

**Делегација Европске уније у Републици Србији
ИПА – Инструмент претприступне помоћи
(DG ELARG)**

**Студија изводљивости у вези са оснивањем националног
ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање и
даљим развојем система каријерног вођења и
саветовања у Србији**

Уговорбр. 2013/332066 - верзија2.

Коначни нацрт Студије изводљивости

октобар2014.



Пројекат је финансиран од стране
Европске Уније



Пројекат спроводе
ARS Progetti SPA & Archidata





Извештај уручен од стране:

АРС Прођети СПА (ARS Progetti SPA)

Гдин. Даниеле Фанђулаци (Daniele Fanciullacci)

Извештај одобрен од стране:

Министарство омладине и спорта

Гђа. Снежана Клашња

Вођа тима

Гдин. Саша Никлановић

Датум:

Делегација Европске Уније у Републици Србији

Гђа. Цветана Стојчева

Млађи експерт

Гђа. Драгана Марјановић

Датум:

Датум:

Овај Извештај је припремљен уз финансијску подршку Европске комисије. Ставови изнети у Извештају су ставови аутора и не треба их тумачити као одраз званичног мишљења Европске комисије.

САДРЖАЈ

СПИСАК СКРАЋЕНИЦА	4
УВОД	6
1. МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР	7
1.1. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА	7
1.2. ПРОЦЕС УСВАЈАЊА ПРВОГ НАЦРТА СТУДИЈЕ ИЗВОДЉИВОСТИ	8
1.3. СТРУКТУРА КОНАЧНОГ НАЦРТА СТУДИЈЕ ИЗВОДЉИВОСТИ	8
2. СИСТЕМ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА	10
2.1. Преглед политика каријерног вођења у ЕУ	10
2.2. Преглед система каријерног вођења у Републици Србији	13
2.2.1. ЗАКОНСКИ И СТРАТЕШКИ ОКВИР СИСТЕМА КВ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	13
2.2.2. ПАРТНЕРИ СИСТЕМА КВ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	17
2.3. Анализа система каријерног вођења у Србији: предности, недостаци и препоруке	23
2.3.1. ПОЛИТИКЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА	23
2.3.2. УЧЕНИЦИ ОСНОВНИХ ШКОЛА	27
2.3.3. УЧЕНИЦИ СРЕДЊИХ ШКОЛА	30
2.3.4. СТУДЕНТИ У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ	32
2.3.5. НЕЗАПОСЛЕНИ	34
2.3.6. ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА КВ У СРБИЈИ	36
3. НАЦИОНАЛНИ РЕСУРСНИ ЦЕНТАР ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ (НРЦ)	37
3.1. НРЦ у Европској унији	37
3.1.1. НРЦ ПРЕ 1992. ГОДИНЕ – КОНЦЕПТ И ТЕРМИНОЛОГИЈА	37
3.1.2. ОСНИВАЊЕ И РАЗВОЈ „EUROGUIDANCE“ МРЕЖЕ	38
3.1.3. КОНЦЕПТ „EUROGUIDANCE“ ЦЕНТАРА	39
3.1.4. ТИПИЧАН МОДЕЛ „EUROGUIDANCE“ ЦЕНТРА	40
3.1.5. НАЦИОНАЛНИ РЕСУРСНИ ЦЕНТРИ ЗА ВОЂЕЊЕ (НРЦ) ДАНАС	41
3.1.6. СЛУЧАЈЕВИ НРЦ	43
3.1.7. ИСКУСТВА НРЦ - РЕЗИМЕ	48
3.2. Анализа НРЦ у Србији	49
3.2.1. НРЦ У СТРАТЕГИЈИ КВ	49
3.2.2. АНАЛИЗА ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ЦЕНТАРА ЗА НРЦ У СРБИЈИ	50
3.3. Препоруке за модел НРЦ у Србији	56
3.3.1. Концепт НРЦ	56

3.3.2.	Функције и активности НРЦ	56
3.3.3.	Законодавна, организациона и питања управљања	56
3.3.4.	Препоручене институције у оквиру којих би се налазио НРЦ	57
3.3.5.	Финансијски ресурси за НРЦ	57
3.3.6.	КОНЦЕПТ НРЦ	57
3.3.7.	МОДЕЛ НРЦ	58
3.3.8.	ОСНИВАЊЕ НРЦ:ЗАКОНОДАВНА, ОРГАНИЗАЦИОНА И ПИТАЊА УПРАВЉАЊА	60
3.3.9.	ИНСТИТУЦИЈЕ ПРЕПОРУЧЕНЕ ДА БУДУ ДОМАЋИНИ НРЦ	61
3.3.10.	ФИНАНСИЈСКИ РЕСУРСИ ЗА НРЦ	64
4.ТЕМЕ ПРОЈЕКТА ЗА БУДУЋЕ КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ		66
4.1.	Контекст	66
4.2.	Теме будућих пројеката	66
РЕФЕРЕНЦЕ		71
АНЕКС 1		74
АНЕКС 2.		77

СПИСАК СКРАЋЕНИЦА

АЕГА– Удружење за образовно усмеравање одраслих
БОШ– Београдска отворена школа
ГИЗ– Немачка организација за међународну сарадњу
ДЕС–Министарство просветеИрске
ЗСКВ – Завод за саветнике за каријерно вођење
КВ – Каријерно вођење (у ЕУ и уопште)
ЕЕП –Европски економски простор
ЕЛГПН – Европска мрежа политике целоживотног вођења (European Lifelong Guidance Policy Network)
ЕОППЕП – Грчка национална организација за сертификацију квалификација и каријерно вођење
ЕТФ– Европска фондација за обуку
ЕУ– Европска унија
ИПА– Инструмент за претприступну помоћ
ЛС– Локалнасамоуправа
ЛКМ - Локална канцеларија за младе
МОС– Министарство омладине и спорта
МП – Министарство привреде
МПНТР – Министарство просвете, науке и технолошког развоја
МРЗБСП – Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
НАЕП – Чешка национална агенција за европске образовне програме
НАПД – Национално удружење директора и заменика директора средњих школа
НВИЦЦ- Национални центар за каријерно информисање и световање / „Euroguidance“Словенија
НРЦВГ– Европска мрежа националних ресурсних и информационих центара
НРЦ– Национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање
НСЗ– Национална служба за запошљавање

ПЛОИГОС - Национална база података о образовним могућностима
ПЛОТЕУС - Портал о образовним могућностима у Европи
ПЗ– Пројектни задатак
СОО - Стручно образовање и обука
СРЉРД– Сектор за развој људских ресурса и социјални развој
ЦИМО – Фински центар за међународну мобилност
ЦИПС– Центар за информисање и професионално саветовање

УВОД

Свест да каријерно вођење може значајно допринети развоју људских ресурса на националном нивоу је релативно јака у Србији у односу на многе друге земље. Усвајање Националне стратегије за каријерно вођење и саветовање и Акционог плана за њено спровођење за 2010. годину дало је снажан подстицај развоју каријерног вођења у Србији. Четири године касније, приметне су бројне промене у систему каријерног вођења али још увек предстоје важни кораци које је потребно предузети. Време је да се осврнемо на протекле четири године, да анализирамо постигнућа и приступимо изради изводљивих планова за будући развој система каријерног вођења. То је уједно и предмет ове Студије изводљивости за оснивање Националног ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање и даљи развој система каријерног вођења и саветовања у Србији. Оквирни споразум¹ за израду ове Студије потписан је 20. јануара 2014. године. Главни корисник оквирног споразума, који траје до краја 2014. године, је Министарство омладине и спорта (МОС), али корист од ове Студије ће имати све остале институције које се баве креирањем политика или пружањем услуга у области каријерног вођења и саветовања.

СВРХА И ЦИЉЕВИ

Време израде ове студије добро се уклапа у програмирање међународне помоћи за период 2014-2020. године, углавном путем Инструмента за претприступну помоћ (ИПА), као и у израду нове Националне стратегије каријерног вођења и саветовања и пратећег Акционог плана, која ће заменити постојећу стратегију која управо истиче. Према томе, осим што су дати преглед и оцена тренутне ситуације у области каријерног вођења и саветовања и што су дати модели за Национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање (НРЦ), на основу налаза студије биће дате и улазне информације за ова два важна процеса. Ови резултати обухваћени су општим циљем, према дефиницији из Пројектног задатка (ПЗ) ове студије: препоручити делотворне и ефикасне моделе и решења за даљи развој система каријерног вођења и саветовања у складу са европским и међународним стандардима и најбољим праксама.

Специфични циљеви дефинисани су како следи:

- извршити оцену постојеће ситуације и потреба у погледу система каријерног вођења и саветовања у Републици Србији,
- оценити техничке и оперативне капацитете постојећих каријерних центара у Републици Србији и дати упоредну анализу националних центара, као и анализу европских модела националних ресурсних центара за каријерно вођење и саветовање,
- развити реалистичне и оптималне моделе за Национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање у Републици Србији у складу са најбољим праксама ЕУ и доступним политикама целоживотног вођења и саветовања у Републици Србији у области образовања, запошљавања и младих,
- дати препоруке за делотворне мере које воде даљем развоју одрживог система каријерног вођења и саветовања у Републици Србији,
- поспешити процес разговора и дистрибуције међу релевантним заинтересованим странама и доносиоцима одлука у вези са резултатима студије,
- пружити подршку за припрему ПЗ за програмирање међународне помоћи за период 2014-20. године, у оквиру Сектора за развој људских ресурса и социјални развој (СРЉРД), уз посебно усмерење на даљи развој система каријерног вођења и саветовања у Републици Србији.

¹FWCBENEFICIARIES2009-Lot 9:Culture, Education,EmploymentandSocial; Europe Aid/127054/C/SEIVmulti

1. МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР

Терминолошка напомена

У Републици Србији израз *каријерно вођење и саветовање* користи се у Националној стратегији каријерног вођења и бројним другим документима, међутим, у појединим случајевима још увек се користи *професионална оријентација* (Закон о основама система образовања и васпитања). У овој студији користимо израз *каријерно вођење* који је на нивоу ЕУ договорен као кровни термин у области каријерног вођења² и користи се у свим документима на нивоу ЕУ. *Каријерно саветовање* обухвата оба наведена израза који се користе у Републици Србији.

Израз *професионална оријентација* у овој студији користи се само приликом представљања Закона о основама система образовања и васпитања и пројекта Професионална оријентација који финансира ГИЗ.

1.1. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Методолошки приступ примењен у овој студији детаљно је објашњен у документу *Детаљан план истраживања* који су одобрили корисник и Делегација ЕУ у Републици Србији крајем фебруара 2014. године, а који се може консултовати уколико се укаже потреба за додатним објашњењима. Примењени приступ утемељен је на заједничкој међународној методологији истраживања развијеној за потребе мапирања и вршења међународних поређења система каријерног вођења и саветовања широм света. Овај приступ даје одличан основ за утврђивање елемената овог система у Републици Србији. Међутим, измењен је да би се обезбедио одговор на конкретна питања у оквиру ове студије.

Коришћене су две основне методе за сакупљање потребних информација: теоријско истраживање и разговори на терену.

Теоријско истраживање

Анализирано је око 40 докумената (видети целокупан списак референци приложен на крају овог извештаја), укључујући законодавну документацију и политике, истраживања, приручнике, друге производе пројекта итд, да би се добиле информације и докази неопходни за оцену постојећег стања и планираних будућих активности. Поред тога, извршена је анализа најбољих пракси ЕУ у области каријерног вођења и националних ресурсних центара за вођење, на основу богато опскрбљених база података Европске мреже политике целоживотног вођења (European Lifelong Policy Network - ELPN).

Разговори на терену

Одржано је више од 50 разговора, са представницима преко 30 институција из шест градова у Републици Србији. Списак институција укључује широк спектар, почевши од креатора политика, заинтересованих страна, пружалаца услуга каријерног вођења и других организација, са циљем да се омогући холистичко разумевање система каријерног вођења у Републици Србији и да се оцене потенцијалне институције за Национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање. Посете пружаоцима услуга каријерног вођења организоване су у Београду, Нишу и Новом Саду. Целокупан списак одржаних разговора дат је у анексу 1.

Одржани разговори били су полуструктурирани, чиме је осигурано да се добију „чврсти подаци“ о улози институција које су посећене, али и мишљења саговорника о предностима и недостацима служби за

² Референца: Глосар Европске мреже целоживотног вођења (ЕЛГПН): <http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/view/190>

вођење и система вођења, њихове идеје о унапређењу ових система у будућности, као и њихова визија улоге НРЦ.

Због спецификација ове студије изводљивости развијена су три типа упитника за следеће категорије:

- 1) *Државне установе*: као што су министарства, установе које координирају или пружају подршку пружаоцима услуга каријерног вођења итд. Упитник садржи елементе који се односе на њихову улогу у систему каријерног вођења, циљеве установе у области каријерног вођења, њихово мишљење о правном основу у њиховом сектору, финансирању услуга вођења у њиховом сектору, њиховим редовним активностима, пројектима у којима су били укључени и одрживости резултата пројеката, циљним групама и специфичним карактеристикама њихових циљних група, приступу услугама у њиховом сектору за различите циљне групе, њиховом капацитету за спровођење Стратегије каријерног вођења, капацитету пружалаца услуга у њиховом сектору (број запослених, стручне вештине запослених, време, просторије, опрема итд.), системима за праћење, оцену и осигурање квалитета, као и координацији политика са другим секторима.
- 2) *Пружаоци услуга каријерног вођења*: као што су школе, Национална служба за запошљавање укључујући ЦИПС, универзитетски каријерни центри, локалне канцеларије за младе итд. Упитник укључује информације о улози организације/службе, њиховим циљевима, финансирању, циљним групама и специфичним карактеристикама њихових корисника, врстама каријерног вођења и других услуга које пружају, методама које користе, капацитетима институције (број запослених, стручне вештине запослених за каријерно вођење, обука запослених, просторије, опрема, ресурси), пројектима у којима су били укључени и одрживости резултата пројеката, праћењу, оцени и осигурању квалитета (укључујући показатеље квалитета).
- 3) *Потенцијални НРЦ*: упитник укључује питања којима се осигурава увид у улогу центра и његову усклађеност са улогом НРЦ, систем управљања центра и његову усклађеност са функцијом НРЦ, циљне групе и специфичне карактеристике корисника, активности центра и њихове сличности са активностима НРЦ, методе које користе и сличности са методама НРЦ, њихове запослене (број, доступност за функције НРЦ), искуство и стручне вештине њихових запослених и њихову сличност са стручним вештинама потребним за запослене у НРЦ, њихов систем финансирања, друге доступне ресурсе усклађене са функцијом НРЦ и њихове пројекте, углавном оне који су релевантни за национални ниво.

Подаци прикупљени путем теоријске анализе и истраживања на терену анализирани су и биће представљени како би били дати јасни одговори на кључна питања истраживања дефинисана у ПЗ, али и да би се дала шира ЕУ перспектива намењена као помоћ у процесу одлучивања за доносиоце политика у области каријерног вођења.

1.2. ПРОЦЕС УСВАЈАЊА ПРВОГ НАЦРТА СТУДИЈЕ ИЗВОДЉИВОСТИ

Први Нацрт студије изводљивости предат је 24. априла 2014. године. Нагласак у првом нацрту студије био је на анализи постојећег система каријерног вођења у Републици Србији и давању релевантних и упоредивих информација о политикама каријерног вођења ЕУ и искуствима НРЦ у другим земљама. Препоруке су разрађене на нивоу који је био потребан за разговор о првом нацрту. Након завршетка израде првог нацрта, покренут је шири консултативни процес са свим заинтересованим странама. Коначни нацрт резултат је информација добијених након неколико кругова консултација са доносиоцима политика, спроводиоцима пројеката, радницима у пракси, истраживачима и другим стручним лицима на терену.

1.3. СТРУКТУРА КОНАЧНОГ НАЦРТА СТУДИЈЕ ИЗВОДЉИВОСТИ

У складу са ПЗ за Студију изводљивости, анализа је требало да се усмери на две главне теме: систем каријерног вођења у Републици Србији и национални ресурсни центар за каријерно вођење. Имајући непрестано на уму да је национални ресурсни центар сваке земље саставни део ширег система каријерног вођења и да као такав мора бити интегрисан у овај систем, истраживање је структурирано на

два колосека. Један је био усмерен на систем каријерног вођења у целини, а други је био усмерен на НРЦ. Оба су анализирана у светлу искустава ЕУ.

Према томе, прво је дат преглед политике каријерног вођења у ЕУ, након чега следи преглед система каријерног вођења у Републици Србији, укључујући представљање правног и политичког оквира и опис кључних актера у овој области, као и њихових главних активности и доприноса систему каријерног вођења у Републици Србији. Овај систем даље је анализиран у оквирима предности и недостатака политика, институција, пружалаца услуга и обуке за запослене у вођењу, уз скуп препорука за унапређење система.

Други део студије усмерен је на специфичан аспект ове студије, НРЦ, и такође почиње детаљним представљањем таквих центара у ЕУ. Дати су порекло и кратак историјски преглед развоја концепта и његове везе са „Euroguidance“ центрима. Након тога следи детаљан приказ савремених НРЦ у државама чланицама ЕУ, укључујући представљање одабраних најбољих пракси и научених лекција. Посвећена је пажња анализи предности и недостатака потенцијалних НРЦ у Републици Србији и давању препорука и више фазних модела који би се могли користити при оснивању НРЦ у Републици Србији.

На крају, на основу спроведеног истраживања и анализе, у завршном поглављу ове студије представљају се улазне информације за програмирање будуће међународне помоћи у виду предложених пројеката. Из препорука изведених у читавом документу лако се могу извести улазне информације за развој нове Националне стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији.

2. СИСТЕМ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА

Израз „систем каријерног вођења“ углавном се користи као израз који: „... укључује пружање услуге каријерног вођења у школама, факултетима, на универзитетима, у установама за пружање обуке, службама за запошљавање, радним местима и другим окружењима у оквиру заједнице“ (цитат из ЕЛГПН, стр. 17, 2012). Међутим, Пројектни задатак за ову Студију изводљивости такође дефинише „закључке и препоруке релевантне за политике“, те према томе у овој студији израз „систем каријерног вођења“ користимо у ширем значењу које обухвата „политике, системе и праксе“ (ЕЛГПН, стр. 17, 2012).

2.1. Преглед политика каријерног вођења у ЕУ

ПОЛИТИКЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА У ЕУ

Сврха овог поглавља је да се представе актуелни трендови у политикама каријерног вођења ЕУ, са циљем обезбеђивања релевантних информација и увида за доносиоце политика у Републици Србији за обликовање будућег система каријерног вођења.

Услуге каријерног вођења од традиционалног до савременог концепта

Европска политика настоји да примени савремене концепте каријерног вођења и понуди најбољу могућу подршку својим грађанима у развоју њихових каријера под условима данашњег турбулентног и несигурног тржишта рада. У прошлости су државе чланице ЕУ користиле различите концепте за осмишљавање и рад служби каријерног вођења.

Један од модела, у овој студији користимо израз „**традиционални модел**“, који је превладао у појединим земљама, заснива се на претпоставци да појединац доноси значајне одлуке једном или два пута на почетку своје каријере, када доноси одлуку о наредном степену образовања и када по први пут тражи посао. Самим тим услуге каријерног вођења у пракси се пружају на одређеним прелазним тачкама, најчешће пре уписа на наредни степен образовања, иако ни један научни модел из тог времена није подржавао ту врсту приступа. У традиционалној пракси, нагласак је био на услугама као што су пружање информација и појединачно саветовање, често уз пратњу психолошких тестова, датих током одређених прелазних периода. Са професионалне тачке гледишта, каријерно вођење уопштено се ослањало на психологију. Још једна карактеристика традиционалног концепта је тзв. „експертски приступ“ који са једне стране карактерише улога експерта у виду саветника који даје информације и савете, а са друге стране појединца од кога се очекује да примени добијене савете. Овакав однос претпоставља прилично пасивну улогу клијента као примаоца савета и не обезбеђује му довољно подстицаја.

Савремени концепт каријерног вођења заснива се на претпоставци да је каријера трајни процес развоја и да су појединцу неопходне посебне вештине како би управљао/ла својом каријером. Овај приступ представља одговор на тржиште рада које се брзо мења, што је процес који је почео давно, због глобализације, оштре конкуренције, политичких промена, технолошког развоја итд. Данас редовно запослење са пуним радним временом у највећем броју земаља више није доминантан вид запошљавања младих. Краткорочни задаци и уговори, рад на појединачним задацима, пројектима, самозапошљавање итд. чешћи су обрасци запошљавања. Појединац мора да научи вештине којима се носи са чињеницом да краћи периоди запослења, понекад праћени периодом незапослености, нису ништа необично у нечијој каријери. Морају да науче како да се носе са искуством незапослености, да спрече пад у стање неактивности или друштвене изолације и да користе период незапослености за додатни професионални развој и друге активности којима ће одржати или повећати своју запошљивост.

У таквим околностима, појединац често не „бира“ своју каријеру, већ мора да је „гради“. Да би се то омогућило у променљивом окружењу тржишта рада, појединац мора да стиче нова знања да би могао да разуме ове промене и научи како да се успешно носи са њима у радном окружењу и животу уопште. Појавио се нов концепт „вештина каријерног управљања“, који се односи на вештине које појединац користи током своје каријере ради:

- утврђивања и оцене могућности на тржишту рада, у образовању итд.
- утврђивања и оцене својих интересовања, знања, вештина и других личних карактеристика,
- поређења првог и другог и доношења одлуке о наредног каријерном циљу,
- примене вештина за остваривање каријерних циљева.

Вештине каријерног управљања могу се научити, и овај концепт има веома снажан утицај на праксу каријерног вођења. Учење је дужи процес и потребно га је подржати током дужег временског периода. За младе у образовању то значи да једна или две кратке интервенције (информативне или саветодавне сесије) нису довољне, каријерно вођење би требало интегрисати у школски живот и укључити или у наставне или у ван-наставне активности.

Ове промене су толико значајне да можемо да говоримо о промени парадигме у каријерном вођењу која се није догодила током ноћи, већ је резултат много дужег процеса трансформације служби каријерног вођења. Почетком прошле деценије, ове промене снажно су подржане путем политика ЕУ.

Оквир ЕУ политика – обликовање промена у политикама и пракси КВ

Политика КВ је утемељена у документима као што су резолуције, приручници за доносиоце одлука и слични инструменти. Овај аспект каријерног вођења значајан је за развој националног система каријерног вођења, али и за улоге и одговорности које ће Република Србија преузети у сарадњи у заједничким европским активностима, као што је „Euroguidance“ мрежа и Европска мрежа политике целоживотног вођења – ЕЛГПН. Ови стубови ЕУ политике КВ могу да имају позитиван утицај на развој сектора у одређеној земљи. Овај потенцијал отвара се када се различите иницијативе, процеси и пројекти преведу у одрживи систем који је у фокусу доносилаца политика и који се даље води искуством, управљањем знањем и напредком. Напредак система јавља се са великим бројем активности у области каријерног вођења и то је разлог због којег је велики број земаља већ успоставио низ програма, иницијатива и механизма за подршку даљем развоју.

Каријерно вођење за циљ има пружање подршке ученицима, студентима, незапосленима и другим одраслима да изаберу даље образовање и запослење. У значајној мери одговара и утиче на процесе запошљавања дате земље и то је један од разлог због чега су након 2004. године државе чланице ЕУ почеле да развијају заједничке елементе политике каријерног вођења.

Пре 2001. године каријерно вођење није било у средишту политика образовања и запошљавања на нивоу ЕУ. Само је неколико држава чланица ЕУ признавало његову важност у националним стратегијама и другим политичким документима. Ситуација се значајно променила након усвајања Лисабонске стратегије 2000. године. У оквиру тих политичких процеса каријерно вођење признато је као важан механизам за развој људских ресурса, блиско везујући политике у областима образовања и запошљавања. Након тог периода улога каријерног вођења у агенди европских политика расте. Тренутно је каријерно вођење укључено у главни документ ЕУ за економску политику и политику запошљавања, под називом „Европа 2020“.

„Европа 2020.“ – Интегрисане смернице за економске политике и политике запошљавања држава чланица ЕУ³

„Европа 2020.“ је оквир европске стратегије за реформе на нивоу држава чланица ЕУ до 2020. године. Каријерно вођење се изричито или имплицитно уводи у свим сегментима стратешког документа. У делу који се односи на економске политике, каријерно вођење представљено је

³Европа 2020 – Интегрисане смернице за економске политике и политике запошљавања држава чланица ЕУ (април 2010. године): <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

својим резултатима, нпр. омогућавање људима да замисле промене и управљају њима. У Смерници 8, у делу који се односи на политике запошљавања наводи се да у сарадњи са социјалним партнерима и привредом, државе чланице требало би да унапреде приступ услугама каријерног вођења у комбинацији са систематским информацијама о новим слободним радним местима и приликама, промоцији предузетништва и унапређеном предвиђању потреба за вештинама. У Смерници 7, наводи се да је потребно јавне службе за запошљавање јачати и отворити за све, укључујући младе и оне којима прети незапосленост. Услуге морају бити персонализоване и да циљају оне који су најудаљенији од тржишта рада.

Два најважнија документа са ЕУ политикама, специфична за каријерно вођење, јесу:

*Резолуција о јачању политика, система и пракси у области целоживотног вођења у Европи*⁴

Ово је први специфични стратешки документ и прва резолуција о каријерном вођењу коју је усвојио Европски савет 2004. године. Резолуција се бави увођењем мера којима ће се значајно појачати развој услуга каријерног вођења у свим државама чланицама и унапредити њихова ефикасност. Такође покреће узајамну сарадњу и учење и предузимање стратешког приступа развоју каријерног вођења ради остваривања трајних резултата и омогућавања целоживотног учења. Од самог почетка европске сарадње у области каријерног вођења, државе чланице сучавају се са потешкоћама због различитих система, концепата и терминологије каријерног вођења. Због тога је *Резолуцијом о јачању политика, система и пракси у области целоживотног вођења у Европи* усвојена заједничка дефиниција каријерног вођења:

„У контексту целоживотног учења, вођење се односи на низ активности којима се омогућује грађанима свих узраста да у било ком тренутку у њиховим животима утврде своје капацитете, вештине и интересе, да донесу одлуке у вези са образовањем, обуком и запослењем, и да управљају сопственим животним путем кроз учење, рад и друга окружења у којима се ови капацитети и вештине уче, односно користе“.

У Резолуцији су наведени и примери активности и институција које пружају ову врсту услуге:

„Примери оваквих активности укључују информисање и саветовање, консултације, процену вештина, менторски рад, промовисање, учење вештина одлучивања и каријерног управљања. Како би се избегле недоумице, пошто се у државама чланицама користи низ израза за опис служби укључених у ове активности, укључујући образовно, професионално или каријерно вођење, вођење и саветовање, службе за професионално вођење/саветовање итд, израз „вођење“ у читавом овом тексту коришћен је да би се одредили сви ти видови пружања услуге, и државе чланице требало би тај израз да тумаче тако да се односи на одговарајуће пружање услуга у њиховим државама“.

Једна од вредности ове резолуције јесте што су каријерно вођење и целоживотно учење непосредно везани. Још једна практична последица јесте да целоживотни приступ каријерном вођењу повећава број циљних група које испуњавају услове за услуге каријерног вођења. Најчешће се наводе следеће циљне групе: ученици основних школа, гимназија и школа за стручно образовање и обуку, студенти у терцијарном образовању, лица која су рано напустила школовање, незапослени, запослени и лица са посебним образовним потребама.

Израз целоживотно учење не значи да сваки од пружалаца вођења мора да обезбеди услуге за све старосне групе. Израз се односи на национални систем каријерног вођења, и доносиоци националних политика одлучују који пружалац ће опслуживати коју старосну групу.

*Резолуција о бољој интеграцији целоживотног вођења у стратегије целоживотног учења*⁵

⁴ Прва резолуција је доступна на адреси:
<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%209286%202004%20INIT>

Ово је друга резолуција о каријерном вођењу коју је у новембру 2008. године усвојио Савет Европске уније. Након прве резолуције, државе чланице ЕУ почеле су интензивније да се баве политикама каријерног вођења, и каријерно вођење постало је све више везано за целоживотно учење. Овом резолуцијом *појачана је улога каријерног вођења у оквиру политика целоживотног учења* и државе чланице ЕУ позване су да усмере своје активности на четири приоритета за:

- *подстицање целоживотног стицања вештина каријерног управљања,*
- *поспешивање приступа за све грађане услугама вођења,*
- *развијање осигурања квалитета у пружању услуга вођења,*
- *подстицање координације и сарадње међу различитим националним, регионалним и локалним актерима.*

Ови приоритети веома су важни за развој сваког националног система за каријерно вођење, те их према томе користимо као критеријуме за оцену предности и недостатака система каријерног вођења у Републици Србији.

ЕЛГПН – од политике до праксе

Током периода 2008-2011. године владе највећег броја држава чланица ЕУ увеле су мере за развој наведених приоритета. Како би подржале ова дешавања и створиле платформу за учење и размену, 2008. године државе чланице ЕУ успоставиле су *Европску мрежу политика целоживотног вођења - ЕЛГПН*⁵, коју финансира Европска комисија. Мрежа, која тренутно укључује 31 државу, ради по принципу узајамног учења. У почетку је главна функција мреже реализована кроз стварање услова за учење за државне представнике, како би се упознали са моделима услуга каријерног вођења и добрим праксама у другим земљама. Касније је циљ мреже био и да се обезбеди подршка за развој националних система и политика каријерног вођења и подршка Европској комисији при развоју препорука за политике. Од мреже ЕЛГПН се очекује и да идентификује делотворне праксе које би се увеле у даље политичке процесе и рад на приоритетима стратегије „Европа 2020.“ стратегије.

Иако је ЕЛГПН остварила поједине занимљиве резултате, навешћемо само последњи важан резултат: *„Развој политике целоживотног вођења – европски пакет ресурса“ (ЕЛГПН, 2012)*, публикацију која представља синтезу претходног рада. Овај документ осмишљен је да помогне креаторима политика на националном нивоу да обликују систем вођења у својим земљама, према томе, коришћен је и у нашој студији за оцену предности и недостатака система КВ.

2.2. Преглед система каријерног вођења у Републици Србији

2.2.1. ЗАКОНСКИ И СТРАТЕШКИ ОКВИР СИСТЕМА КВ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Каријерним вођењем (КВ), које се у Републици Србији назива Каријерно вођење и саветовање, руководи више закона и правилника Републике Србије, а на развоју система КВ се ради путем низа националних стратешких докумената. Првенствено се три кључна ресурса баве каријерним вођењем и саветовањем: запошљавање, образовање и развој младих. Релевантни изводи из ових правних и стратешких докумената могу се наћи у *Анексу 2*⁷, док ће у овом одељку бити изнет кратак преглед и анализа овог оквира, који указује да је КВ тренутно веома релевантно питање за широк низ корисника.

Стратегија каријерног вођења и саветовања Републике Србије

Ова стратегија кључни је документ са политикама којима се подржава развој и рад система КВ у Републици Србији („Службени гласник Републике Србије“, бр. 16/10). Усвојена је 2010. године и важи до краја 2014. године, када ће бити потребно усвојити нову стратегију којом ће она бити замењена. Развој

⁵http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

⁶ Мрежа има своју интернет страну: <http://www.elgpn.eu/>

⁷ Изузимајући Стратегију каријерног вођења и саветовања Републике Србије (“Службени гласник Републике Србије“ бр. 16/10), пошто би то захтевало да се приложи у целини.

ове стратегије водило је Министарство омладине и спорта, уз укључивање свих кључних заинтересованих страна. Према стратегији, КВ би требало обезбедити појединцима свих узраста и статуса у односу на тржиште рада. Потребно је да је воде оба начела тржишта рада: премошћавање јаза између потражње и понуде, као и начела социјалне једнакости и инклузије: промовисање реинтеграције маргинализованих младих и одраслих лица, и њихово активирање у систему образовања и на тржишту рада.

Стратегијом каријерног вођења и саветовања у Републици Србији успоставља се оквир за систем КВ у Републици Србији који укључује и секторе запошљавања и образовања. У контексту организовања рада овог система наводе се два кључна питања: развој Националног програма за КВ којим ће бити прописани општи стандарди који важе за успостављање центара за каријерно вођење и праћење њихових постигнућа; као и развој Националног ресурсног центра за вођење (НРЦ) од којег се очекује да врши општу координацију и развој система КВ, трајно осигуравајући да су приступи КВ у области запошљавања и образовања усаглашени. У исто време, НРЦ треба да функционише као веза између центара за каријерно вођење, тржишта рада, и министарстава надлежних за КВ.

Стратегију прати Акциони план а њиме се утврђују четири специфична циља:

- a) успостављање система каријерног вођења и саветовања,
- b) развој система каријерног вођења и саветовања у области образовања,
- c) развој система каријерног вођења и саветовања у области запошљавања,
- d) трајно промовисање каријерног вођења и саветовања.

Одлуком Владе Републике Србије,⁸ Радна група за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања Републике Србије оформљена је у априлу 2011. године са циљем предлагања мера за усаглашавање рада на спровођењу стратегије и акционог плана, праћења и оцењивања спровођења и извештавања Влади. Ова радна група сачињена је од представника кључних министарстава: омладине, просвете, рада и запошљавања, финансија, економије и регионалног развоја, НСЗ, Привредне коморе, Сталне конференције градова и општина, Београдске отворене школе и Конференције универзитета Србије. До краја 2014. године КВ водило Министарство омладине и спорта.

Систем за КВ у образовању уведен је у правни оквир (законодавство у области образовања) и у пракси је промовисан у основним и средњим школама, као и на универзитетском нивоу. Посебна пажња усмерена је на подршку талентованим младима. Локалне канцеларије за младе играле су важну улогу у вршњачком приступу каријерном информисању. Национална служба за запошљавање у оквиру својих надлежности пружа услуге КВ путем својих филијала и ЦИПС. Скоро 2/3 њених корисника употребљава доступне услуге КВ. Мере и услуге НСЗ подржавају и допуњавају активности школа, универзитета и локалних канцеларија за младе.

Кратак преглед спровођења Стратегије каријерног вођења и саветовања

Ова стратегија је централни стратешки документ за КВ у Републици Србији, те због тога дајемо преглед досадашњих постигнућа. Стратегија је још увек у фази спровођења, те ово није целокупан преглед тока спровођења. Преглед је заснован на последњем извештају о спровођењу Стратегије КВ⁹,

Постигнућа

- Остварен је значајан напредак у вези са учешћем великог броја младих у услугама КВ, првенствено кроз службе за каријерно информисање. У питању је резултат све већег броја пружалаца каријерних услуга, првенствено локалних канцеларија за младе, основних школа и универзитетских каријерних центара који нуде КВ кроз различите модалитете.
- Број центара за каријерно вођење и саветовање на универзитетима и факултетима порастао је и њихови капацитети за рад са студентима појачани су. Универзитетски каријерни центри

⁸ Одлука 05 бр. 02-3148/2011 на дан 28. април 2011. – Службени гласник РС, бр. 30/11

⁹ Извештај о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период од марта 2012. године до марта 2013. године, МОС, 2013.

обогатили су свој рад организовањем приправничких програма и успоставили су бољу сарадњу са послодавцима (путем протокола о сарадњи).

- Успостављени су нови ЦИПС у оквиру Националне службе за запошљавање у Новом Саду и центри за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у Београду, Крагујевцу и Новом Саду.
- Центар за КВ младих талената наставио је да пружа услуге Фонду за школовање младих талената, и највећи степен покривености остварен је путем служби за каријерно информисање и радионица за професионални развој.
- Појачане активности и услуге КВ у школама и канцеларијама за младе спроведене су у партнерству са министарствима, локалним властима, НВО и међународним донаторима (ГИЗ пројекат „Професионална оријентација у Србији“, Смарт колектив „Бизнис младих Србије“, БОШ – „Е-каријере“ итд.)
- На основу споразума између ЕК и Министарства просвете, науке и технолошког развоја, 2013. године је у оквиру Темпус канцеларије основан „Euroguidance“ центар у Србији.

Активности у току

- У склопу пројекта „CareerS“ развијају се стандарди КВ за старосну групу од 19 до 30 година.
- Студија изводљивости у вези са оснивањем Националног ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање у Републици Србији и даљим развојем система каријерног вођења и саветовања у Републици Србији.
- Програм и методологија КВ за старосну групу од 19 до 30 година.
- Стварање услова за формирање НРЦ.
- Планира се припрема Нацрта протокола о сарадњи који ће потписати кључне заинтересоване стране у систему КВ.

У спровођење мера активно су биле укључене бројне домаће и међународне организације са пројектима које финансира ЕУ путем ИПА, а највећи број тих мера представљен је у овој студији.

У **Националној стратегији за младе** („Службени гласник Републике Србије”, бр. 55/08) коју је предложило и МОС, такође је посвећена значајна пажња КВ, чиме је постављен основ за наведену стратегију КВ.

Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године („Службени гласник Републике Србије”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08 и 16/11) непосредно се позива на Стратегију КВ, наглашавајући улогу КВ у промовисању и развоју концепта целоживотног учења, смањењу јаза између понуде и потражње на тржишту рада и унапређењу квалитета радне снаге, њене конкурентности и покретљивости, као и социјалне једнакости и инклузије младих и одраслих. Наглашава се сарадња између кључних заинтересованих страна и дате су конкретне смернице у смислу препознавања потребе за успостављањем додатних Центара за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) у оквиру Националне службе за запошљавање и развој капацитета њихових запослених, успостављање мобилних јединица за рурална подручја, дефинисање и спровођење образовних мера за незапослене и трајно промовисање КВ. Ова стратегија операционализована је путем Акционог плана који се усваја сваке године.

Кључна стратегија у сектору образовања јесте **Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године**, („Службени гласник Републике Србије”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 - 72/12). Потреба за увођењем и развојем пружања услуга каријерног вођења и саветовања препозната је на свим образовним нивоима и на више места се позива на Стратегију КВ. Највише детаља дато је у вези са визијом каријерног вођења у средњим школама, где се наглашава да би наставници и психолози/педагози требало да буду обучени за КВ у свакој од средњих школа и у контексту образовања одраслих, са првенственим циљем осигуравања учешћа на тржишту рада. Раније усвојена (2005. године) **Стратегија развоја стручног образовања у Републици Србији** („Службени гласник Републике Србије”, бр. 55/05 и 71/05 - исправка) предвиђа да ће КВ бити постепено развијено у стручним средњим школама са циљем да се њиховим ученицима помогне да раде, односно наставе своје образовање, и да би га требало спроводити у читавом средњошколском програму. **Стратегија развоја образовања одраслих у**

Републици Србији („Службени гласник Републике Србије”, бр. 55/05 и 71/05 - исправка) такође постоји, али се не позива на КВ, нити на професионалну оријентацију.

Током протеклих неколико година усвојено је више нових закона којима је постављен правни основ за пружање услуга каријерног вођења различитим категоријама становништва. **Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености** ("Службени гласник Републике Србије" бр. 36/2009 и 88/2010) дефинисано је пружање професионалне оријентације и каријерног планирања и саветовања као активне мере тржишта рада, а која се иначе уобичајено нуди незапосленима регистрованим код НСЗ. **Закон о основама система образовања и васпитања** ("Службени гласник Републике Србије", бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013) усвојен 2009. године прописује да је потребно посветити посебну пажњу КВ запослених и ученика у систему образовања, са циљем појединачног развоја и образовног и професионалног усавршавања. Недавно је усвојен нови **Закон о основном образовању и васпитању** ("Службени гласник Републике Србије", бр. 55/2013) који прописује да за ученике седмих и осмих разреда тимови за професионалну оријентацију оформљени у свакој од школа пружају професионалну оријентацију (каријерно вођење), усмерену да се помогне ученицима и њиховим родитељима (или старатељима) да изаберу средњу школу или запослење који одговарају њиховим интересовањима и капацитетима. На сличан начин **Законом о средњем образовању и васпитању** ("Службени гласник Републике Србије", бр. 55/2013) дефинисана је иста обавеза за средње школе. Поред тога, у Правилнику о општим стандардима постигнућа по завршетку општег средњег образовања и средњег стручног образовања у општеобразовним предметима дефинисано је 11 хоризонталних компетенција, од чега једна (Предузетништво и предузетничке вештине) укључује елементе који се односе на КВ. У **Закону о образовању одраслих** ("Службени гласник Републике Србије", бр. 55/2013) наводи се каријерно вођење и саветовање као једна од активности у области образовања одраслих. Насупрот томе, не постоје такве одредбе у законодавству које се односи на високо образовање.

Закључци о правним и институционалним аранжманима

У Републици Србији постоји правни основ за највећи број корисничких циљних група. Уопштено, можемо да закључимо да правни оквир и оквир политика погодују савременом приступу каријерном вођењу какав се подстиче у ЕУ. Једина категорија¹⁰ корисника која није непосредно наведена у правним актима су студенти у високом образовању.

Иако правни прописи којима се прописује да се каријерно вођење обезбеђује постоје у свим секторима и углавном за све категорије корисника, то не значи да су услуге заиста доступне у овом тренутку и у складу са законом. Ово нарочито важи када испитујемо доступност услуга каријерног вођења у школама, као што ће бити приказано у наредном одељку. Упркос томе, дати правни оквир, изузимајући високо образовање, не сматра се за препреку пружању КВ у Републици Србији. Новоусвојени закони нарочито промовишу концепт и постављају основ за ширење круга корисника.

Данас се каријерно вођење, нарочито у стратешким документима ЕУ, испитује у оквиру агенде целоживотног учења, промовишући нови приступ који види вођење као трајно доступну услугу за све, која превазилази разлику између образовног, професионалног и личног вођења и која тражи нову публику.¹¹ Напомињемо да *Стратегија каријерног вођења и саветовања* за циљ има промовисање сличног приступа у тој мери да се сматра да би КВ требало да буде доступно појединцима свих старосних доби без обзира на њихов статус на тржишту рада, док *Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године* јасно препознају улогу КВ у промовисању концепта целоживотног учења.

Иако правни прописи углавном постоје, анализа стратешких докумената показује да је у појединим случајевима те документе потребно ажурирати и усагласити са наведеним приступом. На пример, анализа стратешких докумената из сектора запошљавања открива приступ којим се ограничава пружање помоћи деци у школама при одабиру радног/образовног профила. Иако је ово у извесној мери

¹⁰ Припадници угрожених група имају приступ услугама вођења уколико су укључени у образовни систем или су регистровани код НСЗ. Потребна би била додатна студија која би испитала приступ специјализованим услугама вођења у здравственом и другим секторима које не покрива ова студија.

¹¹ Комисија Европских заједница, Меморандум о целоживотног учењу, (2000).

разумљиво с обзиром да су корисници услуга КВ у школама деца и млади који ће ускоро бити у позицији да доносе одлуке које се тичу образовања, чињеница је да би пружање савремених услуга КВ требало да буде усмерено на развој вештина каријерног управљања ученика и студената, односно усмерено на дуготрајније процесе који нису ограничени на тачку у којој се доноси одлука о наредном степену образовања. Још један пример је *Стратегија развоја образовања одраслих у Србији*, која се уопште не позива на КВ.

2.2.2. ПАРТНЕРИ СИСТЕМА КВ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Овај одељак укључује кратак опис кључних партнера система КВ, њихових улога и пружања услуга каријерног вођења.

Систем каријерног вођења и саветовања прошао је значајне промене током протеклих неколико година и добија све већу пажњу кључних заинтересованих страна. По природи је од хоризонталног значаја, те је због тога број актера укључених у ову област прилично велик, као што ће бити приказано у овом одељку у којем је дат преглед најзначајнијих актера уз опис њихове улоге у систему каријерног вођења и саветовања у Републици Србији.

Иако класификација ових актера није једноставна, пошто многи међу њима играју више од једне улоге, можемо сматрати да се крећу од доносилаца политика и државних институција основаних за подршку спровођењу политика, до самих пружалаца услуга. Поред тога, основан је низ независних институција, које заправо функционишу као ресурсни центри, сакупљајући информације о КВ и производећи материјале, методологије и програме обуке за КВ, као и техничку помоћ радницима у пракси. На крају, социјални партнери су важни партнери за напредак система КВ и пружање услуга КВ.

Креатори политика и институције које пружају подршку спровођењу политика

Министарство омладине и спорта

Министарство омладине и спорта (МОС) покренуло је развој Стратегије каријерног вођења и саветовања Републике Србије и надлежно је за праћење њеног спровођења. Влада Републике Србије успоставила је Радну групу за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања Републике Србије и осигурава да се редовно састаје и да су приступи и активности предузете у области КВ координисане. До сада је МОС преузело кључну улогу у формулисању и координацији политика у области каријерног вођења. Министарство је основало Фонд за младе таленте којима се пружа подршка студијама најуспешнијих студената, и пружа подршку раду Центра за каријерни развој младих талената (видети у даљем тексту). Ово министарство такође је покренуло оснивање локалних канцеларија за младе и пружа подршку њиховом раду, укључујући развој њихових капацитета у области каријерног информисања. Сprovedено је више пројеката за подршку школама и локалним канцеларијама за младе при пружању услуга каријерног вођења и саветовања, од којих је поједине спровела БОШ. Снажну подршку тренутно пружа ГИЗ пројекат *Професионална оријентација у Србији*, који пружа подршку локалним канцеларијама за младе у периоду од 2011. до средине 2015. године. Министарство такође пружа подршку пројекту *„Каријера по мери младих – подизање капацитета локалних канцеларија за младе за пружање услуга и мерење ефеката каријерног вођења и саветовања на запошљивост“* који спроводи Београдска отворена школа.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (МРЗБСП) одговорно је за тржиште рада и политике рада. Као такво, води и надзире рад Националне службе за запошљавање. Представник овог министарства члан је радне групе за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији и осигурава да су приоритети и активности каријерног вођења и саветовања предвиђени Стратегијом запошљавања и годишњим Националним акционим плановима запошљавања усаглашени са онима из Стратегије за каријерно вођење и саветовање. Ово министарство пружа подршку спровођењу ИПА 2011 пројекта *„Даља интеграција предвиђања, надзора и оцене у осмишљавању и спровођењу политика активног тржишта рада и прилагођавања националне*

класификације радних места са ISCO 08 стандардима“, који би требало да допринесе даљем развоју система КВ у Републици Србији.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја

Министарство просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР) надлежно је за политике образовања и игра кључну улогу у процесу систематског увођења КВ у образовни систем. Представник министарства члан је Радне групе за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања Републике Србије. Министарство, у сарадњи са ГИЗ-ом, спроводи наведени програм „Професионална оријентација у Србији“ у свим основним школама у Републици Србији.

Министарство привреде

Једна од основних интересних сфера Министарства привреде (МП) јесте развој предузетништва и премошћавање јаза у вештинама између образовног система и потреба привреде. Представник овог министарства у Радној групи за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања Републике Србије учествује како би се осигурало да је развој система КВ опремљен да води младе ка радним местима која су тражена на тржишту рада. Ово министарство пружа подршку низу пројеката и иницијатива којима се промовише развој предузетничких вештина и перспективе међу децом школског узраста, првенствено: „Достигнућа младих“, „Програми пословних иновација“ и „Центар за предузетничко учење југоисточне Европе“.

Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања

Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања одговоран је за опште праћење квалитета образовања у Републици Србији. Као такав, прописује стандарде и показатеље за њихову оцену, укључујући оне који се односе на пружање КВ у систему основног и средњег образовања. Ови стандарди укључују и показатеље који се односе на КВ.

Завод за унапређивање образовања и васпитања

Завод за унапређивање образовања и васпитања одговоран је за развој стандарда компетенција за све наставнике у школском систему и за развој свих уџбеника. Такође је надлежан за развој стандарда и показатеља за стручне средње школе, укључујући оне који се односе на пружање КВ у овим школама.

Фондација Темпус – Национална Темпус канцеларија, Србија

Фондацију Темпус – Националну Темпус канцеларију, Србија (у даљем тексту: Фондација Темпус) основали су кључни државни универзитети у Републици Србији 1989. године за подршку реформама и модернизацији система високог образовања. Темпус програм је програм ЕУ који спроводи фондација и који за циљ има подршку партнерским земљама у остваривању трендова развоја Лисабонске агенде и Болоњског процеса. Циљеви програма су унапређење квалитета високог образовања и осигурање да одговара потребама тржишта рада и друштва у целини, као и развој капацитета установа за високо образовање. Осим Темпус пројеката, спроводи се и неколико других програма под окриљем ове фондације, као што су: *Еразмус Мундус*, *Програми целоживотног учења* („Euroguidance“ центар је основан као један од ових програма), *Млади у акцији*. Од ове године, активан је *Еразмус +*, за подршку свим образовним нивоима, стварање веће синергије формалног и неформалног учења, изградњу јачих веза са тржиштем рада и стварање додатне вредности за европски образовни простор. Осим тога, Фондација Темпус делотворно прати пројекат *CareerS* (видети у даљем тексту).

Ресурсни центри

Београдска отворена школа

Центар за каријерно вођење и саветовање Београдске отворене школе (БОШ), основан 2004. године, веома је активан на нивоу утицаја на доношење политика и спровођење политика у области КВ, у пружању техничке подршке радницима у пракси, али и у пружању услуга КВ крајњим корисницима. Овај центар је институција за спровођење или партнер у спровођењу у бројним пројектима, укључујући *Стручне школе као лидери локалног економског развоја*, уз подршку УСАИД пројекта „*Одрживи локални*

развој“, „Боља јавна управа кроз програм радних пракси“ уз подршку УСАИД пројекта за боље услове пословања и „Каријера по мери младих – Подизање капацитета локалних канцеларија за младе за пружање услуга и мерење ефеката каријерног вођења и саветовања по запошљивост“ уз подршку МОС и већ поменутог „Careers“ Темпус пројекта путем којег БОШ дефинише национални програм КВ за старосну групу 19-30 година. Поред тога, БОШ је развила и прву бесплатну интернет подршку за КВ у Србији (БОШ Careers). На крају, МОС је поверило БОШ да пружа подршку стипендистима Фонда за младе таленте Републике Србије путем активности Центра за каријерно вођење и саветовање младих талената.

Центар „Euroguidance“

Центар „Euroguidance“ у Републици Србији основан је 2013. године путем Фондације Темпус. У питању је европска мрежа усмерена на подршку КВ. Овај центар запошљава два запослена и низ стажиста који промовишу европску димензију КВ и пружају информације о целоживотном вођењу и мобилности за сврхе учења. Овај центар за циљ има подршку радницима у пракси и доносиоцима политика пружањем релевантних и ажурних информација, описа најбољих пракси и прилика за умрежавање, професионални развој и мобилност, али и непосредним корисницима информишући их о образовним системима и приликама за мобилност у Републици Србији и у ЕУ. Развој садржаја на српском језику за Портал о приликама за учење у читавом европском простору је у изради.

Инвентива

Инвентива је основана 2012. године и ангажована као кључни партнер за спровођење ГИЗ пројекта „Професионална оријентација у Србији“. Организација игра кључну улогу у увођењу КВ у основне школе, локалне канцеларије за младе и локалне заједнице. Као центар за обуку, Инвентива пружа обуку тимовима у свакој од основних школа и КМ у Републици Србији и даје им непосредну подршку у пружању професионалне оријентације. Осим тога, пружа подршку јачању капацитета 84 школе како би постали примерни центри за професионалну оријентацију и лидери у Тимовима за професионалну оријентацију (ТИПО) чија основна улога је стварање и одржавање мреже релевантних актера на нивоу локалне заједнице и поспешивање размене информација и сарадње. Инвентива путем ТИПО представља покретачку снагу за успостављање каталога и календара услуга КВ у локалним заједницама. Каријерни центар Инвентива пружа непосредну подршку младима и њиховим породицама. Инвентива преузима управљање знањем, искуством, стручним знањима и другим ресурсима стеченим путем спровођења ГИЗ пројекта.

Пружаоци услуга

Национална служба за запошљавање

Национална служба за запошљавање (НСЗ) је јавна служба за запошљавање којој је поверено да пружа широк низ услуга незапосленима у Републици Србији, укључујући професионалну оријентацију и каријерно планирање. НСЗ функционише путем мреже 34 филијале широм земље и додатних канцеларија за контакт. НСЗ је заступљена у Радној групи за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања Републике Србије.

Тренутно је на пружању ових услуга запослено укупно 52 психолога. НСЗ нуди услуге професионалне оријентације и каријерног планирања у различитим облицима, од појединачних сесија за саветовање (заснованих, између осталог, на лиценцирању за Рационално-емотивно-бихејвиоралну терапију које је већина психолога у НСЗ прошла), до сајмова професионалне оријентације који се организују за ширу јавност, затим пружања информација о каријерном планирању и обуке о мотивационом тражењу посла, као и одабира и класификације кандидата за радна места или обуку.

Током 2012. године 4.297 корисника НСЗ обавештено је о информацијама о каријерним могућностима. Преко двоструко више корисника, 9.136, прошло је професионалну оријентацију и саветовање за каријерно планирање, док је 53 одсто ових лица активно тражило радно место, а 64 одсто су били млади (до 30 година старости). Укупно 15.589 незапослених регистрованих у НСЗ укључено је у процес одабира и класификације кандидата за сврхе запошљавања или у мањој мери за укључивање у програме обуке. Укупно 2.560 корисника учествовало је у напредном програму трагања за послом – обуци о само-

ефикасности, која је намењена за подршку незапосленима које је тешко запослити и који су обесхрабрани, и њиховом активирању (457 њих је млађе од 30 година старости). На крају, организовано је 22 сајма запошљавања на тему професионалне оријентације у 17 градова широм Републике Србије, укључујући образовне установе, студенте, родитеље, и друге пружаоце информација.

Прошле године је НСЗ додатно унапредила свој Водич за избор занимања и планирање каријере након основне школе и поставила га на интернет, укључујући комплет за само-оцењивање.

До сада су Центри за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) основани у три филијале (Београд, Нови Сад и Ниш). Планира се отварање додатних 10 ЦИПС путем предстојећег ИПА 2012 пројекта, али подршка за професионалну оријентацију и каријерно планирање није ограничена на ЦИПС. Центри су осмишљени тако да пружају ажурне информације и савете у вези са тржиштем рада и образовањем. Њихови корисници могу да искористе системе за само-информисање и алате за само-оцењивање (лични капацитети и професионална интересовања), као и приступ интернету ради трагања за радним местом. Око 4000 појединаца искористило је ове услуге током 2012. године. Центри обезбеђују интерактивна предавања ученицима основних и средњих школа и по потреби врше појединачно психолошко тестирање и тумачење резултата путем појединачне сесије саветовања.

Основне школе

Каријерно вођење и саветовање уведено је у све основне школе у Републици Србији кроз ГИЗ пројекат „Професионална оријентација у Србији“. Свака основна школа има тим наставника, школског психолога и педагога, који су обучени за вршење професионалне оријентације ученика седмог и осмог разреда да би им се помогло да одлуче коју средњу школу желе да упишу. Професионална оријентација као део школског плана и програма пружа се кроз ваннаставне активности (као што су посете предузећима, сусрети са представницима различитих професија итд.) и радионице организоване током часова одељенске заједнице (самосвест, припрема за састанке итд.) или током часова одговарајућих предмета као међупредметна активност. Низ школа постаће примерни центри за КВ и даље ће подржати спровођење програма у другим школама кроз програм менторства и партнерске активности. Школе се подстичу да оснују, дефинишу и понуде сопствене услуге КВ младима, али и другим институцијама.

Средње школе

Каријерно вођење у средњим школама пружају школски саветници, иако је у пракси степен пружања ове услуге ограничен. Средње стручне школе обезбеђују реално радно искуство својим ученицима. У ограниченом броју средњих школа, школски саветници пружају услуге вођења подржане различитим пројектима, и навешћемо неколико њих: УСАИД пројекат „Одрживи локални развој“ који пружа подршку мобилним тимовима за каријерно вођење који нуде каријерно вођење и информисање младима у три области (2012-2013. године); КултурКонтакт Аустрија, пилот пројекат „Иновације у професионалној оријентацији у основним и средњим школама“, који спроводи школска управа у Ваљеву, у оквиру твининг пројекта Министарства просвете (2008. године); низ пројеката Београдске отворене школе (БОШ) за подршку наставницима и стручним сарадницима у значајном броју средњих школа за спровођење акредитованих програма КВ. БОШ је развила и Модел каријерног вођења и саветовања за СОО у Србији (2005. године); заједнички програм УН „Одржање мира и инклузивнилокални развој“ (ПБИЛД) за подршку јачању младих и предузетничких вештина у општинама у Јужној Србији. У низу градова и општина, средњошколци имају приступ појединим услугама каријерног вођења, као што је каријерно информисање, „стварни сусрети са светом рада“, и вршњачке каријерне радионице. Ове услуге пружају се у сарадњи са локалним канцеларијама за младе и студентима факултета Универзитета у Београду и Нишу уз подршку ГИЗ-а.

Универзитети

Каријерно вођење за студенте у високом образовању обезбеђује се путем универзитетских и факултетских каријерних центара. Први овакав центар, под именом Центар за развој каријере

Универзитета у Београду, основан је 2006. године на Универзитету у Београду, и највећи је, при чему запошљава четири стручњака и једног сарадника. Од тада, каријерни центри су отворени и у оквиру Универзитета у Новом Саду, Универзитета у Нишу, Универзитета у Крагујевцу (покренуте су активности и на Државном универзитету у Новом Пазару), као и на приватним универзитетима Сингидунум и Мегатренд у Београду. Центар за развој каријере Универзитета у Београду подржао је оснивање осталих универзитетских каријерних центара организовањем почетне обуке 2007. године ради преноса знања и трајне размене најбољих пракси и искустава са другим установама високог образовања заинтересованим за оснивање, односно развој услуга каријерног вођења за студенте.

Услуге које пружају универзитетски каријерни центри укључују каријерне информације (штампани материјали, интернет информације, радионице, дијалог итд.), каријерно саветовање (спонтани или заказани састанци), каријерно образовање (студентске радионице које пружају помоћ са пријавама, писањем резимеа, каријерним планирањем итд.) и посредовањем са пословним сектором (углавном организовањем практичног радног искуства). Услуге ових центара подједнако су доступне студентима, будућим студентима и свршеним студентима.

Највећи број ових универзитетских каријерних центара заједнички су укључени у спровођење Темпус пројекта „Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији - *CareerS*“. Циљ пројекта је унапређење квалитета каријерних услуга за студенте. Специфични циљеви су:

- развој услуга за каријерно информисање, вођење и образовање са циљем повећања запошљивости младих,
- омогућавање шире доступности и избора програма у КВ у високошколским установама,
- повећање нивоа признавања важности КВ међу доносиоцима политика и другим заинтересованим странама,
- развој програма каријерног вођења и саветовања (КВ) за младе узраста 19 до 30 година (студенте) и методологије за КВ центре ВШУ.

Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената

МОС пружа подршку раду Центра за каријерно вођење и саветовање за стипендисте њиховог Фонда за младе таленте. Основан је 2009. године и са радом је почео 2010. године. Услуге које пружа овај центар пружају специјалисти из БОШ. Ова сарадња заснована је на пројекту и бесповратним средствима која је доделило МОС и која се обнављају отприлике на сваких 10 месеци. Уобичајено постоје три запослена са пуним радним временом који раде у овом центру, саветник за каријерно вођење и тренери који се запошљавају по потреби. Овај центар за циљ има подршку свим стипендистима Фонда, али се највише посвећује новим полазницима. Услуге које се пружају укључују: каријерно информисање доступно свим стипендистима Фонда и укључује информације о могућностима за академско напредовање, професионални развој, позицијама за професионалну праксу итд; каријерно саветовање се заказује и до сада је 291 стипендиста то користио, а много више њих имаће приступ каријерном саветовању ако се успостави планирана интернет служба за саветовање; радионице за професионални развој покривају широк низ тема и усмерене су на унапређење „меких“ вештина стипендиста и вештина тражења посла – до сада је организовано 117 радионица, укључујући 1.605 стипендиста; на крају, центар такође сарађује са послодавцима, обезбеђујући реално радно искуство и прилике да проведу дан у радном окружењу које их занима („*job shadowing*“). У последње време развијена је и интернет платформа која омогућује стипендистима да поставе свој резиме.

Локалне канцеларије за младе

МОС је покренуло оснивање 145 локалних канцеларија за младе (ЛКМ) које формирају и финансирају локалне самоуправе (ЛСУ). Најчешће је један координатор запослен са пуним радним временом, док се активисти и волонтери баве различитим активностима. У Републици Србији у области каријерног вођења ради око 120 ЛКМ. Каријерно вођење утврђено је као област у којој би ЛКМ могле да пруже значајну подршку. Капацитети ЛКМ за пружање каријерних информација развијени су путем бројних ранијих пројеката. У овом тренутку најзначајнија подршка пружа се кроз наведени ГИЗ пројекат „*Професионална оријентација у Србији*“. Укупно 120 ЛКМ су успоставиле каријерне инфо центре уз подршку овог пројекта. Степен услуга КВ које се пружају у ЛКМ разликује се у зависности од капацитета сваке од ЛКМ. У најмањој мери, доступне су огласне табле за младе, волонтери ЛКМ осим тога сакупљају информације

и спроводе мапирање доступних услуга КВ у својој заједници и осигуравају доступност тих информација корисницима ЛКМ. Канцеларије такође могу да се укључе у организовање упознавања са реалним радним окружењем, вршњачких презентација у средњим школама (средњошколци представљају школу ђацима основних школа), подршку у припреми резимеа и мотивационог писма за широк низ младих, укључујући оне који су ван школског система итд. На крају, поједине ЛКМ из универзитетских градова сарађују са студентима психологије, педагогије, андрагогије или социјалне заштите у стицању практичног радног искуства путем пружања радионица за КВ и подршке средњошколцима. „Инвентива“ пружа техничку помоћ на свим нивоима пружања услуга КВ.

Београдска отворена школа БОШ пружа подршку и гради капацитете локалних канцеларија за младе за каријерно информисање и саветовање од 2008. године путем различитих пројеката. БОШ је промовисала „*job shadowing*“ као методу да се испита свет рада, коришћење ИКТ у активном тражењу посла, вршњачко каријерно саветовање, вршњачко каријерно саветовање са осетљивим групама младих, развој каријерних информативних услуга (усмерених на интернет и друштвене мреже као медије пријемчиве младима), активну сарадњу између ЛКМ и других заинтересованих страна као што су филијале НСЗ, средње школе, послодавци.

Приватне агенције за запошљавање

Приватне агенције за запошљавање по закону могу да врше све услуге у вези са запошљавањем својих клијената, укључујући КВ. Најчешће су укључене у организовање сајмова за каријерно вођење, као што је сајам Дани каријере.

Социјални партнери и други

Синдикати

Синдикати нису активно укључени као пружаоци КВ, и углавном играју улогу у консултацијама у процесу унапређења система КВ, кроз учешће у трипартитним састанцима. Упркос томе, били су укључени у више пројеката у којима су допринели КВ, путем пружања основне обуке о правима радника за ученике и у организовању обуке и преквалификације технолошких вишкова и подржали су њихово организовање у задруге.

Унија послодаваца Србије

Унија послодаваца Србије једино је репрезентативно удружење послодаваца у Републици Србији. Активности у вези са КВ нису укључене у њихов редован делокруг рада, али ово удружење подржава развој КВ углавном путем пројеката, кроз сарадњу са Центром за развој каријере и студентско саветовање Универзитета у Београду, у оквиру Темпус пројекта кроз организовање стручне праксе и стварних сусрета са радом, као и обуке у области предузетништва.

Привредна комора Србије

Одељење за стручно образовање Привредне коморе Србије укључено је у активности у вези са каријерним вођењем и саветовањем. Првенствено, постоји веза са школским системом и организују се посете предузећима за ученике, а такође стручњаци посећују школе како би говорили о својим радним местима. Постоји добра сарадња са НСЗ и КМ. Ово одељење углавном се бави организовањем стручне обуке за своје чланове и укључено је у пројекат Европске фондације за обуку (ЕТФ) *FRAME: Вештине за будућност* који ради на развоју система стручног образовања и обуке са снажним везама са тржиштем рада.

2.3. Анализа система каријерног вођења у Србији: предности, недостаци и препоруке

Анализа система каријерног вођења спроведена је у складу са методологијом описаном у поглављу 1. („Методолошки оквир“) ове студије. Предности и недостаци који су представљени у овом поглављу добијени су на основу теоријског истраживања и разговора спроведених у пролеће 2014. године.

На почетку анализе представљен је стратешки ниво, за којим следи анализа услуга каријерног вођења за следеће главне циљне групе:

- ученици основних школа,
- ученици средњих школа: гимназије и средње стручне школе,
- студенти у високом образовању,
- незапослени.

Ова студија не обухвата институције које обезбеђују каријерно вођење особама с посебним потребама, али смо ми предложили пројекат који има за циљ да унапреди каријерно вођење за посебне групе (видети поглавље 4: „Теме пројеката за каријерно вођење“).

Анализа предности и недостатака у вези са будућим НРЦ представљена је у поглављу 3 („НРЦ“) ове студије.

2.3.1. ПОЛИТИКЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА

У области политике каријерног вођења, у Србији је у последњих неколико година остварен импресиван напредак. Овај процес је започет усвајањем Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за 2010. годину, за чиме је уследило препознавање значајне улоге каријерног вођења у другим стратегијама, законима итд. На нивоу политика препознате су следеће предности:

ПРЕДНОСТИ

Одобрење стратегије

Одобрење стратегије и њеног акционог плана за 2010. годину дали су јак подстицај развоју система каријерног вођења, који је у току.

Спровођење акционог плана

На нивоу политика, значајна је и чињеница да је велики број активности предвиђених акционим планом спроведен, или је у процесу спровођења. Неке активности које нису спроведене (програм каријерног вођења, НРЦ, итд.) требало би поново размотрити пре него што спровођење отпочне. Значајну улогу у спровођењу Стратегије каријерног вођења има БОШ кроз различите пројекте и задатке.

Политика подршке практичном спровођењу пројеката каријерног вођења

У неким случајевима политика подршке је дала снажан подстицај увођењу каријерног вођења у праксу.

Унапређена координација политика

Координација политика је унапређена како на националном тако и на локалном нивоу. То је довело до унапређења сарадње између пружаоца услуга каријерног вођења на локалном нивоу (примери су „ТИПО“ тимови и локални мобилни тимови за каријерно вођење).

МОС је у јуну 2014. године обавестило партнере у области каријерног вођења о променама у својој политици. Две промене које утичу на каријерно вођење у земљи су:

- Каријерног вођење за младе (старости 15 до 30 година) биће интегрисано у нову Националну стратегију за младе.
- МОС ће сарађивати у националној координацији каријерног вођења, али министарство више неће имати главну улогу у координацији Националне стратегије каријерног вођења.

У време писања ове студије предвиђено одсуство надлежног министарства може се посматрати као могућа претња даљем развоју, посебно зато што је Србија у ситуацији да планира будуће ИПА и билатералне програме. Ипак, изгледа да су главни креатори политика у области каријерног вођења свесни овог проблема јер су у току разговори о новом надлежном министарству. Питањем надлежног министарства смо се бавили у одељку о предностима и недостацима.

Упркос неким конкретним достигнућима у области каријерног вођења у последњих неколико година, у току студије препознат је одређен број недостатака на нивоу политике.

НЕДОСТАЦИ

Договор о новом министарству надлежном за развој и координацију нове стратегије КВ

Изгледа да ће се проблем тренутног непостојања министарства надлежног за израду нове стратегије ускоро решити, како би се спречио некоординиран развој КВ у будућности.

Нејасне дефиниције

Неки важни концепти из постојеће стратегије нису јасни (програм каријерног вођења, стандарди, итд.), што доводи до одређених проблема у њеном спровођењу. У фебруару 2014. године, први предлог „Програма КВ за младе старости од 19 до 30 година“ открио је да се термин „програм“ односи на стандарде (неопходна обука и квалификације), интерне стандарде (резултати учења сваког клијента/корисника понаособ), активности вођења и методологију обуке за каријерне саветнике. Све ове теме би захтевале више времена и ресурса да се развију, као и увођење приступа управљања променама на пројекту у праксу. Још један проблем у вези са спровођењем ових стандарда је у томе што је приступ услугама каријерног вођења у неким областима веома ограничен.

Прејак нагласак на улози НРЦ

Иако НРЦ може да има значајну улогу у систему КВ у земљи, у тренутној стратегији, ова улога је прецењена док улоге других заинтересованих страна и институција на националном нивоу нису одређене. Анализа НРЦ је дата у поглављу 3.2. ове студије.

Фокусирање стратегије на стручна питања

Стратегија се превише фокусира на питања у вези са струком КВ (компетенције, стандарди, методологија, педагошка/психолошка прикладност програма каријерног вођења итд.). Иако је важно да стратегија укључује ове чиниоце, ипак је велики број других стратешки важних питања остао необрађен (мере за побољшање приступа итд.).

Раскорак у пружању услуга КВ у школама

Каријерно вођење у основним школама, гимназијама и средњим стручним школама није добило довољно пажње у стратегији, али је ситуација у пракси другачија. Иако то није предвиђено стратегијом, МПНТР обезбеђује снажну подршку пројекту ГИЗ-а „Професионална оријентација у Србији“, што је за резултат имало практично увођење програма каријерног вођења у све основне школе у Србији. Ипак, ситуације на нивоу средњошколског образовања је значајно другачија (видети одељак о недостацима у образовању).

Обука запослених за КВ

Неколико кратких курсева обуке је спроведено кроз различите националне и међународне пројекте, и обучен је велики број саветника, наставника и других запослених, укључујући волонтере. Ови курсеви нису уједначени па студа руководиоци и креатори политика немају јасну слику о томе које компетенције запослени везане за КВ заиста поседује. Курсеви обуке се спроводе повремено као део пројеката, али не постоји трајан систем обуке запослених за каријерно вођење.

На основу налаза ове анализе, који су резимирани у предностима и недостацима, детаљно су изложене даље препоруке:

ПРЕПОРУКЕ

Даљиразвој стратегије каријерног вођења

Постојећа Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији (2010-2014) је до сада служила као оквир у коме су креатори националне политике започели да развијају КВ у Србији. Након четири године, могу се приметити конкретни резултати ове стратегије. У тренутној ситуацији од суштинског је значаја да креатори политика у Србији развију нову међусекторску стратегију КВ за период након 2014. године. У складу са *Резолуцијом ЕУ о бољој интеграцији целоживотног вођења у стратегије доживотног учења*, стратегије каријерног вођења у државама чланицама ЕУ имају целоживотни карактер, тј. обезбеђују да све старосне групе, а не само неке, имају приступ услугама КВ. Стратегија треба и да допринесе спровођењу циљева политике запошљавања, социјалне политике и економске политике. Стратегија целоживотно КВ је и основа за коришћење будућих финансијских средстава ЕУ за даљи развој КВ у Србији.

Увођење трајне координације политика

Постојећа Радна група за утврђивање политика има надлежност да надгледа спровођење стратегије КВ. Ово може да се разуме као да група треба да се фокусира само на спровођење тренутне стратегије и нема, за време спровођења, проактивну улогу у развоју система КВ у Србији. Препоручили смо креаторима политика да радној групи одобри широке надлежности, тј. да она постане трајно координационо тело за политику каријерног вођења. Улога ове групе би требало да буде да координира креаторима националне политике (министарствима), институцијама које су одговорне за КВ и националним и међународним пројекте каријерног вођења. Кроз ове механизме трајна координациона група ће имати снажан утицај на практичне услуге КВ и може значајно да увећа делотворност националних и међународних пројеката. Овој групи је неопходна ваљана стручна и техничка подршка. Предлажемо да ову помоћ обезбеђује будући српски НРЦ (видети одељак 3.3. овог документа).

Креатори политика и јачање њихове улоге

У складу са недостачом који је дефинисан као „јак нагласак на улози НРЦ“ предлажемо да будућа стратегија КВ јасно одреди улоге и одговорности одговарајућих креатора политика и начин њихове сарадње.

Унапређење развоја националне политике помоћу искуства ЕУ

Следећа препорука нуди решење за проблем „нејасне дефиниције“ који је поменут међу недостачима. Неки од концепата и дефиниција у садашњој стратегији КВ нису усаглашени са онима који су договорени на нивоу држава чланица ЕУ. Европска мрежа политике целоживотног вођења (ЕЛГПН) постоји седам година и за то време сакупљено је доста искуства и знања која су доступна преко базе података ЕЛГПН (<http://www.elgpn.eu/database>) и преко инструмената какав је, на пример, „Европски пакет ресурса“. Будући процес утврђивања политика може да има користи од ових искустава и стога препоручујемо широку употребу ових искустава и инструмената. Нови Глосар ЕУ <http://www.elgpn.eu/glossary> је такође важан инструмент за смањење потешкоћа и зато препоручујемо да се користи у будућем процесу утврђивања политика.

Укључивање „Euroguidance“ центра као агенције која пружа подршку развоју политика КВ

Иако сви „Euroguidance“ центри у државама чланицама ЕУ, прате и промовишу политику КВ као део своје редовне улоге, њихов допринос националним политикама КВ зависи од заинтересованости креатора политика за такву подршку. Креатори политика КВ би могли да размотре начине да ојачају ову улогу.

Фокус будуће стратегије

Препоручујемо да будућа политика КВ узме у обзир четири приоритета за утврђивање политика који су прихваћени на нивоу ЕУ:

- обезбедити приступ услугама каријерног вођења свим ученицима, студентима, незапосленима и другим корисницима/клијентима,
- обезбедити да програми каријерног вођења укључују методе за учење корисника како да стекну вештине управљања каријером,
- обезбедити висок квалитет услуга каријерног вођења,
- обезбедити да је политика КВ координисана на националном и на локалном нивоу.

Ангажовати приватне пружаоце услуга каријерног вођења

Један број пружалаца услуга КВ у Србији ангажује волонтере да спроводе неке од активности каријерног вођења, углавном информативне радионице, али не сарађују са приватним пружаоцима

услуга КВ. У великом броју држава чланица ЕУ, националне институције пружају део услуга каријерног вођења. То значи да неке програме каријерног вођења за незапослене, ученике, студенте итд. спроводе приватне агенције које су изабране на јавним тендерима на основу квалификација запослених итд. Препоручујемо креаторима политика да истраже овај начин за пружање услуга каријерног вођења. У већини земаља такав начин пружања услуга има одређене предности: није додатно оптерећење за буџет јавних институција, које не могу да запошљавају ново особље јер се услуге плаћају из буџета пројекта, буџета за мере активног запошљавања или сличних извора.

Квалификације запослених у области каријерног вођења

Постоји довољно доказа да се донесе закључак да расправа о томе у којој мери услуге каријерног вођења могу да пруже само психолози, а које активности могу да обезбеде други запослени за каријерно вођење, а која је већ дуго време траје у Србији, није довела ни до каквог договора. Резултат је постојање великог броја курсева за обуку у Србији који нису усклађени, па није јасно које вештине особе на обуци заиста науче. Ово омета развој програма обуке за каријерно вођење. Креаторима политика и стручним лицима препоручујемо да размотре могућност формалног увођења различитих степена квалификација у каријерном вођењу, тј. да уведу акредитоване квалификације за два или три профила запослених који раде у области каријерног вођења. Постоји много добрих примера у државама чланицама ЕУ који показују како ова дилема може да се ефикасно реши у корист корисника, креатора политика, каријерних саветника и експерата/психолога.

2.3.2. УЧЕНИЦИ ОСНОВНИХ ШКОЛА

Дошло је до значајних побољшања у последње три године када је реч о каријерном вођењу захваљујући координираној сарадњи између МПНТР, ГИЗ (и „Инвентива“) и основних школа. Побољшања су уочљива на свим нивоима КВ: политика, законодавство, обука запослених, пружање услуга, приступ услугама итд. Иако није све идеално нисмо идентификовали ниједан недостатак вредан помена, иако је идентификација недостатака утврђена у ПЗ, међутим, надлежне институције на националном нивоу треба доста тога да ураде како би се осигурала одрживост и даљи развој КВ у основним школама. Горепоменути пројекат се завршава 2015. године и многе активности које сада обезбеђује ГИЗ пројекат (преко „Инвентиве“) требало би у будућности да преузму надлежни образовни органи. Иако је већина испитаника у оквиру ове студије задовољно резултатима пројекта и верују у његову одрживост, искуства других земаља показују да такво „преузимање“ не треба потцењивати. Прелазак са пилот-пројекта на главну активност обично није лак, стога у овом случају користимо термин „потенцијалне претње“ (што може постати недостатак ако се та претња не разреши на адекватан начин или се не уклони).

ПРЕДНОСТИ

Увођење каријерног вођења кроз пројекат

Један од главних резултата система каријерног вођења у последње три године је увођење каријерног вођења у свим школама у Србији. То је спроведено преко ГИЗ-овог пројекта „Професионална оријентација у Србији“ уз снажну подршку МПНТР. Овим пројектом пружена је подршка школама и запосленима који раде у школама да развију способности за пружање квалитетних услуга КВ ученицима основних школа и да интегришу КВ у школски живот и рад.

Регулисан законодавни оквир за спровођење КВ у основним школама

Нови Закон о основном образовању предвиђа обавезу школе да интегрише каријерно вођење (професионалну оријентацију - ПО) у свој програм, да одреди тим за ПО и да направи план за спровођење. Високо се цени укључивање искустава спровођења програма у садашњу реформу основног образовања на основу компетенција. Нови закон предвиђа правни основ за будућу одрживост ПО у основним школама.

Развијање локалног знања и искуства

Подршком за „модел школе“ (моделцентри за ПО) школе су развиле квалификације да пренесу знање и искуство на друге и да се отворе за процесе сарадње између школа и подршке младима у заједници.

Школе као део локалне мреже КВ

У великом броју општина и градова, основне школе су постале лидери у окупљању локалних актера у пружању услуга КВ. Главни партнери у заједницама су канцеларије НСЗ и послодавци.

Програм о КВ у основним школама

Програм који се спроводи у основним школама је окренут према процесу и резултатима, динамички модел који одговара савременом приступу у КВ и пракси у ЕУ.

НЕДОСТАЦИ

Слабо спровођење решења за КВ

Поменули смо правни оквир као предности КВ на нивоу основних школа, али други механизми за спровођење нису снажни онолико колико велики број партнера, који су испитани у току ове студије, претпоставља. Школски план и програм захтева спровођење програма у школским активностима. Школе ће спроводити овај програм у будућности у склопу међупредметних и ваннаставних активности. Овде наводимо неке примере решења за спровођење који за сад не изгледају довољно снажни:

- Праксе из других земаља показују да је међупредметни приступ КВ веома важан, али и крхак. Због великог броја других међупредметних тема постоји ризик од тога да каријерно вођење постепено изгуби значај и да ученици не препознају изградњу вештина које им омогућавају да доносе одлуке самостално и управљају својом каријером у будућношћу.
- Значајан део услуга КВ у основним школама сада се пружа (ГИЗ пројекат још траје) „за време часова“ али нисмо пронашли некакав пропис или други механизам да се ово време и у будућности може користити за КВ.
- Горепоменути постојећи стандарди квалитета за ниво основних школа се односе на КВ, али неопходне су боље дефиниције квалитета КВ.

Ове претње се могу отклонити неким од мера које су представљене у следећем одељку („Препоруке“).

Ширење примера добре праксе

Примери добре праксе постигнуте у спровођењу програма треба даље интегрисати у развојне процесе и документовати материјалима и алатима који ће имати подршку Министарства и других институција. Исте институције треба да идентификују механизме ради даљег развоја и спровођења програма, као и до сада развијених ресурса.

Недостатак адекватних додатних обука

У оквиру програма ПО који се спроводи до сада, јасно је дефинисано да запослени у школама могу професионално да се развијају кроз похађање акредитованих програма КВ, али могућности обуке треба да буду доступни и приступачни у ширем кругу и на боље регулисан начин. Ово је један од разлога зашто предлагемо развој акредитованих програма обуке као једну од тема за будуће пројекте (видети одељак 4: Теме пројеката за будуће каријерно вођење).

Финансијски ресурси и управљање знањем

Постоји јасна потреба да се идентификују даљи извори финансирања мера КВ у школама.

ПРЕПОРУКЕ

Преузимање водеће улоге од ГИЗ

Постоје добре шансе да се систем КВ у основним школама даље развије на основу постојећег система који је у пилот фази. Ипак МПНТР и друге релевантне институције у сектору образовања би требало да припреме стратегију да би преузели иницијативу и управљање од ГИЗ када пројекат буде завршен. То обухвата и даљу обуку наставника за КВ, развој наставних материјала, обука наставника за КВ, надзор и оцењивање. Локално знање и начин његовог преношења би требало да се додатно подржи и интегрише у локалне процесе те повеже с кључним развојним мерама. Центар „Инвентива“, који је до сада подржавао ГИЗ, као покретачка снага и партнер у развоју система може бити драгоцен ресурс за даљи развој и партнер на већим пројектима у будућности. То ће бити препоручљиво за одрживост система ако МПНТР преузме вођство и јасно одреди појединце и одговарајуће институције за даљу популаризацију КВ.

Унапређивање сопствених ресурса школа

Развојем „модел центара“ за КВ у школама, могуће је обезбедити даљу обуку запослених у школама и унапредити материјале. Представници школских тимова за КВ би требало да буду укључени у процесе развоја политике КВ. Треба охрабрити школе да одреде на који ће начин КВ стећи истакнуту позицију у школским активностима.

Активно учешће локалних заједница у пружању подршке ученицима

Било би од велике користи за све актере КВ ако би власти локалне самоуправе дале подршку умрежавању на локалном нивоу и партнерским активности. Ова сарадња треба да буде формализована кроз склапање споразума о сарадњи и препозната у плановима локалног развоја и финансирана на тај начин. Подршка за ову иницијативу би могла да дође од локалних канцеларија за младе које су представници локалне самоуправе.

Развој услуга и метода КВ

Искуства у развоју, утврђивању и спровођењу услуга, метода и инструмената КВ међу свим заинтересованим странама би требало додатно резимирати, промовисати, унапредити и подржати, нпр. електронски водич за ученике основних школа (Водич за основце – водич за избор занимања) који је развила НСЗ и ПОИС електронског алата (који је развио ГИЗ) за дељење информација између заинтересованих страна, али и за надзор над пружањем услуга.

Утврђивање протокола о сарадњи

Требало би утврдити протоколе о сарадњи између главних актера у развоју система КВ, што је предвиђено Стратегијом развоја КВ.

Раскорак у пружању услуга КВ у школама

Иако је интегрисање КВ у наставни план и програм школа најисплативије решење, у поређењу са успостављањем услуга каријерног вођења ван школе и другим моделима, неопходно је осигурати одређена финансијска средства да би се омогућило даље пружање услуга КВ у школама.

2.3.3. УЧЕНИЦИ СРЕДЊИХ ШКОЛА

У складу са анализираним документима и разговорима са заинтересованим странама, услуге КВ у средњим школама пружа школски саветник, али у ограниченој мери. Неколико пројеката КВ је спроведено у последњих десет година са циљем да се обезбеди обука за школске саветнике, услуге каријерног вођења за ученике, развије интернет презентација КВ итд. Неки од ових пројеката су завршени док неки још трају. Већина пројеката је финансирана из различитих међународних програма (*CARDS*, *Kulturkontakt*, *Solidar Suisse*, *УСАИД*, ГИЗ) а реализовале су их организације попут БОШ, Инвентиве, ЛКМ итд. Општи закључак је да приступ услугама КВ за ученике средњих школа, упркос пробним пројектима који су незнатно унапредили приступ, није на задовољавајућем нивоу, са изузетком школа које су укључене у пројекте (изузетак важи док траје спровођење пројекта). Овај и други закључци су резимирани на следећи начин:

ПРЕДНОСТИ

Регулисан законодавни оквир за спровођење КВ у средњим школама

Закон о средњем образовању и васпитању обавезује школу да integriше каријерне вештине у свој план и програм, одреди стручни тим за КВ, развије план за спровођење и пружи младима и њиховим породицама подршку у доношењу одлука о наставку образовања или преласку у свет запослених.

Незнатно повећан приступ ученицима

Средње школе, а посебно средње стручне школе препознају своју улогу како у промоцији школа и својих струка међу ученицима основних школа, тако и у пружању подршке за развој каријере својим ученицима. Неке од њих су већ укључене у локалне мреже и развиле су активну сарадњу са канцеларијама за младе.

Учешће младих

Ученици средњих школа се активно баве промоцијом вештина КВ међу својим вршњацима.

ЛКМ

Улоге и одговорности локалних канцеларија за младе зависе од способности квалификација, али оне имају приступ младима различитих узраста, у различитим ситуацијама и са различитим потребама за подршком. Поред тога, оне пружају све више знања и искуства у вршњачкој подршци, што такође мења околности за спровођење КВ.

НЕДОСТАЦИ

КВ у средњим школама представља раскорак у систему КВ у Србији

Приступ ученика услугама КВ је ограничен и постоји јасно дефинисана потреба да се подржи даљи развој система КВ на нивоу средњих школа и да се оснаже капацитети школа да пружају услуге КВ. Будући програм и мере би требало да буду засноване на лекцијама наученим из горе поменутих пројеката и иницијатива.

Обука запослених у школама

Потребно је додатно развити квалификације запослених у школама како би се унапредило пружање услуга КВ студентима.

Употреба информационих и комуникационих технологија у каријерном вођењу

На основу теоријског истраживања и разговора спроведених донели смо закључак да информационе и комуникационе технологије (употреба специјализованих електронских база података КВ и електронских алата везаних за КВ) нису довољно искоришћене у области КВ у Србији иако постоји неколико таквих база података и алата.

ПРЕПОРУКЕ

Јачање КВ на нивоу средњих школа

На основу модела за спровођење КВ на нивоу основних школа, препоручује се сличан модел за средње школе. Средње школе би требало да буду активно укључене у све процесе који се тичу развоја КВ.

Ограничени ресурси

Била би велика предност за школе да развију своју способност да буду активно укључене у развој пројеката који се дешавају у образовању, као и у секторима омладине, запошљавања и привреде.

Активна сарадња са ЛКМ

Због чињенице да ће канцеларије за младе имати већу одговорност у промоцији прилика за запошљавање за младе, требало би успоставити бољу сарадњу између средњих школа и локалних канцеларија за младе. Област заједничког интересовања би могла да обезбеди активне мере за младе који би били суочени са ризиком да напусте школу, за осетљиве групе, за незапослену омладину, за вршњачку подршку итд.

Употреба информационах и комуникационих технологија у каријерном вођењу

На основу теоријског истраживања и обављених разговора, донели смо закључак да информационе и комуникационе технологије, (употреба специјализованих електронских база података КВ и електронских алата везаних за КВ), нису довољно искоришћене у средњим школама за пружање услуга КВ, иако постоји неколико таквих база података и алата.

ЛКМ

ЛКМ морају да изграде своју способност да пруже услуге КВ и да искористе своју позицију да пруже услуге наклоњене младима.

2.3.4. СТУДЕНТИ У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ

Универзитетски каријерни центри имају један заједнички проблем - финансирање. Ови центри су успели доста да постигну у оквиру постојећих ресурса од њиховог оснивања, али финансијском и стратегијском подршком се треба позабавити у блиској будућности.

У поглављу 4, предлагемо пројекат чији је циљ даљи развој услуга каријерног вођења у високом образовању. Овај предлог је заснован на налазима који су представљени у овом одељку.

ПРЕДНОСТИ

Оснивање универзитетских каријерних центара

Оснивање каријерних центара отпочело је 2006. године и представљало је један од првих корака у то

време, када су ови центри по први пут понудили студентима услуге каријерног вођења које раније нису постојале. Међутим, центри се суочавају са проблемом ограничених ресурса који је поменут међу недостацима.

Добар ниво сарадње између центара

Центри имају добру сарадњу на нивоу запослених и помажу једни другима приликом пружања менторске помоћи новим запосленима, размене искустава итд., тако замењујући недостатак средстава, формалну обуку итд.

Учешће у заједничким пројектима

Рад у заједничким пројектима као што је већ поменути пројекат „*CareerS*“ нуди универзитетским каријерним центрима прилику за професионални развој, израду информативних материјала итд.

НЕДОСТАЦИ

Ограничени ресурси

Универзитетски каријерни центри раде са врло ограниченим ресурсима, што представља главну препреку приступу услугама КВ. Број запослених у неким центрима је веома мали и неупоредив са сличним каријерним центрима у земљама чланицама ЕУ.

Слаб приступ

Иако запослени у универзитетским каријерним центрима улажу велике личне напоре како би пронашли начине да студентима олакша приступ услугама каријерног вођења, попут услуга на Интернету итд., приступ је и даље слаб, посебно када је реч о индивидуалном саветовању.

Недостатак стручне подршке

Стручна подршка је тренутно доступна кроз пројекат „*CareerS*“, који ће се ускоро завршити. Важно је да универзитетски каријерни центри добију даљу професионалну подршку (кроз обуку запослених, развој електронских алата и других метода итд.) у блиској будућности преко неког другог пројекта.

ПРЕПОРУКЕ

Јачање стратешке подршке универзитетима

На основу обављених разговора можемо извући закључак да универзитети пружају подршку својим каријерним центрима. Међутим, ова подршка је обично пропраћена минималним ресурсима. С обзиром на то да увођење универзитетских каријерних центара зависи само од универзитета, а сами универзитети се боре са финансијским проблемима, одрживост и даљи развој каријерних центара се чине крхким. Препоручујемо креаторима политика да укључе каријерно вођење и саветовање у стратегије даљег развоја система високог образовања и да размотре неке од мера подршке које треба укључити у међународне и националне пројекте вођења. Такође се препоручује боља сарадња по питању КВ између универзитета, а не само између универзитетских каријерних центара.

2.3.5. НЕЗАПОСЛЕНИ

НСЗ има дугу традицију пружања услуга КВ које су се у прошлости углавном фокусирали на ученике и студенте у систему образовања. Дуго времена је НСЗ пружала различите услуге КВ за незапослене, а план руководства НСЗ је да обезбеди даљи развој услуга за незапослене. Систем за КВ при НСЗ је резимиран и биће још проширен увођењем додатног ЦИПС кроз будућа бесповратна средства из ИПА фондова. Један од главних изазова КВ у НСЗ је како пружити услуге КВ које ће задовољити потребе незапослених у време економске кризе.

ПРЕДНОСТИ

Надоградња постојећих искустава и достигнућа

НСЗ је недавно увела три центра за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) и неке нове методе каријерног вођења за незапослене, као што су радионице за развој каријере (нова радионица о управљању стресом ће ускоро бити покренута). У блиској будућности нови ИПА 2012 ће постати доступан, што ће довести до отварања 10 нових ЦИПС центара у локалним канцеларијама НСЗ и још 10 у јединицама локалне самоуправе.

Квалификације запослених у области саветовања

Једна од предности система КВ у НСЗ је висок ниво компетенција саветника јер је велики број њих завршио специјализовани програм обуке за методе саветовања. С друге стране, запосленима у НСЗ су неопходне друге квалификације за унапређење вештина каријерног вођења незапослених лица (видети недостатке и препоруке).

НЕДОСТАЦИ

Расподела времена запослених у области КВ

У пракси, психолози у НСЗ, за разлику од других јавних служби за запошљавање у државама чланицама ЕУ, проводе велики део свог радног времена у одабиру (тестирању) кандидата за послодавце. Из овог разлога предлажемо да се НСЗ више фокусира на незапослене (видети Препоруке).

Способност пружања делотворних услуга упркос тешкој ситуацији на тржишту рада

НСЗ се, као и већина јавних служби за запошљавање, суочава са изазовом да одабере и прилагоди услуге вођења на начин који би делотворно помогао незапосленима да се носе са високом незапосленошћу и њеним негативним последицама.

Увођење нових технологија

НСЗ не искоришћава довољно могућност коју нуде нове технологије у смислу повећања приступа услугама каријерног вођења.

Услуга КВ за рањиве групе

Услуге КВ за рањиве групе не постоје или нису ажуриране.

ПРЕПОРУКЕ

Даљи развој услуга каријерног вођења да би се задовољиле потребе незапослених

Иако НСЗ непрестано унапређује своје услуге за незапослене, потребни су додатни напори како би се развиле услуге каријерног вођења које су привлачне за незапослене и помажу им да се носе са изазовима на тржишту рада.

Фокусирање ресурса на незапослене

У пракси психолози у НСЗ, за разлику од других јавних служби за запошљавање у државама чланицама ЕУ, проводе велику део свог радног времена у одабиру (тестирању) наставника да раде у школама. Предлажемо да НСЗ и релевантна министарства (образовања и рада) размотре ову ситуацију и покушају да пронађу решење за то да запослени проводе више времена на пружању услуга КВ незапосленима. Део одговора лежи у законодавству, које на пример захтева одабир наставника пре запошљавања.

Додатна обука запослених у области каријерног вођења

Иако се чини да су квалификације саветника на високом нивоу, неопходна је додатна интердисциплинарна обука у области каријерног вођења, посебно обука о томе како активирати и оспособити незапослене да се носе са промењеном ситуацијом на тржишту рада.

Размотрити одрживост нових ЦИПС

НСЗ тренутно уводи одређени број додатних ЦИПС, клубове за тражење посла и друге услуге, ипак бављење питањем одрживости ових услуга је неопходно у раним фазама пројекта (бесповратна финансијска средства).

Даљи развој услуга каријерног вођења да би се задовољиле потребе рањивих група

Услуга КВ за рањиве групе треба да се или унапреди или развије.

2.3.6. ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА КВ У СРБИЈИ

И у Србији обезбеђивање квалитета представља важан део система каријерног вођења.¹² Заправо, још је важније него у прошлости због појаве нових пружалаца услуга КВ. Квалитет је такође проблем креатора политика у државама чланицама ЕУ које сарађују унутар Европске мреже политике целоживотног вођења (ЕЛГПН) која је сажето представљена у поглављу 2.1. ове студије (Преглед политика каријерног вођења у ЕУ). Обезбеђивање квалитета у каријерном вођењу је главна тема Радне групе за квалитет и доказе које функционише унутар ЕЛГПН. ЕЛГПН је 2012. године усвојио Оквир за обезбеђивање квалитета на основу доказа.¹³ Европске смернице и примери добре праксе су такође описани у публикацији „Развој политика целоживотног учења - пакет европских ресурса“. Разни модели система за обезбеђивање квалитета се користе у ЕУ како би се осигурао квалитет услуга каријерног вођења. Једино у изузетним случајевима постоји један једини стандард квалитета на националном нивоу који покрива све секторе пружања услуга КВ, пример за то је стандард квалитета „Matrix“ у Великој Британији. У Немачкој се такав широк модел стандарда квалитета развија унутар трогодишњег развојног пројекта који је још у току. У Словенији је развијен другачији модел. Заједничке међуресорне смернице за квалитет КВ су договорене, док сваки ресор има сопствене стандарде квалитета КВ. У многим земљама стандарди квалитета се одређују унутар сваког ресора (тј. одвојено за образовање, запошљавање).

Механизми за обезбеђивање квалитета у Србији

У Србији је покренут мали број иницијатива везаних за квалитет система каријерног вођења, у различитим секторим каријерног вођења.

У неким случајевим стандарди КВ су обухваћени другим стандардима. Први пример је *Правилник о општим стандардима постигнућа за крај општег средњег образовања и средњег стручног образовања у делу општеобразовних предмета* који је израдио Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања („Службени гласник Републике Србије“, бр. 117/2013). Други пример су *Стандарди квалитета рада образовних института*, које је израдио Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања 2010. године.

У неким другим случајевима, стандарди квалитета КВ се развијају током пројеката КВ. Пример су стандарди који су укључени у први предлог „Програма каријерног вођења и саветовања за младе узраста 19-30“ (пројекат „Careers“, коначна верзија је у фази израде) и *Стандарди за спровођење професионалне оријентације у основним школама и локалним канцеларијама за младе*, које ће израдити ГИЗ у оквиру пројекта „Професионална оријентација у Србији“.

Недостаци

- Иако сваки од ових стандарда има специфичне циљеве, присутно је преклапање коме је понекад узрок употреба нејасне терминологије.
- Парцијалан приступ: Ни један од постојећих стандарда не покрива све елементе квалитета КВ.
- Креатори политика и професионалци не могу да очекују да ће пружаоци услуга каријерног вођења спровести све горе поменуте стандарде.

Препорука

- Будући механизам/систем за обезбеђивање квалитета би требало да се развије, као у другим државама чланицама ЕУ, у оквиру будућих међународно финансираних пројеката у области КВ (видети поглавље 4.2, Теме будућих пројеката у области КВ, међуресорне теме).

¹² Ово поглавље је повезано са следећим истраживачким питањима у Пројектном задатку за ову студију: Који механизми за обезбеђивање квалитета би могли да се користе у српском систему каријерног вођења и саветовања? На које начине би било могуће прецизирати и практично применити стандарде за каријерно вођење и саветовање за четири различите старосне групе које предвиђа национална стратегија?

¹³ Оквир за обезбеђивање квалитета на основу доказа је објављен у публикацији „Развој политике целоживотног вођења – пакет европских ресурса“, стр. 96: [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf/](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf)

- Иако је у Србији квалитет услуга КВ делимично укључен у друге националне стандарде квалитета засноване на ресорима (нпр. ресор образовања), неопходно је развити заједнички национални механизам за обезбеђивање квалитета како би се превазишла фрагментација стандарда квалитета КВ и осигурао заједнички оквир¹⁴ за квалитет услуга КВ без обзира на то у ком ресору се пружају ове услуге. Заједнички национални оквир за обезбеђивање квалитета у свим ресорима треба да служи као основа за развој ресорних стандарда квалитета.
- Такав национални оквир за обезбеђивање квалитета би требало да буде у складу са Европским оквиром за обезбеђивање квалитета.
- Све заинтересоване стране на националном нивоу требало би да сарађују на развоју заједничког националног оквира за обезбеђивање квалитета.

Прецизирање начина за спровођење и практичну примену стандарда квалитета за каријерно вођење за четири различите старосне групе које предвиђа национална стратегија

У државама чланицама ЕУ механизми за обезбеђивање квалитета (оквири квалитета, смернице квалитета и стандарди квалитета) су у великом броју случајева дефинисани за припаднике једне циљне групе а према њиховом образовању и радном статусу (ученици и студенти, одрасли у систему образовања, незапослени итд.). Само у неким случајевима је осмишљен јединствени стандард квалитета КВ који обухвата широк спектар циљних група, као што је, на пример, случај у Великој Британији. Не постоје докази, према доступним информацијама, да би било која земља развила стандарде квалитета за КВ према циљним групама како је дефинисала Национална стратегија за младе која препознаје три подгрупе младих: старости од 15 до 19 година, од 20 до 24 и од 25 до 30 година.

У Србији је процес развоја стандарда квалитета већ отпочео, као што је претходно описано, унутар ресорâ (нпр. у ресору образовања). Разврставање стандарда квалитета према узрасту младих у неким случајевима може да буде превише компликовано. Припадник старосне групе од 20 до 24 година, на пример, могао би да буде у систему високог образовања, запослен или незапослен. У таквим случајевима било би тешко избећи преклапања стандарда који су засновани на узрасту и оних који су засновани на ресору. У датој ситуацији препоручујемо да се развије широк механизам за обезбеђивање квалитета који ће обухватити све три циљне групе које дефинише Национална стратегија за младе и бити кохерентан ресорном систему квалитета.

3. НАЦИОНАЛНИ РЕСУРСНИ ЦЕНТАР ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ (НРЦ)

3.1. НРЦ у Европској унији

3.1.1. НРЦ ПРЕ 1992. ГОДИНЕ – КОНЦЕПТ И ТЕРМИНОЛОГИЈА

У државама чланицама ЕУ постоје два слична израза који се односе на постојање националних центара који би требало да пружају подршку за услуге и политике каријерног вођења. То су: „национални ресурсни центар за каријерно вођење – НРЦ“ и „Euroguidance центар“. Понекад се ови изрази користе као синоними, али у појединим земљама постоји јасна разлика између НРЦ и „Euroguidance“ центра, као што ће бити објашњено у наставку овог поглавља.

Пре 1992. године, концепт националних ресурсних центара за каријерно вођење – НРЦ био је да пружају:

- Каријерне информације на националном нивоу. НРЦ сакупљају, производе, обрађују и дистрибуирају каријерне информације на националном нивоу са циљем информисања корисника услуга каријерног вођења, као што су ученици, незапослени итд. Најчешће НРЦ сакупљају информације о програмима и пружаоцима услуга образовања и обуке, информације о професијама, финансијским подстицајима за образовање и обуку, упражњеним радним местима и бројне друге информације у вези са каријерним развојем појединца.
- Стручну подршку запосленима који се баве вођењем (каријерни саветници, наставници и други запослени који пружају услуге каријерног вођења). Ова подршка може бити методолошка, при

¹⁴ У овом контексту је могуће користити различите термине, нпр. оквир, смернице, итд, тј. термине ширег значења који могу да обухвате различите стандарде.

чему се, на пример, дају водичи, приручници, радне свеске и електронски алати за каријерно вођење. НРЦ обично обезбеђују и ресурсе за професионални развој запослених у области вођења: организују обуке или пружају информације о обукама и опцијама за квалификовање запослених у области каријерног вођења, информације о другим службама које пружају помоћ клијентима итд.

- Стручну помоћ и подршку доносиоцима политика, укључујући информације везане за каријерно вођење од значаја за доносиоце политика. Ово је прилично нова функција НРЦ-ова.

Овај концепт, уз одређене измене, још увек је релевантан. Разлика између центара за каријерно вођење и НРЦ јесте и то што уопштено НРЦ не пружају услуге клијентима непосредно, у својим просторијама. Њихова улога је да дистрибуирају информације саветницима за вођење и наставницима који их користе у раду са крајњим корисницима (учесницима, родитељима, одраслима). Данас, НРЦ контактирају крајње кориснике и путем интернет портала и других електронских медија.

Крајем осамдесетих година прошлог века, НРЦ у појединим државама чланицама ЕУ почеле су да размењују информације и сарађују реагујући на процес европских интеграција. Овај приступ са дна хијерархијске лествице ка врху и иницијатива у сарадњи НРЦ делимично су финансирани европским средствима. Прва мрежа звала се *Европска мрежа националних ресурсних и информативних центара – НРЦ*. Функционисала је без икаквог правног оквира и одрживих финансијских ресурса. Крајем осамдесетих постала је очигледна потреба за структурирањем и значајнијом разменом информација између НРЦ држава чланица ЕУ.

3.1.2. ОСНИВАЊЕ И РАЗВОЈ „EUROGUIDANCE“ МРЕЖЕ

Током 1992. године Европска комисија преузела је иницијативу *Европске мреже националних ресурсних центара за вођење – НРЦ* и основала¹⁵ тзв. „Euroguidance“ мрежу. Заправо, мрежа НРЦ је преименована у „Euroguidance“ мрежу. На самом почетку је 12 земаља учествовало у мрежи: Белгија, Немачка, Данска, Грчка, Шпанија, Француска, Ирска, Италија, Луксембург, Холандија, Португал и УК. Од самог почетка, улога Европске комисије није била јака и на развој мреже углавном су утицали само чланови мреже. Спровели су низ различитих иницијатива организованих са дна хијерархијске лествице навише, као што су заједнички развојни пројекти, професионалне размене, спровели су одговарајуће анкете, успоставили кластере, спровели пројекте за обуку саветника за вођење итд. Мрежа је креирана у оквиру Петра програма ЕУ ради подршке размени податка и информација о националним системима образовања и обуке и приликама за учење у оквиру Уније, нарочито са перспективом мобилности. Касније је одрживи финансијски извор за мрежу обезбеђен у оквиру „Леонардо да Винчи“ програма ЕУ (заправо, као „придružена мера“ овог програма). Од 2007. до 2013. године „Euroguidance“ мрежа финансирана је новим програмом Целоживотног учења.

„Euroguidance“ центре именују и суоснивачи су (најмање 50% буџета) национални органи, често укључујући споразум између министарства надлежног за стручну обуку, односно Министарства рада и Министарства просвете. Додатних 50% средстава обезбеђују европски извори. Организација центара и њихове активности варирају и одражавају специфичне националне потребе. Избор организовања активности око једне од више структура у земљи такође је на националним органима.

Европска комисија обезбеђује финансијске ресурсе за рад мреже „Euroguidance“ центара већ преко 20 година, чиме показује да је каријерно вођење играло и још увек игра значајну улогу у политикама образовања, обуке и запошљавања ЕУ. Пружање услуга целоживотног вођења препознато је као предуслов за остваривање целоживотног учења за грађане Европе. Према информацијама добијеним са интернет стране ЕУ (март 2014. године), мрежа укључује 34 земље¹⁶. Последња која се придружила мрежи била је Србија 2013. године.

¹⁵ Оснивање „Euroguidance“ мреже је заправо имало више фаза, али би детаљан опис био предугачак за потребе ове студије.

¹⁶ Овај број односи се на „Euroguidance“ центре које финансира Европска комисија. Стваран број центара у ЕУ много је већи, пошто једна земља може да има више од једног центра (али Европска комисија суфинансира само један центар по земљи). <http://euroguidance.eu/centres/>

3.1.3. КОНЦЕПТ „EUROGUIDANCE“ ЦЕНТАРА

Заједничке карактеристике

Сви „Euroguidance“ центри у државама чланицама ЕУ имају одређене заједничке циљеве и активности које захтева ЕУ.

Општи циљ „Euroguidance“ центара је подршка интернационализацији вођења и саветовања.

Заједнички општи циљеви свих „Euroguidance“ центара су:

- промовисање европске димензије у области вођења,
- пружање квалитетних информација о целоживотном вођењу и мобилности за потребе учења.

Заједничке „Euroguidance“ активности су:

Циљ 1: Промовисање европске димензије у области вођења

- „Euroguidance“ пружа подршку локалном и међународном умрежавању радника у пракси у области вођења организовањем семинара, обука и студијских путовања на различите теме,
- „Euroguidance“ промовише сарадњу међу различитим актерима у вођењу и образовању,
- „Euroguidance“ подржава развој европске димензије националних система за вођење у сарадњи са Европском мрежом политика целоживотног вођења (ЕЛГПН);

Циљ 2: Пружање квалитетних информација о целоживотном вођењу и мобилности за потребе учења „Euroguidance“ сакупља, дистрибуира и размењује информације о:

- могућностима за међународну мобилност,
- системима образовања, обуке и вођења у државама чланицама и кандидатима за чланство у ЕУ и ЕЕП,
- европским иницијативама и програмима у области образовања, обуке и мобилности,
- резултатима пројеката, иновативним методама рада и доброј пракси у области целоживотног вођења.

Портал о образовним могућностима у Европи (ПЛОТЕУС)¹⁷

Током 2002. године мрежа је покренула велики задатак обезбеђивања садржаја за ПЛОТЕУС – Портал о образовним могућностима у Европи. ПЛОТЕУС је главни електронски алат за „Euroguidance“ на пољу образовних могућности у Европи, основан као сервис на европском нивоу који обезбеђује информације о радним местима и могућностима за учење и помаже грађанима Европе да користе право слободе кретања.

Задатак „Euroguidance“ центра у свакој од земаља у вези са порталом ПЛОТЕУС јесте утврђивање и класификација релевантних регионалних/националних информативних ресурса о образовним могућностима и одговарање на питања која постављају корисници портала. Током протеклих неколико година „Euroguidance“ центри пажљиво су пратили развој европске политике путем сарадње са Европском мрежом политика целоживотног вођења – ЕЛГПН и објављивали резултате ЕЛГП. Основна структура ПЛОТЕУС портала представљена је на слици 1.

¹⁷ <http://euroguidance.eu/services/ploteus/>

Слика 1: Основна структура Платеус портала

Welcome to PLOTEUS (Portal on Learning Opportunities throughout the European Space).

PLOTEUS aims to help students, job seekers, workers, parents, guidance counsellors and teachers to find out information about studying in Europe.



Укратко, ПЛОТЕУС даје информације о:

1. образовним могућностима и могућностима за обуку доступним у Европској унији, повезујући интернет стране универзитета и високошколских установа, базе података школа и курсева за стручно усавршавање и образовање одраслих,
2. системима за образовање и обуку описујући и објашњавајући различите системе образовања и обуке европских земаља,
3. програмима размене и бесповратним средствима као што су програми Целоживотно учење и Млади у акцији,
4. општим информацијама као што су трошкови живота у европским земљама, цене школарина, проналажење смештаја у иностранству и правни оквири.

3.1.4. ТИПИЧАН МОДЕЛ „EUROGUIDANCE“ ЦЕНТРА

У највећем броју земаља „Euroguidance“ центри организовани су у оквиру организација¹⁸ које нису специјализоване за каријерно вођење, према томе имају слабу или никакву везу са каријерним вођењем. Често „Euroguidance“ центри чине део агенција које воде неке друге програме ЕУ. У другим земљама, „Euroguidance“ центри смештени су у друге установе (министарства, високошколске установе итд.) Постоје бројни примери модела, и наводимо само неке:

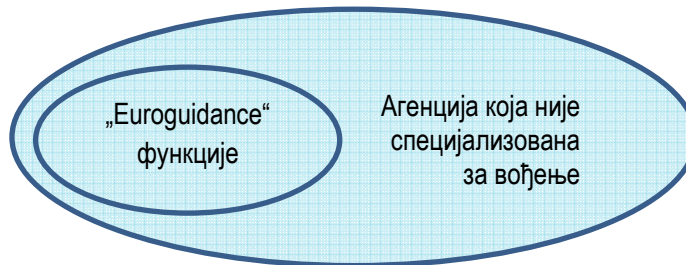
- „Euroguidance“ центар у Аустрији ради у оквиру Аустријске националне агенције за целоживотно учење,
- „Euroguidance“ центар у Чешкој ради у оквиру Националне агенције за европске образовне програме (НАЕП) која води Еразмус + програм и поједине друге програме,
- „Euroguidance“ центар у Финској организован је у Центру за међународну мобилност - ЦИМО
- „Euroguidance“ центар у Хрватској укључен је у Агенцију за мобилност и програме ЕУ,
- НРЦ у Ирској део је Министарства просвете (ДЕС),

¹⁸У овој студији користимо израз „организација домаћин“.

- „Euroguidance“ центар у Републици Србији део је Фондације Темпус.

У свим овим случајевима „Euroguidance“ центри врше само (или углавном) улогу дефинисану уговором са Европском комисијом (видети одељак „Заједнички циљеви и активности „Euroguidance“ центара“). Овај модел графички је приказан на слици 2.

Слика 2: „Euroguidance“ центри у агенцијама (организацијама домаћинима) које нису специјализоване за каријерно вођење



3.1.5. НАЦИОНАЛНИ РЕСУРСНИ ЦЕНТРИ ЗА ВОЂЕЊЕ (НРЦ) ДАНАС

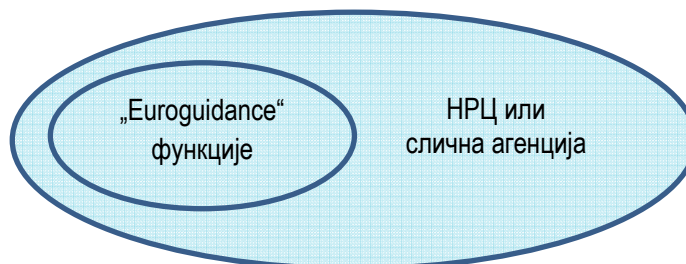
Веза између „Euroguidance“ и НРЦ

У појединим државама чланицама ЕУ „Euroguidance“ центри наводе се и у контексту Националних ресурсних центара за вођење – НРЦ. За саветнике у вођењу, доносиоце политика и друге који нису непосредно укључени у ове процесе, дијаграм структуре и организације може изгледати нејасан, пошто се организациони модели и терминологија у вези са НРЦ разликују од земље до земље. Сврха овог одељка је да се представе даља објашњења како би се избегли неспоразуми и забуне.

Иако су раније у бројним државама чланицама ЕУ „Euroguidance“ центри заменили старе НРЦ, у појединим земљама НРЦ још увек постоје и играју важну улогу у области каријерног вођења. Иако се НРЦ разликују од земље до земље, имају бројне заједничке улоге – имају много јачу улогу у националним центрима за каријерно вођење у поређењу са „Euroguidance“ центрима. У највећем броју случајева „Euroguidance“ центар и НРЦ налазе се у истој агенцији: у Ирској, Естонији, Италији, Словенији, Грчкој итд. У овој земљама користи се израз НРЦ или варијације на тај израз, уз изузетак Грчке у којој национални ресурсни центар за вођење постоји у оквиру „Националне организације за сертификацију квалификација и каријерног вођења“ - ЕОППЕП¹⁹, а израз НРЦ се не користи.

У наведеним земљама постоји други организациони модел „Euroguidance“ центара, могли бисмо га назвати модел „Euroguidance“ у оквиру НРЦ“. Представљен је на слици 3.

Слика 3: „Euroguidance“ центри у оквиру агенција специјализованих за каријерно вођење



¹⁹<http://www.eoppep.gr/index.php/en/eoppep-en>

Врсте и функције НРЦ

Каријерни ресурсни центри организовани су на националном нивоу и један од главних разлога јесте то што креирање великих националних портала са каријерним информацијама (у појединим случајевима и националних база података) представља дуготрајан, захтеван и скуп процес који се може извршити боље, ефикасније и јефтиније уколико се спроводи на националном нивоу. Данас разне институције обезбеђују националне базе података (на пример, базе података школа, универзитета, професија, упражњених радних места итд.) чиме се пружа прилика да их НРЦ повежу на кориснички оријентисане интернет портале за каријерно вођење.

Иако се НРЦ широм Европе разликују, не постоји договорена типологија НРЦ у ЕУ, што значи да је сваки НРЦ јединственог „типа“. НРЦ се разликују у погледу функција које врше, услуга које пружају и у вези са степеном подршке коју пружају. НРЦ имају специфичну функцију у својим земљама, која углавном зависи од самог система каријерног вођења. На пример, НРЦ у Словенији производи и дистрибуира описе радних места, што је функција коју, према доступним информацијама, не врше други НРЦ. Разлог је тај што је у Словенији НРЦ део Службе за запошљавање Словеније и ни једна друга институција не развија описе радних места, што другим земљама раде разне друге организације.

У овом одељку усмерићемо се на главне функције и примере који су најрелевантнији за ситуацију у вези са оснивањем НРЦ у Републици Србији. Ове функције су следеће:

Обезбеђивање информативних база података специфичних за дату земљу

У појединим случајевима НРЦ развијају и администрирају специфичне националне базе података релевантне за каријерно вођење. На пример, „Euroguidance“ центар у Словенији, који функционише у оквиру НРЦ Словенија, развија и одржава електронски каталог описа занимања доступан на адреси: http://www.ess.gov.si/nCIPC/CIPC/opisi_poklicev. Каталог користе саветници и њихови клијенти у школама, службама запошљавања, каријерним центрима и другим службама за каријерно вођење. Још један пример је Национална база података образовних могућности „ПЛОИГОС“: <http://www.ploigos.gr/en/>, коју администрира ЕОППЕП, ресурсни центар Грчке. Обезбеђивање (развој, одржавање и промовисање) националних база података не би требало мешати са улогом коју „Euroguidance“ центри играју у области каријерног информисања. Национални „Euroguidance“ центри одговорни су за ПЛОТЕУС базе података и углавном нису одговорни за вођење великих националних база података (на пример, база података упражњених радних места, образовних установа итд.) пошто је то обично у надлежности других релевантних националних институција.

Пружање методолошке подршке

НРЦ могу да обезбеде ресурсе и знање за практичне раднике у области каријерног вођења: водиче, стручне приручнике, радне свеске и електронске алате за каријерно вођење за каријерне саветнике, наставнике и друге запослене који пружају услуге каријерног вођења. Пример упутства, како користити електронски алат за каријерно вођење са клијентима, доступан је на интернет страни НРЦ Словеније: http://www.ess.gov.si/nCIPC/CIPC/kam_in_kako.

Пружање подршке за пројектовање и управљање услугама и програмима каријерног вођења

Још једна врста методолошке подршке коју НРЦ могу да пружају усмерена је на развој читавог програма каријерног вођења у једној организацији/институцији. Пример је ресурс *Вођење програма вођења* (ресурс је делимично доступан на интернет страни НЦВО²⁰:

²⁰ НЦВО-Национални центар за вођење у образовању у Ирској

<http://schoolguidancehandbook.ncge.ie/leading-the-guidance-programme>). НРЦ такође могу да развију услове и правила (стандарде) по којима раде службе за вођење и саветовање.

Обука запослених у области вођења

НРЦ своје кориснике обавештавају о опцијама за обуку и квалификације запослених у области каријерног вођења, информацијама о другим службама које пружају подршку клијентима итд. Поједини НРЦ развили су сопствену функцију обуке и њихови запослени пружају обуку. Међутим, ово је могуће само ако центри имају запослене квалификоване за вршење овог задатка. На пример, „Euroguidance“ центар у Холандији пружа обуку запосленима у каријерном вођењу о „СН-О“ методи („СН-О“ означава „Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn“ – Швајцарски програм каријерних квалификација). Више информација о овом курсу обуке доступно је на интернет страни „Euroguidance“ центра Холандије: http://cimo.multiedition.fi/eNewsletter4/euroguidance_eng/2011/April/chq.php.

Осигурање квалитета у каријерном вођењу

НРЦ могу да развију специфичне смернице или стандарде квалитета за каријерно вођење. Такав је пример Националне организације за сертификацију квалификација и каријерно вођење у Грчкој (ЕОППЕП) која је учествовала у развоју стандарда, правила и поступака за осигурање квалитета услуга саветовања и вођења. Стандарди, засновани на Националном оквиру квалитета за целоживотно учење, доступни су на адреси: <http://www.eopep.gr/index.php/en/quality-assurance>.

Подршка доносиоцима политика

НРЦ обично пружају техничку, односно професионалну (стручну) подршку доносиоцима политика. Степен ове подршке зависи од броја и компетенција запослених у НРЦ и од свести доносилаца политика да је таква подршка потребна. Подршка може да се пружи непосредно одређеном доносиоцу политика или као техничка и експертска подршка појединим форумима/координационим групама за националну политику вођења. Дobar пример ове врсте подршке је Национални центар за вођење у образовању Ирске – НЦВО (<http://www.ncge.ie/about-us/national-forum-on-guidance-2013-14/>). У појединим државама чланицама, као што су Ирска, Италија и Естонија, владе иду корак даље и именују НРЦ да представљају њихове земље у Европској мрежи политика целоживотног вођења – ЕЛГПН (у бројним земљама министарства представљају своје земље у мрежи ЕЛГПН).

Ови примери показују да у појединим земљама НРЦ играју веома важну улогу у националним политикама каријерног вођења. Ову врсту подршке треба разликовати од „Euroguidance“ подршке за политике која је у највећем броју случајева ограничена на дистрибуцију резултата ЕЛГП мреже.

Спровођење НРЦ функција је захтевно и захтева финансијске ресурсе, стручно особље, додатну подршку експерата итд. НРЦ често врше ове улоге путем учешћа у националним и међународним пројектима.

Функције, описане у претходном тексту, имају снажан утицај на пружање услуга каријерног вођења у свакој од земаља, као и на квалитет услуга вођења. У наредном поглављу биће представљено неколико релевантних студија случаја са циљем да се читаоцима омогући да стекну бољи увид у НРЦ и начине на које НРЦ врше своје улоге.

3.1.6. СЛУЧАЈЕВИ НРЦ

Стратегија каријерног вођења и саветовања Републике Србије предвиђа НРЦ као кључне чиниоце у систему каријерног вођења Републике Србије. Потребно је нагласити да су НРЦ у државама чланицама ЕУ углавном одговорни за ресурсе и методолошку подршку саветницима, међутим, одабрали смо и представили неколико НРЦ који имају важнију и истакнутију улогу у изградњи и развоју националног система каријерног вођења. НРЦ из Ирске, Естоније, Грчке и Словеније одабрани су да служе као

искуства којима је могуће пружити подршку процесу одлучивања о главним функцијама које НРЦ у Републици Србији може да преузме.

Ирска

Национални центар за вођење у образовању у Ирској - НЦВО, основан је 1995. године као агенција Министарства просвете (ДЕС), о постигнућима извештава ДЕС, које је одговорно за образовање у Ирској. Мисија НЦВО је развој и подршка квалитетном пружању услуга вођења у образовном сектору, као део целоживотног учења и у складу са националним и међународним најбољим праксама. Детаљне информације доступне су на интернет страни НЦВО: <http://www.ncge.ie/>.

Активности

НЦВО развија материјале за вођење, обезбеђује савете о најбољим праксама, подржава иновације и пилот пројекте, дистрибуира информације радницима у пракси, организује трајни професионални развој, спроводи низ анкета и одговарајућих истраживања о пракси и потребама вођења и саветује Министарство просвете (ДЕС) у области развоја политика. Такође је домаћин „Euroguidance“ центра у Ирској и именовани представник ДЕС у Европској мрежи политика целоживотног вођења. Поједине активности НЦВО релевантне за будући НРЦ у Републици Србији описане су на следећим адресама:

- Курсеви обуке за каријерне саветнике: <http://www.ncge.ie/research/become-a-guidance-counsellor/>,
- Информације о истраживањима у области каријерног вођења: <http://www.ncge.ie/resources/research/>,
- Приручници за саветнике и школе: на пример, *Приручник за вођење у школама*, што је интернет ресурс за подршку развоју и пружању школског програма каријерног вођења <http://www.schoolguidancehandbook.ncge.ie/>.

Управљање

Директор НРЦ одговоран је за свакодневни рад центра. Поред ове позиције, постоји пет кључних запослених, укључујући: координатора програма вођења, два службеника за вођење, службеника за информације и администратора канцеларије. Спољни консултанти ангажују се за управљање рачуноводственим поступцима, информационим технологијама и за помоћ НРЦ у вођењу специфичних аспеката његовог програма, по потреби.

НРЦ извештава министра просвете путем Одбора за управљање вођењем. Одбор је одговоран за одобравање стратешких планова НРЦ, годишњих извештаја итд. Систем управљања НРЦ организован је са циљем да се осигура учешће широког низа заинтересованих страна у процесима одлучивања²¹: Министарства просвете (ДЕС), Удружења за образовно вођење одраслих (АЕГАИ), Инспектората ДЕС, представника студијских курсева за каријерно вођење, Службе за запошљавање, Организације за високо образовање, Завода за саветнике за каријерно вођење (ЗСКВ), Националног удружења директора и заменика директора средњих школа (НАПД) и других.

Подршка политикама

НРЦ је именовани представник Ирске у чланству у ЕЛГПН. НРЦ је председавала Управним одбором ЕЛГПН током председавања Ирске ЕУ. На националном нивоу НРЦ пружа подршку Националном форуму за вођење.

НРЦ Ирске обезбеђује корисне ресурсе за саветнике за вођење и наставнике у Ирској, а такође објављује Вести НРЦ, магазин за каријерно вођење: <http://twelvehorses.ie/ncge/news-autumn-2013.html>. Центар је активан у свим областима у којима национални ресурсни центар може да допринесе. Чињеница да је „Euroguidance“ центар Ирске и део НРЦ нуди могућност за синергију која може да се препозна кроз резултате и постигнућа НРЦ.

²¹ Овај приступ веома је релевантан за будући НРЦ у Републици Србији.

Естонија

Ресурсни центар Естоније са званичним називом „Национални ресурсни центар за вођење“ (НРЦ) функционише у оквиру велике националне образовне институције Инове, која је надлежна у области општег образовања, стручне обуке, целоживотног каријерног вођења итд. Више информација доступно је на интернет страни Инове: <http://www.innove.ee/en>.

НРЦ Естоније основало је 1998. године Министарство просвете и истраживања. Првобитна мисија центра била је подршка радницима у пракси у области вођења, при промовисању мобилности и европске димензије вођења. Активности центра биле су производња, сакупљање и дистрибуција различитих информација и методолошких материјала (штампане и електронске верзије), развој интернет страна, организовање семинара и обука на регионалном, националном и међународном нивоу.

Активности НРЦ у државама чланицама ЕУ варирају у погледу степена њиховог учешћа у развоју услуга каријерног вођења и политика вођења. Током читавог свог постојања НРЦ Естоније стално је јачао своју улогу важног играча у области каријерног вођења. Нарочито је импресивна његова улога у пружању подршке доносиоцима националних политика и спровођењу националних пројеката каријерног вођења. Следе још неки подаци о његовом развоју:

- НРЦ Естоније играо је важну улогу у оснивању *Националног форума за политике вођења* 2004. године. На самом почетку процеса, припремљен је терен за стварање скупштине представника свих заинтересованих страна и доносилаца политика како би се убудуће укључили у координирани развој целоживотног вођења. Форум је обухватио широк низ заинтересованих страна, укључујући раднике у пракси, представнике клијената, послодавце и институције из сектора образовања и рада.
- У септембру 2005. године НРЦ-у је поверена припрема и спровођење свеобухватног националног пројекта вођења *Развој система вођења у Естонији*, финансираног путем структуралних фондова ЕУ. Општи циљ пројекта било је унапређење квалитета услуга вођења ради побољшања учешћа у целоживотном учењу и запошљивости свих грађана. Пројекат је успешно завршен 2008. године. Током читавог трајања овог пројекта НРЦ Естоније постао је главни партнер Министарства просвете и истраживања у процесу развоја система услуга каријерног вођења Естоније.
- Током 2008. године потписан је уговор за развој услуга вођења и саветовања између два министарства – Министарства социјалне заштите и Министарства просвете. Уговор је потписан како би се донела одлука о надлежностима у пружању квалитетних услуга вођења и саветовања целокупном становништву и промовисања обједињеног система квалификација и обуке за раднике у пракси у области каријера, обједињене методологије за каријерне услуге, као и да би се оценио утицај и квалитет пружених услуга. Практично спровођење активности вршио је НРЦ Естоније у оквиру програма *Развој система вођења 2008-2013. године*. Износ додељен развоју ове области током ових година износио је око 4 милиона евра. У складу са тим, број запослених у НРЦ повећан је на осам запослених.
- Важан показатељ улоге НРЦ у националном систему каријерног вођења је и одлука доносилаца политика у Естонији да именују НРЦ Естоније као члана Европске мреже политика вођења – ЕЛГПН.

НРЦ Естоније је пример центра којег су доносиоци политика препознали као центар који може у значајној мери да допринесе развоју националног система каријерног вођења. За вршење ове важне улоге, потребни су запослени и други ресурси. НРЦ тренутно запошљава 19 лица, укључујући 10 за каријерно вођење (релевантан ЕСФ програм), 7 за услуге саветовања за децу и младе са посебним потребама (психолошко, социо-педагошко саветовање, специјална педагогија и терапија говора) и 2 за „Euroguidance“.

Грчка

Грчка организација под називом „Национална организација за сертификацију квалификација и каријерно вођење“ (ЕОППЕП) игра важну улогу у систему каријерног вођења Грчке. Игра улогу НРЦ, иако се овај израз не користи у пракси. Случај Грчке јединствен је и занимљив из два главна разлога. Ресурсни центар за каријерно вођење (укључујући „Euroguidance“ центар) припојен је националној институцији за сертификацију квалификација и ЕОППЕП има чврст правни основ. Више информација доступно је на интернет страни <http://www.eoppep.gr/index.php/en/eoppep-en>.

ЕОППЕП служи као снажан ослонац за активности у склопу националне политике саветовања и вођења, сертификације квалификација и целоживотног учења. ЕОППЕП је административни орган за спровођење политике целоживотног учења и политике целоживотног каријерног вођења. Услуге каријерног вођења такође су део Националне мреже целоживотног учења пошто релевантна тела пружају услуге целоживотног учења.

На националном нивоу, ЕОППЕП је надлежно национално тело за координацију одговорно за:

- пружање научне и техничке подршке релевантним заинтересованим странама у министарствима просвете и запошљавања приликом осмишљавања и спровођења Националне политике вођења и саветовања,
- комуникацију и координацију активности које су предузели приватни и јавни пружаоци услуга саветовања и вођења, са циљем унапређења постојећих услуга,
- образовање, покретање и трајну обуку радника у пракси у области саветовања и вођења, у сарадњи са, или као допуна за услуге које пружају постојеће службе за обуку у релевантним министарствима запошљавања и просвете,
- дефинисање услова и правила по којима би службе за вођење и саветовање требало да раде, релевантности и усаглашености квалификација радника у пракси у области саветовања и вођења, и вођење релевантних регистара,
- осмишљавање и спровођење саветовања и вођења за подршку раду саветника и целоживотну подршку грађанима за развој и управљање каријером,
- учешће у формулисању стандарда, правила и поступака за осигурање квалитета консултантских услуга и вођења у склопу Националног оквира квалитета за целоживотно учење.

На европском нивоу, ЕОППЕП је:

- национални „Euroguidance“ центар, члан „Euroguidance“ мреже,
- национално тело које представља Грчку у Европској мрежи политика целоживотног вођења - ЕЛГПН,

Циљне групе које користе рад ЕОППЕП:

- радници у пракси у области саветовања и професионалног вођења, радници у пракси у области каријерног вођења у образовању, обуци и запошљавању у јавном и приватном сектору,
- јавне и приватне заинтересоване стране које пружају услуге саветовања и професионалног вођења у областима образовања, обуке и запошљавања,
- заинтересовани грађани (ученици и студенти, родитељи, незапослени, стручна лица итд.) који траже информације о услугама саветовања и професионалног вођења, као и могућностима за запошљавање и мобилност,
- сви припадници грчког друштва као потенцијални корисници квалитетних услуга саветовања и професионалног вођења на регионалном и националном нивоу.

ЕОППЕП администрира Националну базу података образовних могућности „ПЛОИГОС“ <http://www.ploigos.gr/en/> развијену 2009. године. База података обезбеђује информације за све нивое образовања у Грчкој.

Словенија

У Словенији је „Euroguidance“ центар део НРЦ. Званични назив му је *Национални центар за каријерно информисање и саветовање / „Euroguidance“ Словенија (НВИЦЦ)*, а основан је 1999. године. Оба центра функционишу у склопу Службе за запошљавање Словеније, што је редак модел међу државама чланицама ЕУ. Више информација доступно је на интернет страни: http://english.ess.gov.si/vicc_ncc.

Од самог почетка НРЦ је осмишљен као центар усмерен на обезбеђивање ресурса на националном нивоу, док је „Euroguidance“ центар усмерен на ЕУ димензију вођења. Коегзистенција „Euroguidance“ центра и НРЦ се показала као продуктиван модел којим се остварује синергија. Додатна синергија резултат је блиске сарадње између НРЦ и Одељења за каријерно вођење Службе за запошљавање Словеније.

На националном нивоу, НРЦ је играо улогу централног ресурсног центра за каријерне информације. Национални модел каријерног информисања развијен је и регулисао је улоге НРЦ и локалних каријерних центара (ЦИПС) и ток каријерних информација. Модел, представљен на *слици 4*, разјашњава улогу НРЦ и користи се за:

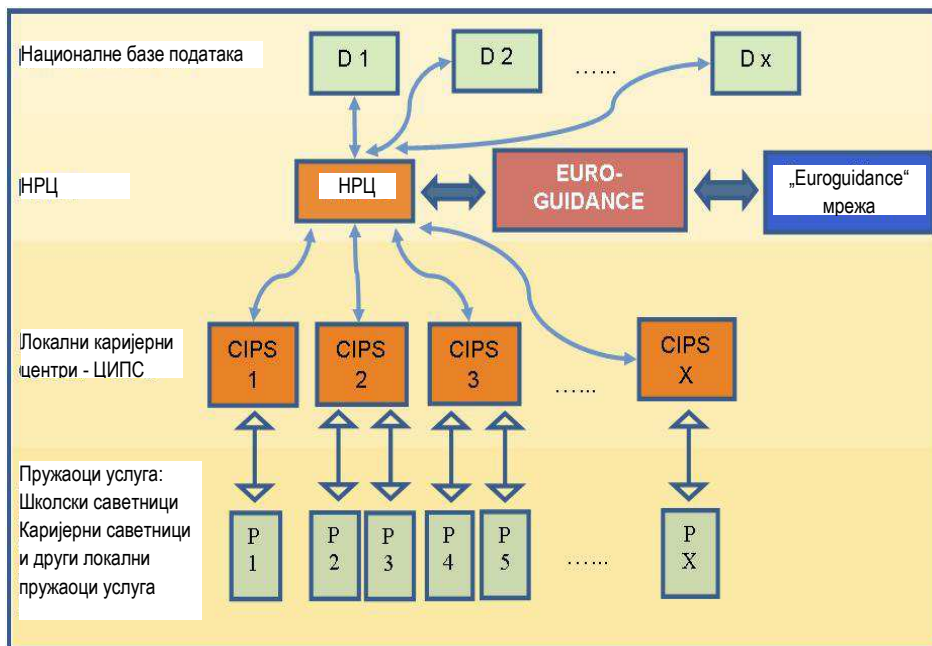
- развој и ажурирање система каријерних информација (базе података, информације, материјали, алати итд.),
- дистрибуцију каријерних информација крајњим корисницима (студенти, незапослени итд.) путем канала електронске комуникације,
- комуникацију и сарадњу са каријерним саветницима на регионалном и локалном нивоу.

Основна идеја овог модела лежи у његовој делотворности и ефикасности. Рационално је производити ресурсе за каријерно информисање на националном нивоу и након тога их дистрибуирати регионалним центрима за информисање и професионално саветовање (ЦИПС). У том смислу, улога НРЦ је сакупљање постојећих извора информација (база података) на националном нивоу и њихова дистрибуција регионалним ЦИПС који их потом дистрибуирају локалним пружаоцима услуга каријерног вођења (нарочито путем штампаних ресурса). У Словенији се на националном нивоу производи велика количина информација и односе се на информације о програмима образовања и обуке; информације о школама, универзитетима, и пружаоцима услуга образовања одраслих, упражњеним радним местима, стипендијама итд.

НРЦ, кроз блиску сарадњу са „Euroguidance“ центром, спроводи различите друге активности:

- стручна подршка практичним радницима у области вођења у секторима запошљавања и образовања кроз учешће у различитим пројектима каријерног вођења које финансира ЕУ,
- систематско сакупљање описа занимања, видео снимака о занимањима,
- ажурирање алата за вођење, као што је електронски алат за вођење Где и шта, обезбеђивање приручника за каријерно вођење, организовање обука за практичне раднике у области вођења, студијских путовања и других програма размене,
- ажурирање и одржавање интернет базе података ПЛОТЕУС о могућностима за образовање и обуку у Словенији и Европској унији,
- „Euroguidance“ Словенија организује студијске посете радницима у пракси у области вођења широм Европе и омогућује њиховим колегама у Словенији учешће на семинарима и конференцијама у иностранству.

Слика 4: Национални модел каријерног информисања



Недавно је НРЦ Словеније прошао кроз процесе реорганизације којим је значајно смањен број запослених и активности. Број запослених смањен је са почетних пет на два запослена, што је довело до смањења обима активности НРЦ. Овај пример показује важност подршке доносилаца политика и управе организације која је домаћин НРЦ.

3.1.7. ИСКУСТВА НРЦ - РЕЗИМЕ

У овом одељку дајемо резиме више од двадесет година искуства са НРЦ, имајући на уму да не постоји договорена класификација модела у ЕУ.

- НРЦ функционишу само у појединим државама чланицама ЕУ. Постојање НРЦ није показатељ степена развијености система каријерног вођења у земљи.
- У земљама у којима постоји НРЦ, „Euroguidance“ центри су део НРЦ (или су оба део исте институције).
- Улоге НРЦ и обим њихових активности углавном зависе од потреба система каријерног вођења, те не постоји један модел најбоље праксе.
- Успех НРЦ углавном зависи од тога колико је добро интегрисан у целокупан систем каријерног вођења и у којој мери пружа квалитетну подршку националном систему каријерног вођења.
- За НРЦ је потребна трајна изражена подршка доносилаца политика, кроз стратешке документе и праксу, уколико се од њих очекује да играју кључну улогу у националном систему каријерног вођења.
- НРЦ би требало да имају правни основ у законима, односно подзаконским актима, како би се спречила маргинализација функција НРЦ у оквиру организације домаћина.
- Препоручује се да НРЦ имају експлицитну улогу у стратешким документима на тему каријерног вођења.
- Финансијски ресурси НРЦ требало би да су довољни и стабилни, уколико је то могуће. Центри који немају довољно запослених не испуњавају очекивања.
- НРЦ би требало да су део националне организације која има одржив статус и одрживо финансирање.
- НРЦ најчешће показују добре резултате ако су смештени у организацијама које раде у области каријерног вођења.
- Управни систем организације домаћина НРЦ требало би да је усклађен са начином рада НРЦ, односно локалне, регионалне и сличне структуре се не препоручују.

- Развој функција НРЦ је процес. За НРЦ које играју важне улоге у својим земљама биле су потребне године да би своје функције развили до жељеног нивоа. Систематски развој компетенција запослених кључни је елемент овог процеса.

3.2. Анализа НРЦ у Србији

3.2.1. НРЦ У СТРАТЕГИЈИ КВ

Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији (2010) предвиђа следеће улоге и одговорности за будући Национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање:

„Ради укупне координације и развоја система каријерног вођења и саветовања, потребно је радити на стварању услова да се образује национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање који би координирао и бринуо о развоју укупног система каријерног вођења и представљао сталну везу између сфере образовања и запошљавања у области каријерног вођења и саветовања. У исто време, тај центар представљао би спону између каријерних центара, тржишта рада, послодавца и министарстава одговорних за функционисање каријерног вођења и саветовања.

Наведени центар би пратио испуњеност стандарда и координирао би све програме каријерног вођења и саветовања који се реализују у школама, факултетима, универзитетима и високошколским установама, филијалама НСЗ, другим институцијама и компанијама. Тај центар би пратио и педагошку, психолошку и стручну адекватност програма по којима раде сви каријерни центри, сервиси и службе у области образовања.

Активности и резултате рада националног ресурсног центра разматрала би и пратила надлежна министарства, Национални просветни савет, Савет за стручно образовање и обуку и Национални савет за високо образовање. У програмирању и реализацији система каријерног вођења и саветовања ресурсни центар на националном нивоу директно би сарађивао са Заводом за унапређивање образовања и васпитања, Привредном комором Србије, репрезентативним удружењем послодавца за територију Републике Србије, Унијом послодавца, локалним самоуправама итд.“

ПРЕДНОСТИ

- Тренутно будући НРЦ има јаку стратешку подршку²² која се материјализује у Стратегији КВ у Републици Србији.
- Довољан број запослених који су тражили компетенције ради давања доприноса развоју НРЦ, међутим они раде у различитим центрима за каријерно вођење у Србији.

НЕДОСТАЦИ

Поређење између улога НРЦ у државама чланицама ЕУ (видети поглавље 3.1. НРЦ у Европској унији) и улога будућих НРЦ у Србији, као што је дефинисано стратегијом, показује значајне противречности. НРЦ у државама чланицама ЕУ се баве углавном пружањем информација, методолошким подршком, обуком, подршком креаторима политика итд., док те улоге нису поменуте у горе наведеној стратегији. Према стратегији, будући НРЦ у Србији треба да се усредсреде на координацију и надзор. Ове улоге су већ оспорене у извештају Европске фондације за обуку „Каријерно вођење – развојни трендови у Србији“ (ЕТФ, 2011, стр. „На пример, Национална стратегија каријерног вођења и саветовања додељује обавезу развоја система и координације будућем националном ресурсном центру, упркос

²² Та подршка се мора обезбедити и у следећој стратегији КВ

чињеници да такви центри у другим земљама играју више методолошку улогу.“

Главни недостаци предложеног модела НРЦ су:

- Фокусирање на улогу координације и надзора захтева значајне ресурсе (велики број запослених, време запослених итд.) и спречило би НРЦ да обавља своје основне функције. Са становишта изводљивости, било би веома тешко за НРЦ да спроведе све те функције²³.
- Надзор над спровођењем стандарда, професионалне адекватности итд. у супротности је са постојећим улогама националних институција (у области образовања, запошљавања и младих) које су одговорне не само за пружање услуга КВ у одређеним организацијама (школама, КМ, локалним канцеларијама за запошљавање, ЦИПС итд.), него и за надзор и квалитет услуга вођења.

Нема сумње да, као што је и наведено у стратегији, развој система каријерног вођења треба да буде координиран и да квалитет услуге треба да буде контролисан, али треба размотрити који су изводљивији начини за обављање ових функција, као што је предвиђено у поглављу Препоруке за развој НРЦ (3.3.).

3.2.2. АНАЛИЗА ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ЦЕНТРА ЗА НРЦ У СРБИЈИ

Према Пројектном задатку за „Студију изводљивости у вези са оснивањем центра за каријерно вођење и саветовање у Републици Србији и даљим развојем система каријерног вођења и саветовања у Републици Србији“ (стр. 7) два главна резултата везана за НРЦ се захтевају:

- „Компаративни преглед каријерних центара у Србији, посебно са становишта њихове способности да буду трансформисани у националне ресурсне информативне центре“
- „Неколико могућих модела (оптимално три) и јасна препорука за најбољу могућу опцију за национални ресурсни информативни центар за каријерно вођење и саветовање у Србији, с проценом њихових предности и недостаци, институционалних и финансијских импликација.“

Потенцијални НРЦ

У Пројектном задатку, мало је постојећих каријерних центара који су предложени као потенцијални центри који би се могли трансформисати у НРЦ:

- Универзитетски каријерни центри у Београду, Новом Саду, Нишу, Крагујевцу, Новом Пазару и Универзитет „Сингидунум“ и Универзитет „Мегатренд“,
- Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената,
- Центри за информисање и професионално саветовање у оквиру Националне службе за запошљавање у канцеларијама у Београду, Нишу и Новом Саду,
- Центар за каријерно вођење и саветовање у оквиру Београдске отворене школе,
- „Euroguidance“ центар у оквиру Фондације Темпус.

²³ НРЦ у Естонији координирају националним пројектом за развој националног система КВ (али се не баве надзором) и упошљавају 19 запослених.

Успех НРЦ не зависи само од могућности једног центра (квалификације запослених, искуство са сличним задацима итд.), већ и од организације у чијем центру се налази - у сврху ове студије користимо термин „организација домаћин“. За организацију домаћина је заправо од пресудног значаја да обезбеди толико неопходну политичку подршку која је кључна, а посебно у фази оснивања. На пример, у случају универзитетских каријерних центара успех будућег НРЦ би у великој мери зависио и од самог универзитета. Ни један НРЦ не може да функционише ван контекста своје организације домаћина. Из овог разлога анализирају се како потенцијални НРЦ тако и „организација домаћин“. Отуда у анализи користимо две групе унапред дефинисаних критеријума. На првом месту су основни критеријуми који се односе на организацију домаћина. На другом месту су критеријуми НРЦ који се односе на потенцијалне НРЦ центре.

Две групе критеријума за анализу потенцијалних НРЦ

У сврху анализе развили смо критеријуме тј. листу чинилаца који су најважнији и најмеродавнији за успостављање и делотворност НРЦ. Критеријуми су развијени на основу дугорочних искустава с радом НРЦ у државама чланицама ЕУ, како што је показано у претходном одељку ове студије.

Основни критеријуми

Основни критеријуми се односе на организацију домаћина и морају да се задовоље како би се осигурале неопходна подршка политици и одрживост.

1. Улога организације домаћина и њена усаглашеност са НРЦ.

Овај критеријум се односи на ниво и врсту улоге. Потенцијална организација домаћин би требало да послују у области каријерног вођења или слично и требало би да обављају своју улогу на националном нивоу. Ово је неопходно јер сви НРЦ у државама чланицама ЕУ имају надлежност да раде на националном нивоу.

2. Одрживост организационе и финансијске структуре организације домаћина

Потенцијална организација домаћин би требало да има одрживу организациону и финансијску структуру. Организација домаћин која није одржива не може да обезбеди одрживо окружење и подршку за будући НРЦ.

3. Систем управљања центром/организацијом домаћином и његова усаглашеност са функцијом НРЦ.

Систем управљања организацијом домаћином и центром је усаглашен с функцијом управљања неопходном за НРЦ и требало би да дозволи да НРЦ-ом управља управни одбор.

Критеријуми за НРЦ

Критеријуми за НРЦ су развијени с циљем да се стекне увид у то колико су њихове активности блиске НРЦ, у то који центар има најквалификованије запослене за обављање функције НРЦ и у којој мери су усаглашени са функцијом НРЦ.

4. Систем финансирања центра компатибилан је са функцијом НРЦ.

Систем финансирања организације домаћина/центра би требало да омогући додатно финансијско књиговодство за НРЦ и усаглашен је са захтевима НРЦ. У идеалним околностима центар, би требало да обезбеди одређене ресурсе, као што су просторије, намештај, ИКТ опрему итд.

5. Пројекти центра, углавном они који су релевантни на националном нивоу.

Центар треба да пружи доказе за пројекте КВ који су релевантни на националном нивоу.

<p>6. Запослени у центру (њихов број и доступност за функције НРЦ).</p> <p>Већи број оспособљеног особља је предност ако центар може да обезбеди да су релевантни запослени доступни НРЦ.</p>
<p>7. Компетенције и искуства запослених у центру и њихова сличност са компетенцијама које су потребне за запослене у НРЦ.</p> <p>Запослени имају искуства у пружању активности које су повезане са активностима будућег НРЦ (видети 3.3.2.).</p>
<p>8. Активности центра и њихова сличност са активностима НРЦ.</p> <p>Потенцијални центар/организација домаћин има искуства у пружању активности које су исте или веома сличне као активности будућег НРЦ (видети одељак 3.3.2.).</p>
<p>9. Методи који користе и њихова сличност са методима НРЦ.</p> <p>Методи који се користе у центру су слични или исти као методи који се користе у НРЦ.</p>
<p>10. Циљне групе и одређене карактеристике корисника/клијената.</p> <p>Центар има искуства у пружању релевантних активности КВ за запослене који се баве КВ, пружаоце услуга КВ, кориснике услуга КВ и креаторе политика.</p>

АНАЛИЗА

У првој фази све организације домаћина каријерних центара су испитане коришћењем основних критеријума приказаних у табели 1 на следећој страни.

У другој фази испитани су центри унутар организација домаћина који су прошли прву фазу коришћењем додатних критеријума за НРЦ (видети табелу 2). Организација домаћин би требало да задовољи сва три основна критеријума да би се сматрала одговарајућим.

Табела 1: Основни критеријуми: анализа организација домаћина

ОСНОВНИ КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ УСЛОВА ЗА ОБАВЉАЊЕ УЛОГЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ДОМАЋИНА ЗА НРЦ			
Организација домаћин: Кандидат НРЦ	Усаглашеност улоге НРЦ	Одрживост: организациона и финансијска	Систем управљања
Универзитети: Универзитетски каријерни центри	Универзитети делују у области образовања и подржали су оснивање каријерних центара. Универзитети не могу да преузму националну улогу НРЦ.	Универзитети су одрживи и имају сигурно финансирање.	Тешко је одржавати равнотежу између интереса руководства универзитета и националних интереса НРЦ којим би требало да управља надзорни одбор (видети 3.3.3.).
Канцеларије НСЗ: ЦИПС	Организације домаћини ЦИПС НСЗ су канцеларије НСЗ. НСЗ нема значајну улогу у области КВ, али канцеларије при филијалама имају локална овлашћења. Ипак централа НСЗ би могла да буде организација домаћин за НРЦ и у том случају би Јединица за стручно вођење и планирање каријере могла да пружи подршку.	НСЗ је одржива и има сигурно финансирање.	Руководство канцеларије НСЗ нема аутономију са управља националним институцијама попут НРЦ, ово би било могуће за централну канцеларију НСЗ.
Београдска отворена школа (БОШ): Центар за КВС	БОШ игра значајну улогу у развоју система КВС у целој Србији. Иако је у почетним фазама развоја имала локалну улогу зато што је основана у Београду, порасла је и преузела националну улогу и спровди пројекте и активности које имају утицаја на националном нивоу.	БОШ зависи од финансирања које се заснива на спољашњим донаторима. Ипак треба истакнути да функционише већ више од десет година и располаже значајним годишњим буџетима. Ипак, њен статус (БОШ је невладина организација) поставља нека питања у вези с њеном одрживошћу као организације домаћина НРЦ.	С обзиром на то да има статус невладине организације, проналажење модела за управљање који би се уклопио у постојећу управну структуру, не би представљало проблем.
МОС: Центар за КВ и саветовање младих талената (у оквиру БОШ)	У складу с тренутном стратегијом КВ, МОС је министарство надлежно у области КВС. Иако би његова улога могла бити унеколико умањена у блиској будућности, министарство ће наставити да развија систем КВС узимајући у обзир младе. Потпуно је природно да има улогу на националном нивоу.	Само МОС је одрживо и има сигурно финансирање. Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената се финансира кроз буџетску линију унутар МОС, али ово није одговарајући модел с обзиром на то да се финансијска средства одобравају само на период до девет месеци.	Управна структура МОС би дозволила оснивање НРЦ унутар система користећи исти модел управљања као у случају Центра за КВ и саветовање младих талената (али са другачијим системом финансирања).
Фондација Темпус: „Euroguidance“ центар	Иако су циљна група програма Темпус ученици и студенти, фондација Темпус је учествовала на великом броју пројеката на националном нивоу а који су се директно бавили КВС, ЦУ, КВ за ученике средњих школа итд.	Пројекте фондације Темпус делимично финансирају донатори, али значајан извор финансијских средстава се осигурава из буџета Министарства просвете.	Узевши у обзир да су фондацију основали универзитети у Србији, могуће је установити одговарајућу структуру руковођења.

Налази

1. Анализа овог упоредног прегледа показује да је велики број предложених функција НРЦ унутар организације домаћина која нема улогу на националном нивоу и стога не задовољава први основни критеријум који подразумева универзални принцип да локални/регионални пружалац услуга КВ не може да буде одговоран за национално тело попут НРЦ. Ни један званични НРЦ у државама чланицама ЕУ не функционише као део локалне/регионалне организације.

- Организације домаћини које не задовољавају први основни критеријум су универзитети и канцеларије НСЗ.

Као последица тога, сви предложени НРЦ, који функционишу на универзитетима и у канцеларијама НСЗ, иако делују у области каријерног вођења, нису погодни кандидати за НРЦ због локалне/регионалне улоге њихове организације домаћина. Ови центри су:

- Универзитетски каријерни центри у Београду, Новом Саду, Нишу, Крагујевцу, Новом Пазару и Универзитет „Сингидунум“ и Универзитет „Мегатренд“.
- Центри за информисање и професионално саветовање у оквиру Националне службе за запошљавање у канцеларијама у Београду, Нишу и Новом Саду,

Треба нагласити да овај закључак не значи да потенцијални центри и њихови запослени немају квалификације неопходне за НРЦ, неки од запослених имају радно искуство од значаја за НРЦ.

2. Ситуација у вези са МОС и Центром за КВ и саветовање младих талената је веома специфична.

- МОС испуњава основне критеријуме, али анализа показује да модел његовог финансирања није подесан за НРЦ.
- Закључујемо да је МОС институција која је подесна да постане организација домаћин НРЦ.

3. Фондација Темпус која је организација домаћин за „Euroguidance“ центар.

- Улога фондације Темпус је очигледно усаглашена са НРЦ (она је организација домаћин за „Euroguidance“ центар), а потврђено је да је и њена улога руковођења такође усаглашена. Она управља дугорочним програмима ЕУ те се стога може сматрати и организацијом која обезбеђује довољну организациону и финансијску стабилност да би била организација домаћин НРЦ (други основни критеријум).

4. Београдска отворена школа која је организација домаћин НРЦ

- Иако се БОШ финансира на основу пројеката, ово финансирање је било релативно стабилно у протеклим годинама. Узевши у обзир величину организације (око 30 запослених, девет одељења, око 30 донатора) и релативно добар буџет, БОШ можемо сматрати одрживом организацијом. Једини разлог за бригу произилази из статуса БОШ (БОШ је невладина организација), али ово ће бити разматрано у поглављу 3.3. (Препорука).

5. Овај налаз се односи на опсег одговарајућих организација домаћина у Србији. Можемо закључити да постоји још неколико организација домаћина које би могле задовољити основне критеријуме, али нису поменуте у ПЗ јер углавном немају каријерне центре за потенцијалне НРЦ. Ипак, изгледа да само централна канцеларија НСЗ задовољава све основне критеријуме да буде организација домаћин НРЦ и поседује солидан ниво стручности неопходне за НРЦ. Ова могућност ће бити разматрана у поглављу 3.3. Препоручени модел НРЦ у Србији.

Закључак

Због подесности њихових организација домаћина следећи потенцијални НРЦ ће бити процењени с додатним критеријумима за НРЦ (видети табелу 2): Центар за КВ и саветовање младих талената, Центар за КВС у оквиру БОШ и центар „Euroguidance“.

Табела 2:Додатни критеријуми за НРЦ: анализа центара који задовољавају основне критеријуме

Критеријуми	Центар за КВС у оквиру БОШ	„Euroguidance“ центар у оквиру Фондације Темпус.	Центар за КВ и саветовање младих талената у оквиру МОС
Систем финансирања	Финансира се на основу пројеката а може да располаже и додатним финансијским средствима.	Финансира се из годишњег буџета који делимично финансира Европска комисија (ЕК), а делимично национални буџет.	Веома несигурно финансирање које зависи од буџета МОС. Долази до раскорака у финансирању од по неколико месеци а када се обезбеди, финансирање из буџета покрива само деветомесечни период.
Важни пројекти на националном нивоу	Учествује у великом броју пројеката од националног значаја.	Реализује активности на националном нивоу које су захтеване уговором са Европском комисијом. Учествује у додатним националним пројектима.	Углавном пружа услуге КВ на националном нивоу. Ограничена умешаност у националне пројекте у вези са НРЦ.
Број и доступност запослених	петоро запослених: било би потребно ангажовати додатан број запослених за реализовање активности КВ у оквиру НРЦ.	двоје запослених: било би потребно ангажовати додатан број запослених за реализовање активности КВ у оквиру НРЦ.	троје запослених: било би потребно ангажовати додатан број запослених за реализовање активности КВ у оквиру НРЦ.
Квалификације и искуства запослених	Запослени имају искуства у реализовању великог броја различитих пројеката и активности у области КВ који су веома важни за активности које ће реализовати НРЦ. Распон ових активности иде од стратешке подршке до развоја националних програма за КВ и организовање развоја капацитета саветника за КВ.	Запослени углавном имају искуство у ширењу информација за креаторе политика, саветнике и крајње кориснике. Такође, организовање конференција, обука и сличних активности.	Запослени углавном имају квалификације за пружање услуга него за пружање стратешке подршке, или за пружање подршке развоју квалификација саветника.
Коherentност тренутних активности са активностима НРЦ	Постоји повезаност у великој мери.	Постоји повезаност у извесној мери.	Низак ниво повезаности.
Повезаност метода примењених у вези са улогом НРЦ	Савремени приступ КВС.	Савремени приступ КВС.	Савремени приступ КВС, али само у пружању услуга.
Циљне групе/клијенти	Широк распон.	Широк распон.	Уско дефинисан: добитници стипендије Фонда за младе таленте.

Налази

- На основу поређења пројеката и квалификација НРЦ у оквиру БОШ са захтевима НРЦ закључујемо да овај центар има најбоље референце и најквалификованији тим са становишта квалификација неопходних за НРЦ.
- Иако је центар „Euroguidance“ у оквиру Фондације Темпус основан тек 2013. године, успешно је отпочео да обавља свој задатак. Већ смо споменули да је функција „Euroguidance“ центра део функције НРЦ. Ипак, центар и његови запослени имају мање искуства у реализацији активности које су сличне активностима НРЦ у поређењу са активностима КВС у БОШ.
- Центар за КВ и саветовање младих талената углавном пружа услуге и не учествује у националним пројектима везаним за НРЦ. Служи интересима уске циљне групе и има мање захтеваног искуства у поређењу са КВС и центром „Euroguidance“. Из овог разлога не можемо да препоручимо да Центар за КВ и саветовање младих талената буде узет у обзир за потенцијални НРЦ.

Закључци

Главно истраживачко питање у ПЗ у вези са будућим српским НРЦ је формулисано као: „Компаративни преглед каријерних центара у Србији, а посебно са становишта њихове способности да буду трансформисани у НРЦ“.

Искуства из држава чланица ЕУ показују да су важни бројни други чиниоци и требало би их узети у обзир пре оснивања НРЦ. Делотворност и одрживост НРЦ зависи од капацитета центра али и од других важних аспеката које представљамо у следећем поглављу (3.3.) овог документа.

Термин „трансформација у НРЦ“ би требало тумачити у широком смислу. У сваком случају НРЦ би требало да буде „основан“, а не „трансформисан“, као што је приказано у следећем поглављу.

- Центри који имају највише искуства и квалификација за обављање функција НРЦ су Центар за КВ и саветовање младих талената у оквиру БОШ и центар „Euroguidance“ у оквиру Фондације Темпус.
- У следећем поглављу биће размотрено учешће оба центра у будућем НРЦ.

3.3. Препоруке за модел НРЦ у Србији

Одељак Препоруке за модел НРЦ у Србији садржи све релевантне аспекте који се таже у ПЗ за Студију изводљивости:

3.3.1. Концепт НРЦ

Овим концептом дефинишу се улоге и оквир будућег НРЦ, однос према „Euroguidance“ центру и циљним групама на које је НРЦ усмерен.

3.3.2. Функције и активности НРЦ

Овај део даје одговор на питање шта су функције и активности будућег НРЦ.

3.3.3. Законодавна, организациона и питања управљања

Сва горе поменута питања имају јак утицај на одлуку где треба да се налази будући НРЦ и како га треба организовати.

3.3.4. Препоручене институције у оквиру којих би се налазио НРЦ

У овом одељку предложено је мало решења које би разматрали креатори политика пре доношења одлуке у оквиру које институције ће се налазити НРЦ и који ће бити његов статус.

3.3.5. Финансијски ресурси за НРЦ

У овом поглављу наводе се све тачке које су потребне за припрему буџета за рад НРЦ.

Изазови везани за оснивање НРЦ нису ограничени на акт о оснивању. Овај одељак предвиђа решења која могу да унапреде квалитет рада НРЦ, његовог руковођења и одрживости.

3.3.6. КОНЦЕПТ НРЦ

Концепт будућих НРЦ, као што је дефинисано у постојећој стратегији која истиче до краја 2014. године, различит је од концепта других НРЦ у релевантним државама чланицама ЕУ (видети одељак 3.2.1. овог документа). Из тог разлога, одржано је више консултативних састанака са корисником и другим заинтересованим странама у пролеће 2014. године ради редефинисања НРЦ. Нови концепт НРЦ је потврђен на консултативном састанку са заинтересованим странама 20. маја 2014. године. Договорени концепт будућих НРЦ у Србији је приказан доле.

ПРЕПОРУЧЕНИ КОНЦЕПТ

Нова улога НРЦ у будућој стратегији КВ

Договорено је да улога НРЦ треба да буде померена са координације и надзора на подршку каријерним саветницима, пружаоцима услуга КВ и креаторима политика кроз боље пружање информација, методолошку подршку, обуку и пратеће активности креатора политика итд. Препоручујемо да будућа стратегија каријерног вођења такође ојача улоге релевантних националних институција у области образовања и запошљавања (видети поглавље 2.2. Преглед система каријерног вођења у Србији), који треба да преузме одговорност за координацију и надзор пружања и квалитета услуга каријерног вођења у овој области.

НРЦ може играти важну улогу у обезбеђивању квалитета више као институција која учествује у развоју стандарда квалитета, а не као институција која надгледа његово спровођење, с обзиром на то да је ово законодавна одговорност других релевантних институција.

НРЦ такође може имати снажну улогу у развоју система каријерног вођења, али НРЦ у ЕУ не координирају развој националног система КВ осим ако им то није додатно додељено. Тренутно, изгледа да је НРЦ у Естонији једини пример где НРЦ споводи главни пројекат Европског социјалног фонда који се односи на даљи развој националног система КВ.

Центар „Euroguidance“ и НРЦ треба да буду део истог система

Треба размотрити улогу „Euroguidance“ центра у оквиру стратегије КВ у Србији као једну од улога НРЦ као што је случај са другим НРЦ у ЕУ. Сврха ове препоруке је да обезбеди холистички приступ у раду НРЦ и да спречи непотребну фрагментацију система КВ (тј. одвајање улога НРЦ од „Euroguidance“ центра). Препоручује се да „Euroguidance“ центар и НРЦ треба да буду део исте организације. Ако ово није могуће из било ког разлога, НРЦ и „Euroguidance“ центар треба да се интегришу на програмском нивоу, односно треба да раде у оквиру јединственог програма рада.

НРЦ за све секторе вођења

НРЦ треба да пружи подршку каријерним саветницима, организацијама које пружају ове услуге и креаторима политика из свих области: образовања, гимназија и средњих стручних школа, сектора младих, канцеларија за запошљавање и НРЦ, као и из других области које нуде каријерно вођење.

Усредсређивање на четири циљне групе које су идентификоване у националној стратегији за КВ

Према ПЗ, студија треба да пружи препоруку на који начин будући НРЦ треба да се усредсреде на четири циљне групе које су идентификоване у националној стратегији за КВ: млађи од 14 година, узраста од 15 до 18 година, узраста од 19 до 30 година и старији од 30. НРЦ у државама чланицама ЕУ често пружају подршку саветницима, пружаоцима услуга и креаторима политика из свих сектора. У неким случајевима НРЦ се, као што је на пример ирски Национални центар за вођење у образовању (National Centre for Guidance in Education - NCGE), специјализује за област образовања. У већини држава чланица ЕУ, главна одговорност за развој услуга КВ за одређену циљну групу налази се у оквиру институција и пружалаца услуга који су одговорни за пружање услуга каријерног вођења за одређену циљну групу. На пример, државне службе за запошљавање имају главне одговорности за пружање услуга каријерног вођења за незапослене укључујући професионалне аспекте и аспекте квалитета тих услуга. Исти принцип се примењује на сектор образовања где су министарства образовања одговорна, обично преко надлежних националних институција (на пример, институт за образовање, агенције за стручно усавршавање, итд.) за квалитет вођења. Препорука је да НРЦ треба да пружи подршку, кроз информисање, обуку и друге активности, пружаоцима услуга за горе поменуте старосне групе, али у блиској сарадњи са надлежним институцијама и пружаоцима услуга који знају потребе циљних група.

3.3.7. МОДЕЛ НРЦ

Предложени модел се заснива на претпоставци да ће будући НРЦ играти потпорну улогу и пружати услуге које су најпотребније са становишта каријерних саветника, организација које пружају каријерно вођење, крајњих корисника и креатора политика. Овај модел близак је моделу НРЦ у другим државама чланицама ЕУ.

Функције су формулисане тако да се будућим НРЦ омогућава да дају свој допринос у складу са својим капацитетима. На пример, НРЦ треба да обезбеди обуку о питањима вођења која су потребна саветницима али НРЦ није одговоран за пружање обуке на националном нивоу с обзиром на то да националне институције треба да носе ову одговорност.

Предложене улоге и активности будућег НРЦ су следеће:

ФУНКЦИЈЕ	АКТИВНОСТИ
Пружање информација	НРЦ пружа, прикупља, обрађује и шири информације везане за каријеру саветницима и крајњим корисницима. НРЦ спроводи своју информативну улогу такође и путем међусобно повезаних информација о образовању, обуци, информацијама о тржишту рада итд. НРЦ пружа информације и спроводи друге активности преко свог интернет сајта и других релевантних интернет сајтова.

Методолошка подршка	НРЦ има активну улогу у развијању метода, приручника, радних свесака и других ресурса за индивидуалну употребу у радним свескама.
Обука запослених за КВ	НРЦ треба да обезбеди обуку за каријерно вођење запослених, на основу анализе потреба за обуком, коју спроводе НРЦ, пружаоци услуга КВ или друге релевантне институције. Ово је неопходно јер НРЦ треба да обезбеди обуку о питањима везаним за КВ који не покривају друге организације (интерне обуке које спроводе пружаоци услуга КВ, обука која се пружа преко пројеката КВ итд. НРЦ могу да обезбеде да обуку воде њихови експерти и/или да ангажују спољне експерте.
Подршка креаторима политика	НРЦ пружа подршку политици КВ у складу са захтевима креатора политика КВ. Активности могу укључивати: <ul style="list-style-type: none"> • прикупљање и ширење информација о активностима вођења и пројектима вођења у свим секторима (школе, високо образовање, обука, запошљавање), да би се креаторима политика дала јасна слика о пружању КВ и ради повећања транспарентности пројеката вођења, • пружање анализе везане за КВ, студија, предлога о захтеву креатора политика, • пружање техничке и експертске подршке националној координационој групи за каријерно вођење.
Учешће у развоју система каријерног вођења и саветовања	НРЦ учествује или води пројекте КВ који за циљ имају да даље развију систем КВ и пружање услуга КВ у земљи. НРЦ такође подржава изградњу капацитета пружалаца услуга КВ као што су школе, разни центри за развој каријере итд.
Развија или учествује у развоју стандарда квалитета за каријерно вођење	НРЦ учествује у развоју специфичних стандарда квалитета КВ (односи се на развој стандарда, обуку пружалаца услуга КВ, подршка и консултовање за пружаоце услуга КВ). За спровођење стандарда квалитета су одговорни пружаоци услуга КВ и релевантне националне институције које спроводе мониторинг квантитета и квалитета рада пружалаца услуга КВ.
Подржава будућу мрежу КВ кроз повезивање света образовања са светом посла	Мрежа КВ може да буде формална (удружења, координационе групе итд.) или неформална (тематски састанци, сарадња и координација „одоздо нагоре“ итд.). НРЦ пружа подршку таквим мрежама кроз обезбеђивање информација, техничке и стручне порушке итд. НРЦ снажно подржава повезивање саветника за вођење и пружалаца услуга вођења са секторима образовања, запошљавања и омладине. Ова подршка може да буде у облику састанака, конференција, интернет сајтова, штампаног материјала итд.
Промовише димензију ЕУ у области каријерног вођења.	Део програма рада НРЦ је и промоција димензије ЕУ у области каријерног вођења. Промоције се реализује кроз центар „Euroguidance“

3.3.8. ОСНИВАЊЕ НРЦ:ЗАКОНОДАВНА, ОРГАНИЗАЦИОНА И ПИТАЊА УПРАВЉАЊА

Пре оснивања НРЦ, треба узети у обзир следеће препоруке:

ПРЕПОРУКЕ
<p>Правни основ</p> <p>Законодавни основ за НРЦ је важан фактор одрживости иако нису га немају сви НРЦ у државама чланицама ЕУ, па можемо да разумемо законодавни основ као жељу, а не као предуслов за оснивање НРЦ. Као први корак, креаторима политика КВ препоручујемо да провере да ли могу да обезбеде правни основ за НРЦ у оквиру тренутних процеса мењања правних аката. Ако то није могуће креаторима политика препоручујемо да оснују НРЦ без правне подршке као што је описано у тачки 3.3.4.</p>
<p>НРЦ у оквиру стабилних институција домаћина</p> <p>Препоручује се да НРЦ, ако је могуће, буде организован у оквиру националне институције која и сама има стабилан статус и финансирање. Ово ће спречити негативан утицај финансијских потешкоћа институције домаћина на НРЦ.</p>
<p>Подстицајна институција домаћин</p> <p>Препоручује се да НРЦ буде део институције која има одређене одговорности у области каријерног вођења (односи се на горе поменуте критеријуме „усаглашеност улога“). Ово је изузетно важно јер је таква институција истински заинтересована то да НРЦ постигне добре резултате, што помаже у постизању добрих ефеката, такође и због синергија са другим запосленима у организацији. У складу са тим, неке националне институције би могле да преузму улогу организације домаћина, на пример Министарство омладине и спорта.</p>
<p>Партиципативни механизам управљања</p> <p>Веома је важно да управљање НРЦ буде организовано на начин који омогућава да су све заинтересоване стране у области КВ заступљене и да имају утицај на програм рада НРЦ. Ово може да се постигне на пример оснивањем посебног надзорног одбора за НРЦ (управни одбор је још боља опција ако је могуће договорити га са организацијом домаћином). Надзорни одбор, правила управљања и одговорности организације домаћина би требало да буду званично одобрени и укључени у акт о оснивању.</p>
<p>Састав надзорног одбора</p> <p>Представници главних партнера у области КВ би требало да буду укључени у надзорни одбор. Главни задатак надзорног одбора је да допринесе и договори програм и годишњи план рада НРЦ и надзире да ли се они спроводе. Представници би требало да буду упознати с КВ и са стратешким циљевима својих сопствених институција и зато они не морају да буду високи званичници већ људи који су у партнерским организацијама одговорни за управљање услугама КВ и неки стручњаци за КВ који би могли да допринесу раду НРЦ. Изгледа да ће ускоро бити именована нова национална координациона група за КВ. Препоручујемо да неки од чланова ове групе буду именовани и за чланове надзорног одбора НРЦ да би се сачувала веза између политика КВ и НРЦ.</p>
<p>Број запослених</p> <p>Обављање функција и пружање услуга описаних у 3.3.3. (Модел НРЦ) препоручујемо да петоро запослених буде примљено у стални радни однос.</p>

Оснивање НРЦ - први кораци

Након усвајања студије о изводљивости потребно је предузети следеће кораке у сврху започињања процеса:

- Договор креатора политике око тога која организација ће бити организација домаћин НРЦ.
- Укључивање НРЦ у програмску документацију међународних донатора (ИПА и други).
- Организација домаћин учествује у развоју ПЗ за НРЦ (након усвајања одговарајућег програмског документа).

3.3.9. ИНСТИТУЦИЈЕ ПРЕПОРУЧЕНЕ ДА БУДУ ДОМАЋИНИ НРЦ

Оснивање НРЦ би требало да следи одређене поступке који зависе од политике и институционално-законодавног оквира. У принципу, НРЦ се може основати у оквиру једног министарства, али ово је дужи поступак који у многим земљама захтева законодавни основ. Већина НРЦ у државама чланицама ЕУ функционише као јединица у оквиру националних институција (на пример НРЦ у Естонији и Грчкој део су националних образовних институција док је у Словенији НРЦ део националне службе за запошљавање. Ипак, нема правила нити захтева на нивоу ЕУ што значи да одлука о организацији домаћину будућег НРЦ у потпуности зависи од креатора политика у Србији.

Институција домаћин би требало да задовољи основне критеријуме (видети 3.2. Анализа НРЦ у Србији) али у пракси је веома важно и да циљ НРЦ буде да у оквиру организације домаћина, у којој су правни и административни аранжмани мање компликовани, утврди процедуре за оснивање додатне јединице и да те процедуре могу да буду реализоване у релативно кратком року.

ОПЦИЈЕ

У садашњој ситуацији, следеће опције организација домаћина чине се изводљивим:

Министарства

У принципу, сва три најважнија министарства - МОС, МПНТР и МРЗБСП - могла би да буду организације домаћини за НРЦ. Искуства из других земаља показују да, занимљиво, ниједно министарство није погодније од неког другог из једног разлога: министарства се баве једним сектором док НРЦ треба да пружи услуге свим секторима. У пракси се дешава да се НРЦ више усредсређују на активности које су везане за тај одређени сектор (министарство), због чега неки партнери губе „осећај власништва“ и почињу да гледају на НРЦ као на тело које углавном служи интересима других циљних група. Могли бисмо рећи да сва министарства имају исти недостатак, односно да су углавном усредсређена на свој сектор. Овај проблем се може превазићи увођењем надзорног одбора.

Надлежне националне институције

Ове институције такође испуњавају основне критеријуме за организацију домаћина за НРЦ. Поступци за оснивање НРЦ као додатне организационе јединице чини се доста краћом и једноставнијом у поређењу са поступцима у министарствима. Када се креатори политика сагласе о таквој одлуци, једино додатна јединица за НРЦ треба да буде званично одобрена, што обично може за кратко време да уради руководство или управни одбор националне институције. Овај поступак је успешно примењен у случају НРЦ у Словенији. Међу националним институцијама у Србији су Сектор за посредовање у запошљавању и планирање каријере у оквиру дирекције НСЗ, која изгледа нема довољно стучног знања које би било од помоћи у раду НРЦ.

Београдска отворена школа (БОШ)

Центар за каријерно вођење и саветовање (ЦКВС) у оквиру БОШ већ спроводи неке активности НРЦ (израда докумената за спровођење политика, обука за саветнике и друге запослене у НРЦ, национални пројекти, итд.). У поглављу „Анализа НРЦ у Србији“ процењено је да ЦКВС има најјачи потенцијал за управљање људским ресурсима неопходан за функцију НРЦ. Ипак, центар за КВС делује у оквиру БОШ која је невладина организација а ни у једној држави чланици ЕУ не постоју случај у ком НВО игра улогу организације домаћина НРЦ због заједничког става да центри попут НРЦ треба да буду под директним покровитељством националних агенција које ће обезбедити неопходну подршку. С обзиром да је општи циљ студије изводљивости да: „...препоручи делотворне и ефикасне моделе и решења за будући развој система каријерног вођења и саветовања у складу с европским и међународним стандардима и најбољим праксама“, као аутори студије не можемо да препоручимо да БОШ буде организација домаћин НРЦ узевши у обзир да таква пракса не постоје на другим местима. Али препоручујемо друге опције у којима ће запослени НРЦ обављати задатке НРЦ.

Фондација Темпус

Иако Фондација Темпус није типична заинтересована страна попут министарстава или националних образовних институција или институција за запошљавање, може се сматати потенцијалном организацијом домаћином јер се већ у оквиру ње налази центар „Euroguidance“. Фондацију су основали универзитети, а сада се успешно одвијају програми који се финансирају од стране ЕУ, као што су: Темпус пројекти, „Erasmus Mundus“, програми за целоживотно учење и „Erasmus“. Више информација о овој опцији дато је у следећем одељку:

Контекст који се мења

Од почетка студије изводљивости, ситуација у погледу будуће политике КВ у Србији се променила. МОС је, у складу са постојећом националном стратегијом КВ, министарство за координацију КВ до краја 2014. године. У пролеће је МОС најавило промену у својој политици после 2014. године у смислу да ће остати важан партнер у политици КВ, али неће и даље имати улогу координације политика. Тренутно је у току дебата о томе које ће министарство преузети улогу координације, а Министарство просвете, науке и технолошког развоја - МПНТР се помиње као потенцијални будући координатор. У време писања коначне верзије Студије изводљивости, доношење одлуке о томе ко ће имати улогу координације је у току, одлука још није донета и исход овог процеса тешко је предвидети. У овој ситуацији, наша првобитна идеја, да се развију препоруке за partnere, мора се променити. У препорукама, користимо термин „министарство које координира КВ“, што се односи на било које министарство, постојеће или ново, које ће у будућности преузети улогу координације.

Требало би нагласити да савремена политика ЕУ у погледу КВ предвиђа да све земље чланице и будући кандидати за чланство развију сопствене националне политике КВ, које би требало да буду, у складу с релевантним резолуцијама ЕУ, међусекторске и координисане. Постојање такве политике КВ је од суштинског значаја за било коју земљу будући да је то предуслов за укључивање развојних пројеката из области КВ у будућа програмска документа за ИПА и друге донаторе. Из овог разлога је веома важно да расправа о улози координатора у области политике КВ буде ускоро окончана одлуком о томе које министарство ће у будућности преузети улогу координатора. Било који већи застој у процесу доношења одлука може да има негативан утицај на развој КВ у Србији.

ПРЕПОРУКЕ

Препоручени кораци министарства које координира КВ у односу на НРЦ

Препоручујемо министарству које координира КВ да предузме следеће кораке:

- да одлучује у блиској сарадњи са партнерима политика КВ о организацији домаћину за НРЦ,
- да укључи оснивање будућег НРЦ у делове програмског документа, (ово је једино активност која треба да се изврши за кратко време, све остале се могу извршити касније),
- да формира надзорни одбор за НРЦ,
- да формира НРЦ у блиској сарадњи са партнерима политика КВ.

Други корак, одлука о организацији домаћину, даље је разрађен доле пошто се чини да је ово питање веома сложено у садашњој ситуацији.

- Препоручује се да одлука о организацији домаћину сачека будуће министарство које ће координирати КВ, које треба да донесе одлуку заједно са релевантним националним партнерима за КВ.
- Истраживање могућности ради оснивања НРЦ у оквиру сектора будућег министарства за координацију КВ или надлежних институција из овог сектора. У овом процесу, треба консултовати законодавн одељење министарства за координацију КВ. С обзиром да оснивања у оквиру било ког министарства изгледа као сложен и дуготрајан процес, као и у другим државама чланицама ЕУ, треба да постоји могућност лакшег оснивања центра у оквиру неке од надлежних националних институција.

Препорука за решење за институцију домаћину за НРЦ

У датим околностима тешко је препоручити најбоље решење за конкретну организацију домаћина будући да оно у великој мери зависи од будућег развоја ситуације. Ипак, ми смо резимирали препоруке које се чине универзалнима, тј. могу да се примене у различитим будућим ситуацијама.

- Креаторима политика препоручујемо да оснују НРЦ у оквиру Фондације Темпус која ће активности НРЦ пренети на подизвођача са најбољим референцама и најквалификованијим запосленима.

Предности овог решења су:

- Задовољава основне критеријуме за организацију домаћина.
- Њен статус организације која већ има улогу организације домаћина у оквиру других програма ЕУ чини Фондацију Темпус статусно легитимном да буде организација домаћин НРЦ.
- Фондација Темпус је установила поступке и искуство у додавању нових програма.
- Поступци за оснивање су релативно директни.
- Управљање организацијом је флексибилно.
- Омогућиће ангажовање подизвођача програма(активности) НРЦ међу организацијама којесу најквалификованије да обављају задатак НРЦ.
- Ставља Euroguidance и НРЦ под исти кров чиме омогућава бољу сарадњу и синергију.

Слабост:

- Једина потенцијална слабост је да Фондација Темпус није једна од јаких националних партнера и зато можда није истински заинтересована за КВ. Али то и није заиста неопходно јер би будућим НРЦ ионако требало да управља надзорни одбор у коме су заступљени главни национални партнери у области КВ.

3.3.10. ФИНАНСИЈСКИ РЕСУРСИ ЗА НРЦ

- У овом потпоглављу наводе се све тачке које су потребне за припрему буџета за рад НРЦ.
- НРЦ могу да раде у постојећем канцеларијском простору па није предвиђена реконструкција/адаптација просторија.

ПРЕПОРУКЕ

Врсте ресурса

Према ПЗ, ова студија треба да пружи: „реална решења и за потребе људске ресурсе, установе, потребну опрему, инструменте итд.“ Списак ресурса које пружамо доле омогућује једноставан обрачун за НРЦ.

Зараде запослених

Финансијски ресурси за петоро запослених. Према Моделу НРЦ (видети 3.3.2.) НРЦ ће повремено имати потребу да ангажује тренере и експерте али ова врста трошка потпада под програмске трошкове.

Канцеларије

Укупна препоручена величина канцеларија НРЦ је 90-100 m² која подразумева:

- Уобичајени канцеларијски простор за петоро запослених
- Просторија за састанке/обуке за 15 људи која је у исто време библиотека отвореног типа
- Просторија за складиштење (мала канцеларија) за информативне материјале
- Тоалети
- Режијски трошкови (грејање, електрична енергија, вода, чишћење итд.)

Канцеларијски намештај

Уобичајени канцеларијски намештај се може купити:

- 8 канцеларијских столова
- 20 канцеларијских столица
- 7 ормара
- 5 полица за књиге (за информативне и промотивне материјале)
- флипчарттабла

ИТК опрема

- 6 канцеларијских персоналних рачунара (бар један треба да буде лаптоп за презентације)
- 2 штампача
- 1 велики монитор за салу за састанке
- 1 пројектор
- 1 фото-апарат
- 1 видео-камера

(Нису потребни сервери или друга ИТК опрема на почетку осим ако НРЦ неће преузети обавезу да води велике националне базе података).

Програмски трошкови

У овом пасусу налазе се врсте трошкова који су везани за програм рада НРЦ. Предвиђено је да ће НРЦ бити формиран уз финансијску подршку међународног пројекта и стога можемо очекивати да ће пројекат покрити велики део програмских трошкова. Детаљни трошкови везани за спровођење програма рада се могу израчунати када НРЦ изради свој први годишњи план рада и/или када буде познат буџет пројекта. Трошкови везани за програм покривају бар:

- израду и дистрибуцију информативног материјала
- израду и дистрибуцију промотивног материјала и организацију догађаја
- трошкове анализе, студија и сличних задатака који обављају спољни сарадници
- учешће на сајмовима образовања, запошљавање и каријере
- организацију или учешће на конференцијама и другим важним догађајима
- обуке за саветнике КВ (ако НРЦ ангажује спољне саветнике и експерте)

Зараде запослених

Од НРЦ се очекује да пружи услуге на високом професионалном нивоу тако да расподела средстава за развој запослених у буџету треба да буде као што следи:

- Куповина професионалних средстава (књига, приручника, видео-курсева, тестова и других алата за КВ)
- Учешће у професионалним обукама
- Учешће на професионалним догађајима (конференцијама, итд.)

Предлажемо оснивање будућег НРЦ кроз пројекат у оквиру једног од међународних програма помоћи (видети поглавље 4: НРЦ).

4. ТЕМЕ ПРОЈЕКТА ЗА БУДУЋЕ КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ

4.1. Контекст

У оквиру овог поглавља представљамо списак тема које би требало узети у обзир приликом расправе и планирања будућих пројеката у области каријерног вођења. Ове теме су извучене из разговора које је пројектни тим спровео с кључним заинтересованим странама у области каријерног вођења у Србији у склопу студије изводљивости (видети анекс 1: Списак спроведених разговора) и даље резимиране од стране пројектног тима. Неке теме су широко дефинисане будући да релевантне институције и заинтересоване стране треба прво о њима да расправљају и резимирају их.

Списак преставља мапу тема засновану на три сектора који су тренутно најзаступљенији у области КВ у Србији: образовање, млади и запошљавање. Поред тога, међусекторске теме које су заступљене тј. теме које су релевантне за услуге КВ без обзира на сектор у коме се пружају. Ове међусекторске теме су у складу са међусекторским темема политике КВ у ЕУ. Поред прикупљања идеја о којима је раније већ расправљано, неке теме су додате што може додатно да ојача капацитете система са становишта ефикасности и делотворности.

Очекује се да ће се ове теме разматрати у оквиру будућег комплетног стратешког планирања система каријерног вођења.

- планирање нове стратегије каријерног вођења,
- планирање новог ИПА програмског циклуса за период 2014-2020,
- планирање пројеката с другим донаторима (билатерална сарадња, итд.).

Предлажемо да се у оквиру горе поменутих процеса планирања расправе и друге препоруке из студије изводљивости.

4.2. Теме будућих пројеката

МЕЂУРСОРНЕ ТЕМЕ

НРЦ

Изводљиво је да се развој будућег НРЦ у Србији спроводи кроз пројекат који се финансира из једног од међународних донаторских програма. Предлажемо двогодишње пројекте. НРЦ би требало да делује у складу с моделом (концептима, улогама, активностима) и правним, организационим и управљачким препорукама приказаним у поглављу 3.3. ове студије. Концепт будућег НРЦ обухвата различите секторе тј. центар треба да пружи услуге подршке саветницима за КВ, пружаоцима услуга КВ и креаторима политике у свим секторима у којима се пружају услуге КВ. Јако је важно да сви поменути партнери „осете власништво“ над НРЦ и да НРЦ заиста задовољава потребе свих партнера а не само једног или два.

Пре започињања пројекта неопходно је спровести следеће кораке:

- Постићи споразум између креатора политика КВ о томе које министарство ће предложити и спровести пројекат НРЦ.
- Развити финансијски план за НРЦ уз блиску сарадњу с донатором.
- Номиновати надзорни одбор НРЦ састављен од представника свих партнера (са снажном препоруком да именовани чланови треба да буду упознати са струком КВ и аспектима управљања у својој сопственој организацији).

На почетку пројекта, неопходно је реализовати следеће активности:

- Одабир руководства НРЦ и његових запослених.
- Потврђивање концепта (улоге и активности) центра.
- Припремити план развоја који укључује развој материјала, метода, услуга и обуке запослених и њихових резултата неопходних за обављање услуга НРЦ и спровођење плана рада.
- Припремити план рада укључујући предвиђене услуге НРЦ који ће се спроводити за време трајања пројекта.

Координација политика

Према Стратегији каријерног вођења и саветовања у Републици Србији, политику КВ координира МОС током периода спровођења стратегије (2010-2014). МОС је такође обезбедио подршку Радној групи за спровођење стратегије. Координација се мора ојачати у будућности, као што је описано у одељку 2.3.1. (Политика каријерног вођења). Предлажемо да будућа координација политика у области КВ има подршку и кроз један од будућих међународних пројеката који ће пружити ресурсе за будућу професионалну подршку креаторима политика и подршку за њихово учешће и бољу интеграцију у мрежу креатора политика у ЕУ (Европска мрежа политике целоживотног вођења - ЕЛГПН).

У оквиру овог пројекта структуру сталног координационог механизма политике КВ треба добро разрадити и НРЦ треба укључити у пружање те подршке. Ова институција која ће примењивати пројекат координације биће иста институција која ће примењивати пројекат НРЦ с обзиром на то да су ове теме уско повезане.

Систем каријерног информисања

Национални систем каријерног информисања ће бити развијен на е-платформи коју ће користити крајњи корисници и саветници за каријерно вођење и који ће служити као јединствена приступна тачка за широк спектар информација о образовним програмима и пружаоцима услуга, о могућностима обуке и преквалификације, о занимањима и каријерама, отвореним радним местима, итд.

Развој електронских алата за развој каријере

Електронски алати за развој каријере ће играти значајну улогу у пружању услуга КВ у будућности а у великом броју земаља електронски алати су успешно интегрисани у пружање услуга КВ у основним и средњим школама. У основним и средњим школама у Србији, предности електронских алата се и даље чине углавном неискоришћенима, што је приказано у поглављима 2.3.2. и 2.3.3. Зато предлажемо пројекат развоја релевантне савремене електронске алатке, или ако је неопходно алатки.

Савремене алатке не нуде само информације о образовању и могућностима за запослење већ пружају и подршку у процесу доношења одлука везаних за каријеру и помажу кориснику/корисници да управља својом каријером.

Предлажемо развој комплексне електронске алатке у следећим фазама:

- Анализа постојећих алатки и потреба корисника,
- Дефинисање функција и концепта нове електронске алатке (на пример самопроцењивање интереса, квалификација, вредности и осталих личних особина итд.),
- Развој алатке са свим њеним елементима (мерило за самопроцењивање, релативне информације, упутства, итд.) укључујући алгоритам за поклапање карактеристика корисника са захтевима занимања.
- Програмирање алатке,
- Тестирање алатке на одређеном узорку корисника и оцењивање теста.
- Израда коначне верзије електронске алатке укључујући упутства за саветнике,
- Обука запослених
- Промоција алатке међу саветницима и ученицима/студентима.

Електронске алатке могу да обогата пружање услуга КВ у школама али не могу да замене саветнике и друге активности КВ у школи и зато је у оквиру пројекта неопходно развити процедуре за интеграцију нове електронске алатке у програм КВ у школи.

Обука запослених у области вођења (саветници и други)

Потреба за унапређењем обуке запослених који се баве КВ поменути је неколико пута у овој студији (на пример, у одељцима 2.3.1, 2.3.2, 2.3.5). Тренутна ситуација је да се обука запослених у области каријерног вођења обезбеђује углавном на бази пројекта (ад хок) и није интегрисана у систем КВ као редовна и трајна активност. Обука се обезбеђује повремено, програми обуке се разликују и веома је тешко знати које квалификације запослени у области КВ заиста имају. У српском систему КВ постоји снажна потреба за развојем и спровођењем обуке за запослене у области КВ на свим нивоима. Многе државе чланице ЕУ су се сусреле са сличним проблемима у прошлости и предузеле су одговарајуће мере да превазиђу недостатке обуке за КВ.

Креаторима политике предлажемо да лансирају пројекат обуке у склопу једног од међународних донаторских програма у коме ће бити договорена заједничка група квалификација и резултата учења за два или три нивоа запослених у области каријерног вођења. Такви програми обуке ће учесницима пружити заједничке квалификације, можемо рећи и кључне квалификације за рад у области пружања услуга КВ без обзира на сектор, у образовању, запошљавању итд.

У оквиру пројекта, треба дефинисати програм обуке који ће довести до стицања две или три међународно признате квалификације у области каријерног вођења. У оквиру пројекта, треба обезбедити обуку за КВ за знатан број запослених у области КВ у Србији.

Треба напоменути да поменути програм обуке за КВ неће заменити све будуће програме обуке у области каријерног вођења. Саветници који ће проћи кроз претходно поменути признати национални програм обуке ће бити квалификовани да почну са радом у области пружања услуга КВ у различитим секторима али би требало да прођу додатну обуку која се више специјализује за образовање, запошљавање и друге секторе. Иако је јасно да је обука међусекторски проблем, она представља и проблем за пројекте вођења у сваком сектору (тј. образовање, запошљавање, млади). Ипак, конкретно планирање пројекта би требало да буде координисано како би се спречило преклапање и понављање тема у различитим секторима.

Оснивање центра за обуку за запослене у области каријерног вођења у склопу једног од већ постојећих пружалаца обуке, је такође могућност коју би требало узети у обзир.

Стандарди квалитета

Развој посебног система за обезбеђивање квалитета за каријерно вођење, међусекторска тема у каријерном вођењу ЕУ, такође представља потребу у Србији. Развој система за обезбеђивање квалитета, било кроз квалитетна упуства или стандарде квалитета, тема је за један од будућих међународних пројеката. Изазов у овом пројекту ће бити или да се развију стандарди за све секторе вођења (као што је британски стандард „Matrix“) или стандарди за сваки сектор.

Наш предлог у погледу пројекта за развој стандарда квалитета за КВ је следећи:

- Будући механизам/систем за обезбеђивање квалитета би требало да се развије, као у другим државама чланицама ЕУ, у оквиру једног од будућих међународно финансираних пројеката у области КВ.
- Иако је у Србији квалитет услуга КВ делимично укључен у друге националне стандарде квалитет засноване на секторима (нпр. сектор образовања) неопходно је развити заједнички национални маханизам за обезбеђивање квалитета како би се превазишла фрагментација стандарда квалитета КВ и осигурао заједнички оквир. Заједнички национални оквир за обезбеђивање квалитета у свим секторима треба да служи као основа за развој стандарда квалитета који су засновани на секторима.
- Такав национални оквир за обезбеђивање квалитета би требало да буде у складу са Европским оквиром за обезбеђивање квалитета.
- Све на националном нивоу заинтересоване стране би требало да сарађују на развоју заједничког националног оквира за обезбеђивање квалитета.

ОБРАЗОВАЊЕ

Даља подршка развоју каријерног вођења у основним школама

Подршка развоју каријерног вођења у основним школама, коју се тренутно пружа у оквиру пројекта ГИЗ-а, завршиће се 2015. године. Увођење КВ у школе је процес који траје дуго и коме је потребна подршка која се може обезбедити кроз један од будућих међународних пројеката. Такав пројекат може пружити подршку кроз обуку наставника и других запослених, развој наставних материјала, опис послова (ако то не обезбеђује НСЗ), видео филмове о занимањима, јачање капацитета за основне школе, сарадњу са локалном мрежом, итд. Услуге каријерног вођења за ученике са посебним потребама такође треба развити и ово може бити тема посебног пројекта.

Увођење каријерног вођења у средње школе

Пружање каријерног вођења ученицима средњих школа је тренутно највећа рупа у систему КВ у Србији. Треба да се настави са пројектом који је сличан постојећем пројекту ГИЗ-а ради подршке каријерном вођењу у основним школама.

Даљи развој универзитетских каријерних центара

Конкретне теме будућих развојних пројеката би требало размотре и елаборирају сами универзитетски каријерни центри на основу анализе потреба универзитетских студената. Потенцијалне теме које се могу разматрати су стварање алата за електронско саветовање специјализованог за студенте, даља обука саветника, програми размене, итд.

РЕСОР ЗА МЛАДЕ

Јачање улоге локалних канцеларија за младе у каријерном вођењу

ЛКМ су тренутно укључене, преко пројеката, у пружање каријерног вођења углавном за ученике основних и средњих школа и биће укључене у ИПА 2012 фондове, којима управља НСЗ, при чему је предвиђено оснивање десет центара за вођење у оквиру јединица локалне самоуправе. Даљи развој услуга КВ младих у оквиру једног од будућих пројеката помоћи ће развоју капацитета ЛКМ за пружање ефикасних услуга вођења. Треба се позабавити и капацитетима ЛКВ за пружање програма вођења. Поред тога, могу се развијати и програми стажирања и стручне праксе са локалним заинтересованим странама.

ЗАПОШЉАВАЊЕ

Даља подршка развоју каријерног вођења у НСЗ

НСЗ је тренутно укључена у један број пројеката и горе поментути ИПА 2012 фондови који ће отпочети на јесен 2014. године. Иако су у прошлости разматране различите идеје за будуће пројекте вођења, тренутну ситуацију би требало анализирати како би се елаборирале конкретне теме за будуће развојне пројекте. Једна од области у којој је јасно изражена потреба за подршку у обуци и каријерном вођењу за запослене у НСЗ (укључујући каријерне саветнике и саветнике за запошљавање). Друга је јача улога каријерног вођења у активацији незапослених.

Услуга КВ за рањиве групе

Услуге КВ коју НСЗ пружа неким рањивим групама нису довољно специјализоване како би одговориле потребама тих циљних група и потреби да се оне унапреде. Услуге за неке друге циљне групе треба развити. У овом пројекту, неопходна је сарадња са другим институцијама које су специјализоване за одређене циљне групе.

Референце

БОШ, *Препоруке за развој програма каријерног вођења и саветовања ученика у средњим школама*, Београд 2013

БОШ, *Каријерно информисање у канцеларијама за младе: Препоруке са округлог стола*, Београд 2012

Европска комисија, *Меморандум о целоживотном учењу*, Радни документ служби Комисије, Брисел 2000

Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији – CareerS, *Методологија каријерног вођења и саветовања за младе узраста 19-30 година*, Нацрт, Београд, 2014

Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији – CareerS, *Програм каријерног вођења и саветовања за младе узраста 19-30 година*, Нацрт, Београд, 2014

Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији – CareerS, *Радни пакет 6 – Национални програм и методологија каријерног вођења и саветовања за младе узраста 19-30 година: Компаративна анализа постојећих програма и пракси каријерног вођења и саветовања за узрастну групу 19-30 година у земљама ЕУ и у Србији*

Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији – CareerS, *Универзитетски центар за развој каријере и саветовање студената: Каријерно вођење на универзитетима у Србији*, Београд, 2012

“Euroguidance“ центар, *Каријерно вођење у Републици Србији*, 2013, преглед, Београд, 2013

Европска комисија, *Аналитички извештај уз документ (Саопштење Европске комисије Европском парламенту и Савету) Мишљење о захтеву Србије за чланство у Европској унији*, Брисел 2011

Европска комисија, *Инструмент за претприступну помоћ (ИПА) МИПД – Вишегодишњи индикативни плански документ 2011-2013*, Србија

ЕЛГПН, *Развој политике целоживотног вођења: Европски пакет алата, Европска мрежа политика целоживотног вођења*, 2012

Хрнчић Ј. И Радвановић М, *Мониторинг и евалуација пројекта Професионална оријентација у Србији*, годишњи извештај за школску годину 2012/2013, Београд, 2013

МОР, *Закључци са Регионалне конференције о каријерном вођењу и саветовању*, Београд, 14. март 2013.

Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања, *Правилник о општим стандардима постигнућа за крај општег средњег образовања и стручног средњег образовања у делу општеобразовних предмета*, („Службени гласник Републике Србије“, бр. 117/2013)

Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања, *Стандарди квалитета рада образовно-васпитних установа*, 2010.

Кемерер, Е, *Професионална оријентација: Пет корака за одлучивање о школи и занимању*, Програм професионалне оријентације за основне школе, ГИЗ, Београд 2011

Крстић Г, *Истраживање Транзиција младих од школе до посла у Србији*, април – октобар 2009, МОР,

Београд, 2010

Максимовић, И, Водич за каријерне саветнике, УСАИД програм одрживог локалног развоја, Београд, 2012

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Правилник о ближим условима у погледу програма, кадра, простора, опреме и наставних средстава неопходних за добијање статуса јавно признатог организатора активности образовања одраслих (предстојеће, 2014)

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Закон о основном образовању и васпитању („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/2013)

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Закон о средњем образовању и васпитању („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/2013)

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Закон о образовању одраслих („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/2013)

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник Републике Србије“, бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013)
http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_osnovama_sistema_obrazovanja_i_vaspitanja.html

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године, („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 - 72/12), 2012

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Стратегија развоја образовања одраслих у Републици Србији („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/05 и 71/05 - исправка), 2006

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Стратегија стручног образовања у Републици Србији („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/05 и 71/05 - исправка)

Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2009 и 88/2010)

Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, Национални акциони план запошљавања за 2012, 2013. и 2014. годину

Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08 и 16/11), 2011

Министарство омладине и спорта и ГИЗ, Спровођење Националне стратегије за младе на локалном нивоу: стандарди рада канцеларија за младе и компетенције координатора канцеларија за младе, Смернице, 2012

Министарство омладине и спорта, Извештај о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период од марта 2012. до марта 2013. године, Београд, 2013

Министарство омладине и спорта, Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији са Акционим планом за спровођење стратегије 2010 – 2014. године, („Службени гласник Републике Србије“, бр. 16/10), 2010

Министарство омладине и спорта, Акциони план за спровођење Националне стратегије за младе 2009-

2014. године, („Службени гласник Републике Србије“, бр. 7/09), 2009

Министарство омладине и спорта, Закон о младима, („Службени гласник Републике Србије“, бр. 50/2011)

Министарство омладине и спорта, Национална стратегија за младе („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/08), 2008

Министарство омладине и спорта, Извештај о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период од марта 2010. до марта 2013. године, Београд, 2013

Огњанов, Г. и Корбанезе, В, Анкета о пословним вештинама 2011: Главни налази у јужној Србији, МОР, Београд, 201

Радуловић, В. *et al*, Модели каријерног вођења и саветовања у средњим школама, канцеларијама за младе и образовним центрима, УСАИД програм одрживог локалног развоја, Београд, 2013

Шећибовић, Р, Модел каријерног вођења и саветовања у средњем стручном образовању у Србији, БОШ, Београд, 2005

Темпус пројекат *CareerS*, Универзитетски центри за развој каријере и саветовање студената: Каријерно вођење на универзитетима у Србији, Београд 2012

Зелот, Х, Трендови развоја каријерног вођења у Србији, ЕТФ, радни документ, Брисел, 2011

Анекс 1

Списак одржаних разговора

Списак разговора одржани за потребе Студије изводљивости за оснивање Националног ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање у Републици Србији (*=чланови Радне групе за спровођење Стратегије каријерног вођења)				
Бр. пој.	Бр. инс.	ИНСТИТУЦИЈА	ИМЕ	ФУНКЦИЈА
1.	1.	Министарство омладине и спорта	Весна Видојевић	Самостални саветник за анализу у области ЛКМ, омладинских организација, запошљавања и образовања
2.		Министарство омладине и спорта	Ђуро Блануша	Саветник
3.		Министарство омладине и спорта	Марија Петронијевић	Саветник за анализу и послове каријерног вођења и саветовања
4.	2.	Министарство просвете, науке и технолошког развоја	Гордана Цветковић	Начелник школске управе Београд
5.	3.	Београдска отворена школа	Весна Ђукић*	Директор
6.		Београдска отворена школа	Милорад Бјелетић	Извршни директор
7.		Београдска отворена школа	Јелена Манић	Координатор центра за каријерно вођење и саветовање
8.	4.	Привредна комора Србије	Мирјана Ковачевић	Директор центра за едукацију и стручно образовање
9.		Привредна комора Србије	Мирјана Бјелобаба	Саветник центра за едукацију и стручно образовање
10.	5.	Национална служба за запошљавање	Весна Чекић*	Начелник одељења за професионалну оријентацију и планирање каријере
11.	6.	„Euroguidance“, Фондација Темпус	Марко Банковић	Координатор за „Euroguidance“
12.	7.	Универзитетски центар за развој каријере и саветовање, Београд	Дејана Лазић	Директор и координатор <i>CareerS</i> пројекта
13.		Универзитетски центар за развој каријере и саветовање, Београд	Јелена Курјак	Координатор програма каријерног информисања и саветовања
14.	8.	Унија послодаваца Србије	Љиљана Павловић	Секретар чланова
15.	9.	Уједињени грански синдикати <i>Независност</i>	Злата Зец	Извршни директор
16.		Уједињени грански синдикати <i>Независност</i>	Маја Мартинић	Саветник за образовање, истраживање и сарадњу са НВО
17.	10.	Јавно предузеће Електромрежа Србије	Драгослав Перић	Саветник генералног директора за развој
18.		Јавно предузеће Електромрежа Србије	Бојана Николић	Шеф службе за образовање
19.	11.	ГИЗ, Професионална оријентација у Србији (BOSS)	Хајнц Дитер Харберс	Вођа пројекта

20.		ГИЗ, Професионална оријентација у Србији (BOSS)	Марија Радовановић	Виши менаџер пројекта
21.		ГИЗ, Професионална оријентација у Србији (BOSS)	Александра Лакићевић Добрић	Виши менаџер пројекта
22.	12.	Министарство рада и социјалне политике	Татјана Пријић	Руководилац групе за унапређење положаја ОСИ
23.	13.	Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања	Гордана Чапрић	Заменик директора
24.		Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања	Јелена Најдановић Томић	Руководилац Центра за стандарде
25.	**	Министарство рада и социјалне политике	Љиљана Џувер	Помоћник министра за запошљавање
26.	14.	Министарство привреде	Александра Вучетић	Саветник
27.	**	Национална служба за запошљавање	Невена Летић	Директор Сектора за посредовање у запошљавању
28.	15.	Центар за каријерно вођење и саветовање за младе таленте	Милица Шкиљевић	Координатор пројекта
29.	16.	Центар Инвентива (ГИЗ BOSS пројекат)	Марија Срећковић	Заменик директора
30.	17.	Типо тим Ниш/Прокупље	Маја Светозаревић	Типо управник
31.	18.	Типо тим Пожаревац	Тања Рајић	Типо управник
32.	19.	Типо тим Крушевац	Данијела Секулић	Типо управник
33.	20.	Стална конференција градова и општина	Слађана Грујић	Секретар Одбора за локални економски развој
34.		Стална конференција градова и општина	Маја Кнежевић	Секретар Одбора за културу
35.	21.	Основна школа, Радојка Дакић, Београд	Весна Вучићевић	Директор
36.	22.	Локална канцеларија за младе Београд	Кристина Лукић	Координатор локалне канцеларије за младе
37.	23.	Национална служба за запошљавање, ЦИПС Ниш	Душица Дикић	Начелник ЦИПС
38.	24.	Универзитетски центар за развој каријере и саветовање, Ниш	Милена Првуловић	Сарадник
39.	25.	Универзитетски центар за развој каријере и саветовање, Ниш	Миодраг Лазић	Директор
40.	26.	Локална канцеларија за младе Ниш	Ана Николић	Координатор локалне канцеларије за младе
41.	27.	Национална служба за запошљавање, ЦИПС Нови Сад	Смиљана Радовановић	Начелник ЦИПС
42.	28.	Универзитетски центар за развој каријере и саветовање, Нови Сад	Соња Шовљански	Сарадник за саветовање и каријерни развој студената
43.	29.	Локална канцеларија за младе Темерин	Немања Обрадовић	Координатор локалне канцеларије за младе
44.	30.	Локална канцеларија за младе Нови Сад	Славица Ранисављевић	Активиста локалне канцеларије за младе
45.	31.	Основна школа, Соња Маринковић, Нови Сад	Тања Сурдучки	Координатор за професионалну оријентацију

46.		Основна школа, Соња Маринковић, Нови Сад	Драгица Миражић Немет	Члан Тима за професионалну оријентацију
47.	32.	Национална служба за запошљавање, ЦИПС Београд	Ивана Бозовић	Начелник ЦИПС
48.	33.	Министарство финансија	Љубиша Милосављевић*	Државни секретар
49.		Министарство финансија	Мирослав Бунчић	Саветник
50.	**	Министарство омладине и спорта	Снежана Клашња*	Помоћник министра за младе
51.	**	Национална служба за запошљавање	Драган Ђукић	Саветник генералног директора

АНЕКС 2.

Законодавни стратешки оквир система каријерног вођења у Србији

1. ЗАКони

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС”, бр. 36/2009 и 88/2010).

Професионално информисање и саветовање о планирању каријере се третира као Активна мера запошљавања (део 4, чл. 43, став 2):

4.2. Професионална оријентација и саветовање о планирању каријере

Члан 49.

Професионалном оријентацијом и саветовањем о планирању каријере, у смислу овог закона, сматрају се послови којима се, појединачно или групно, пружа помоћ лицима која траже запослење и другим лицима са потребом планирања каријере, при избору, промени занимања и доношењу одлука у вези са каријерним развојем.

Послови из става 1. овог члана обухватају:

1. пружање информација о тржишту рада и развоју занимања;
2. професионално усмеравање лица које тражи запослење и других лица, при планирању праваца развоја каријере;
3. развијање способности код лица које тражи запослење да донесе одлуку о својој каријери;
4. развијање способности за активно тражење посла;
5. селекција кандидата према захтевима посла и психофизичким способностима лица;
6. друге саветодавне активности усмерене ка повећању запошљивости лица које тражи запослење.

Закон о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013)

У члану 3, који дефинише опште принципе система образовања и васпитања наводи се да се:

У остваривању принципа, посебна пажња посвећује се:

4б) каријерном вођењу и саветовању запослених, ученика и одраслих усмереном ка личном развоју појединца и напредовању у образовном и професионалном смислу;

Надлежност Савета за стручно образовање и образовање одраслих је да:

7) разматра и предлаже у области своје надлежности моделе развоја и професионалног саветовања; (Члан 16)

Закон о основној школи и образовању ("Сл. гласник РС", бр. 55/2013)

У члану 21, тачка 8, међу циљевима основно-школског образовања наводи се: оспособљавање за доношење ваљаних одлука о избору даљег образовања и занимања, сопственог развоја и будућег живота..

У члану 27. утврђује се да: Школски програм омогућава оријентацију ученика и родитеља, односно старатеља у избору школе, праћење квалитета образовно-васпитног процеса и његових резултата, као и процену индивидуалног рада и напредовања сваког ученика; те да се школски програм садржи и програм професионалне оријентације.

Члан 43. је посвећен професионалној оријентацији у основној школи и утврђује да:

Школа у сарадњи са установама за професионалну оријентацију помаже родитељима, односно старатељима и ученицима у избору средње школе и занимања, према склоностима и способностима ученика и у том циљу прати њихов развој и информисе их о карактеру и условима рада појединих занимања.

Ради праћења индивидуалних склоности ученика и пружања помоћи ученицима и њиховим родитељима, односно старатељима у избору средње школе и занимања, школа формира тим за професионалну оријентацију, у чијем саставу су стручни сарадници и наставници.

Тим за професионалну оријентацију реализује програм професионалне оријентације за ученике седмог и осмог разреда.

Члан 53 предвиђа да: У школи може да се оснује ученичка задруга ради развоја позитивног односа ученика према раду, професионалне оријентације, повезивања наставе са светом рада, као и развоја позитивног односа према тимском раду.

Закон о средњем образовању и васпитању („Сл. гласник РС", бр. 55/2013)

У члану 11. утврђује се садржина школског програма:

11) програм каријерног вођења и саветовања;

Програм каријерног вођења и саветовања ученика под чланом 15. подразумева да:

Школа омогућава формирање зреле и одговорне личности, способне да доноси добро промишљене и одговорне одлуке о властитој професионалној будућности и да их спроводи у дело.

Школа формира стручни тим за каријерно вођење и саветовање у чијем саставу су стручни сарадници и наставници. Тим у сарадњи са наставницима реализује праћење индивидуалних

склоности ученика. Саветодавни рад обавља се током школовања, и школа, по потреби, сарађује са надлежним установама које се баве каријерним вођењем и саветовањем.

Школа помаже ученицима и родитељима у истраживању могућности за даље учење и запошљавање, односно идентификовање, избор и коришћење бројних информација о професијама, каријери, даљем учењу и образовању и објективно разликовање и формирање сопственог става о томе. У том циљу школа прати развој ученика и информише их о занимањима, образовним профилима, условима студирања и потребама на тржишту рада.

Закон о образовању одраслих („Сл. гласник РС", бр. 55/2013)

У члану 7, као једна од активности у образовању одраслих наводи се:

5) каријерно вођење и саветовање пружањем стручне подршке одраслима за лични и професионални развој и запошљавање.

У члану 16, међу организаторима активности образовања одраслих су и центри за каријерно вођење и саветовање:

2) друга установа, јавна агенција, јавно предузеће, организација надлежна за послове запошљавања, агенција за запошљавање, привредно друштво, носиоци послова професионалне рехабилитације, предузетник, синдикална организација, удружење, стручно друштво, организације за образовање одраслих (народни, раднички, отворени универзитет, универзитет за треће доба и др.), центри и организације за стручно усавршавање, за учење страних језика, информационо-комуникационе технологије, за обуку и развој људских ресурса, за обуку возача, привредна комора, центар за каријерно вођење и саветовање, удружење послодаваца, културно-образовни центар, дом културе, као и други субјекти регистровани за образовну делатност у складу са прописима којима се уређује класификација делатности (у даљем тексту: друга организација).

Закон о младима („Сл. гласник РС", бр. 50/2011)

У члану 20. се наводи да буџет Републике Србије обезбеђује средства за финансирање програма и пројеката од јавног интереса у областима омладинског сектора којима се:

4) подстиче каријерно вођење и саветовање младих и организују обуке, семинари и манифестације од значаја за запошљавање, самозапошљавање и предузетништво младих;

2. ПРАВИЛНИЦИ И СТАНДАРДИ

Правилник о општим стандардима постигнућа за крај општег средњег образовања и средњег стручног образовања у делу општеобразовних предмета („Сл. гласник РС", бр. 117/2013).

Међу стандардима општих међупредметних компетенција за крај средњег образовања се налазе и компетенције везане за каријерно вођење и саветовање у контексту развоја компетенција предузимљивост и предузетништво. Наводи се да би ученик требало да "зна како да се упозна са карактеристика одређених послова и радних места", те да је "спреман на волонтерско

ангажовање и коришћење различитих могућности за стицање радног искуства". Између осталих, специфично су побројане следеће компетенције:

- Ученик разуме важност личне активације и показује иницијативу у упознавању са карактеристикама тржишта рада (захтеви појединих радних места, начин функционисања институција, позиционирање у свету бизниса).
- Разуме принципе функционисања тржишта рада и схвата неопходност сталног усавршавања у складу са развојем тржишта и захтевима послодаваца.
- Уме да идентификује и адекватно представи своје способности и вештине ("јаке стране"); уме да напише ЦВ и мотивационо писмо.
- Зна да комуницира с послодавцима; уме да преговара; спреман је да обавља праксу и волонтира поштујући договоре.

Правилник о ближим условима у погледу програма, кадра, простора, опреме и наставних средстава за стицање статуса јавно признатог организатора активности образовања одраслих (предлог правилника који још увек није усвојен).

У члану 2. се наводи да организација може да стекне статус Јавно признатог организатора активности (ЈПОА) за активности образовања одраслих којима се:

- 3) пружају услуге каријерног вођења и саветовања;
што важи и за средње и основне школе.

Каријерно вођење и саветовање ЈПОА, основна и средња школа реализује кроз програм каријерног вођења и саветовања, у складу са стандардима услуга каријерног вођења и саветовања (Члан 3.).

Кадар за реализацију програма каријерног вођења и саветовања утврђује се према стандардима услуга каријерног вођења и саветовања (Члан 7.).

Стандарди квалитета рада образовно-васпитних установа, 2010.

Међу стандардима квалитета рада образовно-васпитних установа, у оквиру области 4. Подршка ученицима, под бројем 4.2. је дефинисано да се у школи подстиче лични, професионални и социјални развој ученика, а један од индикатора постигнућа је да се кроз наставни рад подстиче професионални развој ученика.

3. СТРАТЕГИЈЕ И АКЦИОНИ ПЛАНОВИ

Национална Стратегија запошљавања за период 2011-2020. године

2.2. Унапређење квалитета људског капитала (стр. 34)

У основи економског раста и развоја иновативне и конкурентне привреде, са више послова и са бољим пословима, налази се улагање у људски капитал и квалитет система образовања.

Одговарајуће знање и његова примена, препознато је као основни развојни фактор који Република Србија, с обзиром на остале расположиве факторе и ресурсе, мора у пуној мери да искористи. Развој привреде и друштва не може се замислити без одговарајућих људских ресурса, тако да развој и управљање људским ресурсима укључује све процесе и активности које имају за циљ повећање запошљавања и продуктивности рада, развој и едукацију кадрова, кроз повећање квалификација и компетенција радне снаге и израду законске регулативе у области образовања и запошљавања.

Мере и активности треба да буду усмерене на подстицање професионалног развоја радника, кроз развој система каријерног вођења и саветовања, као и на смањивање неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, односно неусклађености света рада и образовања. Процес образовања и учења треба усмерити у правцу исхода учења односно применљивости стечених компетенција и повећању конкурентности на тржишту рада.

Сарадња министарстава за област образовања и запошљавања, огледаће се у анализи и планирању образовне политике у складу са потребама тржишта рада и унапређењу квалитета образовања и обука нарочито у делу који се односи на кратке обуке и практичну наставу које треба да буду усаглашене са системом формалног образовања, јер су управо практична знања и стечене вештине од великог значаја за запошљавање и укључивање у свет рада. Том приликом посебан акценат треба ставити на реализацију програма кратких обука за теже запошљиве и најрањивије групе, у циљу повећања њихове квалификованости и конкурентности на тржишту рада.

2.2.1. Развој каријерног вођења и саветовања

Стратегија каријерног вођења и саветовања, чијим спровођењем треба да се успостави систем каријерног вођења и саветовања, заједно са акционим планом за њено спровођење, представља документ који треба да допринесе бржој реформи у области образовања и запошљавања.

Системско уређење области каријерног вођења и саветовања треба да допринесе побољшању стања на тржишту рада у Републици Србији и као битан сегмент развоја друштва, треба сваком појединцу да обезбеди и омогући лични развој у циљу доношења сопствених одлука по питању учења, запошљавања, рада, као и планирања и управљања својом каријером. На тај начин треба да се омогући и помогне незапосленом лицу у разјашњењу непосредних циљева запошљавања, при тражењу посла и задржавању запослења, али и спремности да приступи оспособљавању и стицању додатних потребних знања и вештина, односно повећању компетенција, што би значајно допринело његовој конкурентности и мобилности на тржишту рада, а тиме и запошљавању.

Спровођењем Националног програма каријерног вођења и саветовања, биће обухваћене различите категорије лица и узраста, као што су деца, ученици, млади и одрасли. Тиме ће се остварити циљеви који се пре свега односе на промовисање и развој доживотног учења, развој система тржишта рада кроз смањење јаза између понуде и потражње и поправљања квалитета радне снаге, њене конкурентности и мобилности, као и социјалне једнакости и инклузије младих и одраслих. За увођење система каријерног вођења и саветовања и реализације наведених активности, веома је значајна улога и сарадња ресорних министарстава за област образовања,

запошљавања и за младе, НСЗ, Привредне коморе Србије, Уније послодаваца, образовних установа, али и послодаваца.

У наредним годинама, неопходно је интензивирати активности које се односе на развој постојећих и отварање нових Центара за информисање и професионално саветовање за све кориснике услуга НСЗ, формирање мобилних центара намењених руралним областима, развој вештина запослених у центрима, дефинисање и имплементација мера за рад са незапосленим лицима ради укључивања у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања, као и интензивно и континуирано промовисање каријерног вођења и саветовања, чиме ће се допринети што бољем развоју система каријерног вођења и саветовања, нарочито у области запошљавања.

III УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА РАДНЕ СНАГЕ И УЛАГАЊЕ У ЉУДСКИ КАПИТАЛ			
Мера/активност	Исход / Очекивани резултат	Носиоци активности	Извор финансирања
3.1. Промовисати и даље развијати каријерно вођење и саветовање	<p>Активно учешће у спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања и потписани протоколи о сарадњи у циљу реализације конкретних активности.</p> <p>Отворени нови центри за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама.</p> <p>Организовани сајмови професионалне оријентације.</p> <p>Иновирани и промовисани сајтови за каријерно вођење и саветовање.</p> <p>Организоване медијске кампање за промоцију каријерног вођења и саветовања.</p> <p>Креиран и дистрибуиран информативни материјал о каријерном вођењу и саветовању.</p>	<p>МОС</p> <p>МПНТР</p> <p>МРЗБСП</p> <p>НСЗ</p> <p>Универзитетски и други каријерни центри</p> <p>Организације цивилног друштва</p>	Буџет Републике Србије
3.2. Даље развијати центре за информисање и професионално саветовање (ЦИПС)	<p>Отворени нови центри за информисање и професионално саветовање у НСЗ и јединицама локалне самоуправе.</p> <p>Успостављена сарадња центара за информисање и професионално саветовање са инфо пултовима при канцеларијама за младе на размени информација од значаја за развој каријере.</p>	<p>МРЗСП</p> <p>НСЗ</p> <p>Јединица локалне самоуправе</p> <p>МОС</p> <p>Канцеларије за младе</p> <p>Пројекат техничке подршке</p>	<p>Буџет Републике Србије</p> <p>Буџет јединице локалне самоуправе</p> <p>ИПА 2012</p>

Стратегија развоја образовања у Србији до 2020.

Дефинишући квалитет школе као установе на стр.64. наводи се:

(4) Програм каријерног вођења и саветовања ученика узраста од 15 до 18 година обухвата информисање, саветовање, вођење и доношење одлука о професији. Циљ програма: помоћи младим људима да разумеју и интерпретирају информације о свету рада и будућој каријери, омогућити им да разјасне недоумице које имају у погледу професија или послова, научити их да разумеју своје способности и дефинишу своје ставове о понуђеним или жељеним изборима. Каријерно саветовање и вођење младих који су талентовани или обдарени и младих из осетљивих друштвених група требало би да у оквиру основних стандарда уважи и специфичности које важе за ове групације младих. Стандарди програма каријерног вођења и саветовања за ученике односе се на: лични развој појединца; истраживање могућности за учење и запошљавање – идентификовање, избор и коришћење бројних информација о професијама, каријери, даљем учењу и образовању и формирање сопственог става о томе; планирање властите каријере и управљање њоме (Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији). Када се говори о развоју предузетништва код ученика у СОУОВ, под тиме се не мисли на припрему ученика за одређено занимање већ се подразумева упознавање ученика са властитим карактеристикама и склоностима и њихово упознавање са природом света рада;

Наводећи које је промене потребно увести у СОУВ на стр. 66 наводи се:

Каријерно вођење треба развити у основним школама не само због помоћи ученицима, већ и због боље идентификације ученика и њиховог усмеравања ка академском образовању. Неопходно је усаглашавање концепције завршних испита у основној школи и пријемних испита у СОУОВ. упознавање са природом света рада;

Као планирану меру ради смањивања стопе раног напуштања ССОВ, на стр. 81 наводи се да треба:

3) обучити наставнике и стручне сараднике у свакој средњој стручној школи за каријерно вођење ученика/полазника;

Један од елемената у стратегији развоја струковних студија је и стварање система модерног система високог струковног образовања сто подразумева и Информисаност, саветовање и каријерно вођење студената (стр. 140).

На стр. 155 и 158 разрађује се и визија развоја образовања одраслих, што укључује и:

Систем каријерног вођења и саветовања

Развијен је и потпуно се примењује систем каријерног вођења и саветовања, који саветодавно помаже одраслима у бољем запошљавању и већој социјалној партиципацији као и у стицању знања, вештина и компетенција за доношење ваљаних одлука у свим подручјима живота и рада одраслих.

Каријерно вођење и саветовање одраслих

Систем каријерног вођења и саветовања делимично је развијен, јер је 2010. године донета Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 16/10) и Акциони план за њено спровођење. Предвиђен је даљи развој постојећих и отварање нових центара за информисање и професионално саветовање за све кориснике НСЗ-а, у циљу бољег обухвата незапослених лица и корисника који припадају осетљивим циљним групама. Од 2005. године НСЗ организује радионице за активно тражење посла, учешће у клубовима за тражење посла, тренинге за особе које се теже запошљавају, дугорочно незапослене, повратнике на тржиште рада те за оне који спадају у вишак запослених. Корисници услуга су превасходно незапослени одрасли или појединци који хоће да промене запослење. Током последње декаде основани су центри за развој каријере и саветовање студената на ВШУ. Ти центри су превасходно окренути пружању услуга студентима и нису усмерени према широј популацији одраслих.

У стратегији достизања визије на стр. 165 под насловом „Каријерно вођење и саветовање одраслих” се наводи:

У складу с концептом целоживотног учења, а у циљу бољег развоја вештина и знања потребних за тржиште рада и адекватну социјалну партиципацију одраслих, неопходно је даље развити и унапредити систем каријерног вођења и саветовања одраслих у образовању и запошљавању. Процес вођења и саветовања одраслих помаже појединцима у исправном сагледавању могућности и доношењу правих одлука о начину стицања знања, вештине и компетенције које ће им користити у индивидуалном и професионалном развоју. Систем је посебно важан за социјално искључене појединце, који су у неповољном положају због старости, пола, класне, етничке и верске припадности, радног статуса и неписмености.

Акције:

- 1) пружање информација и помоћи у разумевању и тумачењу информација, у откривању жеља, могућности и потреба приликом избора каријере;
- 2) вођење и саветовање о начину стицања вештина неопходних за доношење важних одлука о професионалном усавршавању;
- 3) прикупљање информација о степену задовољства корисника и социјалних партнера, првенствено послодаваца.

Мере:

- 1) неопходно је оснивање центара за каријерно вођење и саветовање одраслих у установама и институцијама формалног и неформалног образовања;
- 2) саветовање у области додатног образовања и запошљавања одраслих;
- 3) стварање јединствене базе података о одраслима који су заинтересовани за додатне професионалне обуке (преквалификацију и доквалификацију);

Индикатори:

- 1) број центара за каријерно вођење и саветовање;
- 2) број корисника услуга у центрима;
- 3) организовање семинара, тренинга, радионица и других облика едукације за одрасле у складу с њиховим потребама.

Потребне промене у институционалном окружењу су обрађене на стр. 166 и наводи се :

Како би се понуда прилагодила потребама локалног тржишта рада, на локалном нивоу партнерство ваља остварити између потенцијалних студената и образовних институција, филијала НСЗ-а, центара за каријерно вођење и саветовање одраслих, истраживачких центара, предузећа, локалне самоуправе и НВО.

Стратегија развоја стручног образовања

Тема "Каријерно вођење и саветовање" је обрађена на стр. 21.

Промене на тржишту рада и промењени захтеви за вештинама радника отварају нове изазове за оне који завршавају образовање и траже посао. То су изазови у којима стручне школе и службе за запошљавање добијају другачију улогу и задатаке у односу на ученике и полазнике.

Систем каријерног вођења и саветовања у стручном образовању у Републици Србији биће постепено развијан, а његов основни задатак јесте да пружи помоћ ученицима и полазницима да раде и/или наставе даље образовање. Систем саветовања треба да обезбеди ученицима и полазницима оријентацију о: економском развоју и потребама тржишта рада; демографским променама у структури становништва и утицајима на потребе; имплементацији концепта доживотног учења који је у функцији перманентног развоја људског ресурса и праћења развојних економских потреба.

Каријерно вођење и саветовање се одвија током читавог трајања стручног образовања и обуке и треба да обезбеди:

1. Продубљену информисаност о:

- могућностима примене знања, вештина и способности, стечених у оквиру образовног профила, у свету рада;
- кретањима на тржишту рада и перспективама за запошљавање;
- могућностима и условима за даље образовање и усавршавање.

2. Вештине:

- лична презентација и технике примене;
- технике учења;
- технике тражења посла.

3. Индивидуални рад са ученицима и одраслима обухвата:

- стручну помоћ у развијању реалне слике о себи - властитим способностима, карактеристикама личности и образовним и радним аспирацијама;
- препознавање делатности у којима се, према захтевима рада, може постићи највећи индивидуални успех;
- развијање индивидуално остварљивог каријерног плана који се темељи на индивидуалним предиспозицијама;
- формирање позитивних и флексибилних ставова према могућим променама каријерног плана и прихватању изазова и ризика;
- сазнања о процесу и садржајима неопходним за доношење одлука везаних за каријеру и образовање;
- развој вештина комуникације;
- развој вештина уочавања и решавања проблема;
- развој позитивних ставова према доживотном усавршавању;
- развој свести о важности рада за личну и друштвену самоактуализацију.

С обзиром на улогу и функцију каријерног вођења и саветовања неопходно је да се два ресорна министарства (Министарство просвете и спорта и Министарство рада, запошљавања и социјалне политике) договоре и прецизирају процедуру заједничког рада у овој области и да

посебним стратешким документом дефинишу кључне принципе развоја каријерног вођења и саветовања. Овим документом треба да се дефинише и укљученост социјалних партнера, професионалних удружења, удружења ученика и њихових родитеља, удружења студената и бивших ученика школа, локалних самоуправа и других релевантних фактора.

Имплементација предложене стратегије обухватила би широку мрежу установа, институција, удружења, факултета, школа за образовање одраслих, и сл.

Национална стратегија за младе

На стр. 27 се наводи да: каријерно вођење и саветовање младих обухвата пружање помоћи младима у школама и на факултетима и то о избору смера и занимања, затим даљег образовања, запошљавања као и усмеравања младих у програме обука и додатног образовања.

На стр. 44 је дефинисан циљ:

4.3. Изграђивати систем информисања младих на свим нивоима и у свим областима

са специфичаним циљем (стр.45):

4.3.5. Повећати ниво информисаности младих о избору занимања, могућностима запошљавања и перспективама на тржишту рада

Мере

4.3.5.1. Развијати праксу каријерног вођења и саветовања на свим нивоима образовања уз подршку стручних тимова;

4.3.5.2. Развијати и афирмисати систем каријерног вођења и саветовања младих на свим нивоима образовања уз подршку стручних тимова, а посебно кроз рад канцеларија за младе;

4.3.5.3. Приближити услуге Центра за информисање и професионално саветовање у оквиру Националне службе за запошљавање младих у свим срединама;

4.3.5.4. Обезбедити информисање младих о стању и перспективама на националном и локалним тржиштима рада;

4.3.5.5. Обезбедити већу ефикасност саветодавних служби у раду са младима.

4.4. Обезбеђивати остваривање права на једнаке шансе свих младих у друштву, а посебно младих који живе у тешким условима (на стр. 46):

Специфичан циљ

4.4.9. Повећати запошљавање младих припадника осетљивих група

Мере

4.4.9.1. Развијати систем каријерног вођења и саветовања младих припадника осетљивих група у свим срединама;

4.4.9.2. Подстицати запошљавање младих припадника осетљивих група.

Циљ 4.7. је: Развијати отворени, делотворни, ефикасни и праведни систем формалног и неформалног образовања који је доступан свим младима и који је ускладу са светским трендовима у образовању и контекстом образовања у Републици Србији (на стр. 54)

Специфичан циљ

4.7.7 Оснажити младе да преузму активно, одговорно и ефикасно управљање својом каријером

Мере

4.7.7.1. Формирати центре за каријерно вођење и саветовање при образовним и другим установама;

4.7.7.2. Подржати развој стручног особља за послове каријерног вођења и саветовања;

4.7.7.3. Подржати активности које имају за циљ промовисање праксе каријерног вођења и саветовања;

4.7.7.4. Уводити у садржаје наставних и ваннаставних активности информације и курсеве о каријерном вођењу и саветовању, стању и перспективама на тржишту, предузетништву, радној етици, програмима волонтирања, радне праксе и приправничког рада, концепту доживотног учења итд. (стр 57.)

Специфичан циљ

4.8.1. Унапредити перспективе младих на тржишту рада и створити услове за чешће и квалитетније запошљавање младих

Мере

4.8.1.1. Обезбедити младима приступ каријерном вођењу и саветовању у свим срединама;
стр. 58

Специфичан циљ

4.8.3. Подстицати отварање нових радних места, развити самозапошљавање и предузетништво код младих у свим срединама

Мере

4.8.3.1. Подстицати информисање, каријерно вођење и саветовање младих о могућностима самозапошљавања и развоју предузетништва;

У појмовнику се наводе следеће дефиниције:

Каријерно вођење и саветовање – организован систем друштвене и стручне делатности на пружању континуиране помоћи појединцу током његовог целокупног каријерног развоја, у слободном избору усмерења и опредељења, у образовању и професионалној активности, са циљем постизања професионалног квалитета, у складу са личним особинама и потребама тржишта рада за појединим занимањима. (стр. 70)

Центар за информисање и професионално саветовање – услужни сервис који незапосленима, запосленима који имају потребу за променом посла, ученицима и студентима, помаже при планирању каријере путем информисања о занимањима, могућностима запошљавања и укључивања у програме додатног образовања и обуке, као и саветовања за избор и промену занимања. У Центру се и послодавцима пружа могућност информисања о избору квалитетних кадрова за радну праксу или запослење, као и добијања савета за бирање кадрова. (стр. 72)