

**Univerzitet u Banjoj Luci
Fakultet političkih nauka
Studijski program Socijalni rad**

**PRIJEDLOG
PROGRAMA CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA SOCIJALNIH RADNIKA
U REPUBLICI SRPSKOJ**

**Autor: Prof. dr Ana Gavrilović, u penziji
Koautori: Docent dr Mira Ćuk, docent dr Ljubo Lepir,
mr Draško Gajić**

Banja Luka, februar, 2016.

1.Uvod

U savremeno doba obrazovanje se smatra najvećim kapitalom, a detaljne ekonometrijske studije pokazuju da investicione stope i inicijalni nivo obrazovanja snažno pretskazuju ekonomski rast. Bolje obrazovani radnici, u istim uslovima, utiču na veću mogućnost prihvatanja novih tehnologija, novih metoda, vještina i postupaka u radu i dostizanja dinamičnih stopa rasta, odnosno postizanje veće efikasnosti i efektivnosti rada. Obrazovanje i usavršavanje uz rad su ključne determinante razvoja. Obrazovanje je put kojem treba težiti, put da se promijeni položaj pojedinca i položaj društva. Obrazovanje pokreće snage i pojedinca i društva, pomaže u definisanju ciljeva i pronalaženju puteva da se ciljevi dostignu.

U drugoj polovini 20. vijeka obrazovanje je postalo masovno, uskostručno i permanentno, a za socijalni status u društvu – neophodno i najznačajnije. Krajem prošlog, a naročito početkom ovog vijeka, informatička revolucija i s njom povezane ekonomske i društvene promjene, dovele su do već poznatog konstrukta - društva znanja.

Evropska unija usvojila je strategiju svog razvoja pod nazivom "Evropa 2020". Evropska Komisija je utvrdila da je kriza ukazala na strukturne slabosti EU: "manji ekonomski rast od njenih trgovinskih partnera, nisku stopu zaposlenosti i starenje stnovništva. Globalni izazovi sa kojima se EU suočava jesu ekonomsko jačanje zemalja u usponu, reorganizacija globalnih finansija, klimatske promjene i ograničenost resursa". Među pet vodećih ciljeva za EU nalazi se i oblast obrazovanja, a u okviru integrisanih smjernica u oblasti ekonomske politike i zapošljavanja, kada je riječ o obrazovanju, ističe se: "EU inicijativa - *Agenda za nove kvalifikacije i mogućnosti zapošljavanja*, treba da modernizuje tržišta rada time što će se olakšati mobilnost zaposlenih i sticanje kvalifikacija tokom čitavog života, sa ciljem da se poveća stopa zaposlenosti i bolje međusobno usklade ponuda i potražnja na tržištu rada", (Vuković, 2011: 366).

U savremeno doba sve više se raspravlja o tzv. cjeloživotnom učenju, odnosno o aktivnosti učenja tokom života, s ciljem unapređivanja znanja, vještina i sposobnosti unutar lične, građanske, društvene i poslovne perspektive.

Ekonomski razlozi koji podržavaju ovo opredjeljenje vidljivi su i nesporni u svakoj sferi života. Oni drugi, humani, vezani za kvalitet života i kvalitetnu starost, u uslovima stalnog produžavanja ljudskog vijeka, tek se opažaju, istražuju i saznavaju. Vezani su za svaku individuu i njena strateška opredjeljenja - ne samo da ima dug život, nego da ima i kvalitetan život do kojeg može dovesti očuvanje zdravlja, zdravi stilovi života i obrazovanje do kraja života koji integrišu sve faktore od uticaja na čovjekov život u znanje kao najvažnije bogatstvo i punovrijednost, kao zadovoljstvo i osjećaj superiornog upravljanja vlastitim životom.

Sve to, uz brz razvoj nauke i dejstvo naučnih saznanja na brzinu promjena koje se odvijaju u svakodnevnom životu, iznjedrilo je na društvenoj sceni kao potrebu i kao nužnost cjeloživotno učenje, odnosno obrazovanje za sve do kraja života.

2. Pojam i definicija cjeloživotnog učenja

Pojam cjeloživotnog učenja različito se definiše. Kako ističe Maravić, (2003), u zemljama engleskog govornog područja upotrebljavaju se dva pojma: kontinuirano

obrazovanje (continuing education) i neprofesionalno obrazovanje odraslih (adult education). Kontinuirano obrazovanje odnosi se na trajno profesionalno obrazovanje odraslih, a neprofesionalno obrazovanje na doživotno učenje, takođe, odraslih.

U upotrebi je i pojam "cjeloživotno učenje", od strane Vijeća Evrope, od 1971. godine, a u Francuskoj se koristi pojam "éducation permanente" - doživotno obrazovanje, ali i (éducation récurrente) - povratno obrazovanje (iz: dr. sc. Nikola Pastuović, Edukologija: integrativna znanost o sustavu cjeloživotnom obrazovanju i odgoju. Znamen: Zagreb, 1999., prema: Maravić, 2003).

Na ovim prostorima, u prošlosti su se koristili pojmovi "permanentno obrazovanje", "obrazovanje uz rad" i u različitim periodima vremena, njihovo organizovanje i pohađanje dobijali su i društvenu podršku - materijalnu i moralnu.

"Doživotno (trajno, kontinuirano) obrazovanje često se rabi kao sinonim pojmu cjeloživotnog obrazovanja. Takvo izjednačavanje postupno se napušta. Razlika između cjeloživotnog obrazovanja (lifelong education) i doživotnog (trajnog) obrazovanja (continuing education) jest u tome što se cjeloživotna edukacija odnosi na obrazovanje i odgoj tijekom cijeloga života (od rođenja do smrti), dok se doživotno obrazovanje (ili trajno, stalno obrazovanje) odnosi na obrazovanje od završetka nekog stupnja formalnog obrazovanja (obično nakon obaveznog obrazovanja) do smrti ili do kraja radnog vijeka. Dok se cjeloživotnim obrazovanjem i odgojem obuhvaća i usklađuje obrazovanje i odgoj djece, mladih i odraslih (prema načelu vertikalnog povezivanja), doživotnim se obrazovanjem usklađuju samo oblici formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja odraslih (prema načelu horizontalnog povezivanja, što znači obrazovanje u različitim oblicima, a ne samo formalno)", (Maravić, 2003: 2-3).

Cjeloživotno učenje je pojam koji označava različite oblike sticanja znanja, odnosno učenja, tokom cijelog života, u cilju stalnog unapređivanja profesionalnosti i konkurentnosti na tržištu rada i odnosi se na sve profesije i sve ljude koji rade ili koji žele da rade. Cjeloživotno učenje je kontinuirano učenje od početka do kraja života i zasniva se na uvjerenju da su čovjek i njegovo znanje najveće bogatstvo društva i da se u to uvijek mora ulagati.

Cjeloživotno obrazovanje obuhvata i usklađuje obrazovanje i vaspitanje djece, mladih i odraslih (*po principu vertikalnog povezivanja*) i odnosi se na sve oblike obrazovanja:

- *formalno obrazovanje*
- *neformalno obrazovanje*
- *informalno obrazovanje, međugeneracijsko učenje*
- *samo-usmjereno obrazovanje.*

Formalno obrazovanje podrazumijeva školovanje u obrazovnim institucijama, od osnovnog obrazovanja do završetka doktorskih ili postdoktorskih studija, ukoliko ih visokoškolske institucije organizuju. Svi stepeni obrazovanja koji osposobljavaju ljude za sticanje kvalifikacije imaju obavezu i odgovornost da usklauđuju svoje nastavne planove i programe sa novim saznanjima i tehničkim i tehnološkim dostignućima kako bi svojim polaznicima pružili odgovarajuća nova znanja koja su im neophodna za obavljanje poslova u okviru vrste i stepena svoje struke. Proces formalnog obrazovanja, vrste i stepeni struka, vremensko trajanje obrazovanja za svaki stepen stručnosti, diplome koje se dobijaju po njegovom završetku, kao i uslovi neophodni za njegovo organizovanje propisani su zakonima i podzakonskim aktima, a država, osim što propisuje i uređuje

formalno obrazovanje, ima ovlaštenja da prati i kontroliše njegovo ostvarivanje kao i da preduzima odgovarajuće mjere za nepoštovanje i kršenje propisanih normi.

Neformalno sticanje znanja, odnosno učenje, je integralni dio koncepta cjeloživotnog učenja i jedno od veoma bitnih usmjerenja obrazovanja u 21. vijeku. Cjeloživotno obrazovanje je i odgovor savremenog svijeta na izazove brzih promjena u svim sferama života i rada u cijelom svijetu. Ono podstiče lični razvoj u ukupnom smislu - razvoj sopstvenih potencijala, interesovanja i talenata i doprinosi podsticanju zapošljavanja.

U literaturi se ističe da cjeloživotno učenje podstiče građane na socijalno uključivanje, civilno društvo, demokratiju i mir. Ono doprinosi postizanju veće društvene jednakosti i socijalne pravde.

Informalno obrazovanje je međugeneracijsko učenje i znanje koje se stiče u porodici, u komunikaciji u okruženju, na radnom mjestu i u društvu. Svaka vrsta uključenosti čovjeka u komunikaciju s drugim ljudima predstavlja, ustvari, transfer znanja i iskustava i obogaćuje unutrašnji svijet individue, podstičući ga istovremeno na saznavanje odgovora na brojna pitanja života, rada i stvaralaštva.

Samo-usmjereno obrazovanje je učenje o kojem pojedinac sam donosi odluke u smislu šta će i kako učiti.

3. Prednosti cjeloživotnog učenja

Koncept cjeloživotnog učenja nudi brojne prednosti na društvenom i individualnom nivou.

Na društvenom nivou, ovaj koncept znači unapređivanje kvaliteta ljudskih resursa od kojih zavisi cjelokupni razvoj društva u kojem posebno mjesto ima ekonomski razvoj koji je u osnovi svega. U sferi ekonomije, ključna pitanja su: Šta se proizvodi; Kako se proizvodi; Kako se realizuje proizvodnja dobara i usluga; Kako biti konkurentan i inovativan na svjetskom tržištu; Kako se vrši raspodjela; Kako se proizvodnja obnavlja i razvija; Kakva je vizija; Kako se kreira učestvovanje u globalnom svjetskom razvoju. Odgovore na ova pitanja mogu dati ljudi koji imaju znanja i koji kontinuirano rade na njihovom inoviranju. Obrazovni sistem treba da ponudi odgovore na koji način to treba raditi u kontekstu savremenog doba - brzih promjena, upotrebe informatičko-komunikacione tehnologije i promjenjene uloge edukatora. Cjeloživotno obrazovanje je osnovna pretpostavka rasta i razvoja, a obrazovni sistem mora biti prilagođen tome i mora da nudi mogućnosti prekvalifikacije i dokvalifikacije, odnosno mora biti usmjeren prema korisnicima, pri čemu su korisnici aktivni učesnici u obrazovnom procesu.

U sferi politike, socijalne politike, socijalnog uključivanja i smanjivanja siromaštva i socijalne isključenosti, znanje je ključni faktor za postizanje demokratizacije društava, vladavine prava, postojanje socijalne pravde i socijalne sigurnosti i poštovanje civilizacijskih vrijednosti o čovjeku i životu.

U sferi obrazovanja, koncept cjeloživotnog učenja pomjera granice sticanja znanja, transformacijom iznutra - uvođenjem, pored nespornog formalnog obrazovanja, i različitih oblika neformalnog, informalnog i samo-usmjerenog obrazovanja, kao i primjenom metoda učenja i podučavanja prilagođenih savremenim uslovima i potrebama. Na taj način, inistitucije obrazovanja transformišu svoju ulogu u društvu i postaju aktivan

činilac razvoja. U procesu cjeloživotnog učenja, upotreba informaciono-komunikacione tehnologije se podrazumijeva, jer nudi mogućnost za inovacije metoda učenja i podučavanja. U procesu cjeloživotnog obrazovanja mijenja se i uloga nastavnika - oni postaju mentori i posrednici.

Na individualnom nivou, cjeloživotno učenje omogućava razvoj ljudskih potencijala, interesa i talenata. Ono jača snage, sposobnosti, samouvjerenost i motivaciju pojedinaca da zapošljavanjem pronalaze svoje mjesto u društvenoj podjeli rada, da učestvuju u razvoju i unapređivanju kvaliteta života ljudi, da imaju punovrijedan život u svakom životnom ciklusu i da upravljaju svojim životima.

”Cjeloživotno učenje promiče aktivno građanstvo, civilno društvo i demokraciju, mir i integriranu Europu. Ono je instrument za postizanje veće društvene jednakosti i pravde” (Maravić, 2003: 4).

4. Ciljevi cjeloživotnog učenja

Opšti cilj cjeloživotnog obrazovanja je pružanje neophodnog kvantuma teorijskih i praktičnih znanja iz oblasti struke, odnosno promjena struke i sticanje viših nivoa znanja, odnosno inoviranje znanja i povećanje kompetencija i sposobnosti da se posao obavlja efikasno i efektivno, odnosno prema zahtjevu savremenih standarda kvaliteta koji glasi: ”Uradi posao ispravno prvi put, svaki put i uvijek”.

U oblasti socijalnog rada i socijalne politike, ošti cilj cjeloživotnog učenja je obezbjeđivanje neophodnog kvantuma teorijskih i praktičnih znanja iz oblasti socijalnog rada sa djecom i porodicama, socijalno-političkog konteksta u kojem se taj rad odvija, metoda rada koje se primjenjuju, istraživanja i njihovih rezultata, projekata koji se sprovede, implementiranih projekata i primjera dobre prakse, kako bi se efikasno realizovala funkcija profesionalnog socijalnog rada u institucijama socijalne zaštite i drugim područjima rada gde se primjenjuje socijalni rad (vaspitno-obrazovne ustanove, zdravstvene ustanove, ustanove za lica sa invaliditetom, ustanove za stara lica, ustanove za djecu i odrasle sa smetnjama u razvoju, fondovi osiguranja, NVO, socijalna preduzeća, socijalne kooperative i druga preduzeća i organizacije).

Posebni ciljevi ovih oblika obrazovanja su:

- da društvo i pojedinci budu u stanju da odgovore i lokalnim i globalnim društvenim i ekonomskim potrebama,
- da društvo i pojedinci razumiju promjene i procese i doprinose kreiranju promjena,
- da se izgrađuju stručne i profesionalne kompetencije u skladu sa razvojem nauka, tehnologija i prakse,
- da se doprinosi razvoju opšte kulture i kulture življenja,
- da se ubrza približavanje evropskim ciljevima obrazovanja - osiguranje i poboljšanje kvaliteta i efektivnosti obrazovanja,
- razumijevanje opšteg konteksta u kojem funkcionišu sistemi, institucije i organizacije,
- da se razumiju trendovi i strategije razvoja.

U oblasti socijalne zaštite i socijalnog rada, ciljevi su:

- razumijevanje nastanka, razvoja i misije socijalne zaštite i profesionalnog

- socijalnog rada,
- upoznavanje etiologije i fenomenologije socijalnih problema i njihovih posljedica,
- upoznavanje mjesta i uloga socijalnog rada u pružanju pomoći socijalno ugroženima,
- upoznavanje primjera dobre prakse u socijalnoj zaštiti i socijalnom radu,
- upoznavanje i primjena novih pristupa i metoda u radu,
- postizanje veće efektivnosti i efikasnosti u sistemu socijalne zaštite i socijalnom radu,
- povećanje povjerenja socijalnih radnika i drugih aktera sistema socijalne zaštite u sopstvene snage,
- unapređivanje i razvoj sistema socijalne zaštite i socijalnog rada u povećanju socijalne sigurnosti ljudi i njihovog blagostanja.

5. Cjeloživotno učenje u Evropskoj uniji i Republici Srpskoj

5.1. Stanje u Evropskoj uniji

Evropska unija ozvaničila je svoje stavove u vezi sa cjeloživotnim učenjem, u Lisabonu, marta 2000. godine, usvajanjem dokumenta, na zasjedanju Evropskog vijeća, pod nazivom "Lisabonska agenda". Zaključci ovog zasjedanja izražavaju stanovište da je cjeloživotno učenje nužno za uspješnu promjenu društva utemeljenu na znanju, da cjeloživotno učenje mora postati vodeće načelo u kontekstu usvajanja znanja. Evropsko vijeće je utvrdilo šest osnovnih poruka koje čine strukturni okvir za raspravu o primjeni cjeloživotnog učenja u praksi. To su:

- ”- Jamstvo potpunog i stalnog pristupa učenju radi stjecanja i obnavljanja vještina potrebnih za sudjelovanje u društvu utemeljenom na znanju
 - Povećati ulaganje u ljudske resurse radi davanja prvenstva najvećem bogatstvu Europe – njezinim građanima
 - Razvijanje djelotvornih metoda učenja i poučavanja te uvjeta potrebnih za postizanje kontinuiteta u doživotnom (life-long) i općem (wide) učenju
 - Poboljšanje načina razumijevanja i vrednovanja sudjelovanja u procesu obrazovanja te dobivenih rezultata, što se posebno odnosi na neformalno i informalno obrazovanje
 - Osiguravanje jednostavnog pristupa kvalitetnim informacijama vezanim uz stjecanje obrazovanja u cijeloj Europi i tijekom cijelog života
 - Osiguravanje mogućnosti cjeloživotnog učenja što je moguće bliže građanima uz pomoć ICT-a (informacijsko-komunikacijske tehnologije)”, (Maravić, J., 2003: 4).
- Međunarodni programi, koji se bave cjeloživotnim učenjem su:
 - Program Leonardo Da Vinči i
 - Program Socrates.

Osnovni cilj Programa Leonardo Da Vinči je da pruži pomoć ljudima u unapređivanju svojih znanja i vještina tokom cijelog života. Funkcioniše kao laboratorija inovacija u području cjeloživotnog učenja. Ovaj program promovira transnacionalne projekte koji se zasnivaju na saradnji različitih institucija u programu obrazovanja za

željena zanimanja. Osnovni smisao Programa Leonardo Da Vinči je povećanje mobilnosti, stimulisanja inovacija i unapređenja kvaliteta obrazovanja.

Novo, drugo izdanje ovog programa zasniva se na tri osnovna cilja povezana s problemom socijalizacije i doživotnog učenja i obrazovanja:

- poboljšanje i učvršćivanje društvene i profesionalne integracije mladih, naročito putem obrazovanja uz rad, tj. profesionalne prakse,

- proširivanje mogućnosti za visokokvalitetnu kontinuiranu obuku tokom cijelog života u skladu s tehnološkim i organizacijskim promjenama u društvu,

- podržavanje obrazovnih sistema koji pomažu ljudima s nedovoljnim ili zastarelim kvalifikacijama da pronađu radno mjesto i adekvatnu poziciju na tržištu rada.

Program Socrates je evropski edukativni program u koji je uključeno oko 30 evropskih zemalja. Njegov osnovni cilj je izgradnja Evrope znanja i na taj način sticanje mogućnosti da se bolje odgovori na velike promjene savremnog doba. Ciljevi su i promocija cjeloživotnog učenja, podsticanje pristupa obrazovanju za sve i pomoć ljudima da steknu željene kvalifikacije i vještine. I ovaj program promovise pokretljivost radne snage (Sloboda kretanja ljudi) i inovacije (Polić, i ostali, 2012).

U literaturi se ističe da su u Evropskoj uniji definisane sljedeće strategije cjeloživotnog učenja:

- Partnerski rad (između predstavnika vlasti i nosilaca obrazovanja (škole, univerziteta), poslovnog sektora i socijalnih partnera, istraživačkih centara itd.);

- Uvid u zahtjeve za učenje, analiza i predefinisane osnovnih vještina (nove informacije i komunikacione tehnologije), pri čemu se uzimaju u obzir novi trendovi na tržištu rada;

- Adekvatni resursi, bolje javne i privatne investicije u učenju (ne samo povećanje javnog budžeta, nego i usavršavanje postojećih resursa i podsticaj novih investicija);

- Ulaganje u ljudski kapital važno je sa svake tačke gledišta ekonomskog ciklusa; nedostaci i praznine u razvoju vještina dolaze sa nezapošljenošću;

- Olakšavanje pristupa mogućnostima za obrazovanje, čineći ih vidljivijim i uklanjanje prepreka koje otežavaju pristup (na pr. stvaranje lokalnih centara za učenje);

- Posvećivanje posebne pažnje etničkim manjinama, osobama sa invaliditetom, ljudima koji žive u ruralnim područjima;

- Stvaranje kulture učenja, dajući učenju viši nivo, kako u cilju poboljšanja društvene slike, tako i u pogledu podsticanja većine ljudi da se opredijele za učenje;

- Težnja ka savršenstvu kroz uvođenje kontrole kvaliteta i postavljanje indikatora za mjerenje napretka – standardi, smjernice i mehanizmi kojima se dostignuća mogu prepoznati, priznati i nagraditi.

Na zasjedanju Europske komisije održanom u julu 2004. god. prihvaćen je prijedlog za novu generaciju programa EU koji se tiče učenja u svim periodima života. Donijeti su zaključci koji potvrđuju da je unapređivanje cjeloživotnog učenja neophodno za uspješan razvoj društva prema „društvu utemeljenom na znanju“. Cjeloživotno učenje - nije samo oblik obrazovanja, već vodeće načelo u kontekstu usvajanja znanja.

U razumijevanju značaja cjeloživotnog učenja socijalnih radnika moraju se konsultovati i Preporuke Vijeća Evrope o socijalnim radnicima. Odbor za socijalnu koheziju Vijeća Evrope utvrdio je da globalizacija, političke i društvene transformacije, kao i širina i brzina promjena stvaraju u društvu napetosti koje prijete socijalnoj koheziji i doprinose nestabilnosti porodice. Konstatovano je da socijalni rad ima značajnu ulogu u

suočavanju sa ekonomskim i socijalnim promjenama i u pružanju pomoći ranjivim pojedincima i grupama, jer promoviše socijalnu dobrobit pojedinaca, grupa i zajednica, podupire socijalnu koheziju u razdoblju promjena i pomaže i štiti ranjive članove zajednice. Zbog toga on mora biti investicija u buduću dobrobit Evrope, a sve zemlje članice Vijeća Evrope socijalnim radnicima trebaju osigurati edukaciju, obrazovanje, praksu i prikladne uslove rada kako bi oni mogli da preuzmu svoje bitne odgovornosti. Preporuke zemljama članicama koje ukazuju na potrebu cjeloživotnog učenja socijalnih radnika su:

- „Priznavanje uticaja političkog i socijalnog razvoja u Evropi na praksu socijalnog rada i na osnovno obrazovanje, nastavak obrazovanja i profesionalnog usavršavanja socijalnih radnika na svim nivoima;
- Promocija stalnog razvoja novih tehnologija komuniciranja u obrazovanju za socijalni rad;
- Edukacija socijalnih radnika treba da je kontinuirani proces koji podrazumijeva stalno obrazovanje i pruža mogućnosti usavršavanja;
- Obrazovanje socijalnih radnika treba da se obavlja na svim nivoima edukatora i praktičara;
- Oni koji poučavaju praksu socijalnog rada u visokim obrazovnim institucijama moraju imati profesionalno iskustvo;
- Da bi se osigurao zadovoljavajući kvalitet socijalnih usluga neophodno je postojanje mehanizama koji bi olakšali razmjenu znanja, kao i profesionalnu pokretljivost socijalnih radnika“ (Preporuka Vijeća Evrope o socijalnim radnicima, 2001).

5.2. Stanje u Republici Srpskoj

U Zakonu o visokom obrazovanju Republike Srpske (”Službeni glasnik Republike Srpske br. 73/10, 104/11, 84/12, 108/13 i 44/15., navodi se da se visoko obrazovanje zasniva, između ostalih principa, i na principu koncepta cjeloživotnog obrazovanja, kao i da su osnovni ciljevi visokog obrazovanja, između ostalih i ”pružanje mogućnosti pojedincima da, pod jednakim uslovima, steknu visoko obrazovanje i obrazuju se tokom čitavnog života” (član 4.).

Ovim zakonom regulisano je formalno obrazovanje, dok drugi oblici cjeloživotnog učenja (neformalno, informalno i samo-usmjereno obrazovanje) nisu njime direktno uređeni.

U okviru regionalnog projekta ”Mladi i ključne kompetencije kao kamen temeljac za EU integracije” (Hadžbegović Bubanja Elvira i drugi, 2010), (https://www.google.rs/search?q=Forum+MNE,+Mladi+i+klju%3Bne+kompetencije+za+celozivotno+ucenje&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=LAKQVsjDF4irsQHgyqeIAw#q=Forum+MNE,+Mladi+i+klju;ne+kompetencije+za+celozivotno+ucenje&nfpr=1) kojim su bile obuhvaćene obrazovne institucije, međunarodne i lokalne NVO-e, utvrđeno je da u BiH ne postoji sistemsko bavljenje pitanjima ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje ni od jednih od navedenih institucija.

U istom istraživanju navedeno je, takođe, da ni na jednom nivou ne postoje zakonski akti ili strategije kojima se planira rad na razvoju ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje.

”Nastavni planovi i programi u okviru formalnog obrazovnog sistema su kvalitetni i teoretski djelimično pokrivaju rad na razvijanju ključnih kompetencija kod mladih ljudi. Međutim, nastavni planovi i programi su često preambiciozni i nastavnici su primorani da se fokusiraju na dostizanje normi i pokrivanje plana, radije nego da investiraju vrijeme i energiju na razvijanju vještina i stavova mladih ljudi. Nastavnici često nisu adekvatno osposobljeni da koriste metode neformalnog obrazovanja u institucijama formalnog obrazovanja. Takođe, učionice nisu adekvatne za nove metode učenja, te su često prepreka za interaktivan rad s učenicima. Obrazovne ustanove nisu inkluzivne i ne uključuju aktivno učenike u procese planiranja nastave. Postoji niz primjera dobre prakse u proaktivnom pristupu jačanju mladih i njihovih aktivnosti za opštu društvenu korist. Takvi primjeri i dobre prakse se trebaju promovisati i organizovati.

Vrijednost i značaj ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje promovišu nevladine organizacije kroz svoje programe. NVO-i često organizuju kurseve vezane za razvoj ključnih kompetencija, ali je kvalitet kurseva upitan, jer ne postoji jedinstven sistem osiguranja kvaliteta za kurseve takve vrste. Te aktivnosti se rade sporadično i iz toga ne proizađu konkretne akcije”, navodi se u istom istraživanju (Isto, 2010: 9).

U sistemu socijalne zaštite Republike Srpske prepoznata je potreba kontinuiranog i cjeloživotnog učenja socijalnih radnika, kao i drugih stručnih radnika kroz odredbe Zakona o socijalnoj zaštiti (Sl. glasnik RS br.37/12). U članu 95 Zakona ustanovljeni su pravo i obaveza socijalnih radnika da se stručno usavršavaju radi unapređivanja obavljanja poslova. Međutim, u praksi, ova odredba se otežavno sprovodi.

5.3. Iskustva Republike Srbije

Srbija je pristupila Programu EU za cjeloživotno obrazovanje radi saradnje u obuci i mobilnosti (razmjerni) učesnika i radi njihove pripreme za evropsko tržište rada. Memorandum između Vlade Republike Srbije i Evropske komisije potpisan je 21. decembra 2011. u Briselu, čime je Srbiji data mogućnost da učestvuje u svim projektima EU, na svim nivoima obrazovanja, što je značajna nagrada.

Ciljevi zemalja članica Programa su:

- Poboljšanje kvaliteta obrazovnog procesa
- Poboljšanje nivoa obrazovanja cjelokupnog stanovništva
- Veće mogućnosti učenja za sve
- Razvoj informatičke pismenosti.

Srbija je uključena u Program EU:

- za nauku kroz FP7 program
- za obrazovanje kroz Tempus program
- za sve nivoe obrazovanja kroz različite programe.

Program se bavi svim nivoima obrazovanja, formalnim i neformalnim, koji osobu prate tokom cijelog života (Sa sajta Vlade Republike Srbije, navedeno prema: PPP predavanja *Celoživotno učenje: uloga u svremenom obrazovanju*,

https://www.google.rs/search?q=Long+Life+Learning+%28L+L+L%29Celozivotno+ucenje+uloga+u+svaremenom+drustvu&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=r6qaVqaHC8GbsgGljrXYDA#q=Longlife+Learning+%28L+L+L%29Celozivotno+ucenje+uloga+u+savremenom+drustvu.

U okvirima formalnog učenja akademske institucije su najviše uključene u cjeloživotno učenje. One mogu da ponude:

- osavremenjene kurseve,
- stručne obuke,
- savjetovanja za pojedince ili grupe zainteresovane za cjeloživotno učenje.

Takodje, one se bave i istraživanjima u oblasti cjeloživotnog učenja i promovišu nove ideje u društvu.

Na Beogradskom Univerzitetu postoji Centar za Cjeloživotno učenje kao organizaciona jedinica formirana u cilju *poboljšanja* i *predstavljanja* ideja cjeloživotnog učenja, a koja obezbjeđuje i obuku pojedincima zainteresovanim da više saznaju o cjeloživotnom učenju. Centar je oformljen 15. novembra 2011. god, na osnovu odluke Univerzitetskog Savjeta. Ključne aktivnosti Centra su:

- Razvoj sistema cjeloživotnog obrazovanja na Univerzitetu u Beogradu
- Usklađivanje rada Centra sa fakultetima Univerziteta
- Obezbeđivanje informacija o programima i kursevima iz oblasti vezanih za cjeloživotno učenje
- Savjetovanje zainteresovanim pojedincima
- Predstavljanje novih ideja
- Istraživanja u okviru ove oblasti
- Učešće u međunarodnim sistemima i saradnja na međunarodnim projektima iz ove oblasti.

Univerzitet u Novom Sadu promovise više obrazovno - socijalne - saradnje i sprovodi TEMPUS projekat kojim teži postizanju sljedećih ciljeva:

- Povećanje mogućnosti zapošljavanja diplomiranih studenata Univerziteta
- Obezbeđenje obuke za cjeloživotno učenje
- Njegovanje prenosa i umnožavanja akademskih znanja
- Borba protiv odliva mozgova.

Tako se sprovodi Master Program iz primenjene statistike 511140 TEMPUS-1-2010-1-RS-TEMPUS-JPCR. Rezultati projekta treba da budu novi master curriculum (nastavni planovi) iz primenjene statistike i nekoliko kurseva o cjeloživotnom učenju u statistici. Program o cjeloživotnom učenju organizovaće stručnjaci koji već rade u različitim oblastima ekonomije i industrije, a seminarima treba da se pridruže stručnjaci iz Republičkog Statističkog Zavoda i Narodne Banke Srbije i da predstave svoje mišljenje i iskustvo o određenim temama.

U oblasti Informaciono-komunikacionih tehnologila cjeloživotno učenje se uspješno primenjuje. Univerziteti, kompjuterske laboratorije, instituti - organizuju obuke i kurseve u cilju poboljšanja veština i usavršavanja znanja iz ICT-a, dok kompanije, preduzeća, banke, javne institucije – ohrabruju, stimulišu i podržavaju zaposlene da upišu ovakve kurseve (Izvor: https://www.google.rs/search?q=celozivotno+ucenje&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=k7GLVt6mCebXyQPSirzgDA).

6. Socijalna, porodična i dječija zaštita u Republici Srpskoj

6.1. Zakonski okvir

Socijalna zaštita u Republici Srpskoj uređena je Zakonom o socijalnoj zaštiti (Službeni glasnik RS br.37/12) i predstavlja "djelatnost od opšteg interesa za Republiku Srpsku, kojom se pruža pomoć licima kada se nađu u stanju socijalne potrebe i preduzimaju potrebne mjere radi sprečavanja nastajanja i otklanjanja posljedica takvog stanja.

Stanje socijalne potrebe je stanje u kojem je licu neophodna pomoć radi savladavanja socijalnih i drugih teškoća i stvaranja uslova za zadovoljavanje osnovnih životnih potreba, a ukoliko se te potrebe ne mogu zadovoljiti u drugim sistemima socijalne sigurnosti.

Djelatnost socijalne zaštite obuhvata mjere i aktivnosti za stvaranje uslova za ostvarivanje zaštitne funkcije porodice, uslova za samostalan život i rad lica koja se nalaze u stanju socijalne potrebe ili za njihovo aktiviranje u skladu sa sposobnostima, obezbjeđivanje sredstava za život materijalno neobezbjeđenim i za rad nesposobnim licima i drugim građanima koji su u stanju socijalne potrebe, kao i obezbjeđivanje drugih oblika socijalne zaštite" (član 2. navedenog zakona).

Porodično-pravna zaštita uređena je Porodičnim zakonom (Službeni glasnik RS br. 54/02), a dječija zaštita Zakonom o dječijoj zaštiti ("Službeni glasnik RS" br.4/02).

Nosioci sistema socijalne, porodične i dečije zaštite su Republika Srpska (centralni nivo) i jedinice lokalne samouprave - gradovi/opštine (lokalni nivo). Njihove obaveze i odgovornosti utvrđene su Zakonom o socijalnoj zaštiti, i to:

- da organizovano rade na definisanju politika i razvojnih strategija i na ostvarivanju ciljeva ovog sistema,
- da obezbjeđuju ostvarivanje prava utvrđenih navedenim zakonima,
- da obezbjeđuju finansiranje tih prava,
- da ustanovljavaju i druga prava i propisuju uslove za njihovo ostvarivanje,
- da osnivaju ustanove radi realizacije prava,
- da obezbeđuju sredstva za finansiranje ustanova i
- da rade na optimalnom razvoju socijalne zaštite u okviru ekonomske i socijalne politike.

Između centralnog i lokalnog nivoa sistema porodične, dečije i socijalne zaštite jasno su razgraničene obaveze, prava i odgovornosti, kao i način upravljanja sistemom.

Poslove dječje zaštite obavlja Javni fond za dječju zaštitu koji ima svoja izvorna sredstva (doprinosi) iz kojih se vrši finansiranje prava utvrđenih Zakonom o dječijoj zaštiti.

Na ostvarivanju sistema socijalne porodične i dječije zaštite u Republici Srpskoj rade i ustanove socijalne zaštite i to:

- 47 centara za socijalni rad,
- 14 službi socijalne zaštite osovanih u okviru administrativnih službi opština, koje su najčešće svrstane u odjeljenja za društvene djelatnosti,
- osam ustanova za smještaj korisnika, čiji je osnivač Vlada Republike Srpske i
- privatne ustanove, čiji je proces osnivanja otpočeo, kao i nevladine organizacije i korisnička udruženja koji pružaju različite usluge korisnicima. U 2014. godini posebno

je intenziviran proces usklađivanja rada privatnih domova za stare, nevladinih organizacija i korisničkih udruženja koji se bave zaštitom i podrškom starim licima.

6.2. Korisnici sistema socijalne, porodične i dječje zaštite u 2014. godini

Broj korisnika ovog sistema, na osnovu Zakona o socijalnoj zaštiti prikazuju tabele koje slijede:

Tabela br. 1: Broj korisnika prava u 2014. prema Zakonu o socijalnoj zaštiti

	jedinstvena	proširena	UKUPNO
Ukupan broj korisnika	49.147	6.253	55.400
Broj podnijetih zahtjeva za ostvarivanje prava	22.609	3.874	26.483
Broj pozitivno riješenih zahtjeva za ostvarivanje prava	17.931	3.439	21.370

Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Tabela br. 2: Broj korisnika prava u 2014. prema Zakonu o socijalnoj zaštiti i njihov udio u ukupnom broju korisnika

PRAVO	Broj korisnika	%
Novčana pomoć	5.219	11 %
Dodatak za pomoć i njegu drugog lica	20.270	41 %
Podrška u izjednačavanju mogućnosti djece i omladine sa smetnjama u razvoju	432	1 %
Smještaj u ustanovu socijalne zaštite	1.059	2 %
Zbrinjavanje u hraniteljsku porodicu	426	1 %
Pomoć u kući	217	0,5 %
Dnevno zbrinjavanje	230	0,5 %
Jednokratna novčana pomoć	11.413	23 %
Savjetovanje	9.881	20 %
UKUPNO	49.147	100 %

Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Tabela br. 3: Pokazatelji različitih kategorija korisnika mjera, usluga i intervencija pruženih u 2014. godini u CSR, prema Zakonu o socijalnoj zaštiti

POKAZATELJI - 2014	broj
---------------------------	-------------

	DJECA			PUNOLJETNI		
	UKUPNO	M	Ž	UKUPNO	M	Ž
Ukupan broj lica smještenih u ustanovu socijalne zaštite ili drugu ustanovu:	222	125	97	802	381	421
- u Republici Srpskoj	166	90	76	761	358	403
- u Federaciji BiH	44	26	18	27	17	10
- u Republici Srbiji	9	7	2	13	5	8
- u Republici Crnoj Gori	3	2	1	1	1	0
Broj lica smještenih u nesrodničke porodice	102	45	57	69	26	43
Broj lica smještenih u srodničke porodice	160	79	81	115	55	60
Ukupan broj lica koji imaju rješenje o razvrstavanju	3.520	2.086	1.434	2.353	1.293	1.060
Ukupan broj korisnika dodatka za pomoć i njegu drugog lica, koji imaju rješenje o razvrstavanju	1.136	680	456	2.461	1.175	1.286
Broj lica sa oštećenjima vida	102	55	47	415	220	215
Broj lica sa oštećenjima sluha	129	67	62	437	230	207
Broj lica sa smetnjama u glasu, govoru i jeziku	121	68	53	114	65	49
Broj lica sa tjelesnim oštećenjima	555	301	254	1.903	1.017	886
Broj lica sa psihičkom zaostalošću	874	529	345	2.305	1.193	1.112
Broj lica sa višestrukim smetnjama	1.198	696	502	2.346	1.122	1.224
Broj lica sa autizmom	116	96	20	13	8	5
Broj lica sa drugim smetnjama u skladu sa MKB-10, 1990	302	164	138	535	267	268
Broj lica kod kojih je u 2014.god. izvršeno razvrstav. ometen. u razv.	900	548	352	77	27	50
Broj lica sa kod kojih je u 2014. god. izvršena ocjena sposobnosti u postupku ostvarivanja prava iz socijalne zaštite	223	138	85	4.689	2.239	2.450
Broj lica stavljenih pod staratelj.	324	171	153	554	319	235

Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Tabela br. 4: Pokazatelji različitih kategorija korisnika mjera, usluga i intervencija pruženih u 2014. godini, u CSR, prema Porodičnom zakonu

POKAZATELJI - 2014.	broj	
Broj djece bez roditeljskog staranja	499	
Broj hraniteljskih porodica	229	
Broj lica kojima je postavljen staralac za posebne slučajeve	1.351	
Broj postavljenih staralaca	967	
Broj postavljenih staralaca iz reda zaposlenih u CSR	450	
Broj podnijetih zahtjeva za uređenje održavanja ličnih odnosa sa djecom	521	
Broj onih koji su riješeni sporazumom	309	
Broj onih o kojima je odlučeno rješenjem	157	
Broj podnijetih zahtjeva za povjeravanje djece	329	
Broj donetih rješenja o povjeravanju djece	197	
Broj roditelja kojima je oduzeto roditeljsko pravo	5	
Broj pokrenutih postupaka mirenja u godini	1.226	
Ukupan broj porodica sa poremećenim porodičnim odnosima koje prolaze evidenciju CSR/Službe	3.098	
Broj izrečenih mjera pojačanog nadzora (roditelju, usvojiocu, staratelju...)	66	
Broj izrečenih mjera pojačanog nadzora organa starateljstva	79	
Broj iniciranih postupaka za oduzimanje roditeljskog prava od strane organa starateljstva	3	
Broj roditelja kojima je oduzeta poslovna sposobnost	5	
Broj podnetih zahtjeva za davanje mišljenja o opravdanosti izdavanja putnih isprava maloljetnom licu	509	
Broj izdatih odobrenja u pogledu raspolaganja imovinom maloljetnog lica	185	
Broj zahteva za usvojenje djeteta	393	
Broj zasnovanih potpunih usvojenja	1	
Broj zasnovanih nepotpunih usvojenja	2	
Ukupan broj zasnovanih usvojenja sa međunarodnim elementom	0	
Broj romskih porodica/članova korisnika usluga CSR/Službe	porodice	članovi
	389	1.336

Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Tabela br. 5: Pokazatelji različitih kategorija korisnika mjera, usluga i intervencija pruženih u 2014. godini, u CSR, prema Zakonu o socijalnoj zaštiti i Zakonu o zaštiti maloljetnika u krivičnom postupku

BROJČANI POKAZATELJI	2014.
Ukupan broj žrtava nasilja prijavljenih CSR	1.763
- Broj djece	359
- Broj žena	996
- Broj muškaraca	207
- Broj starijih lica (preko 65 godina)	201
Ukupan broj žrtava trgovine ljudima	24
- Djece	24
- Žena	0
- Muškaraca	0
Broj maloljetnih lica kojima je izrečena vaspitna preporuka	46
Broj maloljetnih lica kojima je izrečena vaspitna mjera	190
Broj maloljetnika sa asocijalnim ponašanjem evidentiranih u CSR	749

Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Tabela br. 6: Broj korisnika prava u 2014. prema Zakonu o dječijoj zaštiti

PRAVO		2014.
1	Naknada plate za porodiljsko odsustvo	3.445 rješenja*
1.	Naknada plate sa ½ radnog vremena	144 rješenja*
2.	Materinski dodatak	2.670**
3.	Pomoć za opremu novorođenčeta	9.479 beba*
4.	Dodatak na djecu	31.928**
5.	Jednokratna pomoć za 3. i 4. dijete	1.271*
6.	Zadovoljavanje razvojnih potreba – projekat "Socijalizacija dece"	2.077*
	UKUPNO:	51.014

*broj korisnika na godišnjem nivou; ** prosečan broj korisnika na mjesečnom nivou

Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Prikazi broja korisnika u sistemu socijalne, porodične i dečje zaštite pokazuju svu složenost ovog sistema, koja se često gubi iz vida, naročito u poređenju sa drugim sistemima, koji obuhvataju znatno veći broj korisnika. Ali, i kada se posmatranje vrši samo sa stanovišta kvantiteta, ne može se osporavati veličina pojedinih pokazatelja, jer je riječ o ljudima koji se nalaze u stanju socijalne potrebe i koji su u sistem ušli ispunjavajući veoma rigorozne kriterijume, koji još uvijek, kad je riječ o materijalnim davanjima, ne prepoznaju siromaštvo kao uslov, već siromaštvo i nesposobnost za rad kao jedinstven kriterijum. Takođe, u dužem vremenskom periodu vršene su izmjene

zakonskih propisa, naročito uslova za ostvarivanje pojedinih prava, pa je bez dubljih analiza teško doći do objektivnih ocjena o stanju i trendovima u ovom sistemu. Uvid u pokazatelje trendova kretanja broja korisnika po pravima u sistemu socijalne zaštite (Bilten socijalne, porodične i dječije zaštite Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske) za 2013. i 2014. godinu, kada je u cijeloj godini primijenjivan važeći Zakon o socijalnoj zaštiti (usvojen marta 2012) pokazuje porast broja korisnika kod dodatka za pomoć i negu drugog lica, i to najviše od svih prava, održavanje broja korisnika novčane pomoći na istom nivou, porast broja korisnika ustanova za smještaj korisnika, porast broja korisnika jednokratne novčane pomoći, koji je i inače visok, zdravstveno osiguranje koje bilježi blagi rast, porast broja smještaja korisnika (djece, prije svih ostalih) u hraniteljske porodice i smanjenje broja korisnika usluge "Pomoć u kući". Veoma je veliki broj prijavljenih slučajeva nasilja u porodici (čak 1.763, čije su žrtve u najvećem broju žene - 996 i deca - 359). Za dublju analizu su svakako i podaci koji govore o tome da je od ukupno 26.483 podnijeta zahtjeva za ostvarivanje prava utvrđenih Zakonom o socijalnoj zaštiti, pozitivno riješeno 21.370 ili 80%, da je udio jednokratnih novčanih pomoći u ukupnom broju korisnika 23%, da je udio korisnika usluga "Pomoć u kući" i "Dnevno zbrinjavanje" po 0,5%. Iako je Zakon o socijalnoj zaštiti iz 2012. godine donio značajne novine, u odnosu na prethodni, koje se u javnim politikama proklamuju kao reformske, ostvarivanje teče dosta usporeno, naročito kada je u pitanju razvoj socijalnih usluga, što je nadležnost lokalnog nivoa vlasti.

Kad je riječ o pravima utvrđenim Porodičnom zakonom, pokazatelji su zabrinjavajući i po vrstama i po broju korisnika. Naročito potenciramo da je broj evidentiranih porodica sa poremećenim porodičnim odnosima u 2014. godini dostigao cifru od 3.098 porodica.

U oblasti dječije zaštite, bilježi se blago smanjenje broja zaposlenih porodilja, nešto značajnije smanjenje broja korisnika *materinskog dodatka* i broja korisnika *dodatka na djecu*, a zbog smanjenja nataliteta, smanjuje se i broj korisnika *pomoći za opremu novorođenčeta*. U oblasti dječije zaštite, u posljednje vrijeme, izmjene Zakona o dječijoj zaštiti išle su u pravcu smanjivanja iznosa *dodatka na djecu za treće dijete* i pooštavanja uslova za ostvarivanje *naknade zarade zaposlenim porodiljama*.

Pokazatelji o korisnicima u sistemu socijalne, porodične i dječije zaštite, i bez dubljeg sagledavanja stanja i trendova, pokazuju ukupan porast broja korisnika koji dostiže nivo od skoro oko 10% od ukupnog broja stanovnika Republike Srpske, da su prava složena i osjetljiva i da su za rad na njihovom ostvarivanju i razvoju neophodna nova znanja, stalno inoviranje već usvojenih znanja i aktivno učestvovanje u kreiranju promjena, reformi i modela ovog sistema. U tome, posebno potenciramo ulogu i funkciju ustanova i njihovih ljudskih resursa koji imaju stručnu kompetenost da predlažu i sprovedu promjene u cilju smanjivanja siromaštva, postizanja blagostanja i socijalne pravde u društvu.

6.3. Ljudski resursi sistema socijalne, porodične i dječije zaštite

U sistemu socijalne, porodične i dječije zaštite, ljudski resursi su jedan od pet ključnih resursa - zakonska regulativa, sredstva, institucije, materijalni uslovi za rad i ljudski resursi (kadrovi). Kad je riječ o ljudskim resursima, u ovom sistemu rade stručni radnici i ostali zaposleni. Prema Zakonu o socijalnoj zaštiti, stručni radnici su:

diplomirani socijalni radnici, diplomirani pravnici, diplomirani psiholozi, diplomirani sociolozi, diplomirani pedagozi, diplomirani specijalni pedagozi i diplomirani defektolozi (diplomirani specijalni edukatori i rehabilitatori).

Na poslovima zbrinjavanja korisnika rade i drugi zaposleni koji su završili odgovarajuća pedagoška, zdravstvena ili druga zanimanja, a u ustanovama ovog sistema zaposleni su još i administrativni, tehnički i pomoćni radnici.

Ukupan broj zaposlenih u ovom sistemu, na kraju 2014. godine, prema podacima Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite, je 646. Pregled broja zaposlenih po različitim obilježjima dat je u tabelama koje slijede:

Tabela br. 7: Ukupan broj zaposlenih prema zanimanjima u CSR i opštinskim službama*

ZANIMANJE	BROJ	PROCENAT %
Doktor nauka socijalnog rada	1	0,3
Magistar nauka socijalnog rada	10	2,8
Magistar supervizije u socijalnom radu	2	0,6
Magistar pedagoških nauka	5	1,4
Magistar psihologije	3	0,8
Diplomirani socijalni radnik	105	29,1
Socijalni radnik (VŠS)	64	17,7
Menadžer u socijalnoj zaštiti (180 ECTS)	16	4,4
Diplomirani pravnik	62	17,2
Pravnik (VŠS)	14	3,9
Psiholog	33	9,1
Pedagog	18	5,0
Pedagog-psiholog	2	0,6
Diplomirani specijalni pedagog	6	1,6
Specijalni pedagog (VŠS)	2	0,6
Defektolog	3	0,8
Sociolog	3	0,8
Profesor sociologije/filozofije	8	2,2
Profesor pedagogije i psihologije	3	0,8
Diplomirani socijalni pedagog	1	0,3
Ukupno:	361	100

Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

* Pet opštinskih službi socijalne i dečije zaštite nema zaposlene stručne radnike

Ukupan broj zaposlenih u centrima za socijalni rad i opštinskim službama socijalne i dječije zaštite u 2014. godini bio je 630, a broj stručnih radnika 361 ili 57,30%. Prema istom izvoru, ukupan broj zaposlenih u ustanovama socijalne zaštite čiji je osnivač Vlada RS bio je 420, a od toga, broj stručnih radnika bio je 254 ili 60,47%. Kako je i očekivano, među stručnim radnicima najbrojniji su diplomirani socijalni radnici i socijalni radnici sa višom školom. Ukupno, u ustanovama socijalne zaštite, u 2014. godini bilo je 1.050 zaposlenih.

U prezentovanim podacima nema podataka u ljudskim resursima u privatnim ustanovama i organizacijama civilnog društva. Ako se i oni uzmu u obzir, sigurno je da se ukupan broj zaposlenih u sistemu socijalne zaštite povećava za više od stotinu.

Pravilnikom o uslovima za osnivanje ustanova socijalne zaštite utvrđeni su uslovi (normativi) o potrebnom broju stručnih radnika da bi ustanova mogla da započne sa radom. Istim Pravilnikom predviđeno je da na 7.000 stanovnika se zapošljava jedan socijalni radnik, a na svakih 10.000 sljedećih još po jedan. To znači da u javnim ustanovama socijalne zaštite ima prostora da se postojeći broj socijalnih radnika može uvećati za oko 20%. Imajući u vidu stalni rast i uslozljavanje potreba, za očekivati je da će se povećavati i broj zaposlenih socijalnih radnika.

7. Potrebe za cjeloživotnim učenjem u socijalnoj zaštiti i socijalnom radu

U svim zemljama svijeta, na kraju 20-og i na početku 21-og vijeka raste interes za sistem socijalne zaštite. Razlozi za to nalaze se, prije svega, u rastu siromaštva i značajnom povećanju broja korisnika socijalne pomoći. Širenje i uslozljavanje socijalnih problema stvara potrebu za diverzifikacijom sadržaja socijalne zaštite i usluga koje pružaju ustanove tog sistema. Takođe, uticaj globalizacije je vidljiv u svim sferama života, pa i u socijalnoj sferi u lokalnoj zajednici, što donosi krupne promjene i izazove kao što su:

- 1) redukcija socijalnih prava, snižavanje nivoa socijalnih davanja i selekcija pri dodjeli novčanih pomoći;
- 2) decentralizacija - prenošenje ovlaštenja na niže nivoe socijalne administracije, ali i manje državne dotacije nižim teritorijalnim jedinicama koje ostaju upućene na korišćenje vlastitih resursa;
- 3) privatizacija koja znači nastojanje da se distribucija socijalnog blagostanja prenese na privatni sektor, bilo da funkcioniše na tržišnoj i (ili) neprofitnoj osnovi;
- 4) kreiranje nove zaposlenosti koja zamjenjuje pasivnu politiku pomoći nezaposlenima (umjesto *welfare* praktikuje se *workfare state*).

Raspravljajući o ulozi lokalnih zajednica u socijalnoj zaštiti, mnogi naučnici kao pandan globalizaciji uvode novi pojam – „logalizacija“. Ovaj pojam označava fuziju između lokalnog i globalnog, uvodeći „lokalno u globalno“ i čuvajući vrijednosti lokalnog. Ideja je da treba zadržati sve što je uspješno u sferi zadovoljavanja socijalnih potreba, jer lokalne zajednice mogu pronaći najadekvatnije odgovore za njih, pošto najbolje poznaju karakteristike i specifičnosti ljudi i društvenih grupa na užim prostorima.

Za promjene i izazove koji nastaju, potrebna su nova znanja. U socijalnoj zaštiti i socijalnom radu potrebe se artikuliraju i operacionalizuju u sljedećim aspektima socijalne zaštite i socijalnog rada:

- Interakcija socijalnog rada i savremenih društvenih procesa;
- Izazovima kao što su: učešće u kreiranju održivih koncepata socijalnog razvoja ili ublažavanje posljedica neuspjeha u ekonomiji i velikih i malih kriza;
- Primjeni novijih teorija socijalnog rada u praksi – osnaživanja, zastupanja i emancipatorskog socijalnog rada koji neće biti orijentisan samo na klijente, već i na aktivno učešće u društvu, u smislu davanja doprinosa promjenama s ciljem rasta blagostanja ljudi;

- Oblikovanju socijalnog rada, na koji utiču kontekst - klijent - socijalni radnik, što su u realnom životu stalno promjenljive kategorije koje treba znati i razumjeti;

- Praćenju socijalnih pojava, potreba i problema, preduzimanju istraživanja u socijalnom radu i socijalnoj politici, tumačenju i primjeni rezultata istraživanja kako bi se pratili trendovi i planirano odgovaralo na potrebe.

U državama u tranziciji potreba za cjeloživotnim učenjem još je naglašenija zato što se:

- mijenjaju svi socijalni sistemi;
- pojavljuju nove grupe koje ulaze u stanje socijalne potrebe ili se nalaze u neposrednom riziku da u njega "skliznu";
- obezbjeđivanje socijalne sigurnosti prelazi sa države na pojedinca i porodicu;
- postojanje i objektivnih i subjektivnih prepreka da se preuzme (ili osvoji) upravljanje svojim životom.

U državama u tranziciji sve je više vidljiv još jedan novi fenomen: niske i sve niže socijalne prestacije, koje, i kad se ostvare, ne obezbjeđuju uslove za preživljavanje.

Države u tranziciji imaju namjeru, ili se i formalno nalaze u procesima pristupanja Evropskoj uniji, što zahtjeva nova znanja, informacije i vještine kako bi mogli odgovoriti novim zahtjevima i standardima. Novi zahtjevi su i suštinski i metodološki i proceduralni i moraju se učiti. Bosna i Hercegovina i njeni entiteti prihvatili su Reformsku agendu za Bosnu i Hercegovinu za period 2015-2018. godina koja u socijalnoj zaštiti predviđa reforme koje trebaju da poboljšaju ciljanje socijalnih pomoći kako bi politike socijalne zaštite bile efikasnije, efektivnije i pravičnije, sistem bio finansijski stabilniji, a korisnici bili osposobljeni za aktivnu ulogu u ekonomiji. Provođenje ovih reformi zahtjeva dodatna znanja i vještine za socijalne radnike i sve aktere u ovom sistemu.

Principi na kojima se zasniva obrazovanje do kraja života su:

- 1) Obrazovanje odraslih je fundamentalno ljudsko pravo i osnova ostvarivanja svih drugih ličnih i socijalnih prava. To nije generacijska pojava i monopol mladosti već univerzalna pojava kojoj treba svi da imaju jednak pristup;
- 2) Obrazovanje i učenje su doživotni (lifelong learning) i sveživotni (life widelearning) procesi;
- 3) Obrazovanje djece i obrazovanje odraslih imaju ravnopravan tretman;
- 4) Obrazovanje odraslih je ključni instrument transformacije društva;
- 5) Obrazovanje odraslih je ključna snaga demokratizacije i razvoja civilnog društva;
- 6) Obrazovanje odraslih je osnovni element ekonomskog razvoja, mobilnosti radne snage i sredstvo integracije u međunarodne ekonomske tokove;
- 7) Obrazovanje odraslih je partnerska djelatnost koja se realizuje u saradnji države, svijeta rada, pojedinaca i drugih aktera.

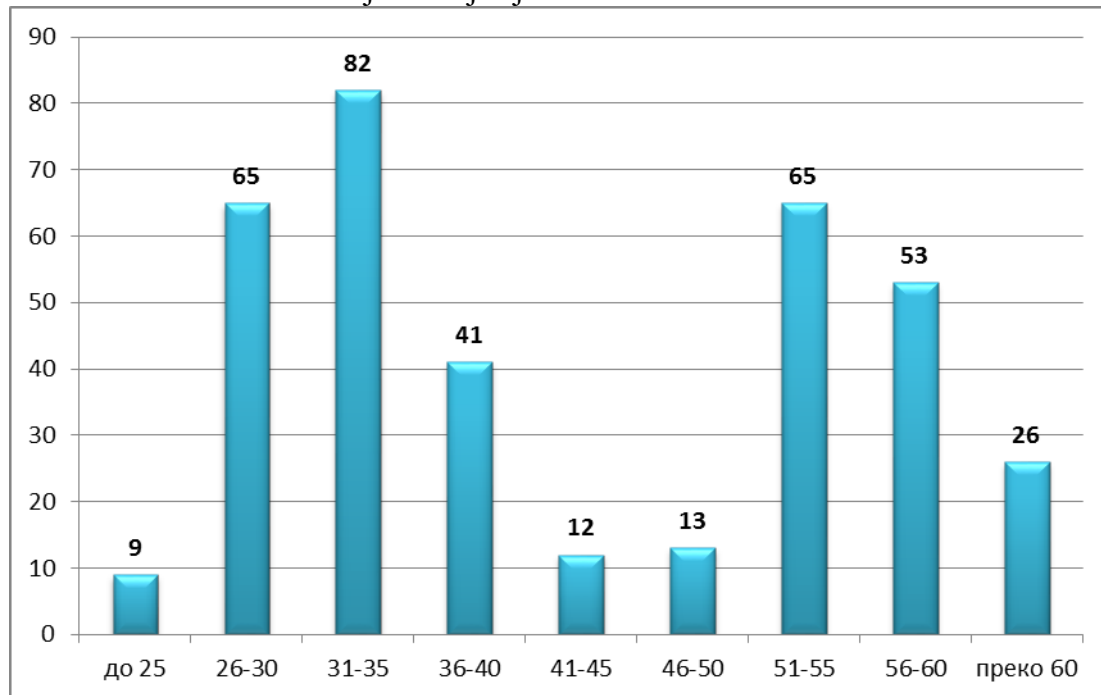
U Republici Srpskoj na potrebu za organizovanjem cjeloživotnog obrazovanja zaposlenih u socijalnoj zaštiti ukazuju i dostupni podaci o ljudskim resursima Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite, koje navodimo u tabelama i grafikonima koji slijede.

Udio stručnih radnika u ukupnom broju zaposlenih još uvek je nedovoljan, mada se od završetka školovanja prve generacije diplomiranih socijalnih radnika na studijskom programu Socijalni rad Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Banjoj Luci stanje stalno poboljšava. To potvrđuje i podatak da je 2007. godine u CSR u Republici Srpskoj bilo samo 55 diplomiranih socijalnih radnika i 113 socijalnih radnika sa višim

obrazovanjem. Posmatrano u relativnim odnosima u 2007. godini udeo visokostručnih radnika u ukupnom broju zaposlenih bio je 27,6 %, a u 2014. godini 44,6%. Procenat visokoobrazovanih treba da bude između 60 i 80%.

Starosnu strukturu zaposlenih u 2014. godini prikazuje grafikon br. 1:

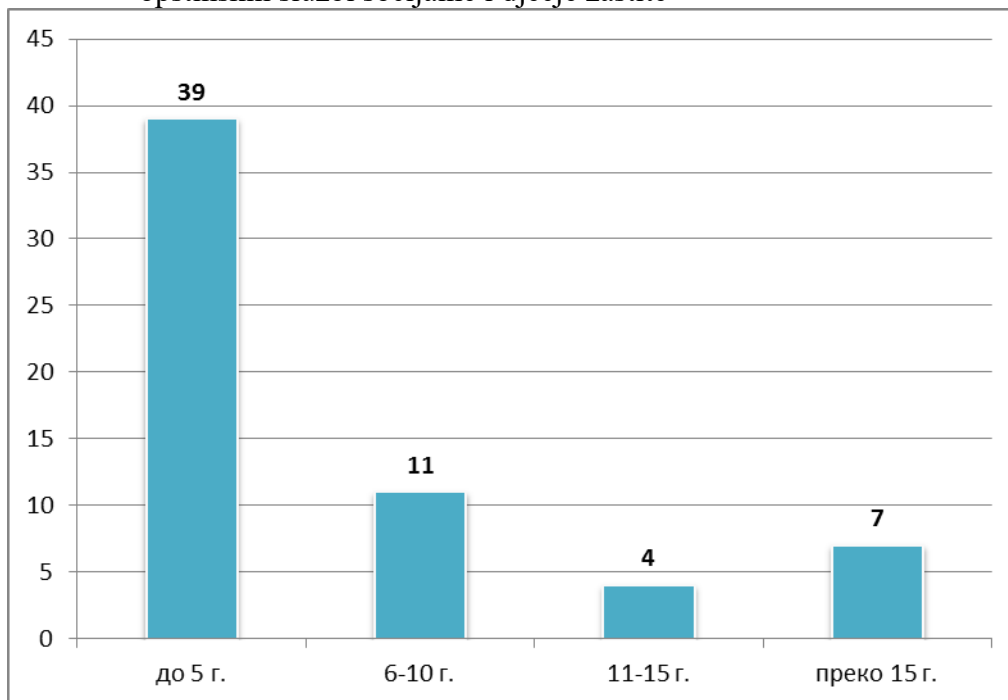
Grafikon br. 1: Životna dob stručnih radnika zaposlenih u CSR i opštinskim službama socijalne i dječije zaštite



Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

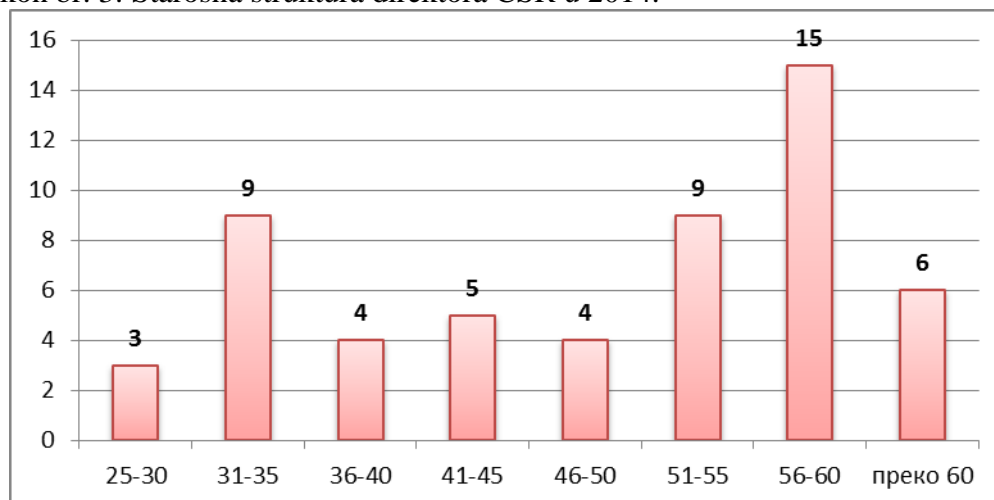
Podaci pokazuju da je 157 ili 43,49% zaposlenih stručnih radnika u životnom dobu od 46 do preko 60 godina što upućuje na potrebu organizovanja cjeloživotnog obrazovanja. Ako se ima u vidu da su starije kategorije zaposlenih završile svoje školovanje prema programima koji su utvrđivani u kontekstu socijalističkog društveno-ekonomskog sistema, potreba za novim znanjima u uslovima tranzicije društva i uspostavljanja kapitalističkog sistema, postaje još naglašenija. Takođe, treba imati u vidu da bez obzira na zakonsku obavezu stručnog usavršavanja, još uvek ne postoji, odnosno nije uveden sistem obaveznog stručnog usavršavanja, pa nema ni kontinuiranih i permanentnih edukacija za poslove koje stručni radnici obavljaju.

Grafikon br. 2: Dužina staža rukovodilaca/direktora CSR i voditelja opštinskih službi socijalne i dječje zaštite



Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Grafikon br. 3: Starosna struktura direktora CSR u 2014.



Izvor: Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS

Aktuelna starosna struktura direktora centara za socijalni rad pokazuje, takođe, potrebu za organizovanjem cjeloživotnog obrazovanja..

Posljedice stanja identifikovanih nedostataka u ljudskim resursima mogu se u najkraćem iskazati na sljedeći način: u velikom broju centara i službi nema usvojenih planova razvoja; nisu definisane strategije razvoja; projektne aktivnosti su malobrojne i prisutne samo u većim sredinama; održivost novih oblika i praksi nije zadovoljavajuća;

diseminacija dobrih praksi je spora; reforme su teško dostižan cilj; nedostaje vjera u sopstvene snage; nedostaje entuzijazam, a birokratizacija "dobija" legitimitet.

Prema podacima iz Izveštaja o humanom razvoju BiH za 2002. godinu, podaci o obuhvatu generacija svim stepenima obrazovanja ukazuju, takodje, da se na obuhvatu stanovništva u svim stepenima obrazovanja mora mnogo više raditi, pa i to ukazuje na značaj i potrebu cjeloživotnog obrazovanja. Tako je obuhvat predškolskim vaspitanjem i obrazovanjem u to vrijeme bio samo 9,5% populacije, obuhvat osnovnim obrazovanjem 94%, obuhvat srednjoškolskim obrazovanjem bio je 72,6%, a obuhvat mladih visokim obrazovanjem bio je oko 25% (u Evropi je preko 50%). Fakultetsku diplomu imalo je 15% stanovnika EU, a u BiH 3%. Iako je od tada prošlo mnogo vremena, stanje je poboljšano, ali još uvijek nije dostiglo nivo zemalja EU.

Pokazatelji o broju i obuhvatu djece, učenika i studenata pokazuju sliku stanja aktuelnog obrazovanja mladih. Osim u osnovnom obrazovanju, za koje se može konstatovati da je dostiglo skoro potpun obuhvat, predškolski i srednjoškolski stepeni obrazovanja bilježe značajno zaostajanje i u odnosu na okruženje i u odnosu na Evropsku uniju, dok se obuhvat visokim obrazovanjem približava evropskom. Danas je sasvim sigurno da, ako se želi smanjivanje siromaštva i brži društveno-ekonomski razvoj, mora se osigurati i obezbijediti, ne samo bolji obuhvat svim stepenima obrazovanja, već i kvalitetno obrazovanje.

U svijetu se vrše i istraživanja značaja predškolskog obrazovanja i vaspitanja za život čovjeka, njegovo snalaženje na tržištu rada i u procesu i rada. Tako su **Duma i LeFrank** (*Christelle Dumas, Arnaud LeFranc*) utvrdili da svaka godina univerzalnog predškolskog obrazovanja u Francuskoj smanjuje mogućnost da se ponavlja prvi razred osnovne škole, dok je pohađanje 2-3 godine povećalo mjesečne prihode ispitanika kada su počeli da rade za oko 3,2-3,6%. Ključni nalazi ovog istraživanja potvrđuju da predškolsko obrazovanje ima značajne i trajne efekte i pomaže djeci da uspiju u školi i obezbijede više plate na tržištu rada. I druga istraživanja potvrđuju da predškolsko obrazovanje čini vjerovatnijim da djeca budu uspješna na svakom koraku svog školovanja i na tržištu rada (**Ersmich, J., Jantti, M., Smeeding, T., ed., 2012**).

8. Misija Studijskog programa socijalnog rada

Obrazovanje socijalnih radnika na prostoru bivše Jugoslavije, na univerzitetskom nivou, otpočelo je u okviru interfakultetskih studija u Zagrebu i na Fakultetu političkih nauka u Beogradu, 1972. godine, a zatim je formiran Odsjek za socijalni rad na Fakultetu političkih nauka u Sarajevu, 1975. godine. Odsjek za socijalni rad na Fakultetu političkih nauka u Ljubljani osnovan je 1976. godine, a Institut za socijalni rad i socijalnu politiku na Filozofskom fakultetu u Skoplju, 1988. godine (Hesle, Zaviršek, 2005). Studijska grupa za socijalni rad pri Filozofskom fakultetu u Banjoj Luci, formirana je 2000. godine, a nešto kasnije formirani su odsjeci za socijalni rad pri Filozofskom fakultetu u Tuzli (2005) i, takođe, pri Filozofskom fakultetu u Mostaru, zatim u Podgorici i Kosovskoj Mitrovici. Od 2007. godine, Studijski program socijalnog rada u Banjoj Luci prihvatio je jedinstvene principe fakultetskog obrazovanja - Bolonjskog procesa. Od 2009. godine, studije za socijalni rad u Banjoj Luci nalaze se u okviru Fakulteta političkih nauka.

Za razvoj socijalne zaštite kao područja socijalne politike i socijalnog rada, od izuzetne važnosti je razvoj profesionalne djelatnosti pružanja pomoći i podrške ljudima koji se nalaze u stanju socijalne potrebe ili su pogođeni socijalnim slučajevima i problemima koje ne mogu sami da savladaju, Studijski program socijalnog rada ima u tome veliki značaj koji se ogleda, prije svega u činjenici, da su socijalni radnici osnovni i najbrojniji profesionalci u sistemu socijalne, porodične i dječje zaštite. Pored toga, socijalni radnici ostvaruju svoju djelatnost i u organizacijama, preduzećima i NVO.

Od osnivanja Studijskog programa socijalnog rada, do kraja 2015. godine, na njemu je diplomirao 391 student. U okviru Projekta poslijediplomskih magistrskih studija sa dva smjera - Menadžment u socijalnom radu i Supervizija u socijalnom radu, organizovanih u saradnji tri fakulteta (Fakultet političkih nauka Sarajevo, Filozofski fakultet Banja Luka i Fakultet društvenih nauka Geteborg - Švedska), diplomu magistra nauka na smjeru Menadžment u socijalnom radu steklo je 14 kandidata, a diplomu magistra nauka na smjeru Supervizija u socijalnom radu steklo je 27 kandidata. Od 2011. godine, na ovom studijskom programu otpočeo je i drugi ciklus obrazovanja socijalnih radnika (redovne master studije Bolonjski proces) i do kraja 2015. godine, zvanje master socijalnog rada steklo je šest kandidata. Naučno zvanje doktora nauka, po starom Programu, steklo je devet kandidata.

Studijski program Socijalni rad u periodu 2014-2016 uspješno realizuje program doškoloovanja socijalnih radnika sa višom stručnom spremom i na taj način stiče dragocjeno iskustvo u razvoju kapaciteta.

Na ovom studijskom programu iz naučnog polja Socijalni rad zaposleno je šest docenata, od kojih tri ulaze u proces izbora u zvanje vanrednog profesora u 2016. godini i tri viša asistenta, a u statusu gostujućih nastavnika angažovana su tri redovna profesora sa Univerziteta u Beogradu. Studijski program Socijalni rad ostvario je uspješnu saradnju sa Udruženjem stručnih radnika RS zaposlenim u socijalnim djelatnostima i aktivno učestvuje u ostvarenju programa ovog udruženja, kao i sa ustanovama socijalne zaštite i sa više udruženja i nevladinih organizacija čija je misija socijalna zaštita. Imajući u vidu mogućnost angažovanja i drugih profesora u procesu cjeloživotnog učenja, istaknutih praktičara i akademskih radnika, može se konstatovati da studijski program Socijalni rad ima kadrovski potencijal za realizaciju predloženih oblika cjeloživotnog obrazovanja.

Studijski program socijalnog rada stekao je u 2015. godini uslove za reakreditaciju prije isteka propisanog vremena, kao i za organizovanje i trećeg ciklusa obrazovanja, odnosno doktorskih studija od 2016/17. godine.

Imajući u vidu postojeću zakonsku regulativu visokog obrazovanja, ulogu i postignute rezultate u formalnom obrazovanju, kao i potrebe za pokretanje i organizovanje procesa cjeloživotnog učenja, studijski program Socijalni rad ima kapacitete da taj proces otpočne. Organizovanje cjeloživotnog obrazovanja je i dio njegove misije u društvu, ali i obaveza prema profesionalcima koje obrazuje.

Smisao svakog profesionalnog rada je uključivanje profesionalaca u djelatnosti za koje su osposobljeni i u djelatnosti u kojima postoji potreba za njihovim radom i znanjima. Mjera uspješnosti u tome je njihov doprinos konkretnoj organizaciji u kojoj su zaposleni, lokalnoj i široj društvenoj zajednici i samoj profesiji kojoj pripadaju. Oni koji su u tome dostigli najviše nivo obrazovanja i znanja, imaju i najviše odgovornosti u području svojih kompetencija. Da bi doprinos profesionalnog rada društvu bio veći, ne treba da bude prepušten spontanim tokovima, već dobro osmišljen i organizovan. Kad je reč o ulozi studijskog programa Socijalni rad, cjeloživotno učenje je koncept koji pruža mogućnosti za uspostavljanjem trajne i organizovane saradnje između njega i stručnjaka koje proizvodi. Obim i oblici cjeloživotnog (permanentnog) obrazovanja treba da se kreiraju, polazeći od aktuelnih problema na mikro (organizacije i ustanove), mezo (lokalne zajednice) i makro nivou (entitet i država) koji zahtjevaju efikasnije angažovanje određenih profesionalaca i kapaciteta i inventivnost obrazovnih institucija. Samo opredeljenje za uspostavljanjem određenih oblika zajedničkog rada i veza predstavlja podršku i snaži profesionalce u njihovom praktičnom radu. Ne manje značajno nije ni dobijanje povratnih informacija iz realnog života o nivou, kvalitetu i upotrebnoj vrijednosti usvojenih znanja tokom studija, što bi predstavljalo jedan od bitnih elemenata za unapređivanje nastavnih planova i programa. Na ovo upućuju i globalni standardi za obrazovanje socijalnih radnika, kao i Preporuke Vijeća Evrope o socijalnim radnicima.

Sve ovo mnogo je izraženije, ako je reč o mladim profesijama, čija su naučna utemeljenja u procesu konstituisanja, najčešće, zasnovana na "pozajmljenim" teorijama i metodologiji, što je još uvijek dominantno obilježje profesije "socijalni radnik", odnosno nauke o socijalnom radu.

9. Cjeloživotno učenje - jedan od načina ostvarivanja misije studijskog programa Socijalni rad

9.1. Cjeloživotno učenje u formalnom procesu obrazovanja

Na studijskom programu Socijalni rad postoji mogućnost studiranja iz rada i uz rad u formalnom procesu obrazovanja na Prvom i drugom ciklusu studijama, a postojaće i na doktorskim studijama. Formalni proces obrazovanja normativno, programski, organizaciono i administrativno potpuno je uređen, ostvaruje se i razvija u skladu sa potrebama i mogućnostima.

9.2. Cjeloživotno učenje u neformalnom procesu obrazovanja

U Zakonu o visokom obrazovanju i najvišim normativnim aktima Univerziteta postoji pravni osnov za cjeloživotno učenje u neformalnom procesu obrazovanja, ali normativno nije regulisano, pa se odvija sporadično putem projektnih ili ugovornih aktivnosti. Karakteristika ovih oblika aktivnosti je da ih, po pravilu, iniciraju međunarodne ili domaće nevladine organizacije, stručna udruženja ili državni organi, da su češće jednokratne, a rjeđe se odvijaju u dvije ili više faza i da su zasnovane na

potrebama ustanova, državnih organa ili NVO. Za individualne potrebe za cjeloživotnim učenjem za sada ne postoje odgovarajući oblici, niti mogućnosti.

Zbog toga, i u cilju ostvarivanja vodeće uloge u cjeloživotnom učenju, studijski program Socijalni rad treba da otpočne djelatnost neformalnog cjeloživotnog učenja.

Oblici cjeloživotnog učenja mogu biti:

- edukativni seminari i treninzi,
- predavanja na aktuelne teme,
- okrugli stolovi,
- konsultantske usluge
- mentorstvo.

Edukativni seminari i treninzi su oblici transfera znanja na određene teme iz oblasti socijalne politike i socijalnog rada koji mogu da se organizuju svake školske godine, u ciklusima, dva (alternativa: tri) puta u svakom semestru u trajanju od dva (alternativa: jedan) dana. Teme se formulišu tako da se njihovom obradom postigne ostvarivanje posebnih ciljeva edukacije. To znači da se za svaki poseban cilj fomuliše jedna opšta tema koja se razlaže na nekoliko pojedinačnih tema logički povezanih kako bi se tema zaokružila u okviru jednog seminara.

Predavanja na aktuelne teme - organizuju se pojedinačno, po potrebi koja se pocjenjuje na osnovu određenih događaja u praksi koji zahtijevaju objašnjenja i tumačenja, uvođenja novih rješenja u sistem socijalne, porodične i dječje zaštite, kao i druge sisteme u kojima postoji profesionalni socijalni rad, putem zakonske regulative, novih saznanja u nauci itd. Predavanja se mogu organizovati i na zahtjev asocijacija stručnih radnika.

Okrugli stolovi konferencije ili seminari na kojima učesnici, u slobodnoj i otvorenoj raspravi, nastoje dati svoj doprinos rešavanju nekog problema, pristupajući mu sa različitih aspekata i u namjeri da ga što bolje osvijetle. Okrugli stolovi organizuju se po potrebi.

Konsultantske usluge - su savjetodavne usluge namijenjene pojedincima, ili pojedinačnim ustanovama, koji procjene da su im samo za njihovu konkretnu situaciju ili njihov konkretan rad potrebni savjeti ili mišljenja eksperata. Konsultantske usluge mogu pružati samo vanredni i redovni profesori.

Mentorstvo - to je stari koncept. Istorijski korjeni mentorstva nalaze se u grčkoj poemi o Odiseju. U toj poemi, mentor je osoba koja, u odsustvu Odiseja, brine, usmjerava i poučava njegovog sina Telemaha, nudeći mu mentorska znanja, lični primjer i prenošenje životnih mudrosti. Prema Rečniku stranih reči i izraza (Vujaklija, 1980), mentor je vođa, savjetodavac, vaspitač, nastavnik. Postoje stari i novi modeli mentorstva. U savremeno doba, mentorstvo je širok koncept/pojam, prisutan u životnoj svakodnevici i stručnom okviru. U obrazovanju za socijalni rad, mentorstvo, kao vrsta obuke/poučavanja, prisutno je u izradi diplomskih (završnih) radova, magistarskih radova i doktorskih disertacija. Novi modeli mentorstava imaju, između ostalih, i sljedeća obilježja:

- razvijanje kompetencija – široko postavljeno, uključuju razumijevanje i rad u različitim segmentima radnog konteksta (u socijalnom radu, npr. rad sa stručnim timovima za djecu);
- manje je formalizovano;

- pristup je zasnovan na saradničkoj dimenziji odnosa;
- ima visok nivo povezanosti sa reformama sistema socijalne zaštite i socijalnog rada.

U cjeloživotnom učenju, mentorstvo ima svoje mjesto. Polazeći od njegovih savremenih obilježja, mentorstvo je preporučljiv model u procesima cjeloživotnog učenja, odnosno ostvarivanja misije studijskog programa Socijalni rad, jer ima potencijal da olakša i unaprijedi ovaj proces i da doprinese kvalitetu, ne samo učenja, već i odnosa među ljudima. U različitim oblicima cjeloživotnog učenja, u kojima je glavni akter studijski program Socijalni rad, mentorstvo treba da bude ravnopravno tretirano sa drugim oblicima i precizno definisano.

10. Nastavni planovi za predložene oblike obrazovanja i nastavnici

Nastavni planovi rađeni su na osnovu opšte potrebe da se stalno unapređuje i razvija socijalni rad u sistemu socijalne, porodične i dječje zaštite i u drugim sistemima u kojima se odvija profesionalni socijalni rad. Takođe, na izradu nastavnih planova uticale su i sljedeće činjenice: promjene u socijalnoj politici i svim njenim područjima su brze i različite, što čini kontekst u kojem se odvija socijalni rad veoma dinamičnim. Tendencija prenošenja ovlašćenja i odgovornosti na lokalni nivo je stalno prisutna, pa su i rješenja koja se pronalaze mnogobrojna i različita i potrebno ih je znati. Projektne aktivnosti sprovode se u svim područjima socijalne politike uz nastojanja da se dobra rješenja implemntiraju u praksu. Primjeri dobre prakse postoje, ali je njihova diseminacija prepuštena spontanim tokovima. Naučni menadžment u socijalnoj zaštiti i drugim javnim službama postaje naglašena potreba na kojoj se sve više insistira. U ovom vremenu na sceni je potreba za uspostavljanjem čvršćih veza i sinergijskog (zajedničkog) djelovanja svih javnih sistema, da bi pomoć i podrška koji se pružaju bili što djelotvorniji i racionalniji. Potrebu za novim znanjima imaju i socijalni radnici u drugim sistemima socijalne sigurnosti, zadovoljavanja zajedničkih potreba i ostvarivanja rada - u sistemima socijalnog osiguranja, sistemu obrazovanja, sistemu zdravstva, preduzećima i organizacijama kao i u civilnom sektoru.

Organizovanjem različitih oblika cjeloživotnog učenja (permanentnog obrazovanja), studijski program Socijalni rad ostvarivao bi u potpunosti svoju misiju u obrazovanju, pružao potrebnu podršku stručnjacima koje obrazuje i povratno dobijao nepochodne impute za svoj razvoj.

U skladu sa ovim potrebama razvijen je prijedlog nastavnog plana navedenih oblika neformalnog cjeloživotnog učenja, koji može biti osnova, iz koje se mogu razvijati i drugi planovi za produblјivanje znanja u posebnim područjima socijalnog rada.

10.1. Edukativni seminari

Opšte teme koje se predlažu su:

- 1) Istorijski razvoj socijalne politike
- 2) Socijalna politika u savremeno doba
- 3) Globalizacija i socijalna politika

- 4) Socijalna politika i socijalna zaštita u Republici Srpskoj
- 5) Lokalna samouprava i socijalna zaštita u Republici Srpskoj
- 6) Menadžment u sistemu socijalne zaštite
- 9) Upravljanje u kriznim situacijama i snalaženje u problemskim situacijama
- 10) Rešavanje konflikata u organizacijama socijalne zaštite
- 11) Marktenig u sistemu socijalne, porodične i dječje zaštite - iluzija ili potreba?
- 12) Socijalni problemi i njihove posljedice
- 13) Siromaštvo - rastući problem savremenog svijeta
- 14) Nezaposlenost u svijetu i politički odgovori
- 15) Nezaposlenost u Republici Srpskoj i politika zapošljavanja
- 16) Socijalna zaštita i aktivna politika zapošljavanja
- 17) Socijalni razvoj u svijetu: stanje, kretanja i očekivanja
- 18) Socijalni razvoj u Republici Srpskoj
- 19) Akteri socijalnog razvoja u tranzicionim društvima
- 20) Planiranje socijalnog razvoja: Izazovi i mogućnosti
- 21) Strateško planiranje u sistemu socijalne, porodične i dječje zaštite
- 22) Strateško planiranje u ustanovama socijalne zaštite
- 23) Demografska kretanja u RS i demografska budućnost
- 24) Populaciona politika i izazovi demografskog razvoja
- 25) Savremena porodica u Republici Srpskoj i politika prema porodici
- 26) Problemi savremene porodice u RS i posljedice
- 27) "Novi" modeli porodičnog života i njihov uticaj na vršenje porodičnih funkcija
- 28) Socijalna zaštita starih
- 29) Socijalna zaštita osoba sa invaliditetom
- 30) Vanbračni fertilitet: novi fenomen ili stara pojava u novom kontekstu
- 31) Reproductivno zdravlje i kako ga čuvati
32. Mentalno zdravlje i socijalni rad
- 33) Savremeni socijalni rad - izazovi i mogućnosti
- 34) Teorijske osnove socijalnog rada i njihova primjena u savremeno doba
- 35) Metod socijalnog rada s pojednicem
- 36) Metod grupnog socijalnog rada
- 37) Metod rada u zajednici
- 38) Osposobljavanje za primjenu metoda i metodskih postupaka u socijalnom radu
- 39) Socijalni rad u različitim područjima i uticaj socijalnog konteksta
- 40) Partnerstvo i mješoviti sistem usluga
- 41) Ljudska prava i prava manjina i socijalni rad
- 42) Etika u socijalnom radu
- 43) Istraživanja u socijalnoj zaštiti
- 44) Primjena pojedinih zakonskih rješenja (prava u socijalnoj zaštiti)
- 45) Socijalni rad zasnovan na konceptu ljudskih prava
- 46) Zbrinjavanje korisnika: različiti modeli institucionalne i vaninstitucionalne zaštite
- 47) Vođenje slučaja
- 48) Usluge u zajednici: istraživanje potreba, planiranje, razvoj, održivost

- 49) Projektno planiranje
- 50) Rješavanje konflikata u organizacijama
- 51) Razvoj vještina za rješavanje konflikata
- 52) Menadžerske vještine (Savršeni biznis plan; Savršena prezentacija; Savršeni CV; Savršeni sastanak; Savršeno pregovaranje; Savršeni intervju; Savršeno ocjenjivanje; Savršeno upravljanje vremenom)
- 53) Timski rad u sistemu socijalne, porodične i dječje zaštite
- 54) Komunikacija i veštine profesionalog komuniciranja u socijalnom radu
- 55) Vještine rada u zajednici
- 56) Sagorjevanje i podrška zaposlenima.

Opšte teme bi se razvijale na posebne i pojedinačne, a njihov broj i obim obrade sadržaja koje pokrivaju zavisio bi od vremena trajanja, rasporeda i organizacije seminara. Svaki seminar bi bio koncipiran kao samostalna cjelina. Za svaki seminar bi se vršila evaluacija koja bi pokazivala da li nešto treba mijenjati, šta i kako. Socijalni radnici bi se opredjeljivali za seminare koje će pohađati.

Seminare treba koncipirati u više oblika - povezanih ili autonomnih, jednokratnih ili u dužem trajanju. Ponuda treba da bude raznovrsna i fleksibilna, da može biti interesantna za potencijalne finansijere ili samo za socijalne radnike koji bi sami finansirali svoje cjeloživotno učenje.

Organizacija, troškovi, ciljne grupe, programi, sadržaji vreme trajanja i sredstva su elementi koji moraju biti uključeni u definisanje svakog konkretnog oblika neformalnog učenja.

10.2. Predavanja na aktuelne teme

Organizator permanentnog cjeloživotnog obrazovanja bi organizovao predavanja na aktuelne teme koje bi sam formulisao i odredio koliko često bi ih organizovao (jednom u školskoj godini ili semestru) po pravilu, a i češće, ako procjeni da za to ima potrebe i interesovanja. Ovaj vid cjeloživotnog učenja bio bi posebno aktuelan u vremenu reformi i promjena u politikama, zakonodavstvu, uvođenju novih pristupa, trenutnih događaja koji izazivaju pažnju javnosti i slično.

10.3. Okrugli stolovi

Kao oblik permanentnog posle diplomskog obrazovanja, okrugli stolovi treba da se organizuju najmanje jednom godišnje i kada se vrše promjene u sistemima relevantnim za položaj korisnika socijalne zaštite. Oni treba da budu organizovani na najvišem nivou koji se može obezbijediti da bi se ostavila suština tog oblika obrazovanja.

10.4. Konsultantske usluge

Konsultantske usluge mogu se pružati iz različitih oblasti socijalnog rada, jednokratno - za pojedinačno pitanje, povremeno za rješavanje pitanja u procesu, ili u formi stalnog ugovornog angažovanja za veći broj pitanja i problema, u vremenu i ritmu po dogovoru konsultanta i naručioca. Konsultantske usluge mogu se pružati individualno

i timski - u formi interdisciplinarnog ili monodisciplinarnog tima. Ustanove i pojedinci sami biraju konsultanta ili tim konsultanata.

10.5. Mentorstvo

U domaćim uslovima ovaj oblik prenošenja znanja koristi se samo u formalnom procesu obrazovanja - za izradu diplomskih radova, magistarskih ili master radova i doktorskih disertacija. Nije uobičajena primjena mentorstva u profesionalnom angažovanju i radu, mada se javlja neformalno. Veoma je pogadan oblik učenja i treba da bude u ponudi oblika cjeloživotnog obrazovanja. Socijalni radnici bi imali mogućnost da sami biraju mentora na pojedinim slučajevima, istraživanjima i elaboracijama aktuelnih problema.

11. Ciljna grupa

Za svaki oblik obrazovanja određivale bi se ciljne grupe, u koje bi obavezno ulazili socijalni radnici iz ustanova socijalne zaštite i drugih područja u kojima rade (predškolske ustanove, osnovne škole, specijalne škole, srednje škole, domovi zdravlja, bolnice, preduzeća, organizacije, udruženja, NVO-e, itd.). Zavisno od oblika organizovanja i tema, ciljnu grupu, pored socijalnih radnika iz navedenih ustanova i organizacija, mogu činiti i drugi stručni saradnici iz tih ustanova kao i drugi zainteresovani stručnjaci. **Rukovodioci ustanova (direktori i menadžeri) takođe pripadaju ciljnim grupama, kao i projektni menadžeri i druga odgovorna lica u organizacijama.**

12. Uslovi za organizovanje celoživotnog učenja

Organizatori:

Fakultet političkih nauka, studijski program Socijalni rad

Mesto organizovanja:

Banja Luka, Fakultet političkih nauka

Prostor:

Fakultet političkih nauka posjeduje prostor namjenski građen za potrebe visokog obrazovanja. Anfiteatar, veliki broj učionica i posebna učionica za interaktivan i grupni rad, svečana sala, sala za sastanke i drugi prostori omogućavaju nesmetano odvijanje redovne nastave kao i realizaciju drugih programa Fakulteta.

Osoblje:

Pored navedenog nastavnog osoblja u naučnom polju socijalnog rada i saradnika iz prakse, na Fakultetu političkih nauka radi ili je angažovano sa Univerziteta i nastavno osoblje iz drugih naučnih oblasti i drugih fakulteta koje obrazuje socijalne radnike. To su: psiholog, pedagog, politikolozi, novinari, ekonomisti, demografi itd. koji se po potrebi mogu angažovati na pojedinim temama. Pored ovog osoblja mogu se angažovati gostujući profesori, penzionisano nastavno osoblje koje je zainteresovano za takav angažman, profesori sa drugih Univerziteta, eksperti za pojedine oblasti iz okruženja i svijeta, naučni istraživači iz instituta iz zemlje, okruženja i svijeta,

eksperti iz međunarodnih organizacija koje se bave socijalnom politikom i socijalnim radom i drugi za koje se odluči studijski program Socijalni rad.

Tehnički uslovi:

Fakultet političkih nauka posjeduje svu potrebnu tehničku opremu za obavljanje obrazovnog rada.

Broj učesnika: najmanje 10, najviše 30

Način organizovanja: po tri ciklusa u prvom i drugom semestru

Vrijeme trajanja:

- Za jednodnevne seminare - 6 časova, od kojih je 4 časa nastave i 2 časa radioničarskog rada

- Za dvodnevne seminare - 9 časova, od kojih je 6 časova nastave, a 3 časa radioničarskog rada

Finansiranje:

Mogaći finansijeri pojedinih programa i vidova cjeloživotnog učenja mogu biti: Međunarodne i domaće agencije za razvoj (zapošljavanje), međunarodne i domaće humanitarne organizacije, sistem socijalne zaštite, ustanove, organizacije i preduzeća u kojima su zaposleni zainteresovani učesnici programa, učesnici programa - individualno, kompanije, preduzeća i organizacije i druga pravna i fizička lica.

Cijene pojedinih edukativnih programa utvrđuje Fakultet i raspodjelu definiše u skladu sa važećim Paravilnikom o korišćenju pripadajućeg dijela vlastitih prihoda. Strukturu cijene obavezno čine: naknade troškova Fakulteta, honorari nastavnog, administrativnog i tehničkog osoblja i drugo što je neophodno, u skladu sa zakonima.

Rukovodilac programa neformalnog cjeloživotnog učenja:

13. Verifikacija - Certifikati

Za sve oblike cjeloživotnog obrazovanja koji se realizuju prema programima koje utvrđuje i ostvaruje Fakultet, polaznicima se izdaju odgovarajući dokazi o pohađanju određenog oblika obrazovanja. Pod odgovarajućim dokazima o pohađanju određenog oblika obrazovanja podrazumijevaju se:

- potvrde
- uvjerenja
- certifikati

Potvrde se izdaju za programe obrazovanja (edukativne programe) koji traju od jedan do dva dana. Potvrde se izdaju polaznicima koji su odslušali program u cjelini.

Uvjerenja se izdaju za programe obrazovanja koji traju tri dana, kao i pod uslovom da su polaznici odslušali program u cjelini.

Certifikati se izdaju za programe obrazovanja koji traju pet i više dana, kao i pod uslovima da su polaznici odslušali program u cjelini, i ako je bio uslov - da su uradili individualni pisani rad na zadatu temu i na provjeri usvojenih znanja pokazali zadovoljavajuće rezultate.

Uslovi za svaku vrstu dokaza o pohađanju određenog oblika obrazovanja utvrđuju se u okviru programa obrazovanja i saopštavaju polaznicima pre početka realizacije programa.

13. Inicijatori organizovanog cjeloživotnog učenja

Inicijativu za definisanje i organizovanje određenih oblika obrazovanja iz navedenih oblasti mogu pokrenuti: studijski program Socijalni rad, nadležni državni i lokalni organi, stručne institucije i asocijacije, nevladine organizacije i druge relevantne institucije i organizacije, kao i pojedinci.

Definisanje i organizovanje određenih oblika obrazovanja može biti i dio potpisanog memoranduma ili programa o saradnji i zajedničkom radu na širenju znanja i unapređivanju praktičnih djelatnosti koje se zasnivaju na naučnim oblastima za koje je utvrđena matičnost Fakulteta političkih nauka.

14. Monitoring i evaluacija

Monitoring (praćenje) kao konkretna i sistematska aktivnost najčešće se vezuje za projekte i njihovu realizaciju ili za upravljanje projektima. Monitoring podrazumijeva procjenu napretka u odnosu na ishod koji se očekuje od ciljne grupe. Participatorni monitoring je onaj koji, pored osoblja projekta, uključuje i korisnike. U Priručniku *Monitoring i evaluacija* definicija monitorng je šira i odnosi se na korišćenje resursa, napredovanje, implementaciju, aktivnosti i rezultate: "Monitoring je redovno i sustavno prikupljanje i analiza informacija radi periodične kontrole korišćenja resursa, progressa i pravovremenosti implementacije planiranih aktivnosti u odnosu na očekivane rezultate i definirane ciljeve" (MDG ACHIEVEMNT FUND, 2003, <http://cerpcentar.com/download/davorin-pavelic/ME-Priru%C4%8Dnik-Davorin-Paveli%C4%87.pdf>).

Monitoring ostvarivanja Programa cjeloživotnog obrazovanja sprovodiće rukovodilac tog programa i periodično obavještavati Vijeće studijskog programa Socijalni rad i kolegij Fakulteta političkih nauka o njegovom ostvarivanju. Monitoring može biti povjeren i eksternim saradnicima.

Evaluacija (vrednovanje, ocjenjivanje) je pojam koji se u nauci različito definiše, a razlike među autorima vezane su za različite ciljeve, aspekte, kriterijume i standarde kao i moguće svrhe vrednovanja. Osnovna razlika u definisanju javlja se između prirodnih i društvenih nauka. Prirodne nauke više koriste kvantitativne aspekte, modele, metode i tehnike evaluacije, a društvene kvalitativne. U socijalnoj politici i socijalnom radu, kvalitativni kriterijumi su dominantniji, što se može objasniti prirodom njihovog predmeta istraživanja, odnosno bavljenja. Ljudske potrebe i problemi kojima se bave socijalna politika kao nauka i kao praksa i nauka o socijalnom radu i praksa socijalnog rada, imaju prevashodno kvalitativne, pa tek onda kvantitativne dimenzije (Milosavljević i Brkić, 2005). Zbog toga, kvalitativno vrednovanje ljudskih potreba zahtjeva definisanje standarda potreba kao i indikatora njihovog zadovoljavanja. Isto važi i za kvantitativnu evaluaciju, čija primjena zahtjeva, takođe, definisanje indikatora i podataka. Najbolje je ako se u evaluaciji primjenjuju oba ova aspekta, odgovarajuće metode i utvrđene procedure. Prema DAC (the Development Assistance Committee) definiciji, "Evaluacija je sistemska i objektivna ocjena završenih ili projekata koji su u toku implementacije,

njihovog dizajna, implementacije i rezultata. Cilj je odrediti relevantnost i ispunjenje ciljeva, efikasnosti, uticaja i održivosti”.

Evaluacija može biti interna i eksterna. Evaluacijom se ocjenjuje: ostvarivanje Programa cjeloživotnog obrazovanja, postignuti rezultati, odnosno da li su i u kojoj mjeri ostvareni ciljevi ovog programa. I za evaluaciju, kao i za monitoring, definišu se indikatori, koji mogu biti kvantitativni i kvalitativni, direktni i indirektni, procesni i multisektorski i sveobuhvatni.

Vršenje evaluacije i izrada izveštaja o njoj odvijaju se prema unaprijed utvrđenim metodama i alatima.

Monitoring i evaluacija su ključne funkcije dobrog upravljanja i neophodne u svakoj vrsti organizovanih aktivnosti.

Evaluaciju svakog programskog događaja vršice i ciljne grupe.

LITERATURA

Ajduković, M. (2005). *Globalni standardi za obrazovanje i obuku u socijalnom radu*, <https://translate.google.rs/translate?hl=sr&sl=hr&u=http://hrcak.srce.hr/file/4702&prev=search>, pročitano septembra 2015.

Bilten ”Reč više” (2007). *Celoživotno učenje i neformalno obrazovanje* https://www.google.rs/search?q=bilten+rec+više+2007+celozivotno+ucenje+i+neformalno+obrazovanje&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=2rGaVv-qHcW8swHSiaPgCw, pročitano, 11.11.2015.

Bilten Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske, (2014). Banja Luka

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION

Adult learning: It is never too late to learn, Brisel, 2006.

https://www.google.rs/search?q=COMMUNICATION+FROM+THE+COMMISSION+Adult+learning:+It+is+never+too+late+to+learn,+Brisel,+2006.&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=86OaVt2gLiixsAGJ6brIDA, pročitano 25.11.2015.

Ersnich, J., Jantti, M., Smeeding, T., ed., 2012). *From Parents to Children: The Integrational Transmission of advantage*, Russell Sage Foundation, New York

Gavrilović, A. (2010). Neobjavljeno izlaganje na temu *Primena globalnih standarda obrazovanja i obuke u socijalnom radu u kontekstu celoživotnog učenja u Republici Srpskoj*, Međunarodna konferencija, Banja Luka

Gavrilović, A. (2006). *Populaciona edukacija*, Službeni glasnik, Beograd.

Gavrilović, A. i Ćuk, M. (2015). *Menadžment u sistemu socijalne zaštite*, Univerzitet u Banjoj Luci, Fakultet političkih nauka

Hadžbegović Bubanja, E. i drugi, (2010). ''Mladi i ključne kompetencije kao kamen temeljac za EU integracije'', regionalni projekat, https://www.google.rs/search?q=Forum+MNE,+Mladi+i+klju%3Bne+kompetencije+za+celozivotno+ucenje&ie=utf-8&oe=utf8&gws_rd=cr&ei=LAKQVsJDF4irsQHgyqeIAw#q=Forum+MNE,+Mladi+i+klju;ne+kompetencije+za+celozivotno+ucenje&nfpr=1), (pročitano 21.12.2015).

Maravić, J. (2003). *Celoživotno učenje*, <http://edupoint.carnet.hr/casopis/17/clanci/5>, pročitano 11.11.2015.

Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS: Bilten za 2011, 2012, 2013, 2014.

Pavelić, D. (2011) *Monitoring i evaluacija - priručnik za projekt menadžere*, MDG-F ACHIEVEMENT FUND <http://cerpcentar.com/download/davorin-pavelic/ME-Priru%C4%8Dnik-Davorin-Paveli%C4%87.pdf>), pročitano, 12.12.2015.

Polić, M. i dr. (2012). *Celoživotno učenje kao koncept modernog obrazovanja*, 012/PDF/Zbornik radova TIO 2012 - za stampu/Zbornik radova TIO 2012 - Knjiga 2.pdf

PPP predavanja Celoživotno učenje: uloga u svremenom obrazovanju

https://www.google.rs/search?q=Long+Life+Learning+%28L+L+L%29Celozivotno+ucenje+uloga+u+svremenom+drustvu&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=r6qaVqaHC8GbsgGljrXYDA#q=Longlife+Learning+%28L+L+L%29Celozivotno+ucenje+uloga+u+savremenom+drustvu, pročitano 04.01.2016.

Vuković, D. (2011). *Socijalna politika Evropske unije*, Univerzitet u Beogradu, Fakultet političkih nauka.

Vijeće Evrope (2001). Preporuka Vijeća Evrope o socijalnim radnicima, Zagreb: Revija za socijalnu politiku br.1.

Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske (''Službeni glasnik Republike Srpske br. 73/10, 104/11, 84/12, 108/13 i 44/15).

Zakon o socijalnoj zaštiti, Službeni glasnik RS br. 35/12.

Zbornik radova, *Održivi razvoji socijalni rad - Studija slučaja regionalne mreže na Balkanu* (2005), ured. Hesse, S. i Zviršek, D., Univerzitet u Banjoj Luci, Filozofski fakultet.