

ANALIZA
SISTEMA AKREDITACIJE PROGRAMA OBUKE
I
LICENCIRANJA STRUČNIH RADNIKA
U SOCIJALNOJ I DJEČJOJ ZAŠTITI

1.SIŽE

Važni elementi sistema kvaliteta u socijalnoj i dječjoj zaštiti su kontrolni mehanizmi akreditacije i licenciranja stručnih radnika. U savremenom svetu, gde se socijalni rad usmerava ka razvoju kvaliteta usluga i uvođenju standarda kvaliteta, razvoj kadrova i upravljanje znanjem jedan je od ključnih faktora napretka i postizanja ciljeva sistema. Ljudi postaju potencijal ustanova i organizacija socijalne i dječje zaštite koji obezbeđuju dostizanje ciljeva, a obuka stručnih radnika i razvoj njihovih kompetencija postaje prioritet. Obrazovanje zaposlenih i obezbeđivanje da obučeni profesionalci kvalitetno i efektivno obavljaju svoj posao neraskidivo je povezano sa upravljanjem/menadžmentom ljudskim resursima, čije su metode neodvojivi deo uspešnog sistema akreditacije i licenciranja. Mehanizmi i postupci upravljanja ljudskim resursima i profesionalnim razvojem omogućavaju sistematski pristup obuci zaposlenih zasnovan na ispitivanju potreba za obukom, praćenju kvaliteta rada profesionalaca i planiranje njihovog profesionalnog razvoja, koji prati aktuelne i nove potrebe za kvalitetom rada u sistemu socijalne i dječje zaštite i postizanja dobrobiti korisnika.

Analiza sistema akreditacije programa obuke, odnosno programa pružanja usluga i procesa licenciranja stručnih radnika predstavlja osnovni korak ka unapređivanju organizacije ovih kontrolnih mehanizama nakon perioda primene posle usvajanja Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti. Stečena iskustva ukazala su na dobiti od njihove primene, isto kao i na izazove i još uvek nedovoljno razvijene oblasti i procese neposredno povezane sa kvalitetom usluga. Okvir analize odabran je kako bi obezbedio analizu procesa zasnovanu na savremenim shvatanjima socijalnog rada i njegove svrhe i ciljeva. U tom smislu, aktuelni sistem akreditacije i licenciranja analiziran je u odnosu na osnovne principe i standarde socijalnog rada, savremene pristupe obrazovanju koji obuvataju koncept kompetencija za celoživotno učenje i socijalni rad i koncept obrazovanja odraslih za razvoj profesionalnih kompetencija, i posebno na međunarodne ISO standarde kvaliteta koji se odnose na obuku zaposlenih. Fokus analize je na savremenom konceptu kompetencija za obavljanje posla, koje obuhvataju znanje, veštine i stavove. U cilju razvoja modernog, efikasnog i efektivnog sistema socijalne i dječje zaštite, usaglašenog sa evropskim standardima kvaliteta u pružanju usluga i razvoju kompetencija zaposlenih, iako je napredak vidan i prepoznatljiv, neophodan je dalji rad na razvoju institucionalnog okvira akreditacije i licenciranja. U tom smislu potrebno je započeti sa narednim koracima unapređenja sistema akreditacije i licenciranja koji obuhvata otvaranje sistema socijalne i dječje zaštite ka nacionalnim mehanizmima i organima akreditacije i licenciranja i međunarodnim telima i standardima, a posebno procesu harmonizacije propisa sa evropskim standardima (posebno u delu modifikacije nacionalnog okvira klasifikacija i definisanja opisa posla i pojedinih nivoa klasifikacije u socijalnom radu, definisanja standarda zanimanja i standarda kompetencija za poslove socijalnog rada, kao i ka integraciji zahteva internacionalnih ISO standarda obrazovanja odraslih).

Analiza je urađena na osnovu desk analize nacionalnih i međunarodnih propisa i obavljenih konsultacija i intervju sa užim krugom stručnjaka koji se bave poslovima akreditacije i licenciranja. Ovakav metod analize ima svojih ograničenja ali i prednosti, a preduzete su mere za kontrolu ograničenja.

Analiza je pokazala dobiti od dosadašnjih procesa – veći kvalitet rada stručnih radnika u socijalnoj i dječjoj zaštiti, postepenu orijentaciju zaposlenih na kontinuirani profesionalni razvoj i

rad na sebi, povećano poznavanje zakonskih propisa kao osnov rada stručnih radnika, ostvaruje se ujednačenost stručnih znanja i kompetencija stručnih radnika na nivou države, povećano je poverenje korisnika u stručne radnike. Provera ovih procenjenih dobiti zahtevala bi obimno istraživanje na reprezentativnom uzorku, kako bi se dobili empirijski relevantni podaci.

Ona je takođe pokazala i postojeće ograničavajuće faktore za dalji razvoj sistema akreditacije i licenciranja, vidne pre svega u neujednačenosti harmonizacije propisa sistema socijalne i dječje zaštite sa evropskim zahtevima i standardima, dominantnu orijentaciju na definisanje poslova i standarda posla, ali ne i na definisanje specifičnih kompetencija, kao i na nedovoljnu povezanost Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu sa drugim nacionalnim relevantnim telima za akreditaciju i sistemom obrazovanja. Ona je takođe otvorila pitanje spremnosti i resursa sistema da nastavi sa daljim unapređivanjem sistema akreditacije i licenciranja, što bi zahtevalo rad na do sada nedovoljno integrisanim procesima (menadžment ljudskih resursa, na primer) i obezbeđivanje potpune primene koncepta Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu, u skladu sa utvrđenim novim aktivnostima neophodnim za zaokruženi sistem akreditacije i licenciranja i predviđenu ulogu Zavoda u tom procesu.

Na osnovu uočenih karakteristika Pravilnika o akreditaciji i licenciranju, koje se generalno mogu definisati kao nedovoljna jasnoća – pravilnici nisu jasni u definisanju procesa i mnoge procese opisuju samo delimično; nepotpuni su - ne integrišu sve potrebne procese, nisu dovoljno precizni u onim postupcima koji su definisani i stoga ne mogu da služe kao jasan vodič u procesu, netransparentni su i mogu se "čitati" na različite načine u zavisnosti od toga ko ih čita, i prepoznatih nedostajućih elemenata pravilnika, date su posebne preporuke za njihovo unapređenje u okviru postojećih mogućnosti i u projekciji potpunog regulisanja sistema akreditacije i licenciranja. Preporuke su date na dva nivoa: generalne preporuke za razvoj sistema akreditacije i licenciranja i na nivou realno mogućih korekcija postojećih pravilnika, s obzirom na važeće odredbe Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti i Pravilnika o stručnim poslovima. Postojeće zakonske odredbe i podzakonska akta ne omogućavaju donošenje pravilnika o akreditaciji i licenciranju u skladu sa savremenim zahtevima, te je neophodno, do izmene ovih propisa, pronaći model unapređenja navedenih pravilnika na način da on ne izlazi iz zakonskih okvira ali da daje veću praktičnu upotrebljivost pravilnika i jasnije uređenje procesa akreditacije i licenciranja.

Ovde su date samo generalne preporuke, a o njima i preporukama za realno moguće unapređenja pravilnika u okviru postojećih propisa možete su upoznati u samoj analizi.

Preporuka 1: Neophodno je definisati klasifikaciju poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti i potrebne kompetencije stručnih radnika za obavljanje određenih poslova. Ova klasifikacija je preduslov celovitog uređenja i akreditacije programa obuke i postupka licenciranja stručnih radnika. Klasifikaciju je neophodno uraditi u odnosu na harmonizovane standarde obrazovanja i zanimanja, nacionalni okvir klasifikacije i nacionalne stručne kvalifikacije, kao i u odnosu na međunarodne standarde kompetencija za obavljanje poslova socijalnog rada koji su usvojeni od strane relevantnih tela.

Preporuka 2: Promeniti/doneti nov Pravilnik o uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti, kao preduslov generalnog uređenja postupaka licenciranja i akreditacije.

Preporuka 3: Razviti kapacitet Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu za planiranje razvoja stručnjaka kroz proces praćenja razvoja kompetencija i izradu Plana i programa stručnog usavršavanja koji je zasnovan na stvarnim potrebama za obukom stručnjaka u sistemu, kao i praćenja realizacije akreditovanih programa obuke na nivou rezultata programa obuke (razvijenosti kompetencija) i efekata primene programa u praksi. Preduslov za jačanje ovih kapaciteta Zavoda je definisanje i uvođenje menadžmenta ljudskih resursa u sistem socijalne i dječje zaštite na nivou upravljajna/rukovođenja i na nivou profesionalnog razvoja i razvoja kompetencija stručnjaka.

Preporuka 4: Razviti sistem menadžmenta ljudskih resursa koji se odnosi na upravljanje/rukovođenje i profesionalni razvoj zaposlenih u ustanovama i organizacijama u sistemu socijalne i dječje zaštite. U okviru ovog mehanizma definisati postupke i procedure profesionalnog razvoja kompetencija stručnih radnika koji omogućava individualno planiranje razvoja kompetencija i vođenje u tom procesu, počev od pripravničkog staža pa do celoživotnog učenja i profesionalnog razvoja. Ovaj sistem upravljanja nužno mora biti povezan sa organizacijom i procedurama Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu.

Preporuka 5: Razviti i integrisati model eksterne supervizije u sistemu socijalne i dječje zaštite, kao i model interne supervizije i definisati udeo supervizije u profesionalnom razvoju stručnjaka, a samim tim i njen udeo u procesu licenciranja stručnjaka.

SADRŽAJ

| | |
|---------------|---|
| 1. SIŽE | 2 |
|---------------|---|

| | | |
|-----|--|----|
| 2. | UVOD..... | 7 |
| 3. | POJMOVNO ODREĐENJE..... | 8 |
| 4. | METODOLOGIJA..... | 9 |
| 5. | REFERENTNI OKVIR ANALIZE..... | 11 |
| | OSNOVNI PRINCIPI I STANDARDI SOCIJALNOG RADA..... | 13 |
| | KOMPETENCIJE ZA CELOŽIVOTNO UČEJE I SOCIJALNI RAD | 14 |
| | KLJUČNE KOMPETENCIJE SOCIJALNIH RADNIKA – OKVIR ZA RAZVOJ KOMPETENCIJA STRUČNIH RADNIKA U CENTRIMA ZA SOCIJALNI RAD U CRNOJ GORI | 17 |
| | STANDARDNA KLASIFIKACIJA ZANIMANJA (SKZ) | 19 |
| | OBRAZOVANJE I OBUKA ZAPOSLENIH | 21 |
| 6. | INSTITUCIONALNI OKVIR SISTEMA AKREDITACIJE I LICENCIRANJA U SOCIJALNOJ I DJEČJOJ ZAŠTITI CRNE GORE | 24 |
| 7. | REZULTATI I EFEKTI PRIMENE SISTEMA AKREDITACIJE I LICENCIRANJA | 27 |
| 8. | ANALIZA PRAVILNIKA O STANDARDIMA ZA AKREDITACIJU PROGRAMA OBUKE, ODNOSNO PROGRAMA PRUŽANJA USLUGE, NAČINU SPROVOĐENJA POSTUPKA AKREDITACIJE I SADRŽINI I OBLIKU SERTIFIKATA | 29 |
| | ANALIZA PRAVILNIKA | 29 |
| 9. | NEDOSTAJUĆI ELEMENTI PRAVILNIKA | 34 |
| 10. | ANALIZA PRAVILNIKA O BLIŽIM USLOVIMA ZA IZDAVANJE, OBNAVLJANJE I ODUZIMANJE LICENCE ZA RAD STRUČNIM RADNICIMA U OBLASTI SOCIJALNE I DJEČJE ZAŠTITE | 36 |
| 11. | JOŠ NEKA PITANJA VEZANA ZA SISTEM AKREDITACIJE I LICENCIRANJA KAO KONTROLNE MEHANIZME OSIGURANJA KVALITETA USLUGA..... | 40 |
| | Kreirani model stručnih kompetencija socijalnih radnika..... | 40 |
| | Izostanak dobre i na standardima klasifikacije zasnovane klasifikacije stručnih poslova i definisanih kompetencija stručnjaka za obavljanje određenih poslova,..... | 40 |
| | Šta nedostaje ili nije do kraja izvedeno u procesima akreditacije i licenciranja kao kontrolnih mehanizama sistema kvaliteta usluga. | 40 |
| 12. | PREPORKE ZA UNAPREĐIVANJE SISTEMA AKREDITACIJE I LICENCIRANJA..... | 42 |
| | GENERALNE PREPORUKE ZA RAZVOJ SISTEMA AKREDITACIJE I LICENCIRANJA | 42 |
| | Preporuka 1: Neophodno je definisati klasifikaciju poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti i potrebne kompetencije stručnih radnika za obavljanje određenih poslova | 42 |
| | Preporuka 2: Nakon usvajanja klasifikacije poslova i kompetencija promeniti / doneti nov Pravilnik o uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti (ili raditi paralelno) 42 | |
| | Preporuka 3: Razviti kapacitet Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu za planiranje razvoja stručnjaka kroz proces praćenja razvoja kompetencija i izradu Plana i programa stručnog usavršavanja | 43 |

| | |
|--|----|
| Preporuka 4: Razviti sistem upravljanja / menadžment ljudskih resursa u ustanovama i organizacijama u sistemu socijalne i dječje zaštite | 43 |
| Preporuka 5: Razviti i integrisati model eksterne supervizije u sistemu socijalne i dječje zaštite, kao i model interne supervizije, i definisati njihovo korišćenje u sistemu licenciranja stručnjaka | 43 |
| 13. PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE PRAVILNIKA O AKREDITACIJI PROGRAMA OBUKE | 44 |
| Generalna preporuka | 44 |
| Konkretne preporuke za unapređivanje pravilnika o akreditaciji u aktuelnom kontekstu | 45 |
| 14. PREPORUKE ZA UNAPREĐIVANJE PRAVILNIKA O LICENCIRANJU STRUČNIH RADNIKA | 50 |
| Generalna preporuka | 50 |
| Konkretne preporuke za unapređivanje pravilnika o licenciranju u aktuelnom kontekstu | 50 |
| 15. LITERATURA | 53 |

2. UVOD

Socijalna politika i socijalna zaštita u XXI veku usmerene su ka širem delovanju no što je to tradicionalno razumevanje socijanog rada. Socijalna zaštita vidi se kao ulaganje u razvoj i napredak društva, zahvaljujući podršci koju obezbeđuje ljudima koji u određenim okolnostima nisu u mogućnosti da konstruktivno i odgovorno učestvuju u životu zajednice. Jedna od definicija socijalnog rada, koju su 2001 godine usvojile Međunarodna federacija socijalnih radnika i Međunarodno udruženje škola socijalnog rada upravo govori o ovoj promeni: „Profesija socijalnog rada promoviše društvene promene, rešavanje problema u ljudskim odnosima i osnaživanje i oslobađanje ljudi radi poboljšanja blagostanja. Koristeći teorije ljudskog ponašanja i socijalnih sistema, socijalni rad interveniše na mestima gde ljudi stupaju u interakciju sa svojim okruženjem. Principi ljudskih prava i socijalne pravde su osnovni za socijalni rad“.¹ Istovremeno, socijalni rad se usmerava ka razvoju kvaliteta usluga i uvođenju standarda kvaliteta, gde je razvoj kadrova i upravljanje znanjem jedan od ključnih faktora napretka i postizanja ciljeva sistema. Ljudi postaju potencijal ustanova i organizacija socijalne zaštite koji obezbeđuju dostizanje ciljeva, a obuka stručnih radnika i razvoj njihovih kompetencija postaje prioritet. Obrazovanje zaposlenih je kompleksan i sistematičan proces koji dovodi do promena ponašanja zaposlenih koja su povezana sa potrebnim poslovnim veštinama i sposobnostima.² U okviru sistema kvaliteta, kontrolni mehanizmi, licenciranje stručnih radnika (u daljem tekstu: licenciranje) i pružaoca usluga i akreditacija programa obuke, odnosno programa pružanja usluga (u daljem tekstu: akreditacija) su jedni od ključnih mehanizama koji obezbeđuju obuku i razvoj stručnjaka u sistemu socijalne zaštite. Istovremeno sa promenama u sistemu socijalne zaštite menja se i pristup obrazovanju, koje se sve više usmerava ne samo na formalno obrazovanje, već i na neformalno i druge vidove obučavanja za razvoj kompetencija za obavljanje određenog posla, te definiše standarde obuke i postupke kojima se ovi standardi dostižu. Primena postupka licenciranja pružaoca usluga i stručnih radnika, kao i akreditacija programa obuke već daje vidljive efekte, kroz koje se uočava kako napredak u dostizanju ciljeva unapređenja kvaliteta usluga i razvoja kompetencija zaposlenih, tako i teškoće u primeni istih koje otežavaju i usporavaju dostizanje planiranih ciljeva razvoja i kvaliteta usluga. U cilju unapređivanja postupaka licenciranja i akreditacije Zavod za socijalnu i dječju zaštitu, u skladu sa definisanim ciljevima u Akcionom planu za 2020. godinu za sprovođenje Strategije razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period od 2018. do 2020. godine pristupio je izradi analize sistema akreditacije i licenciranja.

¹ Australian Association of Social Workers: Australian Social Work Education and Accreditation Standards (ASWEAS) 2012 V1.4, Canberra, 2015, www.aasw.asn.au

² Mr. Vladimir Ivanković, Obuka i razvoj zaposlenih, MNG Centar - Centar za razvoj ljudskih resursa i menadžment, www.mngcentar.com

3. POJMOVNO ODREĐENJE

Stručna kvalifikacija je radna, odnosno stručna osposobljenost potrebna za obavljanje zanimanja ili pojedinih poslova u okviru zanimanja, zasnovana na kompetencijama i standardu zanimanja;

Ishodi učenja su iskazi kojima se potvrđuje što pojedinac zna, razumije i sposoban je da uradi na kraju procesa učenja, bez obzira na način učenja, i definisani su kroz znanje, veštine i kompetencije;

Znanje je skup stečenih i povezanih informacija koje su rezultat učenja. To je skup podataka, načela, teorije i prakse koji su povezani sa područjem rada ili učenja;

Vještina je sposobnost efikasnog izvođenja aktivnosti na osnovu stečenog znanja i iskustva. U kvalifikacionom okviru veštine su opisane kao kognitivne ili praktične;

Kompetencije su pokazane sposobnosti upotrebe znanja i vještina, kao i lične, socijalne i/ili metodološke sposobnosti u radnom ili okruženju učenja;

Obrazovanje (edukovanje) je sticanje novih i stalno proširivanje postojećih znanja iz primenljivih naučnih disciplina i uspešne poslovne prakse, relevantnih za delatnost i ciljeve preduzeća radi unapređenja sadržaja i metoda rada, rukovođenja i upravljanja. Obrazovanje je osnova za razvoj zaposlenih i napredovanje u karijeri, te za pripremanje za obavljanje budućih poslova;

Obučavanje predstavlja sticanje novih praktičnih znanja i veština potrebnih za rad, rukovođenje, upravljanje i organizaciono ponašanje prema usvojenim pravilima, propisima i standardima;

Licenca je dokument kojim se ustanovi ili pojedincu daje pravo na rad na osnovu ispunjenih utvrđenih standarda;

Licenciranje je postupak kojim se utvrđuje da li ustanova ili pojedinac ispunjava propisane standarde, u skladu sa zakonom;

Klasifikacija zanimanja je nacionalni dokument koji se upotrebljava pri evidentiranju, sakupljanju, obradi, analizi i iskazivanju podataka, potrebnih za praćenje stanja i kretanje na tržištu rada;

Modul je zaokružena cjelina ciljeva i sadržaja koji su strukturirani tako da predstavljaju posebnu cjelinu ili dio obrazovnog programa. Modul je zasnovan na standardu zanimanja, odnosno dijelu standarda zanimanja i obuhvata opšte znanje, s tim povezano stručno-teorijsko znanje i odgovarajuće praktično znanje i vještine;

Stručno usavršavanje zaposlenih usmereno je ka unapređenju znanja, veština (i sposobnosti) i stavova (odnosa prema poslu) neophodnih na nekom radnom mestu. Svrha stručnog usavršavanja je da zaposleni bolje obavljaju svoj posao – da zaposleni, prvenstveno, unapređuju kvalitet izvođenja postojećeg sadržaja posla, kao i da se poveća efektivnost i efikasnost u svakodnevnom radu;

Karijerni razvoj zaposlenih ima jaku orijentaciju ka budućnosti, jer priprema zaposlene za moguće buduće poslove i/ili dodatne radne obaveze koje će preuzeti. Razvojni pristup podrazumeva i procenu razvojnog potencijala, odnosno, koje veštine, znanja i sposobnosti je potrebno negovati i unapređivati kod zaposlenog, u cilju upravljanja njegovom/njenom karijerom.

4. METODOLOGIJA

Licenciranje stručnih radnika i akreditacija programa obuke su za sistem socijalne zaštite inovativni postupci, koji se razvijaju od usvajanja važećeg Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti, a za njihovo sprovođenje je odgovoran Zavod za socijalnu i dječju zaštitu (u daljem tekstu: Zavod). Zavod je organ uprave koji je nadležan za poslove socijalne i dječje zaštite i obavljanje poslova licenciranja stručnih radnika i stručne i organizacione poslove u postupku akreditacije programa obuke, odnosno programa pružanja usluge. Javnim pozivom za izbor konsultanta za izradu analize definisana je metodologija rada putem konsultacija i individualnih intervju sa zaposlenima u Zavodu i članovima Komisije za akreditaciju.

S obzirom na predviđeni mali uzorak učesnika analize prikupljeni su kvalitativni podaci, te je analiza bazirana na kvalitativnim metodama.

Planirana metodologija morala je pretrpeti izmene, s obzirom na epidemiju COVID 19 koja je započela u vreme početka rada na analizi. Zbog različitih državnih mera zaštite za vreme epidemije nije bio moguće sprovesti planirane intervjuje kako je planirano. S toga je metodologija prilagođena, i to na sledeći način:

- Održan je sastanak putem Skajpa sa članovima Komisije za akreditaciju, te je primenjen metod grupnog intervju sa polustrukturiranim pitanjima;
- Obavljen je jedan individualni intervju uživo sa članom Komisije za akreditaciju za vreme njegove fizičke dostupnosti;
- Primenjen je strukturirani upitnik sa otvorenim pitanjima za prikupljanje mišljenja od strane zaposlenih u Zavodu;
- Urađena je desk analiza relevantnih međunarodnih i nacionalnih propisa kako bi se sagledala usklađenost sistema licenciranja i akreditacije sa savremenim međunarodnim i nacionalnim standardima. Posebno su u okviru nacionalnih dokumenata analizirani Pravilnik o standardima za akreditaciju programa obuke, odnosno programa pružanja usluge, načinu sprovođenja usluge, načinu sprovođenja postupka akreditacije programa i sadržini i obliku sertifikata ("Sl. List Crne Gore" broj 73/17) i Pravilnik o bližim uslovima za izdavanje, obnavljanje i oduzimanje licence za rad stručnim radnicima u oblasti socijalne i dječje zaštite ("Sl. List Crne Gore" broj 73/17).

U okviru desk analize, pregledana je sledeća lista relevantnih zakona i propisa:

1. Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Službeni list Crne Gore", br. 050/17 od 31.07.2017) – obezbeđuje zakonsku osnovu obavljanja poslova licenciranja i stručnih i organizacionih poslova u vezi akreditacije programa obuke;
2. Zakon o obrazovanju odraslih ("Sl. listu Crne Gore", br. 20 od 15. aprila 2011) – definiše načine obrazovanja odraslih, sadržaj programa obrazovanja i organizatore obrazovanja;
3. Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama ("Sl. list Crne Gore" br.40/2011 od 08.08.2011) – propisuje ključne veštine, rad komisije za ocenu znanja (ispitne komisije),

obavezu određivanja standarda zanimanja, pravo na priznavanje inostarne diplome/sertifikata;

4. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija – ZZZCG (“Sl. list Crne Gore” br. 80/2010 od 31.12.2010.) - definiše stručne kvalifikacije, vrstu isprava kojima se potvrđuje kvalifikacija, rad sektorske komisije, mehanizme obezbeđivanja i unapređivanja kvaliteta, posebno licenciranje i akreditaciju;
5. Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2020-2024, sa Akcionim planom za 2021. godinu;
6. Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period 2018-2020. godine;
7. Akcioni plan za 2020. godinu za sprovođenje Strategije razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period 2018-2020. godine;
8. Pravilnik o standardima za akreditaciju programa obuke, odnosno programa pružanja usluga, načinu sprovođenja postupka akreditacije programa i sadržini i obliku sertifikata (“Sl. list Crne Gore” br. 073/17 od 03.11.2017. godine);
9. Poslovnik o radu Komisije za akreditaciju programa obuke od 27.07.2017. godine;
10. Pravilnik o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti (“Sl. list Crne Gore” br. 27/13);
11. Pravilnik o bližim uslovima za izdavanje, obnavljanje i oduzimanje licence za rad stručnim radnicima u oblasti socijalne i dječje zaštite (“Sl. list Crne Gore” br. 073/17 od 03.11.2017. godine);
12. Pravilnik o organizaciji, normativima, standardima i načinu rada centra za socijalni rad (“Sl. list Crne Gore” br. 27/13);
13. Odluka o programima celoživotnog učenja na Univezitetu Crne Gore;
14. Zakon o akreditaciji (“Sl. list Crne Gore”, br. 054/09 od 10.08.2009, 043/15 od 31.07.2015) – definiše osnovne procese akreditacije, tela i nadležnosti i definiše akreditaciju kao postupak u kome se potvrđuje od strane nacionalnog akreditacionog tela da organizacija za ocenjivanje usaglašenosti ispunjava zahteve utvrđene harmonizovanim standardima i ako je potrebno sve dodatne zahteve, uključujući zahteve utvrđene za pojedine oblasti za vršenje specifičnih poslova ocenjivanja usaglašenosti. Ocenjivanje usaglašenosti je postupak kojim se utvrđuje da li su uslovi i zahtevi koji se odnose na proizvod, proces, uslugu, sistem, pravno ili fizičko lice, odnosno odgovarajući organizacioni oblik, ispunjeni;
15. Zakon o upravnom postupku (“Sl. list CG”, br. 56/2014, 20/2015, 40/2016 i 37/2017).

Ograničenja metodologije:

- a) Mali uzorak učesnika u analizi – 12 stručnjaka.

Ovo ograničenje ublaženo je kompetencijama stručnjaka i njihovim iskustvom u neposrednom obavljanju poslova akreditacije programa obuke i licenciranja stručnih radnika, koje nemaju drugi stručnjaci u sistemu;

- b) Kvalitativna analiza počiva na iskustvu i mišljenju pojedinih stručnjaka, što ne može u potpunosti eliminirati uticaj subjektivne procene.

Ovo ograničenje se umanjuje priznatim stručnim kompetencijama, znanjem i iskustvom stručnjaka učesnika analize i poznavanjem oblasti i iskustvom konsultanta;

- c) Prilagođena metodologija prikupljanja podataka nosi rizik smanjenja relevantnih informacija, s obzirom na objektivna ograničenja ostvarenog načina komunikacije u odnosu na potrebe prikupljanja podataka i izostanak komunikacija "uživo" koja je neophodna u kvalitativnim procenama, s obzirom da je realizovana za vreme epidemije COVID 19 i primene zaštitnih mera različitog intenziteta i vremenske neusklađenosti. Ovo ograničenje je umanjeno organizovanjem konsultativnog sastanka nakon sačinjavanja prvog drafta analize i proširenom desk analizom procesa akreditacije i sertifikacije generalno.

Prilikom izrade analize korišćena je obimna sekundarna građa, dostupna na zvaničnim internet stranicama relevantnih ministarstava i tela, a odabran deo relevantne literature dat je na kraju ovog teksta.

5. REFERENTNI OKVIR ANALIZE

Sistem socijalne zaštite u Crnoj Gori orijentisan je ka obezbeđivanju kvalitetnih usluga za korisnike, a radi ostvarivanja ciljeva sistema definisanih u Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti: "socijalna i dječja zaštita ima za cilj unaprjeđenje kvaliteta života i osnaživanje za samostalan i produktivan život pojedinca i porodice" (čl. 4 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti)³. Ovako definisan cilj socijalne zaštite potpuno je u skladu sa opšteprihvaćenom definicijom socijalnog rada koju su 2001. godine usvojile Međunarodna federacija socijalnih radnika i Međunarodno udruženje škola socijalnog rada: „Profesija socijalnog rada promovira društvene promene, rešavanje problema u ljudskim odnosima i osnaživanje i oslobađanje ljudi radi poboljšanja blagostanja“. **Blagostanje** je širok pojam, u najširem smislu označava nečije stanje razvoja, uspeha ili sreće, ali i materijalnog bogatstva, uključenost u zajednicu i produktivnost. Pojedinci blagostanje doživljavaju na različite načine pa se može govoriti o materijalnom, duhovnom i drugim vrstama blagostanja. Koncept blagostanja je usko povezan sa **konceptom kvaliteta života**, koji je takođe široko definisan i još uvek postoje različiti koncepti. SZO je 1993 godine dala definiciju kvaliteta života koja je i danas relevantna: „Kvalitet života je percepcija pojedinca o sopstvenom položaju u životu u kontekstu kulture i sistema vrednosti u kojem živi kao i u odnosu na sopstvene ciljeve, očekivanja, standarde i interesovanja“. To je širok koncept koga čine: fizičko zdravlje pojedinca, psihološki status, materijalna nezavisnost/stepen samostalnosti, socijalni

³ Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti, Službeni list Crne Gore br. br. 050/17 od 31.07.2017

odnosi i odnos prema značajnim pojavama u okruženju, a osnov dostizanja kvaliteta života zavisi ne samo od pojedinca, već i od spremnosti i mogućnosti društva i zajednice da obezbede potrebne uslove za kvalitetan život koji omogućava zadovoljavanje čovekovih potreba. I blagostanje i kvalitet života su teško merljivi, bar ne u celosti ovog koncepta. a danas se najčešće može donekle operacionalizovati i meriti ekonomski i sociološki pojam "životni standard", za koji se u političkom kontekstu najčešće koristi indikator "bruto domaći proizvod po stanovniku". U sklopu promena u društvu koje treba da omoguće kvalitetan život građana, postoje zahtevi da i drugi aspekti bogatstva budu uključeni ili percipirani u političkom diskursu, na primer, kvaliteta života kroz prijatnu okolinu, mentalni razvoj i duhovnu ravnotežu. Ovi zahtevi odgovaraju još širem savremenom **konceptu održivog razvoja**. Održivi razvoj predstavlja težnju da se stvori bolji svet, balansiranjem socijalnih, ekonomskih i faktora zaštite životne sredine kako bi se prirodno bogatstvo sačuvalo za buduće generacije, a u društvu živeli zadovoljni i ostvareni građani.

Sistem socijalne zaštite u dostizanju ovih široko postavljenih ciljeva ličnog i društvenog razvoja, zahvaljujući svojoj svrsi, s toga ima izuzetno značajnu ulogu koja zahteva razvoj sistema ka organizaciji i kvalitetu obavljanja posla koji će omogućiti korisnicima sistema da razviju ponašanja i steknu veštine koje će im omogućiti da konstruktivno i angažovano rade na dostizanju ličnog blagostanja i davanju doprinosa društvu i zajednici u stvaranju objektivnih društvenih uslova za dostizanje kvaliteta života pojedinaca i zajednice, i još šire očuvanju prirodnog i društvenog bogatstva. Uz to, pristup korisnicima i način sprovođenja stručnog rada treba da bude tako organizovan da omogućava u svim fazama rada poštovanje ljudskih i dečjih prava korisnika. Osim sistemskog uređenja sistema socijalne zaštite, definisanja ciljeva, vrednosti, organizacije ustanova i njihove povezanosti sa drugim akterima u dostizanju dobrobiti korisnika, obezbeđivanje neophodnih materijalnih resursa za funkcionisanje sistema, omogućavanje ovakvih promena i napretka kod korisnika nije moguće bez kvalitetnih kadrova, a posebno stručnih radnika i stručnih saradnika koji neposredno rade sa korisnicima sistema.

Istraživanja, analize i tekstovi⁴, u samom sistemu socijalne zaštite i sistemu obrazovanja koji obrazuje kadrove za ovu vrstu poslova, ukazuju na to da formalno obrazovanje stručnjaka (socijalni radnik, psiholog, pedagog, pravnik i drugi) nije dovoljno za kvalitetno obavljanje poslova u skladu sa novim zahtevima prakse, i da je neophodna dodatna obuka za razvoj potrebnih znanja i veština zaposlenih. Savremena kretanja u obrazovanju i osposobljavanju zaposlenih kreću se u pravcu sticanja i razvijanja potrebnih kompetencija za obavljanje određene vrste poslova, što u sistemu socijalne zaštite zahteva i promišljanje o drugačijem definisanju stručnih poslova u socijalnoj zaštiti, kao i o detaljnom opisu zahteva određenog radnog mesta, poslova i zadataka. Razvijen sistem kvaliteta u sistemu socijalne zaštite kroz definisanje standarda obavljanja posla

⁴ Žegarac Nevenka, "Kompetencije za kvalifikacije u socijalnom radu: izgradnja standarda" u monografiji: (priredila Žegarac nevenka), Standardi za obrazovanje socijalnih radnika u Srbiji: razvoj kompetencija za kvalitetnu profesionalnu praksu, Univerzitet u Beogradu, fakultet političkih nauka, Beograd, 2016, str.9-45; Savet za obrazovanje o socijalnom radu - CSVE, praksa socijalnog rada, obrazovanje i obrazovna politika i standardi akreditacije, 2012, Internet, <http://vvv.csve.org/File.aspx?Id=13780>, Zavod za socijalnu i dječju zaštitu, "Analiza funkcionisanja supervizije u centrima za socijalni rad u Crnoj Gori", Podgorica 2018 I "Analiza minimalnih standard usluga u sistemu socijalne i dječje zaštite Crne Gore"

je već opredeljenje države. U okviru daljeg razvoja sistema neophodno je i definisanje i razvijanje kompetencija za socijalni rad na bazi savremenih pristupa, što bi omogućilo uređenje sistema školovanja, obučavanja i licenciranja stručnih radnika shodno zahtevima posla, a radi omogućavanja maksimalnih efekata u obavljanju posla i dostizanju željenih promena kod korisnika sistema. Dostupne informacije o vođenju računa o razvoju karijere zaposlenih u socijalnoj zaštiti, dostizanju zadovoljstva zaposlenih poslom koji obavljaju, ukazuju na teškoće, pogotovu u delu upravljanja ljudskim resursima i razvoju ustanova i organizacija sistema kao organizacija koje uče i posvećene su kontinuiranom profesionalnom razvoju zaposlenih.

Sistem kvaliteta i reforme koje je Crna Gora uvela u sistem socijane zaštite ukazuju da se sistem kreće u pravcu navedenih promena. Reforma centara za socijalni rad, transformacija ustanova za smeštaj korisnika, uvođenje pluralizma pružaoca usluga, osnivanje Zavoda za socijanu i dječju zaštitu, definisanje ciljeva i principa sistema, usmerenost na pružanje lokalnih usluga i uključivanje lokalne zajednice u zadovoljavanje potreba svojih građana, dali su već vidljive pozitivne rezultate. U kontekstu razvoja ljudskih resursa i uređenja sistema, standardizacijom su predviđeni regulatorni mehanizmi koji obezbeđuju održavanje i unapređenje kvaliteta rada zaposlenih: licenciranje, akreditacija, sistema interne i eksterne supervizije, samoprocena, nadzor nad stručnim radom i procedure za prihvatanje i rešavanje primedbi, pritužbi i žalbi korisnika.

Ova analiza usmerena je na sagledavanje ostvarenih efekata procesa licenciranja i akreditacije i prepoznavanje nejasnoća i teškoća u primeni koje je neophodno razrešiti kako bi se sistem licenciranja i akreditacije unapredio u pravcu stvaranja uslova za razvoj kompetentnih stručnjaka koji imaju potrebna znanja i veštine za rad sa korisnicima na dostizanju promena koje će omogućiti njihov doprinos savremenim konceptima uz poštovanje ljudskih i dečjih prava korisnika. Ključni elementi na koje obuka i licenciranje treba da odgovore vezani su za proces učenja, kako na nivou pojedinca tako i na nivou organizacije i povezani sa menadžmentom ljudskih resursa (oblast koja je u sistemu socijane zaštite još uvek u začetku).

OSNOVNI PRINCIPI I STANDARDI SOCIJALNOG RADA

Razvoj prakse socijalnog rada počiva na osnovnim principima socijalnog rada. Međunarodna federacija socijalnih radnika (IFSW – International Federation of Social Workers) definisala je osnovne etičke principe socijalnog rada, za koje je potrebno razviti znanja i veštine za primenu u praksi: prepoznavanje urođenog dostojanstva čovečanstva, promovisanje ljudskih prava, promovisanje socijalne pravde, osporavanje diskriminacije i institucionalnog ugnjetavanja, poštovanje različitosti, nepristrasni pristup resursima, osporavanje nepravednih politika i praksi, izgradnja solidarnosti, promovisanje prava na samoopredeljenje, promovisanje prava na učešće i poštovanje poverljivosti i privatnosti.⁵ Programi obuke za razvoj kompetencija stručnih radnika moraju integrisati ove standarde u sam program.

⁵ <http://ifs.org>

Standardi prakse socijalnog rada definisani su od strane različitih tela. Australijsko udruženje socijalnih radnika⁶ definisalo je standarde prakse, gde je rezultat direktne prakse socijalnog rad prepoznat na sledeći način: potrebe klijenata su zadovoljene, njihovi potencijali razvijeni a njihova kontrola nad sopstvenim životima se podržava i neguje. Ispunjenje standarda se postiže uzajamnim angažovanjem i primenom znanja i veština socijalnog rada u svim područjima socijalnog rada, ali su u fokusu: metode intervencije; interpersonalne i komunikacijske veštine, reflektivno razmišljanje, kritičko razmišljanje i analiza, prikupljanje i upravljanje podacima, pregovaranje i posredovanje; i donošenje procena i odlučivanje o najprikladnijoj intervenciji socijalnog rada kojom će se odgovoriti određenoj situaciji.

Standardi prakse odnose se na:

1. Znanja, veštine i resurse socijalnog radnika;
2. Upravljanje uslugama;
3. Razvoj organizacije i Promenu sistema;
4. Politike;
5. Istraživanje i
6. Obrazovanje i profesionalni razvoj

Standardi su definisani za svaku oblast, a kod obrazovanja i profesionalnog razvoja naglašavaju se standardi:

- a) socijalni radnik je uključen u proces kontinuiranog profesionalnog rada i obrazovanje koje pomaže razvoju njegovih veština i znanja u izabranom polju prakse i razumevanju problema sa kojima se suočava šira zajednica;
- b) socijalni radnik uključuje superviziju kao važan deo svog rada i kontinuiranog stručnog usavršavanja;
- c) socijalni radnik kontinuirano promišlja o praksi kako bi unapredio svoje kompetencije;
- d) socijalni radnik na sopstveni razvoj gleda kao na razvoj etičnosti u radu;
- e) socijalni radnik sprovodi ili učestvuje u istraživanjima koja informišu i doprinose razumevanju problema sa kojima se suočavaju pojedinci;
- f) socijalni radnik uključuje istraživanje, znanje i razumevanje u praksu kako bi menjao potrebe svoje zajednice i
- g) mogućnost da iskusni socijalni radnik u odgovarajuće vreme pruža mentorsku podršku za rad na terenu studentima socijalnog rada.

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti integriše principe socijalnog rada kroz čl.7 Zakona, prilagođene kontekstu Crne Gore i aktuelnom trenutku razvoja sistema, fokusirajući se na rad sa korisnicima i razvoj usluga.

KOMPETENCIJE ZA CELOŽIVOTNO UČEJE I SOCIJALNI RAD

⁶ Practice Standards for Social Workers, Australian Association of Social Workers, septembar 2003, National Office Canberra, Australian Social Work Education and Accreditation Standards (ASWEAS) 2012 V1.4, Australian Association of Social Workers, National Office Canberra, 2015

Učenje je osnovni mehanizam obrazovanja stručnih radnika i njihovog obučavanja za socijalni rad, pa prema tome i osnovni mehanizam u dostizanju standarda socijalnog rada i razvoju kompetencija stručnih radnika.

Kompetencije kao pojam i koncept ulaze „na velika vrata“ u svet obrazovanja poslednjih decenija XX i početkom XXI veka. Celokupni sistem obrazovanja se organizuje oko onoga što je suštinsko za učenike - onoga što oni mogu da urade na kraju procesa obrazovanja. U planiranju, realizaciji i evaluaciji obrazovanja pažnja se usmerava na željene rezultate (ishode) obrazovanja, koji su izraženi kao individualna postignuća. Podjednak značaj pridaje se formalnom, neformalnom i drugim vidovima obrazovanja.

Kompetencije se odnose na sposobnosti za obavljanje određenog posla. Evropska fondacija za obuku (European Training Foundation), kao zvanična agencija EU za oblast stručnog obrazovanja i obuke je **definisala kompetenciju** kao sposobnost da se zadovolje zahtevi radnog mesta i specifični radni zadaci. U Engleskoj kompetencije se definišu kao sposobnost izvođenja standarda zahtevanih u zanimanju, u raznim okolnostima. Smernice za upotrebu ISO 10015 standarda definišu kompetenciju kao primenu znanja, veština i ponašanja koje rezultira u učinku. Postoji saglasnost da kompetencija sadrži tri aspekta: kognitivni (**znanje**), funkcionalni (**veštine**) i socijalni (**ponašanje**). Osnovno svojstvo kompetencije je primena znanja, veština i stavova prema poslu u realnom radnom okruženju. Primena znanja, veština i stavova u realnom radnom okruženju se procenjuje na osnovu standarda zanimanja ili standarda učinka što predstavlja osnovu za proces sertifikacije kompetencija i sticanje tzv. kvalifikacija zasnovanih na radnom iskustvu (eng. Work based qualifications). Veliki uticaj na kompetencije ima organizacioni kontekst. Prema Whiddettu i Hollyforde-u (2007), organizacioni kontekst obezbeđuje parametre za ponašanje pojedinca. U organizacioni kontekst ubrajamo vrednosti organizacije i njenu kulturu, misiju, viziju kao i druge elemente poslovnog sistema. Evropska Unija preduzima niz koraka na uspostavljanju Evropskog okvira za ključne kompetencije. „Ključne kompetencije predstavljaju prenosive, multifunkcionalne pakete znanja, veština i stavova, potrebne svim osobama za lično ostvarenje i razvoj, inkluziju i zapošljavanje. One bi trebalo da budu razvijene do kraja obaveznog školovanja ili obuke i trebalo bi da predstavljaju osnovu za dalje učenje kao deo doživotnog učenja.“ Evropski okvir kompetencija ne nameće se kao obaveza, već se preporučuje kao standarad u razvoju programa obuke, definisanju ishoda i unapređenju obrazovanja i obuke, a prihvaćen je u većini evropskih zemalja. Ovaj referentni okvir ključnih kompetencija za celoživotno obrazovanje je prvi pokušaj da se na makro nivou obezbedi razumljiva i dobro balansirana lista ključnih kompetencija potrebnih, između ostalog, i za uspešno zapošljavanje i očuvanje sigurnosti radnog mesta u društvima koja su u sve većoj meri zasnovana na znanju.

Preporučene kompetencije su:

1. Komunikacija na maternjem jeziku: sposobnost izražavanja i interpretacije misli, osećanja i činjenica u usmenoj i pisanoj formi i različitim kontekstima;

2. Komunikacija na stranom jeziku: pored onih ugrađenih u komunikaciju na maternjem jeziku, još i sposobnosti medijacije i međukulturnog razumevanja;

3. Matematička pismenost i osnovne kompetencije u nauci i tehnologiji: upotreba sabiranja, oduzimanja, množenja i deljenja za rešavanje problema u svakodnevnim situacijama; sposobnost i spremnost korišćenja znanja i metodologije za tumačenje sveta prirode;

4. Digitalne kompetencije: ovladavanje upotrebom elektronskih medija u poslu, komunikaciji i slobodnom vremenu; logičko i kritičko mišljenje, upravljanje informacijama i komunikacijske veštine;

5. Učiti da se uči: sposobnost organizovanja sopstvenog učenja; efektivnog upravljanja vremenom, rešavanja problema, usvajanje, obrada i evaluacija novog znanja i njegova primena u različitim životnim kontekstima, doprinoseći upravljanju karijerom;

6. Interpersonalne i građanske kompetencije: efektivna interakcija sa pojedincima i u grupama, rešavanje konflikata u javnim i privatnim sferama života;

7. Preduzetništvo: pasivna i aktivna komponenta; sposobnost i spremnost prihvatanja tuđih, odnosno kreiranja sopstvenih inovacija; preuzimanje odgovornosti za postupke, razvoj strateške vizije, postavljanje i ispunjavanje ciljeva i motivisanost za uspeh;

8. Kulturna ekspresija: vrednovanje važnosti kreativnog izražavanja ideja, iskustava i emocija u različitim medijima, uključujući muziku, književnost i primenjenu umetnost.

Okvir kompetencija za socijalni rad razvijaju mnoge države, a najčešće spominjani su okviri kompetencija koje je dala CSWE (Council on Social Work Education – Savet za obrazovanje za socijalni rad) i AASW (Australian Association of Work Education – Australijsko udruženje socijalnih radnika). Standardi obrazovanja socijalnih radnika AASW definišu osnovne kompetencije kojima treba da ovladaju diplomirani studenti socijalnog rada i koje treba i kasnije razvijati, sa operacionalizovanim pokazateljima ispunjenosti kompetencija:

1. Razvijen i prepoznatljiv osećaj identiteta kao profesionalnog socijalnog radnika;
2. Dobro razumevanje i posvećenost vrednostima i etici socijalnog rada za vođenje profesionalne prakse;
3. Sposobnost primene znanja i intervencija iz socijalnog rada kako bi se efikasno odgovorilo na zadovoljavanje potreba pojedinaca, grupa i zajednica u različitim okruženjima, grupama klijenata i geografskim lokacijama;
4. Sposobnost primene znanja o ljudskom ponašanju i društvu, kao i socijalnom, kulturnom, političkom, pravnom, ekonomskom i globalnom kontekstu prakse za efikasan odgovor u okviru ljudskih prava i socijalne pravde;
5. Sposobnost preispitivanja, kritičke analize i sinteze znanja i vrednosti i primene veština reflektivnog mišljenja za informisanje u profesionalnoj praksi;
6. Sposobnost primene istraživačkog znanja i veština za razumevanje, vrednovanje i korišćenje istraživanja za informisanje prakse i za profesionalni razvoj, sprovođenje i širenje istraživanja zasnovanih na praksi;
7. Demonstracija efikasne komunikacije i međuljudskih veština;
8. Sposobnost rada sa različitostima i pokazivanje poštovanja kulturnih razlika;

9. Razumevanje značaja i posvećenost stalnom profesionalnom razvoju.

Ovih devet kompetencija je priznato i od strane CSWE i u drugim zemljama.

KLJUČNE KOMPETENCIJE SOCIJALNIH RADNIKA – OKVIR ZA RAZVOJ KOMPETENCIJA STRUČNIH RADNIKA U CENTRIMA ZA SOCIJALNI RAD U CRNOJ GORI⁷

Priručnik „Ključne kompetencije socijalnih radnika- okvir za razvoj kompetencija stručnih radnika u centrima za socijalni rad u Crnoj Gori“ nudi model kompetencija koje treba da poseduje voditelj slučaja i drugi stručni radnici centara za socijalni rad, radi kvalitetnog obavljanja posla u skladu sa standardima. Ovaj model nudi klasifikaciju osnovnih i naprednih znanja, pri čemu se znanje razume kao jedan od aspekata kompetencije u odnosu na oblasti rada. Definisane oblasti su donekle usaglašene sa stručnim poslovima definisanim u Pravilniku o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti. One takođe su definisane osnovna znanja daju pregled ključnih kompetencija koje su potrebne za njihovu primenu. Ovaj model može dopuniti klasifikaciju stručnih poslova i doprineti specifikaciji licenci i znanja za obavljanje poslova voditelja slučaja u centrima za socijalni rad, i bio bi od velike koristi u procesu akreditacije i licenciranja. S obzirom na način kako je postavljen, ovaj Okvir može da se primenjuje na razvoj kompetencija svih stručnih radnika u socijalnoj i dječjoj zaštiti, a specifičnosti kompetencija za obavljanje određenih poslova u različitim uslugama (recimo, vaspitača) se mogu dodatno definisati na osnovu opisa posla i specifikovati kroz sam Program pružaoca usluga u okviru neke opštije kompetencije ili oblasti (ovo je samo predlog na koji način Okvir kompetencija može da se doouni i služi kao primenljiv okvir razvoja kompetencija za zaposlene u sistemu socijalne i dječje zaštite, do usvajanja okvir akompetencija od strane odgovarajućeg tela).

Prema ovom modelu, definisan je set opštih i naprednih znanja voditelja slučaja i oblasti rada u kojima se ona primenjuju. Prikaz osnovnih i naprednih znanja dat je na slikama 1 i 2.

Za osnovna znanja definisane oblasti su: rad sa decom, rad sa starijima, rad sa osobama sa invaliditetom, nasilje u porodici i nad odraslima, rad sa korisnicima psihoaktivnih suspstanci i starateljstvo.

Za napredna znanja definisane oblasti rada su: nasilje nad decom i nadzor nad vršenjem roditeljskog prava, izdvajanje iz porodice, alternativno staranje i usvojenje, razvodi, rad sa decom u sukobu sa zakonom, supervizija i druge specijalizacije.

Model daje i pregled osobina, veština i vrednosti koje stručni radnici treba da imaju: Komunikacija i rešavanje problema, timski rad, liderstvo i orijentisanost na rezultate, kreativnost, kritično i analitičko razmišljanje, samopouzdanje i samoefikasnost, javno zagovaranje, pregovaranje, upravljanje emocijama, empatija i prevazilaženje stresa i posvećenost društvenoj pravdi i solidarnost.

⁷ M. Milanović, B.Miletić, N.Gospić i S.Topalović: Ključne kompetencije socijalnih radnika – Okvir za razvoj kompetencija stručnih radnika u centrima za socijalni rad u Crnoj Gori, Zavod za socijalnu i dječju zaštitu, Podgorica, 2019.

Slika 1: Prikaz osnovnih znanja**Slika 2: Prikaz naprednih znanja**

Okvir za razvoj kompetencija stručnih radnika, ukoliko bi se prihvatio kao mode kompetencija u katulenom trenutku, može biti koristan u postupku obuka, licenciranja stručnih radnika i obavljanju drugih poslova povezanih sa akreditacijom i licenciranjem. U tom smislu, on bi mogao da se koristi za:

- Izradu plana profesionalnog razvoja voditelja slučaja, rukovodioca i supervizora;
- Izradu plana profesionalnog usavršavanja koji sačinjava Zavod za socijalnu i dječju zaštitu;

- Procenu kompetencija stručnih radnika u procesu supervizije;
- Samoprocenu kompetencija od strane stručnih radnika;
- Organizaciju eksterne supervizije;
- Izradu izveštaja o napretku voditelja slučaja;
- Praćenje kompetencija stručnih radnika u centrima za socijalni rad;
- Analizu i razvoj akreditovanih programa obuke.
-

STANDARDNA KLASIFIKACIJA ZANIMANJA (SKZ)

U Standardnoj klasifikaciji zanimanja (SKZ) - ZZZCG⁸ navodi se da su osnovne definicije i pravila za ispravnu primenu Standardne klasifikacije zanimanja SKZ usklađene sa definicijama i pravilima za primenu međunarodne standardne klasifikacije zanimanja 2008 u Evropskoj Uniji ISCO-08 (The occupational classification system of major, sub-major, minor and unit groups shown in the Annex to this resolution is endorsed by the Meeting of Experts in Labour Statistics and is designated the International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08).

Ovom klasifikacijom na poziciji 2635 definisano je zanimanje „stručnjak za socijalni rad i savjetovanje“:

„Stručnjaci za socijalni rad i savjetovanje daju savjete i usmjeravaju pojedince, porodice, grupe, zajednice i organizacije kao odgovor na društvene i lične teškoće. Pomažu klijentima da razviju vještine i pristupe sredstvima i službama podrške za rješavanje problema koji nastaju zbog nezaposlenosti, siromaštva, invaliditeta, zavisnosti, kriminala i delikventnog ponašanja, bračnih i drugih problema.

Poslovi i zadaci obuhvataju:

- razgovor sa klijentima, pojedinačno, u krugu porodice ili u grupama, radi procjene njihove situacije i problema i utvrđivanja neophodnih usluga;
- analiziranje situacije klijenta i predstavljanje alternativnih rješenja problema;
- sastavljanje dokumentacije o predmetu ili izvještaja za sudove i druge zakonske postupke;
- pružanje savjetodavnih usluga, terapije i usluga posredništva i organizovanje grupnih sastanaka radi pružanja pomoći klijentima da razviju vještine neophodne za rješavanje njihovih socijalnih i ličnih problema;
- planiranje i primjenu programa pomoći klijentima uključujući i intervencije u kriznim situacijama i upućivanje na organizacije koje pružaju finansijsku pomoć, pravnu pomoć, pomoć za stanovanje, ljekarsko liječenje i druge usluge;
- istraživanje slučajeva zlostavljanja ili zanemarivanja i preduzimanje mjera za zaštitu djece i drugih ugroženih lica;

⁸ [Zzzcg.me/wp-content/uploads/2016/04/skz.pdf](http://zzzcg.me/wp-content/uploads/2016/04/skz.pdf)

- rad sa prekršiocima u toku i posle izricanja presude, pružanje pomoći da bi se integrisali u zajednicu i promjenili ponašanje i stavove, da bi se izbjeglo dalje vršenje krivičnih djela;
- davanje savjeta zatvorskim upravnicima i odborima za uslovno puštanje na slobodu koji odlučuju na osnovu kojih uslova bi neki prekršilac trebalo da bude zatvoren, pušten iz zatvora ili prolazi kroz alternativne popravne mjere;
- zastupanje grupe klijenata u zajednici i lobiranje za rješavanje problema koji utiču na njih; programiranje razvoja, prevencije i intevernisanja radi zadovoljenja potreba zajednice;
- održavanje kontakata sa drugim organima za socijalni rad, obrazovnim ustanovama njegovateljima koji su povezani s klijentima, radi pružanja informacija i dobijanja odgovora o cjelokupnoj situaciji i napretku klijenata.

Primjeri zanimanja koji se ovdje svrstavaju:

- Savjetnik za bolesti zavisnosti
- Bračni savjetnik
- Socijalni radnik
- Organizator zaštite žena"

Na poziciji 3412 je zanimanje „stručni saradnici u oblasti socijanog rada“.

„Stručni saradnici u oblasti socijalnog rada donose i sprovode programe socijalne pomoći i pružaju usluge društvenoj zajednici i pomažu klijentima u rješavanju ličnih i socijalnih problema.

Poslovi i zadaci obuhvataju:

- prikupljanje informacija koje su relevantne za potrebe klijenata i ocjenjivanje njihovih relevantnih sposobnosti, mogućnosti i nedostataka;
- pomoć licima sa oštećenjem ili starijim licima da ostvare dobijanje pomoći kroz usluge i da poboljšaju svoje sposobnosti da funkcionišu u društvu;
- pomoć klijentima da prepoznaju mogućnosti koje imaju i razviju planove djelovanja i pružanje potrebne podrške i saradnje;
- pomoć klijentima da prepoznaju i ostvare pristup sredstvima zajednice, uključujući pravnu, medicinsku i finansijsku pomoć, obezbjeđivanje stanovanja, zapošljavanje, transport, pomoć u kretanju, dnevnu njegu i druge odgovarajuće usluge;
- savjetovanje klijenata koji žive u kolektivnim centrima i nedovršenim kućama, nadgledanje njihovih aktivnosti i pomoć u planiranju napuštanja i priprema za napuštanje;
- učešće u izboru i uključivanju klijenata u odgovarajuće programe;
- intervenisanje u kriznim slučajevima i organizovanje pružanja usluga nužnog smještaja;
- sprovođenje radionica za životno osposobljavanje, programa liječenja od bolesti zavisnosti, programa kontrole ponašanja, programa pomoći mladima i drugih programa društvene i socijalne pomoći pod nadzorom socijalnih ili zdravstvenih stručnjaka;
- pomoć u ocjenjivanju efektivnosti intervencija i programa, kroz praćenje i izvještavanje o stanju klijenata;

- održavanje kontakta sa drugim agencijama za pružanje socijalnih usluga, školama i zdravstvenim radnicima da bi se dale informacije i obezbjedilo reagovanje u vezi sa kompletnom situacijom i stanjem klijenata.

Primjeri zanimanja koja su ovdje klasifikovana:

- Stručni saradnik za razvoj društvene zajednice
- Stručni saradnik za socijalni rad
- Stručni saradnik za intervencije u slučaju krize
- Stručni saradnik za rad s invalidima
- Stručni saradnik za rad s porodicama
- Instruktor za vještine življenja
- Stručni saradnik za mentalno zdravlje
- Stručni saradnik za socijalnu podršku
- Nadzornik za sigurne kuće
- Stručni saradnik za rad s omladinom (Omladinski radnik)

OBRAZOVANJE I OBUKA ZAPOSLENIH

U savremenim pristupima učenju, sve više se govori o celoživotnom učenju, karijernom vođenju i permanentnom ili kontinuiranom razvoju kompetencija. Obuke tokom obavljanja posla radi unapređenja znanja i sticanja potrebnih kompetencija, ili kao priprema za obavljanje određenog posla, koje se realizuju u radnoj organizaciji ili van nje su neophodni sastavni deo obrazovanja za obavljanje posla. Po svojoj prirodi spadaju u domen obrazovanja odraslih i podležu univerzalnim standardima izvođenja obuka.

Prema dostupnim podacima na sajtu Univerziteta Crne Gore⁹, Fakultet političkih nauka, pregledom studijskih programa na osnovnim studijama socijalna politika i socijalni rad, stiče se utisak da diplomirani studenti stiču osnovne kompetencije za obavljanje poslova socijalnog radnika u skladu sa međunarodnim standardima. U Strategiji razvoja Univerziteta Crne Gore 2019-2024.¹⁰ godine definisan je Cilj I.1. – "Univerzitet Crne Gore kreira i realizuje kvalitetne i inovativne studijske programe na svim nivoima studija, sa jasno definisanim i međunarodno uporedivim ishodima učenja u Evropskom prostoru visokog obrazovanja, prilagođene savremenim potrebama društva i tržišta rada". Pitanje je da li je ovim ciljem planirano kreiranje programa u oblasti socijalnog rada i koliki je mogući uticaj prakse na specifikaciju novih programa.

Osim formalnog obrazovanja, u obrazovanju odraslih i stručnom usavršavanju sve su prisutniji programi obuke za sticanje i unapređivanje kompetencija stručnjaka na radnom mestu

⁹ <https://www.ucg.ac.me/studprog/18/12/1/2020-socijalna-politika-i-socijalni-rad-2020>

¹⁰ https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_6/objava_55573/fajlovi/Strategija%20razvoja%20Univerziteta%20Crne%20Gore%202019_2024.pdf

i tokom rada. Prema teoriji i definisanim standardima, postoji 5 koraka u realizaciji programa obuke, a najčešće je korišćen model koji je dao Dessler (2007)¹¹:

1. Analiza potreba za obukom
2. Izrada plana obuke i postavljanje ciljeva obuke
3. Potvrđivanje važnosti i valjanosti obuke
4. Sprovođenje obuke
5. Procena rezultata obuke

Svaka obuka u cilju razvoja kompetencija treba da bude planirana, sistematična i da počiva na prethodnoj analizi potreba za obukom koja se vrši na nivou organizacije, radnog mesta (na osnovu opisa posla i sistematizacije radnih mesta i u odnosu na opis i zahteve radnog mesta, sistematizacije poslova, analize poslova, minimalnih zahtevanih standarda za izvođenje poslova, itd.) i na individualnom nivou (utvrđivanje potreba svih zaposlenih, kako bi poboljšali učinak i otklonili nedostatke utvrđene tokom rada i u procesu ocenjivanja) poređenjem postojećeg znanja i veština sa potrebnim na tom radnom mestu. Planiranje razvoja kompetencija zaposlenih i potrebnih programa obuke neophodno je kako bi se obezbedio sistematski razvoj kompetencija i kontinuitet profesionalnog usavršavanja.

Program obuke mora imati minimalnu strukturu programa, koja sadrži: svrhu i ciljeve učenja, ishode učenja, sadržaje učenja, aktivnosti i sredstva za učenje i kriterijume i načine vrednovanja postignuća¹².

Specifikacija programa obuke mora da sadrži:

1. Sadržaj obuke;
2. Ciljeve učenja (iskazi o kompetencijama koje treba da budu dostignute primenom neke od metoda obučavanja);
3. Indikatore učinka ili procene, kada je program obuke namenjen razvoju kompetencija;
4. Teorijsku i praktičnu zasnovanost obuke;
5. Metodologiju izvođenja obuke;
6. Kriterijume i metode za vrednovanje rezultata obuke;
7. Ciljnu grupu – ko su učesnici obuke;
8. Trajanje obuke – planirano vreme trajanja obuke po jedinicima učenja (modulima);
9. Zahteve za potrebnim resursima kako bi se obuka održala: materijale za učenje, potreban profil trenera, predavača ili mentora kao i materijalno-tehničke uslove za održavanje obuke;
10. Budžet;
11. Uslove koje polaznik treba da ispuni da bi mogao da pohađa obuku.

¹¹ Vladimir Ivanković, Obuka i obrazovanje zaposlenih, Centar za razvoj ljudskih resursa i menadžment,

¹² Prof. M.Despotović, urednik:Prirucnik za razvoj programa strucne obuke, GOPA Consultants

Kako bi se razvili efektivni i efikasni programi obuke, neophodno je da postoje definisani standardi zanimanja kojima se opisuju: aktivnosti, odnosno ishodi koje treba postići u radu; kriterijumi, uključujući i etička načela, u postizanju ishoda; neposredne okolnosti pod kojima se ishodi postižu i znaja koja omogućuju kvalitetno postignuće. Britanska Agencija za razvoj kvalifikacija i programa definiše nacionalne standarde zanimanja kao „iskaze o učinku koji opisuju šta se od kompetetnih pojedinaca u posebnom zanimanju očekuje da mogu da urade“. Shodno tome, osnovne komponente standarda zanimanja su: osnovna svrha zanimanja; ključne funkcije u zanimanju; jedinice kompetencija; elementi kompetencija; kriterijumi izvršenja; indikatori izvršenja i neophodna znanja. Nacionalni standardi za profesiju socijalnog radnika u Crnoj Gori su još uvek u razvoju. Ukoliko ne postoje usvojeni standardi posla, do njihovog usvajanja, obuka se zasniva na analizi posla i identifikovanim zahtevima za određenim stručnim znanjem i veštinama.

Prilikom kreiranja, ishodi učenja se u najširem smislu mogu klasifikovati u tri osnovna ishoda: 1. kognitivni (sticanje novih znanja i informacija, shvatanje njihovog značenja, pamćenje, grupisanje, uopštavanje, upoređivanje, predviđanje konsekvenci i vrednovanje činjenica, ideja i teorija); 2. psihomotorni (sticanje veština, odnosno kontrole nad telesnom muskulaturom koja zahteva visok nivo koordinacije od refleksnih pokreta, perceptivinih i fizičkih sposobnosti do nediskurzivnih komunikacijskih veština) i 3. afektivni (sticanje i redefinisavanje stavova, vrednosti, verovanja, orijentacije, interesovanja, koji usmeravaju i kontrolišu ponašanje i čine ga predvidljivim).

Programi obuke dodatno unapređuju kompetencije za obavljanje posla, i uspostavljaju vezi između kompetencija koje se zahtevaju u određenom zanimanju i kompetencija koje se formiraju u procesu obrazovanja .

U okviru sistema upravljanja kvalitetom i međunarodnih ISO standard, ISO 29990:2010 – standard za podršku poučavanja/učenja u neformalnom obrazovanju¹³, definiše osnovne zahteve standarda u obrazovanju odraslih. Ovi standardi odnose se na, kako je standardom definisano, „usluge za učenje“ koje obezbeđuje pružalac usluge obrazovanja odraslih. Oni počinju utvrđivanjem obrazovnih potreba, uz jasnu napomenu da se mora uzeti u obzir nacionalni okvir u toj oblasti. Treći deo ovog standarda odnosi se na obrazovni ciklus – ispitivanje potreba za obukom; planiranje obrazovnog rada; programiranje obrazovnih sadržaja; pripremanje, organizovanje i izvođenje obrazovnog procesa; vrednovanje rezultata obrazovnog rada – evaluaciju.

¹³ <https://www.iso.org/standard/53392.html>

6. INSTITUCIONALNI OKVIR SISTEMA AKREDITACIJE I LICENCIRANJA U SOCIJALNOJ I DJEČJOJ ZAŠTITI CRNE GORE

Uvođenje sistema kvaliteta u sistem socijalne zaštite još uvek predstavlja inovativni pristup sistema, koji traži vreme i poznavanje međunarodnih i evropskih standarda kvaliteta kako bi se sistem u potpunosti organizovao za funkcionisanje u skladu sa zahtevima sistema kvaliteta. Istovremeno, postupci akreditacije i licenciranja ne mogu se posmatrati samo u okviru sistema socijalne i dječje zaštite, već treba da budu deo institucionalnog mehanizma akreditacije i licenciranja stručnih radnika na nivu države, gde su ključni akteri Univerzitet Crne Gore, nacionalni sistem akreditacije i klasifikacije zanimanja i druga nadležna tela, pri čemu se svi akteri oslanjaju na evropske standarde.

Uži institucionalni okvir za funkcionisanje sistema akreditacije i licenciranja kao dela kontrolnih mehanizama za osiguranje kvaliteta usluga u socijalnoj i dječjoj zaštiti počiva na Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti i podzakonskim aktima kojima se definišu standardi usluga u socijalnoj i dječjoj zaštiti¹⁴, a posebno na pravilnicima koji regulišu postupak licenciranja stručnih radnika i akreditacije programa obuke - Pravilniku o bližim uslovima za izdavanje, obnavljanje i oduzimanje licence za rad stručnim radnicima u oblasti socijalne i dječje zaštite („Sl.list Crne Gore“ br. 073/17 od 03.11.2017) i Pravilnik o standardima za akreditaciju programa obuke, odnosno programa pružanja usluge, načinu sprovođenja postupka akreditacije o sadržini i obliku sertifikata ("Službeni list Crne Gore", br. 073/17 od 03.11.2017) i Zakonu o upravnom postupku („Sl. List Crne Gore“ br. "Sl. list CG", br. 56/2014, 20/2015, 40/2016 I 37/2017).

Kao nadležno telo državne uprave, Ministarstvo rada i socijalnog staranja je Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti jasno definisalo nadležnosti za postupak akreditacije i licenciranja stručnih radnika i pružaoca usluga u socijalnoj i dječjoj zaštiti. Ovim Zakonom nadležnosti za licenciranje su podeljene između Ministarstva rada i socijalnog staranja koje neposredno vrši

¹⁴ Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluga podrške za život u zajednici ("Službeni list Crne Gore", br. 063/19 od 18.11.2019), Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluge smeštaja odraslih i starih lica ("Službeni list Crne Gore", br. 058/14 od 29.12.2014, 021/16 od 25.03.2016, 015/18 od 09.03.2018, 065/19 od 02.12.2019), Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluge smeštaja u prihvatilištu-skloništu ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019), Pravilnik o bližim uslovima, normativima i minimalnim standardima avjetodavno-terapijskih i socio-edukativnih usluga ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019), Pravilnik o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti („Službeni list CG“ broj 27/13), Pravilnik o organizaciji, normativima, standardima i načinu rada centra za socijalni rad („Službeni list CG“, broj 27/13), Pravilnik o bližim uslovima za izdavanje, obnavljanje, suspenziju i oduzimanje licence za obavljanje djelatnosti socijalne zaštite ("Službeni list Crne Gore", br. 038/18 od 13.06.2018, 076/19 od 31.12.2019)

licenciranje pružaoca usluga, i Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu, koji vrši licenciranje stručnih radnika u socijalnoj i dječjoj zaštiti.

Zavod za socijalnu i dječju zaštitu (u daljem tekstu: Zavod) je Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti osnovan kao organ uprave koji obavlja razvojne, savetodavne, istraživačke i druge stručne poslove u socijalnoj i dječjoj zaštiti (čl.120 Zakona). Poslovi Zavoda bliže su definisani čl.121 Zakona gde se u stavu 1, tačka 4 Zavodu poveravaju poslovi licenciranja stručnih radnika i izdavanja licenci za rad, a tačkom 5 obavljanje stručnih i organizacionih poslova u postupku akreditacije programa obuke, odnosno programa pružanja usluga kojim se obezbeđuje stručno usavršavanje stručnim radnicima i stručnim saradnicima i pružaocima usluga. Istim stavom, u tačkama 2 i 3 definišu se poslovi Zavoda vezani za kvalitet usluga. Tačkom 2 Zavodu se poveravaju poslovi praćenja kvaliteta stručnog rada i pružanja usluga kod pružaoca usluga, a tačkom 3 poslovi stručne supervizijske podrške radi unapređenja stručnog rada i usluga socijalne i dječje zaštite. Osim mehanizama akreditacije i licenciranja, supervizija je još jedan ključni element obezbeđivanja kvaliteta usluga u skladu sa međunarodnim standardima. Zakonom, kao ni drugim podzakonskim aktom, nije bliže određena supervizija i način obavljanja supervizijskih poslova. Pravilnikom o organizaciji, normativima, standardima i načinu rada centra za socijalni rad definisani su poslovi supervizije i normativ za rad supervizora (članovi 10 i 11 Pravilnika). Poslovi Zavoda definisani su i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Službeni list Crne Gore", br. 118/20 od 07.12.2020). Radi obavljanja poslova akreditacije Zavod je doneo Poslovnik o radu komisije za akreditaciju jula 2017 godine, čime se detaljnije uređuje postupak akreditacije.

Navedenim dokumentima stvoreni su osnovni zakonski uslovi za obavljanje poslova akreditacije i licenciranja u sistemu socijalne i dječje zaštite. Međutim, oni nisu dovoljni za obavljanje poslova akreditacije i licenciranja u skladu sa međunarodnim i posebno evropskim standardima akreditacije i obučavanja zaposlenih. Kao što je već napred navedeno, ključni procesi u XXI veku definisani su kroz koncept Održivog razvoja i nastojanje da se stvori bolji svet, balansiranjem socijalnih, ekonomskih i faktora zaštite životne sredine, a čovek i njegovi lični resursi postaju prioritet dostizanja održivog razvoja i blagostanja. U tom kontekstu, obrazovanje je osnovni pokretač razvoja i promena u zajednici. Savremeni koncept celoživotnog učenja utiče na celokupni kontekst obrazovanja, pa i obrazovanje za obavljanje posla, a u centar stavlja razvoj kompetencija, permanentno obrazovanje i obučavanje. Usvojeni su međunarodni standardi klasifikacije zanimanja u Evropskoj Uniji ISCO-08, a Crna Gora je donela Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija, usklađene sa savremenim evropskim standardima. Okvir kompetencija za socijalni rad razvijaju mnoge države, a najčešće spominjani su okviri kompetencija koje je dala CSWE (Council on Social Work Education – Savet za obrazovanje za socijalni rad) i AASW (Australian Association of Work Education –Australijsko udruženje socijalnih radnika). Standardi obrazovanja socijalnih radnika AASW definišu osnovne kompetencije kojima treba da ovladaju socijalni radnici. Svi ovi procesi imaju direktan uticaj na procese akreditacije i licenciranja, s obzirom da utiču na osnovne procese uspostavljanja institucionalnog okvira akreditacije. Naime, za uspostavljanje institucionalnog okvira za akreditaciju stručnih radnika neophodno je određenje nacionalnog tela za akreditaciju (što je

Zavod za socijalnu zaštitu za oblast socijalne i dječje zaštite), modifikacija i prilagođavanje nacionalnog okvira klasifikacija specifičnostima prakse socijanog rada u Crnoj Gori, razvijanje opšteg okvira za osiguranje kvaliteta obrazovanja i obuke, kreiranje mehanizama za uključivanje relevantnih partnera u razvoj i uspostavljanje sistema akreditacije i definisanje njihove uloge i odgovornosti, kao i utvrđivanje procesa i procedura akreditacije, definisanje opisa posla i stručnih kompetencija potrebnih za određene poslove – utvrđivanje standarda zanimanja i kompetencija, struktura znanja i veština koje moraju biti usvojene, posebni uslovi za izbor kandidata za određene poslove, kriterijumi ocenjivanja kompetencija, načini izdavanja sertifikata.

Sistem akreditacije i licenciranja u socijalnoj i dječjoj zaštiti ne može se posmatrati izolovano od zahteva i procesa sistema kvaliteta u obrazovanju, zapošljavanju i obuci odraslih. U XXI veku globalni akcenat je dat harmonizaciji procesa na međunarodnom i evropskom nivou, ali i na nivou države. Akreditacija je tako i definisana kao „potvrđivanje od strane nacionalnog akreditacionog tijela da organizacija za ocenjivanje usaglašenosti ispunjava zahtjeve utvrđene harmonizovanim standardima i ako je potrebno sve dodatne zahtjeve, uključujući zahtjeve utvrđene za pojedine oblasti (sektorske šeme) za vršenje specifičnih poslova ocenjivanja usaglašenosti“ a „ocenjivanje usaglašenosti“ se određuje kao „postupak kojim se utvrđuje da li su uslovi i zahtjevi koji se odnose na neki proizvod, proces, **uslugu**, sistem, **pravno ili fizičko lice** odnosno odgovarajući organizacioni oblik, ispunjeni“. Pravila akreditacije koje utvrđuje nadležno telo (Akreditaciono tijelo Crne Gore prema Zakonu o akreditaciji) zasnovana su na odgovarajućim crnogorskim, međunarodnim i evropskim standardima i dokumentima međunarodnih i evropskih organizacija za akreditaciju.

U cilju razvoja modernog, efikasnog i efektivnog sistema socijalne zaštite, usaglašenog sa evropskim standarima kvaliteta u pružanju usluga i razvoju kompetencija zaposlenih, neophodan je dalji rad na razvoju institucionalnog okvira akreditacije. Važno je preduzeti korake ka stvaranju preduslova na nivou države za uspostavljanje sistema akreditacije, što pretpostavlja:

- modifikovanje nacionalnog okvira kvalifikacija u smislu njegove korespondentnosti sa nacionalnim sertifikatima i diplomama koji proizilaze iz predložene strukture sistema srednjeg stručnog obrazovanja u Konceptiji srednjeg stručnog obrazovanja;
- izradu konciznih i koherentnih opisa pojedinih nivoa kvalifikacija;
- uspostavljanje standarda zanimanja, odnosno kompetencija za profile, zanimanja za poslove za koje se dodeljuju sertifikati;
- uspostavljanje procedura akreditacije institucija/organizacija i programa/modula obrazovanja i obuke;

S obzirom na aktivan rad u Crnoj Gori na razvoju ovih elemenata, potrebno je sagledati faze unapređivanja, pozicionirati Zavod u ovim procesima (aktivni relevantni partner) i uključiti već definisane segmente u unapređivanje sistema akreditacije programa obuke u sistemu socijalne i dječje zaštite.

Ograničenja postojećeg sistema

Imajući u vidu aktuelno stanje u Crnoj Gori u pogledu razvoja standarda i procesa harmonizacije propisa u relevantnim oblastima za sistem socijalne i dječje zaštite, prilikom planiranja daljeg razvoja sistema akreditacije i licenciranja treba imati u vidu sledeće ograničavajuće faktore:

- a) Neujednačenost u harmonizaciji propisa sistema socijalne i dječje zaštite i obrazovanja sa evropskim standardima i zahtevima;
- b) Dominantnu orijentaciju u socijalnoj i dječjoj zaštiti na definisanje poslova i standarda posla, ali ne i specifičnih kompetencija potrebnih stručnim radnicima za obavljanje određenih grupa poslova. Ovo se može sagledati i kao procesna karakteristika i u tom smislu može predstavljati razvojne šanse;
- c) Nedovoljna povezanost Zavoda sa drugim relevantnim telima za akreditaciju i sistemom obrazovanja;
- d) Pitanje kadrovskih kapaciteta Zavoda za preduzimanje kontinuiranih aktivnosti na polju razvoja preduslova za unapređenje sistema akreditacije i sprovođenje usvojenih novih postupaka i procedura, s obzirom da se radi o složenim i dugoročnim procesima koji se možda nisu u tom obimu sagledali u momentu osnivanja Zavoda. Ovo se posebno odnosi na jasno definisanje obaveza i nadležnosti Zavoda koje omogućavaju sistemski pristup obuci, a koje počinju analizom potreba za obukom, potom specifikacijom potrebnih programa obuke i praćenjem njihovog kvaliteta izvođenja, a obuhvataju i definisanje eksterne supervizije i praćenje efekata programa obuke u praksi uz jasno definisan proces nadležnosti ustanova i organizacija u procesu praćenja razvoja kompetencija zaposlenih, odnosno definisanje menadžmenta ljudskim resursima kao neodvojivog dela sistema akreditacije i licenciranja u socijalnoj i dječjoj zaštiti i uloge Zavoda u tom procesu. Unapređeni kapaciteti Zavoda u proteklom periodu značajan su resurs za dalje unapređivanje sistema akreditacije i licenciranja, a predviđene aktivnosti u Akcionom planu razvoja sistema socijalne i dječje zaštite upućuju na to da se u Zavodu ovim pitanjima poklanja potrebna pažnja.

7.REZULTATI I EFEKTI PRIMENE SISTEMA AKREDITACIJE I LICENIRANJA

Period primene sistema akreditacije i licenciranja je relativno kratak za potpuno uspostavljanje sistema tako da on omogućava maksimalnu dobit i efekte na praksu. Međutim, period primene od 3 godine je i više nego dovoljan da se uoče teškoće, nedoslednosti i potrebe za unapređivanjem sistema, imajući u vidu ostvarene efekte, teškoće u sprovođenju postupaka i širi okvir i propise akreditacije.

Na osnovu mišljenja učesnika u prikupljanju podataka, mogu se prepoznati sledeće dobiti od primene postupaka akreditacije i licenciranja:

- a) Veći kvalitet rada stručnih radnika u socijalnoj i dječjoj zaštiti;
- b) Prihvaćena formalizacija obaveze stručnih radnika u sistemu socijalne i dječje zaštite da se kontinuirano profesionalno usavršaju;
- c) Prihvatanje kontinuiranog nadzora nad stručnim radom i uvođenja obavezne supervizije u centrima za socijalni rad;
- d) Prepoznavanje od strane stručnih radnika važnosti stalnog rada na sebi, unapređenja ličnih i profesionalnih kompetencija;
- e) Unapređeno znanje stručnih radnika nakon polaganja stručnog ispita i pohađanja akreditovnih obuka i poznavanje relevantnih zakonskih propisa koji su im neophodni u radu;
- f) Olakšano je prilagođavanje stručnih radnika u novim organizacionim uslovima rada;
- g) Lična odgovornost stručnih radnika i prihvaćena obaveza pohađanja akreditovnih programa, odgovorniji stručni radnici;
- h) Korisnici imaju više poverenja u stručne radnike;
- i) Na nivou sistema socijalne i dječje zaštite ostvarena je veća ujednačenost stručnih znanja i uređenost razvoja kompetencija zaposlenih;
- j) Sistem sada ima registrovane sve stručne radnike u sistemu socijalne i dječje zaštite (zna se koliko ih ima, kojeg su stručnog profila i gde su zaposleni). U Zavodu za socijanu i dječju zaštitu postoji baza licenciranih stručnih radnika i akreditovanih programa obuke;
- k) Stručni radnici pokazuju veće interesovanje za pohađanje i praćenje stručnih obuka, seminara i konferencija.

Date ocene rezultata i efekata nedvosmisleno ukazuju da je došlo do bolje organizacije procesa obučavanja stručnih radnika za obavljanje posla, da je ostvaren određeni nivo unapređenja kompetencija koji rezultira povećanim poverenjem i zadovoljstvom korisnika, te promenom stavova stručnih radnika u odnosu na potrebu kontinuiranog stručnog usavršavanja, rada na sebi i unapređenja kompetencija i znanja, a posebno se prepoznaju znanja o zakonskim propisima relevantnim za obavljanje posla. Kako bi se rezultati i efekti uvođenja sistema akreditacije i licenciranja realno sagledali neophodno je sprovesti istraživanje na reprezentativnom uzorku stručnih radnika na različitim nivoima i vrstama posla u socijalnoj i dječjoj zaštiti i korisnika sistema, kako bi se dobili realni, objektivni i relevantni podaci za dalje unapređivanje sistema akreditacije i licenciranja shodno ostavrenim rezultatima i efektima. Već sada, Analiza funkcionisanja supervizije u centrima za socijalni rad koju je sačinio Zavod marta 2018. godine¹⁵ i dokument Procjena funkcionisanja supervizije u sistemu socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori autora prof.dr. Nevenke Žegarac, sačinjen jula 2020¹⁶. godine, ukazuju na dostignuća

¹⁵ <https://www.zsdzcg.me/biblioteka>

¹⁶ Ibid.

i dalje pravce razvoja modela eksterne i interne supervizije u centrima za socijalni rad, ali i drugim ustanovama i kod pružaoca usluga u sistemu socijalne i dječje zaštite.

8. ANALIZA PRAVILNIKA O STANDARDIMA ZA AKREDITACIJU PROGRAMA OBUKE, ODNOSNO PROGRAMA PRUŽANJA USLUGE, NAČINU SPROVOĐENJA POSTUPKA AKREDITACIJE I SADRŽINI I OBLIKU SERTIFIKATA

Pravilnik o standardima za akreditaciju programa obuke, odnosno programa pružanja usluge, načinu sprovođenja postupka akreditacije i sadržaju i obliku sertifikata (u daljem tekstu: Pravilnik o akreditaciji) analiziran je sa aspekta savremenosti i usklađenosti sa savremenim standardima obrazovanja za socijalni rad, povezanosti sa međunarodnim i evropskim standardima akreditacije, sistemom akreditacije i obrazovanja u Crnoj Gori, zahtevima obrazovanja i obučavanja odraslih, Nacionalnim stručnim kvalifikacijama i Nacionalnim okvirom kvalifikacija, a na osnovu prikupljenih podataka i konsultacija sa učesnicima u analizi i desk analize relevantnih međunarodnih, evropskih i nacionalnih zakonskih propisa i drugih dokumenata. Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti jasno je definisano da se postupak akreditacije u sistemu socijalne i dječje zaštite odnosi samo na akreditaciju programa obuke, odnosno programa pružanja usluge.

ANALIZA PRAVILNIKA

Svi učesnici konsultacija su saglasni da pravilnik o akreditaciji nije dovoljno jasan, informativan i razumljiv, i da kao takav ostavlja puno prostora za tumačenja pravilnika po sopstvenom znanju i iskustvu stručnjaka zainteresovanih za proces akreditacije i izradu programa obuke.

Na osnovu primenjene metodologije, prepoznata su mesta za unapređivanje Pravilnika. Prikaz je dat prvo u odnosu na postojeće članove pravilnika, a potom se navode sadržaji koji su nedostajući u Pravilniku.

Čl.1 pravilnika: Predmet

Pravilnik konkretno navodi da je predmet pravilnika akreditacija programa obuke, odnosno programa pružanja usluge, što je u skladu sa čl.140 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti. On dalje navodi da se pravilnikom propisuje „način sprovođenja postupka akreditacije, kao i sadržina i oblik sertifikata koji se izdaje stručnom radniku, stručnom saradniku i saradniku koji

je uspješno završio obuku“. Uključivanje programa obuke za saradnike u pravilnik o akreditaciji nije u skladu sa čl.140 Zakona.

Čl.3 pravilnika: Standardi za akreditaciju

Odnosi se na definisanje standarda akreditacije. U članu tri su navedena dva standarda akreditacije – standard sadržaja programa obuke i standard organizacije obuke. U teoriji i harmonizovanim međunarodnim standardima akreditacije navode se tri ključna standarda: sadržaj programa obuke, organizacija obuke i evaluacija obuke. Izostanak evaluacije obuke u ovom članu može dovesti do nerazumevanja stručnjaka o ključnim standardima akreditacije i obavezi da se aspekti ovih standarda uključe u izradu programa obuke.

Čl.4 pravilnika: Sadržaj programa obuke

Ovaj član je nedovoljno precizan, nejasan i netransparentan, pogotovu imajući u vidu da ne postoji poseban akt koji bliže definiše različite aspekte standarda. On sadrži ključne aspekte standarda, ali i standarde koji se odnose na standarde organizacije obuke i evaluacije programa obuke. Analiza člana po tačkama:

- Tačka 1. stava 1: "ima jasno definisane ciljeve i zadatke iz oblasti socijalne i dječje zaštite" – potrebni programi obuke u sistemu ne moraju da imaju ciljeve i zadatke iz oblasti socijalne i dječje zaštite da bi bili relevantni za razvoj kompetencija, odnosno znanja, veština i stavova/ponašanja. Ovako postavljen standard nije u skladu sa savremenim razumevanjem kompetencija i multisektorskim kompetencijama koje je potrebno razvijati kod stručnih radnika u socijalnoj zaštiti za obavljanje određenih poslova;
- Tačka 2. stava 1: "je usaglašen sa ciljevima postavljenim programom obuke" ne sadrži odredbu da je potrebno da sadržaj programa bude u skladu i sa zadacima za dostizanje ciljeva;
- Tačka 3 stava 1: "sadrži elemente međusobno povezane i usaglašene" U skladu je sa harmonizovanim standardima akreditacije;
- Tačka 4 stava 1 kaže: "... se zasniva na integraciji aktuelne teorije i prakse u oblasti socijalne i dječje zaštite, shodno važećim propisima za tu oblast". Ovakvo određenje, da se programi obuke odnose samo na oblast socijalne i dječje zaštite je suviše usko, pogotovu imajući u vidu potrebu za kreiranjem i akreditacijom interresornih programa obuke, a posebno imajući u vidu prirodu znanja i kompetencija koje su potrebne socijalnim radnicima za obavljanje posla, a koja su multidisciplinarna i tiču se domena mentalnog zdravlja, savetodavnog rada, psihoterapije, kreativnih tehnika i drugih, koji po svojoj prirodi nisu usko vezani za sistem socijalne i dječje zaštite i primenjuju se i u drugim naučnim oblastima i drugim društvenim sistemima (zdravstvo, obrazovanje,,

- umetnost....). Istovremeno, ovakvo usko određenje onemogućava razvoj programa obuke koji razvijaju veštine i znanja celoživotnog učenja;
- Tačka 5- "..." je relevantan za odabranu ciljnu grupu" je irelevantan sa aspekta sadržaja programa, s obzirom da se radi o standardu organizacije obuke i više o usklađenosti programa obuke sa utvrđenim potrebama za obukom u praksi;
 - Tačka 6 – "ima ciljeve usaglašene sa očekivanim efektima u praksi" ovde se radi o standardu evaluacije programa obuke, a ne o standardu sadržaja;
 - Tačka 7 – " je u svrhu kontinuiranog profesionalnog usavršavanja" – ovako definisan standard nije dovoljno jasan, jer se može razumeti u smislu da jedan program sam doprinosi kontinuitetu profesionalnog usavršavanja. Činjenica je da se programi obuke realizuju radi stručnog usavršavanja, a da je kontinuirano stručno usavršavanje najpovoljniji vid usavršavanja radi razvoja kompetencija. Ovo nije standard sadržaja obuke, već pravilo i princip kvaliteta u obezbeđivanju programa obuke. Ovaj standard treba da govori o tome da program obuke podstiče stručni rad zasnovan na dokazima (odnosno na znanju, standardima, kompetencijama..);
 - Tačka 8 – "ima jasno defisane postupke praćenja i vrednovanja efekata programa obuke u praksi" je standard koji se odnosi na organizaciju obuke.

Član 5 pravilnika: Organizacija programa obuke

Član je nepotpun, sadrži navedena samo 3 standarda, dok međunarodni standardi akreditacije kod organizacije programa obuke predviđaju sedam pojedinačnih standarda. Nedostaju standardi koji se odnose na : potrebu da program obuke treba da realizuje odgovorajući broj trenera/edukatora sa potrebnim kvalifikacijama, da je vremenska organizacija rada primerena za ostvarivanje predviđenih ciljeva, standard da je način organizacije programa obuke primeren odabranoj ciljnoj grupi i standard za izbor najpovoljnije cene koštanja obuke.

Član 6 pravilnika: način sprovođenja postupka akreditacije

Član ne obuhvata sve korake u postupku akreditacije. Takođe, navodi se da postupak akreditacije predstavlja "stručnu ocjenu programa obuke". Činjenica je da se u postupku akreditacije utvrđuje ispunjenost standarda za akreditaciju programa obuke, a ne "stručna ocena", s obzirom da pojam "stručna ocena" ima drugo značenje. Pretpostavka je da se u ovoj tački mislilo na to da ocenu programa akreditacije treba da vrše kompetentni stručnjaci, članovi Komisije za akreditaciju. Član takođe ne pravi razliku između ispunjenosti formalnih uslova za podnošenje programa na akreditaciju i potrebu evidentiranja podnetih prijava i utvrđivanja ispunjenosti standarda akreditacije ako je prijava uredno podneta. Takođe ne sadrži odredbu o obavezi evidentiranja akreditovanih programa obuke i vođenju potrebnih registara. Ovim članom nije naznačeno ko su subjekti akreditacije i koje telo donosi odluku o akreditaciji. Uz pravilnik je

izrađen Poslovnik o radu Komisije za akreditaciju (u daljem tekstu: Komisija), ali se Komisija kao nadležno telo za akreditaciju ne pominje u pravilniku, već samo u Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti.

Čl.7 pravilnika: objavljivanje javnog poziva

Član sadrži sve bitne odredbe za objavljivanje javnog poziva za akreditaciju programa obuke. Članom nije navedena potreba donošenja odluke o objavljivanju javnog poziva, s obzirom da član 141 Zakona definiše obavezu donošenja odluke o objavljivanju javnog poziva od strane Zavoda. Stav 5 ovog člana "Tematski poziv za akreditaciju objavljuje se kada Zavod za socijalnu i dječju zaštitu (u daljem tekstu: Zavod) utvrdi postojanje potrebe za programom obuke koji za predmet ima konkretnu temu", otvara pitanje obaveza Zavoda u vezi utvrđivanja potrebe za učenjem.

Član 129 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti definiše dužnost pružaoca usluge da stručnom radniku obezbedi stručno usavršavanje u skladu sa Planom i programom stručnog usavršavanja koji donosi Zavod. Izrada svrsishodnog Plana i programa stručnog usavršavanja nije moguća bez prethodnog utvrđivanja potrebe za obukom. Nedovoljno razvijen sistem utvrđivanja potreba za obukom i planiranja stručnog usavršavanja utiče i na raspisivanje Javnog poziva i efektivnost procesa planiranja.

Utvrđivanje potreba za obukom

Ovaj član otvara važno prethodno pitanje o uspešno sprovedenom procesu obučavanja stručnjaka, koje za sada nije jasno definisano, a neophodno je - proces utvrđivanja potrebe za obukom. Iz ovog člana proističe da je Zavod, pre objavljivanja tematskog poziva, sproveo proces utvrđivanja potrebe za konkretnom obukom. Ovo bi se moglo razumeti kao obaveza Zavoda da sprovodi postupak utvrđivanja za obukom na nivou sistema i da na osnovu tih procena, osim raspisivanja tematskih javnih poziva za obukama, upravlja procesom sertifikacije i licenciranja stručnjaka i razvojem i unapređivanjem kvaliteta usluga u sistemu. Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti u članu 121 "djeltanost Zavoda za socijalnu zaštitu" navode se poslovi Zavoda, od kojih tačke 8 (razvija sistem kvaliteta u socijalnoj i dječjoj zaštiti, koordinira razvoj standarda usluga i predlaže nadležnom organu državne uprave unaprjeđenje postojećih i uvođenje novih standarda) i 10 (organizuje stručno usavršavanje stručnih radnika i stručnih saradnika) mogu implicirati i obavezu Zavoda da obavlja poslove utvrđivanja potrebe za obukom.

Član 8 pravilnika: podnošenje prijave

Ovim članom definisano je ko može podneti prijavu za akreditaciju programa kao i uslovi za podnošenje prijave. Jasno je navedeno da autor programa može biti pravno ili fizičko lice i koja dokumentacija se podnosi za prijavu programa obuke. Članom je propisan obrazac za prijavu programa na akreditaciju i obrazac evidencije prijave. Nije propisana struktura i sadržaj integralnog teksta programa obuke, što može dovesti do podnošenja programa na akreditaciju koji sa vrlo različitom strukturom sadržaja i obimom teksta, nepoštovanja standarda za izradu programa obuke i teškoća u ocenjivanju ispunjenosti standarda prilikom akreditacije.

Uz pravilnik sačinjen je i obrazac prijave programa obuke- A1. Obrazac sadrži osnovne zahteve koji se tiču tri ključna standarda, ali i neke podatke koji nisu neophodni u obrascu prijave. Takođe je sačinjen i obrzac A2 o evidenciji podnetih prijava. Obrazac je nepotpun, ne sadrži podatke o podnetoj dokumentaciji uz prijavu, što je jedan od zahteva internacionalnih standarda.

Član 9 pravilnika: Stručna procjena programa bouke i donošenje rešenja o akreditaciji

Član je vrlo kratak i nedovoljno jasan i konfuzan. On u prvom stavu govori o obavezi Zavoda da Komisiji za akreditaciju "dostavlja balgovremene i potpune prijave za akreditaciju". Ostaje nejasno da li Zavod pre dostavljanja programa obuke Komisiji za akreditaciju sprovodi neki postupak provere programa obuke, na koji način i o kom tipu provere se radi, te šta je kriterijum "blagovremenosti". Uloga Zavoda je nedovoljno jasna i neprecizna.

Drugi stav govori o stručnoj oceni programa obuke od strane Komisije i sačinjavanju liste programa koji ispunjavaju standarde za akreditaciju i donošenju rešenja o akreditaciji programa koje donosi Zavod. Ovim stavom regulisano je više pitanja koja su po svojoj prirodi potpuno različita, a definisanje da je ocena programa "stručna procjena" može dovesti u zabunu, s obzirom da "stručna procjena" podrazumeva stručnu kompetentnost u određenoj oblasti rada, odnosno struci ili profesiji. Ovako postavljeno, može se razumeti da ocenu progrma obuke iz jedne naučne ili praktične oblasti procenjuju svi članovi Komisije koji nisu nužno stručnjaci u toj oblasti sa aspekta uže stručnosti za tu oblast. Sa ocenom stručnosti povezano je da programi obuke "ispunjavaju standarde za akreditaciju", što su dva različita tipa procene. Značajno je da je ovaj član u delu stručne procene usaglašen sa članom 143 Zakona koji u stavu 3 definiše da Komisija vrši stručnu ocenu, što implicira potrebu za izmenama i dopunama Zakona.

Član 10 pravilnika: Praćenje realizacije akreditovanih programa obuke

Ovaj član sadrži u 1 i 3 stavu iskaze koji se odnose na obaveze autora programa obuke u odnosu na Zavod, koji treba da omoguće praćenje programa obuke, što nije adekvatan sadržaj za ovaj član. Član je fokusiran na: 1. obaveze autora akreditovang programa obuke i 2. način kako Zavod prati da li se program akredituje po sadržaju programa. Stavovi 1 i 3 govore o obavezama autora programa obuke, i predstavljaju samo deo obaveza autora programa obuke koje su predviđene članom 145 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti, a stav 2 o obavezi praćenja realizacije akreditovanih programa obuke od strane Zavoda. Ono takođe govore o obavezi Zavoda samo kao proveru da li se program obuke realizuje po sadržaju koji je naveden u akreditovanom programu obuke, što se operacionalizuje tačkama 1-3 ovog stava. Ovim stavkama nije predviđeno da praćenje realizacije programa obuke obuhvata evaluaciju efekata programa obuke na razvoj kompetencija i praćenje efekata prorgama obuke u praksi.

Ovde se otvara pitanje praćenja kvaliteta sprovođenja obuke u delu neposrednog izvođenja programa obuke, i praćenje efekata primene programa u praski, što su dva različita entiteta i zahtevaju drugačiju organizaciju i modele praćenja, koji nisu nužno svi u nadležnosti Zavoda (već navedeno pitanje nerazvijenosti menadžmenta ljudskih resursa i nerazjašnjene uloge Zavoda u tom procesu).

Član 11 pravilnika: Sertifikat

Ovim članom predviđen je sadržaj sertifikata o završenoj obuci, koji uglavnom sadrži sve potrebne podatke. Nedostaje unos autora programa obuke, što može biti značajna odrednica za infomativnost sertifikata. Uz pravilnik je predviđen i obrazac A-3 sertifikata.

Članovi 12 i 13: prestanak važenja I stupanja na snagu

Nisu relevantni za ocenu kvaliteta pravilnika.

9. NEDOSTAJUĆI ELEMENTI PRAVILNIKA

1. **Aktuelni pravilnik ne reguliše priznavanje drugih akreditovanih programa i diploma, ili sertifikata stečenih u inostranstvu,** koji sadrže znanja koja mogu unaprediti kompetencije stručnih radnika u sistemu socijalne i dječje zaštite. Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama definiše priznavanje inostranih sertifikata u čl.13, gde se navodi da je priznavanje inostranih sertifikata u nadležnosti ministarstva nadležnog za poslove rada, a da se priznavanje vrši u skladu sa Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, ako međunarodnim ugovorom nije drugačije rešeno. Istim Zakonom u čl.14 definisani su kriterijumi za priznavanje sertifikata, u tačkama 1,2 i 3, gde se ceni sertifikatni sistem u zemlji u kojoj je stečen sertifikat, pravo koje inostrani sertifikat daje u zemlji u kojoj je stečen, u smislu rada i daljeg usavršavanja kroz sistem sertifikata i druge okolnosti od značaja za priznavanje, a nadležnost za određivanje bližeg načina i postupka priznavanja propisuje ministarstvo nadležno za poslove rada. Prema aktuelnom pravilniku, neophodna je akreditacija programa samo od strane Zavoda. Ovo značajno umanjuje spremnost kompetentnih i licenciranih stručnjaka, autora akreditovanih programa obuke u drugim sistemima i državama, a analogno tome i u drugim sertifikacionim sistemima u Crnoj Gori (na primer, sistem obrazovanja, zdravstva, psihoterapija, pravosuđe...) da svoje znanje primene na unapređenje kompetencija stručnih radnika u oblasti socijalne i dječje zaštite. Da bi se njihovi programi izvodili, bili podjednako konkurentni i doneli određeni broj bodova za licenciranje stručnih radnika, od njih se traži ponovna akreditacija konkretno za sistem socijalne i dječje zaštite, za šta oni, u suštini, najčešće nemaju potrebnu motivaciju. Stručnjaci u socijalnoj i dječjoj zaštiti tako ostaju bez izuzetno korisnih znanja i veština, ili ih stiču mimo mogućnosti da za uspešno završenu obuku dobiju potrebne bodove za licenciranje;
2. Takođe je nejasno **pitanje interresornih programa obuke.** Interresorni programi obuke, koji su podjednako važni , recimo za sistem socijalne i dječje zaštite, policiju i obrazovanje, ako su akreditovani u sistemu socijalne i dječje zaštite, ne donose bodove potrebne za licenciranje i priznavanje kompetencija stručnjacima iz policije i obrazovanja, iako sadrže za njih neophodna znanja, i, posebno, doprinose unapređivanju interresorne saradnje, efikasnosti, sveobuhvatnijem razumevanju neke pojave i združenom odgovoru različitih sistema, što značajno unapređuje ostvarivanje prava i podršku korisnicima u skladu sa njihovim najboljim interesima;
3. Takođe, **otvoreno je pitanje dužine trajanja obuke.** Na primer, obuka za primenu određenog psihoterpijskog modela traje minimum dve godine i više, a samim tim ovaj

program obuke, iako spada u neformalno obrazovanje, prevazilazi date standarde obuke koja traje dva, maksimalno 5 dana. Ne postoji uređen sistem kako bi se ovi programi mogli akreditovati i šta je potrebno za njihovu akreditaciju, a ostaje prethodno pitanje da li program mora da se prilagodi zahtevima standardizacije u sistemu socijalne i dječje zaštite. Ukoliko je sistem akreditacije u sistemu socijalne i dječje zaštite harmonizovan sa internacionalnim sistemom akreditacije, a isto je i sa programom koji je akreditovan u drugom sistemu, ne bi trebalo da postoji teškoća u potvrđivanju njegove akreditacije u sistemu socijalne i dječje zaštite. Priznavanje ovih programa bi povećalo mobilnost programa obuke i unapredilo celokupan sistem razvoja ključnih kompetencija stručnjaka;

4. U konsultacijama je istaknuta **povezanost Pravilnika o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti** ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019) i stav da je **potrebno izvršiti izmene ovog pravilnika** kako bi bio povezaniji sa sistemom akreditacije i omogućio klasifikaciju poslova i kompetencija koje bi olakšale postupak akreditacije. Desk analizom takođe su utvrđene nedoslednosti ovog pravilnika, kao i činjenica da klasifikacija poslova nije usklađena sa Standardnom klasifikacijom zanimanja u Crnoj Gori, niti je povezana sa njom na način koji doprinosi kvalitetu akreditacije programa obuke. Palnom rada Zavoda za 2020. godinu predviđena je analiza stručnih poslova i izarada preporuka za unapređivanje Pravilnika o stručnim poslovima, što je prvi korak u pravcu otklanjanja uočenih nedostataka pravilnika koji su povezani sa sistemom akreditacije i licenciranja;
5. Otvoreno je pitanje **vrednovanja akreditovanih programa obuke**, iako je ono sada sastavni deo pravilnika o licenciranju. Naime, 20 bodova se dobijaju za uspešno završen bilo koji akreditovani program obuke, bez obzira na njegovo trajanje, pa samim tim i obim znanja i drugih kompetencija koje se njime stiču. Nije dovoljno jasno na koji način se vrednuje mentorstvo (da li se bodovi stiču na godišnjem nivou za svaku godinu, ili samo jednom za 6 godina);
6. **Nedostaju indiktori za ocenu programa obuke, kao i indikatori za ocenu pojedinačnih kompetencija**, koji bi olakšali ocenu programa, akreditaciju i licenciranje. Potrebno je da ovi kriterijumi, ako postoje ili kada se donesu, budu transparentni;
7. **Nisu precizno definisani postupci za izmenu akreditovanog programa obuke, ukidanje akreditacije programa obuke, kao ni pravo žalbe autora programa obuke na odluku o akreditaciji** ako je akreditacija odbijena ili suspendovana;
8. U pogledu rada **Komisije za akreditaciju** otvorena su pitanja fleksibilnog članstva u Komisiji, većeg broja članova Komisije, kako bi Komisija mogla da odgovori zahtevima za akreditacijom programa iz razlilitih profesionalnih oblasti. Član 143 Zakona definiše samo obrazovanje Komisije, a poslovnik o radu Komisije definiše nadležnost Komicije i način rada. Nigde nije definisan broj članova komisije, uslovi za njihov izbor, kriterijumi za ocenu programa obuke i za ukidanje akreditacije, niti je Komisija propisala sadržaj integralnog programa obuke.

10. ANALIZA PRAVILNIKA O BLIŽIM USLOVIMA ZA IZDAVANJE, OBNAVLJANJE I ODUZIMANJE LICENCE ZA RAD STRUČNIM RADNICIMA U OBLASTI SOCIJALNE I DJEČJE ZAŠTITE

Pravilnik o licenciranju je, smatraju svi učesnici konsultacija, značajno doprineo obezbeđivanju kvalitetnih usluga socijalne i dječje zaštite. Kao jedna od značajnijih doborbiti posebno se naglašava činjenica da sistem sada poseduje listu licenciranih stručnih radnika sa svim relevantnim podacima, te da su stručni radnici naučili zakone koji su relevantni za poslove koje obavljaju i da su prepoznali važnost kontinuiranog rada na sebi. Međutim, takođe se postavlja pitanje koliko je sistem akreditacije i licenciranja zaista doprineo razvoju lične motivisanosti stručnih radnika za kontinuiranom obukom, a koliko je motivacija stručnih radnika više formalna i vezana samo za dobijanje i obnovu licence, bez istinske motivacije da se kroz ovaj proces unaprede stručne kompetencije. Posebna vrednost licenciranja prepoznaje se kod uvođenja u posao novih radnika koji nisu imali prethodno iskustvo pre zapošljavanja. Veća odgovornost stručnih radnika i povećan kvalitet rada stručnih radnika se prepoznaju kao jako bitan rezultat uvođenja sistema licenciranja. Pema evidenciji Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu¹⁷, aktuelno u sistemu socijalne i dječje zaštite je izdato 579 licenci, od čega je 389 licenci za obavljanje osnovnih poslova u socijalnoj zaštiti, 85 za obavljanje pravnih poslova, 23 za obavljanje poslova vaspitača, 41 za obavljanje poslova radno okupacionog terapeuta, što je ukupno 543 licecni (pretpostavka je da se ovde radi o pojedinačnim stručnim radnicima i saradnicima), a da se još 36 licenci za obavljanje specijalizovanih poslova odnosi na stručne radnike koji već imaju licencu za rad na osnovnim stručnim poslovima.

U konsultacijama i na osnovu analize dokumentacije prepoznato je nekoliko oblasti u kojima je unapređenje pravilnika o licenciranju neophodno. Stručnjaci u konsultacijama prepoznaju kao osnovne teškoće u sistemu licenciranja nedovoljno precizno definisane grupe poslova, što onda otežava specifikaciju licenci, i uopšteni način bodovanja, koji ne omogućava razlikovanje u obukama koje traju na primer, 1 dan i obuke koje su višemodularno realizovane, kao i pitanje takozvane "nulte licence" koja bi omogućila zapošljavanje, pa tek onda profesionalno usmeravanje i sticanje licenci za obavljanje konkretnog posla. Stiče se utisak da je postupak licenciranja stručnih radnika, sagledano kroz analizu pravilnika, usmeren na omogućavanje dobijanja licence kako bi se ispunili zakonski uslovi za zapošljavanje, dok se manje pažnje posvetilo profesionalnom razvoju i razvoju kompetenci zaposlenih.

Pravilnik o licenciranju direktno zavisi od klasifikacije stručnih poslova u Pravilniku o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti, kao i od

¹⁷ www.zsdzcg.me, posećeno 19.02.2021. godine

načina definisanja stručnih poslova i kompetencija u pravilnicima koji se odnose na pružanje konkretnih usluga – usluge smještaja, usluga za život u zajednici i drugi.

Osnovni smisao pravilnika o licenciranju je razvoj kompetentnih stručnjaka za obavljanje konkretnih stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti. Preduslovi za ovo su:

- a) dobra i jasna klasifikacija stručnih poslova za koje je potrebno dobijanje licence,
- b) definisane kompetencije za određene stručne poslove (znanja, veštine i vrednosti)
- c) razrađen sistem profesionalnog razvoja kroz menadžment ljudskih resursa koji omogućava praćenje kvaliteta stručnog rada i prepoznavanje potrebe za obukom na nivou stručnih radnika
- d) Izrada Plana i programa stručnog usavršavanja i njegovo dosledno sprovođenje (obaveza Zavoda prema čl. 129 zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti)

U Pravilniku o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti klasifikacija stručnih poslova i kompetencija je suviše opšta. Iako daje osnovni okvir klasifikacije stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti, ovaj pravilnik ne omogućava jasnu i potpunu klasifikaciju svih stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti, kao ni na osnovu nje, definisanje znanja i kompetencija za konkretne poslove. Ključno pitanje na koje treba odgovoriti u ovom domenu jeste odnos opšteg i specifičnog, kao i koji je kriterijum opštosti. Ovde se radi o strateškom opredeljenju sistema do kog nivoa specifikacije poslova u sistemu socijalne i dječje zaštite želi da ide, odnosno koji nivo uređenosti sistema je poželjan. Iako je na početku uvođenja licenciranja aktuelni model definisanja stručnih poslova omogućio početak razvoja licenciranja, stiče se utisak da je sazrelo vreme za dalji razvoj kako klasifikacije poslova, tako i sistema licenciranja.

U sistemu licenciranja, direktna posledica ovakvog stanja je nemogućnost licenciranja stručnih radnika za konkretne poslove kojima se bave. Na nivou samih licenci, nemoguće je dati dobru klasifikaciju licenci koje omogućavaju prepoznavanje kompetencija za specifične grupe poslova.

Klasifikacija specijalizovanih stručnih poslova data u Pravilniku o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti obuhvata samo sledeće vidove specijalističkih poslova: 1) terapija; 2) medijacija; 3) procjena usvojlaca i pružalaca usluge porodičnog smještaja-hraniteljstva i porodičnog smještaja, i 4) drugi poslovi koji zahtjevaju specijalizovana znanja i vještine u cilju prevazilaženja kriznih situacija i unapređivanja porodičnih odnosa. Iako klasifikacija pod tačkom 4 ostavlja mogućnost za priznavanje i drugih poslova koji zahtjevaju specijalizovana znanja i veštine, pitanje je kako licencirati stručne radnike za obavljanje ovih poslova, i šta spada u te "i druge" specijalističke poslove. Rad sa decom i mladima sa problemima u ponašanju, rad sa decom sa sindromom ADHD, sa zavisnicima od PAS, sa osobama sa invaliditetom, sa decom žrtvama nasilja, sa osobama drugačije seksualne orijentacije, rad sa ženama na razvoju njihovih ženskih prava, sa žrtvama trgovine ljudima, na porodičnom nasilju... su takođe oblici specijalizovanih poslova, koji u ovakvom načinu licenciranja ostaju nevidljivi.

Takođe, tačka 1 predviđa kao specifične poslove "terapiju", što je neprecizno - šta reč "terapija" znači? Psihoterapija i psihološko svetovanje imaju različite modalitete. Prema ovoj odrednici ako neko dobije licencu za obavljanje terapijskih poslova, a tačnije i preciznije je koristiti termin psihoterapija, on može da obavlja poslove iz različitih psihoterapijskih škola i pravaca, bez obzira na konkretnu obuku koju je završio. Iz klasifikacije je izbačeno psihološko savetovanje, što

jeste jedan od problema, jer nije svaki rad sa korisnicima u socijanoj zaštiti psihoterapijski rad, već više sadrži karakteristike psihološkog savetovanja i savetodavnog usmeravanja.

Vrste licenci

Sledbeno prethodnom zaključku, nemoguće je u ovom momentu definisati klasifikaciju licencni tako da one budu usmerene na potvrđivanje kompetencija potrebnih za konkretne poslove. Klasifikacija licenci vezana je za klasifikaciju stručnih poslova, i samim tim je i ona suviše opšta.

S toga, na primer, postoji nejasnoća na koje poslove se licenca odnosi. Recimo, licenca koju stručni radnik dobije za obavljanje specijalističkih poslova medijacije automatski spada u grupu licenci za obavljanje specijalističkih poslova, pa ispada da taj stručni radnik može da obavlja i sve druge specijalističke poslove, na primer poslove procene hranitelja ili usvojitelja.

Postoje različita mišljenja o potrebi uvođenja posebnih licenci za rad sa decom i sa odraslima, kao i o mišljenju da je potrebno specifikovati licence za osnovne stručne poslove. Jedan od glavnih razloga za sumnju da bi uvođenje licenci za rad sa decom i sa odraslima dovelo do teškoća u radu vezana je za stav da u malim centrima za socijani rad ne bi bilo moguće organizovati rad ako svi stručni radnici ne bi radili na poslovima vezanim i za decu i za odrasle. Uvođenje licence za rad sa decom i sa odraslima ima punog opravdanja s obzirom da postoje značajne razlike u kompetencijama za rad sa decom i odraslima, posebno starijima.

Licenciranju ne podležu stručnjaci koji rade na poslovima supervizije, kao ni na poslovima doktora medicine i stručnih saradnika.

U svim državama, poslovi supervizije spadaju u grupu zahtevnih specijalizovanih poslova za koje je neophodno imati licencu za rad. Ovakvo razumevanje supervizije je neophodno u svakom dobro postavljenom sistemu socijalne i dječje zaštite, ali nije vidljivo u sistemu socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori. Poslovi supervizije nisu dovoljno precizirani ni postojećim pravilnicima, niti je razjašnjena svrha i dobrobit interne i eksterne supervizije, zahtevi u pogledu kompetenci supervizora i obaveze njihov uredovne supervizije. Neophodno je urediti sistem supervizije potrebnim zakonskim dokumentima, kako bi se ona na apotrebna način mogla prepoznati u pravilniku o licenciranju stručnih radnika. Dobit od supervizije za kvalitet rada je nemerljiva, o čemu govore međunarodna dokumenta i analize.

Druga teškoća proizilazi iz činjenice da u sistemu nije prepoznato da doktor medicine (koji ima licencu za obavljanje posla u sistemu zdravstva), treba da ima i određena znanja neophodna za obavljanje poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti, a koja se tiču opštih kompetencija, veština i osobina za rad u sistemu socijalne i dječje zaštite, kao što je , na primer, razumevanje ljudskih prava, etičkih vrednosti, komunikacija s korisnicima, timski rad i slično.

Takođe, stručni saradnici su Pravilnikom o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti prepoznati samo za obavljanje poslova fizioterapeuta, medicinskog tehničara i ekonomskih i poslova inženjera informatike, i takođe nisu predviđeni za dobijanje licenci. Ovde stoji isti komentar kao komentar koji se odnosi na doktore medicine. S druge strane, razvoj usluga sistema socijalne i dječje zaštite otvara prostor za uvođenje novih pozicija na poslovima stručnih saradnika, a posebno imajući u vidu Standardnu klasifikaciju

zanimanja (čl. 2635 i 3412) koji definišu vrlo konkretne poslove i pozicije stručnih radnika i stručnih saradnika.

Bodovanje

Način bodovanja kvalifikacija za licenciranje je univerzalan - svaka obuka koja se realizuje po akreditovanom programu jednako se boduje, što nije u skladu sa razlikama prisutnim u nivou složenosti i zahtevnosti akreditovanih programa obuke. Ovo pogotovu s toga što se obuke razlikuju po obuhvatu tema i složenosti, mogu trajati jedan ili više dana, pogotovu kada se radi o višemodularnoj obuci koja traži više vremena za obuku, što negde znači i veći opseg stečenih znanja i veština. Svaka akreditovana obuka nosi 20 bodova, bez obzira na sadržaj i dužinu trajanja. Prema ovoj klasifikaciji, dovoljno je završiti bilo kojih 5 obuka da bi se stekao potreban broj bodova za obnavljanje licence.

Takođe, sadašnji način prikupljanja bodova isključuje obavezu stručnih radnika da obuke koje pohađaju imaju direktnu vezu sa grupom poslova koju obavljaju i zbog kojih dobijaju licencu. Programi obuke na osnovu kojih se dobija licenca nisu specifikovani, kao ni odnos opštih programa obuke koji se odnose na sticanje univerzalnih kompetencija (kao na primer kulturna kompetentnost, ljudska i dečja prava, prevencija sagorenosti, timski rad, liderstvo, veštine uspostavljanja odnosa empatije sa korisnikom, kritičko i analitičko mišljenje, kao i na druge dimenzije ličnih osobina, veština i vrednosti potrebnih za obavljanje poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti) i specifičnih programa obuke koji se odnose na konkretni posao ili kompetenciju. Ako stručni radnik prikupi 100 bodova pohađanjem programa obuke koje se odnose samo na opšte kompetencije, da li to znači da može obnoviti licencu za obavljanje osnovnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti i kojih?

Načini ostvarivanja bodova (čl.7 pravilnika)

Način ostvarivanja bodova (čl.7 pravilnika) ne uključuje učešće na supervizijskim sastancima, grupnim i individualnim, kao način prikupljanja bodova. Suštinski se ne priznaje učenje kroz praksu, na radnom mestu , kao način sticanja kvalifikacija, iako relevantni zakoni u Crnoj Gori to omogućavaju. Takođe, ne postoje odrednice o kvalitetu određenih modaliteta za ostvarivanje bodova – na primer učešće u stručnim skupovima, međunarodnim i domaćim, ne sadrži odredbu koje uslove u pogledu kvaliteta treba da ispunjavaju ovi događaji. Sada je moguće učešće ne bilo kom skupu, bez obzira na kvalitet predavača/panelista i bez obzira na to koliko taj stručni skup doprinosi razvoju kompetencija.

Sadašnji način licenciranja zanemaruje bazično obrazovanje stručnjaka. Licence se dobijaju za obavljanje određenih stručnih poslova, dok su različiti profili i specifična znanja psihologa, pedagoga , specijalnih pedagoga , poptuno zanemarena, a radi se , u odnosu na vođenje slučaja, o specijalizovanim znanjima.

11. JOŠ NEKA PITANJA VEZANA ZA SISTEM AKREDITACIJE I LICENCIRANJA KAO KONTROLNE MEHANIZME OSIGURANJA KVALITETA USLUGA

Osim navedenih neusaglašenosti i nepotpunosti aktuelnih pravilnika, iz diskusije i analize literature izdvojilo se još nekoliko važnih nedovoljno regulisanih pitanja koja se tiču generalno obezbeđivanja kvaliteta usluga u socijalnoj i dječjoj zaštiti, ali i postupaka akreditacije i licenciranja.

Kreirani model stručnih kompetencija socijalnih radnika, koji se odnosi na kompetencije stručnih radnika u centrima za socijalni rad, sačinjen u organizaciji i uz učešće stručnjaka Zavoda, prepoznaje se kao instrument koji može i u sadašnjim okolnostima uređenja sistema akreditacije i licenciranja da doprinese uređenju procesa akreditacije i licenciranja stručnjaka u socijalnoj i dječjoj zaštiti. On je postavljen dovoljno široko da se može odnositi na sve stručne radnike u socijalnoj i dječjoj zaštiti, dovoljno specifično s fokusom na kompetencije, a omogućava i dodatnu specifikaciju kompetencija stručnjaka koji rade na poslovima vaspitača, na primer. Njegova primena bi omogućila precizniju razradu i sistematizaciju programa obuke kao i jasnije uređenje pozicija stručnih radnika koji rade na određenim stručnim poslovima.

Izostanak dobre i na standardima klasifikacije zasnovane klasifikacije stručnih poslova i definisanih kompetencija stručnjaka za obavljanje određenih poslova, prepoznaje se kao jedan od ključnih faktora teškoća u kvalitetnom sprovođenju postupka akreditacije i licenciranja. Ovo se takođe odražava i na svest stručnjaka o tome koje su im kompetencije potrebne za posao koji obavljaju, njihovu samoprocenu, te se sistem susreće sa nemogućnošću stručnih radnika da prepoznaju sopstvena nedostajuća znanja i da ih artikulišu. Ova sposobnost bi doprinela prepoznavanju i planiranju realno nedostajućih obuka na nivou pojedinca, organizacije i sistema. Iz konsultacija je prepoznatljivo mišljenje da je potrebno kompetencije definisati kao osnovne, napredne i specijalističke. Neke od prepoznatih potrebnih kompetencija: veštine komunikacije, veštine prepoznavanja i rešavanja problema, sposobnost empatije, sposobnost prepoznavanja ličnih stereotipa i predrasuda u vezi korisnika i kapacitet za njihovu izmenu, veštine za kontrolu i smanjenje stresa, rad sa seksualno zlostavljanom decom, rad sa visokotraumatizovanim osobama, poznavanje etičkog kodeksa i drugi.

Šta nedostaje ili nije do kraja izvedeno u procesima akreditacije i licenciranja kao kontrolnih mehanizama sistema kvaliteta usluga. Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti, prateći pravilnici o akreditaciji, licenciranju i pružanju usluga definišu minimalne standarde pružanja usluga, čime su stvorene polazne osnove za dalji razvoj sistema kvaliteta. Postupci akreditacije i licenciranja stoga se ne mogu posmatrati izolovano od drugih zahteva koji se postavljaju pred sistem socijalne i dječje zaštite u skladu sa internacionalnim ISO standardima kvaliteta.

U vezi sa uređenjem celokupnog sistema za akreditaciju programa obuke i licenciranje stručnih radnika u sistemu socijalne i dječje zaštite, a radi obezbeđivanja zaokruženog sistema kvaliteta, trenutno nedostaje, ili nije do kraja izvedno:

- a. Sertifikacija Zavoda kao licenciranog organa za akreditaciju programa obuke u socijalnoj i dječjoj zaštiti;
- b. Mehanizam praćenja efekata obuka od strane Zavoda i izrade Plana i programa stručnog usavršavanja nije do kraja razrađen i uređen. Definisanje uloge Zavoda kao organa koji prati potrebe za obukom, što je preduslov akreditacije programa obuke, i obezbeđivanje potrebnih resursa Zavodu za obavljanje ovih poslova je neophodan prvi korak. Definisanje poslova Zavoda na praćenju razvoja kompetencija i uređenje menadžmenta ljudskih resursa u ustanovama i organizacijama socijalne i dječje zaštite dalo bi celovit sistem praćenja potreba za stručnim usavršavanjem i razvijanjem potrebnih programa obuke, a time i kompetentniji i efektivniji sistem socijalne i dječje zaštite u kome rade kompetentni stručnjaci.
- c. Usklađivanje i prilagođavanje standarda zanimanja u socijalnoj i dječjoj zaštiti u okviru nacionalnih stručnih kvalifikacija, što obuhvata i definisanje kompetencija za određeno zanimanje i konkretne poslove u okviru zanimanja, kao i sa Nacionalnim okvirom kvalifikacija;
- d. Definisanje poslova upravljanja uslugama i upravljanja kvalitetom u pružanju usluga;
- e. Potpuna primena internacionalnih ISO standarda kvaliteta u socijalnoj i dječjoj zaštiti koji se tiču kvaliteta usluga i akreditacije i licenciranja;
- f. Povezanost Zavoda i Univerziteta Crne Gore radi povezivanja programa obrazovanja za socijalni rad sa obukom tokom rada, definisanja kompetencija i programa obuke za razvoj stručnih kompetencija u okviru neformalnog obrazovanja i karijernog razvoja;
- g. Menadžment ljudskih resursa kao organizovana aktivnost Zavoda i menadžmenta u organizacijama i ustanovama socijalne i dječje zaštite, što bi značajno unapredilo uređenost i organizovanost profesionalnog razvoja i razvoj karijere stručnih radnika. U okviru ovih poslova proces razvoja znanja i kompetencija zaposlenih bio bi vođen u samoj organizaciji u kojoj stručni radnik radi, gde bi imao sve potrebne informacije, aktivno učestvovao u prepoznavanju ličnih potrebnih kompetencija za obavljanje posla i planiranju daljeg usavršavanja. Ovo bi značajno povećalo motivisanost i spremnost radnika da rade na ličnom profesionalnom razvoju. Obavezanost razvoja ljudskih resursa su procedure za praćenje razvoja kompetencija i vođenja profesionalnog razvoja, što bi značajno doprinelo i kvalitetu rada zavoda na izradi Plana i programa stručnog usavršavanja. Ovaj mehanizam sadrži i proveru trenutnog nivoa kompetencija prilikom zasnivanja radnog odnosa, ili periodično tokom profesionalnog razvoja, i omogućio bi od samog početka rada stručnjaka kontinuirano praćenje njegovih kompetencija i profesionalnog razvoja;
- h. U dostupnim dokumentima i literaturi nisu pronađeni podaci o povezanosti Zavoda sa ministarstvom obrazovanja, Centrom za stručno obrazovanje (uloga definisana u Zakonu o nacionalnom okviru kompetencija), Savjetom za kvalifikacije (uloga definisana u Zakonu o nacionalnom okviru klasifikacija) i njegovim sektorskim komisijama; Akreditacionim telom Crne Gore (Zakon o akreditaciji) i drugim relevantnim telima za sprovođenje akreditacije i postizanje kvaliteta programa obuke. Slaba povezanost Zavoda sa ovim i

drugim relevantnim telima rezultira i otežanim razvojem potrebnih procesa akreditacije i licenciranja u socijalnoj i dječjoj zaštiti.

12. PREPORKE ZA UNAPREĐIVANJE SISTEMA AKREDITACIJE I LICENCIRANJA

GENERALNE PREPORUKE ZA RAZVOJ SISTEMA AKREDITACIJE I LICENCIRANJA

Analiza pravilnika ukazala je da postoje ključna pitanja u procesu razvoja sistema kvaliteta usluga, koja su direktno povezana sa akreditacijom i licenciranjem stručnih radnika, a koja je neophodno regulisati da bi se kontrolni mehanizmi akreditacije i licenciranja zasnovali u skladu sa međunarodnim standardima i da bi mogli da se sprovedu na transparentan, jasan i svrsihodan način.

Preporuka 1: Neophodno je definisati klasifikaciju poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti i potrebne kompetencije stručnih radnika za obavljanje određenih poslova. Ova klasifikacija je preduslov celovitog uređenja i akreditacije programa obuke i postupka licenciranja stručnih radnika. Klasifikaciju je neophodno uraditi u odnosu na harmonizovane standarde obrazovanja i zanimanja, nacionalni okvir klasifikacije i nacionalne stručne kvalifikacije, kao i u odnosu na međunarodne standarde kompetencija za obavljanje poslova socijalnog rada koji su usvojeni od starne relevantnih tela. Postojeći standardi za obavljanje poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti, dati u pravilnicima koji se odnose na pružanje usluga, predstavljaju početni okvir koje je potrebno dalje razraditi i specifikovati u odnosu na savremene zahteve za definisanje kompetencija za obavljanje određenog posla. Radi što kvalitetnijeg produkta potrebno je povezati Zavod sa Univerzitetom Crne Gore, ministarstvom obrazovanja i drugim relevantnim telima za oblast obrazovanja kadrova, i omogućiti uključivanje stručnjaka sa iskustvom i kompetencijama u područjima rada sa korisnicima radi što boljeg prepoznavanja i razlikovanja specifičnosti posla i prepoznavanja potrebnih kompetencija;

Preporuka 2: Nakon usvajanja klasifikacije poslova i kompetencija promeniti / doneti nov Pravilnik o uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti (ili raditi paralelno)

U konsultacijama je istaknuta povezanost Pravilnika o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019) sa akreditacijom i posebno licenciranjem i stav da je potrebno izvršiti izmene ovog pravilnika kako bi bio povezaniji sa sistemom akreditacije i omogućio klasifikaciju poslova i kompetencija koje bi olakšale postupak akreditacije i licenciranja. Desk analizom takođe su

utvrđene nedoslednosti ovog pravilnika, kao i činjenica da klasifikacija poslova nije usklađena sa Standardnom klasifikacijom zanimanja u Crnoj Gori, niti je povezana sa njom na način koji doprinosi kvalitetu akreditacije i licenciranja stručnih radnika. Planom rada Zavoda za 2020. godinu predviđena je analiza stručnih poslova i izrada preporuka za unapređivanje Pravilnika o stručnim poslovima, što je prvi korak u pravcu otklanjanja uočenih nedostataka pravilnika koji su povezani sa sistemom akreditacije i licenciranja.

Preporuka 3: Razviti kapacitet Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu za planiranje razvoja stručnjaka kroz proces praćenja razvoja kompetencija i izradu Plana i programa stručnog usavršavanja

Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti Zavod za socijalnu i dječju zaštitu je ovašćen da sačinjava Plan i program stručnog usavršavanja. U dostupnim pregledima i literaturi nisu nađene informacije koje ukazuju da je ovaj proces, koji počiva na proceni potreba stručnih radnika i praćenju dostignutog nivoa kompetencija, na bilo koji način razrađen i integrisan u rad Zavoda i sistem upravljanja profesionalnim razvojem kadrova. S obzirom na osnovne standarde postupka akreditacije i licenciranja neophodno je da se kroz donošenje potrebnih akata uredi ovaj proces i sagledaju potrebe Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu za jačanjem potrebnih resursa kako bi bio u mogućnosti da ove poslove obavlja na kvalitetan način.

Preporuka 4: Razviti sistem upravljanja / menadžment ljudskih resursa u ustanovama i organizacijama u sistemu socijalne i dječje zaštite.

U okviru ovog mehanizma definisati postupke i procedure profesionalnog razvoja kompetencija stručnih radnika koji omogućava individualno planiranje razvoja kompetencija i vođenje u tom procesu, počev od pripravničkog staža pa do celoživotnog učenja i profesionalnog razvoja. Ovaj sistem upravljajna nužno mora biti povezan sa organizacijom i procedurama Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu.

Preporuka 5: Razviti i integrisati model eksterne supervizije u sistemu socijalne i dječje zaštite, kao i model interne supervizije, i definisati njihovo korišćenje u sistemu licenciranja stručnjaka

Supervizija, kao jedan od mehanizama kontrole kvaliteta i razvoja kompetencija stručnih radnika neophodan je element razvoja akreditacije i licenciranja stručnih radnika u sistemu socijalne i dječje zaštite, odnosno razvoja kompetencija stručnih radnika i kvalitetnog obavljanja posla. Postojećim propisima nije predviđeno ni licenciranje stručnjaka koji rade na poslovima supervizije, niti dorinos ovog procesa licenciranju stručnih radnika koji su uključeni u proces supervizije. Ovo je veliki nedostatak generalno nedovršenog procesa uvođenja supervizije u sistem socijalne i dječje zaštite kao i samog sistema licenciranja i neopohodno je otkloniti ga.

13. PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE PRAVILNIKA O AKREDITACIJI PROGRAMA OBUKE

Generalna preporuka

Potrebno je doneti novi pravilnik o akreditaciji. Pravilnik treba da bude usklađen sa relevantnim nacionalnim i internacionalnim, odnosno harmonizovanim standardima za sprovođenje programa obuke u neformalnom obrazovanju, sa Zakonom o obrazovanju odraslih, zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i Zakonom o nacionalnom okviru klasifikacija, internacionalnim standardima ISO 29990:2010 (Usluge učenja za neformalno obrazovanje i obuku – osnovni zahtevi za pružaoce usluga), Zakonom o akreditaciji, internacionalnim standardima i kompetencijama za profesiju socijalnog rada i sa studijskim programima obuke za socijalni rad. Za kvalitetno regulisanje postupka akreditacije biće potrebne i neophodne izmene Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti koji se odnose na akreditaciju, kao i izmena Pravilnika o stručnim poslovima u socijalnoj zaštiti. Takođe je bitno definisati druge aspekte povezane sa akreditacijom – definisanje kompetenci, upravljanje obukom, menadžment ljudskih resursa, razvoj karijere, potrebno je kreirati i usvojiti postupke i procedure Zavoda u vezi sa akreditacijom i obukom. Kako se radi o kompleksnim procesima, koji se određuju i strategijom razvoja socijalne i dječje zaštite i drugim relevantnim strategijama i odlukama nadležnih ministarstava, bilo bi korisno definisati akcioni plan unapređenja sistema akreditacije sa kratkoročnim i dugoročnim ciljevima razvoja. Bilo bi dobro formirati radnu grupu koja bi, u aktuelnim sistemskim okvirima, dala privremene reference za razvoj i klasifikaciju programa obuke prema kompetencijama, do usvajanja standarda za obavljanje poslova i razvoja kompetenci na nacionalnom nivou.

Uz pravilnik je potrebno doneti sledeća uputstva i vodiče:

1. Vodič o razumevanju standarda obuke
2. Uputstvo za ocenu programa obuke sa kriterijumima za ocenu programa obuke
3. Uputstvo za monitoring i evaluaciju ostvarenosti ciljeva obuke i efekata programa obuke u primeni
4. Uputstvo za izradu programa obuke. Uz uputstvo dati vodič za klasifikaciju poslova i kompetencija i primenu postojećeg okvira kompetencija za stručne radnike u centrima za socijalni rad (Kompetencija stručnih radnika – Okvir za razvoj kompetencija stručnih radnika u centrima za socijalni rad)
5. Unaprediti Poslovnik o radu Komisije za akreditaciju

Konkretne preporuke za unapređivanje pravilnika o akreditaciji u aktuelnom kontekstu

Konkretne preporuke odnose se na sadašnje članove pravilnika i uvođenje novih, nedostajućih članova.

I Preporuke u odnosu na izmenu postojećih članova pravilnika

Čl.1 pravilnika: Predmet

Izbaciti "saradnika" iz ovog člana;

Čl.3 pravilnika: Standardi za akreditaciju

Definisati 3 ključna standarda programa obuke: standarde sadržaja programa obuke, standarde organizacije obuke i standarde za praćenje/evaluaciju programa obuke;

Čl.4 pravilnika: Standard 1:sadržaj programa obuke

Izmeniti ovaj član tako da glasi :

Sadržaj programa obuke:

- a) usaglašen je sa jasno definisanim ciljevima i zadacima postavljenim programom obuke;
- b) sadrži elemente koji su međusobno povezani i usaglašeni;
- c) zasniva se na integraciji teorije i prakse;
- d) program obuke je odgovor na objektivno utvrđene potrebe u praksi;
- e) zasniva se na savremenim stručnim i naučnim saznanjima;
- f) podstiče stručni rad zasnovan na dokazima;
- g) usklađen je sa propisanim standardima u nekom stručnom području.

Čl.5 pravilnika: Standard 2: organizacija obuke

Izmeniti ovaj član tako da glasi:

Organizacija obuke podrazumeva:

- a) da za realizaciju programa obuke postoji predviđen adekvatan broj odgovarajuće kvalifikovanih realizatora, koji poseduju znanje, iskustvo i veštine, relevantne za oblast programa obuke na koju se odnose;
- b) da je organizacija programa obuke zasnovana na participativnim metodama i tehnikama rada, koje osiguravaju razvoj kompetencija;
- c) da je predviđeni broj učesnika u grupi primeren ostvarivanju ciljeva programa obuke;
- d) da je dužina trajanja programa obuke primerena principima efektivnog rada;
- e) da je vremenska organizacija rada (uzastopno više susreta ili povezano) primerena ostvarivanju ciljeva programa obuke;
- f) da je obuka organizovana po najpovoljnijoj ceni, kvalitetno i u skladu sa metodologijom obračuna cene programa;
- g) da ima način realizacije programa koji je primeren odabranoj ciljnoj grupi.

Dodati novi član: Standard 3: Praćenje/evaluacija programa obuke

Evaluacija programa obuke podrazumeva:

- a) da program ima ciljeve koji su usaglašeni sa očekivanim efektima u praksi;

- b) da program ima jasno definisane postupke praćenja i vrednovanja efekata programa u praksi;
- c) da je provera osposobljenosti na kraju sprovedene obuke realizovana na način koji osigurava sposobnost učesnika da stručne poslove koji predstavljaju predmetno polje obuke, obavljaju u skladu sa propisanim standardima;
- d) da je program obuke koji za cilj ima razvoj veština planom obuke predvideo i postupke za proveru njegove praktične primene.

Čl.6 pravilnika: način sprovođenja postupka akreditacije

Izmeniti član tako da glasi:

Postupak akreditacije obuhvata:

- a) objavljivanje javnog poziva za akreditaciju;
- b) podnošenje prijave za akreditaciju sa pratećom dokumentacijom;
- c) utvrđivanje ispunjenosti formalnih uslova;
- d) utvrđivanje ispunjenosti standarda za akreditaciju;
- e) odlučivanje o akreditaciji i o obnavljanju akreditacije;
- f) donošenje rešenja o akreditaciji;
- g) vođenje registra akreditiranih programa obuke.

Čl.7 pravilnika: objavljivanje javnog poziva

Zadržati postojeće članove. Dodati stav 1: javni poziv za akreditaciju programa obuke objavljuje se na osnovu Plana i programa stručnog usavršavanja koji donosi Zavod.

Čl.8 pravilnika: podnošenje prijave za akreditaciju sa pratećom dokumentacijom (promena naziva člana)

Dopuna i korekcija člana, tako da član glasi:

Prijavom za akreditaciju Zavodu započinje postupak akreditacije programa obuke.

Prijava za akreditaciju sadrži konkursnu dokumentaciju.

Konkursna dokumentacija obuhvata:

- a) Prijavu za akreditaciju programa obuke na obrascu A1
- b) Integralni tekst programa obuke na propisanom obrascu A2
- c) Izjavu podnosioca predloga programa obuke na obrascu A3
- d) Rezime programa obuke na obrascu A4
- e) CV autora, koautora i realizatora ovuke

Ako je autor, odnosno koautor programa obuke pravno lice, uz prijavu za akreditaciju prilaže izvod iz odgovarajućeg registra.

Svi prilozi uz prijavu za akreditaciju dostavljaju se u pisanom i elektronskom obliku.

Obrasci za podnošenje prijave dati su u prilogu ovog pravilnika.

Dodati član: utvrđivanje ispunjenosti formalnih uslova i evidentiranje prijave

Odeljenje za unapređenje kapaciteta stručnih radnika Zavoda:

- 1) Proverava da li je prijava za akreditaciju programa uredna i da li ispunjava formalne zahteve iz člana 8 pravilnika;

- 2) Ukoliko su utvrđene nepravilnosti u dokumentaciji obaveštava u pisanoj formi podnosioca prijave o nedostacima u podnetoj dokumentaciji i određuje rok za otklanjanje nedostataka;
- 3) Potpune i uredne prijave za akreditaciju unose se u registar prijava za akreditaciju;
- 4) Prijave se upisuju u registar prijava prema redosledu prijema, a osnovni podaci iz prijave dostupni su na internet stranici Zavoda.

ČL.9 pravilnika : Utvrđivanje ispunjenosti standarda za akreditaciju (izmena naziva člana 9)

Alternativa: s obzirom na član 143 Zakona o socijanoj i dječjoj zaštiti koji propisuje "stručnu procenu" programa obuke, do izmene ovog člana Zakona naziv člana može da glasi: Stručna ocjena programa obuke/utvrđivanje ispunjenosti standarda za akreditaciju.

Utvrđivanje ispunjenosti standarda za akreditaciju vrši Komisija za akreditaciju programa (u daljem tekstu: Komisija)

Komisija:

- a) Razmatra prispele prijave na konkurs koje ispunjavaju formalne uslove akreditacije;
- b) Daje ocenu ispunjenosti utvrđenih standarda na predviđenom obrascu i na osnovu definisanih kriterijuma;
- c) Na osnovu predloga članova Komisije razmatra akreditaciju ili odbijanje programa, ili vraćanje programa na dopunu ukoliko proceni da standardi nisu ispunjeni i određuje rok za dopunu programa obuke;
- e) Daje ocenu dopune programa ako je tražena tokom procesa akreditacije i predlaže akreditaciju ili odbijanje

Dodati novi član: odlučivanje o akreditaciji

Na osnovu datih ocena o ispunjenosti standarda Komisija donosi odluku:

- a) O akreditaciji programa obuke
- b) O odbijanju programa obuke

Odluka o ispunjenosti standarda donosi se u pisanoj formi i dostavlja podnosiocu prijave.

Dodati novi član: odlučivanje u postupku obnavljanja akreditacije

Postupak odlučivanja o obnavljanju akreditacije pokreće autor programa podnošenjem zahteva za obnavljanje akreditacije u zakonom predviđenom roku.

Komisija donosi proceduru provere ispunjenosti standarda u postupku obnavljanja akreditacije.

U postupku obnove akreditacije Komisija donosi odluku:

- c) O potvrđivanju akreditacije
- d) O prestanku važenja akreditacije

Odluka o potvrđivanju ili prestanku važenja akreditacije donosi se u pisanoj formi i dostavlja autoru programa.

Dodati novi član: izmene programa nakon akreditacije

Komisija propisuje proceduru izmene programa nakon akreditacije.

Podnošenjem zahteva za izmenu programa nakon akreditacije, na propisanom obrascu A5, autor programa pokreće postupak izmene programa.

Komisija ocenjuje razloge za izmenu programa i ispunjenost standarda nakon izmene, i donosi odluku o izmeni programa.

O izmeni programa Komisija donosi rešenje.

Dodati novi član: vođenje registra akreditovanih programa obuke

Registre u vezi akreditacije programa obuke vodi Zavod, odnosno Odeljenje za unapređenje kapaciteta stručnih radnika Zavoda.

Registri se vode u pisanoj i elektronskoj formi na propisanim obrascima, koje donosi Zavod u skladu sa relevantnim propisom.

Registri:

1) Registar prijava za akreditaciju

Registar prijava za akreditaciju sadrži redni broj, naziv programa obuke, datum prijave, naziv podnosioca prijave/ime nosioca autorskih prava, listu svih dokumenata dostavljenih u okviru prijave i datum donošenja odluke o akreditaciji.

2) Registar akreditovanih programa obuke

Registar akreditiranih programa obuke sadrži redni broj, naziv programa, naziv realizatora programa obuke, oblast rada na koju se program odnosi, broj sati obuke, ciljnu grupu korisnika i datum akreditacije programa. Sastavni deo registra je kompletna konkursna dokumentaciju koju su autori podneli tokom prijema.

3) Registar realizovanih programa obuke

Registar realizovanih akreditovanih programa obuke vodi se na osnovu izveštaja o realizaciji koji autori programa obuke dostavljaju nadležnom telu. Izveštaj o realizaciji dostavlja se u pisanoj i elektronskoj formi na obrascu A6. Sastavni deo izveštaja čini spisak učesnika koji su uspešno završili obuku i evaluacija obuke na obrascu A7.

4) Registar učesnika u realizovanom programu obuke

Evidencija učesnika sadrži: naziv programa obuke i datum realizacije i osnovne podatke o učesniku programa: ime, prezime, matični broj, poziciju u organizaciji, obrazovni profil, kontakt.

Član 10 pravilnika: Praćenje realizacije akreditovanih programa obuke (okvirni predlog)

Izmeniti ovaj član, tako da ostanu samo sadržaji koji se odnose na aktivnosti Zavoda.

Praćenje realizacije akreditovanih programa obuke vrši Zavod kroz:

- 1) uvid u realizaciju programa obuke;
- 2) uvid u izveštaj o realizovanom programu obuke; i
- 3) intervju, odnosno ankete sa učesnicima obuke.

Zavod donosi kriterijume za ocenu:

- 1) Usaglašenosti definisanih postupaka praćenja i vrednovanja efekata u praksi sa očekivanim efektima programa
- 2) Da li je program obuke koji za cilj ima razvoj veština planom obuke predvideo i postupke za proveru njegove praktične primene
- 3) Prenosa učenja tokom obuke i na druge situacije.

Za praćenje efekata programa obuke u praksi Zavod donosi postupke i procedure koje definišu nadležnosti Zavod i pružaoca usluge u praćenju i evaluaciji programa obuke na osnovu definisanih kriterijuma u samom programu obuke i kriterijuma i instrumenata koje donosi Zavod.

Učesnici praćenja efekata primene programa u praksi su Zavod i pružaoc usluge – supervizor ili za to određena osoba.

Provera efekata primene programa u praksi obuhvata ispitivanje zadovoljstva korisnika ostvarenim pozitivnim promenama u ponašanju korisnika koje su rezultat primene programa.

Član 11 pravilnika:Sertifikat

Dodati imena autora programa obuke na sertifikatu.

Definisati sertifikat stručnih kvalifikacija (sertifikat o obuci) i sertifikat stručnih kompetencija (sertifikat o modulima)

Dodati nove članove :

1. Dodati član/ove koji regulišu priznavanje relevantnih akreditovanih programa kreiranih u inostranstvu ili u drugim sistemima u Crnoj Gori (zdravstvo, obrazovanje, pravosuđe...) u skladu sa važećim propisima (Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, propisi nadležnih ministarstava) i uvođenje ovih programa u registar akreditovanih programa obuke;
2. Dodati član koji reguliše priznavanje akreditacije interresornih programa obuke sačinjene u drugim sistemima koji su relevantni za socijalnu i dječju zaštitu
3. Dodati član koji definiše vrste programa obuke – osnovni, napredni i specijalistički programi i prirodu programa obuke:
 - 1) Program obuke za stručno osposobljavanje
 - 2) Program obuke za razvoj kompetencija u okviru kompetencija za celoživotno učenje
 - 3) Obuke koje nisu povezane sa stručnim osposobljavanjem a odnose se na stavove, promene ponašanja, kontrolu i redukciju stresa i drugo, a što je relevantno za unapređenje ličnih kompetencija za obavljanje posla
4. Dodati član koji reguliše dužinu trajanja obuke i akreditaciju programa koji traju više od 5 radnih dana
5. Dodati član koji bliže definiše oduzimanje akreditacije na osnovu praćenja efekata obuke u sticanju kompetencija i primeni kompetencija u praksi. Razmisliti o mogućnosti da Zavod odstavlja Komisiji rezultate praćenja obuke i primene programa u praksi i predlaže oduzimanje akreditacije programa koji ne ispunjavaju svrhu, ili prestanak važenja akreditacije za programe koji više nisu relevantni za sistem.
6. Dodati član koji se odnosi na pravo žalbe autora programa na odbijanje akreditacije
7. Dodati članove koji se odnose na rad Komisije, ili sve to definisati izmenama Poslovnika o radu Komisije

14. PREPORUKE ZA UNAPREĐIVANJE PRAVILNIKA O LICENCIRANJU STRUČNIH RADNIKA

Generalna preporuka

Potrebno je doneti novi pravilnik o licenciranju. Osnov novog pravilnika treba da bude usvojena nacionalna klasifikacija poslova i kompetencija za određene poslove. Pravilnik treba da bude usklađen sa relevantnim nacionalnim i internacionalnim, odnosno harmonizovanim standardima, Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija, internacionalnim standardima i kompetencijama za profesiju socijalnog rada i posebno na prepoznatim kompetencijama i vrstama poslova koje se prepoznaju kao potrebne uz učešće stručnjaka iz prakse, odnosno iz centara za socijalni rad i pružaoca usluga.

Izmena Pravilnika o uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti je preduslov za izradu novog pravilnika o licenciranju stručnih radnika.

Takođe je potrebno razmisliti o klasifikaciji licenci na licencu za rad sa decom i mladima i za rad sa odraslim i starijima. Stručni radnik može imati više licenci- na primer, licencu za obavljanje osnovnih stručnih poslova generalno, i posebnu licencu za rad sa decom i mladima – što bi otklonilo jedan od glavnih razloga za sumnju stručnjaka da bi uvođenje licenci za rad sa decom i odraslima negativno uticalo na kapacitete organizovanja malih centara za socijalni rad da "pokriju" rad sa svim korisnicima sistema. Činjenica da jedan stručni radnik može da ima više licenci, omogućila bi efikasnije kombinovanje radnika na određenim poslovima i to na nivou konkretnih slučajeva, jer bi se jedan stručni radnik sa potrebnom licencom usmeravao na rad sa korisnikom sa specifičnim potrebama.

Bilo bi dobro formirati radnu grupu koja bi, u aktuelnim sistemskim okvirima, dala privremene reference za klasifikaciju poslova i kompetencija na osnovu kojih će se unaprediti pravilnik o licenciranju i omogućiti izdavanje jasnih i funkcionalnih licenci za obavljanje osnovnih i specijalizovanih poslova.

Konkretne preporuke za unapređivanje pravilnika o licenciranju u aktuelnom kontekstu

U aktuelnim okvirima, unapređenje pravilnika se može sprovesti sledećim izmenama i dopunama pravilnika:

1. Obrazac o licenci dopuniti upisivanjem tačnog naziva specijalizovanih poslova po postojećoj klasifikaciji u Pravilniku o stručnim poslovima. Na taj način će se uvesti jasnoća u definisanje poslova koje stručni radnik sa licencom za obavljanje stručnih poslova može da obavlja;
2. Na osnovu konsultacija sa stručnjacima u sistemu socijalne i dječje zaštite definisati specifične specijalizovane stručne poslove i ovu klasifikaciju koristiti za specifikaciju

licenci upisivanjem naziva specijalizvanih poslova . Ovo je privremeno rešenje i potrebo je da nadležni organ donese akt o njihovom usvajanju i korišćenju;

3. Na osnovu konsultacija sa stručnjacima definisati osnovne stručne postupke i pravce za specifikaciju poslova "terapija" i njih koristiti za dopunu naziva licence iz ove grupe poslova;
4. Uvesti licencu za obavljanje supervizijskih poslova, koji spadaju u specijalizovane poslove, i to za eksternu i internu superviziju. Propisati koji su uslovi za izdavanje ove licence, kao i za njeno obavljanje (broj sati individualne supervizije sa supervizantima, broj sati grupne supervizije sa supervizantima, broj sati intervizije i metasupervizije... uz potrebne obuke;
5. Kao način ostvarivanja bodova uvesti i bodove za učešće na supervizijskim sastancima za supervizante (broj sati individualne ili grupne supervizije, na pimer, definisati kriterijume kako će se vrednovati učešće na individualnoj i grupnoj superviziji u procesu bodovanja za dobijanje i obavljanje licence (koliko bodova nosi individualna, koliko grupna supervizija, broj sati inividualne i grupne supervizije, ocena uspeva o napretku...)). Definirati dokument koji izdaje supervizor koji je osnova za određivanje bodova;
6. S obzirom na prirodu specijalističkih poslova, razmisliti o smanjenju roka važenja licence za obavljanje ovih poslova na 4 godine;
7. Razmisliti o strukturi bodova za obavljanje licence i korigovanju bodovne liste. Bilo bi dobro da se uspostavi takva klasifikacija, da stručni radnik za obnovu licence mora da ima određeni procenat obuka koje su direktno vezane za osnovne i specijalističke poslove, i deo bodova iz programa obuke koji utiču na unapređivanje ličnih kompetencija i opštih znanja (ljudska i dečja prava, etika u socijalnom radu, timski rad, uspevanje empatije, kompetencije za celoživotno učenje ...). Ove kompetencije su isto tako značajne za kvalitet rada kao i kompetencije neposredno vezane za stručna znanja. Mogući predlog je da 60-70% bodova za obavljanje licence bude dobijeno na osnovu pohađanja programa obuke iz domena stručnih kvalifikacija za određeni posao, a da 40-30% bodova bude dobijeno na osnovu drugih vrsta programa obuke);
8. Sistem bodovanja prilagoditi specifičnostima programa obuke. Sistem bodovanja na Univerzitetu, koji bodove definiše u odnosu na određeni broj sati obuke prema modulima, može biti model za ovaj pristup. Tako bi minimalno trajanje programa obuke moglo da se definiše na 6-8 sati obuke u toku jednog dana i da ta obuka nosi određeni broj poena. Obuke koje traju više od jednog dana imale bi dodatne poene za svaki novi dan obuke; Takođe, treba dati različiti broj bodova obukama sa proverom znanja , odnosno obukama po akreditovanim programima obuke koji imaju integrisanu obavezu provere znanja nakon završene obuke i obuke bez provere znanja;
9. Definirati kriterijume za priznavanje licenci iz drugih resora, recimo priznavanje licence za obavljanje određenog psihoterapijskog pravca, za stručne radnike koji tu licencu stekli na osnovu kriterijuma psihoterapijske škole/pravca kojisu završili; ili priznavanje inostranih licenci koje stručnim radnicima garantuju relevantna znanja potreban za rad u sistemu socijalne i dječje zaštite;

10. Definirati kriterijume za ocenu kvaliteta okruglih stolova i drugih nacionalnih i međunarodnih stručnih skupova , što bi obezbedilo kvalitetne programe. U sadašnjem okviru ne postoje definisani uslovi koje određeni stručni skup treba da ispunjava da bi se na osnovu njega dobili bodovi, što otvara vrata i dobijanju bodova na osnovu nedovoljno kvalitetnih stručnih skupova. Na primer, kako i da li treba kvalifikovati stručne susrete tipa "dani defektologa, psihologa i sl."
11. Uvesti obavezu za doktora medicine i stručne saradnike da, osim osnovne licence koju imaju za obavljanje svojih poslova, treba da imaju i licencu koja im omogućava poznavanje i razumevanje sistema socijalne zaštite i sticanje i razvoj vrednosti, osobina i veština potrebnih za rad u socijalnoj i dječjoj zaštiti. Propisati okvir razvoja ovih kompetencija, koji bi , okvirno, mogao da sadrži deo osnovnih znanja za obavljanje poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti: zakonodavni i strateški okvir, etičke principe i ljudska prava, kulturnošću kompetentnost , kao i razvijanje osobina, veština i vrednosti: komunikacijske veštine, pregovaranje, timski rad, empatija i upravljanje emocijama i drugo. Na ovaj način bi se povećale njihove kompetencije za rad u sistemu;
12. Razmisliti o uvođenju "nulte licence" za novozaposlene stručne radnike koja bi važila dve godine . Većina učesnika konsultacija smatra da je ova licenca potrebna. Ako se uzme u obzir odredba Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti o uslovima za dobijanje licence za obavljanje osnovnih poslova - položen stručni ispit i bar jedan završen program obuke, postavlja se pitanje da li je onda "nulta licenca" potrebna ili ne, i da li diploma odgovarajućeg fakulteta može da predstavlja "nultu licencu";
13. Pravilnikom propisati obavezu stručnih radnika da vode evidenciju o završenim programima obuke i drugim vidovima stručnog usavršavanja i čuvaju ličnu dokumentaciju.
14. Razrešiti problem u vezi stepena formalnog obrazovanja i mogućnosti za dobijanje licence. Prema jednom navedenom primeru, "stručni radnik je osoba koja je završila VII-1 stepen obrazovanja, odnosno specijalističke studije iz jedne oblasti. U praksi nam se pokazalo, da su stručni radnici završili 3 godine iz jedne, sasvim suprotne oblasti, a četvrtu iz tipa soc.rada i sl. i oni imaju pravo da dobiju licencu, dok obratno, stručni radnici koji su završili 3 godine iz Zakonom definisanim profesijama da su stručni radnici, a četvrtu u drugoj oblasti, nemaju pravo na dobijanje licence".

15. LITERATURA

1. Australian Association of Social Workers: Australian Social Work Education and Accreditation Standards (ASWEAS) 2012 V1.4, Canberra, 2015, www.aasw.asn.au
2. Mr. Vladimir Ivanković, Obuka i razvoj zapsolenih, MNG Centar - Centar za razvoj ljudskih resursa i menadžment, www.mngcentar.com
3. Žegarac Nevenka, "Kompetencije za kvalifikacije u socijalnom radu: izgradnja standarda" u monografiji: (priredila Žegarac nevenka), Standardi za obrazovanje socijalnih radnika u Srbiji: razvoj kompetencija za kvalitetnu profesionalnu praksu, Univerzitet u Beogradu, fakultet političkih nauka, Beograd, 2016, str.9-45;
4. Savet za obrazovanje o socijalnom radu - CSVE, praksa socijalnog rada, obrazovanje i obrazovna politika i standardi akreditacije, 2012, Internet, <http://www.csve.org/File.aspx?Id=13780>,
5. Zavod za socijalnu i dječju zaštitu, "Analiza funkcionisanja supervizije u centrima za socijalni rad u Crnoj Gori", Podgorica 2018
6. Zavod za socijalnu i dječju zaštitu, "Analiza minimalnih standarda usluga u sistemu socijalne i dječje zaštite Crne Gore"
7. <http://ifs.org>

8. Practice Standards for Social Workers, Australian Association of Social Workers, septembar 2003, National Office Canberra, <https://www.aasw.asn.au/document/item/4551>
9. Australian Social Work, Education and Accreditation Standards (ASWEAS) 2012 V1.4, Australian Association of Social Workers, National Office Canberra, 2015
10. M. Milanović, B. Miletić, N. Gospić i S. Topalović: Ključne kompetencije socijalnih radnika – Okvir za razvoj kompetencija stručnih radnika u centrima za socijalni rad u Crnoj Gori, Zavod za socijalnu i dječju zaštitu, Podgorica, 2019.
11. Sajt Univerziteta Crne Gore, Fakultet političkih nauka, pregled studijskih programa na osnovnim studijama socijalna politika i socijalni rad, <https://www.ucg.ac.me/studprog/18/12/1/2020-socijalna-politika-i-socijalni-rad-2020>, posećeno 03.02.2021.
12. Vladimir Ivanković, Obuka i obrazovanje zaposlenih, Centar za razvoj ljudskih resursa i menadžment,
13. Prof. M. Despotović, urednik: Priručnik za razvoj programa stručne obuke, GOPA Consultants
14. ISO 29990:2010 – standard za podršku poučavanja/učenja u neformalnom obrazovanju, <https://www.iso.org/standard/53392.html>, posećeno 22.12.2020.
15. Evropska agencija za rekonstrukciju i MPN RCG, Projekat "Tehnička podrška stručnom obrazovanju i obuci u Crnoj Gori", "Metodologija za pripremanje i izvođenje obuke za odrasle, Podgorica 2003, <https://vdocuments.site/metodologija-za-pripremanje-i-izvođenje-programa-obuke-za-odrasle.html>
16. Nacionalna akademija za javnu upravu, "Metodologija i vodič za vrednovanje programa stručnog usavršavanja u javnoj upravi", Beograd 2019, <https://www.napa.gov.rs/extfile/sr/1559/Metodologija%20i%20vodic%20za%20vrednovanje%20programa%20obuka.pdf>
17. M. Martinović, Z. Tanasković, "Menadžment ljudskih resursa", Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija Užice, 2014.
18. Milosavljević, G., Mijanović, M., Kreativne metode i tehnike u obrazovanju, FON, Beograd, 2011
19. Jelena Djordjević Boljanović, "Menadžment ljudskih resursa", Univerzitet Singidunum, Beograd, 2018, [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/US%20-%20Menad%C5%BElement%20ljudskih%20resursa%20-%202018%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/US%20-%20Menad%C5%BElement%20ljudskih%20resursa%20-%202018%20(2).pdf)
20. G. Miglič, "Postupak analiziranja potreba za stručnim usavršavanjem (priručnik)", DIAL, Beograd, <http://arhiva.suk.gov.rs/dotAsset/7324.pdf>
21. General Assemblies of IASSW and IFSW, Global Standards for the Education and Training of the Social Work Profession, Adelaide, Australia in 2004, http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_65044-3.pdf
22. Australina Association of Social Workers, Practice Standards for Social Workers, 2003, <https://www.aasw.asn.au/document/item/4551>

23. M.Despotović, Razvoj kurikuluma u stručnom obrazovanju, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, 2010
24. Pejatović, A. Pogled na obrazovanje kroz kvalitet života, Andragoške studije, 1–2,51–63., (2004).
25. CELEX_32018H0604,[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7)
26. B.V.Zekavica, Uspostavljanje i održivost sistema kontrole kvaliteta usluga u socijalnoj zaštiti, doktorak disertacija, Beograd,2016
27. The Council on Social Work Education (CSWE), Educational Policy and Accreditation Standards (EPAS), 2015, https://www.cswe.org/getattachment/Accreditation/Accreditation-Process/2015-EPAS/2015EPAS_Web_FINAL.pdf.aspx
28. Social Work England, Qualifying education and training standards 2021 guidance, 2020, <https://www.socialworkengland.org.uk/media/3467/education-and-training-standards-guidance-2021.pdf>
29. Social Work England, Professional Standards, <https://www.socialworkengland.org.uk/standards/professional-standards/>
30. Canadian Association for Social Work Education, Association Canadienne Pour la Formation en Travail Social, Standards for Accreditation 12, 2014, <https://caswe-acfts.ca>
31. S.Lattke, K.Popović, J. Weickert, Globalni kurikulum za obrazovanje i učenje odraslih, Institut za međunarodnu saradnju Saveza za obrazovanje odraslih Nemačke (DVV International), Nemački institut za obrazovanje odraslih – Lajbnic centar za celoživotno učenje e.V. (DIE)Beograd 2014.

Nacionalna dokumenta:

1. Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Službeni list Crne Gore", br. 050/17od 31.07.2017) – obezbeđuje zakonsku osnovu obavljanja poslova licenciranja i stručnih i organizacionih poslova u vezi akreditacije programa obuke;
2. Zakon o obrazovanju odraslih ("Sl. listu Crne Gore", br. 20 od 15. aprila 2011) – definiše načine obrazovanja odraslih, sadržaj programa obrazovanja i organizatore obrazovanja;
3. Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama ("Sl. list Crne Gore" br.40/2011 od 08.08.2011) – propisuje ključne veštine, rad komisije za ocenu znanja (ispitne komisije), obavezu određivanja standarda zanimanja, pravo na priznavanje inostarne diplome/sertifikata;
4. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija – ZZZCG ("Sl list Crne Gore" br. 80/2010 od 31.12.2010.) - definiše stručne kvalifikacije, vrstu isprava kojima se potvrđuje kvalifikacija, rad sektorske komisije, mehanizme obezbeđivanja i unapređivanja kvaliteta, posebno licenciranje i akreditaciju;
5. Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2020-2024, sa Akcionim planom za 2021. godinu;

6. Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period 2018-2020. godine;
7. Akcioni plan za 2020. godinu za sprovođenje Strategije razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period 2018-2020. godine;
8. Pravilnik o standardima za akreditaciju programa obuke, odnosno programa pružanja usluga, načinu sprovođenja postupka akreditacije programa i sadržini i obliku sertifikata ("Sl. list Crne Gore" br. 073/17 od 03.11.2017. godine);
9. Poslovnik o radu Komisije za akreditaciju programa obuke od 27.07.2017. godine;
10. Pravilnik o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Sl. list Crne Gore" br. 27/13);
11. Pravilnik o bližim uslovima za izdavanje, obnavljanje i oduzimanje licence za rad stručnim radnicima u oblasti socijalne i dječje zaštite ("Sl. list Crne Gore" br. 073/17 od 03.11.2017. godine);
12. Pravilnik o organizaciji, normativima, standardima i načinu rada centra za socijalni rad ("Sl. list Crne Gore" br. 27/13);
13. Odluka o programima celoživotnog učenja na Univezitetu Crne Gore;
14. Zakon o akreditaciji ("Sl. list Crne Gore", br. 054/09 od 10.08.2009, 043/15 od 31.07.2015)
15. Zakon o upravnom postupku ("Sl. list CG", br. 56/2014, 20/2015, 40/2016 i 37/2017).
16. Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluga podrške za život u zajednici ("Službeni list Crne Gore", br. 063/19 od 18.11.2019),
17. Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluge smještaja odraslih i starih lica ("Službeni list Crne Gore", br. 058/14 od 29.12.2014, 021/16 od 25.03.2016, 015/18 od 09.03.2018, 065/19 od 02.12.2019),
18. Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluge smještaja u prihvatilištu-skloništu ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019),
19. Pravilnik o bližim uslovima, normativima i minimalnim standardima avjetodavno-terapijskih i socio-edukativnih usluga ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019),
20. Pravilnik o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti („Službeni list CG“ broj 27/13),
21. Pravilnik o organizaciji, normativima, standardima i načinu rada centra za socijalni rad („Službeni list CG“, broj 27/13),

22. Pravilnik o bližim uslovima za izdavanje, obnavljanje, suspenziju i oduzimanje licence za obavljanje djelatnosti socijalne zaštite ("Službeni list Crne Gore", br. 038/18 od 13.06.2018, 076/19 od 31.12.2019)