

17. POVEZIVANJE FORMALNOG OBRAZOVANJA I NEFORMALNOG I INFORMALNOG UČENJA U CRNOJ GORI – *sistem kvalifikacija* –

Željko Jaćimović, Zora Bogićević***

Sažetak: Pored formalnog obrazovanja, veoma važan segment ukupnog obrazovanja i obrazovnog sistema svake zemlje čini i neformalno i informalno učenje. Sistemsko prepoznavanje i validacija ovog brzorastućeg i sve konkurentnijeg oblika učenja je važan zadatak za sve zemlje. Validacija neformalnog i informalnog učenja, koja je uređena Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, od izuzetne je važnosti za podsticanje cjeloživotnog učenja i podizanje obrazovnog nivoa stanovništva. Na ovaj se način omogućava uporedivost kvalifikacija koje se stiču u Crnoj Gori sa kvalifikacijama stečenim u drugim zemljama, ali i omogućava pojedincima sticanje nacionalno priznate stručne kvalifikacije, koja će imati javnu važnost i istu vrijednost kao ona stečena kroz formalno obrazovanje, ukoliko se bazira na istom standardu zanimanja.

Ključne riječi: *kvalifikacije, validacija, neformalno i informalno učenje*

Abstract: In addition to formal education, non-formal and informal learning are crucial segments of overall education and of the educational system of each country. Systematic recognition and validation of this fast-growing and increasingly competitive form of learning is an important task for all countries. Validation of non-formal and informal learning, which is written into Law on National and Professional Qualifications, is of the utmost importance for encouraging the lifelong learning and raising the educational level of population. In this way, comparability of qualifications acquired in Montenegro and of those obtained in other countries is enabled. It also provides opportunity for individuals to gain nationally recognized professional qualifications, as publicly valid as the ones acquired through formal education provided that they are based on the same professional standards.

Key words: *qualifications, validation, non-formal and informal learning*

* Prof. dr Željko Jaćimović, Metalurško-tehnološki fakultet, Univerzitet Crne Gore

** Zora Bogićević, Ministarstvo prosvjete i nauke Crne Gore, Podgorica

17. 1. UVOD

Jedan od najvažnijih činilaca razvoja društva je razvoj ljudskih resursa. Znanje je osnov razvoja i napretka i to je činjenica koju u svim politikama i planovima uvažavaju sve razvijene zemlje svijeta i one koje pretenduju da to budu. Savjet Evropske unije je u Lisabonu 2000. godine postavio strateški cilj za zemlje-članice: postati „najkompetentnija i najdinamičnija ekonomija na svijetu, bazirana na znanju, sposobna za održiv ekonomski rast sa više boljih radnih mjesta i većom socijalnom kohezijom”. Da bi se to postiglo, obrazovni sistemi zemalja-članica moraju se prilagođavati zahtjevima društva koje počiva na znanju i potrebi za što većim nivoom i kvalitetom obrazovanja.

Prema procjenama Eurostata, 2030. godine (u odnosu na 2004. godinu) u Evropi broj lica od 15 do 24 godine će se smanjiti za 9 miliona, broj lica od 55 do 64 godine će se povećati za 14 miliona i broj učenika u sekundarnom odnosno tercijarnom obrazovanju će se smanjiti za 2 miliona [1]. Tržište rada će biti više zavisno od starijih radnika i žena koje ponovo ulaze na tržište rada. Po podacima CEDEFOP-a [2], Evropi će do 2015. godine (u odnosu na 2006. godinu) biti potrebno 20% više lica sa tercijarnim obrazovanjem (ili 10 miliona). Takođe, u 2020. godini će 50% poslova u Evropi zahtijevati višu srednju ili veću od srednjoškolske (stručnu) kvalifikaciju. Ako se uz to ima u vidu demografsko starenje stanovništva i podizanje starosne granice za penzionisanje, vidi se da je shvatanje da se učenje završava završetkom formalnog obrazovanja prevaziđeno. Zato se obrazovne institucije susreću sa izazovom kako omogućiti sticanje znanja različitim ciljnim grupama. To pred obrazovne sisteme svih zemalja postavlja jasne zadatke kao što su: podizanje kvaliteta inicijalnog obrazovanja i stvaranje uslova za kontinuirano obrazovanje (sa posebnim akcentom na kontinuirano stručno obrazovanje) i stvaranje uslova za obrazovanje odraslih. Potreba učenja tokom čitavog života je realnost. Cjeloživotno učenje je postalo dominantno načelo i orijentacija obrazovnih sistema svih razvijenih zemalja i onih koje pretenduju da to budu. Njegova važnost je istaknuta i kroz dokumente Evropske komisije: Memorandum o cjeloživotnom učenju [3], Nikada nije kasno za učenje [4], Evropski kvalifikacioni okvir za cjeloživotno učenje [5], kao i kroz dokumente Uneska, OECD-a i drugih organizacija.

Evropski kvalifikacioni okvir za cjeloživotno učenje treba, pored ostalog, da obezbijedi: transparentnost u sticanju kvalifikacija i uporedivost u državama Evropske unije; razvrstavanje kvalifikacija u nivoe prema ishodima učenja; razvijanje zajedničkih načela i postupaka koji se odnose na obezbjeđivanje kvaliteta, validaciju neformalnog i informalnog učenja, profesionalno usmjeravanje i savjetovanje i sticanje ključnih kompetencija tokom obrazovanja.

17. 2. FORMALNO OBRAZOVANJE I NEFORMALNO I INFORMALNO UČENJE

Koncept cjeloživotnog učenja ostvaruje se kroz formalno obrazovanje i neformalno i informalno učenje. Cjeloživotno učenje nije, dakle, izdvojen sistem koji teče paralelno sa formalnim obrazovanjem, već je formalno obrazovanje dio cjeloživot-

nog učenja. Stvaranje uslova na institucionalnom nivou za cjeloživotno učenje utiče na konkurentnost i zapošljivost pojedinca, na njegov položaj na tržištu rada, na njegovu društvenu uključenost i razvoj sopstvenih potencijala.

Formalno obrazovanje/učenje se odvija u organizovanom obliku, ono je planirano i ima svoju formalnu potvrdu. Formalno obrazovanje je namjerna, vremenski ograničena, institucionalizovana aktivnost, koja za rezultat ima javno važeću kvalifikaciju, potvrđenu javno važećom ispravom. Formalno obrazovanje se odvija u obrazovnim ustanovama (školama i fakultetima), ima određenu strukturu (ciljeve, uslove upisa, trajanje). Sa gledišta onog koji uči, to je svjesna, namjerna aktivnost. Primjeri formalnog obrazovanja su program za sticanje nivoa obrazovanja, program pripravnštva, program postdiplomskih studija itd.

Neformalno učenje obuhvata znanje, vještine i kompetencije stečene u manje formalnom okruženju za učenje. Neformalno učenje je namjerna, vremenski ograničena, institucionalizovana aktivnost, koja se ne završava sticanjem javno važeće isprave, iako ima određenu strukturu. Sa gledišta onog koji uči, to je svjesna, namjerna aktivnost. Primjeri neformalnog učenja su škola jezika ili računara.

Informalno učenje je prirodni pratilac svakodnevnog života. Informalno učenje je aktivnost koja se ne odvija u instituciji, nema određenu strukturu i ne završava se sticanjem kvalifikacije. Situacije učenja ne moraju uvijek biti slučajne. Od formalnog i neformalnog učenja se razlikuje po tome da ga pojedinac često i ne prepoznaje. Primjeri informalnog učenja su: izložbe, sajmovi, učenje na radnom mjestu ili učenje kroz iskustva drugih.

17. 3. OBRAZOVNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA U CRNOJ GORI

Prema podacima Fonda za zdravstveno osiguranje, u ukupnom broju zaposlenih procenat lica sa srednjom stručnom spremom (III i IV) je 56,6%, nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage je 15,31%, dok je učešće više i visoko obrazovanih lica 16,5% [6]. Nedostaju precizni podaci o broju mladih koji napuštaju obrazovanje bez osnovne stručne kvalifikacije. Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, broj nezaposlenih lica na kraju 2009. godine bio je 30.169, stopa nezaposlenosti, posmatrana kao odnos broja registrovanih nezaposlenih i aktivnog stanovništva, na dan 31. decembar 2009. godine, bila je 11,42% (na isti dan prethodne godine stopa je bila 10,74%). Položaj ovih lica, kao i lica koja su zaposlena, ali svojim znanjima, vještinama i kompetencijama ne mogu da odgovore zahtjevima promjena potreba tržišta rada, nepovoljan je.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, broj dugoročno nezaposlenih lica je visok – u 2006. godini 58,2% nezaposlenih lica nezaposleno je više od godinu. Nezaposlenost među mladima (starosti od 15 do 24 godine) takođe je veoma visoka – 20% ukupnog broja prijavljenih nezaposlenih lica u 2006. godini, i u velikoj mjeri je uzrokovana strukturnom neusklađenošću ponude i tražnje radne snage. Strukturna neusklađenost ponude i tražnje radne snage ispoljava se u dva osnovna oblika: na tržištu postoji tražnja za radnom snagom određenih kvalifikacija, ali

obrazovni sistem ne produkuje njihov dovoljan broj, prije svega zbog nezainteresovanosti učenika da se obrazuju po ovim profilima; na tržištu rada postoji ponuda određenih kvalifikacija, ali ne postoji dovoljna tražnja za radnom snagom tih kvalifikacija.

U 2006. godini učešće žena u ukupnom broju nezaposlenih lica u Crnoj Gori iznosilo je 45,6%. U starosnoj piramidi stanovništva Crne Gore sve veći je procenat starijih. Svi ovi podaci ukazuju na izuzetan značaj obrazovanja u ostvarivanju povećanja stope zaposlenosti teže zapošljivih grupa stanovništva.

Odgovor na potrebu podizanja obrazovnog nivoa stanovništva i poboljšanja kvaliteta kvalifikacija koje pojedinci stiču je i u fleksibilnosti obrazovnog sistema, koji treba da omogući da što veći broj onih koji posjeduju odgovarajuća znanja, vještine i kompetencije, bez obzira na način njihovog sticanja, stekne odgovarajuću kvalifikaciju, kao i da oni koji su započeli obrazovanje to obrazovanje i završe, bez snižavanja obrazovnih standarda. Brz odgovor na potrebe tržišta rada i promjenu strukturne neusklađenosti nije moguće dovoljno brzo i efikasno ostvariti samo sa inicijalnim obrazovanjem mladih. Potrebno je stvoriti različite mogućnosti i puteve za obrazovanje odraslih, razvijati motivaciju za stalno učenje i podsticati ih da se kontinuirano obrazuju.

U cilju rješavanja problema nezaposlenosti, urađena je Nacionalna strategija za pošljavanje i razvoja ljudskih resursa za period od 2008. do 2011. godine [6]. Mjere i aktivnosti, definisane u Strategiji, treba da dovedu do smanjivanja strukturne neusklađenosti na tržištu rada. U okviru mjera aktivne politike zapošljavanja Zavod za zapošljavanje organizuje različite programe stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije, prekvalifikacije i specijalizacije.

17. 4. VALIDACIJA NEFORMALNOG I INFORMALNOG UČENJA U CRNOJ GORI

Za validaciju neformalnog i informalnog obrazovanja u obrazovnom sistemu Crne Gore napravljeno je sistemsko rješenje donošenjem Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama [7]. Kao rezultat potrebe da se svakom pojedincu, kroz jasno uređene procedure, priznaju ranije stečena znanja, vještine i kompetencije i da za njih dobije i formalnu potvrdu kroz nacionalno priznatu stručnu kvalifikaciju, donesen je Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama. Rješenja iz ovog Zakona omogućiće i da ovako stečena stručna kvalifikacija bude uvažena u nastavku obrazovanja. Zakon predviđa povezivanje kvalifikacija koje se stiču u formalnom obrazovanju i kvalifikacija koje se stiču priznavanjem neformalnog i informalnog učenja. Pored toga što treba da poboljša položaj pojedinca na tržištu rada, ovo rješenje, kada se steknu uslovi za njegovu punu primjenu, treba da dovede do podizanja obrazovnog nivoa stanovništva, budući da će se kvalifikacije sticati postupno i da će se do njih moći doći različitim putevima, što predstavlja podršku cjeloživotnom učenju. Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama će omogućiti izgradnju sveobuhvatnog i jedinstvenog sistema stručnih kvalifikacija (stečenih kroz formalno, neformalno i informalno učenje), zadovoljiti potrebe mladih i odraslih i tržišta rada.

Nacionalna stručna kvalifikacija je zvanično priznata kvalifikacija, razvijena na osnovu standarda zanimanja i stečena provjerom znanja i vještina: kroz obrazovne programe, module odnosno djelove obrazovnih programa, nakon posebnih programa obrazovanja i osposobljavanja, direktnom provjerom ranije (prethodno) stečenih znanja, vještina i kompetencija, bez obzira na način njihovog sticanja.

Stručne kvalifikacije, stečene nakon provjere po završetku posebnih programa obrazovanja i osposobljavanja ili direktne provjere ranije (prethodno) stečenih znanja, vještina i kompetencija, potvrđivaće se certifikatom i omogućiće uključivanje na tržište rada. Ove kvalifikacije stićaće se provjerom kod Ispitnog centra.

Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i odgovarajući pravilnici, koji su u završnoj fazi izrade, predviđaju sljedeće osnovne korake u procesu priznavanja neformalnog i informalnog učenja, odnosno sticanja nacionalno priznate stručne kvalifikacije:

- Kandidat se radi sticanja stručne kvalifikacije može prijaviti direktno Ispitnom centru za provjeru ranije stečenih znanja, vještina i kompetencija. I organizator obrazovanja može da prijavi kandidata za provjeru Ispitnom centru.

- Ukoliko je kandidatu potrebno dodatno obrazovanje i osposobljavanje, ono će se organizovati kod organizatora obrazovanja koji imaju licencu za rad, izdatu od Ministarstva prosvjete i nauke, u skladu sa posebnim propisima. O tome ko su organizatori obrazovanja kandidate obavještavaju službe informisanja i savjetovanja Zavoda za zapošljavanje, organizatora obrazovanja, udruženja poslodavaca i sindikata.

- Provjeru znanja, vještina i kompetencija kandidata vršiće ispitna komisija od tri člana, koju će, za svaku stručnu kvalifikaciju, formirati Ispitni centar iz reda licenciranih ispitivača. Da bi ispitivač mogao steći licencu za rad, potrebno je da ima nivo i profil obrazovanja određen ispitnim katalogom za određenu stručnu kvalifikaciju. Pored toga, ispitivač treba da ima najmanje pet godina radnog iskustva na odgovarajućim poslovima u području rada i završen program osposobljavanja za ispitivača.

- Provjera znanja, vještina i kompetencija vršiće se u skladu sa ispitnim katalogom, koji je urađen u skladu sa odgovarajućim standardom zanimanja. Ispitna komisija treba da utvrdi uspjeh kandidata u dostizanju standarda znanja, vještina i kompetencija, propisanih ispitnim katalogom. O toku i rezultatima provjere ispitna komisija vodiće zapisnik i donijeti rješenje o uspjehu na ispitu. Ministarstvo rada i socijalnog staranja, na osnovu dostavljenog rješenja, izdavaće certifikat o nacionalnoj stručnoj kvalifikaciji i voditi evidenciju o izdatim certifikatima.

Certifikovanje kvalifikacija znači javno uspostavljanje postupka koji omogućava dodjelu certifikata, koji pojedincu daje određeni status i mogućnost na tržištu radne snage. Za poslodavce su certifikati indikatori kvaliteta ponude radne snage i treba da ih uvažavaju pri zapošljavanju, napredovanju, nagrađivanju i slično. Zato je važno da načini sticanja kvalifikacija i sertifikovanja budu transparentni, sa jasno postavljenim mehanizmima obezbjeđenja kvaliteta.

Certifikat je javno važeća isprava kojom se dokazuje stručna kvalifikacija na određenom nivou zahtjevnosti, ali ne i nivo obrazovanja. Dakle, certifikat ne zamjenjuje ispravu o nivou obrazovanja, ali može biti njen dio. Ova povezanost proizilazi iz odredbi Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju [8], Zakona o stručnom obra-

zovanju [9] i Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, prema kojima postoje dva osnovna tipa kvalifikacija: kvalifikacije nivoa obrazovanja (stepen stručne spreme) i stručne kvalifikacije. Ova dva tipa kvalifikacija su povezana – kvalifikacija nivoa obrazovanja sadrži u sebi jednu ili više stručnih kvalifikacija. Kvalifikacije nivoa obrazovanja stiču se završetkom obrazovnih programa formalnog obrazovanja i to programa opšteg srednjeg obrazovanja, stručnog obrazovanja i visokoškolskog obrazovanja.

Zakonom o stručnom obrazovanju propisano je da obrazovni programi sadrže predmete i module i da treba da budu kreditno vrednovani. Ovim Zakonom propisano je i da dio programa – modul, urađen na osnovu standarda zanimanja, omogućava sticanje stručne kvalifikacije. Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama predviđeno je da se stručna kvalifikacija do nivoa visokog obrazovanja može steći i završetkom modula kada je javno važeći obrazovni program urađen na osnovu više standarda zanimanja. Takođe, ovim Zakonom propisano je da se završetkom svih modula javno važećeg obrazovnog programa za određeni nivo obrazovanja i polaganjem ispita propisanog za njegov završetak, stiče odgovarajući nivo obrazovanja. Postoji, dakle, povezanost i usaglašenost između odredbi zakona koji uređuju oblast sticanja kvalifikacija kroz formalno obrazovanje i neformalno i informalno učenje. Standard zanimanja [10] je zajednički i povezujući elemenat formalnog obrazovanja i certifikovanja stručnih kvalifikacija, stečenih neformalnim i informalnim učenjem i osnov izgradnje jedinstvenog sistema nacionalnih stručnih kvalifikacija. Za obrazovni sistem u Crnoj Gori važno je da postoje zakonske pretpostavke da učenici, koji uspješno završe modul koji odgovara standardu zanimanja i koji su napustili obrazovanje, steknu stručnu kvalifikaciju. Odrasli će moći završetkom pojedinih modula obrazovnog programa postepeno sticati nivo obrazovanja. Lica sa posebnim obrazovnim potrebama moći će sticati kvalifikacije postupno, u skladu sa svojim mogućnostima.

Omogućavanje sticanja nacionalno priznatih kvalifikacija odraslima koji su znanja i vještine stekli izvan formalnog sistema obrazovanja je veoma značajno za pojedinca i društvo, jer se na taj način omogućava sticanje kvalifikacija koje su realno potrebne tržištu rada, omogućava zapošljavanje, ali i podstiče cjeloživotno učenje. Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama će pomoći uspostavljanju veze između formalnog obrazovanja i neformalnog i informalnog učenja, kroz standard zanimanja kao zajedničku osnovu za sticanje nacionalno priznatih stručnih kvalifikacija.

Implementacija rješenja iz Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama zahtijeva izradu odgovarajućih podzakonskih akata. Imajući u vidu da je certifikovanje kvalifikacija novina u obrazovnom sistemu Crne Gore, da je u njegovu realizaciju uključeno više institucija i ministarstava, proces zahtijeva određeno vrijeme, ali i pokazuje naše uobičajene slabosti koje se odnose na samu implementaciju, pogotovu kada je u proces implementacije uključeno više subjekata.

Stručne kvalifikacije čine bitan dio Crnogorskog kvalifikacionog okvira koje pokrivaju i druge segmente kvalifikacija. Uspostavljanje mehanizama za sticanje stručne kvalifikacije priznavanjem neformalnog i informalnog učenja značiće podršku

uspostavljanju ovog okvira, jer će kvalifikacije biti priznate na osnovu ishoda učenja, a prema dužini trajanja obrazovanja.

17. 5. PREPORUKE

17. 5. 1. KRATKOROČNI I SREDNJOROČNI CILJEVI

– Stvoriti pretpostavke za implementaciju rješenja iz Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (donijeti nedostajuće podzakonske akte), ali i osposobiti službe u svim institucijama koje su uključene u proces certifikovanja kvalifikacija. Jačanje kapaciteta u institucijama koje će sprovesti Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama je jedna od pretpostavki njegove uspješne primjene.

– Povećati obim investicija za obrazovanje odraslih kao glavnih korisnika neformalnog i informalnog učenja. Sadašnje investicije u ovaj vid obrazovanja su relativno male. U ovom trenutku finansiranje obrazovanja odraslih vrše Vlada, pojedinci, nevladine organizacije, međunarodne institucije i fondacije. Praksa pokazuje da se u Crnoj Gori za osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih izdvaja nedovoljno novca. Ovo se odnosi na ulaganja od strane poslodavca i individualna ulaganja.

– Kreirati i kontinuirano ažurirati bazu podataka o obrazovanju odraslih. Nedostatak statističkih podataka ograničavajući je faktor za analize i donošenje odluka. Takođe, neophodno je u kontinuitetu unapređivati istraživanja i analize o potrebama učenja odraslih.

– Uspostaviti cjelovit pristup u razvoju kvalifikacija u svim područjima rada, koji pokazuje mogućnost sticanja kvalifikacija, veze između kvalifikacije nivoa obrazovanja i stručne kvalifikacije, vertikalnu i horizontalnu prohodnost i prenosivost. Potrebno je odrediti do kojih se kvalifikacija stiže završetkom programa formalnog obrazovanja, završetkom djelova obrazovnog programa, provjerom poslije programa neformalnog učenja ili direktnom provjerom. Tako će pojedinac, poslodavac, organizator obrazovanja znati kakve su veze između kvalifikacija i kakve mogućnosti da se do iste kvalifikacije dođe različitim putevima. Za one kvalifikacije za koje se predviđa da se mogu steći certifikovanjem, trebalo bi, uz razvoj standarda zanimanja, po automatizmu razvijati i ispitni katalog za provjeru kvalifikacije certifikovanjem.

– Podsticati cjeloživotno učenje, promovisati važnost znanja i podizanja obrazovnog nivoa pojedinca.

– Raditi modularizovane obrazovne programe, koji će učenicima koji su rano napustili obrazovanje, djeci sa smetnjama u razvoju i odraslima omogućiti sticanje nacionalne stručne kvalifikacije, kao i nivoa obrazovanja postupno.

– Raditi na smanjenju broja učenika koji rano napuštaju obrazovanje (ili odustaju od škole), i poboljšanju vještina radnika sa niskim kvalifikacijama, starijim od 40 godina, što će poboljšati njihov položaj na tržištu rada.

– Unapređivati obrazovnu ponudu za odrasle i težiti povećanju broja lica koja se uključuju u različite oblike neformalnog učenja.

– Sistematski raditi na podsticanju na učenje lica sa nižim kvalifikacijama i starijih, lica sa invaliditetom, lica koja žive u manje razvijenim regijama.

– Uspostavljanje Crnogorskog kvalifikacionog okvira treba da bude primarni zadatak svih ključnih činilaca i partnera u obrazovanju.

– Obezbijediti „težinu” izdatim certifikatima o posjedovanju odgovarajućih znanja i vještina stečenih u neformalnom obrazovanju kroz standardizovane eksterne provjere usvojenih znanja od strane licenciranih ispitivača, kao i obezbijediti sistemsko prepoznavanje i prihvatanje dobijenih certifikata.

– Provjeravati usvojena znanja, vještine i kompetencije pojedinca po istim standardima bez obzira na to da li su „stečene” preko formalnog ili neformalnog obrazovanja.

– Postojeće sisteme provjere, kako formalnog tako i neformalnog obrazovanja, razvijati i u njih obavezno uključivati, prilikom vrednovanja, i portfolio kandidata.

17. 5. 2. DUGOROČNI CILJEVI

– Kontinuirano razvijati Crnogorski okvir kvalifikacija (MQF) i usaglašavati ga sa Evropskim kvalifikacionim okvirom (EQF).

– Povećati procenat stanovništva koje posjeduje viši referentni nivo znanja, po MQF, što bi dovelo do podizanja nivoa obrazovanosti nacije.

LITERATURA

- [1] *Presidency Conclusions*, Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000.
- [2] *Future skill needs in Europe – Focus on 2020*, CEDEFOP.
- [3] *Memorandum o cjeloživotnom učenju*, Evropska komisija, 2000.
- [4] *Nikada nije kasno za učenje*, Evropska komisija, 2006.
- [5] *Evropski kvalifikacioni okvir za cjeloživotno učenje*, EQF, 2008.
- [6] *Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2008. do 2011. godine*, ZZCG, 2008.
- [7] *Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama*, „Službeni list CG”, br. 80/08.
- [8] *Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju*, „Službeni list RCG”, br. 64/02, 31/05 i 49/2007.
- [9] *Zakon o stručnom obrazovanju*, „Službeni list RCG”, br. 64/02 i 49/07.
- [10] *Tehnička podrška stručnom obrazovanju i obuci u Crnoj Gori (2002–2003)*, Metodologija izrada standarda zanimanja, CSO, knjiga 2, Podgorica, 2003.