

Aufgrund des Artikels 45, Abs. 1 des Gesetzes über die Regierung („Amtsblatt RS“, Nr. 55/05, 71/05-Korrektur, 101/07 und 65/08)

Verabschiedet die Regierung die

STRATEGIE DER KARRIEREBERATUNG IN REPUBLIK SERBIEN

1. EINFÜHRUNG

Die Strategie der Karriereberatung in Republik Serbien (nachstehend: Strategie) etabliert das System der Karriereberatung in Republik Serbien. Die in diesem Dokument enthaltenen Empfehlungen basieren auf schon aufgenommenen Aktivitäten der Modernisierung und Förderung der beruflichen Bildung und Ausbildung, Erwachsenenbildung sowie auf Reformprozessen im Beschäftigungsbereich. Diese Strategie geht unmittelbar aus der Nationalen Beschäftigungsstrategie Serbiens, Strategie der Entwicklung der Berufsbildung in Republik Serbien, Strategie der Erwachsenenbildung und der Nationalen Strategie für Jugendliche und Aktionsplan für die Umsetzung der Nationalen Strategie für Jugendliche für 2009 - 2014 hervor, die von der Regierung der Republik Serbien verabschiedet wurden.

Die Strategie hat den Ansatzpunkt auch in den Reformzielen, die in strategischen von der Regierung verabschiedeten Dokumenten definiert sind: Nationale Strategie für den Beitritt von Serbien und Montenegro in die Europäische Union, Strategie zur Armutsbekämpfung, Nationale Beschäftigungsstrategie für 2005-2010, Nationaler Aktionsplan für Kinder, Nationale Strategie der Wirtschaftsentwicklung der Republik Serbien vom 2006 bis 2012, Strategie der Entwicklung von wettbewerbsfähigen und innovativen kleinen und mittelständischen Unternehmen für 2008-2013, Nationale Altersstrategie, Strategie der regionalen Entwicklung Serbiens für 2007-2012, Nationale Strategie der nachhaltigen Entwicklung und Aktionsplan für die Umsetzung der Beschäftigungspolitik für Jugendliche für 2009-2011. Bei der Strategieentwicklung wurden alle programmatischen und strategischen Dokumente berücksichtigt, die seit 2001 als Grundlage für Reformprozesse im Bereich der mittleren beruflichen Bildung in Serbien dienen, sowie die Ergebnisse der großen internationalen Projekte in diesem Bereich, die vom Erziehungsministerium im Zeitraum vom 2001 bis 2007 realisiert und umgesetzt wurden. Ebenso wurden die Ergebnisse der im Beschäftigungsbereich durchgeführten Projekte als Ergebnis der Erreichung der Ziele der Nationalen Beschäftigungsstrategie berücksichtigt.

Unter Berücksichtigung der Strategie- und Reformdokumente des Ministeriums für Jugend und Sport, Erziehungsministeriums und Ministeriums für Wirtschaft und regionale Entwicklung sowie anderer Hauptträger der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung stellt diese Strategie den ersten Schritt in der strategischen und programmatischen Konzeptualisierung der Personalentwicklung in Republik Serbien dar.

2. ZEITGENÖSSISCHER WIRTSCHAFTLICHER KONTEXT DER BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Die heutige Welt befindet sich nach Ansicht der Analytiker im Übergangsprozess aus der industriellen Ära in die Informations- und Kommunikationsära, der oft als auf Wissen basierende Gesellschaft gekennzeichnet wird. Solche neue Gesellschaft erfordert verschiedene Lernarten, die zur Beschäftigung führen. Für Einzelperson bedeutet das Lernen für die Beschäftigung die

Entwicklung der Fähigkeit, eine Arbeitsstelle zu finden, zu behalten und zu wechseln, oder die Selbstbeschäftigung zu generieren. Solche Fertigkeiten ermöglichen vertikale und horizontale Mobilität der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt und deren Anpassungsfähigkeit an Veränderungen in Technologien und neuen Formen der Arbeitsorganisation. Aus der Perspektive der Bedürfnisse der Arbeitskräfte bedeutet das Lernen für die Beschäftigung die Umsetzung des Prinzips des lebensbegleitenden Lernens und den individuellen Erwerb der Kompetenzen, die Mobilität und Beschäftigungssicherheit stärken. Für Unternehmen und Arbeitgeber bedeuten die Beschäftigungsfertigkeiten, dass ihre Arbeitnehmer in der Lage sind, die veränderten Anforderungen der Arbeitsplätze zu erfüllen und, dass sie die Kompetenzen des Unternehmens und dessen Entwicklung fördern. Für den Staat bedeutet dieses Konzept die Schaffung der Arbeitskräfte, die anpassungsfähig sind, was den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht. Das Lernen bedeutet aber nicht automatisch die Ausübung der Beschäftigung, weil die Beschäftigung viel mehr von der Fähigkeit des Einzelnen abhängig sein wird, die Schlüsselkompetenzen von einer auf andere Arbeitsstelle zu übertragen.¹

Die Veränderungen in der gesamten wirtschaftlichen Umgebung, Bedürfnisse der Wirtschaft und Entwicklungsabläufe der neuen Technologien erfordern entsprechend ausgebildete und befähigte Einzelpersonen und Nation insgesamt. Das ist die Anforderung, mit der sich jeder Staat und jede Gesellschaft auseinandersetzt, unabhängig davon, ob es sich um eine Transitionswirtschaft handelt oder nicht. Wenn es um Republik Serbien und deren Entwicklung geht, stellt die Rekonstruktion und Transformation der gesamten Bildung eine der Voraussetzungen der gesamten Gesellschafts- und Wirtschaftsentwicklung der Republik Serbien dar. Die Nationale Beschäftigungsstrategie für den Zeitraum von 2005 bis 2010 basiert, unter anderem, auch auf dem Ausgangspunkt, dass die Bevölkerung, die über Sozialkompetenzen verfügt, die für die erfolgreiche Beteiligung an der Gesellschaft erforderlich sind, und ausgebildete und anpassungsfähige Arbeitskräfte, die bereit sind, sich bei der Arbeit an neuen Technologien anzupassen und sich auf der Beschäftigungssuche durch Regionen, Wirtschaftszweigen und –Tätigkeiten zu bewegen, eine Voraussetzung und gleichzeitig eine Bedingung für die soziale und wirtschaftliche Umwandlung der Republik Serbien, deren Integration in die EU und die entsprechende Antwort auf die Herausforderungen der Technologieentwicklung und der globalen Ökonomie darstellen.

Die Globalisierung und „neue Ökonomie“ können zu höherem Lebensstandard, besseren Dienstleistungen und größeren Auswahlmöglichkeiten führen, erfordern aber gleichzeitig die Innovierung der veralteten Kenntnisse und Fertigkeiten, über die Personen verfügen bzw. die sie während ihrer Bildung oder bisherigen Arbeitsprozesses erworben haben. Dementsprechend stellt jeder, der sich am Bildungs- sowie Arbeitsprozess beteiligt, die Frage – was ist für das 21. Jahrhundert außer grundlegenden Lese- und Schreibfertigkeiten und Computerkenntnissen erforderlich? Die Antwort wäre, dass von Einzelperson gefordert wird, zu wissen, wie Kenntnisse und Fertigkeiten im Kontext des modernen Lebens benutzt werden. Die erfolgreiche Wirtschaft verlangt von jedem Einzelnen, sich leicht und schnell den veränderlichen Bedürfnissen der Umgebung anzupassen, aber auch diese Veränderungen steuern zu können. Kurz gesagt, die heutige Wirtschaft schätzt und verlangt breites Wissen und Fertigkeiten, Flexibilität, fachübergreifende Qualifizierung, Teamarbeit-, Problemlösungs- und Projektarbeitsfähigkeit.

Laut Analysen auf dem Arbeitsmarkt möchten die Arbeitgeber und Leader die Mitarbeiter haben, die ihre Fertigkeiten kontinuierlich aktualisieren und weiterentwickeln, und die effektiv

¹ Strategie der Entwicklung der Berufsbildung in Republik Serbien („Amtsblatt der RS“, Nr. 1/07)

kommunizieren und selbstständig arbeiten werden. Das heißt, dass die neue Wirtschaft die Personen braucht, die über ein breites Spektrum an Fertigkeiten auf einer hohen Ebene und auf Fähigkeiten verfügen, wie kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeit, Teamarbeitsfähigkeit und Entscheidungsfindungsfähigkeit, weil die Welt, in welcher der heutige Mensch lebt, differenziert und vieldeutig ist. Die Menschen müssen gut entwickelte Fertigkeiten besitzen, um handeln, antworten, weiter lernen und auf verschiedene Veränderungen reagieren zu können. Erzielung der Erfolge in jedem Beruf und von jeder Einzelperson wird in hohem Maße von der Fähigkeit zu reflektieren, zu handeln, sich anzupassen und kreativ zu kommunizieren abhängig sein. Unter diesen Umständen nimmt die Technologie einen besonderen Platz, weil sich in der Zukunft weiterhin die Hauptkraft auf den Arbeitsplätzen, in der Gemeinschaft und im Leben der Einzelpersonen sein wird. Es ist erforderlich, dass alle verstehen, wie die multimedialen Werkzeuge und moderne Technologie benutzt werden. Diese Werkzeuge ermöglichen Menschen, effektiv und qualitativ hochwertig ihre bei der Arbeit und sonstigen täglichen Aktivitäten verbrachte Zeit zu nutzen, und zwar für eine Reihe an Aufgaben wie: E-Business, multimediale Programme, Präsentation, Vorbereitung und Verarbeitung der Datenbanken für Forschung, Vernetzung und Kommunikation mit anderen. Unter Berücksichtigung solcher Einschätzungen der Analytiker und Theoretiker stellt sich die Frage, wie die Bildungseinrichtungen entsprechende Fertigkeiten und Kenntnisse bei Schülern und Studenten entwickeln oder verbessern können.

Das Beschäftigungsproblem (die Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit) stellt eine der Schlüsselfragen für die Entwicklung jeder Gesellschaft und jedes Staates dar. In diesem Segment treffen die Bildung und der Arbeitsmarkt praktisch am direktesten und am sichtbarsten aufeinander. Sicherlich kann die Bildung nicht, und das ist auch nicht ihre Rolle, das Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitsproblem lösen, beeinflusst aber in großem Maße die Beschäftigungsprozesse und Beschäftigungspolitik. Für die Transitionsländer bekommt die Beschäftigungsfrage viel dramatischere Form und Konnotation. Genauso wichtig ist aber auch die Betrachtung des Arbeitsmarktes, der besonders in Transitionsgesellschaften durch eigene Einschränkungen, Komplexität und erschwerende Merkmale gekennzeichnet ist. Laut der neusten Daten aus der Umfrage über die Arbeitskräfte aus Oktober 2009 beträgt die Arbeitslosenquote bei Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren 42,5 %. Das kann in nachstehender Tabelle gesehen werden:

Arbeitslosen- und Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen²

Quoten nach Altersgruppen	2004	2005	2006	2007	Quoten nach Altersgruppen	2008	2009
15-64					15-64		
Beschäftigungsquote	53,4%	51,0%	49,9%	51,5%	Beschäftigungsquote	53,3%	50,0%
Arbeitslosenquote	19,5%	21,8%	21,6%	18,8%	Arbeitslosenquote	14,7%	17,4%
15-24					15-24		
Beschäftigungsquote	19,2%	18,7%	19,5%	18,7%	Beschäftigungsquote	21,2%	17,0%
Arbeitslosenquote	48,1%	47,7%	47,8%	43,7%	Arbeitslosenquote	37,4%	42,5%
25-34					25-34		
Beschäftigungsquote	64,2%	59,0%	59,4%	62,6%	Beschäftigungsquote	63,4%	60,6%
Arbeitslosenquote	22,9%	28,4%	26,1%	23,1%	Arbeitslosenquote	19,4%	21,9%
35-54					35-44		
Beschäftigungsquote	70,1%	68,6%	66,8%	69,9%	Beschäftigungsquote	76,4%	73,6%
Arbeitslosenquote	14,4%	16,3%	16,8%	14,6%	Arbeitslosenquote	10,5%	14,5%
55-64					45-54		

² Quelle: Statistisches Amt der Republik, Befragung über Arbeitskräfte

Beschäftigungsquote	37,3%	35,4%	32,6%	33,5%	Beschäftigungsquote	67,0%	64,3%
Arbeitslosenquote	9,2%	10,3%	9,5%	10,5%	Arbeitslosenquote	10,4%	13,1%
					55-64		
					Beschäftigungsquote	37,9%	35,0%
					Arbeitslosenquote	7,6%	10,0%

In diesem Kontext bekommt der Bereich der Karriereberatung besondere Bedeutung und Funktion. Da es in der Republik Serbien keine nationale Strategie für die Karriereberatung gibt, ist es notwendig, dass sich die Schlüsselfaktoren in der Gesellschaft, die sich mit menschlichem Potenzial beschäftigen, durch ein Dokument und einen Aktionsplan im Kontext der lebenslangen Bildung miteinander verbinden. Die Karriereberatung ist gerade eines der grundlegenden Instrumente für die Personalentwicklung, mit dem sowohl Bildungsziele (Steigerung der Effizienz des Bildungssystems) als auch Ziele der wirtschaftlichen Entwicklung und Ziele der sozialen Gleichheit und Beteiligung erreicht werden.

Karriereberatung trägt

- der Wahrnehmung des Grundrechts auf die Arbeit,
- der effizienteren Investierung in Bildung und Ausbildung,
- der größeren Effizienz auf dem Arbeitsmarkt, was sich in höherer Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität der Arbeitskräfte widerspiegelt,
- der Entwicklung des Humankapitals und der Arbeitskräfte,
- der sozialen Inklusion jeder Einzelperson,
- der sozialen Gleichheit jeder Einzelperson,
- der aktiven Bürgerschaft bei.

3. KARRIEREBERATUNG IN REPUBLIK SERBIEN

Der Bedarf an der Strategieentwicklung geht aus der Tatsache hervor, dass in vorhandenem Bildungssystem, in dem die Reformen erst begonnen haben, diese wichtige Funktion, die den Übergang vom Schulsystem auf den Arbeitsmarkt sichern soll, völlig marginalisiert ist, und deren Bedeutung nicht verstanden wird.

Europäische und außereuropäische Praxis weisen auf die Notwendigkeit eines starken Netzwerks der Beratungsstellen für Karriereberatung hin, sowohl für die Jugendlichen, die sich im Schulungsprozess befinden als auch für Erwachsene (Konzept des lebenslangen Lernens). Good-Practice-Beispiele zeigen, dass diese Beratungsstellen am effizientesten aufeinander abgestimmt sind und zusammenarbeiten, wenn sie im Rahmen des Bildungssystems, in Arbeitsmarktinstitutionen, lokalen Büros für Jugendliche und gemeinnützigem Sektor handeln, wodurch ihre Zugänglichkeit gleichermaßen für alle Bevölkerungskategorien gesichert wird: für Jugendliche, Arbeitslose und Beschäftigte, die Informationen und diese Form von Expertenunterstützung brauchen.

Für Republik Serbien ist die Karriereberatung sicherlich eine Neuheit, weil sie im Kern zu traditionellem System der Beziehungen zwischen Bildung und Arbeitsmarkt nicht passt. Das ist besonders heutzutage ausgeprägt, wenn man immer mehr über das neue Konzept spricht, welches die berufliche Laufbahn als eine veränderliche Kategorie auffasst, die sich sowohl aufgrund

Änderung der Interessen, Fähigkeiten und Werte der Arbeitnehmer als auch durch Änderungen auf dem Arbeitsmarkt schnell und einfach verändert.

Die Karriere, die sich verändern kann, unterscheidet sich in einigen Elementen von der traditionellen:

- 1) Das Ziel der Karriere ist nicht nur die Beförderung und Lohnerhöhung, sondern psychologischer Erfolg, d. h. das Zufriedenheitsgefühl aufgrund der Möglichkeit, die eigenen Lebensziele sowohl privat als auch beruflich zu erreichen;
- 2) Erwartungen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer voneinander haben, sind eher partnerschaftlich, weil ihre Ziele in höherem Maße übereinstimmen. Arbeitssicherheit ist eher eine dynamische als statische Kategorie, in der Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeiten zur andauernden fachlichen Weiterbildung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen;
- 3) Mobilität innerhalb der Organisation ist nicht nur vertikal, sondern auch lateral;
- 4) Die Verantwortung für die Karriere des Arbeitnehmers trägt nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Arbeitnehmer selbst;
- 5) Die Karriere wird flexibler und veränderlich und hängt mit Bereitschaft, Fähigkeiten, Wissen und Fertigkeiten jedes einzelnen Arbeitnehmers zusammen;
- 6) Personalentwicklung bekommt andere Merkmale, indem sie sich nicht nur auf Bildungsprogrammen, sondern auch an Arbeitserfahrungen des Einzelnen stützt.

Bei solcher Auffassung von Karriere stellt der Prozess der Karriereberatung Folgendes dar:

- Systeminnovation – weil sich durch diesen Prozess die Schule den Sozialpartnern nähert und sich der outputorientierten Bildung zuwendet;
- institutionelle Innovation – weil dieser Prozess im bedeutenden Maße die Organisation und Position der Bildungseinrichtung in der lokalen Umgebung beeinflussen kann, aber auch die Steuerungsweise der Bildungseinrichtung, und zwar durch neue Arbeits- und Finanzierungsformen verändern kann;
- curriculare Innovation – durch die Einführung der Unterrichtsinhalte oder eines Unterrichtsfaches, das sich auf Karriereberatung bezieht;
- individuelle Innovation – als Innovation eines Lehrers oder einer Lehrergruppe in Berufsschulen und als Karriereberatung einer Anzahl der Schüler.

Die Hauptinnovation, die das Karriereberatungssystem mit sich bringt, ist vor allem stärkere Orientierung auf die Aufgaben, die Schüler und Studenten erledigen sollen, wenn sie berufstätig werden. Das beeinflusst unmittelbar die Entwicklung der Bildung, die auf Output als Hauptkomponente für die Bewertung auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft basiert. Das weist auf große Veränderungen sowohl innerhalb des Systems als auch innerhalb von dessen einzelnen Teilen hin.

Neuheiten und Änderungen im Bildungssystem beziehen sich gerade auf die Frage der Entwicklung dieses gesamten Systems, aber auch der gesamten Gesellschaft sowie der Einbeziehung der jungen Generation in Wirtschaftsprozesse. Karriereberatung ist nur einer der Aspekte der Verbindung der Schulen bzw. Hochschuleinrichtungen mit der Arbeitswelt. Sie geht analytisch an den gesamten Bildungsprozess in unserem Land heran. Deshalb stellt deren Einführung einen riesigen Schritt zur Modernisierung und Reform des gesamten Bildungssystems und dessen Einführung in die wirtschaftlichen Abläufe der Gesellschaft dar.

Die Entwicklung des Karriereberatungssystems nimmt Einfluss auf alle Bestandteile, Akteure und Träger des (formalen und nicht formalen) Bildungssystems und trägt der Entwicklung und Reform des gesamten Bildungssystems bei.

Steuerung der Karriereberatung ist eine der wichtigen Komponenten der gesamten Regionalentwicklung. Investition in die Karriere ist nicht nur eine individuelle Pflicht, sondern auch Investition in die lokale Gemeinde, regionale Entwicklung und gesamten staatlichen wirtschaftlichen Fortschritt.

Gesamtentwicklung der Karriereberatung umfasst einige Grundelemente, die ihre Grundlage darstellen, und zwar:

- Einführung der Karriereberatung als umfassendes Bildungsziel auf allen Bildungsebenen;
- Sicherung der Zugänglichkeit der Informationen zur Karriereberatung sowohl für Jugendliche als auch für Erwachsene;
- Herstellung der Beziehungen und Zusammenarbeit zwischen dem System der Karriereberatung für Erwachsene und dem System der Karriereberatung für Jugendliche;
- Sicherung der hohen Qualität der einzelnen Beratungsstellen für Karriereberatung durch Einführung von Standards;
- Sicherung der ständigen Verbesserung der Methoden der Karriereberatung und Informationsunterlagen für Einzelpersonen;
- Schaffung des Weiterbildungssystems für Pädagogen, Psychologen und Karriereberater in Schulen, Karrierezentren und Beratungsstellen;
- Erhöhung des gesellschaftlichen Bewusstseins über die Wichtigkeit der kontinuierlichen individuellen Karriereplanung, was der Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen unter den Bedingungen der ständigen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt beitragen würde.

3. 1. Bisherige Aktivitäten im Bereich der Karriereberatung in Republik Serbien

Das Nationale Arbeitsamt (nachstehend: NES) hat jahrzehntelange Tradition der Karriereberatung und plant und koordiniert die Arbeit in 30 Filialen in Republik Serbien. Auf der Webseite von NES stehen die Informationen zur Karriereplanung zu Verfügung. In Republik Serbien werden seit 2005 die Berufsorientierungsmessen veranstaltet, bei denen eine unmittelbare Kommunikation zwischen den Ausstellern – Bildungseinrichtungen, Schülern, Eltern und allen anderen, die an Möglichkeiten der Schulauswahl interessiert sind, hergestellt wird. Es werden auch Workshops für aktive Beschäftigungssuche, Beteiligung an Klubs für Beschäftigungssuche, Trainings für Selbsteffizienz für schwer vermittelbare Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, Rückkehrer auf den Arbeitsmarkt, freigesetzte Arbeitskräfte organisiert. Nutzer sind vor allem Arbeitslose und Einzelpersonen, die Beschäftigung wechseln möchten, aber auch Schüler und Studenten. Dienstleistungen, die von NES erbracht werden, sind Information, Beratung, Beschäftigungsselektion, Selektion für Weiterbildungsmaßnahmen und Trainings sowie die Klassifizierung der Beschäftigten. Seit 2007 arbeitet in Belgrad das Informations- und Berufsberatungszentrum (CIPS: *Centar za informisanje i profesionalno savetovanje*).

Im Rahmen des Bildungssystems gibt es Berufsorientierung, die in Primar- und Sekundarschulen durchgeführt wird. Die Berufsorientierung wird von Psychologen und Pädagogen, im Rahmen der erziehungspädagogischen Abteilungen, die in Primar- und Sekundarschulen organisiert sind, sowie von Lehrern durchgeführt. Ihre Aktivitäten umfassen ein breites Aktivitätenspektrum, innerhalb von welchem die Beratung, Information und

Orientierung einen Teil darstellen. Für das Programm und Aktivitäten der pädagogisch-psychologischen Abteilung ist das Erziehungsministerium zuständig.

Im Laufe des Jahres 2005 begannen die ersten Aktivitäten, und zwar in den Berufsschulen, im Bereich der Karriereberatung, die von Belgrade Open School (*Beogradska otvorena škola*) im Rahmen von drei getrennten Programmen organisiert wurden. Einige Ergebnisse dieser Aktivitäten waren auch das „Modell der Karriereberatung in Berufsschulen“ und Eröffnung der Karrierezentren in Berufsschulen. Im Rahmen des Innovationsfonds des Programmes der Reform der beruflichen Bildung eröffnete die Maschinenbauschule in Belgrad auch ein eigenes Karrierezentrum für eigene Schüler.

Dank dieser Projektinitiativen gibt es immer mehr Fachmitarbeiter in Primar- und Sekundarschulen, die sich auf organisierte Weise mit Berufsorientierung und Karriereberatung beschäftigen.

Über diesen Aktivitäten hinaus wurden in letzten zwei Jahren die ersten Karrierezentren auf der Ebene der Universitäten oder Hochschuleinrichtungen eröffnet. Universitätszentrum für Karriereentwicklung und Beratung der Studierenden an der Belgrader Universität wurde 2006 als erstes Zentrum für Karriereentwicklung an Universitäten gegründet, deren Gründer Republik Serbien ist. Im Laufe des Jahres 2007 wurden ähnliche Zentren an den staatlichen Universitäten in Kragujevac, Nis und Novi Sad gegründet. Karrierezentren wurden auch an privaten Hochschuleinrichtungen im 2006 und 2007 gegründet, und zwar an der Singidunum-Universität und an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Finanzen und Verwaltung in Belgrad.

Erwähnte Initiativen und Aktivitäten auf der Ebene der Sekundarschulen umfassen hauptsächlich die Informierung der Schüler, während auf der Hochschulebene über die Informierung der Studierenden und jungen Hochschulabsolventen hinaus die Karrierezentren auch die Beratung und Orientierung durchführen, sowie die Schulung und Aktivitäten zur Entwicklung der praktischen Fertigkeiten bei Studierenden, und zur Herstellung der Verbindungen mit der Arbeitswelt (Besuche bei Arbeitgebern, Workshops und Vorlesungen, Praktika, Vorstellungen der Experten aus verschiedenen Berufsfeldern und Ähnliches).

4. GESETZLICHER RAHMEN FÜR KARRIEREBERATUNG

Im Arbeitsgesetz („Amtsblatt der RS“, Nr. 24/05, 61/05 und 54/09) werden die Ausübung von Recht auf Bildung, berufliche Ausbildung und Weiterbildung sowie Sicherung der entsprechenden Arbeitsbedingungen vorgesehen. Karriereberatung spielt wichtige Rolle bei Umsetzung dieses Gesetzes.

Gesetz über Beschäftigung und Arbeitslosenversicherung („Amtsblatt der RS“, Nr. 36/09) präzisiert die Rolle und Aktivitäten der Berufsorientierung und Beratung bei Berufswahl durch Beschäftigungsaufgaben, Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik und konkrete Dienstleistungen für die Nutzer.

Im Nationalen Beschäftigungsaktionsplan für 2009 („Amtsblatt der RS“, Nr. 17/09) sind die Prioritäten der aktiven Beschäftigungspolitik in Republik Serbien gesetzt.

Durch das Gesetz über Sekundarschulen („Amtsblatt der RS“, Nr. 50/92, 53/93, 67/93, 48/94, 24/96, 23/02, 25/02, 62/03, 64/03, 101/05 und 72/09) sind die Ausgangsvoraussetzungen für ein umfassendes Karriereberatungssystem gewährleistet.

Durch Gesetz über die Grundlagen des Bildungs- und Erziehungssystems („Amtsblatt der RS“, Nr.72/09) wird vorgeschrieben, dass sich mit der Karriereentwicklung und Beratung der Beirat für Berufsbildung und Erwachsenenbildung beschäftigt.

Mit Aktionsplan für die Umsetzung der Nationalen Strategie für Jugendliche für den Zeitraum von 2009 bis 2014 („Amtsblatt der RS“, Nr. 7/09) wurden die Aktivitäten geplant, die zu Systemlösungen und Etablierung des Karriereberatungssystems führen sollen (Gründung der Zentren für Karriereberatung und Berufsorientierung, Entwicklung deren technischen und Personalkapazitäten für die Unterstützung der Jugendlichen bei der aktiven und effizienten Steuerung ihrer beruflichen Laufbahn, Entwicklung der Arbeitsstandards und Bedarfsermittlung).

5. BEGRIFF, DEFINITION UND AKTIVITÄTEN DER KARRIEREBERATUNG

5. 1. Begriff und Definition

Der Begriff Karriereberatung wird breit verwendet seit Anfang der siebziger Jahre, obwohl erst in letzter Zeit auf umfassenden Ansatz der lebenslangen Karrierebegleitung bestanden wird. Berufsorientierung und Karriereberatung stellen organisiertes System der sozialen und fachlichen Tätigkeiten dar, bezüglich kontinuierlicher Unterstützung der Einzelpersonen während deren gesamter beruflicher Entwicklung, bei der freien Berufswahl sowie bei der Ausbildung und beruflicher Tätigkeit, mit dem Ziel der Erreichung der beruflichen Identität entsprechend den persönlichen Eigenschaften und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes nach einzelnen Berufen.

Berufsorientierung ist ein Begriff, der seit den zwanziger Jahren letzten Jahrhunderts verwendet wird, als auch bei uns die ersten Beratungsstellen gegründet wurden. In den siebziger Jahren beginnt man parallel dazu, auch den Begriff Karriereberatung zu verwenden. In der breiteren Laienöffentlichkeit wird die Berufsorientierung eng verstanden als „Hilfeleistung an Einzelnen, die Entscheidung über die Berufswahl und Ausbildung zu treffen“. In der ursprünglichen fachlichen Bedeutung umfasst dieser Begriff den lebenslangen Zyklus des Einzelnen und alle Formen der fachlichen Unterstützung und Aktivitäten, die benötigt werden, um gut fundierte Entscheidungen über eigene berufliche Laufbahn und die Aktivitäten zu treffen, die der persönlichen Entwicklung und der Gesellschaft, in der Einzelner lebt und produziert, beitragen.

In Ländern, in denen die Berufsorientierung entwickelt ist, verwendet man auch den Begriff Schul- und Berufsberatung für „die organisierte Aktivität, die den Einzelnen unterstützt, eigene Fähigkeiten zu erfassen und befähigt ihn, entsprechende Schritte zwecks Entwicklung der wesentlichen Fertigkeiten zu planen, die zum persönlichen, Bildungs- und Sozialfortschritt aber auch dem der Familie, der Gesellschaft und des Volkes führen soll“ (Deklaration über Schul- und Berufsberatung, Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung, Paris 2001). Dieselbe Deklaration hebt hervor, dass es sich um einen kontinuierlichen Prozess und nicht um einmaligen Eingriff handelt, dessen Ziel ist, die Arbeitslosigkeitsperioden zu hindern oder zu kürzen, gleiche Möglichkeiten für alle zu schaffen und der breiteren und nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen.

In Ländern, in denen sie gut institutionell verankert ist, wird die Berufsberatung als systematische gesellschaftliche und fachliche Förderung der Personalentwicklung verstanden, die mit staatlicher Entwicklungspolitik und Plänen in Einklang gebracht ist.

Der Begriff der Karriereberatung geht über die Anfangswahl der Schule und des Berufs hinaus, und umfasst die Abstimmung von beruflichen und persönlichen Rollen des Einzelnen, das angemessene Verhältnis der Arbeit, Freizeit und mentalen Gesundheit. Er weist direkter auf die Ziele dieser Systemaktivität hin und hebt nicht nur den Nutzen für Einzelperson, sondern auch die starke Sozialkomponente hervor.

Karriereberatung wird in der Welt als

- Befähigung des Einzelnen, eigene Bildung, Training und Arbeit zu planen;
- Unterstützung der Bildungseinrichtungen und Einzelpersonen qualitativ zur Übernahme der Verantwortung für eigene Bildung und Arbeit zu motivieren;
- Hilfeleistung den Unternehmen und Organisationen, ihre Angestellten zur Weiterbildung, zur flexibleren beruflichen Entwicklung, Karrieresteuerung, Training und Findung der entsprechenden Arbeitsstelle sowie zur beruflichen Förderung zu motivieren;
- Beitrag der Entwicklung der lokalen, regionalen und nationalen Wirtschaft durch die Entwicklung der Arbeitskräfte

verstanden.

Die Entschließung des EU-Ministerrates zum lebensbegleitenden Lernen aus 2004 definiert die Karriereberatung als eine Reihe an Aktivitäten, durch die Personen jeden Alters, zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens befähigt werden, ihre eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, die Entscheidungen über ihre Bildung, Ausbildung und Beruf zu treffen, und ihr Leben in Lern-, Arbeits- und sonstigen Bereichen zu steuern, in denen sie Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben und anwenden können.

5. 2. Aktivitäten der Karriereberatung

Die Definition der Karriereberatung zieht jederzeitige Erstellung und Bereitstellung der Informationen über den Arbeitsmarkt, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten mit ein. Sie beinhaltet auch die Voraussetzung, dass Einzelperson die fachliche Unterstützung dafür bekommen kann, die Bereiche zu definieren, in denen sie eigene Bestrebungen, Interessen, Kompetenzen, persönliche Eigenschaften, Qualifikationen und Fähigkeiten ausdrücken kann, und sie mit vorhandenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Zusammenhang zu bringen. Entsprechend dieser Definition der Karriereberatung können die Aktivitäten der Karriereberatung in Republik Serbien in sechs Kategorien aufgeteilt werden:

1) Zur beruflichen Informierung gehören alle Informationen, die für Planung, Finden und Behalten der Beschäftigung und Volontärarbeit erforderlich sind. Die Informationen über Berufe, Fertigkeiten, Karrierewege (Wege bei der Realisation der Karriere), Trends und Zustand auf dem Arbeitsmarkt, Ausbildungsprogramme und Angebote, Bildungseinrichtungen (formale und nicht formale), Regierungs- und Nichtregierungsprogramme und Dienstleistungen, Arbeitsperspektiven sind mit einbezogen. Diese Informationen werden als Grundlage der Karriereberatung angesehen;

2) Die Bildung für die Karriere wird in Bildungseinrichtungen erlangt. Sie wird von Lehrern, Pädagogen und Psychologen (Karriereberatern) durchgeführt. Diese Bildung hilft den Personen, eigene Motive, Werte und die Weise zu begreifen, wie sie der Gesellschaft, in der sie leben, beitragen können. Diese Bildung ermöglicht ihnen, die Kenntnisse über den Arbeitsmarkt zu erwerben, Fertigkeiten zu entwickeln, mithilfe von welchen sie in verschiedenen Situationen in Bildungs-, Lebens- und Berufsbereich eine Wahl treffen können, und befähigt sie, ihre Karriere zu planen und sich auf die Arbeit vorzubereiten. Die Bildung für die Karriere fördert das Verstehen der Arbeitswelt durch Schulprogramme, und zwar in unterschiedlichen Formen. Die Aktivitäten, die berufliche Informierung und Karriereberatung umfassen, können in Unterrichtsfächern und Unterrichtsbereichen in der Schule integriert oder als besondere Gruppenaktivitäten für die Schüler organisiert werden. Zum Unterschied von Karriereberatung

wird durch die Bildung für die Karriere das Verstehen der Arbeitswelt durch schulische Unterrichtsprogramme gefördert. Das kann in verschiedenen Formen im Rahmen des Unterrichtsprozesses durchgeführt werden. Das können die Formen der beruflichen Informierung und Karriereberatung sein, die von Lehrern unmittelbar in Fachbereichen integriert werden, oder Erwerb der für die Beschäftigung erforderlichen Fertigkeiten, der als ein besonderes Segment der Bildungsarbeit organisiert wird, das auch einen Teil des Schulcurriculums darstellt. Besondere Beschäftigungsfertigkeiten können Erwerb der Fertigkeiten für Karrieresteuerung, für den Übergang von der Schule auf den Arbeitsmarkt usw. umfassen. Durch solche Schulaktivitäten werden die Ziele der Karriereberatung verfolgt;

3) Karriereberatung (als spezialisierte Aktivität) hilft den Personen, eigene Ziele und Bestrebungen und eigene Identität zu verstehen, auf Informationen basierende Entscheidungen zu treffen, sich der Arbeit zuzuwenden und die Änderungen in eigener Karriere zu steuern, unabhängig davon, ob sie geplant oder ungeplant sind. Die Formen der Karriereberatung sind oft direkt durch den Beschäftigungsbedarf bedingt, sowie durch die Zahl und Arten der Hindernisse, die bewältigt werden müssen, um die richtige Beschäftigung zu finden oder die Karriere zu entwickeln. Am häufigsten unterscheidet man drei Aktivitätsebenen in der Karrieresteuerung – Anfangskarriereplanung, auf Arbeitsprozessen basierendes Lernen und Aktivitäten zur Herstellung der Beziehungen. Die Anfangskarriereplanung umfasst die erste Einschätzung der Interessen und Kompetenzen, Beteiligung an der Untersuchung der Karriere und Arbeitserfahrung, Verfassung des ersten CV³ oder beruflichen Lebenslaufs und Entwicklung des ersten Beschäftigungsplans. Auf Arbeitsprozessen basierendes Lernen umfasst die Befähigung am Arbeitsplatz und anerkannte Arbeitserfahrung, einen breiten Trainingsbereich für verschiedene Arbeitsbereiche sowie Arbeit mit einem Mentor am Arbeitsplatz. Aktivitäten zur Herstellung der Beziehungen umfassen die Aktionen, mit denen die Arbeitgeber und Gewerkschaften motiviert werden, sich an Karriereberatungsaktivitäten zu beteiligen, Vorstellung der beruflichen Möglichkeiten und Arbeitsbedingungen den Schülern und Studierenden, Unterstützung dabei, das schulische Lernen und das Lernen im Rahmen des Arbeitsprozesses miteinander zu verbinden, Herstellung der Beziehungen zwischen Schülern, Studenten, Eltern und Arbeitsämtern, Unterstützung der Schul- und Studienabsolventen, entsprechende Beschäftigung oder zusätzliches Training am Arbeitsplatz zu finden, Begleitung des Fortschritts;

4) Beschäftigungsberatung hilft dem Einzelnen, die unmittelbaren Beschäftigungsziele zu klären und zu verstehen, die für die Arbeit nötigen Fähigkeiten sowie Fertigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, und Fertigkeiten zu erlernen, die für das Finden und Behalten einer Beschäftigung erforderlich sind.

5) Arbeitsvermittlung umfasst die Organisation und Vermittlung einer Person auf vakante Arbeitsstelle. Sie kann durch öffentliche Einrichtungen oder private Initiative organisiert werden. Einige Sekundarschulen und Fakultäten organisieren solche Aktivitäten für eigene Schüler und Studierende (Beschäftigungsmessen);

6) Karrierebegleitung und Beratung der Beschäftigten umfasst die Hilfe und Unterstützung für die Beschäftigten, beruflich aufzusteigen, ihren Arbeitsplatz zu behalten und sich durch den Arbeitsmarkt zu bewegen. Dadurch werden auch die Arbeitgeber im Prozess der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer unterstützt, wenn das für den Arbeitsprozess und die Arbeitsorganisation gebraucht wird.

³ CV – lateinisch *Curriculum Vitae*, Biografie

6. DAS ZIEL UND PRINZIPIEN DER KARRIEREBERATUNG

6. 1. Das Ziel der Karriereberatung

In Studien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wird die Karriereberatung als strategische gesellschaftliche Aktivität definiert, die nicht nur die Unterstützung der Einzelpersonen darstellt, eigene Bestrebungen zu erfüllen und eigene Potenziale zu entfalten, sondern auch für die Erreichung der Hauptziele des Bildungsbereichs, des Arbeitsmarkts und der sozialen Gleichheit wichtig ist. Gemäß derselben Quelle muss ein effizientes System der Karriereberatung als Grundlage für die Implementation der nationalen Politik des lebensbegleitenden Lernens und die Umsetzung der aktiven Beschäftigungspolitik betrachtet werden (Entschließung des Ministerrates für Bildung und Jugend zum lebensbegleitenden Lernen aus 2004). Nach neueren Untersuchungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, der Weltbank, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung wird die Rolle der Karriereberatung bei der Erreichung von drei gesellschaftlichen Hauptzielen bestätigt und promotet:

1) das Ziel des lebensbegleitenden Lernens – durch Bekämpfung des frühzeitigen Schulabgangs von Jugendlichen und besonders von Jugendlichen aus benachteiligten Sozialgruppen, die in der Nationalen Strategie für Jugendliche definiert sind; durch die Sicherstellung der entsprechenden Wissens- und Fertigungsgrundlage, die für die Auseinandersetzung mit Herausforderungen erforderlich ist, die auf Wissen basierende Gesellschaft im Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung zu schaffen; und durch die Förderung entsprechender Beziehungen zwischen Bildung, Berufsbildung und Arbeitswelt;

2) das Ziel des Arbeitsmarkts – durch Abbau der Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage; durch aktive Auseinandersetzung mit dem Problem der Arbeitslosigkeit; und durch Qualitätsverbesserung der Arbeitskräfte, deren Wettbewerbsfähigkeit und Mobilität im Arbeitsbereich;

3) das Ziel der sozialen Gleichheit und Inklusion – durch die Förderung der Wiedereingliederung der Jugendlichen und Erwachsenen aus benachteiligten Sozialgruppen in die Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung; durch Integration der ausgeschlossenen Gruppen mithilfe von allgemeinen Trainingsprogrammen und Dienstleistungen der Arbeitsämter.

Karriereberatung stellt eine Dienstleistung dar, durch die eine Person dabei unterstützt wird, eigene Fähigkeiten, Interessen und Werte einzuschätzen, die Informationen über die Möglichkeiten der zusätzlichen Bildung und über die Beschäftigungsmöglichkeiten zu bekommen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren – sowohl bezüglich der Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch hinsichtlich eigener Fähigkeiten, Interessen und Erfahrung. Die Arbeit mit einer Person endet nicht mit der Findung des entsprechenden Arbeitsplatzes, sondern sie wird weiter begleitet zwecks kontinuierlicher beruflicher und persönlicher Entwicklung im Einklang mit Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

Erziehungs- und Bildungsziel der Karriereberatung ist die Entwicklung einer reifen und verantwortungsvollen Persönlichkeit, die in der Lage ist, wohlüberlegte und verantwortliche Entscheidungen über eigene berufliche Zukunft zu treffen und sie umzusetzen. Dieses Ziel ist komplementär mit allgemeinen Bildungszielen, die von der Vorschulbildung bis zum vollständigen beruflichen Einsatz entwickelt werden. Die Karriereberatung, die ihre Grundlage

im lebensbegleitenden Lernen hat, basiert auf der kontinuierlichen Entwicklung des Menschen, der im Laufe der Zeit zum Manager eigener Karriere wird. Der aktive Ansatz und Individualisierung der Karriereberatung setzt die Beteiligung an Programmen voraus, die den Einzelnen die Gelegenheit bieten, sich beruflich zu entwickeln und zu behaupten.

Aus solcher Auffassung geht hervor, dass das Ziel der Karriereberatung in Republik Serbien jedem Einzelnen Folgendes gewähren soll:

- persönliche Entwicklung, um sich selbst verstehen und auf eigene Entscheidungen und Initiativen im Bildungsbereich und im Bereich der beruflichen Entwicklung Einfluss nehmen zu können;
- Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu ermitteln;
- die Änderungen im Bereich des eigenen Lernens und der eigenen Arbeit zu planen und sie zu steuern bzw. eigene Karriere zu steuern.

6. 2. Prinzipien der Karriereberatung

Die Entwicklung der Karriereberatung in Republik Serbien basiert auf Einhaltung folgender Prinzipien:

- gleiche Möglichkeiten für alle – Förderung und Gewährleistung gleicher Möglichkeiten für alle Nutzerkategorien und Überwindung eventueller Hindernisse (die als Folge der Vorurteile, Stereotype und Diskrimination entstehen) für die persönlichen Leistungen jedes Einzelnen, während besondere Aufmerksamkeit den begabten Jugendlichen und Jugendlichen aus benachteiligten Sozialgruppen geschenkt werden soll;
- Zugänglichkeit – Förderung und Gewährleistung der Zugänglichkeit der Karriereberatungsdienstleistungen für alle Nutzerkategorien, auf die Art und Weise, die für sie akzeptabel und passend ist;
- Berufswahlfreiheit für alle;
- Vertraulichkeit und Geheimhaltung – Anerkennungen und Achtung der Privatsphäre jeder Person;
- Objektivität – unvoreingenommener Ansatz bei der Arbeit mit allen Nutzern;
- Transparenz und Flexibilität – der Karriereberatungsprozess soll offen, transparent und flexibel sein und für jeden angemessen sein;
- Verantwortung – das Karriereberatungssystem soll die Bedarfe dessen Nutzer beachten und deren Rechte und Verantwortlichkeiten anerkennen;
- Innovative Arbeitsformen der Zentren und Beratungsstellen, um unterschiedlichen Bedürfnissen deren Nutzer im Bereich der Karriereberatung gerecht zu werden;
- Andauernd zugängliche Informationen zur Bildung, Beschäftigung und zum Arbeitsmarkt;
- Aktive Vernetzung und Beteiligung der Sozialpartner – Karriereberatung lehnt sich an Grundprinzipien der Sozialpartnerschaft an und entwickelt noch stärkere Beziehungen zwischen Bildungseinrichtungen und der breiteren Sozialgemeinschaft.

Aktive Vernetzung und Beteiligung der Sozialpartner umfasst die Herstellung der Beziehungen zur lokalen Gemeinde (Steuerung, Investitionspolitik, zusätzliche Arbeitsformen, Finanzierung, Planung usw.), zum lokalen und regionalen Arbeitsmarkt, zu Unternehmen, Fachverbänden, Unternehmern und deren Verbänden und zu Institutionen und verschiedenen Formen der nicht-formalen Bildung.

7. KARRIEREBERATUNGSSYSTEM

7. 1. Organisation des Karriereberatungssystems

Das Karriereberatungssystem ist ein einheitliches System, das in Bereichen der Bildung und Beschäftigung realisiert wird und auf gemeinsamen Standards basiert.

Im Bildungsbereich wird das Karriereberatungssystem in Primar- und Sekundarschulen, Hochschuleinrichtungen und anderen Bildungseinrichtungen, die sich nach außerschulischen Regeln mit der Bildung beschäftigen, umgesetzt.

Mit dem Gesetz über die Grundlagen der Bildung und Erziehung werden die Hauptelemente für die Herstellung des Karriereberatungssystems in der Primar- und Sekundarbildung geregelt. Im Berufsbildungsbereich besitzt der Beirat für Berufs- und Erwachsenenbildung die gesetzlich geregelten Zuständigkeiten in diesem Bereich.

Durch Beschlüsse der Universitäten und entsprechenden Organen der Fakultäten werden universitäre und hochschulische Karrierezentren gegründet. An den Universitäten, deren Gründer Republik Serbien ist, wird die Arbeit der Karrierezentren durch normative Akten geregelt. Die Universitäten koordinieren die Arbeit aller anderen Zentren an Fakultäten, die zur jeweiligen Universität gehören.

Unabhängig davon, in welchem Bereich das Karrierezentrum gegründet und tätig wird (Bildung oder Beschäftigung), basiert dessen Arbeit auf gemeinsamen Standards. Die Standards werden durch besonderes Nationalprogramm für Karriereberatung definiert und gesetzt.

Zwecks der Gesamtkoordinierung des Karriereberatungssystems ist es erforderlich, an der Schaffung der Bedingungen für die Gründung eines Nationalen Ressourcenzentrums für die Karriereberatung zu arbeiten, welches die Gesamtentwicklung des Karriereberatungssystems koordinieren würde und konstant ein Bindeglied zwischen dem Bildungsbereich und Beschäftigungsbereich im Rahmen der Karriereberatung darstellen würde. Gleichzeitig würde dieses Zentrum auch ein Bindeglied zwischen Karrierezentren, Arbeitsmarkt, Arbeitgebern und für das Funktionieren der Karriereberatung zuständige Ministerien darstellen.

Das erwähnte Zentrum würde die Standardeinhaltung begleiten und alle Programme für Karriereberatung koordinieren, die in Schulen, an Fakultäten, Universitäten und Hochschuleinrichtungen, in Filialen von NES und anderen Institutionen und Unternehmen durchgeführt werden. Das Zentrum würde auch pädagogische, psychologische und fachliche Angemessenheit der Programme prüfen, nach denen alle Karrierezentren, Beratungsstellen und Abteilungen im Bildungsbereich arbeiten.

Aktivitäten und Ergebnisse der Arbeit des Nationalen Ressourcenzentrums für die Karriereberatung würden von zuständigen Ministerien, Nationalem Bildungsrat, Beirat für Berufsbildung und Training und Nationalem Beirat für Hochschulbildung betrachtet. Bei der Programmierung und Durchführung des Karriereberatungssystems würde das Nationale Ressourcenzentrum auf der Landesebene direkt mit dem Institut für die Förderung der Bildung und Erziehung, Wirtschaftskammer Serbiens, repräsentativem Arbeitgeberverband für das Territorium der Republik Serbien, Arbeitgeberunion, lokalen Selbstverwaltungen und Anderen zusammenarbeiten.

7. 2. Organisationsformen der Karriereberatung

Karriereberatung wird in Bildungseinrichtungen (Schulen, Hochschuleinrichtungen), Karrierezentren und Beratungsstellen und in Verbänden durchgeführt.

Organisationsformen im Bereich der Bildung und Beschäftigung können folgende sein:

- Karrierezentren in Primar- oder Sekundarschulen;
- Karrierezentren in Hochschuleinrichtungen;
- Karrierezentren auf der Universitätsebene;
- Karrierezentren oder Abteilungen innerhalb von Institutionen oder Verbänden, die sich mit nicht-formaler Bildung beschäftigen;
- Karrierezentren oder Abteilungen innerhalb von Einrichtungen und Institutionen, die sich mit Qualifizierung und Trainings im Rahmen der nicht-formalen Bildung beschäftigen;
- Karrierezentren für Erwachsenenbildung innerhalb der Zentren für Erwachsenenbildung und Regionalzentren für Erwachsenenbildung und Training;
- verschiedene gemeinsame Zentren für Karriereberatung für Jugendliche und Erwachsene in Bildungseinrichtungen auf der Ebene der lokalen Gemeinde;
- Karrierezentren in Büros für Jugendliche;
- verschiedene Arten der Beratungsstellen für Erwachsene – Berufstätige und Arbeitslosen in Unternehmen;
- Informations- und Berufsberatungszentren in Filialen des Nationalen Arbeitsamtes.

Eine der Organisationsformen der Karriereberatung wird auch das Zentrum für Karriereberatung für junge Talente sein, welches die Karriereberatungsdienstleistungen für die Studenten erbringen wird, die Stipendien von der Stiftung für junge Talente der Republik Serbien bekommen haben.

7. 3. Nutzer und die Karriereberatungsdienstleistungen

7. 3. 1. Nutzer der Karriereberatungsdienstleistungen

Die Hauptnutzer der Karriereberatungsdienstleistungen sind Schüler, Studenten, Arbeitslose, Berufstätige und Arbeitgeber.

Auf dem Weg zu Arbeitgebern sind im Bildungsbereich die Hauptnutzer Schüler und Studierende. Besondere Aufmerksamkeit muss den Angehörigen der benachteiligten Gruppen der Jugendlichen und den Erwachsenen, die älter als 45 Jahre sind, geschenkt werden.

Im Beschäftigungsbereich (in Beschäftigungsämtern und -agenturen) sollten die Arbeitssuchenden, d. h. Arbeitslose und Personen, die ihre Arbeit wechseln möchten, qualitativ und schnellstmöglich für den Einstieg in die Arbeitswelt vorbereitet werden – durch die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder durch Programme der Zusatzqualifizierung. Der Bildungsbereich und der Beschäftigungsbereich müssen aufeinander abgestimmt sein, damit den Arbeitgebern die Verfügbarkeit der kompetenten Arbeitskräfte gewährleistet wird.

Endnutzer der Karriereberatungsdienstleistungen sind Arbeitgeber. Es ist wünschenswert, dass der Weg zum Arbeitgeber so kurz wie möglich ist, und dass nach der entsprechenden Qualifizierung die richtigen Personen auf den richtigen Stellen beschäftigt werden.

7. 3. 2. Karriereberatungsdienstleistungen

Die Karriereberatungsdienstleistungen sind Informierung, psychologische Begutachtung der Arbeitspotenziale, Beratung, Selektion und Klassifikation.

Informierung. Das Ziel der Informierung ist die Vorbeugung der falschen Ausbildungs- oder Berufswahl. Realistische Karriereplanung trägt dem Abbau der Arbeitslosigkeit bei. Die Informationen beziehen sich auf das Netzwerk der Bildungseinrichtungen, Ausbildungsdauer, Bildungsgänge, Curricula, aktuelle Informationen zur Arbeitswelt – Berufe, Chancen und Beschäftigungsperspektiven und Karriereentwicklungsmöglichkeiten. Die Informationen werden unmittelbar und mittelbar durch verschiedene Medien vermittelt (Gespräche, Workshops, Broschüren, Handbücher, Internet, Präsentationen, öffentliche Medien, Bildungs-, Berufsorientierungs-, Beschäftigungsmessen usw.);

Psychologische Begutachtung der Arbeitspotenziale. Der Prozess der psychologischen Begutachtung wird mithilfe der Messinstrumente durchgeführt – Tests und Fragebögen. Die auf diese Weise ermittelten Daten können bei der Beratung, Selektion und Klassifikation wertvoll sein. Psychologische Begutachtung der Arbeitspotenziale umfasst auch ein Gespräch (exploratorisch diagnostisches Interview) zwecks Zielsetzung und Ausräumung von Bedenken bzw. Problemen hinsichtlich der Karriere;

Beratung. Das Beratungsziel ist, den Einzelnen zur begründeten Entscheidungsfindung hinsichtlich der Karriereplanung zu stärken und zu motivieren (entsprechenden Beruf, Arbeitsplatz, entsprechende Schule, Fakultät, zusätzliche Qualifizierungs- und Trainingsprogramme zu wählen). Bei der psychologischen Beratung werden der zu beratenden Person die Entscheidungsfindungswege dargestellt, die auf Berücksichtigung der realen Möglichkeiten bezüglich der Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Interessen usw. basieren. Die Beratungsgespräche können mit Trainings zwecks effizienterer Wahrnehmung der aktiven Rolle in der Karriereplanung kombiniert werden;

Selektion. Das Ziel der Selektion ist die Überprüfung und Beurteilung der Kandidaten zwecks Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder Teilnahme an Bildungs- und Trainingsmaßnahmen. Psychologische Beurteilung der Kandidaten bezieht sich auf deren Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Motivation und andere Aspekte, die für die Erledigung der Arbeitsaufgaben und Aneignung von Wissen und Fertigkeiten wichtig sind. Die Beurteilung wird anhand der Stellenbeschreibung und Beschreibung der Arbeitsumgebung bzw. des Trainingsprogrammes durchgeführt. Die Selektion ist eliminatorisch, d. h., dass nur die Kandidaten vorgeschlagen werden, welche die gesetzten Selektionskriterien erfüllen;

Klassifikation. Das Ziel der Klassifikation ist die Verbesserung der Arbeitsqualität der Arbeitgeber. Sie ist nicht eliminatorisch, weil die Befragten schon bei diesem Arbeitgeber arbeiten. Sie werden nach der durchgeführten psychologischen Beurteilung deren Arbeitspotenziale an Arbeitsaufgaben eingesetzt, die ihren Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmalen und anderen Aspekten am besten entsprechen, und die für qualitätsvolle Erledigung der Arbeitsaufgaben wichtig sind.

8. PROGRAMMATISCHE MODELLE UND ORGANISATION DER KARRIEREBERATUNG

8. 1. Nationales Karriereberatungsprogramm

Laut Analysen wird der Arbeitsmarkt immer komplexer und dynamischer, und die Arbeitgeber möchten zunehmend die Arbeitnehmer einstellen, die ihre Fertigkeiten

kontinuierlich aktualisieren und weiterentwickeln, und die sich lebenslang durch die Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsbereiche bewegen können. Karriereberatung wird zu einem der Instrumente und Werkzeugen in diesem Prozess. Damit das Karriereberatungssystem gleichermaßen für jeden zugänglich sein kann und gleiche Qualität haben kann, wird vorgeschlagen, dass ein Nationales Karriereberatungsprogramm als Rahmenprogramm verabschiedet wird, das die Grundprinzipien und Standards für alle Karriereberatungskategorien definiert.

Nationales Karriereberatungsprogramm würde drei Schlüsselemente beinhalten:

– Informierung, Beratung und Begleitung, und würde die grundlegenden Standards für folgende Karriereberatungsaktivitäten setzen: Vermittlung der Informationen; Bildung für die Karriere; Karriereberatung; Beschäftigungsberatung; Einweisung in die Arbeit; Karrierebegleitung und Beratung der Beschäftigten.

Nationales Karriereberatungsprogramm würde vier Teilprogramme enthalten – für Kinder und Jugendliche im Alter bis 14 Jahren; für Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren; für Jugendliche im Alter von 19 bis 30 Jahren und für die Personen, die älter als 30 sind.

Jedes dieser Teilprogramme enthält Standards, anhand von welchen das Karriereberatungsprogramm für bestimmte Nutzerkategorien festgelegt und umgesetzt wird. Die Standards jedes Teilprogramms sollen die Outputs für jede Altersstufe umfassen, und zwar im Rahmen von folgenden vier Elementen:

- persönliche Entwicklung der Einzelperson;
- Untersuchung der Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Einzelperson;
- Planung und Steuerung der eigenen Karriere;
- Ermittlung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer zum Bedarf deren Arbeitgeber oder Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten bei anderen Arbeitgebern.

8. 2. Karriereberatungsprogramm für Kinder und Jugendliche im Alter bis 14 Jahren

Karriereberatungsprogramm für Kinder und Jugendliche im Alter bis 14 Jahren würde ihre erste Unterrichtung über Berufe und Karriere beinhalten. Rechtzeitige Informierung über Berufe und Arbeitswelt kann sehr früh anfangen, schon im vorschulischen Alter. Es ist ein besonders interessantes und sensibles Alter wegen der Merkmale der Entwicklungsphasen (Neugier, Idealisierung usw.).

Wegen der emotionalen und physiologischen Unreife werden die Interessen aus der Kindheit sehr selten im Erwachsenenalter realisiert. Es ist evident, dass sich in Bereichen wie Kunst und Sport das Berufsinteresse erkennen lässt, das dann mit Sorgfalt begleitet und unterstützt werden kann.

Die Unterrichtung der Kinder im vorschulischen Alter kann auf verschiedene Weisen durchgeführt werden, wobei für die Kinder am akzeptabelsten die Formen sind, die ihre Aufmerksamkeit lenken, sie zur aktiven Beteiligung motivieren – Besuche, Imitation, Rollenspiel, Videospiele, Zeichnen usw.

Neben der Familie ist die Primarschule die erste Institution, die Schüler über die Arbeitswelt und deren eventuelle berufliche Laufbahn informiert. Das Informationsprogramm auf dieser Altersstufe ist ein Teil des Bildungsprogrammes und wird als besondere Schulaktivität oder als ein Teil des Unterrichtsprogrammes der Primarschule durchgeführt. Die Informierung über die Karriere kann von Pädagogen, Psychologen oder Lehrer durchgeführt werden.

Die Standards des Karriereberatungsprogramms für Schüler im Alter bis 14 Jahren betreffen mehrere Bereiche:

- a) persönliche Entwicklung des Schülers:
 - sich selbst verstehen und Einfluss auf eigene Entwicklung nehmen (realistische Einschätzung eigener Leistungen, Qualitäten, Haltungen und Fähigkeiten);
 - stereotype Vorstellungen über Berufe, Menschen und Arbeitsbereiche erkennen und positive Einstellung gegenüber allen Berufen und Arbeitsbereichen entwickeln;
 - positives Selbstbild und Selbstachtung aufbauen;
 - Fähigkeit entwickeln, realistische Entscheidungen über den Ausbildungs- und Berufsweg zu treffen.
- b) Untersuchung der Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten:
 - entsprechende Begriffe verwenden und die Informationen zur Arbeitswelt strukturieren;
 - erkennen, dass die Arbeit mehr ist als bezahlte Beschäftigung;
 - erworbene Informationen über die Karriere nutzen, entsprechend den Bedürfnissen des Schülers.
- c) Planung und Steuerung der eigenen Karriere – realistische Haltung gegenüber Berufsmöglichkeiten nach dem Primarschulabschluss entwickeln.

8. 3. Karriereberatungsprogramm für Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren

Karriereberatungsprogramm für Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren würde Informierung, Beratung, Führung und Entscheidungsfindung der Schüler über Berufe umfassen. Das Programmziel ist es, den Jugendlichen dabei zu helfen, die Informationen über die Arbeitswelt und zukünftige Karriere zu verstehen und zu deuten, die Unklarheiten über Berufe oder Beschäftigungen klären zu können, eigene Fähigkeiten zu verstehen und eigene Haltungen bezüglich der angebotenen oder gewünschten Auswahlmöglichkeiten zu definieren. Die Karriereberatung soll die Unterstützung den Jugendlichen bieten, sich selbst und eigene Bedürfnisse besser zu begreifen und mögliche Barrieren beim Lernen und beim Aufsteigen in zukünftigem Beruf zu überwinden.

Karriereberatungsprogramm für junge Talente und Jugendliche aus benachteiligten Sozialgruppen soll im Rahmen der grundlegenden Standards die Spezifika berücksichtigen, die für diese Gruppen der Jugendlichen gelten.

Die Standards des Karriereberatungsprogramms für Schüler im Alter von 15 bis 18 Jahren betreffen folgende Bereiche:

- a) persönliche Entwicklung der Einzelperson:
 - eigene Entwicklung, Leistungen und Fähigkeiten bezüglich potenzieller Ausbildungs- und Berufswahlmöglichkeiten verstehen;
 - eigene Ziele und Pläne im Karrierebereich setzen und analysieren;
 - Ausbildungs- und Berufswahlmöglichkeiten verstehen und dementsprechend eine Entscheidung treffen.
- b) Untersuchung der Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten des Einzelnen – zahlreiche Informationen über Berufe, Karriere, weiteres Lernen und weitere Bildung identifizieren, auswählen und nutzen, sie objektiv unterscheiden und eigene Einstellung dazu objektiv entwickeln.
- c) Planung und Steuerung der eigenen Karriere:

- zur Anwendung von entsprechenden Entscheidungsfindungstechniken befähigen, damit Entscheidungen über weiteres Lernen und berufliche Laufbahn getroffen werden können;
- Anmeldungs- und Bewerbungsverfahren sowohl für die Arbeitswelt als auch für die weiterführende Bildung verstehen und beherrschen;
- die Anforderungen der Arbeitgeber hinsichtlich Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitnehmer verstehen.

8. 4. Karriereberatungsprogramm für Jugendliche im Alter von 19 bis 30 Jahren

Karriereberatungsprogramm für Jugendliche im Alter von 19 bis 30 Jahren würde Informierung, Beratung, Führung und Entscheidungsfindung der Schüler über die Karriere umfassen.

Auf dieser Altersstufe soll Karriereberatungsprogramm sichern, dass Jugendliche realistische Entscheidungen über zukünftige Pläne, Auswahlen und Berufswegen treffen. Das Programm sollte qualitativ hochwertige Informierung, Beratung und Führung für die Jugendlichen gewährleisten, damit sie mögliche Barrieren bewältigen können, die ihr Fortschreiten, berufliche Entwicklung und zukünftige Karriere gefährden könnten. Junge Menschen sollen vorbereitet und befähigt werden, die Verantwortung für ihre Pläne, Aktionen, Auswahlen und Entwicklung zu übernehmen.

Karriereberatungsprogramm für junge Talente und Jugendliche aus benachteiligten Sozialgruppen soll im Rahmen der grundlegenden Standards die Spezifika berücksichtigen, die für diese Gruppen der Jugendlichen gelten.

Die Standards des Karriereberatungsprogramms für Schüler im Alter von 19 bis 30 Jahren betreffen folgende Bereiche:

a) Persönliche Entwicklung des Einzelnen:

- verschiedene Techniken zur Einschätzung von eigenen kurzfristigen und langfristigen Zielen für die berufliche Entwicklung und weitere Bildung anwenden;
- Aktivitäten vornehmen, die sich auf Erwerb weiterer Fähigkeiten, Wissen und Fertigkeiten beziehen, die für die weitere persönliche und berufliche Entwicklung erforderlich sind;
- Stärken und Schwächen der potenziellen beruflichen Möglichkeiten und Angebote identifizieren.

b) Untersuchung der Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten des Einzelnen:

- Stärken und Schwächen der zukünftigen beruflichen Pläne und potenziellen Implikationen auf persönliche berufliche Entwicklung identifizieren;
- verschiedene Informationsquellen im Bereich der Karriere kritisch betrachten;
- relevante Informationen sammeln, entsprechend den persönlichen Bedürfnissen des Einzelnen;
- zur Unterscheidung von verschiedenen beruflichen Wegen, die einem angeboten werden können, befähigen.

c) Planung und Steuerung der eigenen Karriere:

- zur Verantwortungsübernahme für eigene Karriere und berufliche Entwicklung befähigen;
- zur Betrachtung der potenziellen Implikationen, die Änderungen beim Lernen oder Arbeiten verursachen, und zur Planung der finanziellen Optionen befähigen.

8. 5. Karriereberatungsprogramm für die Personen, die älter als 30 sind

In jeder Phase der beruflichen Entwicklung kann eine Entscheidung getroffen werden, die es ermöglicht, sich privat und beruflich zu verwirklichen, und dadurch auch nützlich für die Gesellschaft zu sein. Das ist sehr wichtig wegen des Trends der Verlängerung der Lebensdauer und der aktiven Alterung. Der Arbeitsmarkt ist dynamisch, Änderungen sollen als Unvermeidlichkeit angenommen werden. Aus der Perspektive der Einzelperson können diese Änderungen als Herausforderung, und nicht als Gefahr betrachtet werden. Die Arbeitgeber investieren bei der Verbesserung der Arbeitsqualität bedeutende Mittel nicht nur in die Ausstattung und Förderung der Arbeitsbedingungen sondern auch in die Weiterbildung der Angestellten.

Für eine erfolgreiche Karriereberatung für die Personen, die älter als 30 Jahre sind, ist es erforderlich, folgende Komponenten mit einzubeziehen: Identifizierung der bisherigen Erfahrung und Interessen und Fertigkeiten für die Erledigung bestimmter Arbeitsaufgaben. Sehr wichtig ist es auch, das Wertesystem zu klären, damit die Potenziale und eventuelle Schwächen unter Berücksichtigung der Informationen über die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts identifiziert werden können. Qualifizierungs- und Trainingsplanung zwecks Erfrischung von alten und Erwerb von neuen, anwendbaren Kenntnissen und Fertigkeiten ist von großer Bedeutung für die Karriereentwicklung und steht in enger Beziehung zu dem Konzept des lebensbegleitenden Lernens.

Karriereberatungsprogramm für die Personen, die älter als 30 sind, würde Identifikation von Erfahrungen, Interessen, Fertigkeiten, Lebensstil sowie Informationen zur Bildung und Qualifizierung, die Berufsplanung und Planung des lebensbegleitenden Lernens enthalten.

Die Standards des Karriereberatungsprogramms für die Personen, die älter als 30 sind, beziehen sich auf:

- Identifikation der Erfahrung – Evaluation der bisherigen Erfahrung hinsichtlich eventueller Anwendbarkeit im bestimmten Beruf. Das bedeutet, dass die Erfahrung und Interessen des Einzelnen, Arbeitsanforderungen und andere Voraussetzungen bestimmter Arbeitsstelle vergleichend betrachtet werden;
- Identifikation der Interessen – ermöglicht breite und anregende Untersuchung der Karrieremöglichkeiten für Erwachsene;
- Identifikation der Fertigkeiten – umfasst die Fertigkeiten, die der Einzelne bei der Arbeit, Volontärrarbeit sowie gemeinschaftlichen und Volontäraktivitäten im Rahmen seiner Hobbys erworben hat. Identifikation der Fertigkeiten ermöglicht schnelleres und besseres Verstehen der Anforderungen bestimmter Arbeitsstelle und gleichzeitig eine realistischere Einschätzung der zukünftigen Ziele;
- Identifikation des Lebensstils – bedeutet und gewährleistet, dass der Einzelne befähigt wird, eigene Werte und Bedürfnisse zu differenzieren und zu definieren;
- Informationen über Bildung und Qualifizierung – sichern und helfen dem Einzelnen, leichter und besser Entscheidungen über weitere Bildung oder Qualifizierung zu treffen;
- Berufsplanung – ermöglicht dem Einzelnen, die Informationen über den Beruf erfolgreich und effizient zu nutzen;
- Planung der lebensbegleitenden Bildung – befähigt den Einzelnen, kontinuierlich die geplanten Strategien zu entwickeln, um den technologischen Veränderungen gerecht zu werden, realistische Einstellung gegenüber „Informationsexplosion“ zu entwickeln,

eigene Fertigkeiten zu vervollständigen und ggf. eventuelle Einschränkungen und Schwierigkeiten zu reduzieren.

9. KARRIEREBERATUNGSDIENSTLEISTUNGEN AUF DER LOKALEN EBENE

Einer der Wege, die Karriereberatungsdienstleistungen zugänglicher zu machen, ist es, näher an Nutzer heranzurücken, bzw. die Dienstleistungen auf der Ebene und dort anzubieten, wo die Nutzer gebildet werden, wo sie leben und arbeiten. Das stellt eine der Voraussetzungen für die erhöhte Qualität und Effizienz dar, die durch Aufbau eines Netzwerks der Dienstleister unter Berücksichtigung der Charakteristika jeder lokalen Gemeinde gewährleistet werden können. Das wird durch die Realisation verschiedener Prozesse realisiert, die es gemeinsam haben, dass ein Teil der Karriereberatungsdienstleistungen u. a. von Büros für Jugendliche auf der lokalen Ebene, Organisationen, Arbeitsämtern und Vermittlungsagenturen erbracht werden.

Koordinationsmechanismen, die Zugänglichkeit zu Karriereberatungsdienstleistungen verbessern, sollten auf allen Ebenen vorhanden sein. Nutzer brauchen nicht unter verschiedenen Ämtern und Organisationen, von denen die Leistung erbracht wird, eine Unterscheidung zu machen. Für die Nutzer müssen diese Dienstleistungen transparent und klar sein. Bei der Entwicklung der Karriereberatung auf der lokalen Ebene sollen die Büros für Jugendliche eine bedeutende Rolle haben.

10. FINANZIERUNGSSYSTEM DER KARRIEREBERATUNG

Unter Berücksichtigung der Wichtigkeit des Karriereberatungssystems für die Schaffung des erforderlichen Humankapitals, der für die Umsetzung einer Reihe an nationalen Strategien langfristig benötigt wird, und der Tatsache, dass die Karriereberatung zu vier relevanten nationalen Ressourcen gehört – für Jugend, für Bildung, für Arbeit und für Beschäftigung, ist es erforderlich, dass im Haushalt der Republik Serbien Mittel bereitgestellt werden, um die durch diese Strategie gesetzten strategischen Ziele realisieren zu können.

Im Nationalen Arbeitsamt, und im Rahmen der vorhandenen Haushaltsfinanzierung der aktiven Maßnahmen der Beschäftigungspolitik, sollen mehr Mittel für die Finanzierung des Karriereberatungssystems bereitgestellt werden, mit dem Ziel, die Informations- und Berufsberatungszentren in jeder Filiale des Nationalen Arbeitsamtes zu gründen.

Durch das Haushaltsgesetz der Republik Serbien für das Jahr 2010 wurden die Mittel für die Realisation der für 2010 geplanten Aktivitäten in Höhe von 11.000.000,00 Dinar, und aus anderen Quellen (u. a. Fonds der Europäischen Union, Schenkungen) 7.000.000,00 Dinar bereitgestellt. Genannte Mittel wurden im Rahmen der Haushaltskapitel des Ministeriums für Jugend und Sport, des Ministeriums für Wirtschaft und regionale Entwicklung und des Erziehungsministeriums verteilt.

Die für die Aktivitäten benötigten Mittel, die im 2011, 2012, 2013 und 2014 durchgeführt werden, in Höhe von 29.560.000,00 Dinar, werden durch die Finanzplanungsentwürfe des Ministeriums für Jugend und Sport, des Erziehungsministeriums und des Ministeriums für Wirtschaft und regionale Entwicklung beantragt.

Die Mittel zur Finanzierung der Aktivitäten sind im Aktionsplan für die Umsetzung der Karriereberatungsstrategie in Republik Serbien nach Ministerien und Organisationen, die an der Umsetzung dieser Strategie beteiligt sind, angeführt, getrennt für das Jahr 2010 und getrennt für weitere für die Umsetzung dieser Strategie vorgesehene Jahre.

Über die Haushaltsmittel der Republik Serbien hinaus können die Institutionen und am

Karriereberatungssystem Beteiligten zum Zwecke der Entwicklung des Karriereberatungssystems die Haushaltsmittel bei Einheiten der lokalen Selbstverwaltung, Mittel aus verschiedenen Fonds der Republik Serbien, Mittel der Wirtschaftssubjekte, Mittel aus Unterstützungs- und Donationsprogrammen bei internationalen Institutionen beantragen, sowie zusätzliche Mittel aus Donationen der Europäische Union oder einzelnen Staaten, die Programme zur Finanzierung der Infrastrukturentwicklung für potenzielle Kandidatenländer und EU-Beitrittskandidaten haben.

Die Gründung eines Ressourcenzentrums auf der nationalen Ebene wird für Ende 2014 vorgesehen, wodurch die Bedingungen geschaffen werden, Standards der erforderlichen Arbeitsbedingungen und Dienstleistungen landesweit festzulegen. Im Zeitraum von 2010 bis 2012 wird ein Ressourcen übergreifendes Team für die Gründung dieses Zentrums gebildet. Man wird eine Analyse und Beurteilung der Finanzierungsmöglichkeiten durchführen, sowie die Möglichkeit überprüfen, ein vorhandenes Karriereberatungszentrum ins Nationale Ressourcenzentrum umzuwandeln. Die Kapazitäten dieses Zentrums werden zwecks dieser Transformation erhöht (Weiterbildung der Mitarbeiter, Aufbau der Datenbank usw.). Das Ressourcenzentrum auf der nationalen Ebene wird aus verschiedenen Projektmitteln und Donationen finanziert.

11. STRATEGIEUMSETZUNG

Das Karriereberatungssystem in der Primar- und Berufsbildung in der Republik Serbien wird schrittweise entwickelt werden, und dessen Hauptaufgabe ist, den Schülern und Teilnehmern zu helfen, zu arbeiten bzw. ihre Bildung fortzusetzen. Das Beratungssystem soll den Schülern und Teilnehmern die Orientierung über wirtschaftliche Entwicklung und Bedürfnisse des Arbeitsmarkts sowie über demografischen Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur und deren Einflüsse auf Bedürfnisse, Implementation des Konzeptes des lebensbegleitenden Lernens, das in der Funktion der andauernden Entwicklung der menschlichen Ressourcen und der Verfolgung der wirtschaftlichen Entwicklungsbedarfe ist, geben.

Aktionsplan zur Umsetzung der Strategie der Karriereberatung in Republik Serbien für den Zeitraum von 2010 bis 2014 (nachstehend: Aktionsplan) definiert die Aktivitäten, welche die Erreichung des Hauptziels der Strategie – den Aufbau und Entwicklung des Karriereberatungssystems – sichern sollen. Zur Erreichung dieses Ziels wurde die Verfolgung von vier spezifischen Zielen vorgesehen, die Erfüllung der gewünschten Ergebnisse ermöglichen sollen. Vier spezifische Ziele bei der Umsetzung der Strategie umfassen:

- a) Aufbau des Karriereberatungssystems;
- b) Entwicklung des Karriereberatungssystems im Bildungsbereich;
- c) Entwicklung des Karriereberatungssystems im Beschäftigungsbereich;
- d) kontinuierliche Förderung der Karriereberatung.

Vorgeschlagene Aktivitäten umfassen in allen vier Bereichen die Schlüsselemente für den Aufbau und Entwicklung des Karriereberatungssystems sowie alle Träger dieses Entwicklungsprozesses.

12. AKTIONSPLAN

Aktionsplan zur Umsetzung dieser Strategie wurde zusammen mit dieser Strategie gedruckt und stellt ihren Bestandteil dar.

Diese Strategie umfasst:

1. Glossar, Anlage 1
2. Abkürzungen, Anlage 2, die zusammen mit dieser Strategie gedruckt sind und ihren Bestandteil darstellen.

13. ABSCHLUSSTEIL

Diese Strategie ist im „Amtsblatt der Republik Serbien“ zu veröffentlichen.

Glossar

Akkreditierung - Prozess, in dem überprüft wird, ob eine Institution oder ein Programm im Voraus definierte allgemeine Qualitätsstandards erfüllt. Die Überprüfung wird von einem befugten und unabhängigen Ausschuss oder Agentur durchgeführt.

Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen - alle aktiven Maßnahmen und Programme, auf die beim Nationalen Arbeitsamt angemeldeten Arbeitslosen gesetzlichen Anspruch haben und die auf Beschäftigungsförderung bzw. Erreichung der vollen, produktiven und frei ausgewählten Beschäftigung ausgerichtet sind.

Fertigkeit - das Können der erfolgreichen Erledigung bestimmter Tätigkeit.

Lebensbegleitendes Lernen - Lernprozess, der lebenslang dauert, mit dem Ziel, sich persönlich zu entwickeln, neue Kompetenzen zu erwerben, sich neuen Lebensumständen, neuen Technologien, Erkenntnissen und Leistungen der Menschengesellschaft schneller anzupassen. Umfasst alle Lernformen, nicht nur formelles Lernen in Bildungseinrichtungen.

Soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility) - modernes Konzept des Unternehmensmanagements, das zum Ziel die Schaffung höherer Lebensstandards der Arbeitnehmer, Verbraucher und anderer Mitglieder der lokalen Gemeinde hat, ohne die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu gefährden.

Europäischer Qualifikationsrahmen - stellt eine der Hauptsäulen des europäischen Bildungsraums. Darunter wird verstanden, dass jede Qualifikation mit Hilfe von Lernergebnissen beschrieben und über Kompetenzen, Ebenen, Profile, Belastung und Punkte ausgedrückt wird. Dadurch werden die Verständigung und gegenseitiger Vergleich der nationalen Qualifikationsrahmen erleichtert.

Erstausbildung - umfasst alle Bildungsprogramme vor dem Einstieg in die Arbeitswelt bzw. vor der ersten Beschäftigung.

Karriereberatung - eine Reihe an Aktivitäten, durch die Personen jeden Alters, zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens befähigt werden, ihre eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, die Entscheidungen über ihre Bildung, Ausbildung und Beruf zu treffen, und ihr Leben in Lern-, Arbeits- und sonstigen Bereichen zu steuern, in denen sie Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben und anwenden können. (*Entschließung des EU-Ministerrats zum lebensbegleitenden Lernen*, Mai 2004).

Karriereberatungssystem - organisiertes System der sozialen und fachlichen Tätigkeiten bezüglich kontinuierlicher Unterstützung der Einzelpersonen während gesamter beruflicher Entwicklung, bei der freien Berufswahl sowie bei der Ausbildung und beruflicher Tätigkeit, mit

dem Ziel der Erreichung der beruflichen Qualität, entsprechend den persönlichen Eigenschaften und Bedürfnissen des Arbeitsmarktes nach einzelnen Berufen.

Qualifikation - offizielle Bestätigung der erworbenen Kompetenzen, aufgrund des erfolgreich abgeschlossenen Programmes. Die Bescheinigung wird von der dafür zuständigen und befugten Institution ausgestellt.

Kompetenz - funktional integrierte Kenntnisse und Fertigkeiten, die in neuen Situationen und verschiedenen Kontexten angewendet werden können. Kompetenzen enthalten verschiedene Fähigkeiten zur praktischen Wissensanwendung, kognitive und manuelle Fertigkeiten, Haltungen und Werte sowie die Motivationsdimension.

Kontinuierliche Bildung und Ausbildung - bezieht sich auf Bildungsprogramme und Prozesse, die nach der Schulpflicht realisiert werden bzw. auf einige Kategorien nach der Erstbildung und -Ausbildung oder nach dem Einstieg in die Arbeitswelt, mit dem Ziel, die erworbenen Kompetenzen zu verbessern oder zu fördern und neue Kompetenzen zu erwerben, sowie sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Nationaler Qualifikationsrahmen - einheitliche Beschreibung der Hauptqualifikationen im Bildungssystem des Landes. Unter dem Begriff der Hauptqualifikation wird die allgemeine Qualifikation auf bestimmter Ebene verstanden, unabhängig davon, in welchem Bereich sie erworben wurde. Der Qualifikationsrahmen ermöglicht einen einfachen Vergleich verschiedener im System vorhandener Qualifikationen, horizontale und vertikale Mobilität im Bildungssystem, die Anerkennung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten und die Transparenz des Bildungssystems sowohl für die Einzelpersonen als auch für Arbeitgeber, Arbeitsmarktvertreter und Institutionen des Bildungssystems.

Nicht-formale Bildung - Bildungs- und Lernprogramme und -Aktivitäten außerhalb des Schulsystems. Es handelt sich um organisierte, geplante und systematisierte Programme, die ohne gesellschaftliche Verifizierung der erworbenen Kenntnisse und Leistungen im Sinne der Überprüfung des Gelernten, Noten und Zeugnissen abgeschlossen werden.

Bildungsergebnisse (Outputs) - klare und messbare Indikatoren der vom Schüler erreichten Lernergebnisse, die zeigen, was der Schüler weiß und was er nach einer Lernphase machen kann.

Bildungsstandards - bestimmen eindeutig, was der Schüler wissen, verstehen und können muss am Ende eines bestimmten Lernzyklus des Bildungsprozesses.

Nachhaltige Entwicklung - harmonisches Verhältnis zwischen Ökologie und Wirtschaft, um natürliche Ressourcen unseres Planeten für künftige Generationen zu erhalten; Streben nach Schaffung einer besseren Welt durch ausgewogenes Verhältnis zwischen sozialen, wirtschaftlichen und Umweltschutzfaktoren.

Allgemeine Kompetenzen - Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, über die eine Person auf bestimmter Bildungsebene verfügen sollte, unabhängig vom Beruf oder wissenschaftlichem Bereich, mit dem sich diese Person beschäftigt.

Benachteiligte Sozialgruppen - umfassen alle Bevölkerungskategorien, die vereitelt oder gehindert sind, ihre Rechte auszuüben.

Personen mit Behinderungen - Personen mit angeborenen oder erworbenen körperlichen, sensorischen, intellektuellen oder emotionalen Behinderungen, die aufgrund sozialer oder anderer Hindernisse keine Möglichkeiten oder geringere Möglichkeiten haben, sich an den Aktivitäten der Gesellschaft auf der gleichen Ebene mit den anderen zu beteiligen, unabhängig davon, ob sie genannte Aktivitäten mithilfe von technischen Hilfsmitteln oder mit Unterstützung durchführen können.

Passive Arbeitsmarktmaßnahmen - Form von finanziellen und sonstigen Hilfeleistungen für Arbeitslose, die im Register des Nationalen Arbeitsamts (NES) eingetragen sind, und die einen Anspruch auf diese Leistungen entsprechend dem Gesetz erworben haben.

Beschäftigungsquote - Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren in der Gesamtbevölkerung dieses Alters.

Arbeitslosenquote - Anteil der Erwerbslosen im Alter von 15 bis 64 Jahre in der aktiven Bevölkerung dieses Alters.

Das Können - die Fähigkeiten der effizienten kontextbezogenen Nutzung von Wissen.

Formale Bildung - Bildung, die im Schulsystem von der Grundschule bis Aufbaustudium an der Universität stattfindet, aufgrund der genehmigten Bildungsprogramme, die zum Diplom (Zertifikat) bzw. zu nationaler Anerkennung der erworbenen Qualifikationen, Kompetenzen und Bildungsebenen führen, und die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden.

Informations - und Berufsberatungszentrum (Serbisch: *Centar za informisanje i profesionalno savetovanje* oder CIPS) - Dienstleistungsstelle, welche den Arbeitslosen und Berufstätigen, die den Bedarf haben, ihre Beschäftigung zu wechseln, sowie Schülern und Studenten bei der Karriereplanung durch Informationen über Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten und Teilnahme an Programmen der zusätzlichen Ausbildung sowie durch Beratung über Berufswahl und Berufswechsel hilft.

Im CIPS wird auch den Arbeitgebern die Möglichkeit angeboten, sich über die Auswahl von qualitativ hochwertigen Arbeitskräften für die Praktika oder Beschäftigung zu informieren sowie die Ratschläge für die Auswahl von Personal zu erhalten.

Abkürzungen

EU European Union
IfEQE Institute for Education Quality and Evaluation
IfITE Institute for Improving of Training and Education
UoLSG Unity of Local Self-Government
LYO Local Youth Offices
MoERD Ministry of Economy and Regional Development
MoYS Ministry of Youth and Sports
MoE Ministry of Education
MoLSP Ministry of Labor and Social Politics
MoAFWM Ministry of Agriculture, Forestry and Water Management
NAPE National Action Plan of Employment
NEC National Educational Council
NCfHE National Council for Higher Education
NES National Employment Service
CoC Chamber of Commerce
PSfE Provincial Secretariat for Education
PSfSY Provincial Secretariat for Sports and Youth
SOoRS Statistical Office of the Republic Serbia
C VET AE Council for VET and Adult Education