

NEUSKLAĐENOST SISTEMA OBRAZOVANJA U FEDERACIJI BIH SA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA

prof.dr Marijana Šećibović

prof.dr Refik Šećibović

Uvod

Poslodavci kao bitni i nezaobilazni faktor nalaze se na tržištu rada u FBiH u vrlo nezavidnom položaju. Država i njeni sastavni dijelovi u suštini samo održavaju stanje koje se naglo urušava odlaskom velikog broja radno sposobnih ljudi.

Napredak poslodavaca je veoma brz u odnosu na procese prijenosa znanja i osposobljavanja radne snage. To je donelo niz strukturnih problema na tržištu rada, koja su nastale statičnom politikom razvoja stručnog obrazovanja, a što je dovelo do zaostajanja školskog sistema u odnosu na promene u okruženju.

Pošto je naše tržište rada sve fleksibilnije zahvaljujući novim informacionim i komunikacijskim tehnologijama, sada su povećane mogućnosti rada od kuće, pojačan je internet i društveni mediji što vidno utiče na sistem prodaje i marketing. Već ovakva slika zahtjeva sasvim drugačiji prijenos znanja i saradnje. Automatizacije i umrežavanja iz temelja su promijenili proces u uslužnim djelatnostima, ali i u sektoru proizvodnje. Potreban je sasvim drugačiji odnos između aktera na tržištu rada i obrazovnog sistema.

Nedostatak radne snage već počinje hronično da opterećuje naše poslodavce, pogotovo u sektorima koji zahtijevaju upravljanje modernom tehnologijom, a bitno su vezani za izvozne poslove. Država na žalost, opterećena političkim problemima, nije se dovoljno pozabavila demografskim problemima društva, koja se bitno reflektuju na proces proizvodnje i usluga.

S druge strane, obrazovanje je jedna od središnjih poluga za suočavanje sa posljedicama demografskih promjena, ostavljeno je po strani kada su u pitanju razvojni prioriteti društva. Bez jasne strategije zadržavanja mladih i stručnih, doveden je u pitanje uspješan nastavak digitalizacije i osiguranja ekonomskog uspjeha i društvenog prosperiteta u budućnosti. To zahtjeva ubrzano reformisanje obrazovanja na svim nivoima.

Koje su reforme u našem obrazovnom sistemu neophodne?

Za poslodavce danas u BiH, potrebno je napraviti strategiju koja bi osigurala zadržavanje stručnih radnika, a da obrazovanje ih dovede do radnika znanja sa kojim mogu konkurisati i na domaćem i međunarodnom tržištu. Radnike znanja treba kreirati i u kontinuitetu osposobljavati da odogovore na izazove koje donose u proizvodnji i uslugama nove tehnologije. Zbog toga obrazovanje je sistem koji zahtjeva modernizaciju svih elemenata - predškolsko, obavezno osnovno, strukovno i univerzitetsko obrazovanje, kao i cjeloživotno obrazovanje koje je danas obavezan nastavak svih ovih oblika učenja. Nova pedagogija se upravo zasniva na kontinuiranom učenju uz pomoć novih tehnologija i kroz nove vidove učenja, van učionica, kroz praksu i projektne zadatke. Novi oblici učenja moraju se što prije

uvesti u naš školski sistem, kako bi mlade pripremili da kvalitetno odgovore zadacima koji ih čekaju u budućnosti.

Na žalost, mi zadržavamo stari, već davno prevaziđeni sistem škola i načina rada u njima. Zbog svega toga, obrazovanje na tržištu rada ne može da odgovori na zahtjeve poslodavaca kada je u pitanju zapošljavanje svršenih učenika i studenata. Taj problem je postao vidljiviji 2022/2023. godinu, koje su kao postpadnedmijske godine, otvorile niz novih zanimanja i poslova i dobile ogroman tehnološki zamah. Početkom 2023. godine počinje ubrzani razvoj vještačke inteligencije koja utiče na procese rada u određenim segmentima privrede. Naši poslodavci su pred izazovom da se uključe u primenu ovih inovacija, ali za to im je potrebna radna snaga koja će moći da odgovori ovim zadacima. Na žalost, suviše je mali broj obrazovnih institucija koje inoviraju svoje nastavne i studentske programe, koji bi osposobili mlade za ove izazove.

Tržište rada i ljudski potencijali potrebni za razvoj privrede

Osnovni problem neusklađenosti tržišta rada i obrazovanja je u odnosu prema složenosti učenja.

Ne dovodeći u pitanje odgovornosti državnih organa u obrazovanju, poslodavcima je potrebna nova strategija odnosa između obrazovanja i tržišta rada. Takav strateški dokument bi morao da odgovori na izazove koje će pred nas staviti u budućnosti i demografski razvoj i sve brže mijenjanje svijeta rada i života od škole do obuke, pa do univerziteta i cjeloživotnog obrazovanja.

Danas je poslodavcima potreban (više nego ikada) visokokvalitetan obrazovni sistem koji je zasnovan na ishodima, odnosno na učinku koji podstiče inicijativu, nezavisnost i spremnost za preuzimanje odgovornosti te podržava mlade ljude u razvoju njihove ličnosti i vrijednosti. Jedini način da se odgovori na ove zahtjeve poslodavaca je uvođenje nove pedagogije. Nova pedagogija se zasniva na heterogenim sistemima učenja (online, hibridno, učenje kroz praksu, projektno učenje itd.) i fleksibilnim načinama obrazovanja i obuke.

To je bitno, kao i podsticanje razvoja interdisciplinarnih vještina u nastavnim programima (zbog fleksibilne strukture tržišta rada) - komunikacijske vještine, sposobnost saradnje, sposobnost samoorganizovanja, presuđivanja, ustrajnosti, kritičko mišljenje i toleranciju.¹

¹ PREPORUKE SAVETA EVROPSKE UNIJE od 24. novembra 2020.godine o stručnom obrazovanju i obuci za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i rezilijentnost, uzimajući u obzir Ugovor o funkcionisanju Evropske unije, a posebno njegove članove 166. i 165., uzimajući u obzir predlog Evropske komisije, budući da „U saopštenju Komisije pod naslovom „Snažna socijalna Evropa za pravednu tranziciju“ istaknuta je potreba da veštine, zapošljivost i ljudski kapital zauzimaju središnje mesto kroz evropsku Agendu veština za održivu konkurentnost, društvenu pravednost i rezilijentnost, uz koju će se izgraditi predlog preporuke Saveta o stručnom obrazovanju i obuci. Takođe se najavljuje dalji rad na evropskom obrazovnom prostoru, kao i novi okvir za

Kroz obrazovni sistem treba jačati ekonomske vještine (financijske vještine) kako bi se mladi ljudi mogli sigurno kretati unutar ekonomskog sistema i razvijati mogućnosti za djelovanje. Poslodavcima je možda kao nikad do sada potrebna bolja zapošljivost i preduzetnički duh, kako bi se održali kao zajednica i izašli na međunarodno tržište kroz osposobljenost radne snage. Zato se unutar sistema obrazovanja, na svim nivoima (od osnovne škole pa do univerziteta) ove dvije karakteristike - interdisciplinarnost i ekonomske vještine mladih moraju posebno poduprijeti i promicati.

U narednom periodu, u osnovnim i srednjim školama posebno je važno razvijati društvene i individualne vještine za sva područja obrazovanja, a imperativ je težište usmjeriti na STEM obrazovanje i digitalne vještine. STEM obrazovanje je u stvari jedan od stubova nove pedagogije, to je interdisciplinarni pristup učenju koji uklanja tradicionalne barijere koje postoje između četiri discipline: nauke, tehnologije, inženjerstva i matematike.

Značaj reforme obrazovanja za poslodavce

Osnovni problem reforme stručnog obrazovanja i obuke u FBiH je u činjenici što su poslodavci van reformskih procesa.

Obrazovanje je za poslodavce više od tehničkog znanja, upravo zbog sistema fleksibilnosti, interdisciplinarnosti, zapošljivosti i mogućnosti prekvalifikacije i dodatnog usavršavanja. To otvara nove mogućnosti za poslodavce da se lakše prilagođavaju zahtjevima globalnog i domaćeg tržišta koje traži sve složenije i kvalitetnije proizvode, a za to su potrebni radnici koji se prilagođavaju novim situacijama.

Danas poslije korone, od poslodavaca se očekuje da imaju svoju strategiju usavršavanja i obrazovanja radnika, zajednički strateški pristup i akcije koje bi promjenile situaciju na tržištu rada. To je njihova nova pozicija u samoj obrazovnoj politici koju donose državni organi.

Obrazovnu politiku treba shvatiti kao konkretnu konstrukciju skupa diskursa, instrumenata, institucija, društvenih odnosa, čije se uređenje i konfiguracija mijenjaju tokom vremena, uključujući različite procesa mijenjanja postojećih institucija, kao i zamišljanja novih kategorija i propisa. Upravo na bazi ovih stavova, mjesto poslodavaca kao partnera veoma je važno u svim procesima reforme.

Pošto se pitanja obrazovnih politika ogleda u izradi nacrtu zakona, onda se nivo ključnog susreta političkog djelovanja i obrazovnog polja dešava kod zakonske regulative, gdje se može izmjeriti šta je preovladalo - moderni razvoj, birokratija ili destrukcija. Po dosadašnjem iskustvu u FBiH, gdje ne postoji politika obrazovnog razvoja, u ovom susretanju na tržištu

rada, došlo je do stvaranja barijera, odnosno, još uvijek postoji zatvorenost obrazovnog sistema u odnosu na potrebe poslodavaca. To se jasno ogleda u pregledu strukture nezaposlenih koja u svojoj biti ne odražava odnose ponude i potražnje na tržištu rada. Poslodavci pored poreskih opterećenja, moraju da ulažu u obuku i prekvalifikaciju novozaposlenih što bitno usporava proces proizvodnje u skoro svim granama, ali i u velikoj mjeri može uticati i na sam proces distribucije proizvoda i usluga.

Na taj način, na svim nivoima složene FBiH nemoguća je reforma obrazovnih institucija, i to prije svega iz političkih razloga, tako da je nemoguće stvoriti niz faktora čiji je glavni zadatak rekonverzija postojećih institucija. Postojeće agencije za obrazovanje više se bave „sedimentacijom“ i hibridizacijom „starih“ pravila i uspostavljanja „pseudo-novih“ standarda, i na kraju, stvaraju se zakonska i podzakonska akta koja su više potrebna za administrativnu kontrolu procesa obrazovanja i odbranu koruptivnih postupaka, nego li stvaranju kvaliteta ili razvoja u obrazovanju.

Kad su u pitanju zakonski akti, mnogi od njih su i dvosmisleni, neprimenjivi ili ističu donošenje riješenja koja zamagljuje stvarno stanje stvari u obrazovanju. Mnogi od njih uopšte i ne propoznaju značaj poslodavaca, pogotovo njihovih udruženja na kantonalnom i federalnom nivou. Problemi se naročito ogledaju u onim segmentima koji se odnose na stručno obrazovanje, obrazovanje odraslih, na oblike neformalnog obrazovanja koje su nekada veoma bitne za poslodavce.

Poseban problem je pitanje neformalnog obrazovanja. Neformalno obrazovanje u mnogim situacijama predstavlja važnu kariku u popunjavanju određenih radnih mjesta kroz ubrzano usavršavanje. Ključni problem ovde je nedostatak transparentne propusnosti između neformalnih oblika obrazovanja i obuke i formalnih programa obrazovnih institucija. Neizgrađenost mehanizama mjerenja i propusnosti naneli su veliku štetu poslodavcima u FBiH. Upravo nedostatak novih oblika učenja za tržišta rada, nije dobro ni zakonski, niti stručno verifikovano. To sve zahtjeva da se poslodavci uključe u procese praćenja i istraživanja obrazovanja odraslih, uvođenja stepenastog i dualnog obrazovanja, kao i modernizacije stručnog obrazovanja.

Ove barijere je moguće samo riješiti kroz reformu obrazovanja, koja će stvoriti društvenu klimu koja bi kroz istinske pregovore različitih aktera u obrazovanju – poslodavci, političke stranke, ekspertske mreže, sindikati, inspekcijски organi, roditelji, školski savjeti i tijela – stvorili efikasan proces usvajanja i prijenosa znanja.²

² „Delotvorne politike u području stručnog obrazovanja i obuke su važne kako bi se postigao cilj promovisanja kvalifikovane, obučene i prilagodljive radne snage i tržišta rada koja mogu odgovoriti na ekonomske promene kako je utvrđeno u članu 145.UFEU -a. Saopštenje Komisije pod naslovom „Evropski zeleni odgovor“ predstavlja novu evropsku strategiju rasta, čiji je cilj transformacija sopstvene ekonomije i društva i njihovo usmeravanje na održiviji put. Škole, ustanove za obučavanje i visokoškolske ustanove su pogodne za rad sa učenicima, roditeljima, preduzećima i širom zajednicom na promenama koje su neophodne za uspešnu tranziciju. Proaktivno usavršavanje i usvajanje novih veština su neophodni kako bi se iskoristile prednosti zelene ekonomije.“ https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/04/EQAVET_Komparativna-analiza_FIN-1.pdf

Nedostatak ovakvog dogovaranja sprečio je stvaranje „reformске obrazovne uprave“, a što je dovelo do sprečavanja uspostavljanja sistema pravičnosti, modernizacije, jednakosti i difuzne brige za bolji i kvalitetniji sistem.

S druge strane, neučestvovanje poslodavaca u reformskim procesima, pojačao je negativan trend u razvoju loših zakonskih rješenja u obrazovanju, što je dovelo do jačanja zatvorenosti obrazovnih institucija. Umjesto da u aktima dobijemo objektivne oblike spoljnih evaluacija i različitih oblika mjerenja, obrazovanje radi na osnovu uopštenih dokumenta koja ničemu ne služe. Ovakav odnos sadašnjih „reformatora“ i zakonodavaca, pogoduje birokratskom shvaćanju obrazovanja i procesu zaostajanja sistema prema strukturi tržišta rada. Vidno je da se birokratija u obrazovanju najčešće služi statistikom koja u velikoj većini ne odgovara realnim stvarima na terenu. Primera radi, u srednjoj Bosni radi čak 27 fabrika drvne industrije, a najmoderniji drvnoprerađivački program nalazi se u Kantonu Sarajevu dok su ostali programi daleko od potreba tih poslodavaca.

Međutim, to na žalost nije jedini problem, pitanje kvaliteta učenja i prijenos znanja u školama bitno zaostaje od prijenosa znanja u praksi.

Ako se samo vratimo kratko u prošlost, sjetit ćemo se PISA testiranje kao poražavajućeg iskustva za BiH. Testiranje PISA je pokazalo da moramo urgentno mjenjati sistem i institucije kao i vršenje pritiska na sve neophodne aktere kako bi sistem postao funkcionalan.

Strukturni problemi tržišta rada pod uticajem obrazovanja

Strukturni problemi su nastali sa odbijanjem obrazovnih struktura da se mjenjaju.

Prioritet je napraviti radikalni zaokret prema novom sistemu rada škola i stvaranje osnovnih premisa za promjenu odnosa prema obrazovanju. Potrebna je ne samo reforma obrazovanja, već *evolucijski skok ka novoj i savremenoj školi, odnosno obrazovanju*. A za to nam je potrebno da ostvarimo:

- novu pedagogiju;
- novo okruženje za učenje i
- razvijemo digitalno učenje.

Evolucijski skok je moguć uz pomoć onih organizacija koje vide naše sisteme kao cjelinu, bez obzira gdje se nalaze. Oni nam umrežavanjem i podsticanjem kompetentnosti, njegovanja izvrsnosti mogu donijeti novi pristup pedagogiji, koja će biti otvorena za sve. I to je veoma važan podstrek. Neusklađenost obrazovanja sa potrebama poslodavaca može se riješiti kroz procese promjene sistema učenja i podrške novom sistemu podučavanja.

Evolucijski skok je ključan za novu školu. On se zasniva na novoj pedagogiji, koja više ne zavisi od samog prenosa znanja u učionici, već sve više koristi nove tehnologije, koje se kombinuju sa različitim oblicima učenja (projektno učenje, učenje kroz igru, personalno učenje, mikroučenje itd.). Ovi oblici učenja daju mogućnosti da se razviju kompetencije koje su neophodne za nova zanimanja i primenu novih tehnologija u privredi.

Posebno je važna dimenzija koja se razvija u uslovima interakcije nastavnik – učenik, koja omogućava razvoj pojedinca, njihovih znanja i uopšte vještina, odnosno njihova sposobnost djelovanja kao i učinkovitosti rješavanja problema. Kod nas je zamagljen interaktivni odnos nastavnika i učenika nedostatkom alata za mjerenje prijenosa znanja.

Za modernog poslodavca ključno je pitanje prijenosa znanja koje će se odvijati kroz sve oblike pedagoškog rada. Taj sistem eksplicitnog podučavanja je vezan za specifičan rad učenika i ima tri pristupa koji moraju da obuhvataju reformska dokumenta u obrazovanju:

- pažnja učenika i njihova predanost učenju;
- uzimanje u obzir heterogenih ritmova i metoda učenja;
- interakcija nastavnik - učenik.

Međutim, zatvorenost obrazovnog sistema u FBiH, zamaglila je pitanje rješavanja zahtjeva partnera prema školama. Na taj način, uprave u školama su dovele proces nastave do visokog stepena zavisnosti kvaliteta obrazovanja od formalnih stvari (isključujući pedagoške elemente iz zakonskih akata), koje potpuno sputavaju bilo kakav oblik reforme i modernizacije.

Dakle, pošto je uvođenje reformskih zakona složen problem, a pogotovu u zemlji kakva je BiH, moraju se tražiti alternativna rješenja. Reformski zakoni koji treba da preispitaju odnose između pravila, normi, ideja i interesa, još dugo se neće pojaviti na ovim prostorima. **Poslodavci nemaju vremena za čekanje, bez kvalitetne i obrazovane radne snage oni će izgubiti tržišta u svijetu.**

Oni koji se bave projektovanjem obrazovanja, moraju da znaju šta je potrebno za napredak prijenosa znanja. Kontinuitet i učenje na nov način se mora uvesti tako što se neće podilaziti ni jednoj strukturi u društvu, već dobiti status koji mu pripada po važnosti održivosti ukupnog razvoja. Ključ projektovanja obrazovanja u društvu zasniva se na promjeni odnosa prema prenosiocima znanja. U ovom slučaju, nastavnicima koji moraju biti odgovorni i za ishode koji se postižu u školama.

Mogu li se postići uspjesi u privredi, ako tržište rada i obrazovanje nisu usklađeni ?

Osnovni problem postizanja uspjeha učenika na tržištu rada su zatvorene, siromašne i spore obrazovne institucije.

Problem usklađenosti obrazovanja sa ostalim akterima na tržištu rada nije nov. On na ovim prostorima postoji više od 50 godina. Međutim, ako se oslonimo na dolazak sljedeće generacije (Z generacija) na tržište rada i ako se želimo pozicionirati kao atraktivan poslodavac za mlađe generacije, potrebno je uvođenje planiranja karijere još u školi, a to je jedino moguće samo u saradnji sa praktičnom kompanijom. Uspostavljenjem ovakvog partnerstva (škola – kompanija) jedino je moguće osigurati kvalificirane radnike i stvoriti uvjete studentima za bolju zapošljivost.

Da bi se primijenili novi alati koji se ubrzano razvijaju zahvaljujući novim tehnologijama, potrebno je proučiti odnos okruženja i institucije (u ovim slučajevima dodajemo i pojedinca) kroz proces obrazovanja i njegove ishode.

Hvatanje u koštac sa neusklađenošću na tržištu rada zahtijeva da se otvaranje obrazovnih institucija odvija prema poslodavcima kroz proces prijenosa znanja. Zato je u ovom trenutku uvođenje učenja kroz rad potrebno kod obrazovanja za većinu zanimanja. **Međutim, u prvo vrijeme to moraju biti pilot programi koji će biti finansirani iz državnog budžeta.**

Učenje kroz rad uz pomoć novih tehnologija, zahtjeva novi organizaciono-inovacijski model obrazovnih institucija koji omogućava da se stručno i naučno postavi nova obrazovna paradigma. Odnosno, daje mogućnost stvaranja novih pristupa u obrazovanju za karijeru, ali i nov način pripreme za fleksibilno i nepredvidljivo tržište rada. Zbog toga, pristup učenja kroz rad treba testirati u različitim sredinama, sa puno fleksibilnosti i pažljivim mjerenjem i posmatranjem.

U tom smislu, potrebno je izdvojiti potrebne obrazovne alate koji mogu suzbiti dalje stvaranje neusklađenosti između potreba poslodavaca - tržišta rada - obrazovnih sistema:

Prvi alat za usklađivanje – mreža vrijednosti

Stvaranje mreže vrijednosti je ključ za razvoj učenja kroz rad u okruženju kakva je FBiH.

Stvaranjem mreže vrijednosti testira se uticaj političkih i ekonomskih komponenti na ishode obrazovanja na tržištu rada. Važno je napraviti dobru SWOT analizu za mrežu vrijednosti kao cjelinu, jer ona ukazuje na realne kapacitete obrazovnih programa i potreba poslodavaca. Mreža vrijednosti omogućava da se napravi partnerski proces između škole sa drugim

institucijama, preduzećima i pojedincima koji nisu direktno uključeni u prijenos znanja, ali su zainteresovani da se taj proces što kvalitetnije obavi.

Jedan od danas velikih zagovornika mreža vrijednosti u obrazovanju Thomas Arnett iz Clayton Christensen Instituta u decembru 2022. godine dao je analizu njihovog djelovanja, te smatra da ima mnogo prostora za ostvarivanje velikih mogućnosti kod tog umrežavanja, one se u obrazovanju razvijaju kao disruptivna inovacija.

Polazeći od toga da je mreža vrijednosti upravo takva inovacija, prvo u poslovnom svijetu, ali i u obrazovnim programima, Arnett podstiče da se ovi oblici inovacija moraju sistematski posmatrati. U poslovnom smislu to znači - kada firma identificira svoju mrežu vrijednosti i odgovara na potrebe kupaca, rešava probleme, pribavlja input, reaguje na konkurenciju i bez profita je. Arnet upravo piše o tome:

„Mreža vrijednosti je okruženje u kojem organizacija živi. Mreže vrijednosti određuju resurse kojima organizacija ima pristup, pravila koja mora slijediti i dopuštenja koja su joj potrebna za rad.“

Za Arnetta mreža vrijednosti kod američkih škola definira da joj pripadaju – vladine agencije, porodice, lokalna zajednica (građani), sindikati, glasači, dobavljači, regulativa i konkurentski krajolik u kome djeluju.

Naše obrazovanje ako bi prihvatilo razvoj mreža vrijednosti, njeni akteri bi bili: osnivači škola, lokalna zajednica (građani), kantoni, entiteti, poslodavci, porodice, socijalne službe, NVO, mediji i lokalno okruženje. Naravno nemaju svi iste uloge, ali zato se i koristi SWOT analiza kako bi ocijenili njihovu ulogu i značaj.

Šta je za nas najveći problem u razvoju Arnetovog shvatanja o mrežama vrijednosti - **tradicionalna obrazovna zatvorenost!** Ona je u velikoj mjeri najveći protivnik uspostavljanja ovakvih mreža. Međutim, Arnett i tu ima odgovor, **mreža vrijednosti pokazuje kako se ponašaju učenici i studenti kada im se pruži prilika da komuniciraju sa različitim institucijama i pojedincima koji im pružaju priliku da uče drugačije nego kod starog sistema konvencionalnog obrazovanja.** Današnji mladi su veliki protivnici konvencionalnog podučavanja. Taj stari sistem uspijeva više da odbije od učenja, nego da privuče nove generacije koje su odrasle pored novih tehnologija. Poslodavci insistiraju da se izađe u susret interesovanjima mladih ljudi, tako će biti više zainteresovani za učenje kroz rad. Ujedno, to je odličan put za njihovo uključivanje u nove poslove na tržištu rada.

Drugi alat – suočavanje sa tehnološkom složenošću

U postpandemijskom obrazovanju se srećemo sa novim problemom, o kome smo već na početku pisali, a to je složenost obrazovnih procesa u institucijama. Složenost obrazovnih procesa je težak zadatak za kreatore politike obrazovanja, ona je u mnogim situacijama nedovoljno utvrđena, tako da se pojavljuju „**opaki problemi**“ obrazovanja koji se teško, prvo detektuju, a i rješavaju, pa zbog toga imaju visok stepen nerješivosti i zapetljanosti. Sa svojim

složenim sastavom Bosna i Hercegovina je idealna država za niz teških i nerješivih problema, koji se u suštini množe sa jačanjem tehnologije u podučavanju. Pošto danas u praksi mnogih preduzeća, tehnološka složenost zahtjeva adaptivni pristup prijenosu znanja, mora se sasvim drugačije postaviti proces podučavanja. Kroz redovno obrazovanje mladi se moraju osposobljavati za suočavanje sa složenim problemima.

Sporo napredovanje obrazovanja naše države je posljedica upravo destruktivnog djelovanja nerješivih problema, koji stvaraju atmosferu nepromjenjivosti sistema i krutog načina ostvarivanja procesa podučavanja. To naše naše slabo podučavanje o složenim problemima dovodi nas do ishoda koji još više remete sposobnosti mladih, a uzroci su zastarjelost, netačnost, nepravednost i neravnopravnost. Zato se veliki broj mladih ljudi pojavljuje na tržištu rada potpuno nespremno, ne mogu da odgovore na zahtjeve poslodavaca. Nedostaju im vještine koje se najviše vrednuju kod zapošljavanja. **To je za nas jedan od odgovora zašto imamo veliki broj nezaposlenih koji imaju diplome, ali ne prilagodljivo znanje.**

Druga važna karakteristika u rešavanju složenih tehnoloških problema obrazovanja je da riješenja traže transformacijski odgovor, bez brzih površni pristupa. Ovakva vrsta odgovora u obrazovanju je poštovanje procesa podučavanja, ali na nov način i to uz pomoć novih tehnologija. Zato je pomoć tehnologije presudna u povezivanju prijenosa znanja i usvajanju vještina, kako specijalističkih, tako i digitalnih i komunikoloških. Tržište rada vidno će se promijeniti kada počne masovnija primjena vještačke inteligencije u procesu zapošljavanja, ali primijene u drugim granama privrede.

U ovakvim situacijama, obrazovanje ostaje jedan složen proces, bolje reći 'crna kutija' čiji su unutrašnji mehanizmi misterija za ljude sa strane. Ovo je odgovor zašto su škole prilično zatvorene kada je u pitanju partnersko povezivanje sa poslodavcima, u segmentima prijenosa znanja, a svi ovi procesi su u velikoj mjeri nepoznati poslodavcima.

Faktori koji sprečavaju obrazovne institucije da se pozabave ovim programom su:

1. Institucionalno uokviravanje koje pokazuje koliko se pažnje posvećuje različitim znanjima od strane donosilaca odluka ili zainteresovanih strana;
2. Faktor interesa utiča na stepen sukoba između i sa zainteresovanim stranama;
3. Faktor snage iskrivljuje, posreduje i premošćuje uticaj drugih faktora.

Ove faktore školske ustanove u mnogim situacijama mogu prevazići, ali moraju se poznavati stručno uvođenje tehnologije i drugačija organizaciju rada (svi partneri u mreži vrijednosti moraju biti adekvatno zastupljeni).

Treći alat je inovacijski pristup koji zahtijeva primjenu sistemskog razmišljanja

Ogroman problem u upravljanju našim obrazovanjem je nedostatak sistemskog razmišljanja. Ono je veoma važno kada se putevi inovativnih metoda nametnu institucijama koje su se uglavnom oslanjale na stari način podučavanja. Nove generacije zahtijevaju drugačiji pristup u obrazovanju danas. Zbog toga, odgovor na primjenu novih tehnologija u podučavanju, mora

biti heterogeniji, fleksibilniji i inovativniji. Pristup u radu sa mladima je zahtjevniji nego ranije, traži od nastavnika da budu originalni, kompaktniji i interesantniji nego ikad ranije.

U sferi obrazovanja, sistemski pristup podučavanju mladih otvara mogućnost dubljeg rada kroz inovacione postupke. Ovoj pristup je poseban danas u vrijeme vještačke inteligencije zbog sljedećih karakteristika:

- 1) promjene na tržištu rada koje su ekonomske, tehnološke, socijalne, političke zahtijevaju podizanje otpornosti novih zaposlenika kroz znanje i vještine;
- 2) da se kroz poseban vid rada (kroz praksu) uključe mehanizme koji im omogućavaju samorefleksiju i samokorekciju;
- 3) da se osposobe za korištenje novih tehnologija, tačnije vještačke inteligencije obrađujući informacije brzo i učine ih dostupnim svim akterima proizvodnog procesa;
- 4) da razlikuju situacije u kojima je potrebno prilagođavanje i kojima je potrebna revizija kod načina osposobljavanja za karijeru.

Sistemska razmišljanje u privredi zahtijeva kulturu saradnje između menadžmenta i radnika, ali i nove videove komunikacije među zaposlenima. Slično je i u obrazovanju, sistemsko razmišljanje zahtijeva od obrazovnih institucije da nastavu postave tako što će imati holistički i inovativni pristupu (diplomski atributi pokazuju kako su budući radnici sposobni da brzo prihvate proizvodni program, i kakav je njihov adaptivni potencijal).

Kada se u škole unese sistemsko razmišljanje moguće je napraviti jedan poseban pristup u dizajniranju kurikuluma za različite profesije i mogućnost podučavanja za pokretljivosti radnika unutar preduzeća.

Četvrti alat - Partnerstvo kao faktor uspešnosti

Kod obrazovanja moramo smo shvatiti ulogu partnera, pogotovo poslodavaca, lokalnih zajednica, biroa zapošljavanja. Ovi partneri su zainteresirani da se brzo riješe problemi koji su vezani za pristup podučavanju mladih, a čiji se ishodi dobijaju mjerenjem znanja i vještina.

Zbog toga se u podučavanju pojavljuje pet posebnih tenzija koje su vezane za partnerstvo, a karakteristične su za neprilagođeno okruženje u vrijeme stvaranja fleksibilnog učenja uz pomoć tehnologija. I to na sledeći način:

- 1) zadržavanje uravnoteženog fokusa na tome kako koristiti sistemski fokus, na tome kako koristiti sistemsko razmišljanje za 'opake probleme' kao što su – *ravnopravni pristup i kvalitet učenja*;
- 2) učenje kroz rad karakteristično je za prevazilaženje organizacione granice obrazovnih institucija, prioritet je reformisati pristup kako bi se poboljšali rezultati za sve mlade, a takođe, razmatranje širih sistemskih uticaja kako reforma podučavanja ne bi bila potkopana;
- 3) uravnotežena je potreba informisanosti o dokazima koji obuhvataju realnost usvajanja znanja i vještina u odnosu na okruženje iz kog dolaze;
- 4) podjednaku pažnju posvetili smo:

- a. programu upravljanja promjenama u programima i praktičnom pristupu razvoju kapaciteta pojedinaca sa ciljem da odgovaraju standardima zanimanja i poslovima koji ih slede;
 - b. osmišljavanje inovacija koje motiviraju mlade u teškom okruženju, dok naporno usvajaju standarde.
- 5) pažljivo je izblansiran sistemski pristup sa ličnom i kolektivnom odgovornošću za donošenje odluka pojedinaca u razvoju svoje karijere.

Prijenos znanja i promjene na tržištu rada

Prijenos znanja je ključno pitanje konkurentnosti radne snage na tržištu rada.

Zašto toliko potenciramo prijenos znanja? *Kvaliteta života zajednice se temelji na prijenosu znanja.* Ako postoji moderan prijenos znanja građani će brže usvojiti inovacije i prilagoditi se uslovima života u globalnom svijetu. Otpornost zajednice na negativna iznenađenja, udare ili nesreće će biti mnogo veća. A to znači, sačuvat ćemo i živote i prirodu radnika i omogućiti im da veruju u zajednicu u kojoj žive.

Pošto je prostor tržišta rada postao složeniji očito da je potreba za prijenosom znanja unutar obrazovnih i poslovnih organizacija postala jedan od ključnih problema, i to iz više razloga. Navikli smo se na:

1. negativan odnosa prema znanju i kvalitetnom obrazovanju;
2. negativan odnos prema obrazovnim i naučnim institucijama na svim nivoima (što je ova pandemija i pokazala);
3. represivan odnos prema kritičkim ljudima od znanja (devalvacija standarda učenja u društvu, ekonomiji i politici, itd.)
4. potcjenjivanje odnosa društvene akcije i novih tehnologija, pogotovo društvenih mreža;
5. stvaranje eho komora koje su „ubile“ kreativnost i inovativnost i stvorile lažnu sliku u javnosti kroz razvijanje kolektivnog narcizma;
6. nedostatak ozbiljne evaluacije obrazovnog djelovanja i stvaranje dokumenata i akcija koje se odnose na jačanje odgovornosti unutar organizacija;
7. nespремnost za učenjem velikog broj ljudi unutar BiH, a samim tim i svih onih koji su oko njih postavljeni;
8. generalni nedostatak dokumenata koji se odnose na prijenos znanja, ideja i informacija unutar svih nivoa vlasti.

Od prenosioca znanja se očekuje da djeluje unutar svoje organizacije promjenom odnosa prema znanju i utjecajem na stručne kadrove.

Unutar obrazovanja potrebno je slijedeće:

1. prihvatiti promjenjen odnos prema kvalitetnom obrazovanju i kritičkoj misli;
2. da nema jake organizacije bez kvalitetnog prenosa ideja, znanja i informacija sa okruženjem i zato je potrebno da svaka organizacije donese svoje dokumente o prenosu znanja i informacija kako u svojoj organizaciji, tako i prema okruženju;
3. postoji potreba za umrežavanjem u procesu prijenosa ideja i znanja;
4. veća fleksibilnost prema nosiocima ideja i znanja unutar organizacija;
5. veća rekurzivnost u odnosu na donošenje ideja i znanja (ne dobijati samo ideje odozgo, već i te kako tražiti odgovor od udaljenih prostora i marginalizovanih članova);
6. prihvatiti učenje kao jedno od ključnih pitanja tržišta rada u današnjem dobu, potrebni su stalni treninzi, cjeloživotno obrazovanje, internet seminari itd.
7. veća motiviranost za prijenos znanja i informacija, ne na konspirativan način (što je danas jako rašireno u obrazovanju), već direktnom i otvorenom komunikacijom sa okruženjem, kod koje će pokazati iskrenost da se razgovara sa običnim ljudima, kadrovi koji rade iz straha su loši prenosioci znanja i informacija.

Transfer znanja i informacija danas predstavlja osnov rješavanja neusklađenosti obrazovanja prema tržištu rada u bilo kom dijelu sveta. To što smo mi kroz određene medije (koji su i te kako odgovorni za ukupnu sliku) pokušali da dokažemo da i bez ozbiljnog pristupa učenju i poštovanju naučnih i stručnih rezultata, može da se deluje, dovode nas u svim oblastima u inferioran položaj.

Stručne preporuke

Šta traže poslodavci od obrazovanja u drugačijoj strukturi tržišta rada

- 1) Podučavanje i učenje zasnovano na kompetencijama.
- 2) Povećanje propusnosti kroz razvoj profesionalnih vještina i diplomskih atributa.
- 3) Podizanje digitalnih kompetencija zbog lakšeg snalaženja na tržištu rada.
- 4) Podučavanje i učenje uz pomoć digitalnih tehnologija i novih nastavnih metoda.
- 5) Pojačati obrazovanje za karijeru, odnosno kroz proces podučavanja pripremati učenike za tržište rada. Za to nam je potrebna sistemska promena razvoja kurikuluma na karijernu i studijsku orijentaciju koja će omogućavati lakši prelazak sa jednog na drugo zanimanje. Praktično, osmišljavanje karijerne orijentacije u školama je važna komponenta koja pruža mladim ljudima da uspješno započnu svoj profesionalni život
- 6) Podići spremnost učenika za obuku ili osposobljavanje još u toku redovnog (osnovnog i srednjeg) školovanja (učenje kroz praksu).
- 7) Učiniti transparentnom veću propusnost između tipova škola i obrazovnih programa, a sam prelazak učiniti bržim i lakšim.
- 8) Stručno obrazovanje mora se temeljiti na njegovoj praktičnoj važnosti.
- 9) Povećati fleksibilnost podučavanja u praksi osposobljavanja kroz dualni sistem osposobljavanja.
- 10) Uvoditi nova zanimanja u skladu sa napredovanjem tehnologije, i to prvo uraditi kroz obrazovanje odraslih, obuku i prekvalifikaciju, a onda prebacivati u sistem srednjeg i visokog obrazovanja.
- 11) Formiranje baze podataka o učenicima koji se nalaze u stručnom obrazovanju, sa karijernim sadržajima u saradnji sa školama.
- 12) Digitalizacija stručnog obrazovanja i osposobljavanja u FBiH, uz jačanje oblika fleksibilnosti odraslih kroz i uz posao. Istovremeno, uvođenje standarda za polaganje ispita zasnovanih na radnoj praksi.
- 13) Uvođenje digitalizacije na tržište rada, ulaskom svršenih učenika, potreba poslodavaca i procesa stipendiranja. Baza takvih podataka trebala bi da bude kod POC-a UP FBiH.
- 14) Formiranje platforme za dualno obrazovanje, sa mogućnostima partnerskog praćenja razvoja ovih oblika rada.
- 15) Ubrzana primjena vještačke inteligencije pojačati će potrebu za uvođenjem personalnog obrazovanja u našim školama.
- 16) Cjeloživotno učenje treba da postane normalan proces za sve na tržištu rada, ali istovremeno sve srednje škole moraju se tom procesu prilagoditi. Moramo educirati

javnost na ponude daljeg strukovnog osposobljavanja i dodatnog obrazovanja, kao i naučnog dodatnog usavršavanja. U budućnosti će se sve više koristiti dosljedno i konkurentno kako bi se povećao bolji prijenos znanja i bolje vrednovanje kvalificiranog rada.

- 17) Zapošljivost na tržištu rada u FBiH je jedno od najtežih i najmanje istraženih područja. To stvara ozbiljne probleme u daljem razvoju privrede, jer zapošljivost odražava koliko je moderan prenos znanja na svim nivoima obrazovanja. Poslodavcima je zapošljivost jedno od pitanja koje je veoma važno za konkurentnost preduzeća. U tom smislu, oblici obučavanja i obrazovanja koji se organizuju za potrebe tržišta rada moraju imati posebne elemente koji se odnose i na zapošljivost, propusnost i fleksibilnost. Sve ove elemente treba ugraditi u kurikulume za obrazovanje i obuku.
- 18) Zbog intenzivnog smanjenja polživota znanja potrebno je za svaku oblast obrazovanju u pripremi za tržište rada razvijati diplomske atribute prema oblastima.
- 19) Pojačati digitalno prilagođavanje radne snage na tržištu rada, novim složenijim procesima.

Literatura

[Alford John](#) & [Brian W. Head](#) (2017): **Wicked and less wicked problems: a typology and a contingency framework**, [Policy and Society](#), Volume 36, 2017 - [Issue 3: Understanding policy problems: Tame and wicked problems reconsidered; Guest Edited by Joshua Newman, Patrik Marier, B. Guy Peters and Brian Head](#), Pages 397-413 | Published online: 14 Aug 2017 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14494035.2017.1361634>

Arnett [Thomas](#) (2023): **Q&A: Unveiling the power of value networks in K-12 education**, Aug 8, 2023 <https://www.christenseninstitute.org/blog/qa-unveiling-the-power-of-value-networks-in-k-12-education/>

Biesta Gert (2020) : **Risking Ourselves in Education: Qualification, Socialization, and Subjectification**, [Educational Theory](#) 70(1):89-104 DOI:[10.1111/edth.12411](https://doi.org/10.1111/edth.12411) Revisited February 2020 <https://doi.org/10.1111/edth.12411>

Biesta Gert (2022): **School-as-Institution or School-as-Instrument? How to Overcome Instrumentalism without Giving Up on Democracy**, Publication: Educational Theory Volume 72, Issue 3, Publisher: John Wiley and Sons, Date: Nov 28, 2022 <https://doi.org/10.1111/edth.12533>,

Biesta Gert (2015): **What is Education For? On Good Education, Teacher Judgement, and Educational Professionalism**, European Journal of Education, [Volume50, Issue1](#), [Special Issue: What Is Learning For?](#), Publisher: John Wiley and Sons, Date: Feb 2, 2015 <https://doi.org/10.1111/ejed.12109>

Biesta Gert(2021): **World -centered education A View for the Present**, Routledge, 2021June 2021DOI:[10.4324/9781003098331](https://doi.org/10.4324/9781003098331) ISBN: 9781003098331 [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/WorldCentred Education A View for the Present%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/WorldCentred%20Education%20A%20View%20for%20the%20Present%20(2).pdf)

Biesta Gert (2022): **Why the form of teaching matters: Defending the integrity of education and of the work of teachers beyond agendas and good intentions**, Revista de Educacion, vol. 2022, no. 395, <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2022-395-519>

Boarta Teodora (2021): [Designing Education for Tomorrow](#), Jumpstarting innovation through thought experiments <https://reflect.ucl.ac.uk/designingeducation/author/teodora-boarta-20/> <https://reflect.ucl.ac.uk/designingeducation/2021/06/01/systems-thinking/>

[Brown Cheryl](#), [Huber Elaine](#), [Bone Elisa](#), [Gribble Lynn](#), [Lys Isabelle](#),

[Dickson-Deane Camille](#), [Yu Ping](#), [Markauskaite Lina](#) & [Campbell Chris](#)(2023): Academic Women Co-designing Education Futures in a Postdigital World , [Postdigital](#)

[Science and Education](https://link.springer.com/article/10.1007/s42438-023-00410-y) (2023) Volume 5 Issue 2, August 2023
<https://link.springer.com/article/10.1007/s42438-023-00410-y>

[Fatayer Mais\(2022\): A co-design process for learning innovations](https://lx.uts.edu.au/blog/2022/01/28/co-design-process-for-learning-innovations/)
<https://lx.uts.edu.au/blog/2022/01/28/co-design-process-for-learning-innovations/>

Freire Paulo(2002): **Pedagogija obespravljenih**, Odraž, Zagreb

Henderson Karla A., Harrolle Michelle, Rich Samantha, Moretz Janell (2011) **Women Faculty, Higher Education, and the Recreation/Leisure Field**, SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education, 26:2, 14-27, DOI: [10.1080/1937156X.2011.11949677](https://doi.org/10.1080/1937156X.2011.11949677)

Kimmons, R., Graham, C. R., & West, R. E. (2020): **The PICRAT model for technology integration in teacher preparation**, Contemporary Issues in Technology and Teacher Education, 20(1). <https://citejournal.org/volume-20/issue-1-20/general/the-picrat-model-for-technology-integration-in-teacher-preparation>

Martin Christopher (2023) : **Educational Institutions and Indoctrination**, [Educational Theory](https://doi.org/10.1111/edth.12574) 73 [Volume](https://doi.org/10.1111/edth.12574)73, [Issue](https://doi.org/10.1111/edth.12574)2, April 2023, First published: 19 June 2023 2, <https://doi.org/10.1111/edth.12574>

[McCune Velda , Scoles Jenny , Boyd Sharon , Cross Andy , Higgins Pete & Tauritz Rebekah](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2023.2215181) (2023) : **Academic identities and teaching wicked problems: how to ‘shoot a fog’ in a complex landscape** [Higher Education Research & Development](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2023.2215181), [Latest Articles](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2023.2215181), Published online: 11 Jun 2023 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2023.2215181>

Moilanen Antti, Huttunen Rauno (2022) : **The German Logic of Emancipation and Biesta's Criticism of Emancipatory Pedagogy** [Educational Theory](https://doi.org/10.1111/edth.12506) 71 [Volume](https://doi.org/10.1111/edth.12506)71, [Issue](https://doi.org/10.1111/edth.12506)6 December 2021 Pages 717-741 First published: 24 February 2022, <https://doi.org/10.1111/edth.12506>

Säfström Carl Anders (2022): **The Destruction of a Great Idea: Public Education and the Politics of Instrumentalism** [Educational Theory](https://doi.org/10.1111/edth.12535) 72, [Volume](https://doi.org/10.1111/edth.12535)72, [Issue](https://doi.org/10.1111/edth.12535)3, June 2022, First published: 28 November 2022 <https://doi.org/10.1111/edth.12535>

Säfström Carl Anders (2022): **Teaching militant humility against the aggressions of a neoliberal world** [Higher Education Research & Development](https://doi.org/10.1080/01596306.2021.1978697), [Latest Articles](https://doi.org/10.1080/01596306.2021.1978697), [Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education](https://doi.org/10.1080/01596306.2021.1978697), Volume 43, 2022 - [Issue 5: Rethinking teaching: alternative ontologies of educational praxis and thought](https://doi.org/10.1080/01596306.2021.1978697), <https://doi.org/10.1080/01596306.2021.1978697>

Säfström Carl Anders (2023): **Some notes on the necessity of autonomous educational practice and two concerns**, [Policy Futures in Education](https://doi.org/10.1177/14782103231158148) [Volume](https://doi.org/10.1177/14782103231158148) 21, [Issue](https://doi.org/10.1177/14782103231158148) 3 First published online February 23, 2023 <https://doi.org/10.1177/14782103231158148>

Šećibović Marijana (2009): Doktorska disertacija „Komunikacija između sveta rada i sveta obrazovanja u Srbiji“

Šećibović Refik (2022): Bošnjačke edukativne mreže, BANU, Sarajevo

*** Twente University 2040 Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek Houdbaar voor de toekomst <https://www.utwente.nl/en/bms/cheps/news/strategische-agenda-hoger-onderwijs-en-onderzoek-houdbaar-voor-de-toekomst.pdf>

https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/04/EQAVET_Komparativna-analiza_FIN-1.pdf

https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/04/EQAVET_Komparativna-analiza_FIN-1.pdf