

UDK 36-043-021.321

377.3:36

Pregledni rad

Review paper

Mira Ćuk, Ana Gavrilović, Draško Gajić, Ljubo Lepir

CJELOŽIVOTNO UČENJE U KONTEKSTU RAZVOJA PROFESIJE SOCIJALNOG RADA

Stručno usavršavanje i permanentno profesionalno osposobljavanje postali su potreba i nužnost socijalnim radnicima u obavljanju njihovih poslova. Svakodnevne društvene i ekonomske promjene dovode do usložnjavanja i multiplikovanja problema pojedinaca, društvenih grupa i zajednica i od socijalnog rada traže adekvatne odgovore u ostvarenju njegove raznolike svrhe. Obrazovanje socijalnih radnika ne završava se na prvom ciklusu akademskih studija, ono treba da je kontinuirani proces koji podrazumijeva stalno (cjeloživotno) učenje i, vrlo često, specijalističko usavršavanje. Takva „politika struke” nije svojstvena samo socijalnom radu, nego opšteproklamovana stručna potreba u aktuelnom civilizacijskom trenutku.

Posljednjih decenija Evropska unija i mnoge zemlje u Evropi razvile su u politikama razvoja i obrazovanja koncept cjeloživotnog učenja. Opšti cilj cjeloživotnog učenja je pružanje neophodnog kvantuma teorijskih i praktičnih znanja iz oblasti struke, odnosno promjena struke i sticanje viših nivoa znanja, odnosno inoviranje znanja i povećanje kompetencija i sposobnosti da se posao obavlja efikasno, efektivno i u skladu sa zahtjevima savremenih standarda kvaliteta. Socijalni radnici u Republici Srpskoj imaju zakonsku i profesionalnu obavezu da se stručno usavršavaju radi obavljanja poslova. U ostvarivanju ove obaveze nemaju sistemsku i organizovanu podršku socijalnih sistema u kojima djeluju, kao ni u svojim organizacijama. U nedostatku istraživačkih i razvojnih institucija u oblasti socijalne zaštite i socijalnog rada i akreditovanih programa za obuku, aktivnu ulogu u cjeloživotnom učenju socijalnih radnika u Republici Srpskoj treba da ostvare studijski programi koji visoko obrazuju socijalne radnike i imaju potrebne resurse za to.

Ključne riječi: socijalni radnik, obrazovanje, cjeloživotno učenje, stručno usavršavanje.

1. UVOD

Društvo Republike Srpske i Bosne i Hercegovine posljednjih decenija neprestano se nalazi u promjenama i različitim reformama koje su produkt savremenih društvenih procesa izazvanih posljedicama rata, tranzicijom, demografskim promjenama, ekonomskom krizom, procesima globalizacije, političkim nestabilnostima, povećanom radikalizacijom, visokim siromaštvom i socijalnom isključenosti, evropskim integracijama i slično. Političke i društvene transformacije proizvode nove dimenzije nestabilnosti kod pojedinaca, porodica, društvenih grupa i društva u cjelini dovodeći ih sve češće u stanje socijalne potrebe ili u rizike od nekog socijalnog slučaja. Za zadovoljavanje potreba i prevazilaženje teškoća neophodna je pomoć zajednice. Postojeći sistemi socijalne sigurnosti su u krizi, zbog čega su u nemogućnosti da odgovore na narasle potrebe, te odgovornost sa nivoa države postepeno prelazi na pojedinca i porodicu, koji imaju niz teškoća i često nisu u mogućnosti da preuzmu takve obaveze. Različiti sistemi i nivoi organizacije države izdvajaju velika sredstva za socijalne naknade, međutim one u nedovoljnoj mjeri dolaze do najsiromašnijih, tako da je njihov uticaj na smanjenje siromaštva neznatan. Programi socijalne zaštite koji nisu bazirani na doprinosima troše oko 4% BDP, što je značajno više od prosjeka zemalja u regiji (oko 1,6%) ili zemalja OECD-a (oko 2,5%). Ovakva situacija rezultat je najvećim dijelom uticaja programa koji se bave zaštitom veterana i žrtava rata, jer "boračke beneficije" apsorbiraju oko tri četvrtine ukupne potrošnje na novčane naknade kroz programe socijalne zaštite koje se ne finansiraju iz doprinosa" (Svjetska banka, 2009: 3). Socijalna davanja su niska, ocjenjuju se kao regresivna, jer većim dijelom korisnici ovih naknada nisu najsiromašniji građani, ne obezbjeđuju pokriće osnovnih troškova života i nisu dostupna velikom broju ljudi koji imaju potrebu za njima¹. Zbog ovakve situacije svi socijalni sistemi se nalaze pred velikim izazovima i ulaze u različite reformske procese.²

¹ Sistemi socijalne zaštite u Bosni i Hercegovini socijalno ugroženim građanima koji su sposobni za rad, bez obzira na nedostatak prihoda i siromaštvo, ne omogućava korišćenje prava na novčanu pomoć. Osnovni uslov, pored nedostatka prihoda, za ovo pravo je nesposobnost za rad. Visina novčane pomoći u Republici Srpskoj za pojedinca je 83,00 KM.

² Više informacija o reformskim procesima u sistemu socijalne sigurnosti RS može se pronaći u: „Strategija reforme penzijskog sistema u Republici Srpskoj”, „Stanje i perspektive razvoja sistema socijalne zaštite u Republici Srpskoj”, „Strategija unapređenja socijalne zaštite djece bez roditeljskog staranja 2015–2020. godine”, „Strategija unapređenja društvenog polažaja lica sa invaliditetom u Republici Srpskoj 2017-2026. godine”; „Novi metodi ciljanja socijalnih naknada za Bosnu i Hercegovinu”.

Socijalni rad je profesija koja ima svoj udio i daje značajan doprinos u suočavanju sa ekonomskim i socijalnim promjenama pomažući ranjive grupe i zajednicu. Kroz svoje djelovanje socijalni rad investira u sadašnjost i budućnost, promovira socijalnu dobrobit svih, potpomaže socijalnu koheziju, podstiče lične promjene kod pojedinaca i porodica i rješava socijalne probleme i probleme u međuljudskim odnosima. (Vijeće Evrope, 2000; Vidanović, 2005). Međunarodna definicija socijalnog rada određuje socijalni rad kao djelatnost koja “promiče socijalne promjene, rješavanje problema u međuljudskim odnosima te osnaživanje i oslobađanje ljudi kako bi se povećalo blagostanje. Koristeći teorije ljudskog ponašanja i društvenih sistema socijalni rad djeluje na mjestima gdje dolazi do interakcije ljudi i njihovog okruženja. Načela ljudskih prava i socijalne pravde su temeljna za socijalni rad.” (International Federation of Social Workers – IFSW, 2014). Kako bi odgovorio ovim zadacima socijalni rad mora da prati promjene, učestvuje u njima, promovira ih i aktivno stvara bolje, socijalno pravednije i humanije društvo.

Globalni program za socijalni rad i socijalni razvoj (2012), koji su sačinile tri vodeće svjetske organizacije koje okupljaju socijalne radnike (Međunarodna federacija socijalnih radnika (IFSW), Međunarodna asocijacija škola socijalnoga rada (IASSW) i Međunarodno vijeće socijalne dobrobiti (ICSW) sadrži odgovore socijalnog rada u oblastima društvene i ekonomske jednakosti, promocije dostojanstva, različitosti i vrijednosti svih ljudi, promovisanja održivih zajednica, ekološki osjetljivog razvoja i dobrobiti kroz održive međuljudske odnose (<http://www.globalsocialagenda.org>). Izazovi pred socijalnim radom su veliki i od socijalnih radnika zahtijevaju neprestano poboljšanje i unapređivanje znanja i vještina kako bi bili u stanju da doprinesu izgradnji bolje, pravednije i društveno odgovornije zajednice.

Djelovanje socijalnog rada u bosansko-hercegovačkom kontekstu bremenito je čitavom lepezom specifičnosti i problema koji su rezultat uticaja navedenih procesa kao i drugih faktora koji dolaze iz okruženja, ali i samog socijalnog rada.

Socijalni rad je profesija koja je u bivšem društvenom sistemu uspjela da izbori određeni društveni polazaj i da proširi svoja područja djelovanja pored socijalne zaštite na obrazovanje, zdravstvo, upravu i privredu (Bašić, 2013). U novim društvenim odnosima, područja djelovanja socijalnog rada su sužena, tako da je socijalna zaštita postala dominantno polje sa centralnom pozicijom centra za socijalni rad, javne službe koja u najvećem broju zapošljava socijalne radnike. U Republici Srpskoj socijalni rad je u potpunosti istisnut iz privrede, u zdravstvenom sektoru sreće se samo u psihijatrijskim službama i bolnicama, a u obrazovnim institucijama, i uz

pozitivan zakonski okvir za zapošljavanje socijalnih radnika, u praksi ima mnogo problema i otpora. Novo područje za socijalni rad su organizacije trećeg (nevladinog) sektora koje u manjem broju zapošljavaju socijalni radnike. Sužavanje polja djelovanja usporilo je razvoj profesije, posebno u manjim lokalnim zajednicama koje imaju vrlo skromne institucionalne kapacitete u svim sektorima.

Socijalni rad u Bosni i Hercegovini podijeljen je po entitetima, odnosno po etničkim dominantnim područjima, bez razvijenih formi i načina komunikacije, te koordinacije djelovanja. Socijalni radnici nisu strukovno organizovani na nivou države, a u okviru entiteta djeluju kroz udruženja stručnih radnika koja okupljaju zaposlene u socijalnim djelatnostima. Zajedničko djelovanje pronalazi se u međunarodnim projektima u kojima donator uspostavlja veze i odnose, a po završetku projekata prestaju i zajedničke aktivnosti.

Ni u jednom entitetu nije donesen zakon o djelatnosti socijalnog rada, tako da je izostala sistemska utemeljenost i definisanost uloge i značaja socijalnog rada, kao i vizija budućeg razvoja ove profesije.

U oba entiteta odgovornost za razvoj socijalnog rada imaju visokoobrazovne institucije u okviru svojih mandata, a istraživačke i razvojne institucije, koje bi se bavile unapređivanjem djelatnosti i profesije, ne postoje. Visokoobrazovne institucije su se formirale prema entitetskoj i etničkoj pripadnosti i međusobno nisu uspostavile mehanizme saradnje i razvoja profesije.

Ni u jednom polju djelovanja socijalnog rada ne postoje sistemski uređeno pitanje razvoja i usavršavanja socijalnih radnika po završetku formalnog obrazovanja. Akreditacija programa edukacija i usavršavanja se ne vrši, niti se vrši provjera stečenih znanja i kvaliteta rada.

Neuređenost i neizgrađenost neophodnih standarda i programa nepovoljno utiče na položaj i vrednovanje profesije. Istovremeno, nove promjene i izazovi pred socijalne radnike stalno ispostavljaju zahtjeve za novim znanjima, vještinama, metodama i pristupima koji su primjereni vremenu i zadacima. Znanja dobijena u procesu osnovnog obrazovanja socijalnih radnika postaju nedovoljna i kao imperativ u razvoju profesije nameće se dalje učenje i usavršavanje.

Da li su socijalni rad i sistemi u kojima djeluje suočeni sa ovom potrebom i imaju li odgovore na njih prioritetno je pitanje za nosioce i kreatore politika, ali i za praksu socijalnog rada.

2. POSTOJEĆE MOGUĆNOSTI PROFESIONALNOG RAZVOJA I USAVRŠAVANJA SOCIJALNIH RADNIKA U REPUBLICI SRPSKOJ

Socijalni radnici profesionalno angažovani u struci u Republici Srpskoj obrazovani su na visokoškolskim institucijama u Republici Srpskoj, Fedaraciji Bosni i Hercegovini i zemljama u okruženju (Srbija, Hrvatska, Slovenija). Postojeći programi osnovnog akademskog obrazovanja obezbjeđuju sticanje zvanja diplomirani socijalni radnik i 240 ECTS bodova. Nastavak formalnog obrazovanja moguć je na drugom ciklusu studiranja (master studije) i trećem ciklusu (doktorske studije). Od ukupnog broja studenata socijalnog rada koji su na Fakultetu političkih nauka u Banjoj Luci završili studije do kraja 2015. godine jedna trećina je nastavila sa drugim ciklusom studija, dok ostali nisu uključeni ni u jedan proces formalnog obrazovanja iz socijalnog rada (Ćuk, 2017).

Prema podacima Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske (2016) u ustanovama socijalne zaštite zaposleno je ukupno 170 socijalnih radnika. Njih oko 10% upisalo je master studije iz socijalnog rada. Svi ostali socijalni radnici nalaze se van procesa formalnog nastavka školovanja i usavršavanja za socijalni rad. Proces njihovog daljnjeg profesionalnog razvoja odvija se individualno, u okviru ličnih neformalnih učenja ili sporadičnih programa edukacije koje izvode različiti akteri u sistemu socijalne zaštite.

Odredbe Zakona o socijalnoj zaštiti Republike Srpske (Službeni glasnik br 96/12, 90/16, član 95) obavezuju sve stručne radnike zaposlene u ustanovama socijalne zaštite da se “stručno usavršavaju radi unapređivanja obavljanja poslova”. Međutim, zakonske odredbe putem podzakonskih akata nisu pretočane u konkretne instrumente koji definišu načine usavršavanja, nosioce, legitimnost programa, njihovo vrednovanje i obaveze socijalnih i drugih stručnih radnika u ispunjavanju ove zakonske odredbe.

Sistem socijalne zaštite je najveći prostor za djelovanje socijalnog rada i zapošljavanje socijalnih radnika. Nadležne institucije ovog sistema u Republici Srpskoj (Vlada i Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite) nisu osnovale i izgradile organizacije koje bi preuzele odgovornost za akreditaciju programa, definisanje načina njihovog obavljanja i vrednovanja rezultata učešća i sticanja znanja kroz različite programe usavršavanja profesionalaca koji rade u ovoj oblasti. Programi edukacija socijalnih radnika koji se sporadično pojavljuju u stručnoj javnosti su samostalni programi različitih aktera koji nemaju svoju verifikaciju u legitimnim procesima akreditovanja

i prihvatanja. Takođe, u sistemu nisu razvijeni mehanizmi za provjeru znanja, jer zakonskim odredbama nije ustanovljena obaveza licenciranja, niti je formirana komora kao nezavisna i profesionalna organizacija zaposlenih u oblasti koja bi se bavila sprovođenjem postupka licenciranja.

Stručni radnici, a time i socijalni radnici, tragajući za načinima kako mogu ostvariti svoje interese u razvoju prakse socijalnog rada organizovali su se i djeluju kroz stručnu organizaciju - Udruženje stručnih radnika zaposlenih u socijalnim djelatnostima Republike Srpske. Cilj Udruženja je ostvarivanje i unapređivanje prava i usluga u oblasti socijalne zaštite, socijalnog rada i socijalne politike. Među zadacima udruženja važno područje su pitanja u oblasti sistema obrazovanja i stručnog usavršavanja svih profila stručnih radnika zaposlenih u socijalnoj zaštiti. Udruženje daje inicijative i prijedloge za dogradnju i osavremenjavanje sistema obrazovanja, te stručno osposobljavanje i napredovanje u struci svih profesija koje okuplja. Dosadašnje aktivnosti Udruženja u ovoj oblasti najvećim dijelom su se odnosile na organizovanje godišnjih skupova na kojima se stručno analizira aktuelno stanje u sistemu i pruža stručna pomoć profesionalcima u obavljanju poslova. Udruženje nema program stručnog usavršavanja i razvoja stručnih radnika, a vrlo rijetko organizuje i tematske skupove. Usavršavanje socijalnih radnika zaposlenih u socijalnoj zaštiti koji nisu u formalnom procesu obrazovanja odvija se u najvećem broju slučajeva putem seminara, radionica, treninga, sastanaka itd. koje organizuju domaće i međunarodne, najčešće nevladine, organizacije kroz pojedine projekte ili nadležno ministarstvo prilikom primjene nekih novih zakonskih rješenja.

Međunarodni standardi i norme usavršavanja socijalnih radnika najbolje se mogu vidjeti u Preporuci Vijeća Evrope o socijalnim radnicima, Globalnim standardima za obrazovanje i obuku u socijalnom radu i Izjavi o etičkim načelima Međunarodne federacije socijalnih radnika (IFSW) i Međunarodnog udruženja škola za socijalni rad (IASSW).

Vijeće Evrope prepoznaje potrebu za profesionalnim razvojem socijalnih radnika i kaže da edukacija socijalnih radnika treba da postane kontinuiran proces koji podrazumijeva stalno obrazovanje i mogućnosti usavršavanja ne samo praktičara nego i onih koji proučavaju praksu socijalnog rada u visokoškolskim institucijama, koji svom obrazovanju moraju dodati i profesionalno iskustvo (Vijeće Evrope, 2000). Na ovaj način se jasno ukazuje koliko je važan razvoj i stalno usavršavanje praktičara, ali i koliko je praksa i sticanje znanja dio jednog procesa u socijalnom radu.

Globalni standardi za obrazovanje i obuku u socijalnom radu doneseni od strane Međunarodne asocijacije škola socijalnog rada i Međunarodne federacije socijalnog

rada (2004) ističu potrebu kontinuiranog razvoja kadrova zbog osnovne svrhe socijalnog rada kao profesije i neprekidnog razvoja pojedinih oblasti u kojima se i znanje brzo razvija i mijenja.

U opštim smjernicama Izjave o etičkim načelima Međunarodne federacije socijalnih radnika (2004) od socijalnih radnika se zahtijeva da razvijaju i održavaju potrebne vještine i kompetentnost za obavljanje svog posla.

Savremeno doba pred sve ljudske djelatnosti ispostavlja i zahtjeve vezane za kvalitet. Kvalitet postaje ključni parametar postignuća i pojavljuje se kao uslov zadovoljavanja potreba klijenata i ostvarivanja konkurentskih prednosti. Postizanje kvaliteta nije moguće bez stalnog praćenja, istraživanja, inoviranja, učenja i usvajanja novih znanja. I ova oblast nije sistemski uređena u organizacijama socijalnog rada, jer nema politika kvaliteta i praćenje kvaliteta se sporadično odvija kroz mehanizme stručnog nadzora i razvoja. Standardi kvaliteta stručnih usluga nisu uspostavljeni, a organizacija i upravljanje kvalitetom vrlo rijetko postoji u organizacijama, i to kao izraz pojedinačnih postignuća menadžera u sistemu.

3. POTREBE ZA EDUKACIJOM I RAZVOJEM IZ PERSPEKTIVE ZAPOSLENIH

Suočavajući se svakodnevno sa izazovima i osjećajući koliko im nedostaje znanja i iskustva u radu sa klijentima socijalni radnici zaposleni u ustanove socijalne zaštite otvoreno govore o problemu nedovoljne obučenosti i nemogućnosti permanentnog usavršavanja. Za argumentovanje ovih navoda poslužićemo se rezultatima dva istraživanja.

Prvo istraživanje provela je NVO "Svjetionik" iz Prijedora u saradnji sa Ministarstvom zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske 2015. godine u cilju utvrđivanja stanja u sistemu socijalne zaštite i planiranja daljih aktivnosti u razvoju i unapređenju sistema.

U istraživanju je učestvovalo 159 (43%) stručnih radnika iz 51 (82,25%) centra za socijalni rad i službi socijalne zaštite u jedinicama lokalne samouprave. Jedan dio istraživačkih pitanja imao je za cilj da istraži stavove stručnih radnika o profesionalnom usavršavanju u postojećem kontekstu u kome programi permanentnog obrazovanja i provjere znanja u socijalnoj zaštiti Republike Srpske nisu zaživjeli kao sistemski rješenja, niti postoji obavezujuća norma za sve stručne radnike da moraju učestvovati na određenom broju edukativnih događaja. Edukacija se vrši kroz

pojedine projekte, unutar sistema i u saradnji sa drugim sektorima i sistemima, uz podršku međunarodnih i lokalnih donatora. Edukacije stručnih radnika najčešće su usmjerene ka sticanju vještina za poslove rada sa pojedinim grupama korisnika i primjenu određenih zakonskih normi.

Rezultati istraživanja pokazali su da je 77% anketiranih prisustvovalo seminarima, konferencijama, treninzima, okruglim stolovima i drugim informativno edukativnim skupovima u posljednje tri godine. Ostali anketirani (23%) nisu imali nikakvog učešća na takvim događajima u ovom periodu. Stručni radnici, većinom, učestvuju u edukacijama ponekad (79%), što znači da njihov profesionalni razvoj nije planiran i sistemski organizovan proces unutar organizacije i na nivou sistema, tj. prepušten je ličnom interesovanju i opredjeljenosti za profesionalni i stručni razvoj. Samo manji broj anketiranih (17%) imali su priliku da često budu sudionici stručnih skupova. Jedan broj stručnih radnika (4%) nikad ne učestvuje u edukacijama, što je nedopustivo u profesionalnom i stručnom radu u socijalnoj zaštiti. Mali procenat anketiranih koji često učestvuju na stručnim događajima posljedica je neobaveznosti stručnog usavršavanja, nedostatka adekvatnih i kvalitetnih programa edukacija, nepostojanja sistemskog pristupa u provjeri znanja i ocjeni kvaliteta rada, niske aktivnosti i mobilnosti stručnih radnika, u nekim slučajevima rigidnog i nonšalantnog odnosa menadžmenta prema razvoju znanja i usavršavanja profesionalaca, kao i nedostatka finansijskih sredstava.

Ispitivani stručni radnici su potrebe za dodatnim edukacijama iskazali u svim oblastima: socijalna zaštita djece, porodična zaštita, medijacija, hraniteljstvo, starateljstvo, usvojenje, socijalna zaštita lica sa invaliditetom, primjena Porodičnog zakona, analitički istraživački poslovi itd. Oni čak predlažu provođenje istraživanja koje bi bilo posvećeno identifikovanju potreba za prioriternim i permanentnim edukacijama te na osnovu toga kreiranje razvojnih programa.

U istom istraživanju rukovodioci ustanova socijalne zaštite među prijedlozima za podizanje kadrovske osposobljenosti zaposlenih definisali su i razvoj programa stalnih edukacija stručnih radnika za pojedine poslove, izdvajajući neke oblasti rada kao što su hraniteljstvo, pomoć u kući, ocjena sposobnosti, savjetovanje, medijacija, kao i programi edukacije za primjenu pojedinih zakonskih rješenja.

Drugo istraživanje bavilo se socijalnom zaštitom djece sa poremećajima iz autističnog spektra (Malešević, 2017) i imalo je za cilj da ukaže na adekvatnost mjera i oblika socijalne zaštite, na potrebe djece sa smetnjama u razvoju u koje spadaju i djeca sa autizmom, kao i potrebe njihovih porodica. Istraživanje je sprovedeno u 51 ustanovi i službi koje servisiraju 81% populacije i to 43 centra za socijalni rad (96%)

i osam (80%) službi za socijalnu zaštitu. Ukupno su 63 (85%) stručna radnika koji rade na poslovima socijalne zaštite djece sa smetnjama u razvoju učestvovala u istraživanju. Najviše je učestvovalo socijalnih radnika (54%), zatim psihologa (22%) i drugih stručnih radnika (24%).

Rezultati ovog istraživanja pokazali su da stručni radnici, među kojima su socijalni radnici najbrojniji, nisu imali posebne edukacije za rad sa djecom sa smetnjama u razvoju u većini slučajeva. Na datom uzorku, 84% ispitanika je izjavilo da nije imalo nikakvih edukacija poslije završetka školovanja, a ostalih 16% da su prošli određene edukacije koje su organizovane kao jednokratni seminari ili radionice u projektima ili kao edukativni događaji prilikom primjene nekih novih zakonskih rješenja. Stručni radnici su na ovaj način ukazali na problem nedostatka organizovane i systemske podrške za razvoj vlastitih sposobnosti i vještina, kao i na činjenicu da se u sistemu ne prepoznaju teškoće sa kojima se suočavaju u radu sa klijentima, te ne razvijaju održivi mehanizmi koji bi uvažavali specifičnost potreba za kontinuiranim razvojem i neprestanim sticanjem novih znanja. Čak i u slučajevima kad se formiraju posebni timovi kojima se povjeravaju vrlo delikatni zadaci, kao što su procjene stanja i mogućnosti kod djece sa smetnjama u razvoju, izostaju programi usmjereni na izgradnju resursa, razvoj članova tima i tima u cjelini, strateški izbor u formiranju tima, izgradnju i njegovanje timske atmosfere i savladavanje svih etapa razvoja tima (Gavrilović, Ćuk, 2015), kao i programi koji razvijaju vještine i kompetentnosti za rad sa djecom sa smetnjama. Programe koji se odnose na razvoj tima nije pohađao ni jedan tim (stručna komisija za procjenu potreba i usmjeravanje djece sa smetnjama), a u programe za razvoj znanja i vještina bila je uključena samo jedna trećina ispitanika.

Rezultati navedenih istraživanja ukazali su na problem uspostavljanja i organizacije procesa profesionalnog profesionalnog razvoja i usavršavanja socijalnih radnika i drugih stručnih radnika u sistemu socijalne zaštite u Republici Srpskoj. Iako postoji zakonski osnov za rješavanje problema, a time i obaveza, ova pitanja nisu instrumentalizovana kroz podzakonske akte i organizaciju sistema profesionalnog usavršavanja, a samim tim nisu postala dio svakodnevne prakse u obavljanju djelatnosti socijalnog rada.

Uz stavove nosilaca aktivnosti, potpuno sagledavanje problema zahtijeva i analizu postojećih institucionalnih resursa koji mogu nositi proces usavršavanja stručnih radnika. Bosna i Hercegovina, a time i Republika Srpska, nema organizacija u javnom i privatnom sektoru koje se bave istraživačko-analitičkim poslovima u oblasti socijalne politike i socijalnog rada. Republika Srpska kao zakonsko rješenje ima

zavod za socijalnu zaštitu koji se osniva kao razvojna ustanova radi “praćenja, unapređivanja, planiranja, podsticanja razvoja i obavljanja istraživačkih i stručnih poslova u oblasti socijalne zaštite” (član 99 Zakona o socijalnoj zaštiti). Važne aktivnosti zavoda su predlaganje planova usavršavanja kadrova i prioriternih programa obuke, praćenje i osiguranje kvaliteta rada zaposlenih u socijalnoj zaštiti i organizovanje usavršavanja stručnih radnika. Proteklo je pet godina od uspostavljanja zakonske mogućnosti za osnivanje zavoda, a da još uvijek nema nikakvih aktivnosti na osnivanju i organizovanju institucije. Čak se i iniciranje rasprave o ovom pitanju od strane pojedinaca i Udruženja stručnih radnika kod nadležnog ministarstva odbacuje. Zbog toga su očekivanja od ove ustanove na planu razvoja stručnog rada u potpunosti dovedena u pitanje. U privatnom sektoru nije se pojavila ni jedna organizacija koja bi praksi ponudila programe profesionalnog usavršavanja, niti realizovala program koji se prepoznaje kao reprezentativan, tako da se postojeći resursi nalaze isključivo u obrazovnim institucijama i pojedinačno u istaknutim ekspertima, te u razvojnim projektima podržanim od strane međunarodnih organizacija.

Sistemi socijalne zaštite u Bosni i Hercegovini ni na jednom nivou organizovanja na posjeduju časopis ili drugu vrstu izdavačke djelatnosti koja može pratiti i objavljivati dostignuća, savremene trendove i promjene u ovoj oblasti, zbog čega je stručna javnost i na ovaj način uskraćena za izvore i podršku u profesionalnom razvoju i usavršavanju.

4. CJELOŽIVOTNO UČENJE SOCIJALNIH RADNIKA

Ideja cjeloživotnog učenja u svijetu razvijena je kao jedan od odgovora na stalne promjene u svim sferama života i brzu tranziciju društva. Ljudsko znanje je najveći kapital današnjice. Moderni menadžment i ekonomija razvoj zasnivaju na ljudskim resursima, znanjima, informacijama, kvalitetu, brzini i standardima (Radovanović, Savić, Marković, 2012). Znanje se stiče tokom cijelog života, ne samo kroz organizovan i institucionalizovan sistem, nego kroz učenje i istraživanje oblasti koje su u fokusu pojedinca ili društvene grupe u svako vrijeme i na svakom mjestu na način i metodama primjerenim potrebama i mogućnostima. Socijalni i drugi stručni radnici javno i jasno iskazuju svoje potrebe za profesionalnim usavršavanjem, odnosno za obnavljanjem starih i sticanjem novih sposobnosti i znanja, tako da cjeloživotno učenje za njih postaje imperativ u adekvatnijem prilagođavanju promjenljivim i neizvjesnim okolnostima i različitim izazovima. Prema Ajduković

(2003: 2) „obrazovanje socijalnih radnika je životna zadaća. Stoga razmišljanje o obrazovanju socijalnih radnika nadilazi razgovor o dodiplomskom obrazovanju, već podrazumijeva promišljanje dugoročnog procesa stručnog i osobnog razvoja socijalnih radnika”.

Prve ideje cjeloživotnog učenja javljaju se već u Platonovu djelu “Republika”. Ideje postaju osmišljen i zaokružen osnov za razumijevanje obrazovanja kao permanetnog procesa tokom čitavog života u radu Basila Yeaxleea (1883-1967), profesora na katedri za psihologiju edukacije, predavača i mentora na Odsjeku za edukaciju na Oxfordu te Eduarda Lindemana (1885-1953) profesora socijalnog rada. Proteklih decenija koncept cjeloživotnog učenja postao je snažna i naglašena društvena vrijednost na kojoj počivaju nacionalne politike obrazovanja u mnogim zemljama svijeta, a i Bolonjski proces reforme visokog obrazovanja u Evropi u osnovama takođe ima ovaj koncept. Evropski kvalifikacioni okvir za cjeloživotno učenje (EQF – European Qualifications Framework) usvojen od strane Evropskog parlamenta i Savjeta Evropske unije 2009. godine, pored ciljeva koji se odnose na olakšano upoređivanje transparentnih kvalifikacija i kvalifikacionih nivoa, obezbjeđenja da kvalifikacije zadovoljavaju društvene i ekonomske potrebe svake zemlje ponaosob i Evropske unije u cjelini te da iza njih stoji stvarni kvalitet, ima i cilj omogućavanje svakom pojedincu horizontalni i vertikalni napredak kroz kvalifikacionu ljestvicu, odnosno kvalifikacije koje se mogu steći u opšem, strukovnom i akademskom obrazovanju i osposobljavanju, kako početnim (inicijalnim) tako i stalnim (kontinuiranim) obrazovanjem i osposobljavanjem.

Mnogi dokumenti evropskih organizacija sadrže ciljeve iz ove oblasti (Memorandum Evropske komisije: Obrazovanje odraslih: nikad nije kasno za učenje, Izvještaj o obrazovanju starijih osoba Komiteta za obrazovanje i kulturu u Evropskom parlamentu, Program Evropske unije za cjeloživotno učenje, Povelja Evropske asocijacije univerziteta o cjeloživotnom učenju, Lisabonska agenda). Cjeloživotno učenje u dokumentima Evropske unije najčešće se definiše kao aktivnost učenja tokom čitavog života s ciljem unapređivanja znanja, vještina i sposobnosti unutar lične, građanske, društvene i poslovne perspektive (Commission of the European Communities, 2001). Po mišljenju mnogih autora Dave je dao najcjelovitiju definiciju cjeloživotnog učenja: „Cjeloživotno učenje zahtijeva da se obrazovanje sagleda u njegovom totalitetu. Ono pokriva formalni, neformalni i informalni oblik obrazovanja i pokušava integrisati i artikulirati sve strukture i faze obrazovanja duž vertikalne i horizontalne dimenzije. Ono je takođe karakteristično po svojoj fleksibilnosti što se tiče vremena, prostora, sadržaja, načina učenja i stoga zahtijeva samoupravljlivo

učenje, dijeleći nečije prosvjetljenje s drugima i prihvaćajući različite stilove i strategije učenja (Dave, 1976: 35-36). Kasnije je Titmus sadržaju dodao i iskustveno učenje (Pastuović, 2008).

Oblici cjeloživotnog učenja mogu se razlikovati prema više kriterijima: prema stepenu organizovanosti, uslovima u kojima se učenje odvija, metoda učenja, neposrednoj primjenjivosti znanja i stepenu sertifikovanosti obrazovnih ishoda. Najčešće se koristi klasifikacija prema stepenu organizovanosti tako da se razlikuje: formalno obrazovanje (*formal education*), neformalno obrazovanje (*nonformal education*), informalno obrazovanje (*informal education*) i samousmjereno učenje.

Najveći stepen organizovanog oblika učenja je formalno obrazovanje u obrazovnim institucijama na svim nivoima. Ono je uređeno propisima i posebnim zakonskim aktima.

Neformalno obrazovanje se može sprovoditi u obrazovnim i drugim institucijama, u njega mogu biti uključene osobe svih životnih dobi i po završetku procesa se dobija dokument koji predstavlja potvrdu učešća u tom procesu učenja. Kroz ovaj proces učenja ne može se steći neki stepen stručne spreme. Postoje različiti organizacijski oblici neformalnog obrazovanja kao što su: seminar, kurs, savjetovanje, simpozij, konferencija i drugi (Međunarodna standardna klasifikacija obrazovanja, 2000).

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

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

Cjeloživotno učenje otvara još jednu šansu u razvoju svakog čovjeka, jer omogućava obnavljanje i unapređivanje osnovnih vještina i učenje na mnogo naprednijim nivoima. Za socijalne radnike to je od izuzetne važnosti, jer je usvajanje novih pristupa u radu svakodnevnica u ovoj profesiji, a mnoga znanja i vještine stečene formalnim osnovnim obrazovanjem bez stalnog korišćenja u praksi se zaboravljaju i potiskuju.

Osnovni ciljevi cjeloživotnog učenja su pružanje neophodnog kvantuma teorijskih i praktičnih znanja u oblasti struke, promjena struke i sticanje viših nivoa znanja, odnosno inoviranje znanja i povećanje kompetencija i sposobnosti da se posao obavlja efikasno i efektivno. Ciljevi cjeloživotnog učenja u oblasti socijalnog rada i socijalne politike su obezbjeđenje neophodnog kvantuma teorijskih i praktičnih

znanja iz oblasti socijalnog rada sa djecom i porodicom, socijalnog rada sa marginalizovanim i isključenim socijalnim grupama, znanja o socijalno-političkom kontekstu u kojem se taj rad odvija, metodama rada koje se primjenjuju, istraživanjima i njihovim rezultatima, reformskim projekatima koji se sprovode i sprovedeni su, primjerima dobre prakse kako bi se efikasno realizovala funkcija profesionalnog socijalnog rada u institucijama socijalne zaštite i drugim područjima gdje se primjenjuje socijalni rad (zdravstvenim ustanovama, vaspitno-obrazovnim ustanovama, ustanovama za lica sa invaliditetom, ustanovama za stara lica, ustanovama za djecu sa smetnjama u razvoju i sa poremećajima u ponašanju, fondovima osiguranja, socijalnim preduzećima, udruženjima građana i nevladinim organizacijama i drugim organizacijama).

Posebni ciljevi ovih oblika obrazovanja su: sposobnost pojedinaca i društva da odgovore i lokalnim i globalnim društvenim i ekonomskim potrebama, razumijevanje promjena i procesa i kreiranje istih, izgrađivanje stručnih i profesionalnih kompetencija u skladu sa razvojem nauke, tehnologije i prakse, razvoj opšte kulture i kulture življenja, približavanje evropskim ciljevima obrazovanja, osiguranje i poboljšanje kvaliteta i efektivnosti obrazovanja, razumijevanje opšteg konteksta u kojem funkcionišu sistemi, institucije i organizacije i razumijevanje trendova i strategija razvoja.

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

Ključne vrijednosti cjeloživotnog učenja u socijalnom radu su blisko povezane sa vrijednostima socijalnog rada. To su:

- poštovanje slobode izbora karijere i ličnog razvoja,
- dostupnost – svi građani imaju pravo pristupa programima cjeloživotnog učenja,
- jednake mogućnosti – obezbjeđenje i promocija jednakih mogućnosti svim građanima u obrazovanju i zapošljavanju,
- usmjerenost prema korisnicima – obavlja se isključivo u interesu građana u bilo kojem razdoblju života, bez diskriminacije po bilo kom osnovu,

- kontinuitet – cjeloživotno učenje se odvija tokom učenja i karijere i svih promjena koje pojedinci doživljavaju u ličnom i društvenom životu,
- pristupačnost – programima cjeloživotnog učenja može se pristupiti na fleksibilne načine, pristupačne potrebama i mogućnostima korisnika,
- usvajanje kulture učenja i neprekidnog sticanja znanja,
- pokretanje promjena u ličnom, porodičnom i društvenom kontekstu sa ciljem postizanja razvoja.

Sagledavajući ciljeve cjeloživotnog učenja u socijalnoj politici i socijalnom radu, s jedne strane, i zakonsku obavezu i izražene potrebe socijalnih radnika za profesionalnim usavršavanjem, s druge strane, nužno se javlja pitanje za politiku i stručnu javnost: kako obezbijediti cjeloživotno učenje socijalnim radnicima u postojećem kontekstu?

Ograničeni i nepovezani resursi u sistemu socijalne zaštite i drugim sistemima socijalne sigurnosti ne samo da u potpunosti ne ostvaruju svoju funkciju, nego predstavljaju i barijere koje onemogućavaju sistemsku praksu i organizovan, osmišljen pristup u uspostavljanju veza obrazovnih institucija koje sadrže najviše resursa za učenje i ostalih dijelova organizacije i funkcionisanja ljudskog života i rada.

Za razvoj permenetnog znanja i vještina u socijalnom radu najveće resurse imaju akademske institucije koje obrazuju socijalne radnike i koje u misiji kao jedan od osnovnih principa sadrže cjeloživotno obrazovanje (Zakon o visokom obrazovanju RS, 2010). U nedostatku istraživačkih i naučnih institucija i stručno razvijenih pristupa, studijski programi socijalnog rada na fakultetima treba da ponesu inicijativu i nadležnim organima i organizacijama otvore mogućnosti razvoja zajedničkih programa cjeloživotnog neformalnog učenja socijalnih radnika, kao i drugih stručnih radnika u polju socijalnog rada. Kroz programe bi se obezbijedila potrebna edukativna i psihosocijalna podrška stručnjacima u skladu sa potrebama struke, ali i podrška radu i razvoju studijskog programa kroz impute dobijene od praktičara socijalnog rada. Programi bi sadržavali edukativne seminare na opšte i posebne teme, predavanja na aktuelne teme, okrugle stolove, panel rasprave, konsultantske usluge, a mogle bi se razviti i aktivnosti mentortstva za pojedince i neke teme kao vrlo pogodan način učenja i rješavanja problema. Razvijeni programi mogu biti osnova za akreditovanje programa edukacije i razvoja u narednoj fazi uspostavljanja procesa profesionalnog razvoja i usavršavanja. Inicijativa studijskog programa treba da je prihvaćena i podržana od drugih dijelova sistema: nadležnih ministarstava, udruženja stručnih

radnika i ustanova socijalne zaštite. Partnerstvo i zajednički rad profesionalnog udruženja socijalnih radnika i visokoobrazovne institucije može obezbijediti ostvarivanje društvene odgovornosti, integritet i potrebni kvalitet u profesionalnom razvoju socijalnih radnika, čime se ostvaruju i ciljevi visokog obrazovanja.

5. ZAKLJUČAK

Savremeni događaji i promjene u ekonomskim, socijalnim, komunikacijskim, tehnološkim i svim drugim oblastima života pred sve aktere u društvu ispostavljaju zahtjeve za permanentnim usavršavanjem i trajnim obogaćivanjem znanja i vještina kako bi bili sposobni da se suoče sa brzim i čestim promjenama, prate ih, predviđaju i kreiraju adekvatne pristupe u rješavanju problema koje promjene izazivaju. Socijalni rad je profesija koji po svom karakteru nosi promjenu i koji ima ključnu ulogu u pružanju pomoći ranjivim osobama koje nemaju dovoljno snage da se nose sa teškoćama koje promjene stvaraju.

Cjeloživotno učenje socijalnih radnika je imperativ njihove profesije, na što oni sami upozoravaju i što sistem u kome djeluju (treba da) prepoznaje kao potrebu. Odnos prema cjeloživotnom učenju socijalnih radnika u društvu Republike Srpske može se opisati kao ignorisanje, jer se ni na koji način ne uspostavlja, definiše, uređuje i razvija. Institucionalni resursi poput naučnih i istraživačkih instituta i zavoda, akreditovanih programa, časopisa i slično nisu razvijeni, a u potpunosti nedostaju i politike koje određuju status i razvoj socijalnog rada.

Povezivanje potreba i resursa moguće je kroz koordiniranu i strateški dogovorenu saradnju svih aktera u oblasti socijalne politike (obrazovnih institucija, udruženja, nadležnih ministarstava, ustanova socijalne zaštite) u kojoj bi se razvili programi prema prioritetima potreba i stvorila osnova za dalji razvoj procesa cjeloživotnog učenja i vrednovanja njegovih rezultata.

LITERATURA:

1. Ajduković, Marina (2003), „Obrazovanje socijalnih radnika: kako dalje?” Zagreb: Ljetopis socijalnog rada, Vol. 10, N.1, str. 5-20.
2. Bašić, Sanela (2013), „Izazovi društvenog razvoja i profesija socijalnog rada u postkonfliktnom i tranzicijskom društvu: Iskustva u Bosni i Hercegovini” Zagreb: Ljetopis socijalnog rada 20 (1), str.113- 138.
3. Ćuk, Mira (2017), *Informacija o stanju kandidata i tema na drugom ciklusu studiranja*, interni materijal Fakulteta političkih nauka u Banjoj Luci.
4. Dave, R. H. (ed.) (1976), *Foundations of Lifelong Education*, New York: Pergamon Press.
5. Gavrilović, Ana; Ćuk, Mira (2015), *Menadžment u sistemu socijalne zaštite*, Banja Luka: Fakultet političkih nauka Univerziteta u Banjoj Luci.
6. Commission of the European Communities (2001), *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, očitano na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF> dana 12.03.2017.
7. European Commission (2009), *European Qualifications Framework*, očitano na <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page> dana 02.06.2017.
8. IASSW-a, IFSW-a (2004), *Global standards for the education and training of the social work profession*.
9. IFSW (2014), *Definition of Social Work*. Posjećeno 06. 06. 2017. na mrežnoj stranici International Federation of Social Workers - IFSW: <http://www.ifsw.org/f38000138.html>.
10. IFSW, IASSW (2012) *THE Global Agenda for Social Work and Social Development Comminment to Action*, očitano na <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2017/01/Global-Agenda-English.pdf> dana 01.06.2017.
11. IFSW, IASSW (2004) *Statement of Ethical Principles*, očitano na <http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/> dana 01.06.2017.
12. Malešević, Slađana (2017), *Socijalna zaštita djece iz autističnog spektra u Republici Srpskoj*, magistarski rad, Banja Luka: Fakultet političkih nauka Univerziteta u Banjoj Luci.
13. *Međunarodna standardna klasifikacija obrazovanja* (2000). Zagreb: Državni zavod za statistiku, (Izvornik: International Standard Classification of Education. 1997. Paris: UNESCO.)
14. Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske (2016), *Bilten socijalne, dječije i porodične zaštite za 2015. godinu*, Banja Luka.

15. NVO „Svjetonik”; Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS (2015), *Analiza funkcionisanja i kapaciteta postojeće mreže Centara za socijalni rad/ usluga socijalne zaštite u opštinama Republike Srpske*, Prijedor (interni materijal).
16. Pastuović, Nikola (2008), “Cjeloživotno učenje i promjene u školovanju”, Zagreb: Časopis Odgojne znanosti br. 2 Učiteljski fakultet, Sveučilište u Zagrebu str. 253-267.
17. Radovanović, Vladimir; Savić, Ljiljana; Marković, Stefan (2012), “Permanentno obrazovanje nužnost savremenog doba”, Čačak: 4. Međunarodna konferencija , Tehnički fakultet.
18. Svjetska banka (2009), *Socijalna davanja u Bosni I Hercegovini: Kreiranje održivog sistema socijalne zaštite zasnovanog na stvarnim potrebama*,
19. Vidanović, Ivan (2005) Rečnik socijalnog rada, Autorsko izdanje, Beograd.
20. Vijeće Evrope (2000), *Preporuka Vijeća Evrope o socijalnim radnicima*, očitano na <http://hrcak.srce.hr/file/47374> dana 12.03.2017.
21. *Zakon o socijalnoj zaštiti* (Službeni glasnik RS broj 37/12, 90/16).
22. *Zakon o visokom obrazovanju* (Službeni glasnik RS broj 73/10).

LIFELONG LEARNING IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT OF SOCIAL WORK PROFESSION

Abstract

Professional development and permanent professional training became a need and necessity for social workers to perform their work. Everyday social and economic changes lead to complexity and multiplication of problems for individuals, social groups and communities requesting from social work appropriate responses in fulfilment of its varying purposes. Education of social workers does not end at the first cycle of academic studies; it should be a continuous process that includes permanent (lifelong) learning and, often specialist development. Such “policy of profession” is not inherent solely to social work but it is a generally proclaimed vocational need in the current moment of civilisation.

In the recent decades, the European Union and many European countries developed within their policies of growth and education a concept of lifelong learning. The overall goal of lifelong learning is provision of necessary quantum of theoretical and practical knowledge within the professional field; that is the change of profession and acquisition of higher level of knowledge or innovation of knowledge and increase of competences and capabilities for efficient and effective performance in accordance with requirements of modern standards of quality.

Social workers in the Republic of Srpska have a legal and professional obligation to develop professionally to perform their job. While accomplishing this obligation, they do not have a systematic and organized support provided within their social systems or within their organizations. In the absence of research and development institutions in the field of social protection and social work as well as of accredited programs for education, an active role in the lifelong learning process of social workers in the Republic of Srpska should be realized through study programs for high education of social workers and through programs that have the necessary resources for this purpose.

Key words: social worker, education, lifelong learning, professional training

Adresa autora

Authors' address

Mira Ćuk, Ana Gavrilović,

Draško Gajić

Ljubo Lepir

Fakultet političkih nauka Univerziteta u Banjoj Luci

miracukfpn@gmail.com

dgavriilo@gmail.com

gdrasko@gmail.com

ljubolepir@gmail.com