

Karijerno informisanje u kancelarijama za mlade

Preporuke sa okruglog stola

Beogradska otvorena škola (BOŠ), Kancelarija za mlade Vranje, zajednički programi Ujedinjenih nacija – Održanje mira i inkluzivni lokalni razvoj (PBILD) i Zapošljavanje i migracije mladih (YEM) organizovali su Okrugli sto posvećen karijernom informisanju u kancelarijama za mlade u Domu vojske u Vranju, 28. marta 2012. godine. Na Okruglom stolu predstavljeni su ključni rezultati projekta Karijerni informatori, čiji je cilj bio unapređenje društvene inkluzije i zapošljivosti mladih u Srbiji kroz izgradnju kapaciteta kancelarija za mlade da pružaju usluge karijernog informisanja (kao specifične usluge karijernog vođenja i savetovanja. KVS u daljem tekstu). Tom prilikom su nastale prve preporuke za dalji razvoj karijernog informisanja u lokalnim kancelarijama za mlade. Ove preporuke dodatno su obogaćene na osnovu iskustava drugih projekata BOŠ-a, UN-a i drugih partnera u ovom domenu, te predstavljene u ovom dokumentu. Preporuke oslikavaju idealno stanje kome svakako treba težiti, ali svesni činjenice da su i lokalne kancelarije za mlade (LKZM) nove institucije i da je KVS novi koncept, svi pomaci u polju razvoja karijernog informisanja na lokalnu su veoma dobrodošli, inventivni i zaslužuju svaku pohvalu.

Kontekst

Karijerno informisanje je jedna od usluga karijernog vođenja i savetovanja i podrazumeva prikupljanje ili deljenje svih informacija neophodnih za planiranje karijere, postizanje i zadržavanje zaposlenosti, prakse ili volontiranja. Uključuje i informacije o zanimanjima, veštinama, mogućim putanjama razvoja karijere), trendovima i stanju na tržištu rada, obrazovnim programima i mogućnostima, obrazovnim institucijama svih vrsta, vladinim i nevladinim programima i uslugama, perspektivama poslova. Akcioni plan za implementaciju Strategije karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji, usvojen u maju 2010. na predlog Ministarstva omladine i sporta, između ostalog predviđa i uključivanje karijernog informisanja u aktivnosti lokalnih kancelarija za mlade.

Beogradska otvorena škola je još od 2008. započela proces osposobljavanja aktivista kancelarija za mlade da deluju kao vršnjački savetnici za karijerno informisanje i pomognu najpre sebi, a potom i drugim mladim ljudima iz zajednice, da dođu do svih onih informacija koje su od značaja

za razvoj karijere. Koncept vršnjačkog karijernog informisanja podrazumeva prenošenje znanja, veština i stavova o razvoju karijere, od mladih koji imaju neka prethodno stečena znanja ili iskustva, ka mladima koji ih nemaju ili imaju u manjoj meri. Za one mlade koji su kroz određenu obuku osposobljeni da prenose informacije i znanja u vezi sa karijerom svojim vršnjacima, usvojen je naziv vršnjački savetnici za karijerno informisanje. U okviru projekta Karijerni informatori koji su realizovali Beogradska otvorena škola i zajednički programi Ujedinjenih nacija – Održanje mira i inkluzivni lokalni razvoj (PBILD) i Zapošljavanje i migracije mladih (YEM), vršnjački savetnici za karijerno informisanje su nazvani baš tako - **karijerni informatori**. Projekat je trajao od aprila 2011. do aprila 2012. i realizovan je u 12 gradova i opština, odnosno 12 LKZM. Neki od važnih rezultata projekta su:

- Ojačani kapaciteti 12 lokalnih kancelarija za mlade da pružaju usluge karijernog informisanja. U projekat su bile uključene kancelarije za mlade iz Bačkog Petrovca, Bujanovca, Beograda (Palilule), Bojnika, Lebana, (JLS) Medveđe, Surdulice, Trgovišta, Temerina Vladičinog Hana, Vlasotinca i Vranja.
- Obučeno je 39 mladih da unutar kancelarije za mlade deluju kao vršnjački karijerni informatori, savetnici za karijerno informisanje mladih.
- Održano 24 vršnjačkih radionica o karijernom informisanju tokom kojih je dosegno 289 mladih osoba, od toga 64 mladih iz osetljivih grupa (uglavnom mladih Roma i mladih iz ruralnih sredina).
- Objavljena brošura *Karijerni informatori* dostupna u štampanom i elektronskom izdanju (www.bos.rs/cgcc/publikacije).
- Neke od uključenih LKZM su tokom trajanja projekta razvile volonterske servise za podršku zapošljavanja osetljivih grupa mladih (Palilula), dodatno aktivirale lokalne volonterske servise (timove) za karijerno informisanje (Bački Petrovac) te osigurali mogućnosti aktivacije timova kroz rad Omladinskog kluba (Temerin, Vladičin Han, Surdulica itd.) i druge aktivnosti u lokalnoj zajednici.

Nezavisna evaluacija programa je ukazala na značaj ovih aktivnosti u lokalnoj zajednici. Vršnjačke radionice i individualno savetovanje su se pokazale kao najkorisnije kako za korisnike tako i za volontere. Međutim ukazano je na potrebu bolje intersektorske saradnje i jasnije definisanje uloge KZM u karijernom vođenju i savetovanju, odnosno informisanju (posebno u odnosu na NSZ i škole), boljem lokalnom planiranju i time povećanju efikasnosti u radu. Potrebno je povećati vidljivost karijernog informisanja i njegovih efekata u lokalnoj zajednici, kako među mladima tako i među institucijama.

Tokom Okruglog stola otvorena je diskusija o daljem razvoju karijernog informisanja u kancelarijama za mlade. Na samoj diskusiji učestvovalo je oko 50 zvanica, između ostalog predstavnici PBILD programa, Ministarstva omladine i sporta, Kancelarije UNICEF-a u Beogradu, kao i drugih ministarstava, škola, organizacija civilnog društva, Nacionalne službe za zapošljavanje, i brojnih kancelarija za mlade.

Preporuke o daljem razvoju karijernog informisanja u kancelarijama za mlade, koje su nastale ovom prilikom, treba da doprinesu daljem razvoju sistema za podršku mladima u planiranju i vođenju svoje karijere, a u skladu sa Strategijom karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji.

Dosadašnja iskustva i preporuke za dalji razvoj karijernog informisanja u kancelarijama za mlade

Tokom Okruglog stola učesnici su kroz rad u manjim grupama diskutovali o poteškoćama, snagama i preporukama za dalji razvoj na polju: (1) održivosti i trajanja vršnjačkog karijernog informisanja u kancelarijama za mlade, (2) o saradnji zainteresovanih strana iz lokalne zajednice na razvoju i primeni programa karijernog informisanja u kancelarijama za mlade, kao i o (3) doseganju mladih iz osetljivih grupa kroz programe karijernog informisanja u okviru klubova za mlade i kancelarija za mlade.

1. Organizacija, finansiranje i održivost vršnjačkog karijernog informisanja u lokalnim kancelarijama za mlade

- 1.1. *Problem sa prostorom.* Kancelarije ili nemaju svoj prostor, ili nije prilagođen i dostupan osobama sa invaliditetom. *Preporuka za rešavanje ovog problema jeste priprema i realizacija projekata radi obezbeđivanja dodatnog prostora za mlade (volonterskog centra, omladinskog kluba) i saradnja sa lokalnim partnerima kao što su škole i opštine, koje mogu da ustupe svoj prostor za sprovođenje kako grupnih tako i individualnih aktivnosti karijernog informisanja mladih.*
- 1.2. *Uspostaviti poseban segment aktivnosti unutar kancelarija za mlade koje se tiču karijernog informisanja i odrediti osobu ili tim mladih osoba koje će se prevashodno baviti informisanjem mladih o daljem razvoju karijere.* Model vršnjačkog karijernog informisanja u okviru volonterskih timova karijernih informatora je do sada dao dobre rezultate. (Projekat Karijerni informatori je jedan u nizu projekata koji su podsticali razvoj karijernog informisanja u kancelarijama za mlade, više o tome nudi Izveštaj o implementaciji Akcionog plana Strategije karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji koji priprema Ministarstvo omladine i sporta).
- 1.3. *Lokalni akcioni planovi za mlade (LAP) treba da, pored zapošljavanja i samozapošljavanja, uključe i karijerno informisanje mladih.* Ove aktivnosti treba da budu budžetirane sredstvima opštine ili grada, uz podršku domaćih i međunarodnih partnera. Karijerno informisanje osnažuje mlade da sami upravljaju karijerom i prepoznaju prilike za ostvarivanje ekonomske nezavisnosti, te deluje kao prevencija daljem rastu nezaposlenosti mladih.
- 1.4. *Akcioni planovi za razvoj omladinskog preduzetništva treba da uključe i karijerno informisanje, kao i da predvide prateće jednogodišnje budžete.* Sredstva za realizaciju planova treba da izdovoje opštine ili gradovi, uz podršku domaćih i međunarodnih partnera.
- 1.5. KZM treba da uspostave sistem praćenja rezultata rada karijernih informatora. Pored obuhvata mladih ljudi bilo individualnim ili grupnim radom važno je pratiti i ostala postignuća. Evo npr. nekih indikatora koji se mogu pratiti i koji će pozicionirati karijerne informatore u zajednici:

- 1.5.0.1. Uspostavljen sistem za praćenje korisnika programa za aktivno traženje posla
- 1.5.0.2. Broj i % onih koji su nakon karijernog informisanja aplicirali ili se uključili u nove oblike obrazovanja - formalnog i neformalnog
- 1.5.0.3. % od uključenih koji su se prijavili na volonterske programe
- 1.5.0.4. Broj ili procenat stipendija – koji su aplicirali i / ili dobili
- 1.5.0.5. Broj mladih koji su nakon programa posetili makar 2 nova veb sajta posvećena karijeri i zapošljavanju
- 1.5.0.6. % od uključenih koji su poslali svoj CV poslodavcu
- 1.5.0.7. % od uključenih koji se prijavio na Nacionalnu službu zapošljavanja
- 1.5.0.8. % od uključenih koji su učestvovali na sajmu zapošljavanja
- 1.5.0.9. % onih koji su otišli na intervju (za posao, stipendiju, program neformalnog obrazovanja)

1. Jačanje kapaciteta LKZM kroz edukacije i partnerstva

- 1.1. *Nastaviti razvoj ljudskih resursa obučeni za karijerno informisanje u kancelarijama za mlade.* Nastaviti sa jačanjem kapaciteta novih i postojećih timova karijernih informatora kroz edukativne projekte i nove edukacije, naročito u oblasti rada sa specifičnim osetljivim grupama mladih. Koristiti i postojeće resurse za edukaciju – portale i edukativne materijale koji podržavaju rad karijernih informatora, služe njima samima i drugim mladima, i besplatni su.
- 1.2. *Vršnjačka edukacija:* ponekad se javlja neprihvatanje vršnjačkih radionica i autoriteta vršnjaka. Vršnjaci nekad imaju odbojnost prema karijernim informatorima jer smatraju da nisu kompetentni da prenesu znanje. *Preporuka:* izbor karijernih informatora treba da bude zasnovan na interesovanju ali i na sposobnosti i položaju mladih da utiču na svoje vršnjake; potrebno je birati i jačati kapacitete realnih vršnjaka – što bližih ciljnoj grupi mladih; prisustvo nastavnika i zaposlenih u NSZ tokom radionica mogao bi da doprinese značaju i prihvaćenosti karijernih informatora u budućnosti a i boljoj saradnji i kvalitetnijem i raznolikijem programu.
- 1.3. Multietničnost sredine u kojoj deluju vršnjački karijerni informatori svakako jeste izazov. Međutim, *zajedničke omladinske inicijative* u multikulturalnim zajednicama doprinose boljem povezivanju mladih i razmeni informacija (istaknut je primer sportskih klubova gde se mladi iz različitih kulturnih i etničkih pozadina povezuju kroz sportske aktivnosti). *Multijezični tim informatora se pokazao kao dobra praksa.*
- 1.4. *Unaprediti multisektorski rad* i građenje partnerstva radi boljeg korišćenja postojećih resursa.

2. Promena stavova i mobilizacija mladih

- 2.1. *Skepticizam mladih.* Karijerni informatori su prepoznali da mladi nisu dovoljno upoznati sa pojmom karijere, da sumnjaju u potrebu planiranja karijere i da je zastupljeno ugledanje na rođake i nastavnike kao dominantan obrazac odlučivanja o karijeri. Međutim, ovakvi stavovi su se lako menjali tokom radionica. Takođe, prepoznata je izražena sumnja mladih u bolju budućnost života u Srbiji, kao i potreba da se ode iz zemlje. S druge strane, mladi su pokazali nedovoljan stepen informisanosti o tome šta je potrebno da bi se studiralo ili radilo u inostranstvu, kao i nerealne predstave o stvarnim zahtevima preseljenja. *Preporuka je da je potrebno dodatnim informisanjem upoznati mlade sa modernim pojmom karijere (kroz kampanje, edukacije, dobre primere vršnjaka), kao i sa zahtevima iz sistema obrazovanja i sa tržišta rada koje mladi moraju da ispune. Dobrim primerima treba motivisati i mobilisati mlade da sami traže sve više informacija o karijeri.*
- 2.2. *Rušiti stereotip diplome i razvijati kreativnost i preduzimljivost kod mladih.* Mladi i dalje veruju da je uspešno završeno formalno obrazovanje garancija za dobijanje zaposlenja. *Preporuka: Promocija koncepta celoživotnog učenja i značaja usvajanja kompetencija kroz neformalno i informalno učenje za povećanje zapošljivosti mladih.*
- 2.3. *Razvijati programe razmene mladih između gradova i regiona.* Preporuka se odnosi kako na karijerne informatore tako i na mlade koje oni dosežu: Organizovati redovnu razmenu između postojećih karijernih informatora kroz treninge, seminare, okrugle stolove. Održavati redovnu internet komunikaciju i razmenu iskustava. Održavanje treninga/radionica za mlade iz različitih sredina i organizacija razmena tokom kojih će mladi sticati nova iskustva i zajedno prikupljati informacije o karijeri. Komparacije između različitih sredina su prepoznate kao važne u otvaranju novih perspektiva i podsticanju mobilnosti mladih.
- 2.4. *Nastaviti podršku Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije kroz projekte namenje razvoju karijernog informisanja u kancelarijama za mlade.*

3. Identifikovane potrebe mladih iz osetljivih grupa u oblasti karijernog informisanja i preporuke za njihovo zadovoljavanje

- 3.1. Stručnjaci prisutni Okruglom stolu ukazali su da primaoci socijalne pomoći imaju *potrebu za promenom stava prema životu*, da se odobrovolje da izađu iz ustaljenog obrasca ponašanja kako bi se aktivirali. Osobe iz osetljive grupe ne moraju imati isti stav prema životu kao i informatori, važno je prepoznati razlike i adekvatno reagovati. *Preporuka: mladi karijerni informatori treba da sa jedne strane sarađuju sa Centrom za socijalni rad i bolje razumeju potrebe osetljivih grupa, a sa druge da u svoje redove mobilišu predatvnike osetljivih grupa da prenose informacije drugima.*

- 3.2. *Potrebno je upoznavanje mladih iz osetljivih grupa sa uslugama koje pružaju različite institucije i organi, kao i uslovima za dobijanje tih usluga. Jedna od teškoća sa kojom se mladi susreću jeste neistovetnost evidencije Centra za socijalni rad i filijali NSZ-a. Preporuka: karijerni informatori treba da se, kroz saradnju sa institucijama, upoznaju sa njihovim funkcionisanjem, kako bi mogli da dalje o tome informišu i upućuju vršnjake.*
- 3.3. *Potrebno je sprovesti osnovnu obuku za rad na računaru za neke mlade iz osetljivih grupa, pre nego što se upoznaju sa internet sadržajima namenjenim planiranju karijere i zapošljavanju. Preporuka: ukoliko na lokalnu ne postoje programi obuke za rad na računaru na koje se mladi iz osetljivih grupa mogu uputiti, karijerni informatori mogu da, kroz individualni rad, pomognu da se savladaju osnove korišćenja računara i interneta.*
- 3.4. *Potrebno je organizovati i obuku mladih iz osetljivih grupa u životnim veštinama (komunikacija, rešavanje konflikata, javno organizovanje i preuzimanje inicijative, sve ostale ključne kompetencije, i tako dalje). Preporuka: ukoliko na lokalnu ne postoje programi obuka za sticanje veština na koje se mladi iz osetljivih grupa mogu uputiti, karijerni informatori mogu da organizuju takve obuke uz angažovanje kompetentnih trenera ili samostalno.*
- 3.5. *Potrebno je upućivanje mladih koji su odustali od formalnog obrazovanja na programe koji im mogu biti korisni: programi Nacionalne službe za zapošljavanje, Druga šansa (program Ministarstva prosvete), itd. Upućivanju na programe prethodi dobro upoznavanje karijernih informatora sa postojećim programima.*
- 3.6. *Potrebno je osmišljavanje aktivnosti koje bi uključile mlade Rome koje nisu u sistemu obrazovanja (npr. u Surdulici 20% stanovništva čine Romi, od čega se samo 5% njih nalazi u sistemu obrazovanja). Naravno, ovo je kompleksan problem koji se može rešiti samo u saradnji sa drugim institucijama. Preporuka: rad karijernih informatora ne treba orijentisati samo na dostupne već i na teže dostupne kategorije mladih.*
- 3.7. *Potrebno je nastaviti sa obukama za pisanje CV-a i aktivno traženje posla, jer se pokazalo da neki mladi iz osetljivih grupa nisu znali ni šta znači izraz „CV“, a da je sama priprema kvalitetne radne biografije predstavljala dodatni izazov.*
- 3.8. *Neinformisanost mladih Roma i drugih osetljivih grupa o radu i programima kancelarije za mlade/omladinskog kluba. Karijerni informatori su imali poteškoća da realizuju određene programe sa mladima iz osetljivih grupa jer oni nisu bili upoznati sa postojanjem i funkcionisanjem lokalne kancelarije za mlade. Preporuka za prevazilaženje ove poteškoće jeste bolja saradnja kancelarije za mlade sa lokalnim udruženjima koja rade sa osetljivim grupama, Nacionalnom službom za zapošljavanje, Centrom za socijalni rad, informisanje mladih u samoj školi koju pohađaju, unapređenje saradnje sa političarima romske nacionalnosti, unapređenje saradnje sa romskim zdravstvenim medijatoricama u pojedinim opštinama jablaničkog i pčinjskog okruga.*

- 3.9. Tokom Okruglog stola je istaknut i *predlog za formiranje mobilnih timova vršnjačkih karijernih informatora koji bi na terenu i mestima okupljanja mladih vršili karijerno informisanje.*

4. Saradnja zainteresovanih strana na razvoju programa karijernog informisanja u kancelarijama za mlade

4.1. Planiranje i sklapanje partnerstva zainteresovanih strana na razvoju programa karijernog informisanja mladih

- 4.1.1. *Umrežavanje. Preporuka: Bolje umrežavanje omladinskih organizacija na lokalnu sa Kancelarijom za mlade u cilju sprovođenja karijernog informisanja. Potrebna je i koordinacija programa i ustanova (KZM, NSZ, NVO, škole, naročito škole za obrazovanje odraslih) koji sprovode karijerno informisanje, radi izbegavanja preklapanja programa i situacije da neki mladi prolaze više puta kroz iste ili slične radionice, dok drugi na primer ne odu ni na jednu potrebnu edukaciju.*
- 4.1.2. *Saradnja sa Centrom za socijalni rad u doseganju osetljivih grupa mladih se može unaprediti kroz sugerisanje Centrima da unesu izmenu pri formulisanju baze korisnika i uvedu kategoriju mladih uzrasta 15-30 godina kao posebnu grupu korisnika usluga. (U Temerinu je ostvaren ovakav pomak na ovom polju).*
- 4.1.3. *Bolja intersektorska saradnja. Ocenjeno je da saradnja između filijala NSZ, škola i kancelarija za mlade nije zadovoljavajuća. Takođe, do sada nije ostvarena saradnja kancelarija za mlade i lokalnih uspešnih preduzetnika ili njihovih udruženja. Preporuka: Potrebno je **zajednički i u dogovoru planirati aktivnosti**, kao i osmišljavati zajedničke aktivnosti KZM-a, preduzetnika, škola i NSZ-a. Organizovanjem ovakvih aktivnosti mladi će imati bolju priliku da dođu do relevantnih informacija, a kasnije i do radnih mesta. Mladi predlažu da se razvije praksa stalne saradnje između ovih aktera u vidu zajedničkih akcija.*

4.2. Konkretno akcije za unapređenje saradnje zainteresovanih strana na razvoju karijernog informisanja mladih

- 4.2.1. *Potrebno je podstaći saradnju sa javnim institucijama kako bi se više otvorile za sve mlade i mlade iz osetljivih grupa, upoznale ih sa uslugama koje nude (primer: dani otvorenih vrata u zgradama opštinske ili gradske uprave).*
- 4.2.2. *Teškoće pedagoških radnika: Mladi nisu u dovoljnoj meri informisani, a postoji i otpor prema pokušajima prosvetnih radnika da ih informišu. Preporuka: Saradnja između prosvetnih radnika i karijernih informatora kancelarija za*

mlade može biti korisna. Zajedničko delovanje otvorilo bi mogućnosti za doseganje većeg broja mladih.

- 4.2.3. *Vršnjačka promocija visokih škola i fakulteta: Prezentacije fakulteta i srednjih škola se izvode zastarelom metodom *ex cathedra* predavanja, što dovodi do toga da te aktivnosti mladima postanu dosadne i da se njihova svrha izgubi. Preporuka: Predstavnici promotivnog tima fakulteta treba da osmisle prezentacije u saradnji sa vršnjačkim karijernim informatorima. Tako će one biti zanimljivije i primamljivije budućim studentima. Zajednički cilj svih zainteresovanih strana jeste povećanje broja visoko obrazovanih mladih.*
- 4.2.4. *Oglasne table u kancelarijama za mlade i školama izrađene u saradnji sa NSZ. Preporuka: Postavljanje oglasnih tabli koje pružaju informacije o radu i uslugama NSZ, kao i o konkursima za radna mesta, treba postaviti u svakoj KZM/Klubu i školi koja obezbeđuje stručno obrazovanje nakon kog se može izaći direktno na tržište rada.*
- 4.2.5. *Oglasne table KZM: Preporuka: Postavljanje oglasnih tabli koje sadrže informacije o radu i uslugama KZM. Takođe ove table bi sadržale ažurirane informacije o radionicama koje se organizuju u okviru kancelarija za mlade.*
- 4.2.6. *Učenički parlament: Preporuka: Uključivanje učeničkih parlamenata u obaveštavanje i uključivanje neaktivnih i manje motivisanih učenika u radionice KZM.*
- 4.2.7. *Nacionalna služba za zapošljavanje: Preporuka: Pružanje informacija o radu NSZ u kancelarijama za mlade i vice versa, upućivanje mladih od strane NSZ na radionice koje organizuju KZM.*
- 4.2.8. *Sajmovi. Preporuka: Organizovati više promotivnih aktivnosti gde bi se mladi informisali o mogućnostima za dalje obrazovanje, formalno i neformalno. Takođe, sajmovi zanimanja, koji bi uključivali i ponude za radna mesta, mogu biti šansa za saradnju između više aktera na lokalnu (NSZ, KZM, udruženja preduzetnika i lokalne kompanije).*
- 4.2.9. *Kompanije. Preporuka: Podstaci saradnju između KZM i lokalnih preduzetnika koji imaju programe društveno odgovornog poslovanja, kako bi se mladi upoznali sa zanimanjima i profesijama, dobili neku formu edukacije koju oni pružaju ili na neki drugi način obogatili svoje kapacitete.*