Ispitni centar sprovodi Program osposobljavanja za ispitivača u postupku sticanja nacionalnih stručnih kvalifikacija, prema Pravilniku o Programu osposobljavanja za ispitivača¹³. Kandidati i kandidatkinje zainteresovani za ovaj program obuke mogu se prijaviti na osnovu javnog poziva koji se objavljuje u jednom dnevnom listu i na sajtu Ispitnog centra. Uz prijavu, svaki kandidat/kandidatkinja mora priložiti dokaz da ispunjava uslove za uključivanje u program. Osoba koja se uključuje u Program osposobljavanja za licenciranog ispitivača treba da ima odgovarajući obrazovni profil i nivo obrazovanja propisan ispitnim katalogom za određenu stručnu kvalifikaciju, kao i najmanje pet godina radnog iskustva na odgovarajućim poslovima u području rada istog ili višeg nivoa zahtjevnosti od zanimanja za koje se stiče stručna kvalifikacija.

Nakon završene obuke i upoznavanja sa sadržajem programa osposobljavanja, vrši se provjera znanja kandidata/kandidatkinja za ispitivače. Ova provjera obuhvata dva dijela - pisanu provjeru i praktični dio. Pisanim putem provjerava se obim poznavanja Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, kao i poznavanje instrumenata i načina neposredne provjere. Praktični dio provjere uključuje vrednovanje portfolija uz korišćenje odgovarajuće dokumentacije (obrazaca), izbor i pripremu zadataka za provjeru, kao i izbor simuliranih radnih situacija i neposrednu provjeru znanja, vještina i kompetencija iz ispitnog kataloga za određenu stručnu kvalifikaciju.

Kandidatu/Kandidatkinji za ispitivača koji/koja je sa uspjehom završio/završila Program osposobljavanja za ispitivača, izdaje se potvrda o uspješno završenom Programu, koja je osnov za dobijanje licence za ispitivača od nadležnog ministarstva. Takođe, Ispitni centar može da uvaži relevantne dokaze o poznavanju pojedinih dijelova programa osposobljavanja, a što se uređuje posebnim uputstvom Ispitnog centra. Dokazi o tome sakupljaju se u portfoliju kandidata/kandidatkinja za ispitivača o njegovim/njenim formalno i neformalno stečenim znanjima.

Kandidat/Kandidatkinja može steći više licenci za ispitivača za različite stručne kvalifikacije u svom području rada. Ako je osoba već završila program osposobljavanja za ispitivača za jednu stručnu kvalifikaciju i stekla licencu za tu kvalifikaciju, završava samo onaj dio programa osposobljavanja koji se odnosi na konkretnu stručnu kvalifikaciju.

U skladu sa Predlogom Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje stručne kvalifikacije vrši ispitna komisija koju obrazuje Ispitni centar od licenciranih ispitivača sa liste ispitivača. Kandidatu/Kandidatkinji koji je uspješno završio ispit za sticanje stručne kvalifikacije, Ispitni centar izdaje sertifikat.

U 2024. godini Ispitni centar uputio je Ministarstvu prosvjete, nauke i inovacija 148 predloga za izdavanje licence za rad ispitivača. Takođe, Ispitni centar objavio je javne pozive za ispitivača u postupku sticanja nacionalnih stručnih kvalifikacija za 49 kvalifikacija iz sektora: ekonomija i pravo, zdravstvo i socijalna zaštita, usluge, inženjerstvo, proizvodne tehnologije (mašinstvo i obrada metala, elektrotehnika i automatizacija i dr.), građevinarstvo i uređenje prostora, poljoprivreda, prehrana i veterina i turizam, trgovina i ugostiteljstvo.

Ispitni centar kontinuirano radi na unapređenju metodologije testiranja u obrazovanju odraslih i prati međunarodna dostignuća i inovacije u oblasti neformalnog i informalnog učenja. Takođe,

¹³ Pravilnik o Programu osposobljavanja za ispitivača "Službeni list Crne Gore", br. 56/10

predstavnicima Ispitnog centra prisustvuju ispitima za sticanje stručnih kvalifikacija kako bi se osigurao kvalitet i regularnost sprovođenja ispita.

U okviru organizacione jedinice Sektor za razvoj i sprovođenje ispita u Ispitnom centru, sistematizovano je radno mjesto koordinatora za cjeloživotno učenje, čiji je opis posla rad na razvijanju procedura za sticanje nacionalnih stručnih kvalifikacija i organizaciju drugih ispita; praćenje međunarodnih dostignuća iz ove oblasti i rad na razvijanju metodologije testiranja, kao i praćenje međunarodnih testiranja u oblasti obrazovanja odraslih; učestvovanje u izradi ispitnih materijala; izrada uputstva o proceduri; izrada plana rada (aktivnosti, rokovi, nosioci posla); koordinacija obuka ispitivača i predlaganje izdavanja licence ispitivačima; praćenje aktivnosti u nadležnosti Centra za stručno obrazovanje u razvijanju stručnih kvalifikacija i predlaganje raspisivanja javnih poziva za nedostajuće ispitivače za stručne kvalifikacije; vođenje registra licenciranih ispitivača; predlaganje licenciranih ispitivača za sastav ispitne komisije; predlaganje mjera za razvijanje procedura za priznavanje i vrednovanje neformalnog učenja, kao i priznavanje prethodno stečenog znanja.

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Zavod za zapošljavanje Crne Gore predstavlja centralnu instituciju na tržištu rada sa osnovnim ciljem pružanja pomoći nezaposlenim licima, kako bi se što brže i efikasnije uključili na tržište rada. Kroz mjere aktivne politike zapošljavanja, Zavod informiše o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, pruža profesionalnu orijentaciju, podršku samozapošljavanju, obrazovanju i osposobljavanju odraslih, pruža profesionalnu rehabilitaciju i pripremu za sezonsko zapošljavanje. Sve usluge koje Zavod nudi su javne, dostupne pod istim uslovima i potpuno besplatne. Djelatnosti Zavoda obavljaju se u okviru centralne službe i područnih jedinica koje uključuju biro rada za svaku opštinu u državi.

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga Crne Gore igra važnu ulogu u obrazovanju odraslih kroz različite programe i inicijative. Oni su uključeni u kreiranje i sprovođenje zakona i propisa koji regulišu obrazovanje odraslih, u saradnji sa Ministarstvom prosvjete, nauke i inovacija. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga organizuje i finansira obuke i prekvalifikacije za nezaposlene, kako bi im omogućilo da steknu nove vještine i lakše pronađu zaposlenje. Zakonom o obrazovanju odraslih definisano je da programe obrazovanja za osposobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, specijalizaciju i stručno usavršavanje donosi organ državne uprave nadležan za poslove rada, na predlog nadležnog savjeta, u skladu sa posebnim propisom. Takođe, Ministarstvo tijesno sarađuje sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore u realizaciji programa obrazovanja za odrasle, uključujući kurseve i radionice za nezaposlene osobe. Ministarstvo učestvuje u promociji koncepta cjeloživotnog učenja i podržava inicijative koje omogućavaju kontinuirano obrazovanje i usavršavanje odraslih.

Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija propisano je da Savjet za kvalifikacije osnovan radi unapređivanja sistema kvalifikacija, odobravanja i svrstavanja kvalifikacija u Okvir kvalifikacija, između ostalih, čini i predstavnik/predstavnicu organa državne uprave nadležnog za poslove rada, tako da je Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga uključeno u rad ovog tijela.

SAVJET ZA KVALIFIKACIJE

Radi unapređivanja sistema kvalifikacija, odobravanja i svrstavanja kvalifikacija u Okvir kvalifikacija, Vlada Crne Gore osniva Savjet za kvalifikacije.

Savjet za kvalifikacije donio je: Smjernice o radu sektorskih komisija, Smjernice za razvoj kvalifikacija (nivoi I-V), Metodologiju dodjeljivanja koda kvalifikaciji i Metodologiju svrstavanja kvalifikacija u Nacionalni okvir kvalifikacija. Takođe, Nacionalni savjet za obrazovanje donio je u martu 2012. godine Metodologiju za modularizaciju i kreditno vrednovanje obrazovnih programa u stručnom obrazovanju. Donošenjem ovih dokumenata stvoreni su uslovi za razvijanje kvalifikacija u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija.

Inicijativu za razvijanje kvalifikacije od I do V nivoa može da podnese sektorska komisija, Centar za stručno obrazovanje, odnosno Zavod za školstvo. Inicijativa za kvalifikaciju koja se priprema na osnovu standarda zanimanja sadrži obrazloženje sa nazivom kvalifikacije, nivoom kvalifikacije, tipom kvalifikacije, nazivom jednog ili više standarda zanimanja, ključnim poslovima i grupama poslova, ocjenom potreba na tržištu rada i potreba društva, međunarodnu uporedivost i sl. Inicijativa za pripremu obrazovnog ili drugog standarda, sadrži obrazloženje sa nazivom tog standarda, kompetencijama, ocjenu potreba na tržištu rada i potreba društva, međunarodnu uporedivost i sl. Inicijativu za razvijanje kvalifikacije može da podnese i univerzitet, druga visokoškolska ustanova, škola i drugo pravno lice preko Centra za stručno obrazovanje ili Zavoda za školstvo.

Centar za stručno obrazovanje, odnosno Zavod za školstvo, određuje kojem sektoru pripada kvalifikacija. U slučaju kada se ne može utvrditi kojem sektoru pripada kvalifikacija, odluku o tome donosi Savjet za kvalifikacije. Inicijativu Centra za stručno obrazovanje, odnosno Zavoda za školstvo, Savjet može da prihvati, zatraži njenu dopunu ili da je odbije. U slučaju odbijanja inicijative, Savjet izvještava podnosioca inicijative o razlozima odbijanja, pisanim putem.

Inicijativu za razvijanje kvalifikacije od VI do VIII nivoa može da podnese ustanova visokog obrazovanja ili drugo pravno lice, preko ustanove visokog obrazovanja, sektorskoj komisiji. Prihvaćenu inicijativu za razvijanje kvalifikacije od strane odgovarajuće komisije, Savjet za kvalifikacije utvrđuje kao predlog razvijanja kvalifikacije. Inicijativa sadrži obrazloženje sa sadržajem kvalifikacije, odnosno ishodima učenja, ocjenom potreba na tržištu rada i potreba društva, međunarodnom uporedivosti i sl.

Savjet za kvalifikacije prihvaćeni predlog dostavlja nadležnoj ustanovi visokog obrazovanja na razvijanje kvalifikacije. Razvijanje kvalifikacije vrši se pripremanjem studijskog programa, dijela programa, programa jednog ili više modula i izradom standarda kvalifikacije, u skladu sa aktom ustanove visokog obrazovanja. Program za sticanje kvalifikacije ustanova visokog obrazovanja dostavlja Agenciji za kontrolu i obezbjeđenje kvaliteta visokog obrazovanja na akreditaciju. Na osnovu akreditovanog programa, ustanova visokog obrazovanja priprema standard kvalifikacije, u skladu sa odredbama Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija. Ustanova visokog obrazovanja pripremljeni standard kvalifikacije dostavlja Savjetu za kvalifikacije na potvrđivanje i svrstavanje u Nacionalni okvir kvalifikacija.

Savjet za kvalifikacije usvaja standard kvalifikacije, svrstavajući ga u odgovarajući okvir kvalifikacija za sektor i dodjeljujući mu kod. Kvalifikacija se određuje kodom kvalifikacije koji ima jedanaest karaktera i koji upućuje na sektor, podsektor, oblast, podoblast, odnosno kvalifikaciju, tip i nivo kvalifikacije. Na taj način kvalifikacija za koju je standard kvalifikacije urađen postaje dio Nacionalnog okvira kvalifikacija.

U 2024. godini Savjet za kvalifikacije usvojio je osam standarda zanimanja i 20 standarda kvalifikacija.

SEKTORSKE KOMISIJE

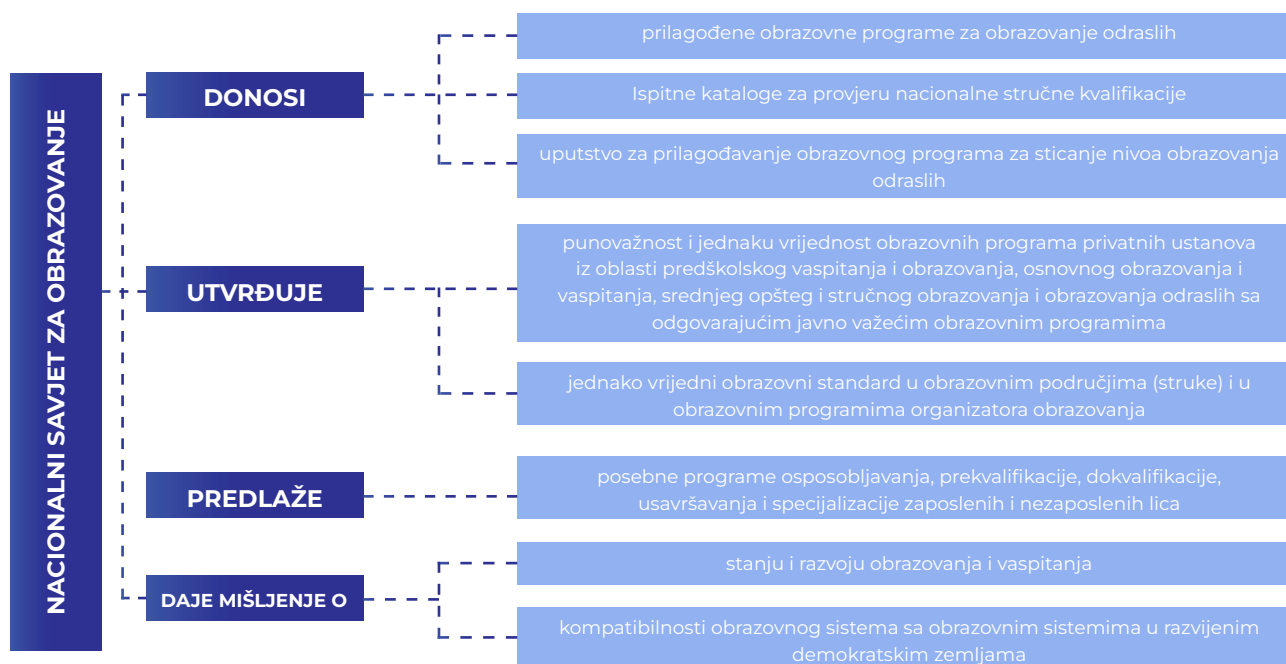
Sektorske komisije osniva Savjet za kvalifikacije, u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija. Sektorske komisije su stalna radna tijela Savjeta za kvalifikacije. Sektorske komisije se bave: identifikovanjem zahtjeva tržišta rada kroz sagledavanje postojećih sektorskih razvojnih strategija, drugih strateških dokumenata, kao i istraživanja tržišta rada; davanjem preporuka u vezi sa dodatnim istraživanjem, potrebnim za preciznije predviđanje zahtjeva tržišta rada, pojedinca i društva u pojedinim sektorima; identifikovanjem postojećih zanimanja, standarda zanimanja i kvalifikacija, kao i budućih potreba za kvalifikacijama, u skladu sa načelima Nacionalnog okvira kvalifikacija; identifikovanjem vještina koje nedostaju tržištu rada; određivanjem prioriteta za izmjenu ili osavremenjavanje (revidiranje) postojećih standarda zanimanja, kvalifikacija i/ili dijelova kvalifikacija, u skladu sa tehnološkim ili promjenama na tržištu rada, kao i zahtjevima Nacionalnog okvira kvalifikacija; određivanjem prioriteta za razvoj novih kvalifikacija, kao i odgovarajućih standarda zanimanja i ispitnih kataloga; pripremanjem predloga prioriteta za razvoj novih kvalifikacija za Savjet za kvalifikacije; pripremanjem opisa kvalifikacija u skladu sa utvrđenim prioritetima; izradom pregleda revidiranih i novih kvalifikacija imajući u vidu usklađenost sa standardima/obrasima Nacionalnog okvira kvalifikacija, relevantnost za tržište rada i zahtjeve za revidiranje; davanjem mišljenja Savjetu za kvalifikacije o inicijativama za razvoj novih kvalifikacija; promovisanjem kvalifikacija i mogućnosti za zapošljavanje u sektoru; obavljanjem drugih zadataka, na zahtjev Savjeta za kvalifikacije, u skladu sa zakonom.

Sektori kvalifikacija određuju se u odnosu na područje djelatnosti. To su:

1. obrazovanje i osposobljavanje,
2. humanistika i umjetnost,
3. prirodne nauke,
4. društvene nauke,
5. inženjerstvo, proizvodne tehnologije (mašinstvo i obrada metala, elektrotehnika i automatizacija i dr.),
6. građevinarstvo i uređenje prostora,
7. ekonomija i pravo,
8. poljoprivreda, prehrana i veterina,
9. zdravstvo i socijalna zaštita,
10. turizam, trgovina i ugostiteljstvo,
11. saobraćaj i komunikacije,
12. usluge,
13. interdisciplinarna područja,
14. rudarstvo, metalurgija i hemijska industrija,
15. informaciona tehnologija.

NACIONALNI SAVJET ZA OBRAZOVANJE

Radi odlučivanja o stručnim pitanjima i za stručnu pomoć u postupku donošenja odluka i pripreme propisa iz oblasti obrazovanja i vaspitanja, Vlada osniva Nacionalni savjet. Nacionalni savjet se bira na period od četiri godine.



Nacionalni savjet za obrazovanje je u 2024. godini donio osam ispitnih kataloga, 16 programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina/kompetencija i 27 programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije.

ODBOR ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH

Radi razmatranja pitanja iz svoje nadležnosti, Nacionalni savjet obrazuje stalna i privremena radna tijela. Jedno od stalnih radnih tijela je i Odbor za obrazovanje odraslih. Odbor pruža stručnu pomoć Savjetu prilikom donošenja odluka, prati kvalitet obrazovnih programa za odrasle, daje preporuke za poboljšanje i unapređenje. Radom Odbora rukovodi predsjednik. Odbor za obrazovanje odraslih, pored predsjednika, čini i devet članova. Odbor radi i odlučuje na sjednicama. Sjednice Odbora saziva predsjednik Odbora po sopstvenoj inicijativi ili na zahtjev Ministarstva prosvjete, nauke i inovacija, Centra za stručno obrazovanje, jedne polovine članova ili na osnovu zahtjeva Nacionalnog savjeta za obrazovanje.

NADLEŽNOST ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH

Organizatori obrazovanja odraslih u Crnoj Gori imaju ključnu ulogu u pružanju obrazovnih usluga odraslim polaznicima. Oni su odgovorni za razvoj, dizajniranje i primjenu različitih programa obrazovanja i kurseva koji odgovaraju potrebama tržišta rada, ali i interesovanjima samih polaznika/polaznica.

Organizatori obrazovanja odraslih organizuju obuku u skladu sa programima.

Izvođači programa obrazovanja koji su angažovani kod licenciranog organizatora obrazovanja, moraju biti andragoški osposobljeni. Andragoško osposobljavanje stiče se završavanjem programa andragoškog osposobljavanja, koji donosi nadležni savjet. Andragoško osposobljavanje organizuje Centar za stručno obrazovanje, na zahtjev kandidata. Nakon završenog osposobljavanja, Centar kandidatu/kandidatkinji izdaje potvrdu o andragoškoj osposobljenosti.

Uključivanje polaznika/polaznica obrazovanja vrši se na osnovu oglasa, koji objavljuje organizator obrazovanja.

Oglas obavezno sadrži:

1. uslove za upis,
2. broj polaznika/polaznica u skladu sa određenim programom obrazovanja i prema uslovima iz licence,
3. način izvođenja programa obrazovanja, trajanje i uslove za njegovo završavanje,
4. mogućnost sticanja ključne vještine, nacionalne stručne kvalifikacije, odnosno nivoa obrazovanja,
5. visinu školarine po polazniku/polaznici obrazovanja, ukoliko obrazovanje nije finansirano iz javnih prihoda.



Odrasli se mogu uključiti u program obrazovanja koji se ne finansira iz javnih prihoda na osnovu ugovora koji zaključuje sa organizatorom obrazovanja. U tom slučaju, troškove obrazovanja snosi polaznik/polaznica.





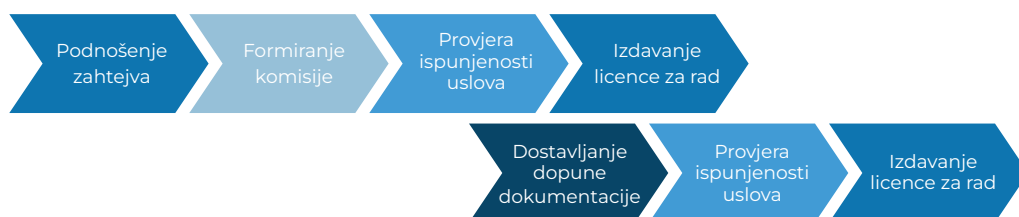
OBRAZOVANJE ODRASLIH U CRNOJ GORI

POSTUPAK LICENCIRANJA

Organizatori obrazovanja odraslih, prema Opštem zakonu o obrazovanju i vaspitanju, počinju sa radom nakon dobijanja licence za rad od strane Ministarstva prosvjete, nauke i inovacija. Postupak dobijanja licence otpočinje podnošenjem zahtjeva od strane fizičkog ili pravnog lica za dobijanje rješenja kojim se ustanovi odobrava rad i izvođenje programa obrazovanja.

U zahtjevu se navode osnovni podaci o podnosiocu zahtjeva i naziv programa obrazovanja za koji se podnosi zahtjev za licenciranje. Uz dostavljeni zahtjev dostavlja se dokumentacija kojom se potvrđuje da su ispunjeni materijalni, tehnički i prostorni uslovi propisani Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju, Zakonom o obrazovanju odraslih i programom obrazovanja za koji se podnosi zahtjev za izdavanje licence.

Na osnovu dostavljenog zahtjeva, Ministarstvo formira komisiju za provjeru ispunjenosti uslova, koja, nakon provjere dokumentacije i posjete ustanovi, dostavlja izvještaj o ispunjenosti uslova. Provjerava se ispunjenost uslova propisanih Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju, Zakonom o obrazovanju odraslih i Pravilnikom o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja. U odnosu na dostavljeni izvještaj, Ministarstvo izdaje licencu za rad ili se zahtijeva dopuna dokumentacije u cilju ispunjenja uslova propisanih zakonima i podzakonskim aktima.



Grafikon br. 1 Proces izdavanja licence za rad ustanovama za obrazovanje odraslih

Nakon dobijanja licence od strane Ministarstva prosvjete, nauke i inovacija, ustanova se registruje u Centralni registar privrednih subjekata (CRPS), nakon čega dobija status pravnog lica i može početi sa radom. Nakon upisa u CRPS, ustanova je dužna da se prijavi u Informacioni sistem crnogorskog obrazovanja (MEIS).

Ustanova može Ministarstvu predati zahtjev za dopunu licence, ukoliko želi da uvede novi program obrazovanja u svoju ponudu, poveća broj polaznika, stavi nove prostorije u upotrebu za izvođenje nastavnog procesa, otvara novu područnu jedinicu ili mijenja sjedište ustanove.

U slučajevima kada ustanova mijenja sjedište ili uključuje dodatni prostor u kojem će se izvoditi nastavni proces, vrši se provjera ispunjenosti uslova za uvođenje novog programa (prostorni, kadrovski, materijalni uslovi).

Kada ustanova koja ima licencu za rad u jednoj opštini, svoje poslovanje želi da proširi na druge opštine, ona može osnivati područne jedinice. Postupak otvaranja područnih jedinica podrazumijeva ispunjenje identičnih uslova koje ispunjava prilikom osnivanja ustanove u matičnoj opštini, uz napomenu da nije potrebno osnivanje novog privrednog subjekta.

Ukoliko u toku poslovanja ustanova iskaže potrebu za povećanjem broja polaznika koji se mogu upisati na određeni program obrazovanja, potrebno je podnijeti zahtjev Ministarstvu koje

formira komisiju čiji je zadatak da provjeri ispunjenost uslova. Pored zadovoljavanja kadrovskih i prostornih kriterijuma, ustanova je dužna da dostavi i finansijsku garanciju u skladu sa novim brojem polaznika/polaznica koje će moći da uključi u program obrazovanja.

STRUKTURA I ZASTUPLJENOST ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH

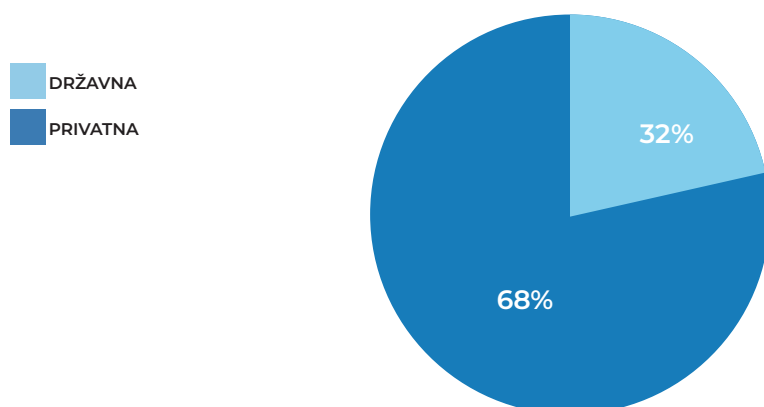
Teritorijalna organizacija Crne Gore definisana je Zakonom o teritorijalnoj organizaciji, kojim su precizno određene teritorije Glavnog grada, Prijestonice i 23 opštine. Opštine su grupisane u tri regije: sjevernu, centralnu i južnu. Prema podacima iz registra Ministarstva prosvjete, nauke i inovacija, u Crnoj Gori postoji 129 organizatora obrazovanja odraslih. Pojedini organizatori imaju područne jedinice u različitim gradovima, koje nisu evidentirane u trenutnoj bazi podataka.

REGIJA	OPŠTINA	JAVNE USTANOVE	PRIVATNE USTANOVE	UKUPNO
Centralna	Cetinje	1	0	1
	Danilovgrad	1	3	4
	Podgorica	10	51	61
	Nikšić	4	11	15
	Tuzi	0	0	0
	Zeta	0	0	0
Južna	Bar	1	2	3
	Budva	0	5	5
	Herceg Novi	0	3	3
	Tivat	0	1	1
	Ulcinj	1	0	1
	Kotor	3	1	4
Sjeverna	Berane	4	4	8
	Bijelo Polje	3	11	14
	Kolašin	1	0	1
	Mojkovac	1	0	1
	Plav	1	0	1
	Pljevlja	2	1	3
	Rožaje	1	1	2
	Andrijevisa	0	0	0
	Petnjica	0	0	0
	Gusinje	0	0	0
	Žabljak	1	0	1
UKUPNO		35	94	129

Tabela br. 1 Pregled registrovanih licenciranih organizatora obrazovanja odraslih prema regijama, opštinama i osnivačima

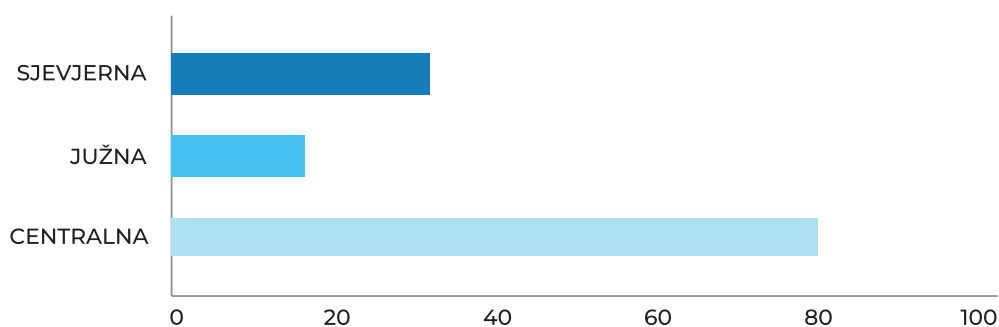
Licencirani organizatori obrazovanja odraslih nisu prisutni u opštinama Tuzi, Zeta, Andrijevisa, Gusinje i Petnjica. U opštinama Tivat, Ulcinj, Kolašin, Mojkovac, Plav, Žabljak i Cetinje postoji po jedan organizator obrazovanja odraslih.

U strukturi licenciranih organizatora obrazovanja odraslih dominiraju privatne ustanove kojih ima 94, odnosno 73% od ukupnog broja organizatora obrazovanja odraslih, dok su 35 organizatora javne ustanove.



Grafikon br. 2 Struktura organizatora obrazovanja odraslih u odnosu na osnivača

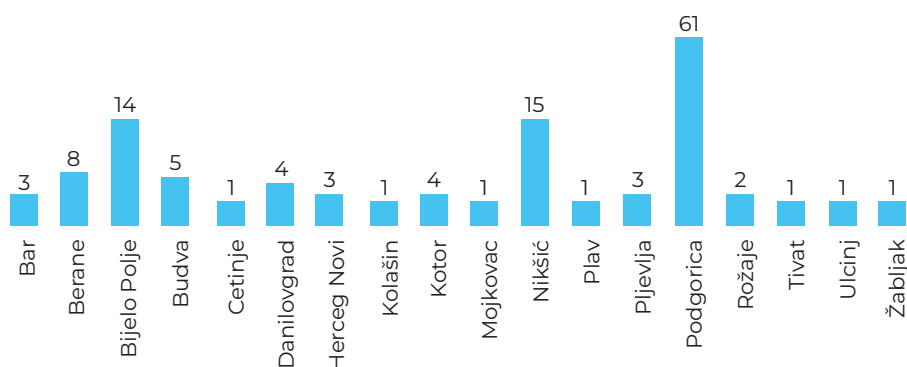
U centralnoj regiji ima 81 organizator obrazovanja odraslih (63%), u južnoj 17 ili 13%, dok je u sjevernoj regiji 31 organizator obrazovanja odraslih, odnosno 24% licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u odnosu na ukupan broj u Crnoj Gori.



Grafikon br. 3 Broj organizatora obrazovanja odraslih po regijama

Najviše licenciranih organizatora obrazovanja odraslih ima u Podgorici, gdje ih je 61, od čega je 51 privatna ustanova.

Nakon toga, slijede Nikšić (15 organizatora obrazovanja odraslih) i Bijelo Polje (14).



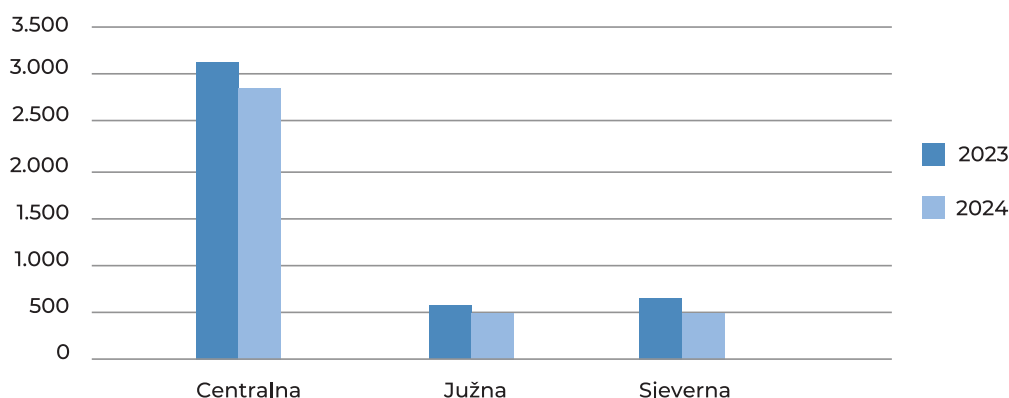
Grafikon br. 4 Struktura organizatora obrazovanja odraslih po opštinama

Centralna regija ima najveću ponudu i zastupljenost organizatora obrazovanja odraslih, dok ih je u južnoj regiji najmanje. U sjevernoj regiji, 70% organizatora obrazovanja odraslih koncentrisano je u Bijelom Polju i Beranama. U centralnoj regiji, 94% organizatora obrazovanja odraslih nalazi se u Podgorici i Nikšiću, dok je raspodjela organizatora po opštinama u južnoj regiji ravnomjernija.

STRUKTURA I BROJ POLAZNIKA

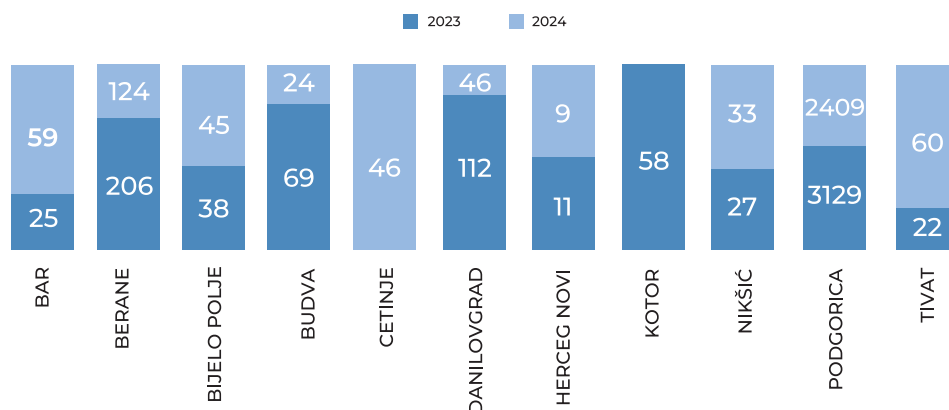
Prema podacima Informacionog sistema crnogorskog obrazovanja (MEIS) u 2023. godini 3.706 kandidata/kandidatkinja pohađalo je programe obrazovanja odraslih kod nekog od licenciranih organizatora. Najviše kandidata/kandidatkinja bilo je u centralnoj regiji, i to 3.268, dok je u sjevernoj regiji bilo njih 244, a u južnoj 185.

U 2024. godini bilježi se manje kandidata/kandidatkinja u odnosu na 2023. godinu, i to za 1.580. U sve tri regije zabilježen je pad broja kandidata/kandidatkinja, tako da u centralnoj imamo 2.496, sjevernoj 169, a južnoj 152 kandidata/kandidatkinje. Razlog ovakve statistike, odnosno pada broja polaznika/polaznica, može se tražiti i u neredovnom ažuriranju podataka u MEIS-u od strane organizatora obrazovanja odraslih, a na čemu će se insistirati u narednom periodu, s obzirom na jasno definisanu zakonsku obavezu kontinuiranog unošenja podataka u MEIS bazu. Takođe, postoje izazovi u sakupljanju podataka o obukama koje se odvijaju kod različitih provajdera i stvaranju jedinstvene baze sa aktuelnim, preciznim i pravovremenim informacijama o broju odraslih lica koja učestvuju u procesima cjeloživotnog učenja.



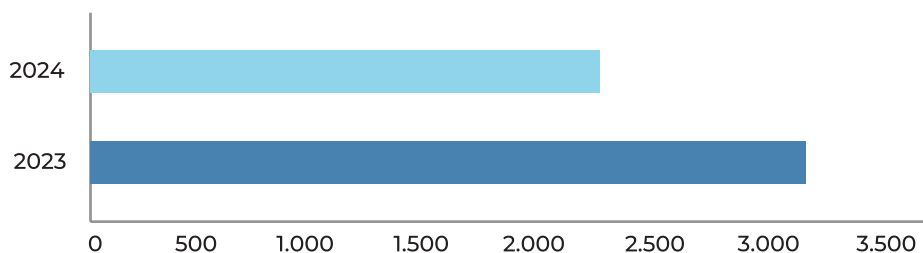
Grafikon br. 5 Broj kandidata/kandidatkinja po regijama

Kada posmatramo statistiku po gradovima, možemo uočiti da je povećanje broja kandidata/kandidatkinja zabilježeno u Baru, Bijelom Polju, Cetinju, Nikšiću i Tivtu, dok se u ostalim opštinama bilježi pad.



Grafikon br. 6 Procentualni prikaz broja kandidata/kandidatkinja po opštinama

Najveći pad broja kandidata/kandidatkinja zabilježen je u Podgorici, gdje u odnosu na prethodnu godinu imamo 720 kandidata/kandidatkinja manje.

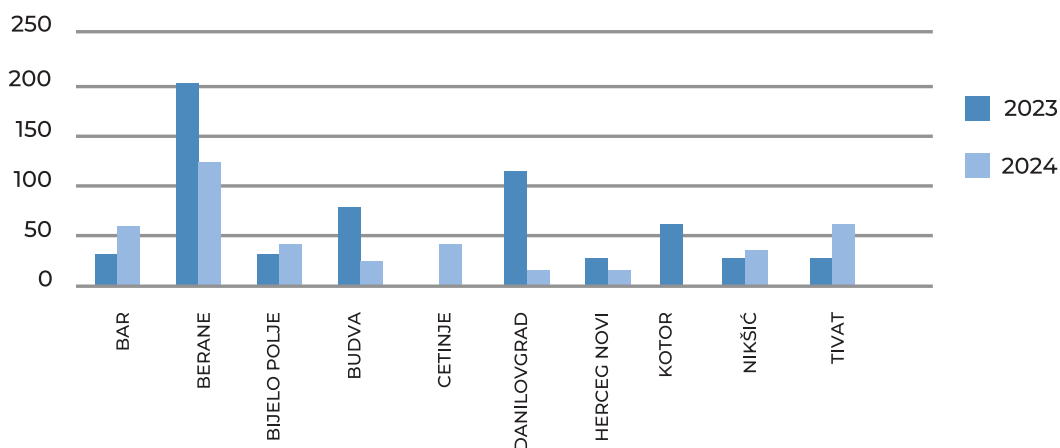


Grafikon br. 7 Broj kandidata/kandidatkinja u Podgorici u 2023. i 2024. godini

Najviše kandidata/kandidatkinja u Crnoj Gori u 2023. godini, njih 1.844, pohađalo je programe obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije, dok je u 2024. godini 1.422 kandidata/kandidatkinje pohađalo ovakve programe.

Najtraženiji programi među polaznicima u 2024. godini, odnosno najviše sertifikata od strane organizatora obrazovanja odraslih izdato je za stručnu kvalifikaciju Zaštitar/Zaštitarka - 211, zatim Asistent/Asistentkinja u nastavi - 208, Računovodstveni tehničar/Računovodstvena tehničarka - 112, Rukovalac/Rukovateljka viljuškarom - 106, dok je za ostale programe obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije bilo po manje od stotinu izdatih sertifikata.

Programe obrazovanja za sticanje i unapređenje ključne kompetencije u 2023. godini pohađalo je 1.283 kandidata/kandidatkinje, dok je u 2024. godini ovaj broj pao na 1.071 kandidata/kandidatkinja. Najviše kandidata/kandidatkinja bilo je na programima stranih jezika, i to 1.142 u 2023. godini, odnosno 964 u 2024. godini. Ostali najtraženiji programi obrazovanja odnosili su se na digitalnu pismenost i pismenost.

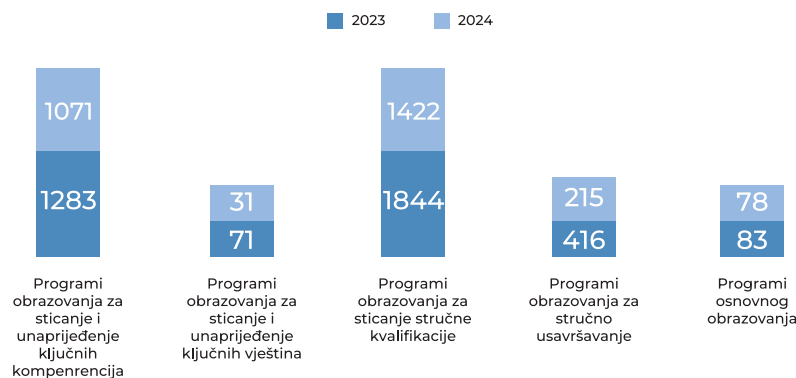


Grafikon br. 8 Broj kandidata/kandidatkinja po opštinama

Programe obrazovanja za sticanje ključnih vještina u prethodne dvije godine pohađala su 102 kandidata/kandidatkinje, i to 71 u 2023. godini, a 31 u 2024. godini.

Programe obrazovanja za stručno usavršavanje u 2023. godini pohađalo je 416, a u 2024. godini 215 kandidata/kandidatkinja.

Program osnovnog obrazovanja odraslih prošao je 161 kandidat/kandidatkinja.

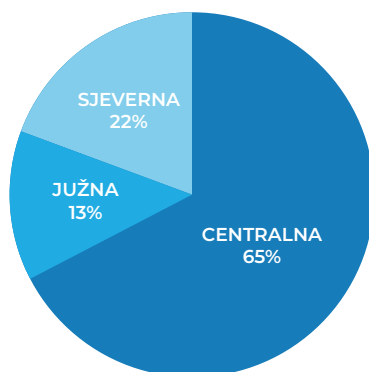


Grafikon br. 9 Broj kandidata/kandidatkinja po vrsti kvalifikacije

PROGRAMI OBRAZOVANJA

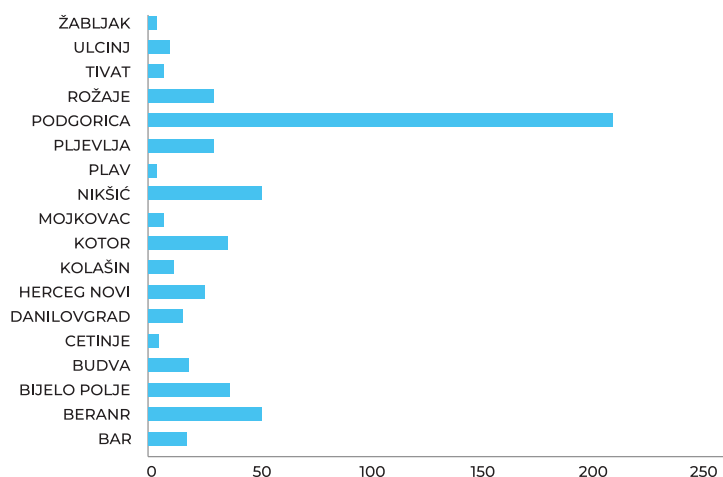
Organizatori obrazovanja odraslih u Crnoj Gori licencirani su za izvođenje 484 programa obrazovanja, odnosno 345 različitih programa. U centralnoj regiji postoji najveća ponudu programa obrazovanja – 223.

U južnom i sjevernom dijelu obrazovna ponuda znatno je manja, pa tako u južnoj regiji imamo 47, a u sjevernoj 75 različitih programa obrazovanja u ponudi.



Grafikon br. 10 Zastupljenost programa obrazovanja po regijama

Najveća obrazovna ponuda je u opštini Podgorica (206), zatim slijede Berane (49) i Nikšić (48), dok je najmanja u Plavu i na Cetinju, gdje u ponudi imamo samo jedan program obrazovanja.



Grafikon br. 11 Zastupljenost programa obrazovanja po opštinama

TIPOVI KVALIFIKACIJA

Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija propisane su tri tipa kvalifikacija i to: kvalifikacija nivoa obrazovanja, stručna kvalifikacija i druge kvalifikacije. Predlogom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija predviđen je još jedan tip kvalifikacija - mikrokvalifikacije, a Predlogom Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama definisane su ključne kompetencije, u skladu sa Evropskim okvirom ključnih kompetencija. Vrednovanjem neformalnog i informalnog učenja zadovoljavaju se potrebe mladih i odraslih i tržišta rada, ali i podržava primjena principa cjeloživotnog učenja.

Kvalifikacija nivoa obrazovanja stiče se završetkom javno važećeg obrazovnog, odnosno studijskog programa i dostizanjem potrebnog obima kvalifikacije (formalno obrazovanje). Ova kvalifikacija potvrđuje se diplomom. Kvalifikacija nivoa obrazovanja koja se stiče završetkom obrazovnog programa opšteg srednjeg obrazovanja (gimnazija) razvija se na osnovu obrazovnog standarda. Kvalifikacija nivoa obrazovanja koja se stiče završetkom obrazovnih programa nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja ima za osnov standard zanimanja, u skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju.

Stručna kvalifikacija stiče se završetkom dijela javno važećeg obrazovnog, odnosno studijskog programa (modul, kurs), provjerom nakon završetka posebnog programa obrazovanja i direktnom provjerom neformalno i informalno stečenog znanja za dostizanje potrebnog obima kvalifikacije. Stručna kvalifikacija potvrđuje se sertifikatom. Stručna kvalifikacija određuje se u obimu od 6 do 119 CSPK-a.

Druge (dodatne) kvalifikacije stiču se završetkom posebnih ili drugih programa obrazovanja ili direktnom provjerom ranije stečenih znanja, vještina i kompetencija. Ove kvalifikacije ne povećavaju nivo osnovne kvalifikacije, već predstavljaju njenu dopunu i pokazuju dodatnu osposobljenost pojedinca, potrebnu za uključivanje na tržište rada (na primjer, stručni ispit za rad u prosvjeti, pravosudni ispit, računovodstveni ispit).

Mikrokvalifikacija se stiče završetkom programa obrazovanja, nakon propisane provjere za dostizanje potrebnog obima kvalifikacije i može biti priznata u postupku sticanja stručne kvalifikacije ili kvalifikacije nivoa obrazovanja. Mikrokvalifikacija se potvrđuje javnom ispravom - potvrdom. Mikrokvalifikacija se određuje u obimu od 1 do 5 CSPK-a.

Ključna kompetencija (u oblasti informacione i komunikacione tehnologije, stranih jezika i dr.), bitna za obavljanje poslova u okviru zanimanja, stiče se u skladu sa Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i uvažava u postupku sticanja stručne kvalifikacije. Ključna kompetencija određuje se u obimu od 1 do 5 CSPK-a.

IZVORI FINANSIRANJA I PROGRAMI ZA NEZAPOSLENE OSOBE

Osnovno obrazovanje odraslih finansira se iz javnih sredstava u skladu sa Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju i realizuje se po prilagođenom programu. Javnoj ustanovi koja realizuje osnovno obrazovanje odraslih obezbjeđuju se sredstva iz budžeta Crne Gore.

Zakonom o obrazovanju odraslih popisano je da za sticanje osnovnog obrazovanja, odnosno osposobljavanja za prvu kvalifikaciju, odrasli ne plaća troškove obrazovanja. Za programe obrazovanja koji se finansiraju iz javnih prihoda (programi prekvalifikacije, dokvalifikacije, specijalizacije, stručnog usavršavanja, odnosno sticanja ključne vještine i dr.), koji su obuhvaćeni godišnjim planom obrazovanja, odrasli ne učestvuju u troškovima obrazovanja.

Ministarstva, uprave i druge institucije koje se finansiraju iz budžeta planiraju sredstva za stručno usavršavanje zaposlenih.

Uprava za ljudske resurse nadležna je za organizovanje i sprovođenje programa stručnog usavršavanja i edukacije državnih i lokalnih službenika/službenica i namještenika/namještenica.

Uprava nudi specifične programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja, namijenjene sticanju i unapređenju znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova na određenim radnim mestima. Ovi programi mogu biti uslov za vršenje tih poslova.

Uprava za ljudske resurse sprovodi i programe obuka koji su donijeti od strane Nacionalnog savjeta za obrazovanje. Ovi programi usmjereni su na unapređenje kompetencija i profesionalnog razvoja zaposlenih u javnom sektoru. Usklađeni su sa potrebama modernog tržišta rada i prilagođeni specifičnim zahtjevima različitih institucija. Obuke obuhvataju različite oblasti, uključujući menadžment, upravljanje ljudskim resursima, javne politike, komunikaciju s javnošću, rodnu ravnopravnost i druge teme važne za efikasno funkcionisanje javne uprave.

U 2024. godini, Uprava za ljudske resurse realizovala je 406 obuka za 3.741 polaznika/polaznicu.¹⁴

Ispitni centar Crne Gore opredjeljuje sredstva za obuku ispitivača za sticanje nacionalne stručne kvalifikacije.

Centar za stručno obrazovanje i Zavod za školstvo opredjeljuju sredstva svojim budžetom za usavršavanje nastavnika/nastavnica. Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju propisano je da nastavnici/nastavnice imaju pravo i obavezu da se stručno usavršavaju iz različitih oblasti kroz programe stručnog usavršavanja i druge oblike kontinuiranog profesionalnog rada. Programe stručnog usavršavanja nastavnika/nastavnica donosi Nacionalni savjet, na predlog Centra, odnosno Zavoda za školstvo. Prioritetne oblasti stručnog usavršavanja nastavnika/nastavnica za pet godina određuje Ministarstvo, na predlog ustanova, Centra za stručno obrazovanje i Zavoda za školstvo.

OBUKE U 2024. GODINI ¹⁵	
Centar za stručno obrazovanje	Zavod za školstvo
Obučeno 1.122 nastavnika/nastavnica	Obučeno 2.588 nastavnika/nastavnica
59 obuka za 810 nastavnika/nastavnica	157 obuka za nastavnike/nastavnice i direktore/direktorice
200 nastavnika/nastavnica završilo EDCL program	33 programa stručnog usavršavanja za unapređenje mekih vještina
112 nastavnika/nastavnica bilo je uključeno u program stručnog usavršavanja u oblasti stručno-teorijskih predmeta i praktične nastave kod poslodavaca	812 obučenih nastavnika/nastavnica i direktora/direktorica za unapređenje mekih vještina

Privredna komora realizuje edukativne aktivnosti za odrasle, a izbor tema vrši se na osnovu zahtjeva članica i na osnovu istraživanja tržišta o potrebama članica. Komora je u periodu od januara do decembra 2024. godine organizovala 66 edukativnih aktivnosti sa 2.850 učesnika. Privredna komora Crne Gore u saradnji sa srednjim stručnim školama obezbijedila je 70 stipendija za prekvalifikaciju, gdje mladi imaju priliku da se kroz pohađanje programa obrazovanja koji se sprovode od strane licenciranih izvođača, prekvalifikuju i time lakše nađu zaposlenje u oblastima sa deficitarnim kadrom.¹⁶

Sa ciljem da se nezaposlenim licima obezbijedi brža tranzicija iz sistema obrazovanja u svijet rada, a imajući u vidu nedovoljnu usklađenost ponude obrazovnih institucija sa potrebama tržišta, Zavod za zapošljavanje donio je programe usmjerene na razvoj kvalifikovanih ljudskih resursa, i to:

- Program „Obrazovanje i osposobljavanje”,
- Program „Osposobljavanje za rad kod poslodavca”,
- Program „Osposobljavanje za samostalan rad”.

¹⁴ <https://www.gov.me/dokumenta/6ee33d02-bbe3-4f08-bdad-802a35ed1ecf>

¹⁵ <https://www.gov.me/dokumenta/6ee33d02-bbe3-4f08-bdad-802a35ed1ecf>

¹⁶ <https://komora.me/wp-content/uploads/2025/01/cg-privreda-2024-w.pdf>

U toku 2024. godine Zavod za zapošljavanje navedene programe realizovao je za 626 učesnika/učesnica i to: program obrazovanja i osposobljavanja za sticanje stručnih kvalifikacija i ključnih vještina završilo je 213 polaznika/polaznica, program osposobljavanja za rad kod poslodavca 248, a program osposobljavanja za samostalan rad 165 polaznika/polaznica.¹⁷

Analiza rezultata praćenja zapošljavanja uspješnih učesnika/učesnica programa u prethodnim godinama ukazuje na potrebu da se proširi lista javno važećih programa za sticanje stručnih kvalifikacija i ključnih vještina, potrebnih privredi u digitalnom dobu, kao i da se omogući njihova kontinuirana raspoloživost i veća teritorijalna dostupnost.

U narednom periodu Vlada Crne Gore planira izdvajanje značajnih sredstava koja će biti usmjerena na podršku građanima i obezbjeđivanje obuka mladim i odraslim polaznicima/polaznicama u oblasti IT sektora, s obzirom na to da su poslovi u IT industriji među najbrže rastućim i najplaćenijim. Sticanje IT vještina može značajno povećati šanse za zapošljavanje i profesionalni razvoj, pa je podrška države i kreiranje svrsishodnih i održivih politika veliki iskorak u smislu podsticaja stanovništva na usavršavanje, lični razvoj i konkurentnost na tržištu rada i tržištu znanja. Edukacija građana/građanki u oblasti IT-ja može doprinijeti razvoju lokalnih zajednica stvaranjem novih prilika za preduzetništvo i digitalnu transformaciju, a svako ulaganje u ljudski kapital doprinosi prosperitetu cjelokupne države i društva.

GARANCIJA ZA MLADE

Ovaj program podrazumijeva četiri faze: izrada plana za implementaciju, pripreme radnje, pilot faza i puna implementacija programa. Vlada Crne Gore usvojila je prvi plan implementacije programa „Garancija za mlade” u junu 2024. godine.

Ministarsvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore i drugim relevantnim institucijama, radi na sprovođenju plana implementacije programa „Garancija za mlade”. Planom su jasno definisane obaveze, aktivnosti, finansijska sredstva i dinamika ispunjavanja zadataka svih institucija uključenih u realizaciju programa.

„Garancija za mlade” treba da osigura da svi mladi do 29 godina, u roku od četiri mjeseca od kada su postali nezaposleni ili napustili formalno obrazovanje, dobiju kvalitetnu ponudu za zaposlenje, nastavak obrazovanja, pripravništvo ili praksu. U tom kontekstu, usluge pripreme za zapošljavanje mogu da obuhvate i karijerno vođenje i savjetovanje u okviru Zavoda za zapošljavanje, a u skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. U okviru rane intervencije, program podrazumijeva unapređenje karijernog vođenja i savjetovanja u osnovnim, srednjim i stručnim školama za koje su nosioci aktivnosti Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Centar za stručno obrazovanje, Privredna komora, Unija poslodavaca, Univerzitet Crne Gore i nevladin sektor.

Tokom 2025. i 2026. godine realizovaće se pilot faza programa u tri odabrane opštine - Bijelo Polje, Nikšić i Ulcinj, gdje će biti sprovedene promotivne kampanje.

PRISTUP OBRAZOVANJU ZA OSOBE SA INVALIDITETOM I DRUGE RANJIVE GRUPE

Crna Gora prepoznala je važnost inkluzivnog obrazovanja i usvojila zakone i strategije kako bi osigurala pristup obrazovanju za osobe sa invaliditetom i druge ranjive grupe. Ključni dokumenti su Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama¹⁸, Zakon o zabrani

¹⁷ <https://www.zzzcg.me/uploads/wysiwyg/Izvjestaj-o-radu-ZZZCG-za-2024-godinu-19-2-2025-KONACNI-PDF-67c19f3e5141e.pdf>

¹⁸ Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama “Službeni list Crne Gore”, br. 45/10, 47/17 i 145/21

diskriminacije lica sa invaliditetom¹⁹, kao i Strategija inkluzivnog obrazovanja (2019-2025), koji imaju za cilj unapređenje dostupnosti i kvaliteta obrazovanja na svim nivoima.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom²⁰ propisuje da nezaposleno lice sa invaliditetom, za vrijeme trajanja profesionalne rehabilitacije i uključivanja u mjere aktivne politike zapošljavanja, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, ima pravo na novčanu pomoć na ime troškova za prevoz, ishranu i slično, u visini od 15% od prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori.

U skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Zavod za zapošljavanje dodjeljuje bespovratna sredstva za finansiranje projekata zapošljavanja lica sa invaliditetom.

Crna Gora potpisnica je Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom i ratifikovala je ovu međunarodnu konvenciju, koja se fokusira na inkluziju i jednakost u obrazovanju. Prema ovoj konvenciji, država se obavezala da osigura dostupnost obrazovanja za osobe sa invaliditetom.

Inkluzivno obrazovanje sprovodi se kroz prilagođene obrazovne programe, odnosno programe obrazovanja. Obrazovni programi sa prilagođenim izvođenjem i dodatnom stručnom pomoći, obezbjeđuju učenicima/učenicama sa posebnim obrazovnim potrebama mogućnost da dobiju jednak obrazovni standard, u skladu sa njihovim individualnim mogućnostima, na svim nivoima obrazovanja.

Učenici/Učenice sa posebnim obrazovnim potrebama mogu dobiti asistente u nastavi koji im pomažu da se integrišu u obrazovni proces. Asistenti mogu pružiti pomoć u učenju i u obavljanju svakodnevnih zadataka.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje, programe aktivne politike za zapošljavanje u 2024. godini prošlo je 19 osoba sa invaliditetom i šest kandidata RE populacije i to: program obrazovanja i osposobljavanja za sticanje stručnih kvalifikacija i ključnih vještina 17 osoba sa invaliditetom i tri osobe RE populacije, program osposobljavanja za rad kod poslodavca jedna osoba sa invaliditetom i tri osobe RE populacije, dok je program osposobljavanja za samostalan rad završila jedna osoba sa invaliditetom.

¹⁹ Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom Službeni list Crne Gore", br. 35/15 i 44/15

²⁰ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom "Službeni list Crne Gore", br. 49/08, 73/10, 39/11 i 55/16





KVALITET I STANDARDI

MEHANIZMI OSIGURANJA KVALITETA

Proces obezbjeđivanja i unapređivanja kvaliteta jedan je od osnovnih ciljeva reforme obrazovnog sistema u Crnoj Gori. Proces je utemeljen na Opštem zakonu o obrazovanju i vaspitanju, i to članom 17 koji propisuje da obezbjeđivanje i unapređivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada obavlja ustanova svake godine po pojedinim oblastima, a svake dvije godine u cjelini (samoevaluacija). Obezbjediivanje i unapređivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada ustanova, najmanje svake četiri godine, obavlja Centar za stručno obrazovanje i Zavod za školstvo (eksterna evaluacija). Metodologiju za obezbjeđivanje i unapređivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada u ustanovi propisuje Ministarstvo, na predlog Centra za stručno obrazovanje i Zavoda za školstvo.

Kada je u pitanju samoevaluacija, ustanova u kojoj se odvija obrazovanje odraslih treba posebnu pažnju da posveti sljedećim oblastima kvaliteta:

- rukovođenje i organizacija,
- nastava/učenje i obuka,
- postignuća učenika/učenica odnosno polaznika/polaznica stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih,
- potrebe socijalnih partnera.

Eksternu evaluaciju kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada ustanova iz oblasti stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih obavlja Centar za stručno obrazovanje, na osnovu Metodologije za obezbjeđivanje i unapređivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada u ustanovama stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih²¹.

Eksterno utvrđivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada u ustanovi može biti redovno i vanredno. Redovno utvrđivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada ustanove obavlja se najmanje jednom u četiri godine. Vanredno utvrđivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada obavlja se po potrebi i na obrazloženi zahtjev savjeta roditelja čiju opravdanost ocjenjuje Centar, odnosno na zahtjev organa državne uprave nadležnog za poslove prosvjete. Tim koji evaluira ustanovu čine stalno zaposleni nadzornici/eksterni evaluator, odnosno nadzornice/eksterne evaluatore u Centru za stručno obrazovanje, kao i spoljni saradnici-evaluatori/saradnice-evaluatore, koji mogu biti iz obrazovnih ustanova i institucija ili iz privrede. Svi evaluatori, osim što moraju da imaju određeno radno iskustvo treba da zadovolje i minimalne standarde kompetencija za evaluatore, kao i da prođu obuku Centra za stručno obrazovanje.

Utvrđivanje kvaliteta rada ustanove vrši se za sljedeće oblasti:

- upravljanje i organizacija,
- nastava/učenje i obuka,
- postignuća učenika/učenica, odnosno polaznika/polaznica stručnog obrazovanja,
- saradnja koja omogućava da se odgovori na potrebe partnera u stručnom obrazovanju,
- usklađenost rada sa zakonskim propisima,
- kvalitet nastavnika/nastavnica, trenera/trenerica i saradnika/saradnica (drugog osoblja),

²¹ <https://www.gov.me/dokumenta/410dfbd3-c202-48a6-90e4-ced271ee8482>

- upravljanje kvalitetom,
- materijalni resursi,
- vođenje dokumentacije i procedure,
- provjera kompetencija.

Izbor ključnih oblasti i indikatora za procjenu kvaliteta rada organizatora obrazovanja odraslih vrši se u skladu sa specifičnostima ustanove.

U cilju unapređenja kvaliteta obrazovanja odraslih neophodan je adekvatan sistem praćenja i vrednovanja programa obrazovanja. Centar za stručno obrazovanje priprema anketne upitnike za polaznike/polaznice programa za sticanje nacionalne stručne kvalifikacije i polaznike/polaznice programa za sticanje i razvoj ključnih kompetencija, koji se dostavljaju Zavodu za zapošljavanje Crne Gore i organizatorima obrazovanja odraslih. Upitnicima se prikupljaju informacije o kvalitetu programa obrazovanja i kvalitetu rada organizatora obrazovanja odraslih koji ih realizuju, a sve u cilju njihovog unapređenja. Zavodu za zapošljavanje Crne Gore dostavlja se i anketni upitnik za poslodavce za čije potrebe su se osposobljavala nezaposlena lica, radi utvrđivanja zadovoljstva poslodavaca kompetencijama onih koji su uspješno završili program.

Efikasnosti praćenja i evaluacije aktivnosti obrazovanja odraslih može bitno doprinijeti vođenje evidencije i dokumentacije. Zbog toga je posebno važno redovno vođenje elektronske baze podataka organizatora obrazovanja odraslih u okviru Informacionog sistema obrazovanja Crne Gore kojim upravlja Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija.

EKSTERNA EVALUACIJA ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH I NJENI EFEKTI

Procjena kvaliteta utvrđuje se po definisanim indikatorima kvaliteta. Procjena kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada iskazuje se na sljedeći način:

- ne zadovoljava,
- uglavnom zadovoljava,
- zadovoljava,
- uglavnom uspješno,
- uspješno,
- veoma uspješno.

Izveštaj o utvrđenom kvalitetu obrazovno-vaspitnog rada sadrži procjenu kvaliteta, obrazloženje i preporuke sa predlogom mjera koje ustanova treba da preduzme za unapređivanje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada po ključnim oblastima.

Na osnovu izveštaja direktor/direktorica ustanove donosi plan unapređivanja kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada ustanove. Plan unapređivanja kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada ustanove koje realizuju programe stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih dostavljaju Centru za stručno obrazovanje.

Centar za stručno obrazovanje je tokom 2023. i 2024. godine realizovao eksternu evaluaciju kod četiri auto škole i četiri organizatora obrazovanja odraslih. Kada su u pitanju organizatori obrazovanja odraslih, fokus je bio na utvrđivanju kvaliteta izvođenja programa obrazovanja Asistent u nastavi, Turistički vodič, Brodomašinski oficir na radnom nivou, kao i Osnovno obrazovanje za odrasle.

Kada je riječ o programu Asistent u nastavi, kod dva organizatora obrazovanja, organizacija i realizacija ocijenjene su sa „veoma uspješno”, dok je za programe Turistički vodič i Brodomašinski oficir na radnom nivou po jedan organizator obrazovanja odraslih za organizaciju i realizaciju

dobio ocjenu „veoma uspješno“.

Prilikom eksterne evaluacije za program Osnovno obrazovanje za odrasle, ustanovljeno je da se nastava nije organizovala, već se samo sprovodila provjera znanja, kao i da pedagoška dokumentacija nije adekvatno vođena.

Kada je u pitanju eksterna evaluacija auto škola, organizacija rada, vođenje dokumentacije i realizacija nastave bila je na zadovoljavajućem nivou, osim što u pojedinim školama teorijska nastava nije bila stručno zastupljena.

OBUKE ZA ANDRAGOŠKO OSPOSABLJAVANJE

U najznačajnijim dokumentima za oblast obrazovanja odraslih u Crnoj Gori, andragoško osposobljavanje i usavršavanje kadra koji radi u obrazovanju odraslih zauzima značajno mjesto i jedan je od prioritarnih ciljeva.

U Zakonu o obrazovanju odraslih, u članu koji definiše izvođače programa obrazovanja, stoji: „Obrazovanje odraslih izvode nastavnici, saradnici u nastavi, nastavnici, odnosno instruktori praktičnog obrazovanja, predavači, voditelji i drugi stručni radnici.“ Izvođači programa obrazovanja koji su angažovani kod licenciranih organizatora obrazovanja odraslih moraju biti andragoški osposobljeni, u skladu sa ovim zakonom.

Kategorija izvođača programa obrazovanja obuhvata najrazličitije profile stručnjaka, koji se međusobno razlikuju po nivou obrazovanja. Riječ je o velikom broju kadrova koji nisu u svom prethodnom obrazovanju sticali znanja iz andragogije.

Osnovna znanja iz andragogije su neophodna za sve one koji izvode ili organizuju obrazovni, odnosno nastavni proces sa odraslim licima. Naučna i stručna istraživanja, kao i sama praksa, odavno su ukazala na značaj ovih znanja za uspješnost i kvalitet učenja odraslog čovjeka.

Program je namijenjen nastavnicima/nastavnicama, trenerima/trenericama, instruktorima/instruktoricama, voditeljima/voditeljicama i drugim učesnicima/učesnicama u procesu obrazovanja i učenja odraslih. Program mogu pohađati polaznici/polaznice sa srednjim, višim i visokim nivoom obrazovanja. Poželjno je da imaju radno iskustvo u institucijama i organizacijama za obrazovanje odraslih, odnosno u radu sa odraslim polaznicima.

Prije uključivanja polaznika/polaznica u program, potrebno je da komisija Centra za stručno obrazovanje izvrši uvid u dokumentaciju polaznika/polaznica, sagleda njihova/njena predznanja i strukturu polaznika/polaznica, sa ciljem adekvatnog formiranja grupa i mogućnosti za priznavanja prethodno stečenih znanja i vještina.

Tokom izmjena zakonskog okvira koji uređuje ovu oblast u drugoj polovini 2024. Program andragoškog osposobljavanja nije realizovan, ali je Centar svim prijavljenim kandidatima/kandidatkinjama izdavao potvrdu da su predali zahtjev i hronološki ih evidentirao u bazi prijavljenih kandidata. Trenutno je u fazi usvajanja od strane Upravnog odbora Centra za stručno obrazovanje procedura koja uređuje realizaciju programa obuke, nakon čega će biti donešene odluke o iznosu cijene obuke po polazniku/polaznici i druge odluke potrebne za realizaciju.

Program andragoškog osposobljavanja za nastavni kadar koji radi u obrazovanju odraslih u 2024. godini pohađalo je 78 nastavnika/nastavnicica.



USKLAĐENOST POTREBA TRŽIŠTA RADA SA OBRAZOVNOM PONUDOM

Crnogorski obrazovni sistem suočava se sa nekoliko izazova. Nedostatak diplomiranih studenata/studentkinja u oblastima nauke, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) dio je šire neusklađenosti vještina između obrazovnog sistema i potreba tržišta rada. Ova neusklađenost doprinijela je povećanju slobodnih radnih mjesta u protekloj deceniji, naglašavajući potrebu za boljom usklađenošću između ishoda obrazovanja i zahtjeva tržišta rada. Djelimično zbog ovih izazova, stope nezaposlenosti i neaktivnosti u Crnoj Gori ostaju relativno visoke, posebno među licima sa nižim nivoom obrazovanja. U decembru 2024. godine stopa nezaposlenosti bila je nešto više od 11%, no među mladima, premašila je 20%. Stopa dugotrajne nezaposlenosti iznosila je 10,2% u 2022. godini, što je izuzetno visok nivo u odnosu na prosjek EU (2,9%). Najranjivije kategorije tržišta rada su žene, mladi, Romi, osobe sa invaliditetom i niskokvalifikovani radnici.²²

EESE istraživanje²³ ukazalo je na značajnu zabrinutost među kompanijama u vezi sa sistemom obrazovanja, obuke i cjeloživotnog učenja u Crnoj Gori. 76% preduzeća smatra da institucije stručnog i visokog obrazovanja ne uspijevaju studente/studentkinje da obuče vještinama relevantnim za posao. Dodatno, 74% kompanija ističe nedostatak koordinacije između potreba kompanije i obrazovne ponude kao ključnu prepreku za razvoj i održavanje kvalifikovane radne snage.

Crnogorske kompanije suočavaju se sa značajnim izazovima u zapošljavanju kvalifikovanih radnika/radnica, prvenstveno zbog neusklađenosti vještina i nedostatka kandidata/kandidatkinja. Preko 36% kompanija navodi poteškoće zbog neusklađenosti vještina, dok 35% ima problema sa malim brojem kvalifikovanih kandidata/kandidatkinja. Najtraženije vještine uključuju vještine specifične za radno mjesto (75%), međuljudske i vještine komunikacije (63%) i sposobnosti rješavanja problema (57%). Kako bi premostile ove nedostatke, mnoge kompanije oslanjaju se na internu obuku, pri čemu 44% koristi postojeće osoblje za obuku zaposlenih tokom redovnih dužnosti, a 19% angažuje posebne trenere. Međutim, nedostatak budžeta za obuku ostaje glavna prepreka za 54% kompanija, ograničavajući njihovu sposobnost da interno izgrade neophodne vještine.

Zadržavanje kvalifikovanih radnika jednako je izazovno zbog migracije u inostranstvo i konkurencije iz javnog sektora. Oko 27% kompanija navodi da gubi zaposlene zbog boljih prilika u inostranstvu, dok dodatnih 27% navodi poteškoće u nadmetanju sa javnim sektorom, koji često nudi atraktivnije beneficije i sigurnost radnog mjesta. Uprkos značajnim reformama, crnogorski sistem obrazovanja i obuke i dalje ima poteškoća da ispuni rastuće zahtjeve tržišta rada.

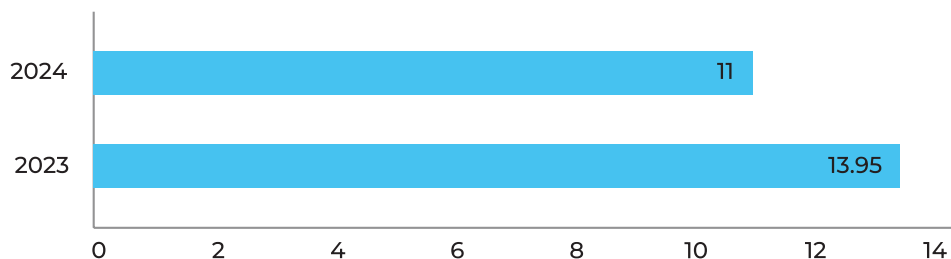
Uporna neusklađenost vještina, visoka nezaposlenost i poteškoće u zapošljavanju i zadržavanju kvalifikovanih radnika/radnica ključni su izazovi za kompanije. Rješavanje ovih pitanja zahtijeva kontinuirano usklađivanje između obrazovanja i potreba tržišta rada, poboljšanu koordinaciju između zainteresovanih strana i kreatora politika, kao i proširena ulaganja u profesionalnu obuku i cjeloživotno učenje. Podsticanje jačih veza između kompanija i obrazovnih institucija biće od suštinskog značaja da bi radna snaga stekla vještine relevantne za posao, da bi se smanjila nezaposlenost i podržao održivi ekonomski rast.

22 Biznis agenda 2025: Mapa puta za konkurentnu i održivu privredu spremnu za budućnost

23 Biznis agenda 2025: Mapa puta za konkurentnu i održivu privredu spremnu za budućnost

ANALIZA TRŽIŠTA RADA

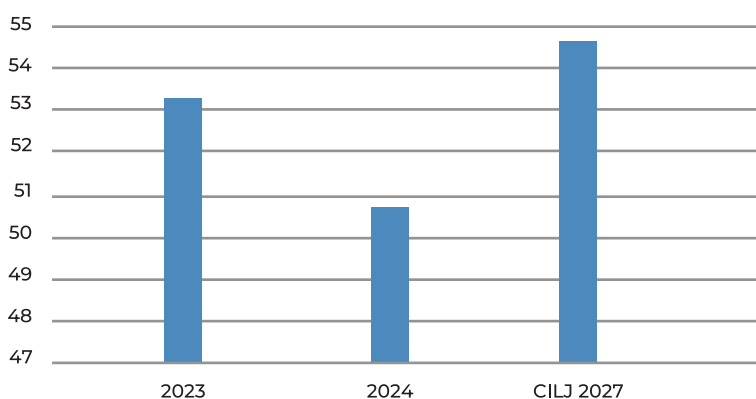
Uzimajući u obzir polaznu vrijednost iz 2023. godine kada je stopa nezaposlenosti iznosila 13.95%, u III kvartalu 2024. godine stopa nezaposlenosti prema Anketi o radnoj snazi MONSTAT-a iznosila je 11.0%. Cilj za 2027. godinu je da se stopa nezaposlenosti smanji na 11%, što ukazuje da je ovaj cilj već u ovom trenutku ispunjen.



Grafikon br. 12 Stopa nezaposlenosti u 2023. i III kvartalu 2024. godine

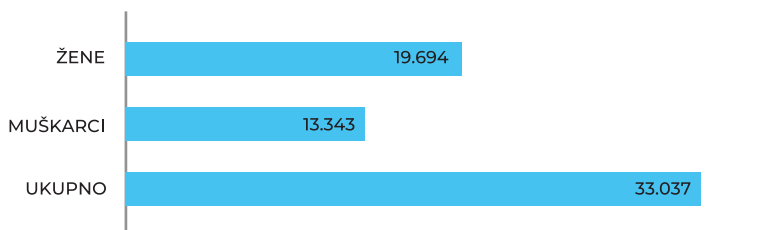
Rodna razlika u stopi zaposlenosti za kategoriju 20-64 godine za 2023. godinu iznosila je 9,6 p.p, dok je u III kvartalu 2024. godine rodna razlika dostigla nivo od 8,2 p.p. što ukazuje na trend smanjenja rodni razlika u zaposlenosti.

Stopa zaposlenosti mladih 15-29 godina je važan pokazatelj. U 2023. godini stopa zaposlenosti mladih je iznosila 53.9 %, dok je u trećem kvartalu 2024. godine iznosila 50,3%. Srednjoročni cilj je da ona dostigne nivo od 55% do 2027. godine.



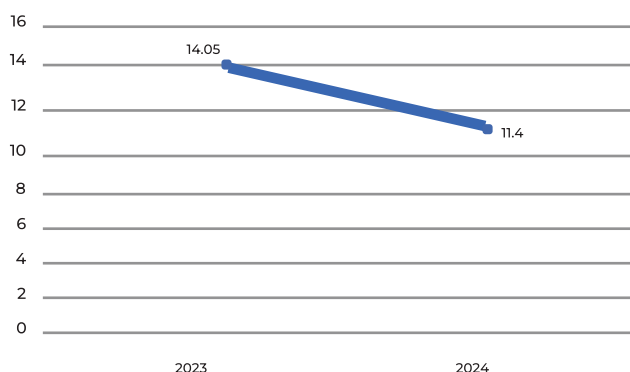
Grafikon br. 13 Stopa zaposlenosti mladih 15-29 godina

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje 31. decembra 2024. godine nalazilo se ukupno 33.037 nezaposlenih lica (od čega 19.694 žene), što je u odnosu na isti mjesec prethodne godine (39.942) manje za 6.905 lica (žena manje za 3.569).



Grafikon br. 14 Broj nezaposlenih po polu na 31. decembar 2024. godine²⁴

Prema posljednjem poznatom podatku ZZZCG, stopa registrovane nezaposlenosti u novembru 2024. godine iznosila je 11.40%, što je u odnosu na isti mjesec 2023. godine, kada je stopa registrovane nezaposlenosti iznosila 14.05 %, smanjenje za 2.65 p.p. Ovi podaci ukazuju na značajan napredak i pozitivan trend smanjenja nezaposlenosti na tržištu rada.

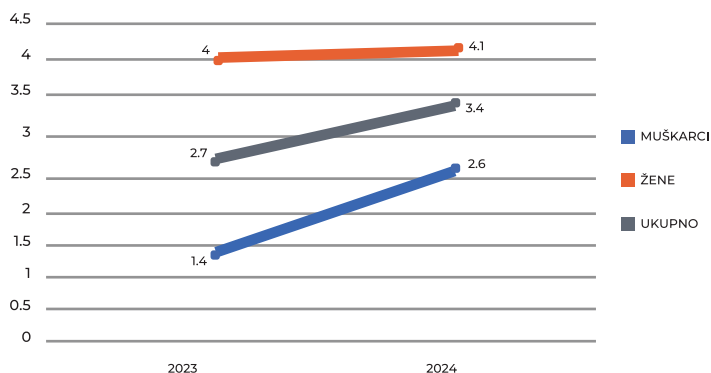


Grafikon br. 15 Stopa registrovane nezaposlenosti za novembar 2023. i 2024. godine

Na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi MONSTAT-a, upoređeni su podaci o doživotnom učenju (25-64 godine) za IV kvartal 2023. i III kvartal 2024. godine.

U IV kvartalu 2023. godine procenat osoba koje su bile uključene u neki vid obrazovanja ili obuke iznosio je 2.7% na ukupnom nivou. Kod muškaraca, učešće u doživotnom učenju bilo je 1.4%, dok je kod žena ovaj procenat iznosio 4.0%.

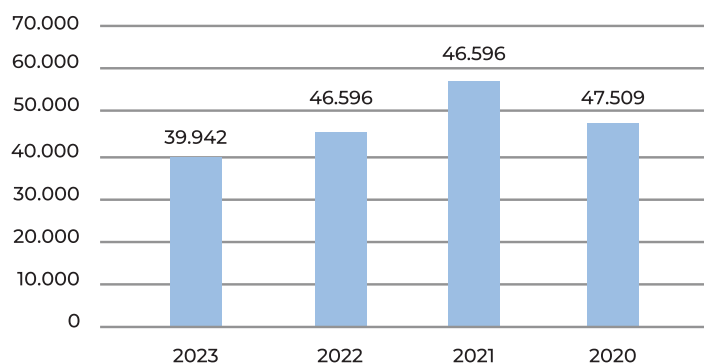
U III kvartalu 2024. godine, došlo je do povećanja učešća u doživotnom učenju, te je na ukupnom nivou ovaj procenat porastao na 3.4%. Kod muškaraca je zabilježen značajniji rast sa 1.4% na 2.6 %, dok su žene i dalje bile aktivnije, ali uz minimalan rast sa 4.0% na 4.1%.



Grafikon br. 16 Učešće u doživotnom učenju po polu

Poređenjem ova dva perioda, vidi se da je ukupni procenat doživotnog učenja porastao za 0.7 procentnih poena, pri čemu je najveći napredak ostvaren kod muškaraca (+1.2 p.p.). Kod žena, koje su već bile znatno zastupljenije u ovom segmentu, zabilježen je tek neznatan rast (+0.1 p.p.).

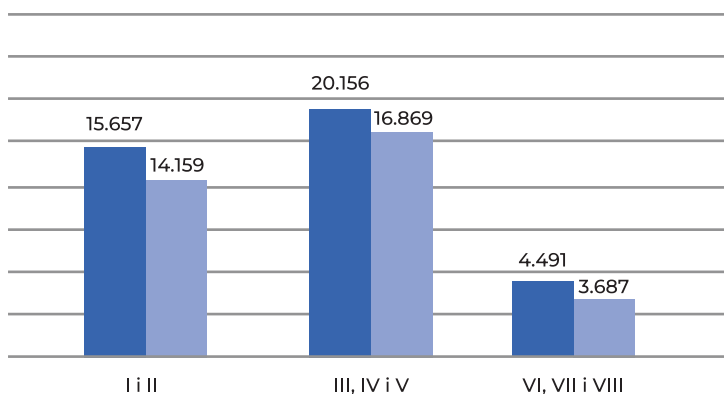
Iako ovi podaci pokazuju pozitivan trend, procenat osoba koje učestvuju u doživotnom učenju i dalje ostaje nizak, što ukazuje na potrebu za dodatnim podsticajima i merama koje bi motivisale građane, naročito muškarce, na kontinuirano obrazovanje i stručno usavršavanje, ali i potrebu sveobuhvatnijeg prikupljanja podataka o realizovanim obukama i broju polaznika/polaznica, kroz jedinstvenu bazu.

Grafikon br. 17 Broj nezaposlenih lica po godinama²⁵

STRUKTURA NEZAPOSLENIH U ODNOSU NA RAZLIČITE KRITERIJUME

NIVO KVALIFIKACIJE

Prema podacima ZZZCG na dan 30. jun 2024, posmatrano prema kvalifikacionoj strukturi nezaposlenih lica, dominantno učešće od 16.869 ili 48,59% pripada nezaposlenim sa III, IV i V nivoom kvalifikacija. Nezaposleni sa VI, VII i VIII nivoom kvalifikacija (visokoškolci) čine 3.687 ili 10,62%, a nezaposleni sa I i II nivoom 14.159 ili 40,79%. Na isti dan 2023. godine struktura nezaposlenih bila je sljedeća: sa III, IV i V nivoom kvalifikacija 20.156 ili 50,01%, sa VI, VII i VIII nivoom kvalifikacija (visokoškolci) 4.491 ili 11,14%, nezaposleni sa I i II nivoom 15.657 ili 38,85%.

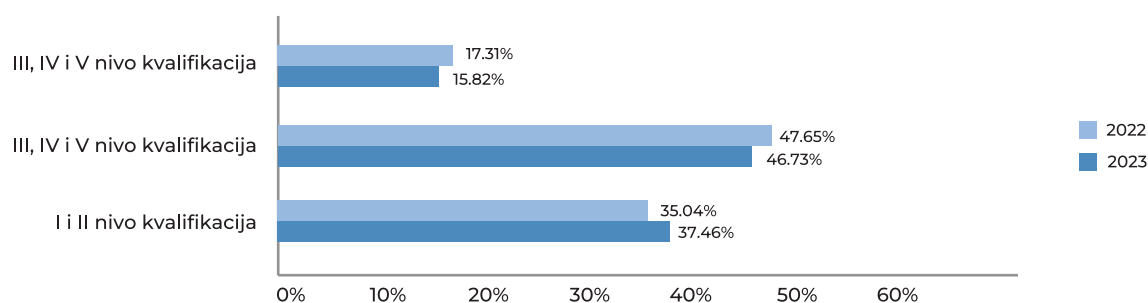


Grafikon br. 18 Kvalifikaciona struktura nezaposlenih 30. juna 2024. i 30. juna 2023. godine

Najviše nezaposlenih, imala je Područna jedinica Podgorica, za opštine Podgoricu, Danilovgrad, Zetu, Tuzi i Cetinje, 8.379 ili 24,14% od ukupnog broja nezaposlenih. Najmanji broj nezaposlenih lica evidentiran je u Područnoj jedinici Herceg Novi, za opštine Herceg Novi, Kotor i Tivat, 679 ili 1,96%.

Kada posmatramo kvalifikacionu strukturu nezaposlenih lica sa I i II nivoom kvalifikacija, u 2023. godini ona je iznosila 37,46%, a 2022. godine 35,4%, dok je nezaposlenih lica sa III, IV i V nivoom kvalifikacija 2023. godine bilo 46,73%, a 2022. godine 47,65%. Nezaposlenih lica sa VI, VII i VIII nivoom kvalifikacija u 2023. godini bilo je 15,82%, a 2022. godine 17,31%.

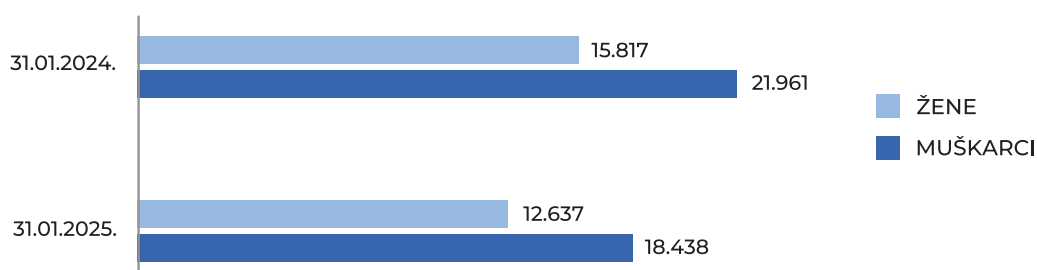
²⁵ <https://www.zzzcg.me/me/statistika/>



Grafikon br. 19 Broj nezaposlenih lica prema nivou kvalifikacija u 2022. i 2023. godini²⁶

POL

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31. januar 2025. godine bilo je 18.438 nezaposlenih žena i 12.637 nezaposlenih muškaraca. Na isti dan 2024. godine evidentirano je 21.961 nezaposlena žena i 15.817 nezaposlenih muškaraca.

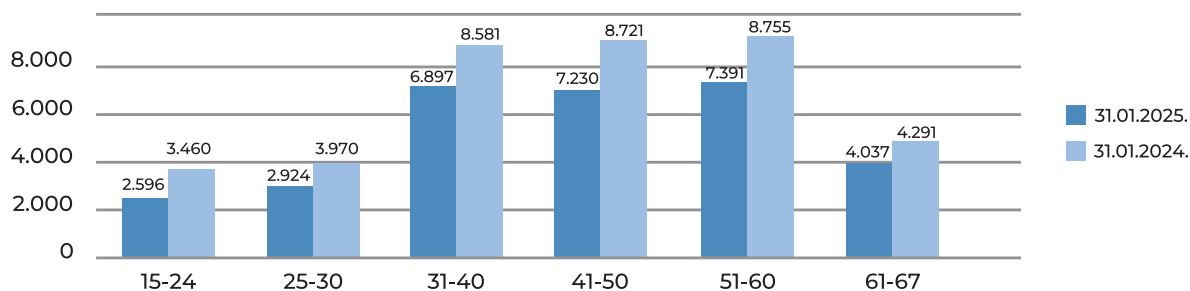


Grafikon br. 20 Broj nezaposlenih lica prema polnoj strukturi na 31.1.2025. i 31.1.2024. godine

GODINE ŽIVOTA

Kada je u pitanju struktura nezaposlenih lica do navršenih 29 godina života, u 2023. godini ona je iznosila 20.63%, a 2022. godine 21,74%. Nezaposlenih lica starijih od 50 godina života 2023. godine bilo je 35,13%, a 2022 godine 32,58%.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore²⁷ 31. januara 2025. godine bilo je 2.596 nezaposlenih lica starosti 15-24 godine, 2.924 lica starosti 25-30 godina, 6.897 lica starosti 31-40 godina, 7.391 lice starosti 51-60 godina i 4.037 lica starosti 61-67 godina. Na isti dan 2024. godine bilo je 3.460 nezaposlenih lica starosti 15-24 godine, 3.970 lica starosti 25-30 godina, 8.581 lice starosti 31-40 godina, 8.721 lice starosti 41-50 godina, 8.755 lica starosti 51-60 godina i 4.291 lice starosti 61-67 godina.



Grafikon br. 20 Broj nezaposlenih lica prema polnoj strukturi na 31.1.2025. i 31.1.2024. godine

²⁶ <https://www.zzzcg.me/me/statistika/>

²⁷ phpMNid7D.pdf

OGLAŠAVANJE SLOBODNIH RADNIH MJESTA

U 2024. godini prijavljeno je 25.266 slobodnih radnih mjesta, od čega 21.842 na određeno radno vrijeme i 3.424 na neodređeno radno vrijeme.

Za prvih šest mjeseci 2024. godine poslodavci su Zavodu prijavili 14.101 slobodno radno mjesto kroz 8.538 prijava o slobodnim radnim mjestima. U odnosu na prvih šest mjeseci 2023. godine prijavljeno je 3.271 slobodno radno mjesto manje ili 18,83% (u prvih šest mjeseci 2023. godine prijavljeno je 17.372 slobodna radna mjesta). Od ukupnog broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta za prvih šest mjeseci 2024. godine 1.768 ili 12,54% je za radni odnos na neodređeno vrijeme, a 8.596 ili 60,96% je radni odnos na određeno vrijeme, 60 ili 0,43% su pripravnici, 3.261 ili 23,13% su za sezonske poslove i 419 ili 2,97% su ostale vrste radnog odnosa (pripravnik-volonter, dopunski rad, privremeni i povremeni poslovi, privremeno radno angažovanje, zapošljavanje invalida).

U periodu od 1. januara do 31. januara 2025. godine prijavljeno je 1.798 slobodnih radnih mjesta, od čega 1.560 na određeno i 238 na neodređeno radno vrijeme. Za isti period 2024. godine prijavljeno je 1.342 radna mjesta, od čega 1.134 na određeno i 208 na neodređeno vrijeme. U januaru 2025. godine prijavljeno je više slobodnih radnih mjesta nego u januaru 2024. godine. Konkretno, broj slobodnih radnih mjesta u januaru 2025. godine porastao je za 456 u odnosu na januar 2024. godine. Takođe, postoji povećanje i u broju radnih mjesta na određeno i na neodređeno radno vrijeme. Povećanje broja slobodnih radnih mjesta može ukazivati na poboljšanje tržišta rada ili veći broj otvorenih pozicija u 2025. godini, ukoliko se ovakav trend nastavi.

STRUKTURA SEZONSKIH POSLOVA I KVALIFIKACIONA STRUKTURA POTREBNE RADNE SNAGE

Sezonski poslovi u Crnoj Gori iz ugla poslodavaca imaju značajan uticaj na tržište rada, posebno u sektorima turizma, ugostiteljstva, trgovine i poljoprivrede.

U decembru 2024. godine, najavljeno je donošenje Zakona o sezonskim radnicima, čiji je cilj bolje regulisanje sezonskog zapošljavanja, olakšanje rada poslodavcima i smanjenje stope nezaposlenosti.

Sezonsko zapošljavanje je vid zapošljavanja koji utiče na ublažavanje problema nezaposlenosti jer se u toku turističke sezone na ovim poslovima godišnje angažuje značajan broj sezonskih radnika. U prvom polugodištu 2024. godine zaposlen je 3.261 sezonski radnik/radnica. U cilju promocije sezonskog zapošljavanja, Zavod za zapošljavanje sa partnerima (poslodavcima, udruženjima, lokalnim upravama...) organizuje i realizuje sajmove zapošljavanja. To je prilika da se, u direktnom kontaktu, povežu ponuda i tražnja za radnom snagom, što utiče na konačan ishod – zapošljavanje nezaposlenih lica i ostalih tražilaca zaposlenja. Zavod je, u izvještajnom periodu, u saradnji sa Studentskim parlamentom realizovao sajmove sezonskog zapošljavanja u Podgorici i Kotoru na kojima je učestvovalo 80 respektabilnih poslodavaca, većinom iz oblasti turizma i ugostiteljstva

DEFICITARNA ZANIMANJA

Deficitarna zanimanja moraju se posmatrati sa više aspekata koji utiču na to da je neko zanimanje deficitarno. Jedan od glavnih problema sa kojima se Crna Gora u proteklim godinama suočavala, a direktno utiču na to da pojedina zanimanja postaju deficitarna, jesu odliv stanovništva, migracija stanovništva kako na regionalnom tako i na lokalnom nivou, nivo znanja i vještina koje mogu da ponude lica koja se vode kao nezaposlena, kao i negativan prirodni priraštaj koji je u sjevernom regionu zabilježen gotovo u svakoj opštini.

Ukoliko se sagleda stanje na regionalnom nivou možemo sa sigurnošću uvidjeti da su pojedina zanimanja deficitarna u nekom dijelu države i u određenom periodu godine, a da su ta ista zanimanja suficitarna u ostalim dijelovima Crne Gore tokom cijele godine.

Poslodavci u Crnoj Gori suočavaju se sa problemom kada je angažovanje radne snage u pitanju jer određena radna mjesta traže posebna znanja i vještine koje nezaposleni sa tim zanimanjima ne posjeduju, to jest u nedostatku dodatnih znanja i vještina, dolazimo do stvaranja deficitarnosti određenog broja zanimanja. Sa ovakvim problemom susrećemo se kako u proizvodnim, tako i u uslužnim djelatnostima, a posebno u djelatnostima turizma i ugostiteljstva. Dodatne vještine koje poslodavci traže su znanje stranih jezika, poznavanje rada na računaru, položeni stručni ispiti i eventualno posjedovanje određenih licenci, ali za pojedina radna mjesta i komunikacijske vještine i sposobnost timskog rada. S tim u vezi, dolazimo do situacije da za pojedina zanimanja, zavisno od dodatnih znanja i vještina, kao rezultat imamo i deficit i suficit.

Kada posmatramo deficitarna zanimanja u odnosu na nivo kvalifikacije, možemo primijetiti da je najveći broj deficitarnih zanimanja sa II, III i IV nivoom kvalifikacije, dok su najugroženije grane privrede, to jest grane koje imaju najveći problem prilikom zapošljavanja radne snage, turizam i ugostiteljstvo, građevinarstvo i trgovina.

Tokom trajanja, kako ljetnje, tako i zimske turističke sezone, postoji velika potražnja za II i III nivoom kvalifikacija u turizmu i ugostiteljstvu i to većinom za zanimanja: higijeničari/higijeničarke, sobari/sobarice, recepcioneri/recepcionerke, konobari/konobarice, šankeri/šankerice, točioni pića, serviri/servirke, pomoćni kuvari/pomoćne kuvarice, pomoćni radnici/pomoćne radnice u restoranu, pica majstori, pomoćni ugostitelji/pomoćne ugostiteljke, radnici/radnice na plaži i bazenu, spasioci na bazenima i radnici/radnice u vešeraju.

Kada je u pitanju građevinarstvo, najveći broj deficitarnih zanimanja je sa II i III nivoom kvalifikacije i to većinom za zanimanja: zidari/zidarke, tesari/tesarke, pomoćni građevinski radnici/pomoćne građevinske radnice, vozači viljuškara/vozačice viljuškara, kranovođe, bageristi/bageristkinje, armirači/armiračice, pomoćni armirači/pomoćne armiračice, gipsari/gipsarke, keramičari/keramičarke, vodoinstalateri/vodoinstalaterke, fasaderi/fasaderke, bravari/bravarke, stolari/stolarke, moleri/molerke, električari/električarke i zaštitari/zaštitarke.

U ovoj privrednoj grani potvrđnja za radnom snagom je tokom cijele godine i na teritoriji cijele države, osim tokom trajanja ljetnje turističke sezone na jugu, i zimske turističke sezone na sjeveru, kada građevinske kompanije imaju zabranu rada.

Trgovina, kao jedna od dominantnih privrednih grana u Crnoj Gori, susreće se sa problemom nedostatka radne snage i to tokom trajanja cijele godine, s tim da je tokom ljetnje i zimske turističke sezone potražnja za radnom snagom značajno veća nego tokom ostatka godine. U trgovini, kao i kod prethodno pomenutih privrednih grana, najznačajnija je potražnja za radnicima/radnicama sa II, III i IV nivoom kvalifikacije. Izdvajaju se sljedeća zanimanja: magacioneri/magacionerke, dostavljači/dostavljačice, kasiri/kasirke, radnici/radnice u trgovini, pomoćni radnici/pomoćne radnice u trgovini, prodavci/prodavačice u maloprodaji prehrambene robe, pekari/pekarke, pomoćni pekari/pomoćne pekarke, mesari/mesarke i prodavci/prodavačice naftnih derivata i gasa.

Problem nedostatka radne snage, uprkos zabrinjavajuće velikom broju nezaposlenih lica na evidencijama Zavoda za zapošljavanje, veoma je teško objasniti i razumjeti. Imajući to u vidu, poslodavci u nedostatku radne snage problem rješavaju angažovanjem, odnosno zapošljavanjem strane radne snage, pri čemu se susreću sa problemima složene i dugotrajne procedure zapošljavanja stranaca, složenih postupaka izdavanja dozvola za rad strancima, pa i onima koji su ranijih godina već bili na radu u Crnoj Gori i već (pojedini i više puta) prošli neophodne bezbjedonosne provjere.

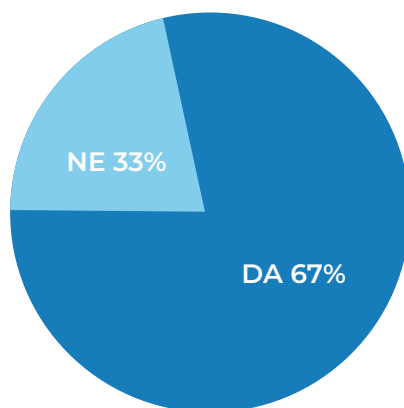
Kada je u pitanju učešće u utrošenim kvotama za privremeni boravak i rad stranaca, dominantne su četiri privredne djelatnosti: građevinarstvo, usluge smještaja i ishrane, uslužne djelatnosti i trgovina. Uzimajući ovo u obzir, dolazimo do toga da su zanimanja koja smo gore naveli, nosilac u ukupnom broju deficitarnih zanimanja u Crnoj Gori. Navedeni podaci umnogome zavise od vrste privredne djelatnosti. Na primjer, situacija u turizmu i ugostiteljstvu u značajnoj mjeri zavisi od

više faktora, između ostalog i od klimatskih uslova, ali i od uslova i ponude tržišta regiona (cijene i potražnje radne snage i cijene usluga).

Privredna komora Crne Gore je krajem 2024. godine predstavila istraživanje o deficitarnim IT zanimanjima. Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 57 kompanija i pokazuje da je trenutno najdominantnije zanimanje softverski inženjer/inženjerka, što potvrđuje čak 66,7% odgovora ispitanika. Među visoko traženim profilima nalaze se programeri/programerke mobilnih aplikacija, kao i inženjeri/inženjerke vještačke inteligencije i mašinskog učenja, koji zauzimaju značajnu poziciju interesovanja na tržištu.

Od ukupnog broja kompanija koje su učestvovalе u istraživanju, njih 20 ima neki vid saradnje sa obrazovno-vaspitnim ustanovama u Crnoj Gori, dok 38 nema saradnju.

Na pitanje da li kompanije organizuju interne obuke za zaposlene, 39 kompanija je odgovorilo pozitivno, dok 19 kompanija ne organizuju interne obuke za zaposlene.



Grafikon br. 22 Da li Vaša kompanija organizuje interne obuke za zaposlene?





OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA POSLODAVACA

Poslodavci imaju specifična očekivanja od uloge obrazovanja odraslih, koja je dominantno usmjerena na jačanje ljudskih resursa i pripremu zaposlenih za savremene poslovne izazove. Poslodavci očekuju relevantnost i usklađenost obrazovanja odraslih sa potrebama za unapređivanje i osavremenjavanje rada na postojećim poslovima i obuku za nove poslove.



Poslodavci smatraju da treba obezbijediti da se programi obrazovanja odraslih i obrazovna ponuda vrši i na inicijative i u saradnji sa poslodavcima. Očekuju da zaposleni koji rade ili novozaposleni budu u stanju da odmah primijene stečena znanja i vještine na radnom mestu, ili da sa novim stečenim znanjima i vještinama mogu lako, odnosno lakše da nađu posao i da budu konkurentni na tržištu rada. Obuke treba da budu koncipirane na praktičnim vježbama, kreativnom konceptu, timskom radu i projektima koji simuliraju realne poslovne situacije.

Potrebe poslodavaca se tiču različitih oblasti obuke kroz obrazovanje odraslih:

- **Razvoj „mekih vještina” (soft skills):** komunikacione vještine, timski rad, rješavanje problema, liderstvo i druge vještine koje su ključne za uspjeh u savremenom poslovnom okruženju.
- **Razvoj digitalnih vještina:** korišćenje novih tehnologija, softvera i alata koji su relevantni za posao kako bi zaposleni bili u stanju da se prilagode promjenama u digitalnom okruženju i koriste tehnologiju za poboljšanje efikasnosti.

Poslodavci koji investiraju u obrazovanje zaposlenih pokazuju da firma brine o njihovom razvoju, što dovodi do povećanja motivacije, angažovanosti i lojalnosti. Međutim, investiranje može biti svrsishodno samo sa relevantnim programima, pravovremenom ponudom na obrazovnom tržištu, kvalitetnom obukom, stručnim instruktorskim kadrom, adekvatnom digitalnom podrškom i dostupnošću literature.

Očekivanja poslodavaca su da se obrazovanje odraslih brzo i uspješno prilagođava promjenama i inovacijama. Kompanije smatraju da nemaju mogućnosti za samostalni razvoj programa, kao ni uslove za obuku svojih zaposlenih ili angažovanje novih kadrova. Zbog toga se oslanjaju na obrazovanje odraslih, koje im može pomoći da se zaposleni prilagode promjenama u tehnologiji, na tržištu i u poslovnim procesima.

Očekivanja poslodavaca od obrazovanja odraslih u Crnoj Gori odnose se dominantno na razvoj ljudskih resursa, rad zaposlenih sa savremenim i digitalnim tehnologijama i uključivanje u savremene globalne procese rada. Smatraju da obrazovanje odraslih treba da bude strateška investicija koja će im pomoći da razviju kvalifikovanu radnu snagu, poboljšaju poslovne rezultate i ostanu konkurentni na tržištu.

Poslodavci očekuju da država obezbijedi finansijsku podršku za programe obrazovanja odraslih, kroz subvencije, poreske olakšice i druge mehanizme, podstiče saradnju između obrazovnih institucija i privrede, uspostavlja formalne i neformalne stručne/ekspertske „grupe” koje bi osigurale da programi obuke budu relevantni za poslodavce, kao i da podržava fleksibilne i pristupačne programe obuke koji se mogu prilagoditi potrebama zaposlenih i poslodavaca.

Država treba da uspostavi standarde kvaliteta za programe obrazovanja odraslih kako bi poslodavci mogli imati povjerenje u organizatore obuka koji imaju licence, kao i programe obrazovanja koji garantuju relevantnost i efikasnost obuka, a ne samo formalno dobijanje sertifikata.

Fokus na kome poslodavci insistiraju: prilagođenost poslovnim trendovima



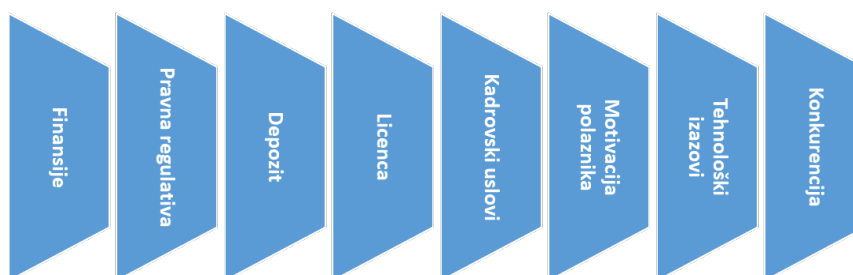




OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH

Finansijska nesigurnost i neizvjesnost, administrativne prepreke, depozit za programe obrazovanja odraslih, lokalna validnost licence, tehnološki izazovi i digitalna transformacija, konkurencija sa neformalnim oblicima učenja, samo su neki od izazova i problema sa kojima se organizatori obrazovanja odraslih susrijeću.

U sistemu obrazovanja odraslih u Crnoj Gori uočava se mnogo prilika za poboljšanje funkcionisanja sistema – promovisanje važnosti obrazovanja odraslih, kreiranje programa u odnosu na lokalne potrebe, podsticanje na uključivanje, uključivanje države u sistemsko finansiranje.



Iako se uočava gotovo konstantan porast broja ustanova i programa za obrazovanje odraslih, uključenost stanovništva i dalje je relativno mala, a kao jednu od najvećih prepreka polaznici/polaznice navode cijenu programa.

Aspekt finansiranja obrazovanja odraslih posebno je zabrinjavajući ako se u obzir uzme činjenica da odrasli koji imaju najveće potrebe za obrazovanjem, imaju ujedno najmanje mogućnosti da iskoriste potencijal cjeloživotnog učenja. Mogućnost učestvovanja u obrazovanju odraslih određena je faktorima poput obrazovnog postignuća, radnog statusa i dobi, te se uočava kako odrasli s niskim stepenom kvalifikacija, nezaposleni, ekonomski neaktivni i stariji, imaju najmanje šanse za aktivnim učešćem u obrazovanju odraslih²⁸.

Uloga licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u Crnoj Gori od suštinskog je značaja za unapređenje radnih kompetencija, socijalnu inkluziju i lični razvoj građana. Međutim, upravljanje takvom ustanovom nosi sa sobom brojne izazove, koji su u našem kontekstu teži i kompleksniji nego u razvijenim evropskim zemljama.

FINANSIJSKA NESIGURNOST I NEIZVJESNOST

Finansiranje licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u Crnoj Gori predstavlja značajan izazov koji direktno utiče na njihovu održivost i efikasnost. U poređenju sa razvijenim evropskim zemljama (Finska, Njemačka, Danska, Slovenija) gdje obrazovanje odraslih uživa stabilnu podršku kroz državne fondove i privatne sektore, situacija u Crnoj Gori je drugačija.

Većina licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u Crnoj Gori oslanja se na kratkoročne projekte i donacije, dok su državne subvencije ograničene. Ova finansijska nestabilnost otežava planiranje i primjenu programa obrazovanja, što dovodi do poteškoća u održavanju kvaliteta i dostupnosti usluga.

28 Evropska komisija, EACEA, Eurydice, 2015

Čak i kada je finansijska podrška formalno obezbijeđena, sredstva često stižu sa zakašnjenjem, što otežava operativno funkcionisanje licenciranih organizatora obrazovanja odraslih. Ovo kašnjenje utiče na sposobnost organizatora da pravovremeno ispunjavaju svoje obaveze prema polaznicima/polaznicama i predavačima/predavačicama, dovodeći u pitanje kvalitet obrazovnih usluga.

Da bi se poboljšalo stanje u oblasti obrazovanja odraslih u Crnoj Gori, neophodno je preduzeti konkretne korake ka stabilizaciji finansiranja, reformi administrativnih procedura i borbi protiv korupcije. Takođe, važno je povećati transparentnost u raspodjeli sredstava i osigurati da se finansijski resursi koriste na najefikasniji mogući način. Sa održivim i transparentnim pristupom, Crna Gora može značajno unaprijediti kvalitet i dostupnost obrazovanja odraslih, što će doprinijeti širem društvenom i ekonomskom razvoju.

Da bi se Crna Gora uskladila sa evropskim obrazovnim standardima i omogućila odraslima kvalitetno i dostupno obrazovanje, treba omogućiti licenciranim organizatorima obrazovanja odraslih ravnopravno učešće u Erasmus+ programu i drugim EU fondovima.

RIGIDNA REGULATIVA I ADMINISTRATIVNE PREPREKE

Iako je pravni okvir koji reguliše obrazovanje odraslih u Crnoj Gori formalno usklađen sa evropskim standardima, u praksi nailazimo na brojne administrativne prepreke. Organizatori proces licenciranja programa vide kao dugotrajan i birokratizovan, što ih sprečava da brzo odgovore na potrebe tržišta rada.

Dvije snažne biznis barijere sa stanovišta poslodavca u djelatnosti obrazovanja odraslih su depozit i lokalna validnost licence.

DEPOZIT ZA PROGRAME OBRAZOVANJA ODRASLIH

Depozit za programe obrazovanja odraslih u Crnoj Gori većina provajdera vidi kao značajnu poslovnu barijeru za privatne organizatore. Ova praksa, koja zahtijeva od organizatora da polože određenu sumu novca kao depozit prilikom licenciranja, otežava proces dobijanja licence. Novac koji je potreban za pokretanje novih programa time ostaje nedostupan za operativno poslovanje. Ovakav pristup stvara finansijsko opterećenje za organizatore.

LOKALNA VALIDNOST LICENCE

Značajna barijera iz ugla organizatora obrazovanja je ograničenje da licence važi samo u jednom gradu ili opštini, umjesto u cijeloj državi. Ovo ograničenje otežava stalabilnost i ekspanziju poslovanja organizatora obrazovanja odraslih koji žele da svoje usluge ponude u više gradova ili regiona. Takav pristup stvara dodatne administrativne troškove za organizatore koji moraju da prolaze kroz proces relicenciranja za svaki novi grad u kojem žele da djeluju. Ograničavanje licence na jednu lokaciju direktno utiče na konkurentnost privatnih ustanova i smanjuje njihovu sposobnost da se prilagode dinamičnom tržištu.

NEDOSTATAK KVALIFIKOVANIH PREDAVAČA I NESTABILNOST KADRA

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori suočava se s izazovima koji su specifični za ovu oblast. Za efikasno obrazovanje odraslih neophodni su predavači koji su obučeni za primjenu andragoških metoda, koje se razlikuju od tradicionalnih pedagoških pristupa dominantnih u formalnom obrazovnom sistemu. Ovi pristupi moraju biti prilagođeni specifičnim potrebama odraslih polaznika/polaznica, što obuhvata razumijevanje njihovih socijalnih, ekonomskih i psiholoških okolnosti.

Crna Gora suočava se s nedostatkom predavača koji su osposobljeni za rad u oblasti obrazovanja odraslih. Većina predavača koji su trenutno angažovani dolazi iz sistema formalnog obrazovanja

i nije nužno opremljena znanjem i vještinama potrebnim za rad sa odraslom populacijom. Ova situacija može dovesti do neadekvatnog pristupa učenju i nedovoljno efikasnog obrazovnog ishoda za polaznike/polaznice.

Zadržavanje kvalifikovanih predavača predstavlja još jedan značajan problem. Niske plate i nestabilnost ugovora, koji su često privremeni i projektno orijentisani, čine rad u oblasti obrazovanja odraslih manje privlačnim u poređenju s drugim oblastima. Ovo dovodi do toga da mnogi stručnjaci napuštaju sektor, prelaze u privatni sektor ili emigriraju u potrazi za boljim uslovima. Takva fluktuacija kadra otežava kontinuitet i konzistentnost u obrazovnom procesu, što dodatno utiče na kvalitet nastave i smanjuje kredibilitet licenciranih organizatora obrazovanja odraslih.

Da bi se prevazišli ovi izazovi, neophodno je strateško ulaganje u razvoj kapaciteta za obrazovanje odraslih u Crnoj Gori. To uključuje reformu obrazovne politike koja će obezbijediti bolje uslove rada za predavače, stabilizaciju ugovora, kao i veće plate koje će biti konkurentne s tržištem. Takođe, potrebno je omogućiti i olakšati pristup međunarodnim programima kao što je Erasmus+ kako bi se poboljšao kvalitet obrazovanja i omogućila razmjena iskustava i znanja. Samo kroz sveobuhvatne promjene i strateško planiranje može se unaprijediti obrazovanje odraslih i osigurati njegova održivost i efikasnost u Crnoj Gori.

NISKA MOTIVACIJA POLAZNIKA I DRUŠTVENE PREDRASUDE

Jedan od ključnih problema u našem društvu jeste niska svijest o važnosti cjeloživotnog učenja. Mnogi odrasli ne vide obrazovanje kao investiciju u budućnost, već kao dodatni trošak ili nepotreban napor. Ova situacija je posebno izražena kod starijih, koji često nisu skloni prekvalifikaciji jer se osjećaju nesigurno u savladavanju novih vještina, naročito digitalnih. Dodatno, u ruralnim sredinama prisutne su snažne socijalne predrasude prema obrazovanju odraslih. Ljudi često smatraju da su kursevi namijenjeni samo onima koji nisu uspjeli u tradicionalnom obrazovnom sistemu, što dodatno obeshrabruje potencijalne polaznike/polaznice. Ovo predstavlja ozbiljnu prepreku u promociji programa i povećanju broja upisanih.

Siromaštvo i niska primanja predstavljaju značajne prepreke za učešće u obrazovanju odraslih. Finansijske poteškoće direktno utiču na mogućnost pojedinaca da investiraju u svoje obrazovanje i profesionalni razvoj. U društvima gdje veliki dio populacije živi na ivici ili ispod granice siromaštva, troškovi obrazovanja često su nepremostiva prepreka. Odrasli koji se bore sa finansijskim neizvjesnostima mogu smatrati obrazovanje manje prioritarnim u odnosu na neposredne potrebe, kao što su hrana, stanovanje i zdravstvena zaštita. Ova situacija može dovesti do začaranog kruga u kojem siromaštvo ograničava obrazovanje, a nedostatak obrazovanja dodatno otežava izlazak iz siromaštva.

U Crnoj Gori, kao i u mnogim drugim zemljama, potrebno je razviti mehanizme podrške koji bi omogućili pristup obrazovanju za sve slojeve stanovništva, posebno za ekonomski ugrožene. To uključuje subvencionisanje troškova obrazovanja, pružanje stipendija, kao i razvoj programa koji su direktno usmjereni na pomoć odraslima u sticanju novih vještina koje mogu doprinijeti njihovoj ekonomskoj stabilnosti. Snažne informativne kampanje koje naglašavaju dugoročne ekonomske koristi od obrazovanja mogu pomoći u promjeni percepcije i povećanju motivacije među odraslima.

TEHNOLOŠKI IZAZOVI I DIGITALNA TRANSFORMACIJA

Širom svijeta ubrzano se odvija proces digitalizacije obrazovanja, dok je u Crnoj Gori taj proces često spor i neujednačen. Mnogi licencirani organizatori obrazovanja odraslih nisu imali adekvatnu infrastrukturu za prelazak na online nastavu, a veliki broj polaznika/polaznica nije imao ni tehničke mogućnosti ni digitalne vještine potrebne za učešće u e-learning programima. Iako su online platforme postale standard u obrazovanju odraslih u razvijenim zemljama, kod nas još postoji otpor

prema ovom načinu učenja. Mnogi polaznici/polaznice preferiraju tradicionalnu nastavu uživo, što znači da organizatori moraju ulagati dodatna sredstva u opremanje učionica i održavanje fizičkih prostora, dok u isto vrijeme pokušavaju da prate globalne digitalne trendove.

KONKURENCIJA SA NEFORMALNIM OBLICIMA UČENJA

U posljednje vrijeme, sve više ljudi okreće se besplatnim online kursevima i neformalnim oblicima učenja, što dodatno otežava rad licenciranih organizatora obrazovanja odraslih. Platforme poput Coursera, Udemy i LinkedIn Learning nude širok spektar kurseva koji su često pristupačniji i fleksibilniji od tradicionalnih programa koje nude organizatori obrazovanja. Ovo znači da organizatori moraju konstantno inovirati svoje programe i nuditi specijalizovane kurseve koji će imati veću dodatu vrijednost od onih dostupnih na globalnim platformama. Povezivanje sa poslodavcima i garantovanje sertifikata priznatih na tržištu rada može biti jedan od načina da ustanove za obrazovanje odraslih zadrže konkurentnost.

Uprkos svim izazovima, licencirani organizatori obrazovanja odraslih u Crnoj Gori igraju ključnu ulogu u poboljšanju zapošljivosti, inkluziji i ekonomskom razvoju zemlje. Međutim, neophodno je sprovesti sistemske promjene koje će omogućiti njihovu veću održivost i efikasnost.





KOMPARATIVNA ANALIZA

PREPORUKE EU U OBLASTI OBRAZOVANJA ODRASLIH I NJIHOVA PRIMJENA U CRNOJ GORI

EVROPSKI STUB SOCIJALNIH PRAVA

U skladu s glavnim ciljem Akcionog plana za sprovođenje Evropskog stuba socijalnih prava, do 2030. svake godine bi 60 % odraslih osoba trebalo da učestvuje u osposobljavanju. U cijeloj Evropi, pa samim tim i u Crnoj Gori, nedovoljno ljudi učestvuje u redovnom učenju nakon završetka početnog obrazovanja.

Mjere i inicijative na evropskom nivou podupiru nacionalne institucije i pojedince/pojedinke kako bi više odraslih učestvovalo u aktivnostima učenja i osposobljavanja. One nam pomažu da prepoznamo i savladamo prepreke u oblasti obrazovanja odraslih i omogućavaju bolju razmjenu znanja i iskustava među državama.

PROGRAM VJEŠTINA ZA EVROPU

Program vještina za Evropu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost uključuje ambiciozne mjere kako bi se ljudima pomoglo da razvijaju svoje vještine tokom cijelog života:

- Predlog preporuke Vijeća o individualnim računima za učenje – Individualni računi za učenje pružili bi radno sposobnim osobama budžet za osposobljavanje kako bi mogle unaprijediti svoje vještine i zapošljivost tokom cijelog života, bez obzira na to jesu li zaposlene.
- Predlog preporuke Vijeća o mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost.

Ovo su dvije od 12 glavnih mjera iz Programa vještina za Evropu. Ovim predlozima nastoji se ojačati kultura cjeloživotnog učenja, a učenje učiniti pristupačnijim i više vrednovanim.

REZOLUCIJA VIJEĆA O NOVOM EVROPSKOM PROGRAMU ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH

U Rezoluciji o novom evropskom programu za obrazovanje odraslih koju je Savjet Evropske unije donio 29. novembra 2021. istaknuto je da bi mnogo više odraslih trebalo da učestvuje u formalnom, neformalnom i informalnom učenju.

Taj program donosi viziju razvoja obrazovanja odraslih u Evropi do 2030. u sljedećih pet prioritarnih područja:

- upravljanje u području obrazovanja odraslih, pri čemu se posebna važnost pridaje nacionalnim strategijama i partnerstvima učesnika/učesnica na svim nivoima upravljanja,
- ponuda i korišćenje mogućnosti za cjeloživotno učenje uz održivo finansiranje,
- dostupnost i fleksibilnost kako bi se obrazovanje prilagodilo potrebama odraslih,
- kvalitet, pravednost, uključivost i uspjeh u obrazovanju odraslih stežištem na profesionalnom razvoju kadra u obrazovanju odraslih, mobilnosti polaznika/polaznica i kadra, osiguranju kvaliteta i aktivnoj podršci kategorijama u nepovoljnom položaju,
- zelena i digitalna tranzicija i s njima povezane potrebe za vještinama.

MREŽA NACIONALNIH KOORDINATORA ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH

Evropska agenda za obrazovanje odraslih²⁹ naglašava potrebu za povećanjem učešća u obrazovanju odraslih svih vrsta (formalno, neformalno i informalno učenje), bilo da je riječ o sticanju novih radnih vještina, aktivnom građanstvu ili ličnom razvoju i ispunjenju. Mreža nacionalnih koordinadora/koordinatorki za obrazovanje odraslih je organizacija supervizora/supervizorki koji promovišu obrazovanje odraslih u svojim zemljama, savjetuju o politici, pružaju podršku i prikupljaju i prenose najbolje primjere iz prakse nacionalnim tijelima.

Evropska agenda promoviše se u 36 zemalja putem mreže nacionalnih koordinadora/koordinatorki. Oni koordiniraju i usmeravaju različite akcije u oblasti obrazovanja odraslih angažovanjem glavnih zainteresovanih strana, širenjem i primjenom evropskih politika, razmjenom dobrih praksi i znanja sa drugim zemljama i podizanjem svijesti o obrazovanju odraslih.

Nacionalni koordinatori/koordinatorke za primjenu Evropske agende za obrazovanje odraslih dobijaju finansijsku podršku od Evropske komisije, putem programa Erasmus+.

Aktivnosti nacionalnih koordinadora/koordinatorki mogu imati različite oblike:

- mehanizmi koordinacije kako bi se obezbijedila bolja usklađenost između različitih politika obrazovanja odraslih,
- mjere za unapređenje osnovnih vještina odraslih, naročito pismenosti, numeričkih vještina ili digitalnih vještina,
- aktivnosti za podizanje svijesti, kao što su medijske kampanje ili dani obrazovanja odraslih,
- pripremni radovi koji vode ka reformama politika obrazovanja odraslih,
- sastanci, konferencije i bilateralne posjete koje okupljaju različite aktere (ministarstva, socijalni partneri, preduzetnici, relevantne nevladine organizacije...).

PRIMJENA PUTANJE ZA UNAPREĐENJE VJEŠTINA (UPSKILLING PATHWAYS) PREPORUKA U CRNOJ GORI

Oblasti na koje se mjere iz Preporuke odnose:

- pismenost,
- procjena vještina,
- fleksibilna procjena učenja prilagođena potrebama pojedinca,
- vrednovanje i priznavanje,
- koordinacija i partnerstvo,
- mjere informisanja javnosti, usmjeravanja i podrške,
- praćenje i evaluacija.

NAJBOLJE PRAKSE IZ MEĐUNARODNIH ISKUSTAVA

Obrazovanje odraslih predstavlja ključni segment cjeloživotnog učenja i od presudnog je značaja za razvoj pojedinca i društva. U nastavku su predstavljene primjere najboljih praksi u obrazovanju odraslih u različitim državama, sa naglaskom na njihove ključne karakteristike i uspješne modele.

²⁹ https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/role_of_national_coordinators_for_adult_learning_2016_1.pdf#

Skandinavski model (Švedska, Finska, Norveška, Danska)³⁰

KARAKTERISTIKE	• Poznate po su po visokom stepenu inkluzije u obrazovanju odraslih. • Polaznici/Polaznice mogu birati između formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja. • Razvijen je sistem besplatnih ili subvencionisanih kurseva koji su prilagođeni potrebama tržišta rada. • Prisutna je finansijska podrška gdje odrasli polaznici/polaznice dobijaju državne stipendije i subvencije za obrazovanje. • Jednake prilike za obrazovanje dostupne su svim građanima/građankama, uključujući migrante i ranjive grupe. • Kako bi se olakšao prelazak na moderno tržište rada i razvile digitalne vještine, pristupilo se snažnoj digitalizaciji kroz online kurseve i platforme koje omogućavaju fleksibilno učenje.
ULOGA OBRAZOVNIH CENTARA	• Posebni centri za obrazovanje odraslih koji nude širok spektar programa prilagođenih različitim potrebama.
OTVORENI UNIVERZITETI	• Omogućavaju fleksibilno i pristupačno visoko obrazovanje odraslima.
STUDIJSKI KRUGOVI	• Model neformalnog učenja koji omogućava odraslima da uče u malim grupama, u skladu sa svojim interesima.
BESPLATNI KURSEVI ZA NEZAPOSLENE	• Država finansira različite programe obuke za povećanje zapošljivosti.
VISOK NIVO UKLJUČENOSTI POSLODAVACA	• Poslodavci pomažu u dizajniranju kurikuluma kako bi osigurali relevantnost kurseva.
FLEKSIBILNI OBRAZOVNI PUTEVI	• Omogućavaju povratak u obrazovanje u bilo kojoj životnoj dobi.
USPJEŠNI MODELI	• Folk High Schools (narodne visoke škole) u Švedskoj i Danskoj nude neformalno obrazovanje koje podstiče kritičko razmišljanje i aktivno građanstvo. • U Finskoj, sistem podrške za odrasle polaznike/polaznice uključuje fleksibilne oblike učenja i finansijsku podršku.

Njemački model – Dualni sistem obrazovanja³¹

KARAKTERISTIKE	• Obrazovanje odraslih integrisano je sa dualnim sistemom koji kombinuje teorijsko obrazovanje i praktično osposobljavanje.
REGIONALNI OBRAZOVNI CENTRI	• U svakoj pokrajini postoje regionalni obrazovni centri koji prilagođavaju programe specifičnim lokalnim potrebama.
PODRŠKA POSLODAVACA	• Poslodavci aktivno učestvuju u finansiranju i kreiranju programa.
FOKUS NA CJELOŽIVOTNO UČENJE	• Omogućeno je stalno usavršavanje kroz rad.
PRIZNAVANJE PRETHODNOG UČENJA	• Omogućava odraslima brže sticanje kvalifikacija.
USPJEŠNI MODELI	• Volkshochschulen (narodne visoke škole) pružaju širok spektar kurseva, od osnovne pismenosti do stručnih i akademskih programa. • Berufliche Weiterbildung (stručno usavršavanje) omogućava kontinuirano sticanje novih vještina u skladu sa potrebama privrede.

30 OECD (2019), "Education at a Glance", Helsinki Education Hub; Swedish National Agency for Education

31 German Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB, 2020)

Američki model – Fleksibilni programi i online učenje³²

KARAKTERISTIKE	Naglasak je na fleksibilnosti i prilagođavanju obrazovanja odraslih individualnim potrebama.
FLEKSIBILNI OBRAZOVNI PROGRAMI	Veliki broj online kurseva omogućava radno angažovanim osobama dodatno obrazovanje.
ULOGA ZAJEDNICA I KOMPANIJA	Mnogi programi financirani su od strane kompanija kako bi osigurali obuku zaposlenih.
USPJEŠNI MODELI	- Online platforme kao što su Coursera, edX i Khan Academy omogućavaju široku dostupnost obrazovanja. - Community Colleges pružaju pristupačne programe za sticanje novih vještina i prekvalifikaciju radne snage

Singapurski model – Stalno usavršavanje i program „SkillsFuture“³³

KARAKTERISTIKE	Obrazovanje odraslih usmjereno je na stalno unapređenje vještina kroz partnerstvo sa industrijom.
STALNO USAVRŠAVANJE	Vlada i poslodavci podstiču kontinuirano učenje kroz grantove i stipendije.
INDUSTRIJSKI ORIJENTISANI PROGRAMI	Fokus na tehničkim i digitalnim vještinama potrebnim za buduće tržište rada.
PERSONALIZOVANI PRISTUP UČENJU	Prilagođeni programi za različite starosne i profesionalne grupe.
MIKROKVALIFIKACIJE	Omogućavaju brže sticanje sertifikata i napredovanje u karijeri.
USPJEŠNI MODELI	- SkillsFuture inicijativa omogućava svim građanima određeni budžet za pohađanje kurseva u cilju profesionalnog razvoja. - Poslodavci aktivno učestvuju u definisanju programa.

Kanadski model – obrazovanje za sve³⁴

KARAKTERISTIKE	- Nekoliko uspješnih modela obrazovanja odraslih koji su usmjereni na fleksibilnost, inkluziju i povezivanje sa tržištem rada. - Svaka provincija ima obrazovne centre koji nude prilagođene programe, uključujući online, večernje i vikend kurseve.
ONLINE I HIBRIDNI MODELI UČENJA	Kanadske institucije nude širok spektar besplatnih ili subvencionisanih online kurseva kako bi omogućile fleksibilno obrazovanje.
UČENJE KROZ RAD	Programi omogućavaju radno iskustvo tokom školovanja
SNAŽNA PODRŠKA IMIGRANTIMA	Posebni programi za učenje jezika i integraciju na tržištu rada.
FOKUS NA SOCIJALNOJ INKLUZIJU	Programi su prilagođeni osobama iz ranjivih društvenih grupa.
LOKALNE INICIJATIVE ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE	Partnerstvo između zajednica, Vlade i privatnog sektora
USPJEŠNI MODELI	LINC program (Language Instruction for Newcomers to Canada) – Besplatan obrazovni program za imigrante koji uključuje kurseve jezika i profesionalne vještine za lakšu integraciju na tržištu rada.

32 U.S. Department of Education, 2021

33 SkillsFuture Singapore (SSG), 2022

34 Government of Canada, “Lifelong Learning and Skills Development”, 2021; Ontario Ministry of Education, “Adult and Continuing Education”, 2023





ZAKLJUČCI I IZAZOVI

Da bi obrazovanje i učenje odraslih postigli željene ciljeve, politika obrazovanja odraslih u Crnoj Gori mora biti konzistentna i koordinirana na svim nivoima – nacionalnom, regionalnom i lokalnom i usklađena sa nacionalnim strategijama razvoja i evropskim strategijama i preporukama u ovoj oblasti. Na taj način stvaraju se potrebni preduslovi za izgradnju sistema obrazovanja odraslih koji će doprinijeti unapređenju osnovne i funkcionalne pismenosti, socijalnih vještina, stručnih i ključnih kompetencija. Time bi se Crna Gora približila idealu društva koje kontinuirano uči i napreduje.

Obrazovni sistem Crne Gore omogućio je svim građanima/građankama jednake obrazovne mogućnosti u pogledu sticanja elementarne pismenosti, osnovnog obrazovanja, sticanja prve kvalifikacije, mogućnost prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja i daljeg usavršavanja. Međutim, i pored postignutih rezultata i vidnog napretka u razvoju obrazovanja odraslih u Crnoj Gori, potrebno je dodatno intenzivirati aktivnosti kada je u pitanju prevazilaženje izazova o kojima je bilo riječi u ovoj analizi, u prvom redu rad na povezivanju obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada.

Postoji potreba za većim ulaganjima u infrastrukturu obrazovanja odraslih i kvalitetne programe obuke.

Obrazovanje odraslih nije dovoljno prepoznato kao prioritet, pa je neophodno intenzivirati promociju njegovih koristi za društvo i pojedince.

Osobe iz marginalizovanih grupa, poput starijih osoba, manjina i osoba s invaliditetom, suočavaju se s velikim izazovima u pristupu programima obrazovanja.

Potrebno je aktivno uključivanje u međunarodne obrazovne inicijative i studije, kao što je PIAAC, kako bi se osigurali potrebni podaci za efikasno planiranje i primjenu obrazovnih politika. Jedan od značajnijih problema je nedostatak pouzdanih podataka o nivou pismenosti odraslih u Crnoj Gori. Bez učešća u međunarodnim istraživanjima poput PIAAC, nemamo jasnu sliku o stvarnoj pismenosti naših građana, uključujući one koji rade u obrazovnom sistemu. Ovaj nedostatak informacija otežava planiranje efikasnih strategija obrazovanja odraslih, kao i sveukupnog sistema obrazovanja i sprečava da adekvatno adresiramo obrazovne potrebe.

Izmjene zakonskih i podzakonskih akata doprinijeće izgradnji fleksibilnijeg pristupa koji će znatno doprinijeti efikasnosti i relevantnosti obrazovanja odraslih i smanjivanja administrativne inertnosti, gdje su inovacije i promjene usporene zbog složenosti procedura.

Neophodno je raditi na podizanju svijesti o značaju ulaganja u ljudske resurse i promovisanju značaja cjeloživotnog učenja za poboljšanje vještina zaposlenih i nezaposlenih lica kroz obuke kod poslodavaca i u institucijama koje pružaju ili bi mogle pružati obuke.

Takođe, treba jačati veze između privrede i obrazovno-istraživačkih institucija, kako bi se pospješila primijenjena istraživanja i odgovorilo na savremene zahtjeve privrede.

U cilju povećanja efikasnosti programa obrazovanja i obuke odraslih, uspostavljen je sistem procjene kvaliteta programa. Razvoj kvalifikacionih okvira, razvoj standarda zanimanja i programa obrazovanja odraslih je u funkciji cjeloživotnog učenja. Na taj način se stvara mogućnost napredovanja unutar sektora, sticanje kvalifikacije na različite načine putem formalnog, neformalnog i informalnog sticanja znanja.

Stvoreni su uslovi za priznavanje i vrednovanje ishoda neformalnog i informalnog učenja za usvojena znanja, vještine i kompetencije (ključne kompetencije) koje nisu povezane samo sa

zanimanjima, a veoma su važne za uspjeh i praćenje novih trendova na tržištu rada.

Neophodno je neprekidno raditi na promovisanju preduzetničkog učenja i podizanju svijesti odraslih lica o načinu i prednostima vođenja samostalnog biznisa. Takođe, potrebno je obezbijediti kontinuiranu obuku za andragoško osposobljavanje nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih.

Osobe sa posebnim obrazovnim potrebama teško dolaze do zaposlenja, pa im treba pomoći da, kroz proces obrazovanja, steknu znanja i kompetencije, koje će ih osposobiti da obavljaju određene poslove, posebno u podsektoru poljoprivrede i prehrane. Stoga je potrebno izraditi programe obrazovanja koji se zasnivaju na standardima zanimanja različitih nivoa zahtjevnosti. Takođe je potrebno izraditi individualne programe osposobljavanja odraslih za osobe koje nisu sposobne da znanja stiču u redovnom procesu obrazovanja i na taj način ih učiniti konkurentnim na tržištu rada.

Važno je predvidjeti potrebe za vještinama u ključnim sektorima rasta. Da bi se poboljšala konkurentnost crnogorskih kompanija, značajno je riješiti postojeće i spriječiti buduće neusklađenosti vještina. Procjena potreba za vještinama u ključnim sektorima i inkorporiranje nalaza u standarde, nastavne planove i programe i programe obuke će:

1. povećati reaktivnost stručnog obrazovanja i obuke i obrazovanja odraslih na potrebe tržište rada,
2. pokazati kako se sveukupno predviđanje vještina može poboljšati,
3. podsticati sveobuhvatne pristupe obrazovanju, obuci i cjeloživotnom učenju kod poslodavaca, sindikata i Vlade.

Jedan od ciljeva je i povećanje STEM obrazovanja u okviru osnovnog i srednjeg obrazovanja i TVET-a. To se može postići procjenom STEM vještina koje su potrebne poslodavcima i zajedničkim radom sa Ministarstvom prosvjete, nauke i inovacija na uključivanju ovih vještina u nastavne planove i programe i programe obuke. Redovne posjete nastavnika i učenika kompanijama, kao dio nastavnih planova i programa, takođe mogu podržati razvoj STEM vještina.

Sistem treba graditi na modernizaciji mehanizama finansiranja stručnog usavršavanja. Sistem finansiranja obuke, uključujući dualno stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, treba revidirati i modernizovati, uključujući finansiranje po formuli, poreske olakšice i javno-privatna partnerstva. Poreske olakšice mogu pomoći kompanijama da odgovore na nedostatak vještina i finansiraju obuku i izgradnju kapaciteta. Potrebno je istražiti dodatne mehanizme, npr. kako bi se osigurala finansijska održivost dualnog stručnog obrazovanja u odnosu na troškove kompanija za obuku novih radnika/radnica.

U narednom periodu treba raditi na uspostavljanju modernog, fleksibilnog i prilagodljivog sistema obrazovanja odraslih. Poslodavci, zaposleni i nezaposleni će imati koristi od mehanizama koji omogućavaju brzu dokvalifikaciju i prekvalifikaciju radne snage. To bi trebalo da uključi brzo otkrivanje potreba za dokvalifikacijom i prekvalifikacijom i njihovo prevođenje u kratkoročne kurseve obuke, mehanizme osiguranja kvaliteta, održive mehanizme finansiranja i osiguranje da se talenti žena i grupa stanovništva u nepovoljnom položaju mogu adekvatno razvijati.

U kontinuitetu treba raditi na razvijanju obuka za poboljšanje digitalnih vještina i izradu temeljne analize poslovanja. Digitalna transformacija i usklađenost sa ekološkim i društvenim standardima zahtijevaju nove kompetencije kako za menadžment kompanija, tako i za zaposlene. Kratki kursevi o postojećim i novim tehnološkim i regulatornim promjenama mogu pomoći kompanijama da prilagode svoje poslovne modele i poslovanje.





LITERATURA I IZVORI

1. Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju „Službeni list Republike Crne Gore”, broj 64/02, 31/05 i 49/07 i „Službeni list Crne Gore” broj 45/10, 45/11, 36/13, 39/13, 44/13, 47/17, 59/21, 76/21, 146/21, 3/23 i 84/24
2. Zakon o stručnom obrazovanju „Službeni list Republike Crne Gore», broj 04/02, 49/07 i „Službeni list Crne Gore», broj 45/10, 39/13, 47/17 i 145/21
3. Zakon o gimnaziji „Službeni list Republike Crne Gore», broj 64/02, 49/07 i „Službeni list Crne Gore», broj 45/10, 39/13 i 145/21
4. Zakon o obrazovanju odraslih „Službeni list Crne Gore», broj 20/11 i 47/17
5. Zakon o visokom obrazovanju „Službeni list Crne Gore», broj 44/14, 52/14, 47/15, 40/16, 42/17, 71/17, 55/18, 3/19, 47/19, 72/19, 74/20, 104/21, 86/22, 86/22-I, 125/23, 33/24 i 88/24
6. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija „Službeni list Crne Gore», broj 80/10
7. Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama „Službeni list Crne Gore», broj 80/08, 14/09, 80/10, 18/11, 40/11, 40/16 i 56/18
8. Zakon o radu „Službeni list Crne Gore”, broj 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 i 86/24
9. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti „Službeni list Crne Gore», broj 24/19
10. Pravilnik o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja „Službeni list Republike Crne Gore”, broj 40/06
11. Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, 2025. godina Analiza validacije neformalnog i informalnog učenja
12. Pravilnik o Programu osposobljavanja za ispitivača „Službeni list Crne Gore“, broj 56/10
13. <https://komora.me/wp-content/uploads/2025/01/cg-privreda-2024-w.pdf>
14. <https://www.zzzcg.me/uploads/wysiwyg/Izvjestaj-o-radu-ZZZCG-za-2024-godinu-19-2-2025-KONACNI-PDF-67c19f3e5141e.pdf>
15. Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama „Službeni list Crne Gore», broj 45/10, 47/17 i 145/21
16. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom „Službeni list Crne Gore», broj 35/15 i 44/15
17. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom „Službeni list Crne Gore», broj 49/08, 73/10, 39/11 i 55/16
18. <https://www.gov.me/dokumenta/410dfbd3-c202-48a6-90e4-ced271ee8482>
19. Biznis agenda 2025: Mapa puta za konkurentnu i održivu privredu spremnu za budućnost
20. [phpMNId7D.pdf](https://www.gov.me/dokumenta/410dfbd3-c202-48a6-90e4-ced271ee8482)
21. <https://www.zzzcg.me/me/statistika/>
22. Evropska komisija, EACEA, Eurydice, 2015
23. https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/role_of_national_coordinators_for_adult_learning_2016_1.pdf#
24. OECD (2019), „Education at a Glance», Helsinki Education Hub; Swedish National Agency for Education
25. German Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB, 2020)
26. U.S. Department of Education, 2021
27. SkillsFuture Singapore (SSG), 2022

28. Government of Canada, „Lifelong Learning and Skills Development», 2021; Ontario Ministry of Education, „Adult and Continuing Education», 2023
29. <https://www.gov.me/dokumenta/6ee33d02-bbe3-4f08-bdad-802a35ed1ecf>

RADNA GRUPA

1. Jasna Jovanović, Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, predsjednica;
2. Safet Kalač, Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, član;
3. Mirza Gargović, Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, član;
4. Ivana Mrvaljević, Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, članica;
5. Vanja Filipović, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, članica;
6. Miloš Trivić, Ispitni centar, član;
7. Ivan Marković, Centar za stručno obrazovanje, član;
8. Dragica Rustemagić, Zavod za zapošljavanje, članica;
9. Gordana Bošković, Unija poslodavaca Crne Gore, članica;
10. Vuko Jovanović, Privredna komora, član;
11. Željko Raičević, JU Srednja stručna škola „Ivan Uskoković”, član;
12. Natalija Đaletić, PU Organizator obrazovanje odraslih „Montenesoft”, članica.



**Ministarstvo
prosvjete, nauke
i inovacija**