

## **Покренута процедура усвајања Предлога стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији**

Координациони тим за израду Предлога стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији, уобличио је коначан текст предлога овог документа и његов акциони план за спровођење за период 2009-2014. године, након обављене јавне расправе и округлог стола имајући у виду сугестије стручних установа и институција пристиглих на адресу Министарства омладине и спорта. У складу са предвиђеном процедуром, текст предлога стратегије је 27. новембра послат на мишљење релевантним министарствима и другим државним институцијама. С обзиром на законом предвиђена рокове за достављање мишљења, очекујемо да ће коначан предлог стратегије бити послат на усвајање Влади Републике Србије до краја 2009. године.

Подсећамо да је процес јавне расправе трајао од 28. октобра до 15. новембра. О оквиру јавне расправе, 10. новембра у Сава центру, одржан је округли сто око кога су се окупили представници институција из целе Србије, заинтересованих за тему каријерног вођења и саветовања.

У текст предлога стратегије укључена је већина сугестија и коментара универзитетских центара за развој каријере Београда, Новог Сада и Крагујевца, Завода за вредновање квалитета образовања и васпитања, Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва (Кабинет потпредседника Владе за европске интеграције), удружења грађана, новинара и стручне јавности. У име координационог тима овом приликом им се срдачно захваљујемо на доприносу у изради овог стратешког документа.

**Предлог**

**СТРАТЕГИЈА  
КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У  
РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

**Београд 2009**

## Скраћенице

ЕУ	Европска унија
ЗВКВО	Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања
ЗУОВ	Завод за унапређивање образовања и васпитања
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
ЛКМ	Локалне канцеларије за младе
МЕРР	Министарство економије и регионалног развоја
МОС	Министарство омладине и спорта
МП	Министарство просвете
МРСП	Министарство рада и социјалне политике
МПШВ	Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде
НАПЗ	Национални акциони план запошљавања
НПС	Национални просветни савет
НРЦ	Национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање
НСВО	Национални савет за високо образовање
НСЗ	Национална служба за запошљавање
ПКС	Привредна комора Србије
ПСО	Покрајински секретаријат за образовање
ПССО	Покрајински секретаријат за спорт и омладину
РЗС	Републички завод за статистику Републике Србије
ССО	Савет за стручно образовање и образовање одраслих
УП	Унија послодаваца
ШУ	Школске управе

# СТРАТЕГИЈА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

## 1. ПОЛАЗНЕ ОСНОВЕ

Предлог Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији (у даљем тексту: Стратегија) успоставља систем каријерног вођења и саветовања у Србији. Препоруке које садржи овај документ су засноване на већ започетим активностима модернизације и усавршавања стручног образовања и обуке, образовања одраслих и реформских процеса у области запошљавања. Ова Стратегија је директно произашла из Националне стратегије запошљавања Србије, Стратегије развоја стручног образовања у Републици Србији, Стратегије образовања одраслих и Националне стратегије за младе и Акционог плана за спровођење Националне стратегије за младе за период 2009-2014. године, које је усвојила Влада Републике Србије.

Стратегија полази и од реформских циљева дефинисаних у стратешким документима које је донела Влада: Национална стратегија Србије за приступање Србије и Црне Горе Европској унији, Стратегија за смањење сиромаштва, Национална стратегија запошљавања за период 2005-2010, Национални план акције за децу, Национална стратегија привредног развоја Републике Србије од 2006. до 2012. године, Стратегија развоја конкурентних и иновативних малих и средњих предузећа за период од 2008. до 2013. године, Национална стратегија о старењу, Стратегија регионалног развоја Србије за период од 2007. до 2012. године, Национална стратегија одрживог развоја и Акциони план за спровођење политике запошљавања младих за период од 2009. до 2011. године. У изради Стратегије уважени су сви програмски и стратешки документи који су били основа за реформске процесе у области средњег стручног образовања у Србији почевши од 2001. године, као и резултати великих међународних пројеката у овој области које је реализовало и спроводило Министарство просвете у периоду од 2001. године до 2007. године. Такође, уважени су и резултати пројеката реализованих у области запошљавања, а као резултат реализације Акционог плана за спровођење Стратегије запошљавања.

Стратегија повезује све претходне стратегије и реформска документа Министарства омладине и спорта, Министарства просвете и Министарства економије и регионалног развоја, као и других кључних носилаца друштвеног и привредног развоја, и представља почетни корак у стратешкој и програмској концептуализацији развоја људских ресурса у Србији.

## 2. САВРЕМЕНИ ЕКОНОМСКИ КОНТЕКСТ ОБРАЗОВАЊА И ЗАПОШЉАВАЊА

Данашњи свет се, према мишљењу аналитичара, налази у процесу транзиције из индустријске ере у информациону и комуникациону еру, често означаваном као друштво засновано на знању. Такво ново друштво захтева различите врсте учења које воде ка запошљавању. За појединца, учење за запошљавање значи развој способности да пронађе, сачува и промени посао или да генерише самозапошљавање. Такве вештине омогућавају вертикалну и хоризонталну мобилност радника на тржишту рада и њихову адаптивност на промене у технологијама и у новим формама организације рада. Са аспекта потреба радника, учење за запошљавање значи остваривање принципа целоживотног учења и индивидуално постизање компетенција које јачају мобилност и

сигурност посла. За предузећа и послодавце вештине запошљавања значе да су њихови радници способни да одговоре на промењене захтеве радних места и јачају конкуренцију предузећа и њихов развој. За државу, овај концепт значи креирање радне снаге која има адаптивне способности што је у складу са захтевима тржишта рада. Међутим, учење ипак не значи аутоматско остваривање запошљавања, јер ће запошљавање много више зависити од способности појединаца да преносе кључне компетенције са једног посла на други.<sup>1</sup>

Промене у укупном економском окружењу, потребе привреде и токови развоја нових технологија траже адекватно образоване и оспособљене појединце и нацију у целини. Ово је захтев са којим се сусреће свака држава и друштво, без обзира да ли се ради о транзиционој економији или не. Када је реч о Србији и њеном развоју, реконструкција и трансформација укупног образовања представља једну од претпоставки укупног друштвено-економског развоја Србије. „Тренутна рецесиона кретања у светској и домаћој привреди чине перспективу економског раста неизвесном, уз јачање цикличког аспекта незапослености и ограничавање ефеката стратегије на ублажавање и смањење структурне и цикличке незапослености. У том смислу главни изазов представља изналажење системских решења за функционисање отвореног тржишта рада и смањење структурне незапослености. Општи одговор на изазове структурне незапослености представља повећање запошљивости кроз подизање квалитета на страни понуде радне снаге и развој компететивности радне снаге.”<sup>2</sup> Овакав став из Националне стратегије запошљавања Србије заснива се на полазишту да становништво које располаже социјалним компетенцијама неопходним за успешну партиципацију у друштву, и образована и адаптивна радна снага, спремна да се у обављању посла прилагоди новим технологијама и да се у трагању за послом креће кроз регионе, привредне гране и делатности, претпоставка су, али и услов за друштвено-економску трансформацију Србије, њену интеграцију у ЕУ и адекватан одговор на изазове технолошког развоја и глобалне економије.

Глобализација и „нова економија” могу да донесу више стандарде живота, боље услуге и више избора, али и траже иновирање застарелих знања и вештина које појединци имају, односно које су стекли током образовања или у процесу претходног рада. Сходно томе сваки учесник у процесу образовања, али и у процесу рада, поставља питање – шта тражи 21. век сем базичних вештина читања, писања и компјутерске писмености? Одговор би био да се, пре свега, тражи од појединца да зна како да користи знања и вештине у контексту модерног живота. Успешна економија тражи од појединаца да се брзо и лако прилагођавају променљивим потребама света око њих, али и да знају и могу да управљају тим променама. И кратко, данашња економија вреднује и тражи широка знања и вештине, флексибилност, мултидисциплинарна оспособљавања, тимски рад, решавање проблема и пројектни рад.

Према анализама на тржишту рада послодавци и лидери желе запослене који ће континуирано осавремењавати и даље усавршавати своје вештине и који ће ефективно комуницирати и радити самостално. Односно, новој привреди потребни су појединци који поседују широки ранг вештина високог нивоа и способности, као што су критичко мишљење, решавање проблема, тимски рад и вештине доношења одлука, јер је свет у коме живи данашњи човек софистициран и вишезначан. Људи треба да имају вештине високог нивоа да би деловали, одговарали, учили даље и реаговали на различите промене. Успешност сваке професије и сваког појединца у великој мери ће зависити од његове способности да мисли, чини, адаптира се и комуницира креативно. У тим условима посебно место заузима технологија јер ће у будућности она наставити да буде

<sup>1</sup> Развој политике и стратегије стручног образовања у Србији, Београд, август 2005, стр 29;

<sup>2</sup> Национална стратегија запошљавања за период 2005-2010, Београд, 2005, стр.77

главна снага на радним местима, у заједници и у појединачним животима. За све појединце неопходно је да разумеју како да користе мултимедијалне алате и савремене технологије. Ови алати омогућавају људима да ефективно и квалитетно користе своје време на раду и у осталим свакодневним активностима и то за сет послова као што су: електронско пословање, мултимедијални програми, презентовање, припрема и процесирање база података за истраживања, умрежавање и комуникација са другима. С обзиром на такве процене аналитичара и теоретичара поставља се и питање како образовне установе да развију или још боље усаврше одговарајуће вештине и знања код ученика и студената.

Проблем запошљавања, запослености и незапослености је један од кључних питања развоја сваког друштва и државе. Практично, у том сегменту се сусрећу образовање и тржиште рада најдиректније и највидљивије. Свакако да образовање не може, нити је то његова улога, да решава питање запослености односно незапослености, али у веома великој мери утиче на процесе запошљавања и саму политику запослености. За земље у транзицији питање запошљавања добија много драматичније обресе и конотацију. Међутим, исто толико је важно и разматрање тржишта рада које, посебно у транзиционим друштвима, има своја ограничења, комплексност и отежавајуће карактеристике. Према најновијим подацима из Анкете о радној снази из априла 2009. године, стопа незапослености младих од 15 до 24 године је 40,7%. То се може видети и у следећој табели:

### Стопе активности, запослености и незапослености по полу и старосним групама<sup>3</sup>

Године старости *	Стопа активности				Стопа запослености				Стопа незапослености			
	2006	2007	2008 *	2009 *	2006	2007	2008 *	2009 *	2006	2007	2008 *	2009 *
<b>Укупно/ Тотал:</b>	<b>51,0</b>	<b>51,0</b>	<b>51,4</b>	<b>49,3</b>	<b>40,4</b>	<b>41,8</b>	<b>44,2</b>	<b>41,6</b>	<b>20,9</b>	<b>18,1</b>	<b>14,0</b>	<b>15,6</b>
<b>15 – 24</b>	37,4	33,3	33,8	28,3	19,5	18,7	21,2	16,8	47,8	43,7	37,4	40,7
<b>25 – 49</b>	83,7	84,8			66,6	69,5			20,5	18,0		
<b>50 – 64</b>	48,8	55,3			42,6	48,1			12,3	13,0		
<b>65 +</b>	7,9	9,1	11,4	10,8	7,8	9,0	11,4	10,7	1,0	1,0	-	1,1
<b>15 – 64 (радни узраст)</b>	<b>63,6</b>	<b>63,4</b>	<b>62,6</b>	<b>60,8</b>	<b>49,8</b>	<b>51,5</b>	<b>53,3</b>	<b>50,8</b>	<b>21,6</b>	<b>18,8</b>	<b>14,7</b>	<b>16,4</b>

У том контексту област каријерног вођења и саветовања добија посебан значај и функцију. Пошто у Србији не постоји национална стратегија за каријерно вођење и саветовање, потребно је да се кључни фактори у друштву који се баве људским потенцијалом земље повежу једним документом и акционим планом у контексту доживотног образовања. Управо је каријерно вођење и саветовање један од основних инструмената развоја људских ресурса којим се постижу како образовни циљеви (побољшање ефикасности образовног система), тако и циљеви економског развоја и циљеви социјалне једнакости и укључености. Укратко каријерно вођење и саветовање доприноси:

- остваривању елементарног права на рад;
- ефикаснијем инвестирању у образовање и оспособљавање;

<sup>3</sup> Извор: Републички завод за статистику, Република Србија, Анкета о радној снази

\* За 2008 и 2009 годину не располажемо подацима по полу и годинама старости за задате интервале

- већој ефикасности на тржишту рада, што се огледа у већој запошљивости и мобилности радне снаге;
- развоју људског капитала и радне снаге;
- друштвеној инклузији сваког појединца;
- друштвеној једнакости сваког појединца и
- активном грађанству.

### 3. КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И САВЕТОВАЊЕ У СРБИЈИ

Потреба за креирањем Стратегије проистиче из чињенице да је у постојећем образовном систему, у коме су тек почете реформе, ова круцијална функција, која треба да обезбеди прелазак из школовања на тржиште рада, потпуно маргинализована, а њен значај несхваћен.

Европска и ваневропска пракса указују на неопходност постојања јаке мреже саветовалишта за каријерно вођење и саветовање намењених како младима који су у процесу школовања, тако и одраслима (концепт доживотног учења). Примери добре праксе показују да су најефикаснија синергијска деловања и сарадња ових саветовалишта када су ситуирана у окриљу образовног система, у институцијама тржишта рада, локалним канцеларијама за младе и у непрофитном сектору чиме се обезбеђује њихова једнака доступност свим категоријама становништва: младима, незапосленима и запосленима који имају потребе за информацијама и овом врстом експертске подршке.

За Србију је неоспорно да је каријерно вођење и саветовање иновација, јер се оно у својој бити не уклапа у традиционални систем односа између образовања и тржишта рада. Ово је нарочито изражено данас када се све више говори о новом концепту који подразумева каријеру као променљиву категорију, која се брзо и лако мења због промена у интересовањима, способностима и вредностима запосленог, тако и због промена у радном окружењу. Променљива каријера се од традиционалне разликује у оквиру неколико елемената:

1. циљ каријере није само унапређење и повећање зараде, већ психолошки успех, тј. осећање задовољства због могућности остварења животних циљева појединаца, како приватно, тако и професионално;
2. очекивања која послодавци и запослени имају једни од других су више партнерска, јер се њихови циљеви у већој мери поклапају. Сигурност посла је динамичка, а не статичка категорија, у којој запослени и послодавац користе могућности за стално професионално усавршавање и унапређење услова рада;
3. мобилност унутар организације је не само вертикална него и латерална;
4. одговорност за каријеру запосленог не сноси само послодавац, већ и сам запослен;
5. каријера постаје флексибилнија и променљивија, а у зависности је од спремности, способности, знања и вештина сваког запосленог појединца; и
6. развој запослених добија другачије карактеристике ослањајући се не само на образовне програме, већ и на радна искуства појединаца.

У оквиру таквог схватања каријере и сам процес каријерног вођења и саветовања представља:

- системску иновацију – јер се кроз овај процес школа приближава социјалним партнерима и окреће образовању заснованом на исходима;

- институционалну иновацију – јер битно може да утиче на организацију и положај образовне установе у локалној средини, али и да промени начин управљања образовном институцијом, и то кроз нове облике рада и финансирања;
- курикуларну иновацију – увођењем кроз одређене предметне садржаје или увођење самог предмета који се односи на каријерно вођење и
- индивидуалну иновацију – као иновација једног или групе наставника у средњој стручној школи и каријерног вођења и саветовања једног броја ученика.

Основна иновација коју доноси систем каријерног вођења и саветовања је, пре свега, већа оријентација образовања на послове које треба да обављају ученици и студенти када се запосле. То директно утиче на развој образовања заснованог на исходима као основној компоненти вредновања на тржишту рада и у привреди. Ово указује на велике промене како унутар самог система, тако и унутар појединих његових делова.

Питање иновација и промене у систему образовања је управо питање напретка читавог овог система, али и друштва у целини, као и укључивања младе генерације у привредне токове. Каријерно вођење и саветовање је само један од аспеката повезивања школа, односно високошколских установа са светом рада. Оно аналитички приступа комплетном процесу образовања код нас. Зато његово увођење представља огроман корак ка модернизацији и реформи читавог система образовања и његовог увођења у економске токове друштва.

Развој система каријерног вођења и саветовања утиче на све чиниоце, актере и носиоце система образовања (формалног и неформалног) и доприноси развоју и реформисању укупног система образовања.

Управљање каријерним вођењем и саветовањем је једна од важних компоненти у укупном регионалном развоју. Улагање у каријеру је не само индивидуална обавеза већ и инвестирање у локалну заједницу, регионални развој и укупни државни економски напредак.

Развој каријерног вођења и саветовања у целини обухвата неколико базичних елемената који чине његову основу:

- укључивање каријерног саветовања као свеобухватни образовни циљ на сваком нивоу образовања;
- обезбеђивање доступности каријерних информација како младима тако и одраслима;
- повезивање и блиска сарадња између система каријерног вођења и саветовања за одрасле и каријерног система за младе;
- обезбеђивање високог квалитета појединачних сервиса за каријерно саветовање увођењем јединствених стандарда сервиса;
- обезбеђивање сталног усавршавања метода каријерног саветовања и вођења и информационог материјала за појединце;
- стварање система усавршавања педагога, психолога и саветника за каријерно вођење и саветовање у школама, каријерним центрима и сервисима и
- подизање друштвене свести о важности сталног индивидуалног планирања каријере што би помогло запошљивост сваког појединца у условима сталних промена на тржишту рада.

### 3.1. Досадашње активности у области каријерног вођења и саветовања у Србији

Национална служба за запошљавање (у даљем тексту: НСЗ) има вишедеценијску традицију каријерног вођења и саветовања. Одељење за професионалну оријентацију и планирање каријере у Дирекцији НСЗ планира и координише рад у 30 филијала у Србији. У Београду од 2007. године ради Центар за информисање и професионално саветовање (ЦИПС). На сајту НСЗ постављене су странице за планирање каријере. Од 2005. године организују се сајмови професионалне оријентације на којима се обавља непосредна комуникација између излагача - образовних институција, ученика, родитеља и свих који су заинтересовани за информације о могућностима избора одговарајуће школе. Корисници услуга су превасходно незапослени и појединци који траже промену запослења, али и ученици и студенти. Услуге које се пружају у НСЗ су информисање, саветовање, селекције за запошљавање, селекције за додатно образовање и обуку, као и класификација запослених. Организују се такође радионице за активно тражење посла, учешће у клубовима за тражење посла, тренинзи самоефикасности за теже запошљиве особе, дугорочно незапослене, повратнике на тржиште рада, вишкове запослених.

Традиционално, у систему образовања постоји професионална оријентација која се остварује на нивоу основних и средњих школа. Професионалну оријентацију реализују психолози и педагози, у оквиру просветно-педагошких служби које су организоване у основним и средњим школама, и предметни професори. Њихове активности обухватају широки спектар активности у којима саветовање, информисање и вођење чини један део. Програм и активности педагошко-психолошке службе је у надлежности Министарства просвете.

Током 2005. године појавиле су се прве активности у области каријерног вођења и саветовања и то у средњем стручном образовању које је реализовала Београдска отворена школа у оквиру три посебна програма. Резултат тих активности био је и припремљен посебан Модел каријерног вођења и саветовања у средњим стручним школама, као и отварање каријерних центара у средњим стручним школама. У оквиру Иновативног фонда Програма реформе средњег стручног образовања Машинска школа у Београду, у Раковици, отворила је и посебан Каријерни центар намењен својим ученицима. Захваљујући овим пројектним иницијативама све је више стручних сарадника из основних и средњих школа који се организовано баве професионалним информисањем и каријерним вођењем и саветовањем.

Поред ових активности, током последње две године, дошло је и до отварања првих центара за вођење каријере на нивоу универзитета или високошколских установа. Универзитетски Центар за развој каријере и саветовање студената на Београдском универзитету, основан је 2006. године, као први центар за развој каријере на државним универзитетима у Србији, а током 2007. године основани су слични центри на државним универзитетима у Крагујевцу, Нишу и Новом Саду. Каријерни центри основани су и на приватним високошколским установама током 2006. и 2007. године и то на Универзитету Сингидунум и Факултету за економију, финансије и администрацију у Београду.

Поменуте иницијативе и активности на средњошколском нивоу углавном обухватају информисање ученика, док на високошколском нивоу, поред информисања студената и младих дипломаца, каријерни центри обављају саветовање и вођење, затим едукацију и активности ради развоја практичних вештина код студената и повезивања са пословним светом (посете послодавцима, радионице и предавања, програми праксе, представљања професионалаца из различитих области рада и сл.).

#### **4. ЗАКОНСКА УТЕМЕЉЕНОСТ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА**

Законом о раду предвиђено је остваривање права на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, као и обезбеђивање адекватних услова за рад. Каријерно вођење и саветовање има значајну улогу у спровођењу овог закона.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености прецизира улогу и активности професионалне оријентације и саветовања о избору занимања кроз послове запошљавања, мере активне политике запошљавања, као и конкретне услуге које се пружају корисницима (чл. 6, 20, 43. и 49.).

Националним акционим планом запошљавања (НАПЗ 2009) обухваћена је проблематика као и конкретни предлози превазилажења високе стопе незапослености. У контексту свеобухватне Стратегије потребно је ослонити се на интегрисане смернице ЕУ - 17, 18, 19, 23. и 24.

Законом о средњој школи омогућене су полазне претпоставке за свеобухватни систем каријерног вођења и саветовања.

Законом о основама система образовања и васпитања, који је недавно усвојен у Скупштини Републике Србије, предвиђено је да се развојем и вођењем каријере бави будући Савет за стручно образовање и образовање одраслих.

Акционим планом за спровођење Националне стратегије за младе за период 2009-2014. године планирају се активности које би требало да доведу до системских решења за успостављање система каријерног вођења и саветовања (развој центара за каријерно вођење и саветовање и професионално информисање, развој њихових техничких и кадровских капацитета за пружање помоћи младима да активно и ефикасно управљају својом каријером, развој стандарда рада и испитивање потреба).

#### **5. ПОЈАМ, ДЕФИНИСАЊЕ И АКТИВНОСТИ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА**

##### **5.1. Појам и дефиниција**

Појам каријерног вођења је у широкој употреби од почетка седамдесетих година, мада се тек у последње време инсистира на свеобухватном приступу праћења каријере током читавог живота. Професионална оријентација и каријерно вођење представљају 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 идентитета, у складу са личним особинама и потребама тржишта рада за појединим занимањима.

„Професионална оријентација” је појам који је био у дугој употреби: од двадесетих, када су и код нас оснивана прва саветовалишта, до седамдесетих година прошлог века – од када паралелно са њим почиње да се јавља и користи и термин „каријерно вођење и саветовање”. У широј, лаичкој, јавности појам професионална оријентација је уско схватан као „помоћ појединцу да донесе одлуке о избору професије и правца образовања”. У својој оригиналној стручној поставци овај појам покрива „целоживотни циклус” појединца и све врсте стручних подршки и активности које су потребне да би доносио правилно утемељене одлуке о својој каријери и активностима које доприносе његовом личном развоју и друштву у коме живи и ствара. У јавности земаља у којима је професионална оријентација развијена користи се и

термин „образовно и професионално вођење и саветовање” за „организовану активност која помаже појединцу да схвати своје способности и оспособљава га да планира адекватне кораке у циљу развоја битних вештина које треба да доведу до личних, образовних, економских и социјалних напредака како њега самог, тако и породице, друштва и народа” (ИАЕГВ Декларација о образовном и професионалном вођењу). Иста декларација наглашава да је реч о континуираном процесу, а не једнократној интервенцији, чији је циљ да се избегну или скрате периоди незапослености, створе једнаке могућности за све и допринесе ширем и одрживом економском развоју.

Професионална оријентација је, у земљама у којима је добро институционално утемељена, схваћена као „систематска друштвена и стручна подршка развоју људских ресурса, усклађена са развојном политиком и плановима државе”. Исто важи и за савременији термин каријерног вођења.

Појам „каријерног вођења и саветовања” који је данас у употреби, далеко превазилази почетни избор школе и професије и обухвата уклапање професионалних и приватних улога појединца, посла и слободног времена и менталног здравља. Он директније упућује на циљеве ове системске активности и наглашава не само корист за појединца, већ и његову снажну социјалну компоненту.

Каријерно вођење је у свету препознато као „систем” који:

- оспособљава појединце да планирају своје образовање, обуку и рад;
- пружа помоћ образовним институцијама да квалитетно мотивишу појединце у преузимању одговорности за властито образовање и рад;
- пружа помоћ предузећима и организацијама да мотивишу своје запослене за даље образовање, обучавање и проналажење адекватног радног места, као и професионалну промоцију и
- доприноси развоју локалне, регионалне и националне економије кроз развој радне снаге.

Резолуција о доживотном учењу Савета министара ЕУ (из маја 2004. године) дефинише каријерно вођење као „низ активности које оспособљавају појединце било ког узраста, у било ком тренутку њихових живота, да идентификују сопствене способности, компетенције и интересе, да донесу одлуке које се тичу њиховог образовања, оспособљавања и професије и да управљају токовима својих живота у области учења, рада и других области у којима могу да стекну и примене способности и компетенције“.

## **5.2. Активности каријерног вођења и саветовања**

Претходна дефиниција каријерног вођења и саветовања укључује израду и доступност заинтересованима, у сваком тренутку, информација о тржишту рада, образовним могућностима, као и о могућностима запошљавања. Такође, укључује претпоставку да појединци могу добити стручну помоћ у дефинисању области у којима могу да искажу своје аспирације, интересе, компетенције, личне особине, квалификације и способности и да их доведу у везу са доступним оспособљавањем и могућностима запошљавања. У складу са оваквом дефиницијом каријерног вођења активности каријерног вођења у Србији могу се сврстати у пет категорија:

1. Каријерно информисање – то су све информације неопходне за планирање, постизање и одржавање запослености (било плаћене или на волонтерском нивоу), укључујући и информације о занимањима, вештинама, каријерним путевима (путевима у реализацији каријере), трендовима и стању на тржишту рада, образовним програмима

и могућностима, образовним институцијама (свих врста – формалне, неформалне), владиним и невладиним програмима и услугама, перспективама послова. Ове информације сматрају се каменом темељцем каријерног вођења.

2. Образовање за каријеру – ово образовање се стиче у образовним институцијама и понекад, у јавним организацијама, а спроводе га професори и каријерни саветници. Ово образовање помаже појединцима да разумеју своје мотиве, вредности и начин како могу допринети друштву у коме живе. Обезбеђује им знање о тржишту рада, вештине које их оспособљавају да врше изборе у сфери образовања, рада и живота, а такође их оспособљава да планирају каријеру и припреме се за рад. Односно, образовање за каријеру промовише разумевање света рада кроз школске програме и то у различитим облицима и формама. Активности које обухватају каријерно информисање и каријерно саветовање могу бити интегрисане у предметне и наставне области у школи или се могу реализовати као посебне групне активности за ученике. За разлику од каријерног саветовања, образовање за каријеру промовише разумевање света рада кроз школске наставне програме. То се може реализовати у различитим формама у оквиру наставног процеса. То могу бити облици каријерног информисања и каријерног саветовања које наставници директно интегришу у предметне области, или стицање одређених вештина потребних за запошљавање које се организује као посебан сегмент образовног рада, који је такође укључен у школски курикулум. Посебне вештине за запошљавање могу да обухвате стицање вештина управљања каријером, прелаз из школе у област рада, итд. Оваквим школским активностима подржавају се циљеви каријерног вођења и саветовања.

3. Каријерно саветовање (као ужестручна активност) – помаже појединцима да разумеју властите циљеве и аспирације, сопствени идентитет, доносе одлуке утемељене на информацијама, посвете се активностима и управљају променама у својој каријери било да су планиране или непланиране. Сами облици каријерног саветовања често су директно условљени самом потребом за запошљавање, као и бројем и врстама баријера које морају да се савладају да би се нашло право запослење или развила каријера. Најчешће се разликују три нивоа активности у управљању каријером. То су: почетно каријерно планирање, учење базирано на процесу рада и активности повезивања. Почетно каријерно планирање обухвата почетну процену интересовања и компетенција, учешће у истраживању каријере и радног искуства, развој почетног CV<sup>4</sup> или професионалног резимеа и развој почетног плана запошљавања. Учење базирано на раду обухвата: оспособљавање директно у оквиру самог посла и признато радно искуство, затим широку област тренинга за разне области рада, менторски рад на самом послу. Активности повезивања обухватају: акције којима се подстичу послодавци и синдикати да учествују у активностима каријерног саветовања; упознавање ученика и студената са могућностима и условима рада; помоћ у повезивању учења у школи и учења у самом процесу рада; повезивање ученика, студената, родитеља, послодавца и служби за запошљавање, пружање помоћи дипломираним ученицима и студентима да пронађу одговарајући посао или додатни тренинг у самом процесу рада; праћење напретка појединца.

4. Саветовање при запошљавању – помаже појединцима да разјасне непосредне циљеве запошљавања, разумеју и приступе оспособљавању за посао и стицању потребних вештина и компетенција и да науче вештине неопходне за тражење посла и задржавање запослења.

5. Упућивање на посао (посредовање у запошљавању) – организовање или упућивање појединаца на слободна радна места. Може бити организовано кроз јавне

---

<sup>4</sup> CV – лат. *Curriculum Vitae*, биографија

институције или приватну иницијативу. Неке средње школе и факултети организују овакве активности за своје студенте (сајмови запошљавања).

## **6. ЦИЉ И ПРИНЦИПИ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА**

### **6.1. Циљ каријерног вођења и саветовања**

У студијама Организације за економску сарадњу и развој (ОЕЦД), каријерно вођење је третирано као стратешка друштвена активност јер није важно само као помоћ појединцу да достигне своје аспирације и реализује своје потенцијале, већ је важно и за постизање главних циљева у сфери образовања, тржишта рада и социјалне једнакости. Шта више, према истом извору, ефективни систем каријерног вођења мора се посматрати као темељ имплементације националне политике целоживотног учења и реализације активне политике запошљавања (Резолуција о целоживотном учењу Савета министара образовања и омладине – мај 2004). Према скорашњим истраживањима ОЕЦД-а, Светске банке, Европског центра за развој стручног оспособљавања и Европске фондације за оспособљавање, каријерно вођење и саветовање потврђује и промовише своју улогу у постизању три главна друштвена циља:

1. Циљ доживотног учења – борећи се против раног напуштања школе младих и посебно младих из осетљивих друштвених група дефинисаних у Националној стратегији за младе и обезбеђујући адекватну базу знања и вештина потребних за суочавање са изазовима стварања друштва заснованог на знању у контексту економске глобализације и промовишући адекватно повезивање између образовања, оспособљавања и света рада;

2. Циљ тржишта рада – смањујући јаз између понуде и потражње, активно се бавећи проблемом незапослености и поправљајући квалитет радне снаге, њене конкурентности и мобилности у области рада;

3. Циљ социјалне једнакости и инклузије – промовишући реинтеграцију младих и одраслих из осетљивих друштвених група у образовање, оспособљавање и запошљавање, обухватањем искључених група општим програмима оспособљавања и услугама служби за запошљавање.

Каријерно вођење и саветовање је услуга којом се појединцу помаже да процени своје способности, интересовања и вредности, да добије информације о могућностима додатног образовања и запослења, позиционира себе на тржишту рада – како у односу на захтеве самог тржишта, тако и у односу на сопствене способности, интересовања и искуство. Рад са појединцем не завршава се проналажењем адекватног запослења, већ се он или она прати и даље ради сталног професионалног и личног развоја, а у складу са кретањима на тржишту рада.

Васпитно-образовни циљ каријерног вођења и саветовања је формирање зреле и одговорне личности, способне да доноси добро промишљене и одговорне одлуке о властитој професионалној будућности и да их спроводи у дело. Овај циљ је комплементаран и компатибилан са општим циљевима образовања, који се развијају од предшколског па све до потпуног професионалног ангажмана. Каријерно вођење засновано на доживотном учењу базира се на сталном развојном сегменту појединца, који се временом претвара у менаџера своје каријере. Активан приступ и индивидуализација каријерног развоја подразумева укључивање у програме који дају прилику појединцима да се професионално развијају и афирмишу.

Полазећи од таквог схватања циљ каријерног вођења и саветовања у Србији јесте да обезбеди сваком појединцу:

- лични развој како би могао да разуме себе и да утиче на сопствене одлуке и иницијативе у области школовања и професионалног развоја;
- да истражи могућности за учење и запошљавање, односно за рад и
- да планира и управља променама у области свог учења и рада, односно да управља својом каријером.

## **6.2. Принципи каријерног вођења и саветовања**

Развој каријерног вођења и саветовања у Србији почива на примени следећих принципа:

- једнаке могућности за све – промоција и обезбеђивање једнаких могућности за све категорије корисника и превазилажење могућих баријера (које настају као резултат предрасуда, стереотипа и дискриминације) у постизању личног постигнућа код појединаца, док посебну пажњу треба посветити младим талентима и младима из осетљивих друштвених група;
- доступност – промоција и обезбеђивање доступности услугама каријерног вођења и саветовања за све категорије корисника на начине који су за њих прихватљиви и одговарајући;
  - слобода избора професије и занимања сваком појединцу;
  - поверење и тајност – поштовање и уважавање приватности сваког појединца;
  - објективност – непристрасан приступ у раду са свим корисницима;
  - видљивост и флексибилност – процес каријерног вођења и саветовања треба да буде отворен, видљив и флексибилан и да одговара појединцима;
  - одговорност – систем каријерног вођења и саветовања треба да уважава потребе својих корисника и да препознаје њихова права и одговорности;
  - иновативност у начинима и облицима рада центара и сервиса како би се одговорило на разноврсне потребе корисника у области каријерног вођења и саветовања;
  - стално обезбеђен адекватан приступ информацијама у области образовања, запошљавања, тржишта рада и
    - активно повезивање и укључивање социјалних партнера – каријерно вођење и саветовање се ослања на основне принципе социјалног партнерства и још јаче повезује сваку образовну установу са широм друштвеном заједницом. То обухвата:
      1. Повезивање са локалном заједницом (управљање, инвестициона политика, додатни облици рада, финансирање, планирање);
      2. Повезивање са локалним и регионалним тржиштем рада;
      3. Повезивање са предузећима и привредним друштвима;
      4. Повезивање са професионалним асоцијацијама;
      5. Повезивање са предузетницима и њиховим асоцијацијама и
      6. Повезивање са институцијама и облицима неформалног образовања.

## **7. СИСТЕМ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА**

### **7.1. Организација система каријерног вођења и саветовања**

Систем каријерног вођења и саветовања је јединствени систем који се остварује у сферама образовања и запошљавања и почива на заједничким стандардима.

У сфери образовања, систем каријерног вођења и саветовања остварује се у основним и средњим школама, високошколским установама и другим установама које се баве образовањем по ваншколским прописима.

Законом о основама система образовања и васпитања утврђују се основни елементи за успостављање каријерног вођења и саветовања у основном и средњем образовању. Када је реч о средњем стручном образовању Савет за стручно образовање и образовање одраслих у оквиру својих утврђених надлежности разматра и предлаже моделе каријерног развоја и професионалног саветовања.

Одлукама универзитетских и факултетских органа оснивају се универзитетски и високошколски каријерни центри. У оквиру државних универзитета нормативним актима се ближе дефинише и регулише рад каријерних центара на универзитетима који и координишу рад свих других центара на факултетима у саставу државних универзитета.

Без обзира у којој области се формира и ради каријерни центар (образовање или запошљавање) његов рад се темељи на заједничким стандардима. Стандарди се дефинишу и утврђују посебним Националним програмом каријерног вођења и саветовања.

Ради укупне координације и развоја система каријерног вођења и саветовања овом Стратегијом се предлаже да се створе услови да Влада формира Национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање (у даљем тексту НРЦ) 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 НРЦ би представљао спону између каријерних центара, тржишта рада, послодаваца; одговорних министарстава за функционисање каријерног вођења и саветовања.

Одговорност за финансирање, стандарде, рад и саму реализацију каријерног вођења и саветовања обезбеђује Влада и надлежна министарстава. Посебним протоколом о сарадњи између Министарства омладине и спорта, Министарства просвете и Министарства економије и регионалног развоја регулишу се одговорности, улоге и надлежности у реализацији система каријерног вођења и саветовања у Србији.

НРЦ, по оснивању, 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. НРЦ би пратио и педагошку, психолошку и стручну адекватност програма по којима раде сви каријерни центри, сервиси и службе у области образовања. Резултате рада НРЦ и резултате праћења разматрали би Министарство омладине и спорта, Министарство економије и регионалног развоја, Министарство просвете, Министарство финансија, Министарство за рад и социјалну политику, Национални просветни савет, Савет за стручно образовање и обуку и Национални савет за високо образовање.

У програмирању и реализацији система каријерног вођења и саветовања НРЦ директно би сарађивао са Заводом за унапређивање образовања и васпитања, школским управама, Привредном комором Србије, Унијом послодаваца, локалним самоуправама итд.

## **7.2. Организациони облици каријерног вођења и саветовања**

Каријерно вођење и саветовање остварује се у различитим институционалним облицима – сервисима, центрима, школама, високошколским установама, невладиним организацијама.

Организациони облици у области образовања и запошљавања могу бити:

- каријерни центри у оквиру основних или средњих школа;
- каријерни центри на високошколским установама;
- каријерни центри на нивоу универзитета као специфичан облик који се оснива одлукама органа универзитета;
- каријерни центри или службе у оквиру удружења и установа које се баве образовањем по ваншколским прописима;
- каријерни центри или службе у оквиру установа и институција које се баве оспособљавањем и обукама према ваншколским прописима;
- каријерни центри за образовање одраслих у оквиру центара за образовање и одраслих и регионални центри за образовање и обуку одраслих;
- различити заједнички центри за каријерно вођење и саветовање младих и одраслих на нивоу локалне заједнице у образовним установама;
- каријерни центри у оквиру канцеларија за младе;
- различити типови сервиса за каријерно вођење и саветовање одраслих – запослених и незапослених лица у оквиру привредних друштава и
- центри за информисање и професионално саветовање у оквиру филијала Национале службе за запошљавање.

Посебан организациони облик каријерног вођења и саветовања би био Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената при Фонду за младе таленте Републике Србије, чијим успостављањем и развијањем би се пружила високостручна и саветодавна помоћ талентима у областима њиховог даљег образовања, развоја каријера, запошљавања и професионалног усавршавања.

## **7.3. Корисници и услуге каријерног вођења и саветовања**

### **7.3.1. Корисници услуга каријерног вођења и саветовања**

Главни корисници услуга каријерног вођења и саветовања су ученици, студенти, незапослени, запослени и послодавци.

На путу до послодавца, у сфери образовања, главни корисници су ученици и студенти. Посебна пажња мора се посветити припадницима осетљивих група како младих тако и старијих од 45 година.

У области запошљавања (у службама и агенцијама за запошљавање) тражиоци запослења, дакле незапослени и лица која траже промену посла, требало би да се на квалитетан начин, у најкраћем року, припреме за укључивање у свет рада - директним запошљавањем или кроз програме додатног образовања и обуке. Неопходна је усаглашеност између сфере образовања и запошљавања како би се послодавцима обезбедили компетентни радници.

Крајњи корисници услуга каријерног вођења и саветовања су послодавци. Пожељно је да пут до послодаваца буде што краћи и да се након стицања одговарајућег образовања прави људи запосле на правом месту.

### **7.3.2. Услуге каријерног вођења и саветовања**

Услуге каријерног вођења и саветовања су:

– информисање - Циљ ове услуге је превенција погрешног избора правца образовања или избора занимања. Реално планирање каријере утиче на смањење незапослености. Информације се односе на мрежу образовних установа, дужину школовања, образовне профиле, наставне планове и програме, актуелне информације о свету рада – занимањима, могућностима и перспективама запошљавања и развоја каријере. Обавља се непосредно и посредно путем различитих медија (разговори, радионице, брошуре, приручници, интернет, ЦД презентације, ТВ и радио емисије, сајмови образовања, професионалне оријентације, запошљавања итд.).

– психолошка процена радних потенцијала - Процес психолошке процене обавља се уз помоћ мерних инструмената – тестова и упитника. Подаци добијени на овај начин могу бити драгоцени приликом саветовања, селекције или класификације. Психолошка процена радних потенцијала сем наведеног обухвата и разговор (експлоративно дијагностички интервју) ради дефинисања циља и решавања недоумице, односно проблема у вези са каријером.

– саветовање - Циљ је оснаживање појединца и мотивисање за доношење утемељених одлука приликом планирања каријере (избор одговарајућег занимања, радног места, школе, факултета, додатног образовања и обуке). Приликом психолошког саветовања појединцу се предочавају начини доношења одлуке сагледавањем реалних могућности у односу на способности, особине личности, интересовања итд. Саветовања се могу комбиновати са тренинзима ради ефикаснијег прихватања активне улоге у планирању каријере.

– селекција - Циљ је испитивање и процењивање кандидата за запошљавање или за укључивање у програме образовања и обука. Психолошка процена кандидата односи се на њихове способности, особине личности, мотивацију и остале аспекте битне за квалитетно обављање посла, усвајање знања и вештина. Процена се обавља на основу описа послова и радног окружења односно програма образовања и обуке. Елиминаторног је карактера, што значи да се предлажу само кандидати који задовољавају постављене критеријуме селекције.

– класификација - Циљ класификације је унапређење квалитета рада послодавца. Није елиминаторног карактера јер се испитаници који су већ запослени код послодавца, након психолошке процене радних потенцијала, распоређују на одговарајуће послове у складу са њиховим способностима, особинама личности и осталим аспектима битним за квалитетно обављање посла.

## **8. ПРОГРАМСКИ МОДЕЛИ И ОРГАНИЗАЦИЈА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА**

### **8.1. Национални програм каријерног вођења и саветовања**

Према анализама, тржиште рада постаје све сложеније и динамичније, а послодавци све више желе запослене који ће континуирано осавремењавати и усавршавати своје вештине и знање и који ће моћи да се крећу током читавог свог живота кроз образовање, оспособљавање и запошљавање. Каријерно вођење и саветовање постаје један од инструмената и алата у том процесу. Да би систем каријерног вођења и саветовања био једнако доступан за све појединце и једнако

квалитетан, предлаже се да Влада донесе Национални програм каријерног вођења и саветовања као оквирни програм који дефинише основне принципе и стандарде за све категорије каријерног вођења и саветовања.

Национални програм каријерног вођења и саветовања обухватао би три кључна елемента – информисање, саветовање и вођење, и успостављао би базичне стандарде за следеће активности каријерног вођења: 1. каријерно информисање; 2. образовање за каријеру; 3. каријерно саветовање; 4. саветовање при запошљавању и 5. упућивање на посао.

Национални програм каријерног вођења и саветовања садржао би четири саставна програма:

1. Програм за децу и ученике узраста до 14 година;
2. Програм за младе узраста од 15 до 18 година;
3. Програм за младе узраста од 19 до 30 година и
4. Програм за одрасле.

Сваки од ових програма садржи стандарде на основу којих се успоставља и реализује програм каријерног вођења и саветовања за одређену категорију учесника. Стандарди сваког од програма треба да обухвате исходе за сваки узрастни ниво и то у оквиру три следећа елемента:

- лични развој појединца;
- истраживања могућности које појединац има за учење и запошљавање и
- планирање и управљање властитом каријером.

## **8.2. Програм каријерног вођења и саветовања за децу и ученике узраста до 14 година**

Програм каријерног вођења и саветовања за децу и ученике узраста до 14 година обухватао би њихово иницијално информисање о професији и каријери. Правовремено информисање о занимањима и свету рада може почети веома рано, већ на предшколском узрасту. Тај период је посебно занимљив и осетљив због карактеристика развојних фаза – радозналост, идеализовање.

Због емоционалне и физиолошке незрелости веома ретко се интересовања из периода детињства реализују у зрелости. Евидентно је да се у неким областима као што су уметност и спорт, професионална интересовања деце могу препознати, а онда са пажњом пратити и подржавати.

Информисање деце на предшколском узрасту се може обављати на различите начине, а најпријемчивији су они који покрећу пажњу, подстичу их на активно учешће – посете, опонашање, играње улога, видео игрице, цртање итд.

Изван породице основна школа је прва институција која информисање ученике о свету рада и њиховој могућој професионалној каријери. Програм каријерног информисања на овом узрастном нивоу јесте део образовног програма и реализује се као посебна школска активност или као део званичног наставног програма основне школе. Каријерно информисање могу да реализују педагози, психолози или предметни наставници.

Стандарди програма каријерног вођења и саветовања за децу и ученике узраста до 14 година односе се на:

1. Лични развој ученика:

- разумевање себе и утицај на сопствени развој (реална процена сопствених постигнућа, квалитета, ставова и способности);
- препознавање стереотипних слика о професијама, људима и областима рада и стварање позитивног односа према свим пословима и областима рада;
- изградња позитивне слике о себи и самопоштовања и
- развијање способности за доношење реалистичке одлуке о образовно-каријерном путу.

2. Истраживања могућности за учење и запошљавање:

- коришћење одговарајућих термина и организовање информација о свету рада;
- препознавање да је рад више него плаћено запослење и
- коришћење стечених информација о каријери, а у складу са потребама ученика.

3. Планирање и управљање властитом каријером:

- развијање реалистичног става о каријерним могућностима након завршетка основне школе.

### **8.3. Програм каријерног вођења и саветовања за младе узраста од 15 до 18 година**

Програм каријерног вођења и саветовања за младе узраста од 15 до 18 година обухватао би информисање, саветовање, вођење и доношење одлука о професији код ученика. Циљ Програма јесте да помогне младим људима да разумеју и интерпретирају информације о свету рада и будућој каријери, да могу да разјасне недоумице које имају у погледу професија или послова, да разумеју своје способности и дефинишу своје ставове у погледу понуђених или жељених избора. Каријерно саветовање и вођење треба да пружи подршку младима да боље разумеју себе и своје потребе, да превазиђу могуће баријере у погледу учења, напредовања у будућим професијама.

Програм каријерног вођења и саветовања намењен младим талентима и младима из осетљивих друштвених група треба да у оквиру основних стандарда уважи специфичности које важе за ове групације младих.

Стандарди програма каријерног вођења и саветовања за ученике узраста од 15 до 18 година односе се на:

1. Лични развој појединца:

- разумевање сопственог развоја, постигнућа и способности у односу на потенцијалне образовне и професионалне изборе и могућности;
- успостављање и анализирање личних циљева и планова у области каријере и
- разумевање образовних и професионалних избора и доношење одлука у складу са тим.

2. Истраживања могућности за учење и запошљавање:

- идентификовање, избор и коришћење бројних информација о професијама, каријери, даљем учењу и образовању и објективно разликовање и формирање сопственог става о томе.

3. Планирање и управљање властитом каријером:

- оспособљавање за коришћење адекватних техника за доношење одлука о даљем учењу и професионалној каријери;
- разумевање и оспособљавање за процедуре пријављивања, конкурисања како за свет рада тако и за даље образовање;
- разумевање захтева послодаваца у погледу знања, вештина и способности запослених.

#### **8.4. Програм каријерног вођења и саветовања за младе од 19 до 30 година**

Програм каријерног вођења и саветовања за младе од 19 до 30 година обухватао би информисање, саветовање, вођење и доношење одлука о каријери.

На овом узрасту Програм каријерног вођења и саветовања треба да обезбеди младим људима да донесу реалне одлуке о својим будућим плановима, изборима и професионалним путевима. Програм треба да обезбеди високо квалитетно информисање, саветовање и вођење младим људима како би превазишли потенцијалне баријере које могу да угрозе њихов напредак, професионални развој и будућу каријеру. Млади људи треба да буду припремљени и оспособљени да преузму одговорност за своје планове, акције, изборе и развој.

Програм каријерног вођења и саветовања намењен младим талентима и младима из осетљивих друштвених група треба да у оквиру основних стандарда уважи специфичности које важе за ове групације младих.

Стандарди програма каријерног вођења и саветовања за младе узраста од 19 до 30 година односе се на:

##### **1. Лични развој појединца:**

- коришћење различитих техника процена сопствених краткорочних и дугорочних циљева у професионалном развоју и даљем образовању;
- преузимање акција које значе даље оспособљавања и стицања знања и вештина потребних за даљи лични и професионални развој и
- идентификовање предности и слабости потенцијалних професионалних могућности и понуда.

##### **2. Истраживања могућности за учење и запошљавање:**

- идентификовање предности и слабости будућих професионалних планова и потенцијалних импликација на лични професионални развој;
- успостављање критичког односа према различитим информационим изворима у области каријере;
- прикупљање релевантних информација, а у складу са личним потребама појединца и
- оспособљавање за диференцирање различитих пословних рута које се могу понудити појединцу.

##### **3. Планирање и управљање властитом каријером:**

- оспособљавање за преузимање одговорности појединца за сопствену каријеру и професионални развој и
- оспособљавање за разматрање потенцијалних импликација које изазивају промене у учењу или послу и планирање финансијских опција.

## 8.5. Програм каријерног вођења и саветовања за одрасле

У свакој фази каријерног развоја може се донети одлука која омогућава да се сваки појединац приватно и професионално реализује, а самим тим буде и друштвено корисно биће. Ово је веома значајно због тренда продужења животног века и активног старења. Тржиште рада је динамично, промене треба прихватити као неминовност. Са позиције појединца, те промене могу се посматрати као изазов, а не као опасност. Послодавци, приликом унапређења квалитета рада, поред инвестирања у опрему и услове рада, знатна средства улажу у едукацију запослених.

За успешно каријерно вођење и саветовање одраслих неопходно је укључити следеће компоненте: идентификовање претходног искуства, интересовања и вештина за обављање одговарајућих послова. Такође, веома је значајно појаснити систем вредности како би се идентификовали потенцијали и евентуалне слабости појединца имајући у виду информације о потребама на тржишту рада. Планирање обуке и тренинга ради освежавања старих и стицања нових, применљивих знања и вештина од великог су значаја за развој каријере и у тесној су вези са концептом целоживотног учења.

Програм каријерног вођења и саветовања за одрасле обухватао би идентификацију искуства, идентификацију интереса, идентификацију вештина, идентификацију животног стила, информације о образовању и оспособљавању, планирање професије и планирање целоживотног учења.

Стандарди програма каријерног вођења и саветовања за одрасле односе се на:

- „идентификација искуства” значи евалуација претходног искуства у односу на потенцијално коришћење у професионалном избору, што значи да се у поређењу са искуством појединца разматрају његова интересовања, захтеви посла и други предуслови које поставља одређени посао;
- „идентификација интереса” омогућава широко и стимулативно истраживање каријерних могућности за одрасле,
- „идентификација вештина” обухвата вештине које је појединац стекао током свог рада, у оквиру својих хобија, друштвених активности, у добровољним и волонтерским активностима, а захтев да појединац идентификује своје вештине омогућава брже и практичније повезивање и разумевање захтева одређеног посла и у исто време омогућава реалнију процену будућих циљева самог појединца;
- „идентификација животног стила” значи и обезбеђује да појединац буде оспособљен да диференцира и дефинише своје вредности и потребе;
- „информације о образовању и оспособљавању” обезбеђују и помажу појединцу да лакше и боље донесе одлуке о свом даљем образовању или оспособљавању;
- „планирање професије” омогућава пружање помоћи појединцу да успешно и ефикасно користи информације о професији и
- „планирање целоживотног образовања” значи оспособљавање појединца да континуирано развија планиране стратегије како би одговорио на технолошке промене, успоставио реалан став према „информационој експлозији”, усавршио своје вештине и смањио потенцијалне могућности за потенцијална ограничења и тешкоће.

## 9. ПРУЖАЊЕ УСЛУГА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ

Један од начина да се олакша приступ услугама каријерног вођења и саветовања је приближавања услуга „спуштањем“ на ниво, односно место где се корисници образују, живе и раде. Услуге које им се пружају морају бити релевантне у односу на локално окружење. Приближавање услуга корисницима један је од предуслова за њихов побољшан квалитет и ефикасност. То се обезбеђује реализацијом неколико различитих процеса, којима је заједничко да се део услуга каријерног вођења и саветовања препушта другим пружаоцима (локалним канцеларијама за младе, службама, агенцијама, организацијама), поред централних државних институција (нпр. министарстава надлежних за област омладине, образовања или запошљавања). Принципи којима се то обезбеђује су:

1. Дерегулација – у оквиру дефинисаних националних стандарда, даје се више слободе појединачним пружаоцима услуга (нпр. школама) да сами дефинишу структуру услуга које пружају.

2. Децентрализација (често се користи и термин „деволуција“) – у многим европским земљама већину услуга каријерног вођења пружају службе на регионалном нивоу, а добар део надлежности преноси се и на службе које организује и којима управља локална самоуправа. То захтева:

2.1. Пренос надлежности која се дефинише одговарајућим законима који регулишу регионалну и локалну самоуправу и прописима којима су дефинисане услуге каријерног вођења и саветовања;

2.2. Искуства других земаља (пре свега, оних које су скоро реформисале своје системе каријерног вођења и саветовања) показују да децентрализација са собом носи низ опасности, које би требало узети у обзир:

2.2.1. Децентрализација надлежности без јасно дефинисане националне политике и (минималних) националних стандарда и вођења од стране централних власти лако доводи до неједнакости и одсуства стандарда, односно погоршања квалитета услуга;

2.2.2. Пренос надлежности мора пратити и пренос одговарајућих средстава за финансирање те надлежности;

2.3. Такође, потребно је дефинисати „степен децентрализације“, односно одредити праву меру модела централизације и децентрализације, са којом региони или општине развијају сопствене политике каријерног вођења и саветовања у контексту националне политике и упутстава са централног нивоа;

2.4. Национална политика, као и степен децентрализације, односно попис функција које се преносе може бити дефинисан само након широких консултација (јавне расправе) које укључују све заинтересоване актере. Неретко се срећу споразуми (уговори) између централних и регионалних (или локалних власти) који прецизирају расподелу функција, како би се избегли проблеми у реализацији и регионална одступања. Уважавајући околности у Србији, процес децентрализације у области каријерног вођења и саветовања треба да се обави као постепени процес преноса надлежности – у неколико „таласа“ – оним општинама и градовима које поседују капацитете и који за то изразе интересовање. Пре свега, за пренос комплекснијих требало би имати у виду градове (Београд, Нови Сад, Крагујевац, Ниш) и општине са одређеним бројем становника (нпр. општине преко 100.000 становника које представљају регионалне центре). Такође, требало би размотрити и могућност успостављања заједничких служби за више општина, нарочито када су у питању слабо насељена места, те није оправдано формирати посебну службу. У исте сврхе требало би промовисати и употребу информационо-комуникационих технологија (ИКТ).

3. Деконцентрација – формирање испостава (одељења, филијала и сл.) централних органа. На овај начин се, без преношења надлежности, уз задржавање потпуне контроле, постиже приближавање корисницима – додуше, уз много веће финансијске издатке. Деконцентрација се често појављује и упоредо са децентрализацијом, при чему је потребно посебну пажњу посветити интеграцији различитих служби које на истом месту пружају сличне, односно средње услуге.

4. Приватизација – услуге пружају организације које су ван државне структуре – удружења, приватне агенције за запошљавање, синдикати и сл. Имајући у виду локални ниво, у Србији је потребно посебно промовисати пружање услуга од стране локалних удружења које се баве изградњом локалне заједнице, јер оне често могу да пружају услуге каријерног вођења корисницима који су „изван система“ (младима који не иду у школу, одраслима итд.).

У ситуацији у којој више тела и организација, на различитим нивоима, пружа неке од услуга каријерног вођења и саветовања, јасно је да дефинисање свеукупне политике и координација свих активности може да дође само са највишег, националног нивоа. То ће се остварити формирањем посебне институције на централном нивоу – Националог ресурсног центра.

Такође, и на регионалном и локалном нивоу би требало да постоје координациони механизми који ће олакшати приступ услугама каријерног вођења и саветовања. Корисници не морају разликовати различите службе и организације које те услуге пружају – да ли је то деконцентрисана канцеларија неког републичког органа и који је то орган, да ли је то општинска служба или невладина организација. За кориснике те услуге морају бити транспарентне и јасне. У развоју каријерног вођења и саветовања на локалном нивоу један од могућих механизма јесу канцеларије за младе чија једна од функција може да буде и каријерно вођење и саветовање младих.

Без обзира да ли се надлежности у области каријерног вођења и саветовања преносе на органе локалне самоуправе или не, неопходно је промовисати модел локалних партнерстава за каријерно вођење и саветовања, који би окупљали све институционалне partnere (представнике различитих служби присутних у одређеној општини) и partnere из области образовања, привреде и невладиног сектора. Кључно је обезбедити оваквим структурама адекватан утицај на политику каријерног вођења и саветовања у локалној средини, конкретне одлуке и дефинисање и реализацију конкретних програма. Уколико би одређене надлежности биле пренете на органе локалне самоуправе, они би могли бити покретачи и координатори оваквих иницијатива – уз адекватну подршку и уважавање институција на централном нивоу.

## **10. СИСТЕМ ФИНАНСИРАЊА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА**

Имајући у виду значај функције каријерног вођења и саветовања за стварање потребног хуманог капитала дугорочно неопходног за реализацију низа националних стратегија и чињеницу да је оно позиционирано у три национално релевантна ресурса – за омладину, за образовање и за запошљавање – неопходно је потребна јача буџетска подршка овој функцији да би се остваривали потребни ефекти.

У систему формалног образовања, у читавој вертикали од предшколског васпитања до факултета, неопходно је финансијски подржати реализацију предуслова за рад ове функције и реализацију овом стратегијом постављених стандарда и циљева. Финансијска средства која се преносе институцијама образовног система, у циљу боље контроле, треба да буду вођена као посебни контни класификациони елементи.

У Националној служби за запошљавање, по истом моделу финансирања, а у оквиру постојећег буџетског финансирање активних мера политике запошљавања, потребно је појачати финансирање ове функције у циљу успостављања центара за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) у оквиру сваке филијале за запошљавање. Филијале су успостављене на нивоу округа и на тај начин би свим незапосленим лицима била обезбеђена једнака доступност услуга функције каријерног вођења и саветовања и била дата подршка развоју хуманог капитала у складу са потребама регионалног и локалног привредног развоја.

Предлаже се и оснивање Националног ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање (НРЦ) чиме ће се створити услови за утврђивање стандарда неопходних услова за рад и стандарда услуга каријерног вођења и саветовања на територији државе: оспособљености кадрова, циљева и планова активности, методологије рада, материјала и техничке подршке неопходне за рад, као и надзора над радом ове функције. Све наведене институције могу за развој система каријерног вођења и саветовања користити и додатна средства из донација Европске уније или појединих земаља које имају програме финансирања развоја инфраструктуре за земље које су у статусу предкандидата или кандидата за пријем у Европску унију.

Са нивоа покрајинске и локалне самоуправе, у складу са њиховим могућностима, пожељно је додатно финансирање функције каријерног вођења и саветовања чиме ће се створити могућности за већи обухват корисника ових услуга и појачавања активности које имају директније локално обележје и доприносе бржем локалном развоју.

## 11. СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ

Систем каријерног вођења и саветовања у основном и стручном образовању у Републици Србији биће постепено развијан, а његов основни задатак јесте да пружи помоћ ученицима и полазницима да раде, односно 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 људских ресурса и праћења развојних економских потреба.

Акциони план дефинише активности које треба да обезбеде остварење основног циља Стратегије - а то је „успостављање и развој система каријерног вођења и саветовања“. За реализацију овог циља предвиђено је остваривање четири посебна специфична циља која треба да омогуће постизање жељених резултата. Четири специфична циља у реализацији Стратегије обухватају:

1. Успостављање система каријерног вођења и саветовања;
2. Развој система каријерног вођења и саветовања у образовању;
3. Развој система каријерног вођења и саветовања у запошљавању и
4. Континуирано промовисање каријерног вођења и саветовања.

Предложене активности у све четири области обухватају кључне елементе успостављања и развоја система каријерног вођења и саветовања, као и све носиоце тог развоја.

Акциони план је пројектован за период од 2009. до 2014. године.

## Појмовник

**Акредитација** - процес провере да ли нека институција или програм задовољавају унапред дефинисане опште стандарде квалитета. Проверу обавља овлашћена и независна комисија или агенција.

**Активне мере на тржишту рада** - све активне мере и програми на које незапослено лице пријављено на евиденцију НСЗ према закону има право, а које су усмерене ка унапређењу запослености, односно остварењу пуног, продуктивног и слободно изабраног запослења.

**Вештина** - умеће успешног обављања неке активности.

**Доживотно учење** - процес учења који се одвија током целог живота особе ради личног развоја, стицања нових компетенција, ефикаснијег прилагођавања новим животним околностима, новим технологијама, сазнањима и достигнућима људског друштва. Укључује све облике учења, а не само формално учење у образовним институцијама.

**Друштвено одговорно пословање** - савремени концепт управљања привредним друштвом који има за циљ успостављање квалитетнијег животног стандарда запослених, потрошача и осталих судионика локалне заједнице без нарушавања профитабилности привредног друштва.

**Европски оквир квалификација** - Представља један од главних стубова европског простора образовања. Подразумева да је свака квалификација описана уз помоћ исхода учења, изражена преко компетенција, нивоа, профила, оптерећења и бодова. Помаже разумевању и међусобном упоређивању националних оквира квалификација.

**Иницијално образовање** - обухвата све програме образовања који се дешавају пре уласка у свет рада, односно првог запошљавања.

**Каријерно вођење** - низ активности које оспособљавају појединце било ког узраста, у било ком тренутку њиховог живота, да идентификују сопствене способности, компетенције и интересе, да донесу одлуке које се тичу њиховог образовања, оспособљавања и професије и да управљају токовима својих живота у области учења, рада и других области у којима могу да стекну и примене способности и компетенције (Резолуција о доживотном учењу Савета министара ЕУ, мај 2004).

**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.

**Квалификација** - званична потврда стечених компетенција, на основу успешног завршеног програма. Потврду издаје за то надлежна и овлашћена институција.

**Компетенција** - функционално интегрисана знања и вештине које могу да се употребе у новим ситуацијама и различитим контекстима. Компетенције укључују различите способности практичне примене знања, когнитивних и мануалних вештина, ставове и вредности и димензију мотивације.

**Континуирано образовање и обука** - односи се на програме и процесе образовања који се реализују после обавезног образовања, односно за неке категорије после иницијалног образовања и обуке или после уласка у свет рада у циљу унапређивања стечених или развоја компетенција, стицања нових компетенција, даљег личног и професионалног развоја.

**Национални оквир квалификација** - јединствен опис главних квалификација у систему образовања земље. Под појмом главна квалификација, подразумева се општа квалификација на датом нивоу без обзира на област за коју је квалификација стечена. Оквир квалификација омогућава једноставно упоређивање различитих квалификација које постоје у систему, хоризонталну и вертикалну проходност кроз образовни систем, препознавање стечених знања и вештина и транспарентност система образовања како за појединце, тако и за послодавце, представнике тржишта рада и установе образовног система.

**Неформално образовање** - програми и активности образовања и учења изван школског система. Реч је о организованим, планираним и ситематизованим програмима који се не завршавају са друштвеном верификацијом стечених знања и постигнућа у смислу процена научног, оцена и диплома.

**Образовни исходи** - јасни и мерљиви показатељи резултата учења које је ученик остварио, а који показују шта ученик зна и шта може да уради након неког периода учења.

**Образовни стандарди** - јасно одређује шта ученик мора да зна, разуме и уме да уради на крају одређеног циклуса учења у процесу образовања.

**Одрживи развој** – складан однос екологије и привреде, како би се природно богатство наше планете сачувало за будуће нараштаје; тежња да се створи бољи свет балансирајући социјалне, економске и факторе заштите животне средине.

**Опште компетенције** - знања, вештине и способности које би појединац требало да поседује на одређеном нивоу образовања, без обзира на струку или научну област којом се бави.

**Осетљиве друштвене групе** - обухватају све категорије становништва које су осујећене или онемогућене да остварују своја права.

**Особе са инвалидитетом** - особе са урођеном или стеченом физичком, сензорном, интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу које услед друштвених или других препрека немају могућности или имају смањене могућности да се укључе у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира на то да ли могу да остварују поменуте активности уз употребу техничких помагала или уз службе подршке.

**Пасивне мере на тржишту рада** - облик финансијске и друге помоћи незапосленом лицу које је пријављено на евиденцију НСЗ, а које је према закону стекло право на помоћ.

**Стопа запослености** - удео запослених старости од 15 до 64 године у укупном становништву исте старосне доби.

**Стопа незапослености** - удео незапослених старости од 15 до 64 године у активном становништву исте старосне доби.

**Умеће** - способности ефикасног коришћења знања у контексту.

**Формално образовање** - образовање које се дешава у школском систему од основне школе до постдипломских студија на универзитету, на основу одобрених програма образовања који воде до дипломе (сертификата), односно националних признања о стеченим квалификацијама, компетенцијама и нивоима образовања и које се финансира из јавних фондова.

**Центар за информисање и професионално саветовање (ЦИПС)** - 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 ЦИПС-у се такође и послодавцима пружа могућност информисања о избору квалитетних кадрова за радну праксу или запослење, као и добијања савета за одабир кадрова.

**АКЦИОНИ ПЛАН  
ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА  
И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ  
(Мере и активности 2009-2014)**

**Општи циљ:**

**1. Успостављање и развој система каријерног вођења и саветовања**

Специфични циљ: 1.1. Успостављање система каријерног вођења и саветовања		Индикатор Успостављен кохерентан и одржив систем каријерног вођења и саветовања						
Активности	Рок (почетак и крај активности)	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци		Финансијска средства за период 2009-2014		
				Одговорна институција	Институције које учествују и сарађују	Укупно	Из буџета	Остали извори
1.1.1. Реализовање пилот пројекта „Формирање и покретање рада Центра за каријерно вођење и саветовање стипендиста Фонда за младе таленте”	2009-2010.	Реализован пилот пројекат и формиран Центар за каријерно вођење и саветовање стипендиста Фонда за младе таленте	Донето Решење о финансирању пилот пројекта којим се формира Центар за каријерно вођење и саветовање стипендиста Фонда за младе таленте	МОС	- Београдска отворена школа; - НСЗ.	4.750.000,00	3.000.000,00	1.750.000,00
1.1.2. Успостављање протокола о сарадњи кључних актера у развоју система каријерног вођења и саветовања	2010-2011.	Успостављени протоколи о сарадњи кључних актера у развоју система каријерног вођења и саветовања	Степен примене активности дефинисаних протоколима	МОС	- МП; - МОС; - МЕРР; - НСЗ; - ЈЛС; - ПКС; - Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.	300.000,00	100.000,00	200.000,00

1.1.3. Стварање услова за формирање и рад Центра за каријерно вођење и саветовање стипендиста Фонда за младе таленте и развијање Модела праћења каријерног вођења и саветовања стипендиста Фонда за младе таленте	2010. и даље	Формиран Центар за каријерно вођење и саветовање стипендиста Фонда за младе таленте	- Донета Одлука о формирању Центра, а на основу резултата пилот пројекта; - Број корисника услуга центра.	Влада на предлог МОС	- МП; - МЕРР; - ПКС; - НСЗ; - Удружења.	8.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00
1.1.4. Укључивање каријерног информисања у инфо-пунктове у ЛКМ	2010. и даље	Млади информисани о могућностима развоја каријере, обављања праксе и запошљавања	- Број ЛКМ које имају инфо-пунктове; - Број корисника услуга центара на годишњем нивоу.	- МОС; - ЈЛС; - НСЗ.	- МП; - Универзитети; - ПССО; - Удружења.	8.000.000,00	3.000.000,00	5.000.000,00
1.1.5. Подизање капацитета и стручних ресурса за рад центара за каријерно вођење и саветовање и унапређивање рада постојећих центара	2010. и даље	Рад каријерних центара је квалитетнији и побољшан	- Број тренинга за особље у каријерним центрима; - Обезбеђена нова опрема и побољшани услови за рад.	- МОС; - МЕРР; - НСЗ; - МП; - Универзитети; - Високошколске установе.	- ЈЛС; - ССО; - НСВО; - Удружења.	3.000.000,00		3.000.000,00
1.1.6. Стварање услова за формирање Иницијалног тима за оснивање Националног ресурсног центра за каријерно саветовање и вођење и припрему Националног програма за каријерно саветовање и вођење	2010-2011.	Формиран Иницијални тим	Донета Одлука о формирању Иницијалног тима	Влада на предлог МОС	- МП; - МЕРР; - НСЗ; - ССО; - Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.	300.000,00	100.000,00	200.000,00
1.1.7. Стварање услова за формирање и рад Националног ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање и	2012. и даље	Формиран Национални Центар за каријерно вођење и саветовање	- Донета Одлука о формирању Центра; - Дефинисана апликација за базу података.	Влада на предлог МОС, МЕРР, МП, НСЗ, а на основу Протокола о сарадњи	- Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.	8.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00

успостављање информатичке базе								
1.1.8. Израда Националног Програма за каријерно вођење и саветовање у складу са Стратегијом	2013.	- Усвојен Национални програм за каријерно вођење и саветовање; - Усвојени стандарди каријерног вођења и саветовања.	Одлука о усвојеном Програму	- Влада на предлог МОС, МЕРР, МП, а на основу Протокола о сарадњи; - НРЦ*.		1.000.000,00	300.000,00	700.000,00
1.1.9. Примена Програма каријерног вођења и саветовања у складу са Стратегијом	2014. и даље	Примењени Стандарди каријерног вођења и саветовања	Број пружених стандардизованих услуга	НРЦ*	- ССО; - МЕРР; - НСЗ; - МП; - МОС; - ЈЛС; - Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.	500.000,00	500.000,00	

\* По оснивању.

Специфични циљ: 1.2. Развој система каријерног вођења и саветовања у образовању		Индикатор Развијен систем каријерног вођења и саветовања у образовању						
Активности	Рок (почетак и крај активности)	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци		Финансијска средства		
				Одговорна институција	Институције које учествују и сарађују	Укупно	Из буџета	Остали извори
1.2.1. Испитати потребе младих за професионалним информисањем, каријерним	2010.	Урађен извештај о потребама младих за информисањем, каријерним	Однос броја исказаних потреба и пружених услуга	- МП; - МОС.	- МЕРР; - НСЗ; - Удружења; - Научно-	2.500.000,00	2.500.000,00	

вођењем и саветовањем		вођењем и саветовањем	информисања, каријерног вођења и саветовања		истраживачке организације.			
1.2.2. Отварање огледних центара за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама у којима не постоје овакви центри	2010-2011. и даље	Отворени огледни центри за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама (оглед)	Број отворених огледних центара	МП	- МОС; - ССО; - ПСО; - ПКС; - Удружења.	4.500.000,00	3.000.000,00	1.500.000,00
1.2.3. Стручно усавршавање и оспособљавање наставника, педагога и психолога из основних и средњих школа за каријерно вођење и саветовање	2010. и даље	Наставници, психолози и педагози оспособљени за каријерно вођење и саветовање	Број одржаних обука и број полазника	- МП; - ЗУОВ.	- НСЗ; - Удружења; - Универзитетски и други каријерни центри.	4.000.000,00		4.000.000,00
1.2.4. Стручно усавршавање и оспособљавање наставног особља за каријерно вођење и саветовање на универзитетима и високошколским установама	2010. и даље	- Оспособљен кадар за пружање услуга каријерног вођења и саветовања на нивоу факултета; - Успешна дисперзија информација на нивоу факултета.	Број одржаних обука и број полазника	Универзитети и високошколске установе	- МП; - НСЗ; - Удружења.	1,000.000,00		1,000.000,00
1.2.5. Обучавање средњошколаца и студената за активно и ефикасно управљање својом каријером	2010-2014. и даље	Реализоване обуке при ШУ за средњошколце и студенте за активно и ефикасно управљање својом каријером	Број спроведених обука и број полазника обуке	- МП; - Центри за развој каријере.	- МОС; - ЗУОВ; - ПКС; - Удружења.	3.500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00

1.2.6. Оснаживање постојећих универзитетских центара за развој каријере на универзитетима	2010 и даље	Унапређен квалитет услуга, развој нових програма информисања и едукације	- Број нових програма; - Број нових чланова тима; - Број курсева и обука којима присуствују запослени у каријерним центрима.	- МП; - Универзитети.	- МОС; - НЗС; - ПКС; - Удружења.	2.000.000,00		2.000.000,00
1.2.7. Праћење и евалуација рада огледних и постојећих центара за каријерно вођење и саветовање	2011 и даље	Оствареност стандарда програма за каријерно вођење и саветовање	Број реализованих активности из Програма	- НРЦ*; - МП; - ССО.	- МОС; - НЗС; - МЕРР; - ЗВКВО; - Удружења.	3.000.000,00		3.000.000,00

\* По оснивању.

Специфични циљ: 1.3. Развој система каријерног вођења и саветовања у запошљавању		Индикатор						
		- Број отворених нових центара за каријерно вођење и саветовање; - Унапређен квалитет услуга (број реализованих обука за запослене на пословима каријерног вођења и саветовања и број полазника обука).						
Активности	Рок (почетак и крај активности)	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци		Финансијска средства		
				Одговорна институција	Институције које учествују и сарађују	Укупно	Из буџета	Остали извори
1.3.1. Развој постојећих и отварање нових центара за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) за све кориснике услуга НСЗ	2010. и даље	- Отворени нови центри; - Унапређена мрежа постојећих и нових центара.	- Број новоотворених центара; - Број категорија корисника; - Број пружених услуга.	НСЗ	МЕРР	5.000.000,00	3.500.000,00	1.500.000,00
1.3.2. Развој компетенција запослених у центрима за пружање услуга корисницима који припадају	2010-2011. и даље	Унапређен квалитет рада саветника за каријерно вођење и саветовање	- Број успешно завршених обука; - Број полазника.	НСЗ	- МЕРР; - МП; - МРСЦ; - Удружења.	5.000.000,00		5.000.000,00

осетљивим циљним групама								
1.3.3. Дефинисање и спровођење мера за укључивање незапослених лица у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања	2010. и даље	Дефинисане и спровођене мере за рад са незапосленим лицима ради укључивања у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања	- Број лица укључених у мере додатног образовања и обуке; - Број запослених након завршене обуке.	НСЗ	- МЕРР; - МОС; - ПКС.	5.000.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00
1.3.4. Праћење савремене методологије у каријерном вођењу и њихова имплементација у систему НСЗ	2010-2012. и даље	Примена савремених метода рада у области каријерног вођења и саветовања	- Број пружених услуга у складу са савременим методама рада; - Број корисника.	НСЗ	МЕРР	2.000.000,00		2.000.000,00
1.3.5. Формирање и рад мобилних центара намењених руралним областима које су удаљене од центара НСЗ	2011. и даље	Формиране мобилне јединице	Број мобилних јединица	НСЗ	- МЕРР; - МПШВ; - Регионални центри за рурални развој.	4.000.000,00	3.000.000,00	1.000.000,00

Специфични циљ: 1.4. Континуирано промовисање каријерног вођења и саветовања		Индикатор						
		- Број корисника који тражи и користи услуге каријерног вођења и саветовања; - Број информативно-промотивних догађаја; - Број публикованих материјала о КВС младих.						
Активности	Рок (почетак и крај активности)	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци		Финансијска средства		
				Одговорна институција	Институције које учествују и сарађују	Укупно	Из буџета	Остали извори

1.4.1. Иновирање и осавремењавање сајтова за каријерно вођење и саветовање	2009-2011. и даље	Већа доступност информација о могућностима даљег образовања и професионалног развоја	- Број корисника сајта; - Оцена корисника сајта.	- НСЗ;- МП; - МЕРР; - МОС; - ПКС; - ЈЛС; - Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.		1.000.000,00	1.000.000,00	
1.4.2. Узајамно промовисање и подршка сајтова универзитетских и других каријерних центара са сајтовима МП, МЕРР, МОС, НСЗ, ПКС, удружења	2010. и даље	- Боља информисаност о каријерном вођењу и саветовању на свим нивоима; - Боља повезаност свих учесника каријерног вођења и саветовања.	- Повећан број посета сајтовима; - Повећан број учесника и пријављених у оквиру различитих програма.	- Универзитети у Београду, Нишу, Крагујевцу, Новом Саду; - Високошколске установе; - МОС; - МЕРР; - НСЗ; - МП; - Удружења.		2.900.000,00	2.900.000,00	
1.4.3. Иницирати и покренути медијске кампање у циљу подизања свести младих о важности сталног индивидуалног планирања каријере (ТВ, радио гостовања, спотови...)	2010. и даље	Повећан број младих који су упознати са концептом каријерног вођења и саветовања	- Број ТВ и радио гостовања; - Број емитованих спотова.	- МОС; - МЕРР; - МП; - ПКС; - НСЗ; - Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.		4.900.000,00	2.900.000,00	2.000.000,00
1.4.4. Организација Међународне конференције о каријерном вођењу и саветовању	2010.	Подизање значаја каријерног вођења и саветовања у Србији	- Број учесника из земље и иностранства; - Број приспелих радова.	МОС	- МП; - МЕРР; - НСЗ; - ПКС; - Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.	1.000.000,00		1.000.000,00

<p>1.4.5. Подржати креирање брошура, приручника, интернет и ЦД презентација и информативних материјала о услугама каријерног вођења и саветовања и дистрибуирати кроз мрежу центара и канцеларија за младе</p>	<p>2010-2011. и даље</p>	<p>Креиране и дистрибуиране брошуре, презентације, информативни материјали</p>	<p>Број публикованих брошура, презентација и информативних материјала</p>	<p>- МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ;- Универзитетски и други каријерни центри; - Удружења.</p>		<p>6.000.000,00</p>	<p>3.000.000,00</p>	<p>3.000.000,00</p>
--	--------------------------	--	---	--	--	---------------------	---------------------	---------------------