

**MODEL
KARIJERNOG
VOĐENJA
I SAVETOVANJA
U SREDNJEM
STRUČNOM
OBRAZOVANJU
U SRBIJI**

Autor

Prof. dr Refik Šećibović

Saradnici na projektu

Jelena Smiljanić

Jelena Lukić

Milena Vuković

Milan Dakić

Recenzent

Jadranka Dimov



Centar za vođenje karijere i savetovanje

Beogradska otvorena škola (BOŠ) je nevladina, neprofitna, obrazovna organizacija osnovana 1993.

BOŠ doprinosi ukupnom razvoju društva kroz dodatno obrazovanje i obuku nosilaca društvenih promena, istraživanje i razvoj javnih politika u cilju izgradnje moderne zajednice zasnovane na demokratskim vrednostima.

Sve aktivnosti BOŠ-a trenutno se odvijaju kroz:

- Odeljenje za napredne dodiplomske studije i 8 centara:
- Centar za izgradnju kapaciteta
- Centar za proučavanje informacionih tehnologija
- Centar za istraživanje religija
- Centar za evropske integracije
- Centar za razvoj obrazovanja
- Centar za karijerno vođenje i savetovanje
- Savetodavno obrazovni centar
- Centar za izdavaštvo

Non scholae, sed vitae discimus!

Misija

Centar za vođenje karijere i savetovanje doprinosi uspostavljanju i razvoju vođenja karijere i savetovanja u oblasti obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja kako bi se unapredila zapošljivost i ukupni ekonomski razvoj Srbije.

Ciljevi

Efektivnije zapošljavanje i ekonomski razvoj.
Lične potrebe i profesionalni ciljevi pojedinaca.
Promovisanje različitih putanja karijere i modela razvoja karijere mladih i odraslih, nezaposlenih i zaposlenih.

Ciljne grupe

Srednjoškolci, studenti i ostale grupe mladih.
Prosvetni radnici.
Roditelji.
Nezaposleni i zaposleni pojedinci zainteresovani za usluge vođenja karijere i savetovanja.
Socijalni partneri i ostale interesne grupe u oblasti obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja.

Aktivnosti

Obuka za unapređenje veština koje su neophodne za razvoj karijere.
Razvijanje modela vođenja karijere i savetovanja.
Obuke iz vođenja karijere i savetovanja za prosvetne radnike.
Istraživanja iz oblasti vođenja karijere i savetovanja.
Uspostavljanje mreža interesnih grupa.

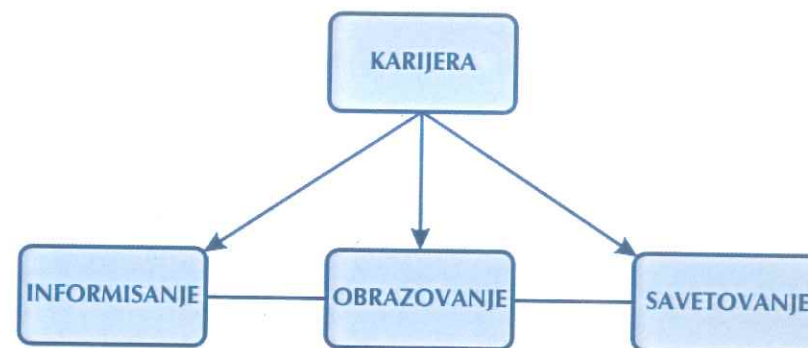
1. Polazišta modela

Teorijski elementi	
Pojam karijernog vođenja	Pojam karijernog vođenja je u širokoj upotrebi od početka sedamdesetih godina, mada se tek u poslednje vreme insistira na sveobuhvatnom pristupu praćenja karijere tokom čitavog života. Karijerno vođenje i savetovanje prevazilazi početni izbor škole i profesije i uključuje uklapanje profesionalnih i privatnih uloga, posla i slobodnog vremena i mentalnog zdravlja.
Karijerno vođenje kao usluga	Karijerno vođenje i savetovanje je usluga kojom se pojedincu pomaže da proceni svoje sposobnosti, interesovanja i vrednosti, da dobije informacije o mogućnostima dodatnog obrazovanja i zaposlenja, pozicionira sebe na tržištu rada – kako u odnosu na zahteve istog, tako i u odnosu na sopstvene sposobnosti, interesovanja i iskustvo. Rad sa pojedincem ne završava se pronalaženjem adekvatnog zaposlenja, već se on/ona prati i dalje radi stalnog profesionalnog i ličnog razvoja a u skladu sa kretanjima na tržištu rada

1.1. Metodološke osnove postavljanja modela

Postoji nekoliko bazičnih mehanizama koji omogućavaju uspostavljanje modela karijernog vođenja i savetovanja. To su:

- Putem primarenih i sekundarnih istraživanja (primarnih: ostvarenih u okviru BOŠ-a, sekundarnih: radom regionalnih centara i njihovog rada u pilot školama);
- Primenom principa odozdo na gore – odnosno od pilot škola ka ministarstvi-ma i prihvatanjem njihovih istraživanja na nivou čitavog sistema;
- Integrisanjem postojećih strategija i dokumenata u inovativni princip – dosadašnji višegodišnji radovi stručnjaka iz zemlje i inostranstva;
- Korišćenjem relevantnih kvantitativnih i kvalitativnih istraživanja i baza podataka – radovi Ministarstva prosvete i sporta i Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike;
- Obezbeđivanjem efikasnijeg funkcionisanja obrazovanja – jačanjem veza ukupnog sistema obrazovanja sa lokalnim i nacionalnim drugim strukturama i priznavanjem ishoda obrazovanja i njihovog vrednovanja u društvu.



Osnovna struktura karijernog vođenja i savetovanja
Grafikon 1

2. Bazični principi modela

2.1. Od regionalnog ka državnom razvoju obrazovanja (decentralizacija)

Ovaj princip je vidljiv u formiranju regionalnih centara za kontinuirano obrazovanje odraslih koji pokrivaju određene delove teritorije. U ovom slučaju regionalni i lokalni faktori imaju niz prednosti u istraživanju, vrednovanju i primeni modela.

2.2. Princip "benchmarking-a"

Princip "benchmarking-a" obezbeđuje postizanje konačnih rešenja koji su uporedivi sa uspešnim praksama u sličnim zemljama ili u zemljama koje imaju sličnu strukturu obrazovanja kao što je naša.

2.3. Uključivanje socijalnih partnera

Dokumenat Politika i strategija razvoja stručnog obrazovanja definiše oblast socijalnog partnerstva i uloge socijalnih partnera u Srbiji: "tradicionalno socijalno partnerstvo se ostvaruje u sferi nacionalnog i lokalnog ekonom-

skog razvoja i u relevantnim oblastima kao što su zapošljavanje, stručno osposobljavanje i infrastrukturna politika.

Partnerstvo čine tri ključna činioca koji imaju zajedničke uticaje ali i odgovornosti i moraju da uspostave balans između prava i obaveza svakog činioca - sfera rada koju predstavljaju radnici, zatim socio-ekonomski partneri i nacionalne i lokalne vlasti. U tom kontekstu stručno obrazovanje i osposobljavanje je prepoznato kao ključna oblast za sve učesnike socijalnog partnerstva”.

U skladu sa tim proces implementacije socijalnog partnerstva zahteva uspostavljanje i ostvarivanje nekoliko ključnih preduslova:¹

- definisanje procedure, načina odlučivanja i oblika zajedničkog rada Ministarstva prosvete i sporta, Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, Privredne komore, Unije poslodavaca, sindikata, stručnih škola i obrazovnih institucija u razvoju stručnog obrazovanja na svim nivoima (nacionalnom, regionalnom i lokalnom).»

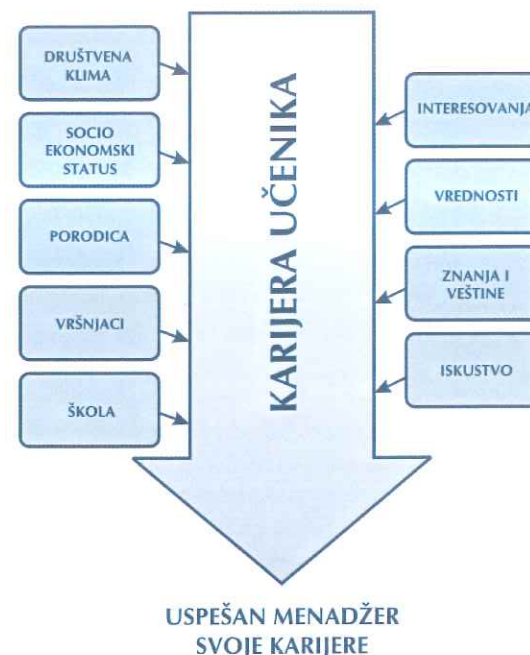
- sistemsko regulisanje saradnje između svih socijalnih partnera i interesnih grupa (poslodavaca, sindikata, privredne komore, stručnih društava, državnih institucija i vladinih tela);

- utvrđivanje zajedničke odgovornosti socijalnih partnera za identifikaciju potreba, programiranje i ostvarivanje stručnog obrazovanja i osposobljavanja, njegovu implementaciju i praćenje.

Oblast karijernog vođenja i savetovanja dobija poseban značaj i ulogu u sferi socijalnog partnerstva. To se posebno ogleda u povezivanju stručnih škola i obrazovnih institucija i socijalnih partnera, što obuhvata:

- Povezivanje sa lokalnom zajednicom (upravljanje, investiciona politika, dodatni oblici rada, finansiranje, planiranje),
- Povezivanje sa lokalnim i regionalnim tržištem rada,
- Povezivanje sa preduzećima i kompanijama,
- Povezivanje sa profesionalnim asocijacijama,
- Povezivanje sa preduzetnicima i njihovim asocijacijama,
- Povezivanje sa institucijama i oblicima neformalnog obrazovanja.

U tom kontekstu model karijernog vođenja i savetovanja učenika srednjih stručnih škola i obrazovnih institucija dat je na grafikonu 2:



Grafikon 2

Karijerno vođenje i savetovanje se oslanja na osnovne principe socijalnog partnerstva i još jače povezuje škole sa širom društvenom zajednicom. Za karijerno vođenje osnovna polazišta istraživanja modela nalaze se na lokalnom nivou.

U Politici i strategiji razvoja stručnog obrazovanja se upravo naglašava institucionalni razvoj, a karijerno vođenje i savetovanje podstiče takve oblike razvoja.

“Institucionalni razvoj u oblasti stručnog obrazovanja dobija posebnu dimenziju u sferi ostvarivanja socijalnog partnerstva na lokalnom nivou. Saradnja i povezivanje stručnih škola, lokalnih poslodavaca, preduzeća, službi za zapošljavanje i profesionalnih asocijacija nameće potrebu drugačijeg strukturiranja na lokalnom nivou. U tom smislu neophodno je uspostaviti lokalna tela /timove socijalnog partnerstva koji bi imali posebne odgovornosti i zadatke. U tom procesu i stručna škola dobija drugačiju ulogu i određen stepen samostalnosti. Na taj način proces razvoja stručnog obrazovanja na lokalnom i regionalnom nivou postaje fleksibilniji i efektivniji, a posebno se u procesu finansiranja i kofinansiranja stručnog obrazovanja otvaraju drugačije “mogućnosti i oblici.”

2.4. Uključivanje interesnih grupa

Interesne grupe u karijernom vođenju i savetovanju su:

- socijalno-ekonomski partneri
- roditelji
- državne strukture/institucije i predstavnici vlasti na svim nivoima
- pojedinci.

Karijerno vođenje i savetovanje upravo se zasniva na uključivanju interesnih grupa kao faktora ostvarivanja ciljeva karijere kod učenika. Kao što se navodi u izveštaju OECD-a (OECD, 2004), mehanizmi za aktivno uključivanje interesnih grupa najčešće podrazumevaju formiranje odgovornog radnog tela (ili grupe) sa predstavnicima svih interesnih grupa.

Pored zadataka širokog opsega kao što su strateško planiranje, identifikovanje propusta u pružanju usluga i koordinacija rada pojedinih interesnih grupa, ovo telo najčešće ima i odgovornost za zadatke koji iziskuju visok nivo kooperacije i zajedničko vlasništvo (npr: razvoj standarda kvaliteta, razvoj novih okvira treninga i kvalifikacija za oblast karijernog vođenja i savetovanja).

Različiti oblici ovakvih radnih tela postoje u Norveškoj, Luksemburgu i Engleskoj. Na žalost takvog tela u Srbiji još nema i upravo pilot programi u okviru 26 obrazovnih profila mogu da postave temelje sličnog pristupa. To zahteva da zainteresovani državni organi prate i proučavaju efekte pilot programa i razvijaju ih dalje u okviru ukupnog sistema stručnog obrazovanja.



Saradnja i povezivanje stručnih škola i interesnih grupa u vođenju karijere - Grafikon 3

3. Cilj formiranja modela

3.1. Unapređenje ukupnog srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji

Proces reforme srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji koji je započeo 2001. godine ima osnovne pravce ka poboljšanju kvaliteta, transformaciji sistema upravljanja i sistema finansiranja obrazovanja, uključivanja interesnih grupa i socijalnih partnera, kako bi se obezbedio efikasan transfer znanja ali i sticanje veština kod svih učesnika u obrazovnom procesu i puno uvažavanje etničkih, kulturnih i lingvističkih različitosti.

Osnovni ciljevi procesa reformisanja obuhvatili su osavremenjavanje sistema obrazovanja radi: njegovog što efikasnijeg doprinosa ekonomskom oporavku zemlje; podrške razvoju demokratije u zemlji i podrške budućoj evropskoj integraciji zemlje. Odnosno ciljevi su:

- Demokratizacija
- Decentralizacija
- Demonopolizacija
- Diversifikacija institucionalnih oblika i modela
- Diversifikacija nastavnih planova, programa, sadržaja i nastavnih metoda
- Povezivanje sa socijalnim partnerima
- Usaglašenost sa društvenim potrebama
- Profesionalizacija rada nastavnika i saradnika
- Otvorenost i fleksibilnost sistema
- Aktivna uloga zajednica stručnih škola.

Za model karijerenog vođenja i savetovanja najvažniji su segmenti povezivanja sa socijalnim partnerima i usaglašavanje sa društvenim potrebama. Samim tim ovaj model je praktična realizacija definisanih ciljeva iako postoje određena ograničenja zbog objektivnih ali i subjektivnih prepreka i faktora.

3.2. Otvaranje sistema ka drugim segmentima društva

S obzirom na karakter i funkciju karijerenog vođenja i savetovanja jedan od prioritarnih zadataka je usaglašenost sa društvenim potrebama. To postaje još aktuelnije jer je upravo najveći nedostatak generalnog planiranja u obrazovanju uslovljen činjenicama da se planovi škola nisu razvijali na osnovu praćenja zapošljavanja odnosno nastavka školovanja bivših učenika. Otvaranje sistema srednjeg stručnog obrazovanja zahteva posebnu pripremu kako stručnih timova, tako i škola i nastavnika posebno.

U isto vreme to zahteva i utemeljenje i uvođenje u praksu različitih oblika rada sa roditeljima i učenicima kako bi prihvatili promene i praktično započeli sistem karijernog vođenja i savetovanja. Ovaj proces podrazumeva i kurikularne ali i strukturne promene koje nameće uključivanje socijalnih partnera.

4. Sistem srednjeg stručnog obrazovanja u kome se postavlja model

4.1. Kakav je trenutno sistem?

Koncept srednjeg stručnog obrazovanja kao zatvorenog sistema i razvijanjem njegove socijalne funkcije kroz srednje obrazovanje, sa birokratskom krutom kontrolom i upravom, dovelo je do istiskivanja kreativnog i obrazovnog ishodišta ovog segmenta obrazovanja. Škole prestaju da budu efikasne, a i efekat njihovog rada doživljava strmoglav pad. Njihovim radom više niko nije zadovoljan ni oni koji se obrazuju, ni oni koji obrazuju, a najmanje oni koji bi trebalo da koriste efekte srednjeg obrazovanja (fakulteti, više škole, privreda). Mreža srednjih škola je okrenuta već tradicionalnim i prevaziđenim industrijskim zanimanjima i drugoj funkciji srednjeg obrazovanja - pacifikaciji mladih kroz dalje školovanje. Sudaranjem dva cilja u okviru srednjeg obrazovanja (oblikovanjem profila koji obrazuju i za rad i za dalje školovanje) došlo je do njegove ukupne blokade koja se ogledala u gubljenju osnovne funkcije srednjeg obrazovanja kao prvog stepena profesionalne orijentacije mladih i njihovog aktivnog uključivanja u svet rada.

4.2. Kakve su posledice ovakve politike u srednjem stručnom obrazovanju

Posledice ovakve politike prema srednjim, posebno stručnim, školama su sledeće:

- Negativna selekcija u prosveti i na nastavničkim fakultetima
- Gubljenje materijalne stimulacije predavača,
- Materijalno osiromašenje samog procesa nastave,
- Formirana je tvrda i zaostala zakonska regulativa,
- Potpuni nedostatak praćenja kretanja učenika i nastavnika.

Razvoj sistema karijernog vođenja i savetovanja utiče na sve činioce, aktere i nosioce sistema obrazovanja i doprinosi razvoju i reformisanju ukupnog sistema obrazovanja. U procesu karijernog vođenja i savetovanja jedan od ključnih ciljeva jeste razvoj i definisanje nove uloge nastavnika u radu sa učenicima, što se poklapa sa stavovima iz strateškog dokumenta o daljem raz-

voju stručnog obrazovanja u Srbiji koji se odnose na izgradnju novog koncepta stručnog usavršavanja nastavnika. "Cilj novog koncepta je da se nastavnici "opreme" funkcionalnim znanjima i veštinama koje će im pomoći ne samo da uspešno primene nove reformisane programe već i da aktivno i kreativno učestvuju u daljem razvoju stručnog obrazovanja i sopstvenom profesionalnom razvoju."

5. Utvrđivanje ciljeva i ograničenja modela

5.1. Karijerno vođenje kao inovacija u našem sistemu stručnog obrazovanja

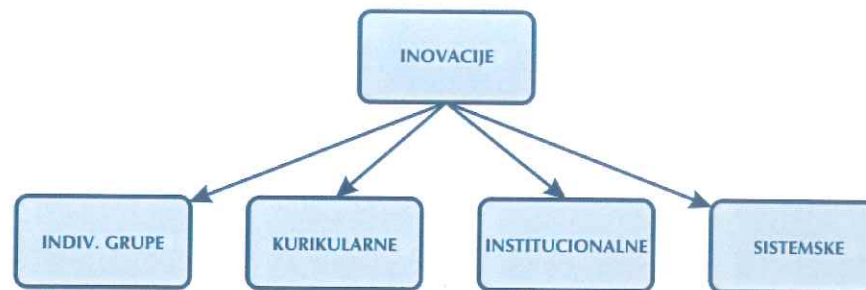
Sušтина svake inovacije (naročito uspešne) jeste da utiče na promene koje zahtevaju velike pripreme i to na svim nivoima. Zato se u svakom društvu kada je reč o uvođenju promena javljaju otpori inovacijama i njihovom uspostavljanju. To dovodi do podela i unutar institucija, ali i pojedinih njihovih delova. U mnoštvu naših škola stariji predavači i nastavnici smatraju da nema potrebe za uvođenjem nekih inovacija, zaboravljajući da se u okruženju obrazovanja deševaju veoma brze, a u nekim aspektima čak i revolucionarne promene koje zahtevaju upravo od obrazovanja promene. Otpori promenama koje donose inovacije zasnivaju se upravo na dva osnovna stava – da za to neće biti dovoljno sredstava i da će se promene zaustaviti zbog nezainteresovanosti ili pasivnosti učenika. Sistem srednjeg stručnog obrazovanja Srbije, u poslednjih pet decenija, više puta se susretao sa različitim tipovima inovacija. U periodu od 1992. do 2000. godine u inovacije su uglavnom bile ili institucionalne ili inividualne. Kada je reč o uvođenju inovacija u skladu sa potrebama tržišta rada tu je bilo posebno velikih teškoća zbog zatvorenosti sistema. Zato je i svaki i najmanji napredak u ovoj oblasti bio prilično velika sistemska inovacija.

5.2. Ograničenje inovacije

Širenje inovacije

Naravno, inividualne i grupne inovacije se neprekidno događaju tako da njih ne treba posebno ni naglašavati, jer su prisutne u mnogim školama i institucijama i stalno se na različite načine pojavljuju i tu naš sistem nije ništa

drugačiji od ostalih sistema u Evropi. Ono što je njegov najveći problem jeste pitanje upravljanja inovacijama i njihovo dalje širenje. Zbog toga ovaj model karijernog vođenja i savetovanja je povezan sa pilot programima i kreće se kroz sistem zajedno sa njima, da bi se kasnije proširio na celinu sistema obrazovanja.



Proces širenja inovacija u sistemu obrazovanja - Grafikon 4

Upravljanje inovacijom

Upravljanje inovacijama je sigurno jedna od najslabijih karakteristika našeg sistema srednjeg stručnog obrazovanja. Sam sistem je prema inovacijama bio veoma destimulativan i zasnivao se uglavnom na entuzijazmu nastavnika, tako da teško možemo reći da je postajao neki sistem upravljanja inovacijama. Karijerno vođenje i savetovanje je jedan od važnih inovacionih procesa u našem sistemu srednjeg stručnog obrazovanja, jer ono i te kako može da utiče na efikasnost i efektivnost srednjeg obrazovanja, ali i na promene njegovih karakteristika.

5.3. Šta je inovacija u modelu karijernog vođenja i savetovanja

Osnovna inovacija koju donosi ovaj model je, pre svega, veća orijentacija obrazovanja na poslove koje treba da obavljaju učenici kada se zaposle. To direktno utiče na razvoj obrazovanja zasnovanog na ishodima kao osnovnoj komponenti vrednovanja na tržištu rada i u privredi. To znači velike promene kako unutar samog sistema tako i unutar pojedinih njegovih delova.

Karijerno vođenje i savetovanje i njegovo uvođenje u naš sistem srednjeg stručnog obrazovanja je:

- *Sistemska inovacija* – jer se kroz ovaj proces škola približava socijalnim partnerima i okreće obrazovanju zasnovanom na ishode;
- *Institucionalna inovacija* – jer bitno može da utiče na organizaciju i položaj obrazovne ustanove u lokalnoj sredini, ali i da promeni način upravljanja obrazovnom institucijom, i to kroz nove oblike rada i finansiranja;
- *Kurikularna inovacija* – uvođenjem kroz određene predmetne sadržaje ili uvođenje samog predmeta koji se odnosi na karijerno vođenje;
- *Individualna inovacija* – kao inovacija jednog ili grupe nastavnika u srednjoj stručnoj školi i karijerenog vođenja i savetovanja jednog broja učenika.

Jasno je da naše srednje stručno obrazovanje nije sistem za sebe već je direktno povezan sa ukupnim društvenim i pogotovu ekonomskim razvojem. Pitanje inovacija i promene u sistemu srednjeg stručnog obrazovanja je upravo pitanje napretka čitavog ovog sistema, ali i društva u celini i uključivanja mlade generacije u privredne tokove. Karijereno vođenje i savetovanje je samo jedan od aspekata povezivanja škola sa svetom rada. Ono analitički pristupa kompletnom procesu obrazovanja kod nas. Zato njegovo uvođenje predstavlja ogroman korak ka modernizaciji i reformi čitavog sistema srednjeg obrazovanja i njegovog uvođenja u ekonomske tokove društva.

5.4. Strateška podrška modelu

U Politici i strategiji razvoja stručnog obrazovanja se potencira ovaj inovativni aspekt karijerenog vođenja i savetovanja:

“U Srbiji ne postoji nacionalna strategija za profesionalno informisanje, profesionalno usmeravanje i karijerno vođenje i savetovanje. Ključni faktori u društvu koji se bave ljudskim potencijalom zemlje ne prepoznaju u dovoljnoj meri da su, u kontekstu doživotnog obrazovanja, upravo karijerno vođenje i savetovanje jedan od osnovnih instrumenata razvoja ljudskih resursa kojim se postižu kako obrazovni ciljevi (poboljšanje efikasnosti obrazovnog sistema), tako i ciljevi ekonomskog razvoja i ciljevi socijalne jednakosti i uključenosti. Prepoznavanje ove uloge karijernog vođenja i savetovanja od strane resornih ministarstava – Ministarstvo prosvete i sporta i Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike – predstavlja osnovni preduslov za razvoj nacionalne strategije karijernog vođenja i savetovanja.”

Upravo izrada ovog modela vezuje se za strateške pravce razvoja u ovoj oblasti obrazovanja i njihovih primena u sferi ukupnog društvenog raz-

voja. Završetak školovanja nije kraj praćenja učenika u sistemima obrazovanja, već otkrivanje njihovih želja u razvoju karijere ali ujedno i evaluacija obrazovnog procesa.

6. Izbor i oblikovanje modela kroz projekat

6.1. Uzorak za realizaciju projekta i istraživanje

Uzorak za razvijanje Modela karijerenog vođenja i savetovanja u sistemu srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji činili su učenici 11 odeljenja 10 prehrambenih i poljoprivrednih škola, njihovi roditelji, razredne starešine, profesori iz regionalnih centara i poslodavci koji zapošljavaju ove profile. Učenici su pohađali sledeće obrazovne profile trećeg stepena: pekar, mesar, mlekar i rukovalac mašinske i poljoprivredne tehnike (RMPT) i u trenutku istraživanja su bili treći razred. Svi obuhvaćeni učenici bili su u odeljenjima pilot stručnih škola uključenih u Program reforme srednjeg stručnog obrazovanja (CARDS program za 2003. godinu). Učenici ovih odeljenja su pratili nešto drugačiji program u odnosu na klasična odeljenja – imali su modularnu nastavu sa dva dana prakse nedeljno. Izabrani su kao uzorak za razvijanje Modela zbog velike potražnje za njihovim profilima na tržištu rada, ali i zbog toga što su pohađali nastavu koja je više orijentisana na praksu i bolje su upoznati sa svojim zanimanjem i zahtevima poslodavaca, kao i zato što predstavljaju prvu generaciju učenika koji su završili pilot program i izlaze na tržište rada. U istraživanje su bile uključene sledeće škole:

- Poljoprivredna škola sa domom učenika “Ljubo Mičić”, Požega;
- Tehnička škola, Sjenica;
- Poljoprivredno-hemijska škola “Dr Đorđe Radić”, Kraljevo;
- Prehrambeno-hemijska škola, Niš;
- Mlekarska škola sa domom učenika, Pirot;
- Tehnička škola “Pavle Savić”, Novi Sad;
- Hemijsko-prehrambena i tekstilna škola “Uroš Predić”, Zrenjanin;
- Srednja poljoprivredno-prehrambena škola, Sombor;
- Poljoprivredna škola sa domom učenika, Futog i
- Hemijsko-prehrambena tehnološka škola, Beograd.

U pilot odeljenja je bilo upisano 213 učenika, međutim do trećeg razreda je 20% učenika napustilo školu, te ih je u trenutku istraživanja bilo 172. Upitnike je popunilo 138 učenika. U ispitivanju je učestvovalo 100 roditelja, 25 profesora i razrednih starešina i 75 poslodavaca koji zapošljavaju date profile. Odnos onih učenika koji dolaze iz grada u kojem se nalazi škola i onih učenika koji dolaze iz seoskih sredina ili iz nekih drugih gradova se razlikuje u različitim odeljenjima/gradovima i prikazan je u Tabeli 1:

Tabela 1

Mesto	Broj učesnika 1 *	%	Broj učesnika 2 **	%
Sombor	19	100	0	0
Novi Sad	9	69	4	31
Futog	9	75	3	25
Zrenjanin	2	14	12	86
Sjenica	3	33	6	67
Kraljevo	16	84	3	16
Požega 1	1	8	12	92
Požega 2	4	27	11	73
Pirot	17	85	3	15
Niš	14	93	1	7
Beograd	11	92	1	8

* Broj učenika iz grada u kome je škola

** Broj učenika iz drugog mesta ili grada

Što se tiče obrazovne strukture roditelja, njih 29,7% je završilo samo osnovnu školu, 64,2% srednju školu, 4,1% višu i svega 2% fakultet, što je detaljnije prikazano u Tabeli 2:

Tabela 2

Mesto	Osnovna škola	%	Srednja škola	%	Viša škola	%	Fakultet	%
Sombor	15	40,5	22	59,5				
Novi Sad	10	38,4	15	57,6	1	4		
Futog	8	38	13	62				
Zrenjanin	14	51,8	12	44,5	1	3,7		
Sjenica	4	23,5	11	64,7	2	11,8		

Kraljevo	5	13,5	27	73	5	13,5		
Požega 1	4	14,3	24	85,7				
Požega 2	5	16,7	25	83,3				
Pirot	17	42,5	23	57,5				
Niš	7	25,9	16	59,3	4	14,8		
Beograd	4	17,4	13	56,5			6	26,1
Ukupno	93	29,7	201	64,2	13	4,1	6	2

Za ispitivanje stavova i potreba učenika, roditelja, profesora i poslodavaca u pogledu karijernog vođenja i savetovanja razvijena su četiri upitnika. Ovi upitnici, takođe, predstavljaju osnovu za pravljenje i ažuriranje baze podataka učenika i poslodavaca, a mogu se koristiti i u radu sa novim generacijama, pri čemu se upitnici mogu prilagođavati u skladu sa socio-demografskim karakteristikama ispitanika.

6.2. Izabrane škole – otvaranje sistema

U projektu izgradnje ovog modela učestvovala su i četiri regionalna centra za kontinuirano obrazovanje odraslih koji su regionalno pokrivali sve srednje stručne škole :

- **Regionalni centar Kragujevac** - Druga tehnička škola Kragujevac (Šumadijski okrug) - pokriva regione u kojima se nalaze sledeće pilot škole: Poljoprivredna škola sa domom učenika "Ljubo Mičić", Požega (Zlatiborski okrug); Tehnička škola, Sjenica (Zlatiborski okrug); Poljoprivredno-hemijska škola "Dr Đorđe Radić", Kraljevo (Raški okrug);

- **Regionalni centar Bor** - Rudarsko-metalurška škola Bor (Borski okrug) pokriva regione u kojima se nalaze sledeće pilot škole: Prehrambeno-hemijska škola, Niš (Nišavski okrug); Mlekarska škola sa domom učenika, Pirot (Pirot-ski okrug);

- **Regionalni centar Zrenjanin** - Hemijsko-prehrambena i tekstilna škola «Uroš Predić» (Srednje-banatski okrug), - pokriva regione u kojima se nalaze sledeće pilot škole: Tehnička škola "Pavle Savić", Novi Sad (Južno-bački okrug); Hemijsko-prehrambena i tekstilna škola "Uroš Predić", Zrenjanin (Srednje-banatski okrug), Srednja poljoprivredno-prehrambena škola, Sombor (Zapadno-bački okrug); Poljoprivredna škola sa domom učenika, Futog (Južno-bački okrug);

- **Regionalni centar Beograd** - Tehnička škola «Novi Beograd» (Grad Beograd) - pokriva region pilot škole: Hemijsko-prehrambena tehnološka škola, Beograd.

Istraživanje je trebalo da pokaže kakvo je postojeće stanje kada je reč o karijernom vođenju i savetovanju na primeru ova četiri centra. Na osnovu dobijenih rezultata ponuđen je ovaj model i predloženi pravci daljeg razvoja sistema karijernog vođenja i savetovanja.

6.3. Nacionalna služba zapošljavanja

Kao ustanova čiji je osnovni zadatak da prati kretanja na tržištu rada Republike Srbije i da preduzima mere radi rešavanja problema u oblasti zapošljavanja, Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) ima značajnu funkciju u karijernom vođenju i savetovanju - kako savetodavnu (s obzirom na veliko iskustvo u srodnim oblastima), tako i kroz pružanje podrške u pribavljanju relevantnih informacija sa tržišta rada.

Model karijernog vođenja i savetovanja predviđa razvijanje saradnje između srednjih stručnih škola i NSZ. Njihovom efikasnom povezanošću biće povećana orijentisanost škole na zbivanja na tržištu rada, što će se odraziti u individualnom savetovanju učenika i u delu nastavnog programa koji se odnosi na obrazovanje za karijeru. Ovakva saradnja omogućiće da stručnjaci NSZ pomognu osoblju škola u pripremi učenika za izlazak na tržište rada, kao i da postojeći sistemi informisanja o mogućnostima zapošljavanja i daljeg obrazovanja NSZ budu u većoj saglasosti sa potrebama učenika. U okviru modela karijernog vođenja i savetovanja predviđeno je da se saradnja srednjih stručnih škola i lokalnih filijala Nacionalne službe za zapošljavanje odvija kroz sledeće aktivnosti:

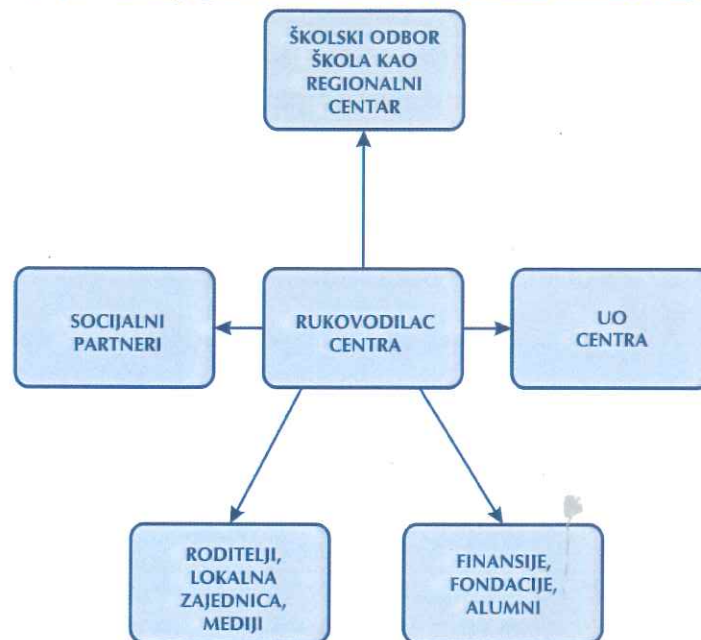
- posete stručnjaka lokalne filijale NSZ odeljenjima završnih razreda srednjih stručnih škola radi upoznavanja učenika sa kretanjima na tržištu rada u vezi sa njihovom strukom (ili učenika filijali),
- obuku nastavnika kako bi učenicima završnih razreda što adekvatnije pomogli u aktivnom traženju posla,
- informisanje učenika o dodatnim uslugama koje im može pružiti ova služba,
- kontinuirano informisanje škole o kretanjima bivših učenika na tržištu rada.

S obzirom na činjenicu da Nacionalna služba za zapošljavanje zapošljava i psihologe, učenici će biti u mogućnosti da od njih dobiju uslugu savetovanja, treće komponente karijernog vođenja. Regionalni centri bi trebalo da sarađuju sa lokalnim filijalama u razmenjivanju informacija o tržištu rada. Saradnja između regionalnih centara i NSZ treba da bude formalizovana potpisivanjem protokola o saradnji, a u NSZ da bude određena osoba koja će biti odgovorna za saradnju sa regionalnim centrima.

7. Karakteristike modela u centrima za stručno obrazovanje

7.1. Regionalni centri i njihov značaj

Formiranje regionalnih centara za kontinuirano obrazovanje odraslih je jedan od izuzetno značajnih poteza Ministarstva prosvete i sporta Republike Srbije i CARDS programa. Regionalni centri su zamišljeni kao inicijatori procesa otvaranja naših škola prema tržištu rada. Na ovaj način preko pilot škola počinje povezivanje privrednih tokova sa stručnim obrazovanjem.



Struktura centara - Grafikon 5

Kako karijerno vođenje i savetovanje predstavlja novinu u našem sistemu stručnog obrazovanja, to se sam model mora isprobati na manjem broju škola. Upravo regionalni centri predstavljaju idealnu početnu bazu za ovakvo istraživanje jer su okrenuti i sferi obrazovanja odraslih i prihvatanja filozofije doživotnog obrazovanja i redovnom srednjem stručnom obrazovanju.

7.2. Karijerno vođenje i savetovanje kao elementi programa regionalnih centara

Razlozi za razvijanje modela karijernog vođenja i savetovanje kroz regionalne centre su :

- nedostatak finansijskih sredstava za uvođenje inovacija u našem sistemu;
- nesigurnost u reformskim koracima među nastavnicima i ostalim učesnicima obrazovanja;
- otpori nastavnika;
- nepoverenje roditelja i učenika.

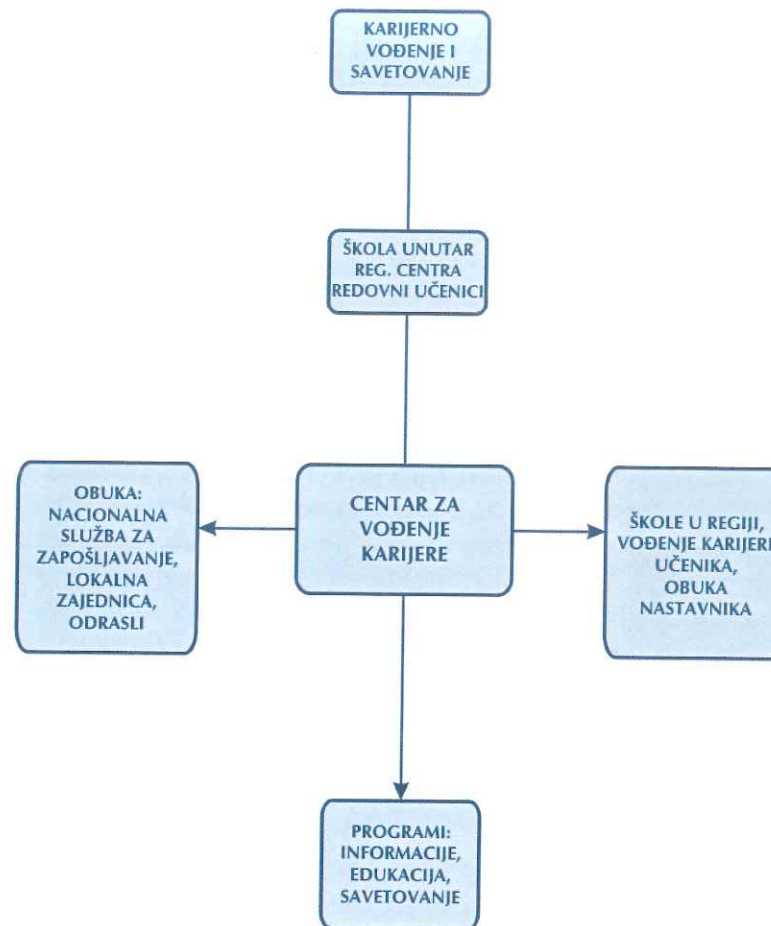
Polazeći od ovih razloga projekat je pokazao da ovi centri omogućavaju kreativnije i posebno kvalitetnije početke razvoja karijernog vođenja i savetovanja kao sistema i neposredne prakse. I to:

Preko regionalnih centara je kvalitetnije komuniciranje sa ciljnim grupama u manjem obimu i uspostavljanje određenih standarda za uvođenje karijernog vođenja i savetovanje;

Regionalni centri imaju posebnu ulogu u tranziciji našeg obrazovanja, jer su :

- Regionalni centri su nove institucije u mreži škola koja mora da se racionalizuje ukupnjavanjem škola (u prvoj fazi regionalni centri mogu biti samostalne škole, a drugoj fazi ukupnjavanja škola mogu biti i delovi velikih urbanih centara za stručno obrazovanje);
- Evidentna je potreba za moderatorima filozofije doživotnog učenja;
- Neophodna je reintegracija obrazovanja odraslih u sistemu stručnog obrazovanja;
- Omogućavaju uvođenje neformalnih oblika obrazovanja i obuke u sistem stručnog obrazovanja;

Regionalni centri imaju ulogu i savetodavnih centara za rad sa pojedincima, odnosno otvaranje servisa za individualni nivo. Ako se i formira unutar centra/škole servis za karijerno vođenje i savetovanje to može imati i širi značaj i za potrebe lokalne zajednice.



Moguća struktura regionalnih centara i centara za karijerno vođenje - Grafikon 6

Ovakvo strukturiranje regionalnih centara pokazuje da ovakve institucije mogu da postoje u mreži srednjeg stručnog obrazovanja kao samostalne institucije ili kao delovi velikih urbanih obrazovnih centara i škola sa više područja rada.

U skladu sa tim centri moraju imati fleksibilnost kako bi mogli da ideje doživotnog obrazovanja razvijaju kroz formalni sistem, ali i kroz oblike neformalnog sistema, naročito namenjenog odraslima koji su u punoj radnoj snazi i objasne im da se moraju edukovati kako bi pratili brze i često nepredvidive promene u privredi.

8. Pozicioniranje modela u regionalnim centrima i sistemu stručnog obrazovanja

Sadašnje stanje (prikazano na gornjoj polovini Grafikona 5) pokazuje tradicionalne činioce i segmente funkcionisanja povezanosti srednje stručne škole sa socijalnim partnerima i tržištem rada. Istraživanje i projekat koji je Beogradska otvorena škola realizovala zajedno sa regionalnim centrima podržao je i ojačao povezivanje škola sa socijalnim partnerima, ali i sa drugim školama pogotovu u širem okruženju.

Kao neposredan rezultat nametnuo se i predlog formiranja centara za karijerno vođenje i savetovanje unutar regionalnih centara za obrazovanje odraslih, kao prvi i veoma bitan korak u povezivanju škole i centara sa socijalnim partnerima i sferom rada. Struktura takvog povezivanja, kao i funkcije takvih centara vidljive su na Grafikonu 5.

Početna osnova za formiranje manjih centara za karijerno vođenje i savetovanje dobijena je i formirana u okviru realizovanog projekta. Škole su dobile:

- nastavnike koji su prošli početni trening za karijerno vođenje i savetovanje i koji predstavljaju osnovni resurs za dalji razvoj sistema karijernog vođenja i savetovanja;
- bazu podataka o socijalnim partnerima, potrebama poslodavaca, željama učenika i koja se može dalje inovirati i razvijati;
- uspostavljene protokole o saradnji između škola i socijalnih partnera.

U okviru regionalnih centara trebalo bi vrlo brzo otvoriti centre za vođenje karijere i savetovanje kao manje sastavne jedinice. Oni bi u svom programu rada razvijali tri oblika rada: informisanje za karijeru, obrazovanje za karijeru i savetovanje i to sa učenicima i odraslima. Pored toga ovi mali centri treba da formiraju i raspolazu bankom podataka koja bi bila urađena u skladu

sa ovim modelom, a na osnovu projekta koji su regionalni centri i BOŠ realizovali tokom 2005. godine.

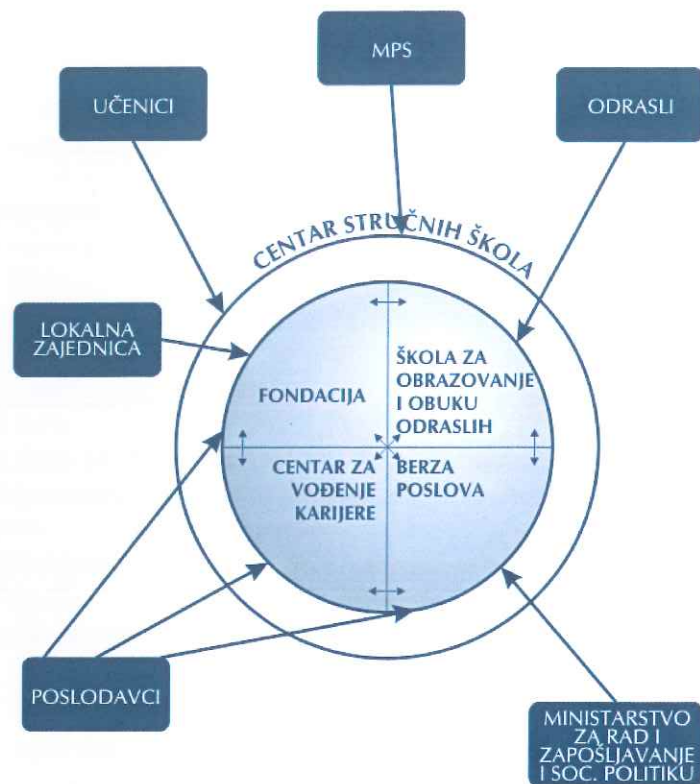
DANAŠNJE STANJE



Grafikon 7

8.1. Model Centra za vođenje karijere

BUDUĆE STANJE



Primer modela Centra za karijerno vođenje i savetovanje
- šema i objašnjenje - Grafikon 8

Centar za karijerno vođenje i savetovanje bio bi deo šireg regionalnog centra čiju strukturu bi činili:

- Škola za stručno obrazovanje i obuku odraslih sa ovlašćenom sertifikacijom (srednje i poslesrednje obrazovanje);

- Centar za karijerno vođenje i savetovanje sa svim organima i profesionalnim osobljem;
- Fondacija regionalnog centra koja omogućava poslodavcima poboljšanje uslova školovanja, učenika, stipendiranje učenika i direktno ulaganje u karijeru kako učenika tako i odraslih.

Funkcije Centra za karijerno vođenje i savetovanje su:

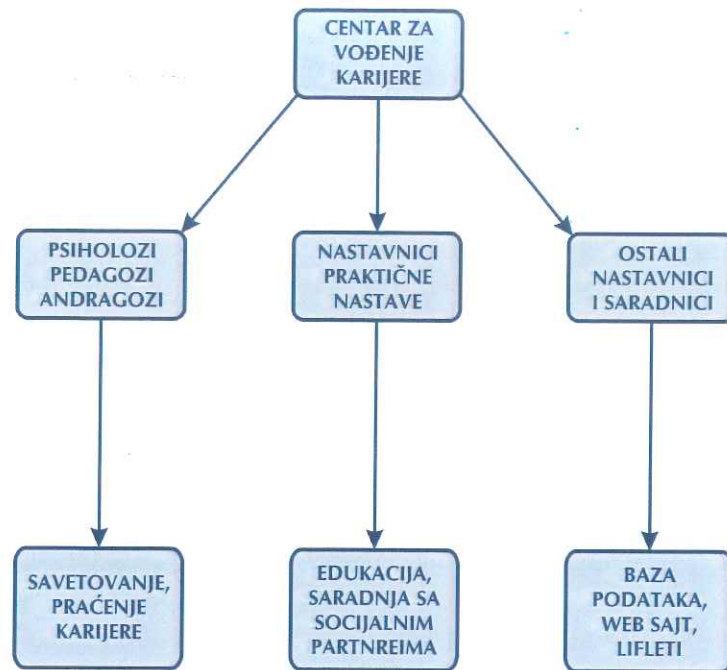
- Obuka nastavnika za karijerno vođenje i savetovanje;
- Rad sa učenicima u srednjim stručnim školama u regionu (baza podataka, metodologija rada sa učenicima, web site, informisanje i propagandni materijal);
- Rad sa socijalnim partnerima (poslodavci);
- Rad sa roditeljima i drugim interesnim grupama;
- Razvoj berze poslova - uspostavljanje saradnje sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, poslodavcima i informisanje učenika o stipendijama, domovima, praksi, literaturi, stručnim putovanjima;
- Evaluacija rada škole kroz povezivanje i uspostavljanje saradnje sa socijalnim partnerima (istraživanje zapošljivosti, upisne politike, promene smerova i područja rada).

8.3. Angažovanje nastavnika

Da bi centri za karijerno vođenje i savetovanje uspešno radili moraju se angažovati nastavnici različitih profila koji moraju pokrivati sve elemente karijernog vođenja, zatim informisanje, edukaciju i savetovanje. Nastavnici prektične nastave - imaju posebnu ulogu i značaj u ovim centrima, a psiholozi, pedagozi i andragozi - obavljaju ulogu i edukatora i savetodavaca u planiranju karijere učenika.

Rad centara i nastavnika unutar njih prati i kontroliše - školski odbor, koji može formirati i poseban savet Centra za vođenje karijere.

ORGANIZACIJA CENTRA ZA VOĐENJE KARIJERE



Grafikon 9

8.3. Finansiranje centara

Finansiranje regionalnih centara, a i centara za karijerno vođenje i ima osnovu u Politici i strategiji razvoja stručnog obrazovanja: "Dalje usavršavanje sistema finansiranja stručnog obrazovanja i osposobljavanja u Srbiji treba da bude komplementarno i zasnovano na viziji i misiji daljeg razvoja stručnog obrazovanja. Modifikovani sistem finansiranja treba da bude vođen potrebama tržišta rada i da bude sposoban da odgovori na lokalne potrebe. To znači da sistem finansiranja treba da :

- podrži stručne škole da sarađuju sa tržištem rada;
- obezbedi upis svakom pojedincu i da svaki region ima jednak status u državnom budžetu. "

Kada je u pitanju održivost modela treba naglasiti da se ono može bazirati i na strateškim dokumentima Ministarstva prosvete i sporta i njihovom postavljanju na elementima povezivanja sa drugim finansijerima obrazovanja (poslodavci i lokalne zajednice): "Jedan od mogućih modela daljeg usavršavanja sistema finansiranja stručnog obrazovanja i osposobljavanja predstavlja „dinamički model“ finansiranja koji bi zasnivao na osnovnim elementima postojećeg sistema finansiranja. Novina predloženog modela je u tome što pruža mogućnost stručnim školama da ponude programe koji mogu da odgovore na potrebe tržišta rada i da ostvare dodatne komercijalne aktivnosti. To su dva elementa ovog modela:

- Finansiranje bazirano na „izlaznom rezultatu“ čija je suština zasnovana na broju i vrsti diploma koje se stiču u školi (diplome za kojima postoji potreba);
- Proširena delatnost (dodatna delatnost) i kratki fleksibilni programi, koji se ostvaruju kroz ko-finansirajući sistem."

Za realizaciju ovog modela postoje četiri strateška preduslova:

1. Stručne škole treba da budu slobodne da funkcionišu na komercijalnom tržištu,
2. Da bi se povećala efikasnost njihovih budžeta stručne škole treba da imaju mogućnost da budu štedljive i racionalne u odnosu na sredstva dobijena iz budžeta u okviru „ulaza“,
3. Stručne škole moraju da imaju obavezu da izveštavaju o svojim sredstvima i da daju tromesečne izveštaje,
4. Ovaj model zahteva snažne kapacitete upravljanja u okviru Ministarstva prosvete i sporta.

Dinamički model i centri za karijerno vođenje i savetovanje

Politika i strategija razvoja stručnog obrazovanja daje i jedan originalan model finansiranja stručnih škola: " U okviru „dinamičkom modela“ škola dobija sredstva na osnovu tri parametra : 1. iz budžeta, 2. na osnovu „izlaznih rezultata“ (traženih diploma na tržištu rada) i 3. na osnovu komercijalnih aktivnosti. Model je dinamičan jer obim svake od ove tri komponente je fleksibilan i zavisi od uspeha škole i svake godine je predmet razmatranja i analize Ministarstva prosvete i sporta i lokalne samouprave.

Ciljevi ove ko-finansirajuće šeme su:

- Promocija određenih definisanih aktivnosti škole;
- Podrška školama da imaju proširenu delatnost;
- Privlačenje privatnih sredstava u javni sistem;
- Poboljšanje finansijske efikasnosti stručnih škola.

Prednosti dinamičkog modela su:

- Kofinansirajuća šema (i kofinansirajući fondovi) otvaraju mogućnosti za one stručne škole koje su sposobne da osavremenjavaju svoje programe. Ako škola prihvati uslove kofinansiranja ona može da izabere posebna sredstva namenjena - nabavci opreme, poboljšanju infrastrukture, usavršavanju nastavnika itd. Kofinansirajuća šema je važna za dinamički model finansiranja, ali zahteva prvo ogled i primenu na jednom uzorku da bi se razumeo sistem sticanja sredstava i efikasnost korišćenja unutar škola i nivo atraktivnosti za stručne škole;
- Deo zasnovan na izlaznim rezultatima je koristan za škole koje nude diplome koje su tražene na tržištu rada (zaposleni i nezaposleni);
- Ovaj model omogućava snažne inicijative stručnih škola da se povežu sa tržištem rada;
- Ovo je fer model jer ulazni deo koji dolazi iz budžeta garantuje stručnim školama osnovno i stabilno finansiranje, a u isto vreme škole će imati mogućnosti da stiču dodatna sredstva. Tako da će u regionima u kojima tržište rada ne funkcioniše u pravom obimu škole izabrati proširenu delatnost da bi se uključile u sistem kofinansiranja, a u regionima gde tržište rada dobro funkcioniše škole mogu da izaberu finansiranje na osnovu izlaznih rezultata.

Slabosti dinamičkog modela mogu biti:

- Veća orijentacija ka proširenoj delatnosti u stručnim školama može da ima za posledicu pre naglašenost „proizvodnje“ a manje pažnje na obrazovni proces i stvaranje poslovnog okruženja za učenike.
- Veća orijentacija na proširenu delatnost stručnih škola može biti viđena i kao „nefer“ konkurencija za lokalne poslodavce.
- Ovaj model može da ima za posledicu da velike škole budu u prednosti kako u nabavci opreme tako i u ponudi različitih programa stručnog obrazovanja i osposobljavanja.

Različiti resursi koji mogu da doprinesu ko-finansirajućem modelu:

- Ministarstva (prosvete i sporta; rada, zapošljavanja i socijalne politike; za ekonomske odnose sa inostranstvom; kapitalne investicije; poljoprivreda) i agencije (Serbian Investment and Export Promotion Agency, agencije za mala i srednja preduzeća) koje mogu da promovišu određene definisane aktivnosti stručnih škola. Na primer, da odgovore na ekonomske prioritete pojedinih regiona, da usmeravaju (strane) investicije u određene regione;
- Donatorsko finansiranje;
- Redovni priliv sredstava iz Ministarstva prosvete i sporta.
- Redovni priliv sredstava iz lokalne zajednice
- Samostalne komercijalne aktivnosti.”

Ponudeni model finansiranja na nivou države moguće je povezati sa razvojnim projekcijama regionalnih centara i samih centara za karijerno vođenje i njihovih aktivnosti koje se odnose na rad sa socijalnim partnerima i bivšim učenicima. Interes države i lokalnih zajednica je jačanje ovakvih oblika rada.

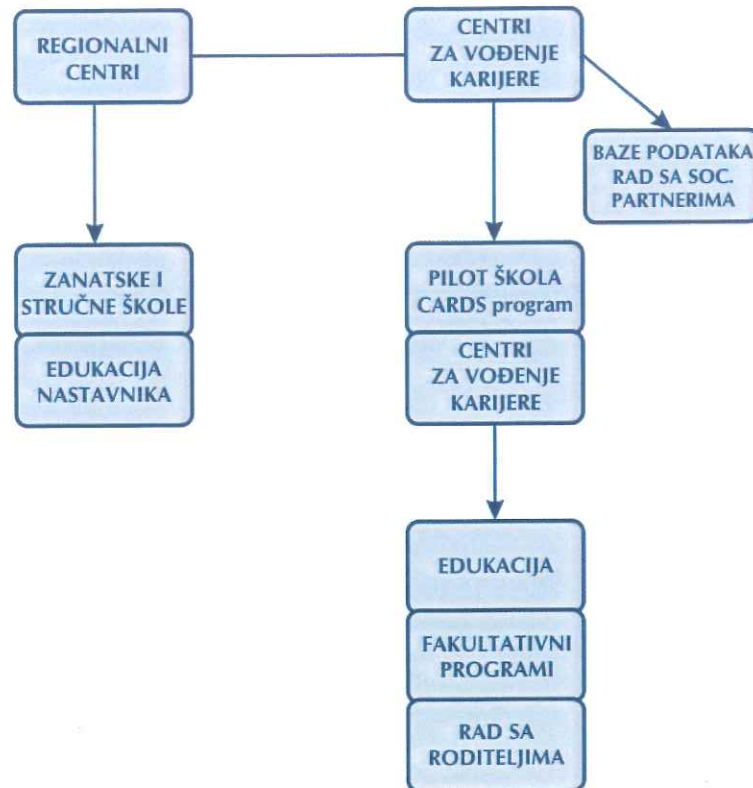
9. Faze razvoja modela karijernog vođenja i savetovanja

Prva faza razvoja modela

Postavljanje modela karijernog vođenja i savetovanja na jednom uzorku pilot srednjih stručnih škola i regionalnih centara.

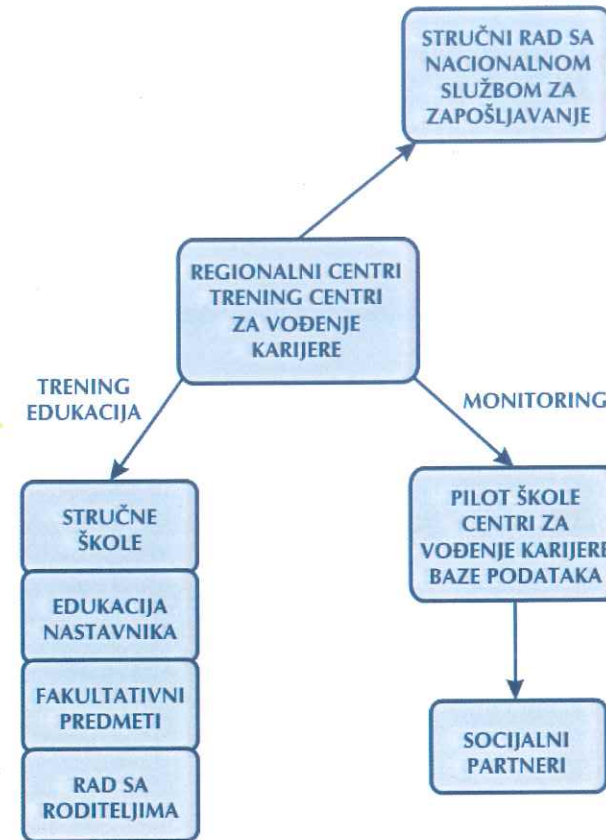
Implementacija vođenja karijere i savetovanja u prehrambenim i poljoprivrednim školama preko regionalnih centara i praćenje procesa zapošljavanja učenika.

FAZE RAZVOJA VOĐENJA KARIJERE U SRBIJI 2005 - 2007



Grafikon 10

FAZE RAZVOJA VOĐENJA KARIJERE U SRBIJI 2007 - 2009



Grafikon 11

Druga faza obuhvatiće :

- Širenje ideje formiranja centara u drugim školama;
- Treniranje učenika u procesu karijernog vođenja i savetovanja;
- Formiranje mreža između centara za karijerno vođenje i savetovanje i socijalnih partnera radi lakšeg zapošljavanja.

Regionalni centri mogu da se pozicioniraju i kao nosioci usluga za škole koje nemaju mogućnosti da vode karijeru za svoje učenike. U tom smislu programska struktura rada ovih centara bi bila:

PROGRAMSKA TEŽIŠTA



Grafikon 12

10. Plan evaluacije modela

10.1. Evaluacija koju rade druge institucije

Evaluacija od strane socijalnih partnera je jedan od ključnih mehanizama vrednovanja ostvarivanja rezultata karijernog vođenja i savetovanja. Isto tako je važno prilagođavati mehanizme evaluacije promenama koje se dešavaju u našem društvu.

10.2. Pravljenje evaluacionog tela

Neohodno je uspostaviti u ukupnom mehanizmu karijernog vođenja i savetovanja i sistem evaluacije ostvarivanja karijernog vođenja i savetovanja na nivou čitavog sistema.

Pripremio

Centar za vođenje karijere i savetovanje
Beogradske otvorene škole

Masarikova 5/16
11000 Beograd

Tel: (++ 381 11) 3065800

Fax: (++ 381 11) 3613112

Email: bos@bos.org.yu

Web: www.bos.org.yu

Autor

Prof. dr Refik Šećibović

Saradnici na projektu

Jelena Smiljanić

Jelena Lukić

Milena Vuković

Milan Dakić

Recenzent

Jadranka Dimov

Beograd, oktobar 2005.



Publikacija je nastala kao rezultat projekta "Razvijanje modela vođenja karijere i savetovanja u sistemu srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji", a u okviru PROGRAMA REFORME SREDNJEG STRUČNOG OBRAZOVANJA, koji finansira Evropska unija preko Evropske agencije za rekonstrukciju



CENTAR ZA VOĐENJE KARIJERE I SAVETOVANJE