

IZVEŠTAJ O PREGLEDU NACIONALNOG SISTEMA PODRŠKE KARIJERNOM RAZVOJU – SRBIJA

Mart 2022

Disclaimer

Ova verzija teksta nije prošla profesionalnu lekturu.

Prevedena verzija. U slučaju da posumnjate u tačnost informacija koje su ovde predstavljene, molimo Vas da pogledate i originalnu verziju.

[Career development support system review – Serbia | ETF \(europa.eu\)](#)

Sadržaj ovog izveštaja je isključiva odgovornost ETF-a i ne odražava nužno stavove institucija EU.

© European Training Foundation, 2022

Reprodukcija je dozvoljena uz navođenje izvora.

SADRŽAJ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| IZJAVE ZAHVALNOSTI | 4 |
| 1. KONTEKST I SISTEM | 5 |
| 1.1. Kontekst | 6 |
| 1.2. Sistem | 8 |
| 2. OKVIR POLITIKA | 10 |
| 3. KOORDINACIJA I SARADNJA | 13 |
| 3.1. Unapređenje koordinacije, saradnje i dobrog upravljanja | 13 |
| 3.2. Ključni akteri civilnog društva | 17 |
| 4. GLAVNE USLUGE I AKTIVNOSTI | 19 |
| 4.1. Obrazovanje, obuka i učenje kroz rad za mlade | 19 |
| 4.2. Podrška nezaposlenima i NEET grupi | 22 |
| 4.3. Radnici/Zaposlena lica | 25 |
| 5. FINANSIRANJE | 29 |
| 6. PRISTUP | 31 |
| 7. UPOTREBA TEHNOLOGIJA | 35 |
| 8. KVALITET PRUŽANJA USLUGA PODRŠKE ZA RAZVOJ KARIJERE U OKVIRU KULTURE STALNOG USAVRŠAVANJA | 39 |
| 8.1. Standardi | 39 |
| 8.2. Kadar | 40 |
| 8.3. Kvalitet podataka i informacija | 41 |
| 8.4. Praćenje, evaluacija i povratne informacije o politici | 43 |
| 9. ZAKLJUČAK I DALJI KORACI | 46 |
| Rezime ključnih nalaza | 46 |
| Tri prioritetne oblasti politike koje treba razmotriti | 47 |
| Razrađene preporuke | 48 |
| SKRACENICE | 54 |
| ANEKS – LISTA KORIŠĆENE LITERATURE | 56 |

IZJAVE ZAHVALNOSTI

Evropska fondacija za obuku (ETF) želi da se zahvali nacionalnoj ekspertkinji Jeleni Manić Radoičić na velikoj posvećenosti vođenju konsultacija i procesa validacije i izradi ovog izveštaja.

Posebnu zahvalnost za izradu ovog pregleda dugujemo Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Nacionalnoj službi za zapošljavanje i Ministarstvu omladine i sporta. ETF se takođe zahvaljuje predstavnicima ministarstava koji su dali potrebne informacije i podatke. Ovaj izveštaj ne bi bio moguć bez njihovog doprinosa.

ETF takođe želi da se zahvali svim institucijama i pojedincima u Srbiji koji su podelili informacije i mišljenja o ovoj temi tokom izrade nacionalnog pregleda i prisustvovali ETF-ovoj radionici za konsultacije i validaciju. Posebna zahvalnost namenjena je predstavnicima socijalnih partnera, omladinskim organizacijama, karijernim praktičarima, istraživačima uključenim u konsultativnu radionicu kao i donatorskim organizacijama, posebno Delegaciji EU u Srbiji, MOR, GIZ, SDC, UNICEF-u u Srbiji. Organizacije uključene u proces konsultacija i validacije po azbučnom redu su: Agencija za kvalifikacije, Beogradska otvorena škola, Caritas Srbije, Centar za razvoj poslovanja Kragujevac, Centar Inventiva, Centar za omladinski rad, Euroguidance centar, Savez samostalnih sindikata Srbije, KOMS Krovna organizacija mladih Srbije, NIRAS IP CONSULT – Znanjem do posla, Škola Petro Kuzmjak, Prehrambeno-hemijska škola, Srednja stručna škola Kragujevac, Privredna komora Srbije, SOS Dečija sela Srbija, Tehnička škola „Ivan Sarić“ Subotica, Tehnička škola Vlasotince, Univerzitet u Beogradu – Centar za razvoj karijere.

Posebnu zahvalnost dugujemo internim recenzentima ETF-a, Cristina Mereuta, Outi Kärkkäinen i Lida Kita.

Izveštaj je koordinisao, nadzirao i finalizirao Florian Kadletz, stručnjak za razvoj ljudskog kapitala iz ETF-a.

1. KONTEKST I SISTEM

Osnovne informacije

Globalni razvoj koji obuhvata digitalnu transformaciju, globalizaciju, demografske promene, klimatske promene i globalne poremećaje poput pandemije KOVID-19 predstavlja sve veći izazov za sisteme obrazovanja, obuke i tržišta rada. Sve ovo je od suštinskog uticaja na živote pojedinaca i društva. Razvoj tehnologije, posebno informacione i komunikacione tehnologije (IKT), podstakao je ekonomsku globalizaciju i otvorio nove mogućnosti za ljude, ali i nove rizike.

Usred ovih dešavanja sa neizvesnim ishodima, neke stvari su sigurne: prvo, svet koji se brzo razvija i tržište rada koje se menja zahtevaju od pojedinaca da se posvete celoživotnom učenju, da kontinuirano stiču nove kompetencije kako bi se nosili sa promenama kao i da se prilagođavaju i razvijaju postojeće kompetencije. Drugo, sve je veća potražnja za validnim informacijama o promenljivim tržištima rada i izgledima za budućnost. Uz sve to, tu je i rastuća potreba ljudi za podrškom kako bi bili u stanju da upravljaju svojim sve češćim i složenijim tranzicijama unutar obrazovanja i prelascima iz obrazovanja u svet rada. U ovom kontekstu, potreba za podrškom karijernom razvoju veća je nego ikada pre. Istovremeno, podrška karijernom razvoju – odn. celoživotno karijerno vođenje, a posebno karijerno obrazovanje i podrška karijernom razvoju za radnike – suočavaju se sa izazovima u prilagođavanju novim okolnostima.

Imajući to u vidu, ETF je izradio pregled stanja nacionalnih/državnih sistema podrške karijernom razvoju u Albaniji, Bosni i Hercegovini, Kosovu¹, Crnoj Gori, Severnoj Makedoniji i Srbiji. Cilj pregleda je da opišu postojeće kapacitete i razvojne potencijale sistema podrške karijernom razvoju, a ne samo usluge ili politike, da informišu o unapređenju politike i prakse u sistemskom pristupu, da podrže odabir prioriteta zemlje za dalji razvoj sistema i buduće planiranje i da informišu o tekućim i budućim aktivnostima EU i ETF, kao što su Garancija za mlade i IPA. Više informacija o konceptualnom pristupu pregledima može se pronaći u publikaciji ETF-MOR „Razvoj nacionalnih sistema za karijerni razvoj“².

Proces izrade pregleda vodili su lokalni stručnjaci pod koordinacijom ETF-a i on je uključivao (a) kancelarijsko istraživanje i individualne konsultativne intervjuje, (b) nacionalni konsultativni sastanak koji je uključivao sve relevantne zainteresovane strane kako bi se razjasnila otvorena pitanja iz kancelarijskog istraživanja, kako bi se dodali detalji i sprovedla triangulacija nalaza iz kancelarijskog istraživanja tako što bi se saslušali različiti stavovi Ministarstva obrazovanja, Ministarstva rada i Ministarstva omladine, predstavnika socijalnih partnera, omladinskih organizacija, praktičara, organizacija poslodavaca, predstavnika sektora, istraživača, (c) izrada izveštaja o pregledu, prevod i distribucija, (d) diskusija o nalazima sa nacionalnim vlastima da bi se identifikovale prioritetne oblasti za dalji razvoj sistema, (e) događaj koji bi uključio širok dijapazon aktera kako bi se razgovaralo o nalazima pregleda i o najboljim mogućnostima za napredovanje u identifikovanim prioritetnim oblastima, i (f) poslednja revizija izveštaja koji se objavljuje na engleskom i nacionalnom jeziku.

¹ Ovim navođenjem ne prejudicira se status Kosova i ovo je u skladu sa Rezolucijom 1244 Saveta bezbednosti UN i mišljenjem MSP-a o kosovskoj Deklaraciji o nezavisnosti.“

² ETF-MOR (2021): <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-national-career-development-support-systems>

Pregled koji je predstavljen ovde zasniva se na informativnom listu „Karijerno vođenje u Srbiji kao podrška širim ciljevima politike zapošljavanja, zapošljivosti i obrazovanja“, koju je izradio ETF 2021.

1.1. Kontekst

Republički zavod za statistiku navodi da je procenjeni broj stanovništva u 2020. godini iznosio 6.899.126 (procene su zasnovane na statistici prirodnih promena i unutrašnje migracije stanovništva). Posmatrano po polu, 51,3% su bile žene, a 48,7% muškarci. Nastavljen je trend depopulacije, što znači da je stopa rasta stanovništva negativna u odnosu na prethodnu godinu i iznosi -6,7%. Značajan broj stanovnika živi u glavnom gradu Beogradu, 1.694.480 ljudi u 2020.³

Udeo stanovništva mladih (uzrasna grupa 15-24) među radno sposobnom populacijom od 15-65 godina se smanjuje, jer je 2020. godine iznosio 18,2% u odnosu na 20,1% u 2010. godini, što ukazuje na činjenicu da stanovništvo Srbije postepeno stari. Radna migracija i depopulacija ostaju neke od karakteristika srpske privrede i društva i teme koje periodično dominiraju javnom debatom. To podrazumeva promene u strukturi stanovništva, a samim tim i potreba kupaca.⁴

U poređenju sa istim periodom prethodne godine, realni rast BDP-a u trećem kvartalu 2021. godine iznosio je 7,7%. Prema desezoniranim podacima o BDP-u, bruto domaći proizvod je u trećem kvartalu 2021. godine porastao za 1,6 odsto u odnosu na prethodni kvartal. Posmatrano po delatnostima, u trećem kvartalu 2021. godine, u odnosu na isti kvartal prethodne godine, u delu trgovine na veliko i malo zabeležen je značajan realni rast bruto dodate vrednosti; kod popravke motornih vozila i motocikala; u delatnosti transporta, skladištenja, kod usluga smeštaja i prehrambenih usluga – 17,0%, u delatnost građevinarstva – 15,8% i u stručnoj, naučnoj i tehničkoj delatnosti i administrativnoj i uslužnoj delatnosti – 13,7%⁵.

Mala i srednja preduzeća (MSP) čine okosnicu srpske privrede i čine dve trećine zaposlenih u formalnom poslovnom sektoru⁶. Prema proceni socio-ekonomskog uticaja krize, prekinuto je poslovanje u preko dve trećine MSP⁷. Dok je pandemija pogoršala postojeće izazove za mala i srednja preduzeća, kao što su pristup finansijama i tržištima, ona je takođe otvorila nove mogućnosti sa sve učestalijim prebacivanjem proizvodnje na bliže proizvodne lokacije („nearshoring“).

U 2020. godini stopa nezaposlenosti radno sposobnog stanovništva iznosila je 9,0%, što je pad od 1,4 procentna poena u odnosu na 2019. godinu, dok je stopa zaposlenosti iznosila 49,1%, što je rast od 0,1 procentnih poena⁸.

| | Muškarci 2020. | Muškarci 2019. | Žene 2020. | Žene 2019. |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Zaposleni | 56,6 % | 56,6% | 42,1% | 41,9% |
| Nezaposleni | 5,4 % | 6,2% | 4,4 % | 5,2% |
| Neaktivni | 38,0% | 37,3% | 53,5% | 52,9% |

³ [G202113048.pdf \(stat.gov.rs\)](#)

⁴ Mihail Arandarenko, ETF, 2021

⁵ [Statistical Release](#), od 30.11.2021.

⁶ [WB-Covid-19 -Report-final.pdf \(ceves.org.rs\)](#)

⁷ OECD, „COVID-19 KRIZA U SRBIJI“, <https://www.oecd.org/south-east-europe/COVID-19-Crisis-in-Serbia.pdf>

⁸ Anketa o radnoj snazi za 2020, Zavod za statistiku Republike Srbije

Veličina i karakteristike neformalne ekonomije i zaposlenosti u Srbiji u 2021. godini i dalje su značajne, prema detaljnom opisu pregleda Međunarodne organizacije rada iz 2021. godine. Veličina neformalne zaposlenosti je 18,7%, bez većih razlika po polovima: stope su 18,4 % za muškarce i 19,0% za žene. Ukupno 18,7% čini 6,2% u neformalnom sektoru, 8,0% u formalnom sektoru i 4,5% u domaćinstvima⁹.

Prema Statističkom biltenu Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ), prosečan broj registrovanih nezaposlenih u 2020. godini bio je 509.179, od čega je više od 280.000 žena. Broj onih koji prvi put traže posao značajno se povećao u 2020. godini, u poređenju sa prethodnim godinama, i predstavlja 50% ukupnih tražilaca posla. Struktura nezaposlenih po kvalifikacijama ponovo jasno pokazuje da obrazovanje predstavlja značajan faktor kada se radi o verovatnoći pronalaska zaposlenja. Obrazovni profil nezaposlenih na evidenciji NSZ je nepovoljan, posebno činjenica da trećina njih nema srednju stručnu spremu i da je veliki broj nezaposlenih, uglavnom mladih, bez radnog iskustva. Najnoviji dostupni skupovi podataka (septembar 2021.) otkrivaju da oko 30% registrovanih nezaposlenih ima 1. i 4. nivo kvalifikacija (ISCED nivo 2 i ISCED nivo 3), a 20% ima obrazovanje koje odgovara 3. nivou kvalifikacije (ISCED nivo 3). Starosna struktura nezaposlenih registrovanih u septembru 2021. godine pokazuje da oko 20% nezaposlenih predstavljaju mladi (15-29 godina), a 36% su stariji koji traže posao (50-65 godina), podvlačeći da starost značajno utiče na rizik od nezaposlenosti.

Uprkos nedavnim poboljšanjima specifičnih indikatora tržišta rada, mladi ljudi u Srbiji i dalje imaju poteškoća da pristupe tržištu rada, da nađu stabilan posao i ostanu u radnom odnosu. Situacija će se najverovatnije pogoršati s obzirom na produžene posledice krize Covid-19 u Srbiji i svetu. Prema najnovijim podacima Ankete o radnoj snazi, stopa nezaposlenosti mladih (starosna grupa 15–24) za 2020. godinu iznosila je 26,6%, sa većom stopom među ženama, 29,5%. Uprkos poboljšanjima, stopa nezaposlenosti mladih je i dalje dvostruko veća od proseka u 28 država EU. Mladi bez srednjeg obrazovanja prolaze lošije od onih sa srednjim i visokim obrazovanjem.

Stopa NEET (udeo mladih koji ne rade i ne studiraju u ukupnoj populaciji mladih od 15 do 24 godine) iznosila je 15,9% i veća je za 0,6 procentnih poena u 2020. u odnosu na prethodnu godinu (po Anketi o radnoj snazi). Posebno ugrožena grupa su mladi ljudi koji nisu završili srednje obrazovanje i nisu u radnom odnosu, nisu u sistemu obrazovanja ili na stručnoj obuci (NEET)¹⁰. Položaj mladih žena, kao i onih iz seoskih sredina, na tržištu rada znatno je nepovoljniji u odnosu na mlade muškarce i one koji žive u urbanim sredinama. Stopa NEET u ruralnim područjima je viša nego u urbanim područjima. Ovo pokazuje da, kada se uzme u obzir neaktivnost koja nije povezana sa učešćem u obrazovanju, mladi ljudi u urbanim sredinama imaju lakši i brži prelazak iz škole u svet rada. Stopa NEET je najniža u regionu Beograda gde se nalazi najveći broj ekonomskih mogućnosti, a najviša je u južnoj i istočnoj Srbiji. U 2020. godini, ETF je analizirao situaciju mladih u Srbiji. Prema nalazu, značajan deo mladih ostaje neaktivan (u NEET statusu) godinu dana ili duže. Oni takođe mogu imati niže plate kada nađu posao, jer u tom periodu može doći do zastarevanja njihovih veština¹¹.

Prelazak iz sveta obrazovanja u svet rada u Srbiji traje više od dve godine, u poređenju sa prosekom u EU od 6,5 meseci. Mladim ženama je potrebno više vremena nego mladim muškarcima da pređu iz škole u svet rada¹². Nedavne studije pokazale su neusklađenost između obrazovnih kvalifikacija i

⁹ MOR, "Pregled neformalne ekonomije u Srbiji 2021", (ilo.org)

¹⁰ Anketa o radnoj snazi za 2020: <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>

¹¹ Mladi u Srbiji, zapošljavanje, veštine i socijalna inkluzija, ETF 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youth-situation-serbia-employment-skills-and-social>

¹² Marjanović Dragana, Tranzicija na tržištu rada mladih žena i muškaraca u Republici Srbiji, MOR, 2016

zahteva tržišta rada. Podaci godišnjeg istraživanja Ministarstva omladine i sporta o položaju i potrebama mladih iz 2020. godine pokazuju da 35 odsto mladih od 15 do 30 godina smatra da se nalaze na pozicijama koje zahtevaju niže kvalifikacije¹³. Drugi izvori pokazuju da jedna trećina mladih sa završenim fakultetom nije mogla da nađe zaposlenje u 2018. godini, 39% mladih od 20 do 29 godina sa visokim obrazovanjem je bilo prekvalifikovano (bili su zaposleni sa zanimanjima za koje nije neophodno tercijarno obrazovanje), a 42% onih uzrasta od 15 do 34 godine sa srednjom stručnom spremom bili su zaposleni sa zanimanjima koja nisu u vezi sa njihovim kvalifikacijama. Visoki odlivi iz nezaposlenosti u neaktivnost i 60% mladih koji su tokom cele godine imali NEET status takođe ilustruju poziciju mladih na tržištu rada u Srbiji¹⁴.

Iako se poslednjih godina položaj žena na tržištu rada poboljšao, što doprinosi njihovoj ekonomskoj nezavisnosti, i dalje su prisutni rodni jaz (u pogledu aktivnosti i zaposlenosti) i rodni jaz u platama (različite zarade za rad jednake vrednosti). Žene starije od 50 godina koje su otpuštene posebno su obeshrabrene u traženju novog posla, dok se mlade žene na tržištu rada često suočavaju sa problemima u usklađivanju poslovnog i porodičnog života¹⁵.

Zbog posebno lošeg obrazovnog profila romska populacija, posebno Romkinje, izložene su većem riziku od ranog napuštanja školovanja u osnovnom i srednjem obrazovanju. Poslednjih godina Romi su činili više od polovine svih učesnika u programima opismenjavanja odraslih. Iako je procenat Roma učesnika u „finansijskim” merama aktivne politike tržišta rada porastao sa 5,5% na 8,2% u periodu 2015-2019, on je i dalje prilično nizak¹⁶.

1.2. Sistem

Profesionalna orijentacija u Srbiji ima dugu tradiciju i jedna je od usluga koje nudi Nacionalna služba za zapošljavanje kao institucija sa najdužim radom u ovoj oblasti. Strategiju karijernog vođenja i savetovanja razvila su 2010. ministarstva, univerziteta, privatni i civilni sektor. Strategijom je uvedeno karijerno vođenje i savetovanje kao skup usluga i aktivnosti za podršku pojedincima bilo kog uzrasta, u bilo kom trenutku njihovog života, da donose dobre odluke o obrazovanju, obuci i zanimanju i upravljanju svojom karijerom. Nakon usvajanja Strategije, koncept karijernog vođenja i savetovanja ugrađen je u mnoge strateške i pravne dokumente. Zakoni koji regulišu svaki nivo obrazovanja pominju karijerno vođenje i savetovanje i profesionalnu orijentaciju (u osnovnom obrazovanju). Profesionalna orijentacija odnosi se na aktivnosti (samo)procene i savetovanja za podršku pojedincima u planiranju karijere, pre svega kada prvi put biraju zanimanje.

Postojeći okvir politike u oblasti obrazovanja, zapošljavanja i mladih prepoznaje različite mehanizme podrške razvoju karijere. Uloge ministarstava, službi za zapošljavanje, agencija i saveta, škola, univerziteta i organizacija civilnog društva koje deluju kao pružaoci usluga, identifikovane su i diferencirane u zavisnosti od prioritarnih ciljnih grupa.

¹³ Dostupno na:

<https://www.mos.gov.rs/public/documents/upload/sport/inspekcija/Istrazivanje%20polozaja%20i%20potreba%20mladih%20u%20Srbiji%202020.pdf>

¹⁴ Mladi u Srbiji, ETF 2021: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youth-situation-serbia-employment-skills-and-social>

¹⁵ Strategija zapošljavanja Republike Srbije, Službeni glasnik br. 18/2021 i 36/21

¹⁶ Ibidem

Nacionalna služba za zapošljavanje je ključni pružalac usluga podrške razvoju karijere za nezaposlene i zaposlene građane u okviru svoje evidencije. Važeći propisi zahtevaju od osnovnih i srednjih škola da svojim učenicima i studentima ponude usluge podrške razvoju karijere. Timovi sastavljeni od nastavnika i stručnih saradnika trebalo bi da obezbede najveći broj aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja. Određeni izborni predmeti na nivou srednjeg obrazovanja nude ograničene časove posvećene razvoju karijere. Posebna pažnja donosioca odluka posvećena je timovima za karijerno vođenje i savetovanje u programima stručnog obrazovanja i obuke koji se realizuju kroz dualni model obrazovanja.

Centri za karijerni razvoj preovlađuju na nivou državnih i privatnih univerziteta i fakulteta. Oni su najviše fokusirani na povezivanje studenata sa svetom rada tako što nude prakse i sticanje iskustva na radnom mestu. Karijerni centri u okviru kancelarija za mlade i omladinskih organizacija civilnog društva takođe su aktivni u određenoj meri, u zavisnosti od raspoloživih mehanizama finansiranja (prvenstveno grantova).

Glavni mehanizam obezbeđenja kvaliteta predstavljaju Standardi usluga karijernog vođenja i savetovanja koji su razvijeni 2019. Od tada postoje kontinuirani pokušaji da se Standardi promovišu kao okvir kvaliteta koji treba da usmerava politike i praksu u vezi sa različitim aktivnostima podrške razvoju karijere. Centralno konceptualno jezgro Standarda je razvoj veština upravljanja karijerom. Ove kompetencije su identifikovane kao ključni ishodi programa podrške karijernom razvoju u različitim oblastima.

2. OKVIR POLITIKA

U Programu ekonomskih reformi za period 2021-2023, Srbija se obavezala na reforme u oblasti obrazovanja i osposobljavanja u cilju pridruživanja EU. To uključuje razvoj digitalnih veština, celoživotno učenje i kvalifikacije u skladu sa potrebama tržišta rada, unapređenje tranzicije iz obrazovanja u svet rada kroz učenje kroz rad, pilotiranje Garancije za mlade i unapređenje informacija o veštinama.

Strategiju karijernog vođenja i savetovanja sa akcionim planom 2010-2014 (Službeni glasnik RS br. 16/2010-3) izradila je i uspešno sprovodila multisektorska radna grupa koju je koordiniralo Ministarstvo omladine i sporta. Prema Strategiji, karijerno vođenje treba da bude omogućeno pojedincima svih uzrasta i statusa na tržištu rada. Trebalo bi da se rukovodi kako principima tržišta rada, premošćivanjem jaza između potražnje i ponude, tako i principima društvene jednakosti i inkluzije, kao što je promovisanje reintegracije marginalizovanih mladih i odraslih i njihovo aktiviranje u obrazovnom sistemu i tržištu rada. Važenje Akcionog plan za primenu Strategije je isteklo 2014. godine, a produžetak nije dogovoren.

Brojne druge strategije, zakoni, podzakonski akti i lokalni akcioni planovi regulišu karijerno vođenje i savetovanje i profesionalnu orijentaciju. Pored toga, politike karijernog razvoja u Srbiji formalno su integrisane u druge oblasti politika kao što su obrazovanje, SOO, obrazovanje odraslih, politika zapošljavanja i omladinska politika. Standardi usmeravaju osiguranje kvaliteta sistema podrške karijernom razvoju za usluge karijernog vođenja i savetovanja.

U junu 2021. godine Vlada Republike Srbije usvojila je Strategiju razvoja obrazovanja do 2030. godine. Ovo je sveobuhvatna strategija koja se odnosi na sve nivoe obrazovanja od ISCED 0 do ISCED 8, do obrazovanja odraslih, obrazovanja nastavnika i horizontalnih aspekata sistema obrazovanja. Strategija razvoja obrazovanja ima Akcioni plan za 2021-2023. Strategija prepoznaje karijerno vođenje i savetovanje kao važan sistem koji treba da postane podjednako dostupan učenicima, studentima i odraslima, na celom njihovom obrazovnom putu, a ne samo kada odlučuju koji će obrazovni profil ili obuku izabrati. Navodi se da sistem namerava da implementira standarde usluga KViS kako bi podstakao pojedince na celoživotno učenje, obezbedio prolaznost (propustljivost) kroz različite nivoe kvalifikacija i veću mobilnost na tržištu rada¹⁷. Pored karijernog vođenja i savetovanja, u dokumentu se pominje i sistem profesionalne orijentacije učenika. U strategiji se naglašava razvoj novih funkcionalnih testova za procenu profesionalnih interesovanja učenika i obuku školskih psihologa za njihovu upotrebu. Prepoznata je potreba za dodatnom obukom praktičara u obrazovanju za pružanje usluga profesionalne orijentacije i karijernog vođenja, kao i za promovisanje Pravilnika o standardima KViS¹⁸.

Zakoni koji regulišu sve nivoe formalnog obrazovanja prepoznaju profesionalnu orijentaciju i karijerno vođenje. Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja pominje KViS kao jedan od svojih ključnih principa za lični, obrazovni i profesionalni razvoj. Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju nalaže školama da razvijaju programe i stvaraju timove za profesionalnu orijentaciju. Zakon o srednjem obrazovanju upućuje na KViS da osnaži zrele, odgovorne odluke o karijeri među učenicima uz podršku školskih timova za KViS. Zakon o dualnom obrazovanju ima prateći podzakonski akt

¹⁷ Strategija razvoja obrazovanja do 2030, str.19, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 63/21

¹⁸ Ibidem, str. 39

(Pravilnik) koji proširuje sastav timova za KViS na predstavnike privrede i jedinica lokalne samouprave. Zakon o obrazovanju odraslih opisuje KViS kao podršku ličnom i profesionalnom razvoju i zapošljavanju. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija prepoznaje da sistem kvalifikacija treba da doprinese KViS i propisuje standarde za karijerno vođenje. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija prepoznaje ciljeve obrazovanja koji se odnose na kvalifikacije u preduniverzitetskom obrazovanju u skladu sa savremenim konceptom celoživotnog učenja i razvoja karijere. U okviru ciljeva za stručno obrazovanje, standardi kvalifikacija u svojoj strukturi takođe uključuju preuzimanje odgovornosti za sopstveno kontinuirano učenje i napredovanje u poslu i karijeri. Zakon o visokom obrazovanju i Zakon o dualnom modelu studija obavezuju univerzitete i akademije strukovnih studija da podržavaju studente u njihovom akademskom i karijernom razvoju i finansiraju osnivanje centara za razvoj karijere.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja usvojilo je Strategiju zapošljavanja Republike Srbije 2021–2026. Aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja smatraju se, pored drugih (inkluzivno obrazovanje, izgradnja kompetencija kroz sticanje dodatnih znanja i veština kroz obuku i prepoznavanje znanja i veština stečenih u neformalnom obrazovanju i kroz neformalno učenje), doprinosom jačanju ljudskog kapitala i socijalne uključenosti i doprinosom ekonomskom rastu zasnovanom na znanju usklađivanjem ponude i potražnje na tržištu rada¹⁹. Definišući karijerno vođenje i savetovanje kao sistem usluga za pomoć mladima u odabiru pravog obrazovnog puta sa aspekta zanimanja kojim žele da se bave, kao i za pomoć odraslima da se osnaže za celoživotno upravljanje karijerom, Strategija zapošljavanja naglašava potrebu obezbeđivanja njene dostupnosti najširem krugu građana. Istovremeno, osnaživanje zaposlenih u Nacionalnoj službi za zapošljavanje i agencijama za zapošljavanje za pružanje usluga KViS i savetovanja za zapošljavanje u skladu sa standardima KViS takođe je prepoznato kao važno za izgradnju sistema kvaliteta KViS. Štaviše, što se tiče poboljšanja položaja žena na tržištu rada, strategija pominje podsticanje studentkinja da nastave obrazovanje i, posle toga, karijere u oblasti IKT i povećanje podrške ženama koje započinju svoj posao²⁰.

Profesionalna orijentacija i karijerno vođenje i savetovanje predviđeni su i Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti za lica koja traže zaposlenje ili imaju potrebu za planiranjem karijere. Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti²¹ definisane su usluge zapošljavanja koje obuhvataju pružanje informacija o mogućnostima i zahtevima zapošljavanja, usluge traženja posla u Srbiji i inostranstvu, karijerno vođenje i savetovanje, sprovođenje aktivnih mera politike zapošljavanja, izdavanje radnih dozvola strancima i licima bez državljanstva, u skladu sa zakonom. Pružaoci usluga zapošljavanja su Nacionalna služba za zapošljavanje i privatne agencije za zapošljavanje. Sva lica koja traže zaposlenje ili imaju potrebu da planiraju karijeru, izaberu ili promene zanimanje, imaju pravo na podršku u smislu informisanja, profesionalne orijentacije, savetodavne podrške, kao i podrške u razvijanju sposobnosti za aktivno traženje posla. U okviru profesionalne orijentacije i karijernog vođenja predviđena je i selekcija kandidata prema zahtevima posla i njihovim karakteristikama. Nacionalni akcioni planovi zapošljavanja, koji su postali trogodišnji nakon 2021. godine, opisuju ove usluge u okviru aktivnih mera tržišta rada koje će sprovesti Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ). Pored toga, lokalne samouprave pripremaju lokalne akcione planove

¹⁹ Strategija zapošljavanja Republike Srbije za period 2021–2026, Službeni glasnik RS, br. No 18/21 i 36/21 – ispravka, str. 31

²⁰ Ibidem, str. 47, str. 60

²¹ Službeni glasnik RS, br. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 – u skladu sa izmenom, i 113/17

zapošljavanja u cilju utvrđivanja konkretnih i lokalno relevantnih mera za poboljšanje izgleda zapošljavanja u dotičnom gradu ili opštini.

Nacionalna strategija za mlade 2015–2025, koju je izradilo Ministarstvo omladine i sporta, ima specifičan cilj da se razvije funkcionalan i održiv sistem karijernog vođenja i savetovanja mladih. Rezultati u vezi sa ovim ciljem obuhvataju unapređenje nacionalnog okvira za karijerno vođenje i savetovanje, implementaciju i unapređenje standarda i programa KViS, povećanje broja centara za karijerno vođenje i savetovanje koji pružaju usluge mladima i lokalnih timova za karijerno vođenje i savetovanje mladih, kontinuiranu primenu programa karijernog vođenja i savetovanja, standarda i usluga u obrazovnim institucijama i kontinuiranu primenu programa, standarda i usluga KViS van obrazovnih ustanova²². Nacionalnu strategiju za mlade prati Akcioni plan 2018-2020. Zakonom o mladima (Službeni glasnik RS, br. 50/11) uređuju se mere i aktivnosti koje Republika Srbija, autonomne pokrajine i lokalne samouprave preduzimaju na unapređenju društvenog položaja mladih i stvaranju uslova za zadovoljavanje njihovih potreba i interesa, a istovremeno pruža osnovu za razvoj omladinskog sektora. Zakon o mladima nalaže finansiranje programa i projekata za podsticanje pružanja usluga KViS među mladima. Na lokalnom nivou, gradovi ili opštine pripremaju politike poput lokalnih akcionih planova za mlade, koji samo u nekim slučajevima predviđaju specifične mere za usluge KViS na osnovu lokalnih potreba. Ministarstvo omladine i sporta planira reviziju strateškog i regulatornog okvira omladinske politike²³.

²² Nacionalna strategija za mlade, Službeni glasnik RS, br. 22/2015

²³ Nacionalni savet za mlade, zapisnik sa 17. sastanka, dostupno na: <https://www.mos.gov.rs/dokumenta/omladina/savet-za-mlade-2?lang=lat>, accessed in January 2021

3. KOORDINACIJA I SARADNJA

3.1. Unapređenje koordinacije, saradnje i dobrog upravljanja

Okvir politika opisan u prethodnom poglavlju jasno ocrta glavne institucije, organizacije i tela odgovorna za definisanje, upravljanje i finansiranje usluga razvoja karijere u zemlji.

Različite institucije uključene su u pružanje podrške karijernom razvoju i povremeno saraduju. Međutim, ne postoje uspostavljeni održivi i funkcionalni mehanizmi za koordinaciju i komunikaciju. Nedostaje koordinacija na svim nivoima, vezano za aktivnosti, prakse i politike u oblasti KViS-a. Deluje da nijedna institucija odgovorna za karijerno vođenje i savetovanje nije spremna da predvodi koordinaciju.

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja nadležno je za karijerno vođenje u celokupnom obrazovnom sistemu. Zakonski okvir predviđa timove za profesionalnu orijentaciju u osnovnim školama, srednjoškolske timove za karijerno vođenje i karijerne centre na univerzitetima i institucijama za obrazovanje odraslih. Rad Ministarstva prosvete podržavaju Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Savet za visoko obrazovanje, Savet za Nacionalni okvir kvalifikacija, Agencija za kvalifikacije Srbije itd. Mandat za savetovanje Ministarstva prosvete u vezi sa karijernim vođenjem i savetovanjem raspoređen je među nekim od ovih institucija, u zavisnosti od nivoa obrazovanja i vrste pružaoca usluga. Neka od ovih tela povremeno koriste svoju savetodavnu ulogu da predlažu specifične politike karijernog vođenja i savetovanja u saradnji sa drugim zainteresovanim stranama. Međutim, niko od njih nije kontinuirano posvećen ili primarno fokusiran na podršku karijernom razvoju.

Savet za Nacionalni okvir kvalifikacija uspostavljen je kao savetodavno telo koje daje preporuke u vezi sa planiranjem i razvojem ljudskih resursa, u skladu sa javnim politikama u oblasti doživotnog učenja, zapošljavanja, upravljanja karijerom i savetovanja²⁴. Agencija za kvalifikacije podržava razvoj Nacionalnog okvira kvalifikacija i zvanično priznavanje i eksterno osiguranje kvaliteta javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih koji nude usluge KViS. Agencija, između ostalog, razmatra inicijative za uvođenje novih kvalifikacija, pruža stručnu podršku sektorskim većima i priprema predloge standarda kvalifikacija, vodi Registar kvalifikacija i rukovodi unosom podataka u odgovarajuće podregistre, prati i meri efekte implementacije (novih) kvalifikacija u oblasti zapošljavanja i celoživotnog učenja te predlaže mere poboljšanja za osiguranje kvaliteta u celokupnom sistemu²⁵.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja uređuje profesionalnu orijentaciju i karijerno vođenje u sektoru zapošljavanja. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja odgovorno je za pružaoce usluga zapošljavanja, Nacionalnu službu za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje. Nacionalna služba za zapošljavanje je javni pružalac usluga nezaposlenim licima i svim ostalim građanima koji traže podršku pri zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.

Ministarstvo omladine i sporta podržava karijerno vođenje i savetovanje mladih kroz finansiranje ili sufinansiranje programa i projekata, kao i sprovođenje godišnjih istraživanja o mladima. Prema

²⁴ Zakon o Nacionalnom okviru kvalifikacija u Srbiji, Službeni glasnik RS br. 27/2018 od 6. aprila 2018, 6. do 24. januara 2020.

²⁵ Ibidem.

Zakonu o mladima, MOS finansira organizacije civilnog društva i kancelarije za mlade kroz grantove koji se obezbeđuju nakon javnih poziva. Ovi godišnji javni pozivi imaju za cilj podršku implementaciji Nacionalne strategije za mlade. Stoga, oni takođe imaju tendenciju da podstiču organizacije civilnog društva usmerene na mlade ili vođene mladima da sprovedu projekte razvoja karijere za povećanje zapošljivosti, zapošljavanja i preduzetništva među mladima uzrasta od 15 do 30 godina. Ministarstvo podržava rad kancelarija za mlade, ali nije odgovorno za njihov rad, jer ih osnivaju gradovi i opštine i samim tim su kancelarije za mlade u nadležnosti lokalnih samouprava.

Na osnovu Sporazuma između Evropske komisije i Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja 2013. godine u okviru Tempus Erasmus+ kancelarije osnovan je Euroguidance centar u Srbiji. Euroguidance centar promovise evropsku dimenziju karijernog vođenja, karijernog informisanja i mobilnosti i izgrađuje kapacitete praktičara karijernog vođenja sa fokusom na nastavnike i stručne saradnike. Njegove najistaknutije aktivnosti uključuju konferencije sa stručnjacima iz drugih evropskih zemalja, nacionalno takmičenje za najbolje prakse karijernog vođenja i savetovanja i seminare za praktičare.

Pomenute organizacije delimično su usaglašene u pogledu ciljeva aktivnosti za podršku razvoju karijere. Širi društveni cilj karijernog vođenja predstavlja povećanje zaposlenosti i aktivnosti, prelazak na tržište rada, zapošljivost i podrška obrazovnim ciljevima. Postoji zajedničko razumevanje među kreatorima politika i zainteresovanim stranama u svim sektorima i oblastima politike o primarnoj svrsi usluga karijernog vođenja i funkcionisanja usluga. Međutim, nije uvek jasno koji su očekivani rezultati ovih usluga i kako optimizovati korišćenje resursa i postići komplementarnost i sinergiju među različitim akterima.

Trenutni nivo spremnosti i prilagodljivosti na promene omogućava da koncepti profesionalne orijentacije i KViS koegzistiraju u strateškom i zakonskom okviru i unutar organizacija koje pružaju usluge. Profesionalna orijentacija obično podrazumeva aktivnosti (procene, samoprocene) koje imaju za cilj da podrže pojedince u procesu planiranja karijere, pre svega prilikom izbora prvog zanimanja²⁶. Donosioci odluka i dalje koriste tradicionalni koncept profesionalne orijentacije u programima za obrazovanje nastavnika. Taj koncept i dalje se koristi među nastavnicima, stručnim saradnicima (školskim psiholozima i pedagogima), karijernim savetnicima i psiholozima koji rade kao konsultanti za razvoj ljudskih resursa. Ova praksa se nastavlja, iako se Standardi za karijerno vođenje i savetovanje promovisu među različitim sistemima kao okvir za osiguranje kvaliteta zasnovan na veštinama upravljanja karijerom i osnaživanju pojedinaca za celoživotno upravljanje karijerom.

Strategijom karijernog vođenja i savetovanja predviđen je nacionalni resursni centar za karijerno savetovanje i vođenje, čije funkcije treba da obuhvataju obezbeđivanje ukupne koordinacije i razvoja sistema karijernog vođenja i savetovanja i da predstavljaju stalnu vezu između oblasti obrazovanja i zapošljavanja. Iako je predviđen, ovaj mehanizam nije uspostavljen. Takođe, Akcionim planom za implementaciju Strategije KViS predviđeni su protokoli o saradnji ključnih aktera u razvoju sistema karijernog vođenja i savetovanja, što nije postignuto²⁷. Multisektorskoj radnoj grupi koju je osnovala Vlada RS za praćenje Akcionog plana (2010-2014) preporučeno je²⁸ da preuzme koordinacionu ulogu

²⁶ Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja, Službeni glasnik RS, br 43/2019

²⁷ Izveštaj o implementaciji Strategije o karijernom vođenju i savetovanju u Republici Srbiji za period od marta 2013. Do decembra 2014.

²⁸ Studija izvodljivosti koja se odnosi na osnivanje nacionalnog resursnog centra za karijerno vođenje i savetovanje u Srbiji i dalji razvoj sistema karijernog vođenja i savetovanja u Srbiji, Delegacija EU, 2014, dostupno

kao stalno telo. U njoj su bili zastupljeni predstavnici Ministarstva prosvete, Ministarstva za rad, Nacionalne službe za zapošljavanje, Privredne komore, univerziteta, lokalne samouprave i jedne organizacije civilnog društva (Beogradska otvorena škola). Pomenuta radna grupa nije zasedala nakon 2014. godine.

Saradnja je obnovljena kroz Radnu grupu čije je osnivanje podstaklo Ministarstvo prosvete. Radnu grupu za izradu standarda usluga karijernog vođenja i savetovanja koju je 2017. godine formirao Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja (Centar za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih) činili su ministarstva prosvete, omladine i zapošljavanja, Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja, NSZ, Privredna komora, Unija poslodavaca Srbije, praktičari iz škola, predstavnici univerzitetskih karijernih centara, Euroguidance, međunarodne organizacije (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)) i organizacija civilnog društva Beogradska otvorena škola (BOŠ). Ministarstvo prosvete usvojilo je standarde u junu kao Pravilnik o standardima za usluge karijernog vođenja i savetovanja i poslužili su kao preporučeni okvir za obezbeđenje kvaliteta u KViS. Oni uspostavljaju osnovu za planiranje, razvoj i evaluaciju usluga karijernog vođenja u sektoru obrazovanja, zapošljavanja, socijalne zaštite i omladine. Standardi definišu četiri komplementarne oblasti koje se oslanjaju na smernice EU (kao što su alati Evropske mreže za politiku celoživotnog vođenja): standardi veština upravljanja karijerom kao osnovni konceptualni okvir, organizacioni standardi, standardi programa karijernog vođenja i standardi za kompetencije praktičara (upor. poglavlje 9 za više detalja).

Od 2019. godine bilo je pokušaja da se podstakne saradnja među ključnim akterima u sistemu podrške razvoju karijere preko Saveta za nacionalni okvir kvalifikacija. Ovaj Savet okuplja visoke funkcionere i predstavnike obrazovanja, zapošljavanja, omladine, privrede, lokalne samouprave, zdravstva, privatnog sektora, NSZ, sindikata, srednjih škola, visokoškolskih ustanova i civilnog društva. Kako su standardi usvojeni, uloženi su napor da se promoviše njihova implementacija na koordinisan način kroz Savet za NOKS. Kao rezultat toga, Savet je usvojio Preporuke za sprovođenje Plana primene standarda u decembru 2019.

Agencija za kvalifikacije predstavlja najnoviji primer pokretača saradnje aktera KViS. Nacionalni okvir kvalifikacija Srbije prepoznat je kao krovna politika koja može da poveže interese i zadovolji potrebe partnera u sektorima zapošljavanja, privrede i obrazovanja. NOKS stavlja pojedinca u centar procesa i oslanja se na koncept celoživotnog učenja i celoživotnog upravljanja karijerom. Stoga, NOKS predstavlja plodno tlo za uspostavljanje koordinacije politika među različitim partnerima iz obrazovanja i sveta rada. Agencija za kvalifikacije prepoznala je osiguranje kvaliteta i primenu standarda KViS kao ključnu temu pored koordinacije zainteresovanih strana. Akcionim planom 2021-23 za primenu Strategije razvoja obrazovanja, planirana je akreditacija najmanje pet javno priznatih organizatora obrazovanja odraslih za karijerno vođenje i savetovanja i najmanje pet programa za KViS²⁹. Imajući u vidu ove pretpostavke iz strateških dokumenata, Agencija je u decembru 2021. godine formirala Radnu grupu za karijerno vođenje i savetovanje. Ova multisektorska radna grupa prvenstveno je okupila aktere iz sektora obrazovanja (stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih), zapošljavanja,

na: <http://pyle.si/2016/05/31/feasibility-study-regarding-the-founding-of-the-national-resource-centre-for-career-guidance-and-counselling-in-serbia-and-further-development-of-career-guidance-and-counselling-system-in-serbia/>

²⁹ Dostupno na: <https://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/AP-Strategija.docx.pdf>

privrede, mladih, civilnog društva i međunarodnih projekata. Radna grupa ima za cilj da podrži Agenciju u operacionalizaciji standarda KViS u oblastima njenog mandata. Fokus je na pripremi obrazaca i vodiča za organizacije zainteresovane da konkurišu za status javno priznatih pružalaca usluga karijernog vođenja i savetovanja.

Saradnja među akterima na regionalnom ili lokalnom nivou varira u zavisnosti od grada i opštine. Ta saradnja obično nije formalno utemeljena i zavisi od lokalnog konteksta, prisustva projekata podržanih od strane donatora, kapaciteta praktičara da se umreže i uspostave partnerstva, a ponekad i od njihove motivacije i entuzijazma.

Na regionalnom nivou, projekat Znanjem do posla (E2E), koji je podržan od strane Švajcarske agencije za razvoj i saradnju (SDC) i koji sprovodi NIRAS-IP Consult, aktivan je od 2015. do 2023. godine i sprovodi se u saradnji sa Ministarstvom rada, NSZ, MPNTR i drugim akterima u oblasti obrazovanja. U projektu, KviS se smatra graditeljem mostova između sektora. Lokalne nevladine organizacije koje se nazivaju brokери dobijaju centralnu ulogu da posreduju između aktera na tržištu (NSZ, škola, poslodavaca i porodica). Sedam lokalnih organizacija civilnog društva sa sedištem u pet gradova pokrivaju oko 18 lokaliteta u centralnoj, jugoistočnoj i jugozapadnoj Srbiji. Oni deluju kao pružaoci usluga, koristeći različite alate i metode dobijene kroz resurse projekta³⁰.

Pored saradnje podržane kroz projekte, na lokalnom nivou škole često komuniciraju sa lokalnim filijalama NSZ kako bi učenici imali pristup profesionalnoj orijentaciji – psihološkom testiranju i savetovanju. Ovakva koordinacija u korišćenju resursa je ključna kada škole nemaju pravo da zapošljavaju stručne saradnike-psihologe zbog nedovoljnog broja učenika. Škole, lokalne kancelarije za mlade i organizacije civilnog društva takođe imaju tendenciju da sarađuju i razmenjuju informacije, kao što je naznačeno u školskim programima i planovima KViS, godišnjim programima NSZ, lokalnim akcionim planovima za mlade ili lokalnim akcionim planovima za zapošljavanje. Tehnička škola iz Vlasotince potrudila se da se uključi u Lokalni savet za zapošljavanje, telo zaduženo za sprovođenje lokalnih akcionih planova zapošljavanja, i pozicionirala se kao zainteresovana strana, iako njihovo učešće nije prvobitno bilo predviđeno. Time je škola mogla da utiče na izradu lokalnih akcionih planova zapošljavanja i da predloži neke mere na osnovu potreba učenika za zapošljavanjem. Ovo je nastavak napora škole da produbi javno-privatno partnerstvo kako bi osigurali da njihovi učenici dobiju stručno obrazovanje relevantno za tržište rada i aktivnosti karijernog vođenja.

U nekim gradovima uspostavljeni su lokalni mehanizmi saradnje. Na primer, u Kruševcu akteri su 2011. godine potpisali Protokol o saradnji partnera za sprovođenje strategije KViS, što je dovelo do formiranja Saveta partnera za karijerno vođenje i savetovanje. Ovaj Savet čine 24 lokalne institucije iz različitih sektora. Savetom predsedava NSZ Kruševac i on se sastaje svake godine na kvartalnom nivou od svog osnivanja kako bi koordinirao napore članova u vezi sa lokalnim politikama i praksama karijernog vođenja.

Kao što je prikazano u prethodnim pasusima, postoje mnogi primeri saradnje među zainteresovanim stranama i pružaocima podrške karijernom razvoju kroz aktivnosti. Međutim, ovi primeri uglavnom su fokusirani na zadatke i projekte. Potrebne su dodatne mere kako bi se postigla strukturisana koordinacija različitih usluga, sa ciljem dobro integrisanog/koordinisanog pružanja usluga različitim ciljnim grupama ili u različitim fazama intervencije. Prepoznavanje KViS u postojećem okviru politika i iskustvo iz različitih projekata moglo bi podstaći sistemsku koordinaciju i saradnju na više nivoa.

³⁰ Podaci su dostupni na: <https://znanjemdoposla.rs/>

3.2. Ključni akteri civilnog društva

Organizacije civilnog društva odigrale su značajnu ulogu u unapređenju sistema podrške razvoju karijere, kako na nivou javnog zagovaranja i izdavanja preporuka praktične politike, tako i u pružanju usluga podrške razvoju karijere na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou. Kao što je opisano u poglavljima o okviru politike i koordinaciji, akteri OCD su članovi mnogih radnih grupa, saveta i drugih tela zaduženih za kreiranje strategija, zakona, podzakonskih akata, standarda KViS i drugih relevantnih dokumenata. U nekim slučajevima, oni takođe podržavaju mere praćenja i evaluacije.

Organizacija civilnog društva Beogradska otvorena škola poznata je kao pružalac usluga i partner u razvoju politika. BOŠ nudi onlajn karijerno savetovanje, interaktivni portal za mlade na prelazu iz srednje škole, zatim i akreditovane programe obuke za praktičare karijernog vođenja. Uz podršku različitih donatora, BOŠ sprovodi istraživanja u vezi sa KViS, objavljuje širok spektar analitičkih izveštaja i priručnika, izdaje praktično političke preporuke i preduzima inicijative javnog zagovaranja u cilju poboljšanja sistema KViS. Beogradska otvorena škola inicirala je izradu prve strategije KViS i podržala Agenciju za kvalifikacije u pripremi Prvog nacionalnog izveštaja o primeni standarda za KViS³¹.

GIZ u Srbiji radio je u partnerstvu sa OCD Centar Inventiva na obuci nastavnika i stručnih saradnika za pružanje profesionalne orijentacije u svim osnovnim i nekim srednjim školama u okviru projekta Profesionalna orijentacija koji je realizovan od 2011. do 2015. godine³². Saradnja je nastavljena i na narednim projektima podržanim od GIZ-a gde je Centar Inventiva pružao usluge profesionalne orijentacije i podrške razvoju karijere učenicima i mladima, uključujući ugrožene mlade, migrante i izbeglice, izgradnju kapaciteta nastavnika i stručnih saradnika u KViS i drugo³³.

Projekat Znanjem do posla - E2E preuzeo je značajnu ulogu u operacionalizaciji instrumenata za akreditaciju pružalaca usluga obrazovanja odraslih za usluge KViS. Organizacije civilnog društva, koje oni podržavaju, aktivno pružaju usluge podrške razvoju karijere. Između ostalih, podržavaju Udruženje psihologa Novi Pazar. Ostale organizacije iz mreže su Timočki klub, Udruženje građana „Osveženje“, ZIP centar, Razvojno poslovni centar Kragujevac, Program poslovnih inovacija, Edukativni centar – Kruševac³⁴. Pored toga, Edukativni centar Kruševac aktivno podržava i podstiče rad lokalnog Saveta partnera za karijerno vođenje i savetovanje, opisan u prethodnom poglavlju, kroz brojne projekte realizovane uz podršku donatora.

Organizacije civilnog društva su fleksibilne u pristupima koji se koriste za dosezanje ugroženih grupa, kao što su na primer mladi koji nisu u obrazovanju ili zapošljavanju. Fokus je prevashodno na podršci karijernim i životnim odlukama pojedinaca. Mnoge nevladine organizacije na lokalnom nivou pokazale su se efikasnim u pružanju karijernog vođenja mladima iz grupe NEET, onima koji su napustili školu, Romima ili migrantskoj populaciji. Za svoj rad imaju podršku pojedinih ministarstava, EU i bilateralnih donatora. Međutim, glavnu prepreku uslugama koje pružaju predstavlja neizvesna održivost nakon završetka projekta i očuvanje kontinuiteta.

³¹ Podaci su raspoloživi na: <https://www.bos.rs/uz/razvoj-kvisa-u-srbiji>

³² Podaci su raspoloživi na: <http://profesionalnaorijentacija.org/>

³³ Dostupno na: <http://centarinventiva.com/en/>

³⁴ Dostupno na: <https://znanjemdoposla.rs/en/local-partners/>

Prepoznavanje uloge OCD očito je u Strategiji zapošljavanja. Istaknuto je da su se OCD pojavile kao važni akteri na tržištu rada, posebno u oblasti informisanja, karijernog vođenja i savetovanja, i rada sa mladima iz višestruko ranjivih kategorija³⁵. Istim dokumentom najavljuje se da će se prilikom izmene zakonskog okvira u oblasti zapošljavanja razmotriti modalitet i obim omogućavanja organizacijama civilnog društva da steknu status pružaoca usluga zapošljavanja. Opcija sticanja ovog statusa značila bi da OCD mogu da konkurišu za sredstva dodeljena za aktivne mere politike zapošljavanja. Diverzifikacija izvora finansiranja mogla bi biti značajan korak ka osiguranju održivosti različitih usluga podrške razvoju karijere koje zavise od vremenski ograničenih donatorskih resursa.

Udruženje praktičara za podršku razvoju karijere ne postoji u Srbiji. Postoje udruženja psihologa, stručnjaka za ljudske resurse i sl., sa ograničenim aktivnostima podrške razvoju karijere. Nedostatak strukovnih udruženja onemogućava dalju profesionalizaciju praktičara karijernog vođenja u Srbiji.

³⁵ Strategija zapošljavanja, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 18/21 i 36/21 - korekcija

4. GLAVNE USLUGE I AKTIVNOSTI

Rezimirani prikaz ključnih pružalaca usluga, ciljnih grupa, načina rada i kadra dat je u sledećoj tabeli.

| Pružaoći usluga | Ciljne grupe | Način rada | Kadar |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Osnovne škole | Učenici završnih razreda | Timovi za profesionalnu orijentaciju | Nastavnici, stručni saradnici ³⁶ |
| Srednje škole | Učenici (ponekad roditelji) u skladu sa programima i planovima za KViS | Timovi za karijerno vođenje i savetovanje | Nastavnici, stručni saradnici, vršnjaci, predstavnici kompanija |
| Visokoškolske institucije | Studenti | Karijerni centri (univerziteti, neki fakulteti) | Zaposleni praktičari, profesori |
| Nacionalna služba za zapošljavanje | Nezaposleni (na evidenciji NSZ), osetljive grupe i lica sa invaliditetom, zaposleni u riziku od gubitka posla | Filijale, Centri za informisanje i profesionalno savetovanje | Savetnici za zapošljavanje, savetnici za planiranje karijere |
| Kancelarije za mlade | Mladi, mladi iz NEET grupe | Karijerni info kutak, Karijerni centri | Omladinski radnici, spoljni saradnici |
| OCD, međunarodne organizacije | U zavisnosti od projekta (učenici, NEET, osetljive grupe, odrasli) | Projektni timovi | Zaposleni, stručni saradnici |
| Odeljenja za ljudske resurse, agencije za ljudske resurse i zapošljavanje | Zaposleni | Aktivnosti treninga i razvoja | Stručnjaci za ljudske resurse |
| | Mladi ljudi | Profesionalna orijentacija | Konsultanti |

4.1. Obrazovanje, obuka i učenje kroz rad za mlade

Timovi za profesionalnu orijentaciju u osnovnim školama obučeni su da koriste petofazni model (samospoznavanje, informisanje o zanimanjima, upoznavanje sa mogućnostima školovanja, realni susreti sa svetom rada i odluka o izboru zanimanja) koji je razvio GIZ. Model je uveden kroz veliki projekat Profesionalna orijentacija na prelasku u srednju školu koji je uključio 100 osnovnih škola i definisao niz aktivnosti za učenike završnih razreda za istraživanje ličnih karakteristika i sveta rada. Ne postoje precizni podaci o tome koliko škola još uvek koristi model i u kojoj meri učenicima i roditeljima pružaju podršku u karijernom razvoju.

³⁶ Stručni saradnici podrazumevaju školske psihologe i školske pedagoge.

U nastavnim planovima i programima srednjih škola neki aspekti karijernog vođenja obuhvaćeni su predmetima kao što su preduzetništvo (obavezno na završnoj godini nekih profila iz stručnih škola) i izborni predmet građansko vaspitanje (teme vezane za pripremu biografije, aktivno traženje posla i slično). Međutim, ključni pružaoci usluga su timovi za karijerno vođenje i savetovanje predviđeni Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju. Ovi timovi treba da imaju godišnje programe i planove za KViS. Timovi za karijerno vođenje u školama srednjeg obrazovanja mogu da uključuju školske psihologe, pedagoge i nastavnike. Timovi za KViS srednjih škola nude širok spektar usluga koje kombinuju nastavne i vannastavne aktivnosti, od kojih su neke onlajn. Oni pomažu učenicima i roditeljima da identifikuju i koriste informacije o mogućnostima obrazovanja, o zanimanjima i poslovima, da upoznaju poslove i isprobaju ih prateći one koji ih obavljaju, a ponekada se organizuje i individualno ili grupno savetovanje. Neki timovi organizuju i radionice o veštinama za upravljanje karijerom. Timovi u stručnim školama takođe smatraju da je jedna od njihovih uloga informisanje učenika osnovnih škola o obrazovnim profilima i zanimanjima. Cilj je podstaći učenike da razmatraju stručno obrazovanje kao obrazovnu opciju.

Timovi za KViS u profilima stručnog obrazovanja i obuka koji implementiraju dualne profile u obavezi su da pripreme učenike za kontekst učenja kroz rad u dualnom obrazovanju. Njihov rad regulisan je Zakonom o dualnom obrazovanju i podzakonskim aktom o KViS u dualnom obrazovanju (poseban pravilnik). Timovi za karijerno vođenje i savetovanje u profilima stručnog obrazovanja i osposobljavanja koji sprovode dualno obrazovanje, pored nastavnika i stručnih saradnika, u skladu sa Pravilnikom treba da uključe i predstavnike preduzeća, službe za zapošljavanje, opštine i relevantnih profesionalnih udruženja. Štaviše, preporučeno je i uključivanje roditelja i predstavnika đačkog parlamenta sastancima timova za KViS.

Timovi za KViS u dualnom obrazovanju imaju ulogu u povezivanju odgovarajućih poslodavaca i učenika uključenih u učenje kroz rad. Tim ima mandat da organizuje prezentacije na kojima učenici i njihovi roditelji mogu da upoznaju kompanije. S druge strane, takođe treba da pripreme učenike za intervju sa kompanijama. Na kraju, od njih se očekuje da naprave listu odgovarajućih učenika i kompanija i podrže učenike u tranziciji ka kontekstu učenja kroz rad. Tokom učenja kroz rad, od timova za KViS očekuje se da prate motivaciju učenika i ukupno zadovoljstvo obukom u kompaniji i da osnaže učenike da identifikuju i dokumentuju svoja iskustva, koriste i dostignuća. Podzakonski akt takođe nalaže da timovi za KViS organizuju najmanje jedno jednočasovno karijerno savetovanje za svakog učenika tokom školske godine. Svaki tim treba da ima koordinatora iz škole. Koordinator organizuju i vode sastanke tima najmanje jednom u polugodištu, pripremaju zapisnike, delegiraju zadatke drugim članovima tima i obavljaju druge aktivnosti³⁷.

Poslodavci se podstiču da učestvuju u razvoju karijere učenika. Prema Pravilniku o programu obuke, uslovima i drugim poslovima u vezi sa licenciranjem instruktora u dualnom obrazovanju³⁸, instruktori u preduzeću moraju biti adekvatno obučeni za pružanje informacija o karijeri, za učešće u savetovanju i pružanje doprinosa razvoju veština relevantnih za zapošljavanje³⁹.

Vodič za nastavnike koji se bave dualnim obrazovanjem, vodič za učenike i roditelje o dualnom obrazovanju i vodič za kompanije u dualnom obrazovanju, imaju za cilj da podrže ključne

³⁷ Pravilnik o uslovima, metodama, aktivnostima i sastavu Timova za karijerno vođenje i savetovanje u srednjim školama koje primenjuju profile dualnog obrazovanja, Službeni glasnik, 2/2019-67

³⁸ Službeni glasnik RS, 70/2018

³⁹ Upor. <https://mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/Vodic-za-skole-DUALNO-OBRAZOVANJE.pdf>

zainteresovane strane u sistemu dualnog obrazovanja⁴⁰. U vodičima je razrađen rad timova za karijerno vođenje i savetovanje, uz ostale teme, i u njima su data dodatna uputstva za nastavnike od kojih se očekuje da organizuju aktivnosti KViS. Na primer, preporučuju se specifični instrumenti u radu sa studentima, kao što je Karijerni portfolio⁴¹.

Nastavnici iz opšteg srednjeg i nedualnog stručnog obrazovanja ponekad uspostavljaju plodnu saradnju sa lokalnim pružaocima usluga iz agencija za zapošljavanje (uglavnom NSZ), kancelarija za mlade, nevladinih organizacija, sa roditeljima i preduzećima. U nekim školama učenici takođe podržavaju aktivnosti KViS kao vršnjački edukatori. Potraga za blagom na otvorenom, igre bekstva na mreži, onlajn simulacije sa likovima iz klasične književnosti tokom časova jezika i virtuelne kompanije za doživljaj sveta rada samo su neki od primera kreativnosti, inovativnosti i entuzijazma karijernih praktičara iz srednjih škola. Pored toga, praktičari u nekim školama u stanju su da zadovolje čitav niz potreba klijenata. Ovaj kapacitet demonstrira se kroz programe karijernog vođenja koji su prilagođeni individualnim planovima učenja, potrebama učenika koji su u riziku od napuštanja škole, učenika sa invaliditetom itd.

Projekat DECIDE⁴² – Dijalog o zapošljavanju mladih, inicijativa i dualno obrazovanje, finansira se kroz program Nemačke razvojne saradnje, a sprovodi ga GIZ u bliskoj saradnji sa Ministarstvom prosvete, nauke i tehnološkog razvoja. Projekat DECIDE predstavlja nastavak projekata „Reforma stručnog obrazovanja i obuke“ i „Promocija zapošljavanja mladih“ i traje od 2020. do 2022. godine, sa mogućnošću produženja do 2023. godine. Projekat osnažuje odabrane škole metodologijom i alatima (onlajn upitnici) za sprovođenje studije praćenja učenika. Nastavnici preuzimaju centralnu ulogu u održavanju kontakta sa učenicima godinu dana nakon završetka školovanja kako bi dobili podatke o njihovom zaposlenju i zadovoljstvu. Štaviše, projekat osnažuje šest stručnih škola da preuzmu aktivniju ulogu u zajednici i podstiču zapošljivost svojih učenika. U okviru projekta jačaju se kapaciteti škola da implementiraju postojeće propise o karijernom vođenju i savetovanju i pružaju podršku u karijernom razvoju učenicima, roditeljima i poslodavcima iz njihovih zajednica. Odabrane srednje stručne škole iz različitih regiona dobijaju podršku da postanu regionalni centri za kompetencije koji koriste pristup dualnog obrazovanja. Sticanjem statusa javno priznatih organizatora obrazovanja odraslih, karijernog vođenja i priznavanja prethodnog učenja, očekuje se da će se ove stručne škole pozicionirati na tržištu. Akreditacije koje izdaju nadležni organi garantuju kvalitet i vrednost usluga koje se nude. Mogućnost ostvarivanja dodatnih prihoda kroz pružanje različitih usluga mogla bi povećati motivaciju praktičara da organizuju i realizuju brojne aktivnosti iz oblasti karijernog razvoja mimo zakonskih uslova i ponude ih široj grupi korisnika.

Vizija integrisanih i kvalitetnih usluga za obrazovanje odraslih, stručno osposobljavanje, podršku karijernom razvoju i priznavanje prethodnog učenja čini se zajednička za aktere iz obrazovanja i zapošljavanja. Da bi se stručne škole ohrabrile da dobiju ovaj status, u Strategiji razvoja obrazovanja planirane su konkretne mere, kao što je razvijanje procedura za akreditaciju programa KViS i pružaoca usluga KViS u oblasti obrazovanja odraslih. Strategija zapošljavanja ima za cilj da se postigne da veći broj akreditovanih pružalaca usluga neformalnog obrazovanja i zapošljivosti podrži subvencionisane aktivne mere tržišta rada.

⁴⁰ Dostupno je na veb-sajtu Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, <https://mpn.gov.rs/prosveta/dualno-obrazovanje/dualno-obrazovanje-u-srednjim-skolama/>

⁴¹ Priručnik se može naći na: <https://mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/Vodic-za-ucenike-i-roditelje-DUALNO-OBRAZOVANJE.pdf>

⁴² <https://decideprojekat.org/>

Centri za karijerni razvoj osnivaju se na **državnim i privatnim univerzitetima i fakultetima**. Broj i kvalitet usluga karijernog vođenja koje se nude studentima variraju u zavisnosti od broja zaposlenih (od jednog do sedam po centru) i raspoloživih kompetencija i materijalnih resursa. Univerzitetski centri za razvoj karijere uspešno su izgradili dugotrajne odnose sa kompanijama. Shodno tome, oni mogu pružiti informacije o industrijama, trendovima i zanimanjima na tržištu rada. Studenti mogu iskusiti svet rada i steći veštine i praktično iskustvo kroz programe kao što su projektno učenje (kao pedagoški pristup), prakse ili zajednička predavanja.

Projekat CareerS⁴³ koji je finansirala EU kroz program Tempus (2011–2015) za unapređenje KViS u visokom obrazovanju vodio je Centar za razvoj karijere Univerziteta u Beogradu, u partnerstvu sa drugim karijernim centrima (Niš, Novi Sad, Kragujevac i Singidunum), ministarstvima, preduzećima i BOŠ-om. Jedno od projektnih dostignuća predstavlja i okvir veština upravljanja karijerom, koji je korišćen kao osnova za izborni vannastavni predmet Veštine upravljanja karijerom, uveden 2015. godine na Univerzitetu u Beogradu. Nekoliko drugih visokoškolskih ustanova počelo je da uvodi veštine upravljanja karijerom kao nastavnu temu ili vannastavnu aktivnost. Onlajn alatke za informisanje, savetovanje ili kurseve postoje od ranije, ali su tokom pandemije počele da se koriste u većoj meri.

4.2. Podrška nezaposlenima i NEET grupi

Glavni pružalac usluga za podršku nezaposlenima u razvoju karijere je Nacionalna služba za zapošljavanje. NSZ i privatne agencije za zapošljavanje pružaju profesionalnu orijentaciju i savetovanje, odnosno informacije o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, savetovanje o razvoju karijere, zapošljavanju i selekciji. Pored toga, NSZ obezbeđuje procenu zapošljivosti, izradu individualnih planova zapošljavanja i radionice samoefikasnosti.

Savetovanje za zapošljavanje NSZ uključuje procenu zapošljivosti lica koje traži posao. Individualni plan zapošljavanja precizira vrste podrške dogovorene između tražioca posla i savetnika za zapošljavanje i zanimanja koja se razmatraju pri traženju posla. Procenom zapošljivosti tražilaca posla ispituju se njihove kvalifikacije, znanje, veštine, radno iskustvo i motivacija za traženje posla u odnosu na zahteve tržišta rada. To dovodi do odluke da li su spremni da odmah potraže posao ili im je potrebna intenzivnija podrška kroz učešće u aktivnim merama politike zapošljavanja.

Profesionalna orijentacija i karijerno savetovanje realizuju se kroz pružanje informacija i savetovanja u vezi sa mogućnostima razvoja karijere kako bi se sprečili pogrešni izbori obrazovnih putanja ili zanimanja, a i kroz jačanje kompetencija klijenata za donošenje efikasnih odluka tokom svoje profesionalne karijere. U godišnjem izveštaju NSZ, navodi se da je u 2020. godini 5775 klijenata koristilo uslugu informisanja o karijeri, a 6920 je prisustvovalo savetovanju o karijernom razvoju (od planiranih 10 000). Usluge podrške karijernom razvoju pružaju se lično u filijalama Nacionalne službe za zapošljavanje, u Centrima za informisanje i profesionalno i savetovanje i putem sajta Nacionalne službe za zapošljavanje.

NSZ istražuje potrebe poslodavaca u saradnji sa Unijom poslodavaca Srbije kako bi predvidela godišnje trendove i dalje razvijala informacije o tržištu rada, koje imaju ograničenu upotrebu za karijerne savetnike NSZ. NSZ aktivno saraduje na svim nivoima sa zainteresovanim stranama iz

⁴³ Dostupno na www.careers.ac.rs

javnog, privatnog i civilnog sektora na razvoju politike i prakse KViS. Roditelji i nastavnici imaju poverenja u ovu instituciju kada je u pitanju psihološka procena u toku tranzicije, jer je dobro etablirana. Specijalizovani savetnici NSZ nepristrasno predstavljaju opcije obuke i prekvalifikacije, uključujući programe stručnog obrazovanja koje nudi NSZ. Dominantni način razmišljanja u vezi sa karijernim vođenjem je usklađivanje ili prilagođavanje ponude veština poslovnim potrebama na tržištu.

Mrežu NSZ čini 30 regionalnih i lokalnih filijala. U većini filijala, zaposlen je najmanje jedan savetnik za planiranje karijere (obučeni psiholog), dok 13 dodatno nudi usluge informisanja o karijeri. NSZ takođe učestvuje u mnogim projektima. Izveštaj za 2020. godinu koji je objavila NSZ pokazuje kakve su aktivnosti nuđene mladim nezaposlenim licima kako bi se sprečilo da njihove veštine i kompetencije postanu prevaziđene i da budu dugoročno nezaposleni. Takozvani paket za mlade obuhvatao je 216.496 individualnih planova zapošljavanja, obuku za aktivno traženje posla za 6.644 mladih (3.575 žena), obuku samoefikasnosti za 149 osoba (95 žena), radionicu za prevazilaženje stresa izazvanog gubitkom posla za 47 osoba (31 žena), Klub za traženje posla za 827 osoba (507 žena), Sajmove za zapošljavanje za 963 osobe (542 žena). Ostale mere za mlade uključivale su obuku za razvoj preduzetništva, stažiranje, praksu, programe sticanja radnog iskustva. NSZ je organizovala i funkcionalno obrazovanje odraslih za lica bez osnovnog obrazovanja. Dalje, da bi stimulisala aktivaciju teže zapošljivih kategorija, NSZ je subvencionisala njihovo zapošljavanje, posebno onih sa invaliditetom bez iskustva (68 osoba 2020. godine, 23 žena).

Za nezaposlena lica prijavljena u NSZ, programi se često nude onima čije su šanse da nađu posao veće, dok oni koji su najugroženiji, najteže zapošljivi i istovremeno u najvećem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti ostaju van domašaja i nisu u potpunosti uključeni u mere APZ. Ovakva situacija može se objasniti mnogim objektivnim razlozima, kao što su neaktivnost mladih iz najugroženijih grupa, ograničen pristup filijalama NSZ zbog visokih troškova prevoza ili nedostatak informacija i nizak stepen podrške porodice. Međutim, odgovorne institucije, a posebno NSZ, moraju pronaći nove načine da bolje dopru do ovih ciljnih grupa. Za ovo je potrebno ojačati kapacitete NSZ (npr. angažovanje većeg broja savetnika, izdvajanje dodatnih sredstava i dopiranje do ugroženih mladih ljudi dok rade na sezonskim poslovima) kako bi se promovisao paket usluga za mlade među mlađom generacijom, ali i kako bi se obezbedile usluge i mere višestruko ranjivim grupama i pronašli novi načini da se dosegnu oni koji stalno ostaju izvan domašaja⁴⁴.

Mladima koji se smatraju aktivnim takođe je potrebna dodatna podrška da bi njihovo angažovanje dovelo do zaposlenja, kako se ne bi obeshrabrili i prešli u pasivnost. Broj mladih koji traže posao uz podršku Nacionalne službe za zapošljavanje se poslednjih godina smanjio; međutim, zabrinjava činjenica da skoro svaka druga mlada osoba na evidenciji NSZ traži posao duže od 12 meseci, a svaka treća – preko 24 meseca, što ukazuje na potrebu efikasnije intervencije u celom sistemu gde bi mere karijernog vođenja i savetovanja mogle da igraju značajnu ulogu.

Strategija zapošljavanja 2021-26. godine prepoznaje smanjenje udela NEET-a u ukupnoj omladini prvenstveno kao rezultat smanjenja udela aktivnih mladih, a otuda i jasna potreba da se razvije pristup ili model za doseganje onih mladih koji su pasivni, demotivisani i uzdržavaju se od traženja institucionalne podrške. Akcioni plan poziva na izradu Modela za doseganje, prijavljivanje i aktiviranje mladih iz NEET grupe, koji su izostavljeni iz sistema, tokom 2022. godine, uz donatorska sredstva, u saradnji sa MRZBiSP, MOS, OCD, NSZ, LSU, kancelarijama za mlade i programom „Znanjem do

⁴⁴ Piličke mladih u Srbiji, ETF 2021, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-06/youth_in_serbia.pdf

posla – E2E”. Smanjenje stope NEET-a je jedan od indikatora koji je definisan u Strategiji razvoja obrazovanja do 2030. godine. Cilj je postavljen na 15% NEET-a u 2023. godini. Strategija ima za cilj povećanje kvaliteta nastavnog procesa i pristupa preduniverzitetkom obrazovanju. Takođe ima za cilj jačanje vaspitne delatnosti obrazovnih ustanova.

Karijerno vođenje i savetovanje NEET-a je prepoznato u okviru aktuelnog Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za mlade. Izveštaj o evaluaciji Nacionalne strategije za mlade za period 2015-2020 pokazuje da su ukupno 3 aktivnosti KViS usmerene na NEET realizovane 100% do 2020. godine. Aktivnosti su obuhvatale: finansijsku podršku programima namenjenim mladim nezaposlenim licima van obrazovnog sistema i mladima iz osetljivih grupa⁴⁵ (obuhvaćeno 1500 osoba), podrška lokalnim timovima koji pružaju usluge KViS mladima koji pripadaju osetljivim grupama (15 aktivnosti i 1500 mladih), i podrška aktivnostima KViS za NEET implementirane po standardima KViS (podržano 12 aktivnosti/projekata gde je obuhvaćeno 3000 mladih). Akcionim planom Nacionalne strategije za mlade, za ove aktivnosti je bilo planirano da se realizuju sa ministarstvom nadležnim za zapošljavanje, ministarstvom nadležnim za privredu, ministarstvom nadležnim za omladinu, ministarstvom nadležnim za obrazovanje. Glavni realizatori bile su lokalne samouprave (kancelarije za mlade) i organizacije civilnog društva koje su dobile grantove od MOS-a. Planirano je da njihove aktivnosti podrže NSZ i međunarodni donatori.

Pored Nacionalne službe za zapošljavanje kao ključnog pružaoca usluga, drugi pružaoci usluga kao što su kancelarije za mlade, organizacije civilnog društva i projekti su se fokusirali na mlade, mlade NEET i druge osetljive grupe.

Model karijernih centara u kancelarijama za mlade, formiranih kao jedinice u okviru lokalnih samouprava, razvijen je i pilotiran u nekoliko gradova. U kancelarijama za mlade radi ograničen broj zaposlenih, uglavnom na određeno vreme. Međutim, kada se obuče za profesionalnu orijentaciju ili karijerno vođenje, oni saraduju sa zainteresovanim stranama na lokalnom nivou i služe kao tačka za karijerno informisanje, a u nekim slučajevima i za karijerno obrazovanje i karijerno vođenje za mlade. Mnoge kancelarije za mlade dobile su podršku od GIZ-a da razviju Karijerne Info kutke i pruže informacije o obrazovanju i mogućnostima za karijeru na lokalnom nivou i informacije o drugim servisima koji nude savetovanje ili dodatnu podršku u planiranju karijere⁴⁶. Šeme vršnjačkih savetnika za karijeru su takođe pilotirane u određenom broju kancelarija za mlade i pokazale su se kao koristan model da se dopre do mladih ljudi, posebno iz osetljivih grupa⁴⁷.

Mnoge nevladine organizacije na lokalnom nivou pokazale su se efikasnim u pružanju karijernog vođenja za NEET, za one koji su napustili školu, Rome ili migrantsku populaciju. Njih podržavaju ministarstva, EU i bilateralni donatori (SDC i GIZ). Projekat Znanjem do posla uspostavio je KViS usluge kako bi se poboljšala delotvornost aktivnih mera tržišta rada i poboljšala zapošljivost NEET grupe. Projekat prepoznaje više osetljivih grupa mladih – one koje NSZ definiše kao osetljive, ali i neke dodatne. Podrška počinje procenom putem instrumenata kao što su kartice kompetencija, Basic Check testovi, intervjui zasnovani na kompetencijama⁴⁸. Karijerni savetnici dodatno podržavaju klijente

⁴⁵ Nacionalna strategija za mlade posebno prepoznaje grupe mladih koji su ranjivi, marginalizovani, u riziku od socijalne isključenosti i siromaštva, kao i one koji su izloženi višestrukoj diskriminaciji i isključenosti.

⁴⁶ Dostupno na: <http://profesionalnaorijentacija.org/o-projektu/uloga-kancelarija-za-mlade/>

⁴⁷ Dostupno na: https://www.bos.rs/rs/publikacije/14/646/brosura-o-vrsnjackom-karijernom-informisanju_-karijerni-informatori-2011.html

⁴⁸ Dostupno na: www.znanjemdoposla.rs

u identifikaciji mogućih puteva i promene karijere. Korisnicima su predstavljene odgovarajuće opcije dostupne kroz projekat – neformalna stručna obuka sa uključenom komponentom učenja zasnovanog na radu. U toku projekta, do sada je 14.000 mladih koristilo usluge KViS.

Projekat Promocije zapošljavanja mladih sprovodili su GIZ i Ministarstvo omladine i sporta od 2015. do 2019. U cilju povećanja zaposlenosti mladih i aktivnosti na tržištu rada i usklađivanja ponude i tražnje kvalifikacija, projekat se fokusirao na mlade NEET, mlade Rome i mlade ljude koji se vraćaju iz inostranstva i suočavaju se sa izazovom integracije na tržištu rada. Projekat je kombinovao prilagođenu profesionalnu orijentaciju i intervencije karijernog vođenja sa kursovima stručne obuke, razvojem socijalnog preduzetništva i podrškom mladim poljoprivrednicima. Uključivanje kancelarija za mlade i nevladinih organizacija utemeljilo je lokalno vlasništvo. Zaposleno je skoro 1.500 mladih i oko 200 mladih Roma. Oko 10.000 ljudi učestvovalo je na kursovima obuke za aktivno traženje posla i planiranje karijere⁴⁹.

Još jedan projekat koji podržava GIZ, Inkluzija Roma i drugih marginalizovanih grupa u Srbiji, ima za cilj da pruži podršku partnerima, na nacionalnom i lokalnom nivou, u sprovođenju i praćenju Strategije za socijalno uključivanje Roma u Srbiji za period 2016-2025. godine, kako bi se poboljšao pristup socijalnoj zaštiti, zapošljavanju, obrazovanju, stanovanju i zdravstvenoj zaštiti. Tokom dve godine Faze II Inicijative za inkluziju, 9 gradova i opština u Srbiji je uz pomoć projekta podržalo zapošljavanje preko 300 ljudi i pružilo preko 1.100 usluga u oblasti održive inkluzije i mera zapošljavanja zasnovanih na nacionalnim i lokalnim strateškim dokumentima za preko 700 korisnika od kojih su 50% žene⁵⁰. Opštine koje podržava projekat ulazile su u partnerstva sa lokalnim OCD radi stvaranja mobilnih timova za inkluziju. U Valjevu se podrška pruža kroz posebno osmišljene programe obuke i mentorstva za izgradnju kompetencija za zapošljavanje i socijalnu inkluziju. Aktivnosti podrške razvoju karijere realizuju se u partnerstvu sa lokalnom filijalom NSZ i školama i u saradnji sa socijalnom službom, pedagoškim asistentima i zdravstvenim medijatorima. Romska populacija Mladenovca imala je koristi od programa obuke za aktivno traženje posla, samostalno predstavljanje poslodavcima i obuke za samoefikasnost. Mobilni tim za inkluziju Roma i Lokalna koordinaciona jedinica za socijalnu inkluziju Roma uključuje članove lokalnog opštinskog veća, socijalne službe, službe za zapošljavanje, zdravstvene medijatore, pedagoške asistente i druge zainteresovane strane.

4.3. Radnici/Zaposlena lica

Sve mere namenjene za nezaposlena lica na raspolaganju su zaposlenima pod rizikom od gubitka posla kao i za one proglašene za tehnološki višak. NSZ organizuje obuku za tržište rada, nudeći praktične veštine kao što su računovodstvo, šivenje itd. Nude se mere za razvoj karijere kao što su psihološke radionice za prevazilaženje stresa izazvanog gubitkom posla i nedavno uvedene radionice za psihološku podršku planiranju karijere namenjene potencijalnim viškovima zaposlenih.

Ključni pružaoci usluga podrške za razvoj karijere zaposlenih lica su kadrovske ili službe za ljudske resurse (HR) u kompanijama u kojima su pojedinci zaposleni ili privatne HR agencije. Ključne aktivnosti koje se obezbeđuju su učenje i razvoj – obuke i radionice, kako za stručne, tako i za lične kompetencije, mentorstvo, koučing uključujući i karijerni koučing, planiranje nasleđivanja (sukcesora). Privatne HR konsultantske agencije pored toga nude usluge onima koji žele da promene posao ili

⁴⁹ Dostupno na: <http://odskoledoposla.org/karijerno-vodenje-i-savetovanje/>

⁵⁰ <https://www.ukljucise.org/en/news-and-events>

zanimanje. Oni razvijaju programe kao što su zapošljavanje ili paketi podrške za promenu karijere (uključujući procenu, savetovanje o karijeri, istraživanje potencijalnih prilika za obuku ili prekvalifikaciju, ponude za posao).

Erazmus+ projekat CONNECT! – Povezivanje karijernog savetovanja i razvoja ljudskih resursa u preduzećima za visoko obrazovanje i obuku u praksi (2019-2022) sprovodi se u 6 zemalja, među kojima je i Srbija sa Beogradskom otvorenom školom kao partnerom u konzorcijumu. Pregled teorijskih okvira, perspektivnih praksi i stvarnih potreba zasnovanom na literaturi, medijima i drugim resursima, a koji je urađen u toku projekta, ukazao je na nizak nivo podrške razvoju karijere zaposlenima u Srbiji u poređenju sa zemljama zapadne Evrope. U Srbiji se slabo koriste tehnike karijernog razvoja. Razlozi mogu biti u nedostatku savremenog znanja o menadžmentu i organizacijama, praćeni nedostatkom finansijskih sredstava jer je mnogim organizacijama skupo da sprovedu proizilazeće tehnike⁵¹. Na osnovu dostupnih podataka može se zaključiti da mala i srednja preduzeća zaostaju za velikim u pružanju podrške u razvoju karijere svojim zaposlenima.

Projekat donosi još jedan izveštaj koji predstavlja rezultate dve ankete koje je Beogradska otvorena škola sproveda sa praktičarima iz oblasti podrške karijernom razvoju odraslih. Istraživanja koja su obavljena 2020. godine obuhvatila su 16 stručnjaka za upravljanje ljudskim resursima i 11 praktičara za KViS. Među anketiranim HR stručnjacima, dvoje rade u malim preduzećima, sa manje od 49 zaposlenih, 5 u preduzećima koja imaju između 50 i 249 zaposlenih, dok ostali dolaze iz većih kompanija. Ispitivanje⁵² je pokazalo da oni koji su učestvovali smatraju svoju ulogu važnom u mnogim domenima profesionalnog životnog ciklusa u preduzećima, kao što su razvoj profesionalnih znanja i veština, integracija (novih) zaposlenih i upravljanje promenama. Razvoj ličnih i društvenih kompetencija se takođe generalno smatra značajnim. Među različitim razlozima za pružanje karijernog savetovanja u preduzećima, najčešći su posvećenost preduzeću, postizanje viših efekata učenja, postizanje većeg prihvatanja ponude (eksternog) savetovanja i podizanje kredibiliteta savetovanja. Što se tiče pitanja koja su predmet karijernog savetovanja, većina ispitanih karijernih praktičara navodi da se često bave daljim obrazovanjem i obukom. Planiranje karijere i problemi učenja i učinka su takođe navedeni kao pitanja savetovanja sa kojima se suočavaju karijerni praktičari. Kada su u pitanju modaliteti rada, većina praktičara koji rade sa preduzećima pružaju usluge na radnom mestu klijenata. Neki od njih su rekli da pružaju usluge jedan na jedan, u grupama i zajedno sa internim menadžerima/trenerima/koučevima (preduzeća). Ista anketa među HR profesionalcima koji rade u velikim ali i malim kompanijama, pokazala je da oni najčešće u svom poslu preuzimaju inicijative za kvalitetan razvoj i inovacije, jer je to aktivnost koju je skoro pola ispitanika izjavilo da rade svake nedelje ili nekoliko puta mesečno. Međutim, pružanje informacija o karijeri, procena karijernih veština i kompetencija i sprovođenje mera društvene odgovornosti većina ispitanika je navela kao aktivnosti koje se obavljaju nekoliko puta godišnje⁵³.

U Srbiji je sve više nestandardnih oblika zapošljavanja. U Istraživanju o digitalnom radu navodi se da nekoliko izvora podataka ukazuje na to da Srbija ima veliki broj aktivne digitalne radne snage⁵⁴.

⁵¹ Đurović Aleksandra, Manić Radoičić Jelena, Connect, Nacionalni izveštaj IO1 – Srbija

⁵² Connect, IO2, Nacionalna anketa o trenutnim praksama, potrebama i zahtevima eksperata i profesionalaca u oblasti KViS i ULJR u Srbiji (National survey on the current practices, needs and requirements of experts and professionals in the fields of CGC and HRM in Serbia), Aleksandra Đurović, dostupno na: <https://connect-erasmus.eu/wp-content/uploads/2021/02/CONNECT-IO2-Serbia-National-Report.pdf>

⁵³ Ibidem,

⁵⁴ Anđelković B., Šapić, J. i Skočajić M. (2019). Gig ekonomija u Srbiji: Ko su digitalni radnici iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama? Beograd: Centar za istraživanje javnih politika.

Postoje virtualni prostori na kojima radnici na platformama mogu da razmenjuju iskustva, što predstavlja neki vid mehanizma podrške između kolega. Usluge podrške u razvoju karijere za ovu populaciju radnika tek treba da se uspostave. S obzirom na njihov nesigurni položaj i neizvestan način njihovog oporezivanja, trebalo bi da imaju pristup uslugama karijernog vođenja. Budući da se sama priroda posla menja, uključujući sve manje zastupljene standardne načine rada u kompanijama, i sve veće samostalno zapošljavanje (frilenseri, rad po ugovoru, rad na platformi), kao i internacionalizaciju rada i obrazovanja, postoji potreba za uslugama namenjenim rastućoj grupi samozaposlenih koji su prepušteni sami sebi.

IKT je sektor koji se najbrže razvija u poslednjoj deceniji u Srbiji. Srbija skoro 10 posto svog BDP ostvaruje od IKT sektora, koji tako postaje jedan od glavnih izvoznih sektora. Na osnovu podataka Vladine Komisije za zaštitu konkurencije, u 2019. godini je u IKT sektoru Srbije bilo preko 2.500 kompanija koje zapošljavaju više od 28.000 ljudi. Organizacija civilnog društva StartIT je nedavno izradila veb platformu za IT profesionalce ili one koji planiraju da razviju svoju karijeru u IT industriji. Navedena platforma nudi karijerne savetnike koji pomažu klijentima da planiraju svoje karijere u IT sektoru, postavljanje ciljeva u karijeri i povezivanje sa mentorima (iskusnijim IT profesionalcima)⁵⁵.

Posebni kolektivni ugovori koje sindikati potpisuju sa Vladom RS na granskom nivou imaju obavezni deo ili član o profesionalnom razvoju i usavršavanju. Ovim su predviđena prava i obaveze zaposlenih na kontinuirani profesionalni razvoj i u skladu sa tim i na usavršavanje u radu. S druge strane, poslodavci su dužni da utvrde metode profesionalnog razvoja u skladu sa politikama i prioritetima resornog ministarstva i raspoloživog budžeta kao i da pripreme planove za profesionalni razvoj zaposlenih. Zaposleni ne mogu biti odgovorni ako im poslodavci ne obezbede profesionalni razvoj i samim tim ne snose nikakve posledice⁵⁶. Prava zaposlenih su zaštićena prava tokom neophodnog celoživotnog učenja, tako da teret usavršavanja ne pada samo na njih jer su prosečna primanja i dalje niska. Ovi posebni kolektivni ugovori važe na teritoriji cele države i odnose se na sve javne delatnosti kao što su državna uprava, pravosuđe, socijalna zaštita, zdravstvo, obrazovanje, kultura, nauka, policija i druge državne organe i javna preduzeća. Zaposleni u privatnom sektoru nemaju ista prava jer ne postoje kolektivni ugovori. Bilo je uspeha u potpisivanju nekoliko kolektivnih ugovora sa poslodavcima, ali u minimalnoj meri⁵⁷. Pružanje podrške razvoju karijere u smislu razvoja veština karijernog vođenja radnika nije bilo u fokusu sindikata. Oni daju savete svojim članovima u vezi sa zakonom o radu i radnim pravima radnika kojima prethodi otkaz ili su nezakonito otpušteni.

Uticao poslodavačkih organizacija na pružanje podrške u razvoju karijere zaposlenih je ograničen i usredsređen na ponudu plaćenog stručnog usavršavanja organizovanjem obuka, konferencija i seminara. Privredna komora Srbije ima Sektor za edukacije koji nudi specijalizovane obuke i edukaciju za zaposlene u različitim privrednim granama na svim hijerarhijskim nivoima⁵⁸. PKS ima veoma važnu ulogu u licenciranju kompanija i instruktora za programe dualnog obrazovanja i ulaže mnogo resursa u promovisanje dualnog obrazovanja kako bi odgovorila na potrebe privrede kroz inicijalno i kontinuirano

<http://publicpolicy.rs/publikacije/961581c6008514f57a7635bbdf8c7bc1cbe24fea.pdf>

⁵⁵ Podaci dostupni na: [Pridruži se mreži za deljenje znanja \(startit.rs\)](https://startit.rs)

⁵⁶ Posebni kolektivni ugovori objavljeni u Službenom glasniku Republike Srbije br. 92/20, br. 93/20, br. 27/20, br. 29/20, br. 58/20

⁵⁷ Posebni kolektivni ugovori objavljeni u Službenom glasniku Republike Srbije, broj 76/2016.

⁵⁸ Dostupno na: <https://pks.rs/strana/edukacija>

stručno obrazovanje i obuku. PKS takođe vodi registar ugovora o dualnom obrazovanju⁵⁹. Unija poslodavaca Srbije je udruženje poslodavaca u koje se poslodavci učlanjuju dobrovoljno. Njegova ključna uloga je učešće u socijalnom dijalogu. Unija takođe nudi obuke iz oblasti zdravlja i bezbednosti, radnog prava, menadžerske prakse itd. Posvećena je inicijativama za razvoj ljudskih resursa kroz projekte, posebno sa MOR-om, Nacionalnom službom za zapošljavanje i drugim partnerima.

Ne postoje posebno dizajnirane usluge za mikro, mala i srednja preduzeća (MMSP) sa ograničenim resursima za interne HR ili pružanje podrške u karijeri. Socijalni partneri bi trebalo da imaju veću ulogu u podršci MMSP, npr. kroz obezbeđivanje procene i predviđanja potreba za veštinama (po sektorima), olakšavanje saradnje sa institucijama za obrazovanje odraslih i stručno obrazovanje, obuku u cilju kontinuiranog profesionalnog razvoja, takođe kroz uključivanje u formalizaciju neformalnog i informalnog učenja na radnom mestu i priznavanje prethodnog učenja.

Podrška za razvoj karijere radnika u neformalnoj ekonomiji nije dovoljno razvijena. Trebalo bi da se pokrenu inicijative kako bi pojedinci koji rade u neformalnoj ekonomiji postali svesni svojih mogućnosti o sticanju kvalifikacija, pristupu dostojanstvenom radu i ostvarivanju prava na socijalnu zaštitu. Trebalo bi da postoje posebne inicijative za ruralno stanovništvo i pojedince koji obavljaju kućne poslove, posebno žene.

⁵⁹ Dostupno na: <https://dualnoobrazovanje.rs/>

5. FINANSIRANJE

Država sa centralnog nivoa finansira sve relevantne javne usluge podrške karijernom razvoju. Finansijskim planom Nacionalne službe za zapošljavanje izdvajaju se sredstva za sprovođenje aktivnih mera politike zapošljavanja. Sredstva se izdvajaju za sprovođenje aktivnih mera zapošljavanja predviđenih lokalnim planovima zapošljavanja, a obezbeđuju se iz budžeta autonomne pokrajine i lokalnih samouprava. U finansijskom planu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2021. godinu, za sprovođenje aktivnih mera politike zapošljavanja izdvaja se 5.200.000.000 dinara iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i 52.796.000 dinara iz direktnog granta koji je dodeljen Nacionalnoj službi za zapošljavanje na osnovu programskog ciklusa IPA 2013. Finansijskim planom Nacionalne službe za zapošljavanje za 2021. godinu, planirano je 900.000.000 dinara za sprovođenje aktivnih mera politike zapošljavanja predviđenih lokalnim planovima zapošljavanja; ova sredstva se obezbeđuju iz budžeta autonomne pokrajine i lokalnih samouprava.

NSZ objavljuje godišnje izveštaje koji sadrže opšte informacije o korišćenju sredstava. Ovi izveštaji prikazuju iznos sredstava koji su investirani u sve aktivne mere, upoređujući planirana i iskorišćena sredstva. Međutim, podaci koji se odnose isključivo na mere KViS nisu obezbeđeni.

Potrebno je detaljnije razmotriti targetiranje aktivnim merama i prioritetno kofinansiranje lokalnih planova za zapošljavanje lokalnih samouprava u nerazvijenim područjima. U Strategiji zapošljavanja se navodi da bi se uvođenjem sistema vaučera za obuke povećao pristup obukama za nezaposlene, koji bi mogli da pohađaju odgovarajuću obuku kada im bude potrebna, a ne kada im bude dostupna na osnovu godišnjeg postupka javne nabavke. Preduslov za uvođenje sistema vaučera i za dalje unapređenje programa obuke na tržištu rada je da ojača sistem pružalaca usluga neformalnog obrazovanja, uključujući dostupnost većeg broja pružalaca ovih usluga sa više odobrenih programa obuke koji će biti dostupni širom Republike Srbije. Međutim, Strategijom nije predviđen sistem vaučera za karijerno vođenje ili slični podsticaji.

Zakonom o budžetu Republike Srbije za 2021. godinu, u odeljku 31 budžeta – Ministarstvo omladine i sporta, sredstva koja su obezbeđena za Program 1302 – Omladinska politika, Programska aktivnost/Projekat 0006 – Programi i projekti podrške zapošljavanju mladih, ekonomska klasifikacija 463 – Transferi na druge nivoe vlasti i 481 – Grantovi nevladinim organizacijama, iznos: 100.000.000,00 din. Evaluacioni izveštaji o sprovođenju dela Akcionog plana Nacionalne strategije za mlade prikazuju broj finansiranih projekata i iznose odobrenih sredstava. Deo ovih sredstava se nesumnjivo koristi za finansiranje aktivnosti podrške razvoju karijere, međutim, budući da se obično preklapaju sa drugim merama podrške zapošljavanju, teško je precizno odrediti njihov iznos.

Javni rashodi za obrazovanje u vidu % BDP-a smanjeni su poslednjih godina – sa 4,3% u 2010. na 3,8% u 2015. i 3,6% u 2018. godini. Udeo obrazovanja u ukupnim javnim rashodima u 2018. godini iznosio je 8,8%. Dok se populacija učenika i dalje smanjuje, učešće u obaveznom obrazovanju je sada praktično univerzalno⁶⁰. Plate nastavnika i stručnih saradnika finansiraju se iz budžeta preko prosvetnih vlasti na republičkom nivou ili nivou autonomne pokrajine. Nastavnici uključeni u rad timova za karijerno vođenje i savetovanje ne dobijaju dodatnu naknadu za vreme uloženo tokom vannastavnih aktivnosti pružanja podrške razvoju karijere. Akcionim planom Strategije razvoja

⁶⁰ ETF, Srbija – Razvoj obrazovanja, obuka i zapošljavanja u 2021. godini

obrazovanja predviđaju se neke aktivnosti u vezi sa karijernim vođenjem i definišu odgovarajući indikatori, ali se ne planiraju značajna sredstva iz budžeta za aktivnosti KViS.

Treba poboljšati tačan prikaz podataka u vezi sa nivoom i vrstama rashoda za usluge razvoja karijere. Ne planiraju se redovno ulaganja u inoviranje resursa koji su dostupni praktičarima za svakodnevni rad, odnosno u alate, instrumente, opremu itd. Kako se ističe u Strategiji razvoja obrazovanja, školski psiholozi koriste zastarele alate za procenu profesionalnih interesovanja učenika kojima se ne odražavaju postojeće grupe zanimanja.

Učešće klijenata u finansiranju usluge postoji u slučaju studenata Univerziteta u Beogradu. Prilikom upisa u naredu godinu studija, studenti su u obavezi da uplate simboličnih 100 dinara (manje od 1 evra) po studijskoj godini za Centar za razvoj karijere. Ovaj iznos pomaže Centru za razvoj karijere da obezbedi dodatna finansijska sredstva pored raspoloživih iz budžeta Univerziteta, a koja dolaze od države. Štaviše, finansijski doprinos podiže svest među studentima o Centru za razvoj karijere i motiviše ih da koriste te usluge. Finansijski izveštaji BU su javni i objavljuju se na zvaničnom sajtu Univerziteta.

Klijenti redovno plaćaju privatnim pružaocima usluga (agencijama) koje nude usluge profesionalne orijentacije ili pomoć u promeni karijere i nalaženju poslova. Cene variraju u zavisnosti od vrste pruženih usluga, situacije na lokalnom tržištu, porekla kompanije (nacionalne ili međunarodne) i nivoa stručnosti pružaoca usluga.

Određena sredstva se izdvajaju za aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja kroz projekte koje podržavaju donatori. Iznos dodeljenih grantova je obično transparentan. Sredstva realizuju međunarodne kompanije ili konsultanti, ili se dobijaju dodelom grantova organizacijama civilnog društva koje obavljaju aktivnosti podrške razvoju karijere. OCD koje primaju grantove se ugovorno obavezuju da upravljaju projektnim budžetima u skladu sa važećim zakonima i propisima i pod nadzorom donatora, uz poštovanje procedure svake organizacije koja finansira te projekte.

Ne postoje značajni finansijski podsticaji za razvoj aktivnosti koje su usredsređene na razvoj karijere od strane pojedinaca i organizacija. Sajmovi školskih timova za karijerno vođenje Beogradske otvorene škole, koji se organizuju jednom godišnje od 2015. godine, dodeljuju novčane nagrade najboljim timovima KViS iz srednjih škola. Iako ovi iznosi nisu bili previše značajni (od 10.000 do 30.000 dinara) bili su namenjeni za ulaganja u opremu, materijale za nastavu ili učenje kojima bi mogla da se unapredi podrška razvoju karijere učenika. Škole su koristile ova sredstva za kupovinu flipčart tabli, projektoru, dronova, posete sajmovima ili muzejima itd. Sredstva su obezbeđena iz izvora donatora (Solidar Suisse od 2015-2020; privatna međunarodna kompanija finansirala je nagrade prvi put 2021. godine). Pobjednici na Euroguidance nacionalnim takmičenjima za dobru praksu KViS, uglavnom praktičari, često kao nagradu dobijaju edukativne studijske posete u inostranstvu uz plaćene sve troškove.

6. PRISTUP

Nacionalna služba za zapošljavanje poseduje kapacitet da u određenoj meri zadovolji potrebe klijenata. Ova institucija pruža usluge prilagođene osetljivim grupama ili teže zapošljivim građanima. Ovi građani imaju prioritet kada su u pitanju aktivne mere politke zapošljavanja. U ovu kategoriju NSZ svrstava osobe bez osnovnog obrazovanja, osobe bez srednjeg obrazovanja, osobe starije od 50 godina, dugoročno nezaposlene osobe koje traže posao duže od 12 meseci, žene koje su dugoročno nezaposlene. Mladi do 30 godina starosti, posebno mlade žene, mladi bez srednje stručne spreme i radnog iskustva, takođe su prepoznati kao ciljne teže zapošljive grupe. Isto tako, tu spadaju i mladi bez roditeljskog staranja, žrtve nasilja u porodici, žrtve trgovine ljudima, izbeglice i povratnici, samohrani roditelji, roditelji dece sa posebnim potrebama. NSZ takođe kao ugroženu grupu identifikuje osobe sa invaliditetom, Rome, radnike koji predstavljaju tehnološki višak, korisnike socijalne pomoći i nezaposlene u ruralnim sredinama (do kojih se ponekad dolazi preko karavana koji se organizuju uz podršku projekata). Kako navode godišnji planovi NSZ, posebnu pažnju treba posvetiti onim ljudima koji su ugroženi po osnovu više faktora⁶¹. Međutim, ograničeni resursi i ograničeno dosezanje do ovih kategorija dovode u pitanje njihov pristup uslugama podrške razvoju karijere.

Kako je pokazalo istraživanje sprovedeno u okviru projekta Connect (2019-2022), osobe sa invaliditetom, stariji zaposleni i zaposleni koji su pred penzijom ređe će biti prepoznati kao grupe kojima je potrebna podrška za razvoj karijere. Karijerni praktičari i stručnjaci za ljudske resurse nisu imali priliku da rade sa njima zato što je manje verovatno da će biti prepoznati kao ciljna grupa za ovu vrstu podrške. Slična situacija je i sa migrantskom populacijom. Pristup uslugama karijernog vođenja i savetovanja će verovatno biti ograničen za ove grupe. Zbog toga, različitim merama se posebna pažnja mora usmeriti na njihovo uključivanje u postojeće usluge karijernog vođenja i savetovanja, ili bi trebalo razviti nove usluge koje bi njima bile namenjene. Takođe, teme rada sa osetljivim grupama zaposlenih trebalo bi da budu uključene u programe stručnog usavršavanja stručnjaka za ljudske resurse i karijernih praktičara. Međutim, drugi dokazi pokazuju da bi pristup uslugama podrške razvoju karijere mogao značajno da se poboljša za sve mlade ljude.

Ministarstvo omladine i sporta sprovodi godišnje istraživanje o položaju i potrebama mladih u Srbiji. Istraživanje u 2020. godini obuhvatilo je 1500 mladih ljudi starosti od 15 do 30 godina kroz reprezentativno stratifikovano nasumično uzorkovanje. 26,4% ispitanika smatra da je nezaposlenost njihov najveći problem. 8% je napustilo školovanje, navodeći nedostatak finansijskih sredstava kao glavni razlog. Samo je jedna trećina njih na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, što je najmanji broj prijavljenih u odnosu na prethodne studije. Međutim, 67% je tražilo posao i većina njih duže od godinu dana⁶².

Na pitanje kako su tražili i dobijali informacije vezane za karijeru, 54,8% mladih je izjavilo da nije učestvovalo u aktivnostima karijernog vođenja i savetovanja. Od ove grupe 70,1% je starosti 15-19 godina, dok 67,7% nije iz urbanih sredina. Ono što zabrinjava jeste da po svemu sudeći raste procenat onih mladih koji nisu dobili nikakvu podršku u razvoju karijere. U 2018. godini procenat je bio 51%, a 2019. godine 49%, prema istom istraživanju. Čini se da nedostatak pristupa informacijama o

⁶¹ Godišnji plan NSZ za 2021. godinu, dostupan na sajtu: www.nsz.gov.rs

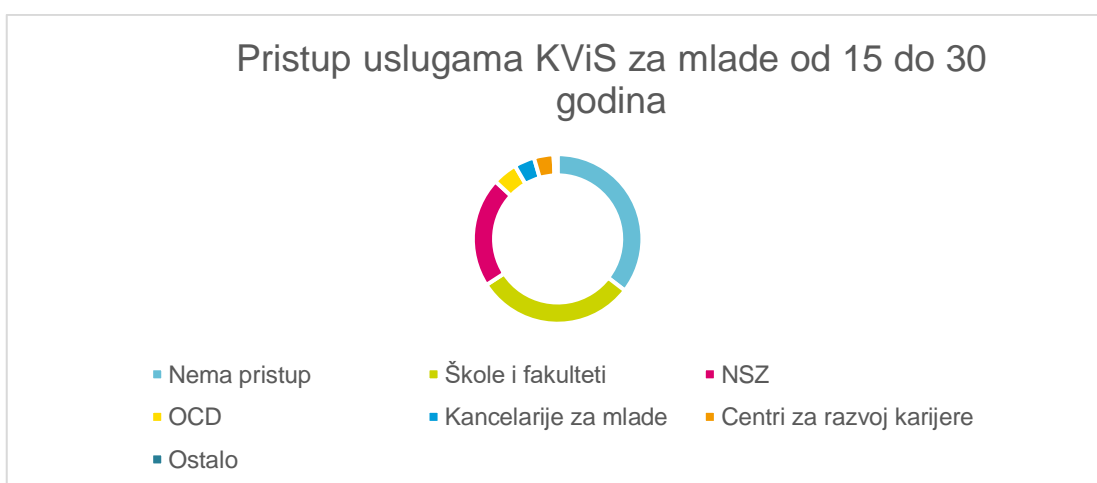
⁶² Istraživanje o položaju i potrebama mladih u Srbiji 2020. dostupno na sajtu: <https://www.mos.gov.rs/public/documents/upload/sport/inspekcija/Istrazivanje%20polozaja%20i%20potreba%20mladih%20u%20Srbiji%202020.pdf>

karijeri ograničava perspektive za karijeru mnogih mladih ljudi. Kao glavni razlog neučestvovanja u programima praksi, mladi su naveli neinformisanost o ovim programima (36,2%). Prema podacima, sve je veći broj mladih koji ne mogu da pronađu program prakse za željeno zanimanje i onih koji ne žele da učestvuju u neplaćenim praksama.



Od onih koji su tražili i pronašli neke informacije vezane za karijeru, najveći procenat (9,1%) identifikuje aktivnosti profesionalne orijentacije. U opadajućem redosledu identifikovali su i individualno karijerno savetovanje (5,4%), karijerne informacije o visokom obrazovanju (5,0%), testiranje psihološkim testovima, pohađanje radionica za aktivno traženje posla, dobijanje informacija o zanimanjima, obuke za razvoj mekih veština, realni susreti, grupno karijerno savetovanje, radionice za planiranje i upravljanje karijerom (2,2%), program senka na poslu (0,4%).

Ista grupa onih koji su dobili informacije o karijeri kao pružaoce usluga prepoznaje škole ili fakultete (47,1%), Nacionalnu službu za zapošljavanje (32,5%), organizacije civilnog društva (7,3%), kancelarije za mlade (6%), Centre za razvoj karijere (5,8%), ostale izvore (1,2%).



Aktivne mere prepoznaju kao posebnu osetljivu grupu one zaposlene kojima pretil rizik gubitka posla. Mere obuhvataju obuku zaposlenih na zahtev poslodavca u slučajevima kada su zaposlenima

potrebna dodatna znanja i veštine za obavljanje poslova i zadataka kako bi zadržali posao kod tog poslodavca. U slučaju da određeni poslodavac pokaže interesovanje, NSZ organizuje obuku za zaposlene ugovaranjem sa jednim od javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih, koji je sertifikovan od strane Ministarstva prosvete ili Agencije za kvalifikacije.

Priznavanje prethodnog učenja identifikovano je u brojnim politikama koje usmeravaju obrazovanje ili zapošljavanje, iako je sistem još uvek u ranoj fazi razvoja. Nacionalni okvir kvalifikacija ili Strategija zapošljavanja prepoznaju ovaj koncept. Akcioni plan za Strategiju zapošljavanja predviđa da pilotiranje priznavanja prethodnog učenja počne 2021. godine. Agencija za kvalifikacije i 12 sektorskih veća deluju kao institucionalni pokretači razvoja neophodnih kvalifikacija koje se takođe mogu steći kroz priznavanje prethodnog učenja. Ovaj koncept je od suštinskog značaja s obzirom da svako treće nezaposleno lice na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje nema srednju stručnu spremu. Priznavanje prethodnog učenja moguće je za nivoe kvalifikacija II, III i V. Proces mogu organizovati škole ili druge organizacije koje predstavljaju javno priznate organizatore aktivnosti obrazovanja za odrasle sa posebnim odobrenjem za priznavanje prethodnog učenja⁶³.

Pravilnik o standardima i načinu sprovođenja postupka priznavanja prethodnog učenja⁶⁴ integriše i standarde za karijerno vođenje i savetovanje. Škola mora imati osoblje (zaposlene nastavnike) kao savetnike za priznavanje prethodnog učenja. Standard 2 navodi da se savetnici smatraju kompetentnim za priznavanje prethodnog učenja ako imaju kompetencije praktičara za karijerno vođenje kako je definisano u Standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja. Ovo je veoma važan korak u usklađivanju zvaničnih politika sa standardima. Potrebno je preduzeti mere kako bi se osigurala obuka savetnika za PPU u skladu sa kompetencijama praktičara za karijerno vođenje tokom pilotiranja PPU.

Kao primer aktivnosti u oblastima van većih gradova, Caritas je pokrenuo regionalni dugoročni projekat pod nazivom Vaš posao, podržan od strane Austrijske razvojne agencije, za podsticanje zapošljavanja mladih. Cilj projekta se postiže kroz karijerno savetovanje, podršku mladima, obuku, mogućnosti za praksu i pokretanje biznisa. Projekat obuhvata tri opštine: Rumu, Aleksinac i Zrenjanin. Podrška u prvoj fazi obuhvata profesionalnu orijentaciju ili karijerno savetovanje koje sprovode pedagozi ili andragozi, karijerne radionice (priprema CV-a, planiranje karijere). Drugo, projektni tim organizuje specijalizovane kurseve stručne obuke ili kurseve obuke za razvoj ličnih kompetencija za ciljane mlade nezaposlene ljude, nakon čega sledi umrežavanje poslodavaca i nezaposlenih mladih ljudi kroz programe praksi. Nude se i mere podrške mladim nezaposlenim licima u razvoju preduzetničkih veština i pokretanju sopstvenog biznisa, koji su posebno usmereni na mlade žene. Dodatni fokus projekta je da se dopre do mladih Roma, a posebno Romkinja⁶⁵.

DIMAK Srbija - Nemački informativni centar za migracije, stručno obrazovanje i obuku i karijeru, deluje u okviru globalnih programa „Migracije za razvoj” i „Migracije i dijaspora” koje sprovodi GIZ. DIMAK deluje u okviru Nacionalne službe za zapošljavanje u Beogradu i u okviru Komesarijata za izbeglice i migracije Republike Srbije, dok će terenska mreža biti proširena na Migracione službe (deo Nacionalne službe za zapošljavanje) u Nišu, Novom Sadu, Novom Pazaru, Kruševcu, Kraljevu i Boru.

⁶³ Dostupno na sajtu: <https://mpn.gov.rs/prosveta/srednje-obrazovanje/obrazovanje-odraslih/priznavanje-prethodnog-ucenja/>

⁶⁴ Pravilnik o standardima i načinu sprovođenja postupka priznavanja prethodnog učenja „Službeni glasnik RS”, broj 148/2020.

⁶⁵ <https://www.facebook.com/YourJobSrbija/> i <https://caritas.rs/your-job/?lang=en>

Usluge informisanja, savetovanja i upućivanja za povratnike i za njihovu (re)integraciju obuhvataju teme od savetovanja o karijeri, razvoja veština u skladu sa potrebama tržišta rada (SOO i druge vrste obuke, obuka na poslu, stažiranje), usklađivanje ponude i tražnje kvalifikacija do otvaranja radnih mesta, samozapošljavanja, pokretanja biznisa i mentorstva. Usluge takođe uključuju komplementarne informacije i usluge upućivanja u oblasti mentalnog zdravlja i psihološke podrške (stanovanje, zdravstvena zaštita, administrativna pitanja), socijalne i obrazovne (re)integracije. Pružaju se sveobuhvatne savetodavne usluge za sve zainteresovane za regularnu migraciju prema Nemačkoj i obrnuto⁶⁶. Savetodavne usluge su prilagođene svakom potencijalnom migrantu pojedinačno, ostaju otvorene, sa ciljem da doprinesu da odluka o pitanju migracije bude adekvatno potkrepljena kao i da pruže informacije o rizicima neregularnih migracija. DIMAK usluge se pružaju besplatno u različitim formatima kao što su individualne i grupne informativne i savetodavne usluge (info sesije, P2P) i pružaju se uživo, telefonom, imejlom, onlajn preko Fejsbuk stranice DIMAK Srbija, Vacapa i Vajbera.

Sprovedeno je nekoliko edukativnih inicijativa usmerenih na populaciju migranata⁶⁷. Na primer, Beogradska otvorena škola je implementirala E+ projekat ALMIT od 2018. do 2020. godine. Projekat je razvio i pilotirao šeme i mehanizme obuke koji omogućavaju brzu integraciju legalnih migranata na tržište rada. Usvojenim pristupom izvršeno je ispitivanje sposobnosti ciljne grupe za inicijalnu građansku integraciju, profilisanje i usklađivanje veština, čime je podstaknut njihov ulazak na lokalno tržište rada. Razvoj karijere u vidu karijernog informisanja i karijernog savetovanja takođe je ponuđen legalnim migrantima iz prihvatnih centara i centara za azil⁶⁸.

SOS Dečija sela Srbija ima program „Jaki mladi – održiva socijalna inkluzija i ekonomska podrška mladima u riziku“ koji je započeo 2016. godine. U okviru ovog projekta u Beogradu radi Karijerni centar „Jaki mladi“ sa osnovnim ciljem povećanja zaposlenosti mladih koji su imali ili još uvek imaju status deteta bez roditeljskog staranja ili su uključeni u programe podrške porodicama u riziku⁶⁹.

⁶⁶ <https://www.startfinder.de/en/advisory-centre/advisory-centre-serbia>

⁶⁷ Pregled dostupan na sajtu: https://kirs.gov.rs/media/uploads/Site_Profiles_May_2021.pdf

⁶⁸ Podaci su dostupni na sajtu: <https://almit-project.eu/>

⁶⁹ Dostupno na sajtu: <https://sos-decijasela.rs/en/our-programs/program-strong-young-people-social-inclusion-and-economic-sustainability-of-young-people-in-risk/>

7. UPOTREBA TEHNOLOGIJA

U 2020. godini, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, 81 posto domaćinstava u zemlji imalo je internet vezu, a 74,3 posto računar. Procenat računara u domaćinstvima varira u zavisnosti od teritorije i oko 91% domaćinstava u Beogradu ima računar. Istraživanje o položaju i potrebama mladih u Srbiji koje je sproveo Ministarstvo omladine i sporta 2020. godine pokazalo je da 72,3% mladih koristi onlajn alate za dodatno obrazovanje i obuku. Ipak, većina njih to radi samo povremeno. Međutim, to takođe pokazuje da 27,7% mladih ispitanika ne koristi onlajn alate.

Nedavno je redizajniran sajt Nacionalne službe za zapošljavanje www.nsz.gov.rs. Ovaj sajt sadrži brojne informacije o programima NSZ, javnim pozivima, aktivnostima, izveštajima itd. Pruža onlajn bazu otvorenih radnih mesta i onlajn aplikaciju za registrovane korisnike. Pored toga, nude se informacije o aktivnim merama politike zapošljavanja. Korisnici zainteresovani za dobijanje informacija ili saveta o karijeri mogu da dobiju informacije o ovim uslugama koje pružaju filijale NSZ, adresama Centara za informisanje i profesionalno savetovanje u okviru 13 filijala NSZ. Nacionalna služba za zapošljavanje počela je da pojedine segmente programa obuke za podršku nezaposlenim korisnicima prilagođava onlajn formatu usled pandemije Covid-19. Obuka „Aktivno traženje posla” i obuka „Put do uspešnog preduzetnika” prilagođeni su onlajn režimu tokom 2021. godine da bi se tokom 2022. godine ponudile registrovanim klijentima⁷⁰. Nacionalna služba za zapošljavanje razvila je interaktivnu onlajn platformu „Vodič za izbor zanimanja”⁷¹. Platforma je dizajnirana za učenike osnovnih škola kako bi im pomogla da se upišu u srednje škole, posebno u srednje stručne škole, objašnjavanjem zanimanja. Portal nudi alate za samoprocenu, bazu podataka o zanimanjima i informacije o postojećim školama. Korišćenje ovog portala se povećalo tokom pandemije, što je naznačeno u godišnjem izveštaju NSZ za 2020. godinu. Međutim, portal nije ažuriran najnovijim informacijama u domenu stručnog usavršavanja i ne pominje dualne obrazovne profile.

Fondacija Tempus Erasmus+ u saradnji sa MPNTR upravlja platformom www.obrazovanje.rs, kao nekomercijalnom bazom podataka o svim obrazovnim mogućnostima u Republici Srbiji, od sekundarnog do tercijarnog nivoa obrazovanja. Takođe pruža informacije o stipendijama i programima mobilnosti.

Beogradska otvorena škola je od 2010. godine pokrenula onlajn platformu za podršku razvoju karijere BOŠKarijera. Platforma besplatno nudi onlajn alate za samoprocenu u cilju identifikacije ličnih osobina, veština i interesovanja u oblastima ili profesijama, kao i poteškoća u odlučivanju o karijeri. Na osnovu rezultata samoprocena, korisnici dobijaju automatski generisane preporuke za zanimanja, a baza podataka sa opisima zanimanja im pomaže da dobiju više informacija. Pored toga, platforma nudi „adresar” univerziteta, fakulteta i akademija stručnog usavršavanja i nudi informacije o dostupnim opcijama za visoko obrazovanje u Srbiji. Korisnici mogu dalje da iskoriste onlajn alat za sastavljanje CV-a i onlajn alat za profil karijere kako bi se pripremili za sledeće korake u razvoju svoje karijere. Onlajn savetnik za karijeru koji je angažovan od strane BOŠ-a dostupan je putem e-pošte za dalju podršku korisnicima⁷².

⁷⁰ <https://nsz-onlineobuke.nsz.gov.rs/?redirect=0>

⁷¹ Dostupno na sajtu: <http://www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs/index.php>

⁷² Dostupno na sajtu: www.karijera.bos.rs

Tokom pandemije, povećan je broj posetilaca koji su tražili informacije ili savete putem BOŠ onlajn savetovališka. Sprovedena je studija odnosno analiza pitanja koje je dobila BOŠ karijerna savetnica sa preporukama za onlajn usluge⁷³. U jednoj od tih analiza se preporučuje da se ponudi više onlajn usluga, jer postoji evidentna potreba među mladima na svim nivoima obrazovanja, od onih koji ne pohađaju neki od sistema obrazovanja, nisu zaposleni ili nisu na nekoj obuci, od neaktivnih do zaposlenih, da traže onlajn podršku za razvoj karijere. Na osnovu nalaza istraživanja, u kome je utvrđeno da mladi uglavnom postavljaju pitanja o zanimanjima, pozicijama, platama, načinima napredovanja, zaključeno je da tačne i ažurne informacije o tržištu rada moraju postati pristupačnije. Štaviše, postojeći podaci kojima raspolaže Zavod za statistiku ili NSZ trebalo bi da postanu pristupačniji onima koji žele da steknu saznanja. S druge strane, mladima je potrebna podrška u jačanju veština upravljanja karijerom u vezi sa odabirom relevantnih izvora informacija i korišćenjem informacija za donošenje odluka o karijeri i IKT veštinama potrebnim za prikupljanje i praćenje relevantnih informacija.

Usled želje da postanu dostupni onlajn zbog pandemije, skoro svi pružaoci su prilagodili svoje usluge podrške razvoju karijere, ali su stvorene i neke nove. Ne postoje precizni podaci o broju karijernih praktičara ili mladih koji koriste digitalna rešenja za karijerno vođenje i savetovanje, ali su identifikovani neki od primera dobre prakse.

Pojedini praktičari iz srednjih škola su pripremali video lekcije o veštinama upravljanja karijerom, koje su postavili na platforme za e-učenje ili na društvene mreže. Za individualne sesije karijernog savetovanja korišćeni su različiti veb alati. Tehnička škola Bor razvila je inovativnu onlajn kompjutersku igricu kojom se pristupa donošenju odluka o karijeri na zabavan način koji je privlačan učenicima. Igra se zove „Oslobodi se i pronađi svoju karijeru“⁷⁴.

Ministarstvo prosvete prilagodilo je obrazovne aktivnosti tokom pandemije Covid-19 potpuno onlajn ili kombinovanim modelima. Nastavnici su bili angažovani na pripremi video časova objavljenih preko nacionalnog servisa i veb platforme Moja škola – RTS Planeta. Neki od časova za srednje stručne škole i programe dualnog obrazovanja privukli su učenike osnovnih škola i roditelje zainteresovane da saznaju više o programima i zanimanjima srednjih stručnih škola. Odabrani video snimci su klasifikovani tako da se koriste za pregled nastavnih planova i programa konkretnih stručnih programa. U nacionalnoj bazi podataka za profesionalnu orijentaciju dostupno je ukupno 290 video zapisa⁷⁵.

Onlajn ili hibridni događaji i konferencije zamenili su okupljanja uživo. Euroguidance Srbija je organizovao Deveto nacionalno takmičenje dobrih praksi u oblasti KViS-a i hibridnu onlajn konferenciju za proglašenje pobednika i predstavljanje KViS trendova. Za nastavnike u Srbiji dostupan je onlajn kurs obuke Uvod u KViS u srednjim školama, akreditovan od strane Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja⁷⁶. Euroguidance centar nudi nastavnicima mogućnost da zakažu individualne konsultacije ako im je potrebna podrška u planiranju svojih aktivnosti i da

⁷³ Dostupno na sajtu: <https://www.bos.rs/rs/publikacije/14/9295/da-li-je-pametno-da-sledim-svoje-snove---analiza-pitanja-postavljenih-u-okviru-karijernog-savetovanja-portala-bos-karijera-sa-preporukama-za-sprovođenje-onlajn-usluga.html>

⁷⁴ Dostupno na sajtu:

<https://view.genial.ly/5eb3faf54a7fce0d5029f9ea/game-breakout-misteriozna-soba>

⁷⁵ Dostupno na sajtu: <https://mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/Profesionalna-orijentacija.pdf.pdf>

⁷⁶ Dostupno na sajtu: https://euroguidance.rs/aktivnosti/obuke/online_kurs_uvod_u_kv/s/

preuzmu kontrolne liste za samoprocenu sa veb stranice. Centar ažurira priručnik za praktičare, godišnji bilten o karijeri i druge resurse. Brojni vebinari bili su dostupni za učenike osnovnih i srednjih škola kako bi podržali njihov izbor zanimanja i pružili podršku nastavnicima i roditeljima. Nude se i individualne onlajn konsultacije⁷⁷.

Uz podršku Nemačke saradnje, GIZ projekat DECIDE je po drugi put organizovao onlajn događaj Dan devojčica. Ovo je međunarodni događaj za prevazilaženje rodno specifičnih stereotipa u oblasti zanimanja i rada. Domaćin je bio tehnološka kompanija koja se bavi razvojem softvera i hardvera, a događaj je imao za cilj da podstakne devojčice iz srednjih stručnih škola i gimnazija na različite mogućnosti za karijeru, koje su predstavile uspešne žene⁷⁸. Svoje aktivnosti prilagodio je i Nemački Informativni centar za migracije, obuku i zapošljavanje (DIMAK). DIMAK organizuje Fejsbuk sesije uživo na različite teme karijernog vođenja i savetovanja, kao i u vezi sa mogućnostima zapošljavanja u Srbiji. Organizuju se onlajn radionice o međunarodnom radnom okruženju, kao što su „Razvijati se profesionalno za globalno tržište“ i „Karijerno vođenje za mlade“, a namenjene su onima kojima je potrebna podrška u donošenju odluka vezanih za karijeru, kao i više informacija o trendovima na međunarodnom tržištu rada. U oblasti regularnih migracija, održano je više onlajn radionica i seminara⁷⁹.

Univerzitetski centri za razvoj karijere takođe su prilagodili svoje postojeće aktivnosti onlajn okruženju i kreirali neke nove. Centar za razvoj karijere Univerziteta u Kragujevcu je 2020. organizovao onlajn „tradicionalne aprilske radionice za studente“. Više od 1300 studenata pohađalo je e-radionice koje su pokrivali lične i stručne kompetencije kao i teme vezane za razvoj karijere, koje su održane putem veb platformi i striminga na društvenim mrežama⁸⁰. Centar za razvoj karijere Univerziteta u Beogradu koristio je Zoom za ćaskanje o karijeri pod nazivom „Zoom kafica“. Stručnjaci iz raznih oblasti ćaskali su sa studentima i davali savete u vezi sa temama relevantnim za planiranje i razvoj karijere. Više od 45 snimljenih video zapisa dostupno je onlajn⁸¹. Centar za razvoj karijere Univerziteta u Novom Sadu nudi simulator virtuelnog intervjua i onlajn priručnike za razvoj karijere⁸².

Euroguidance centar razvija, administrira i stalno ažurira najveću bazu podataka dostupnih onlajn resursa za karijerne praktičare⁸³. Baza podataka je razvijena na osnovu aktivnosti koje su nastavnici i drugi praktičari kreirali da podrže razvoj karijere svojih učenika. Dostupni materijali su klasifikovani u kategorije: za roditelje, za nastavnike, za srednjoškolce, za osnovce, planiranje KViS aktivnosti, individualne aktivnosti, radionice, informacije o karijeri, prezentacije poslodavcima, samoprocena. Većina ovih aktivnosti je takođe prikazana u Priručnicima⁸⁴. Euroguidance centar priprema biltene koji se distribuiraju mreži praktičara za karijerno vođenje i zainteresovanim stranama koje informišu o najnovijim politikama i razvoju praksi u Srbiji i EU.

⁷⁷ Dostupno na sajtu: <https://www.obrazovanje.rs/upis>

⁷⁸ Dostupno na sajtu: <https://decideprojekat.org/en/news/girls-day-2021-personal-development-curiosity-motivation-and-persistence-are-key-to-a-successful-career/>

⁷⁹ Dostupno na sajtu: <https://www.facebook.com/DIMAKSrbija/>

⁸⁰ Dostupno na sajtu: <http://razvojkarijere.kg.ac.rs/article/radionice-i-prezentacije/onlajn-aprilske-radionice-2020.html>

⁸¹ Dostupno na sajtu: <http://www.razvojkarijere.bg.ac.rs/zoom-kafica>, accessed February 2022

⁸² Dostupno na sajtu: <http://www.razvojkarijere.uns.ac.rs/>

⁸³ Dostupno na sajtu: <https://euroguidance.rs/resursi/bazaaktivnosti/>

⁸⁴ Dostupno na sajtu: https://euroguidance.rs/wp-content/uploads/2021/01/2020_euroguidance_prirucnik_aktivnosti_kvvis.pdf

Mnoge aktivnosti imaju za cilj da osnaže nastavnike (dakle i karijerne praktičare u obrazovnom sistemu) kako da koriste onlajn alate za učenje. Najnovija su uputstva za nastavnike kako da upravljaju alatima za onlajn učenje, koje su pripremili OEBS i CEPORA, a koje je objavljeno na sajtu Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja⁸⁵

U strateškim dokumentima je naglašen značaj daljeg razvoja digitalnih kompetencija među nastavnicima i stručnim saradnicima iz škola. Akcionim planom Strategije razvoja obrazovanja definisano je nekoliko indikatora koji se odnose na cilj digitalnih kompetencija: procenat zaposlenih u školama obučenih da koriste inovativne pedagoške pristupe zasnovane na okviru IKT i digitalnih kompetencija, procenat škola koje koriste SELFIE instrument za samoprocenu digitalnih kompetencija, procenat škola koje planiraju svoj dalji digitalni razvoj. Međutim, ne postoje mere koje određuju potrebu za uvođenjem e-karijernog vođenja ili sličnih alata.

Strategija zapošljavanja prepoznaje digitalizaciju kao alat kako bi usluge NSZ postale pristupačnije zapošljivim licima i dodatno podstakle njihovu aktivnost. Uočen je određeni rizik od digitalizacije – to bi moglo da dovede do daljeg pogoršanja pasivnosti teško zapošljivih lica. Na primer, digitalizacija individualnih planova zapošljavanja mogla bi da doprinese aktiviranju nezaposlenih, ali se naglašava da ova mera ne bi trebalo da zameni individualne razgovore sa savetnicima za zapošljavanje, posebno kada su u pitanju teže zapošljiva lica.

⁸⁵ Uputstva za nastavnike kako da upravljaju alatima za onlajn učenje. Dostupno na sajtu: <https://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2022/01/Upravljanje-alatima-za-onlajn-ucenje-1.pdf>

8. KVALITET PRUŽANJA USLUGA PODRŠKE ZA RAZVOJ KARIJERE U OKVIRU KULTURE STALNOG USAVRŠAVANJA

8.1. Standardi

Standardi usluga karijernog vođenja i savetovanja koji su razvijeni kroz međusektorsku saradnju i koje je Ministarstvo prosvete usvojilo u obliku Pravilnika, obezbeđuju preporučeni okvir za osiguranje kvaliteta KViS u oblastima obrazovanja, zapošljavanja, mladih i socijalne zaštite. Ovi Standardi osmišljeni kroz međusektorsku saradnju imaju za cilj da promovišu pristupačnost KViS usluga i veština upravljanja karijerom i kako bi se osigurao kvalitet.

Standardi uvode četiri komplementarne oblasti. Standardi za veštine upravljanja karijerom su konceptualno jezgro, jer definišu tri ključne oblasti ličnog i profesionalnog razvoja: otkrivanje i razumevanje sebe, sagledavanje mogućnosti sveta rada i obrazovanja i kreiranje karijere. U okviru ovih oblasti, kompetencije pojedinaca se definišu kao:

- Istraživanje sebe i formiranje slike o sebi u odnosu na obrazovne i karijerne mogućnosti;
- sposobnost izbora relevantnih izvora informisanja o obrazovnim i karijernim mogućnostima, aktivno i kontinuirano informisanje i korišćenje relevantnih informacija radi donošenja odluka;
- sposobnost planiranja karijernog razvoja i upravljanja karijernim razvojem u u uslovima prelaznih perioda ili neočekivanih promena.

Za svaku od ovih kompetencija definisani su očekivani ishodi.

Organizacioni standardi definišu uslove, zahteve, procedure i principe na kojima se zasniva kvalitet usluga, na primer, planiranje, komunikacija, saradnja, praćenje i evaluacija. Standardi programa karijernog vođenja nude strukturni okvir i upućuju kreatore programa da svoje ciljeve i rezultate zasnivaju na veštinama za upravljanje karijerom.

Standardi za kompetencije praktičara promovišu kvalitet i profesionalizam među praktičarima i navode etičke principe kao što je rad u najboljem interesu klijenata i poštovanje privatnosti. Tri specifične oblasti (savetovanje, informisanje i obučavanje za veštine upravljanja karijerom) opisuju kompetencije i ishode. Na primer, u oblasti savetovanja jedna od kompetencija „Pružanje podrške korisnicima u planiranju i postavljanju ciljeva razvoja njihove karijere“ odnosi se na ishode kao što su „Razume glavne koncepte različitih teorija razvoja ličnosti, sposobnosti i motivacije“ i „Razume kulturološki i socioekonomski kontekst, lične i porodične faktore razvoja i ponašanja korisnika“.

Svrha ovih standarda je da obezbede smernice o tome kako da se razvijaju KViS usluge i programi tako da ciljevi i ishodi budu usmereni na razvoj veština upravljanja karijerom, kao i na evaluaciju, samoevaluaciju i unapređenje postojećih programa i usluga⁸⁶.

Strateškim dokumentima u oblasti obrazovanja, zapošljavanja i mladih predviđena je primena standarda. Na primer, Akcioni plan za implementaciju Strategije razvoja obrazovanja predviđa nekoliko mera koje se tiču standarda. Merom 1.1.3.8. predviđeno je da će Agencija za kvalifikacije

⁸⁶ Pravilnik o standardima usluga KViS

organizovati promocije Standarda. Najavljene izmene Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija trebalo bi da dodatno ojačaju ulogu karijernog vođenja i savetovanja i da Agenciji za kvalifikacije dodele neke dodatne zadatke.

8.2. Kadar

Kvalifikacije praktičara koji pružaju usluge KViS variraju, jer ne postoje programi master ili osnovnih studija koji se nude u ovoj oblasti. Predmeti koji se odnose na razvoj karijere, savetovanje ili koučing mogu se naći u planovima i programima iz oblasti psihologije, andragogije ili upravljanja ljudskim resursima.

Svi savetnici za planiranje karijere i karijerno informisanje koji rade u Nacionalnoj službi za zapošljavanje imaju kvalifikacije iz oblasti psihologije i savetovanja. U osnovnim i srednjim školama, uključujući i stručne škole, timovi za karijerno vođenje i savetovanje su sastavljeni od psihologa, pedagoga i nastavnika raznih predmeta. KViS praktičari u školama su uglavnom fokusirani na druge zadatke i od njih se očekuje da dodatno obavljaju i KViS. Uključenost u rad timova za KViS ne utiče na njihovu zaradu. Inicijalno obrazovanje nastavnika ne obuhvata sadržaje koji se odnose na podršku razvoju karijere učenika. U drugim organizacijama, KViS takođe pružaju psiholozi, pedagozi, stručnjaci za obrazovanje odraslih, stručnjaci iz različitih oblasti, omladinski radnici i drugi.

Imajući u vidu da postoji ograničeno formalno obrazovanje za praktičare u oblasti razvoja karijere, većina stiče kompetencije kroz programe kontinuiranog stručnog usavršavanja, neformalno učenje, kurseve, seminare itd. Iako to nije definisano kao obavezno, većina ovih programa je u skladu sa standardima za KViS. Kompetencije praktičara karijernog vođenja jačaju se kroz programe obuke koje nude, između ostalih, Euroguidance centar, Centar Inventiva i BOŠ. Trenutno je 10 programa kontinuiranog stručnog usavršavanja akreditovano od strane Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja i ponuđeno zainteresovanim praktičarima u školama. Dostupni su i programi obuke za KViS za osetljive grupe, kao što su mladi ljudi u riziku od napuštanja formalnog obrazovanja. Ovi programi se uglavnom plaćaju iz sredstava različitih projekata. U retkim slučajevima, škole plaćaju kurseve iz sopstvenog budžeta, koji se izdvaja iz budžeta lokalne samouprave.

Opšti okvir za samoprocenu kompetencija vođenja i razvoj programa obuka dat je u standardima kompetencija karijernih praktičara. Većina programa stalnog stručnog usavršavanja nastavnika akreditovanih od strane Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja usklađeni su sa standardima, iako ovo usklađivanje još uvek nije definisano kao obavezan zahtev. Ovi programi se fokusiraju na veštine upravljanja karijerom i nude modele i specifične metode za informisanje o karijeri, obrazovanju i savetovanju. Planom primene gore navedenih standarda predviđeno je da svi programi stalnog stručnog usavršavanja koji se odnose na karijerno vođenje moraju da budu usklađeni sa standardima da bi postali akreditovani.

U skladu sa Akcionim planom strategije zapošljavanja, 2021. godine započeto je usklađivanje internih programa obuke zaposlenih u NSZ koji se bave savetovanjem za zapošljavanje, planiranjem karijere i informisanjem o karijeri sa standardima za KViS i verifikacijom sistema upravljanja kvalitetom. Obuka savetnika za zapošljavanje i savetnika za karijerno planiranje i informisanje, kao i privatnih agencija za zapošljavanje, u pružanju usluga KViS u skladu sa usvojenim standardima započeta je 2021. godine. Ova aktivnost će se nastaviti i 2022. godine u saradnji sa Ministarstvom rada, NSZ, E2E projektom i BOŠ-om.

U 2020. godini, Republički zavod za socijalnu zaštitu akreditovao je prvi Euroguidance program za KViS za socijalne radnike. Ovaj Zavod nadležan je za zvaničnu akreditaciju programa obuke za socijalne radnike u različitim oblastima, pored svojih dužnosti koje se odnose na socijalnu zaštitu.

Anketa među praktičarima karijernog vođenja u okviru projekta Connect, sprovedena na način opisan u prethodnim poglavljima, pokazala je da postoje različiti načini na koje oni stiču neophodna znanja za obavljanje svojih uloga. I samostalno učenje i razmena iskustava se smatraju važnim. Oni smatraju da su samostalno učenje (internet, masivni otvoreni onlajn kursevi (MOOC), knjige itd.), kontinuirano usavršavanje, pohađanje kratkih kurseva obuke, radionica i konferencija i interni saveti kolega i stručnjaka važna sredstva za unapređenje znanja i veština. Takođe je relevantno da neki predstavnici prepoznaju mentorstvo, konsultacije i savetovanje kao nešto što bi bilo korisno za profesionalni razvoj⁸⁷.

Na osnovu ankete i pregleda literature u 6 zemalja projekta, projekat Connect (2019-2022) koristiće prikupljene podatke iz prva dva ishoda za razvoj didaktičkog okvira i opisa programa za (akademski) kurikulum o karijernom vođenju i razvoju za zaposlene. Štaviše, projektni tim će takođe razviti didaktički okvir i koncept kursa za obuku stručnjaka u oblasti karijernog vođenja i savetovanja i razvoja ljudskih resursa. Cilj je da se profesionalci u javnom i privatnom okruženju opreme strategijama i materijalima koji im pomažu u podsticanju razvoja karijere unutar i između organizacija⁸⁸.

Pored realizacije programa obuke za KViS za kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika i stručnih saradnika u školama, Akcionim planom Strategije razvoja obrazovanja planiraju se još i „Stručno uputstvo za ostvarivanje aktivnosti Tima za PO/KViS u svim školama“.

8.3. Kvalitet podataka i informacija

Standardi za izradu i pružanje kvalitetnih informacija u vezi sa karijerom postoje u okviru Standarda za usluge karijernog vođenja i savetovanja. Standardi veština upravljanja karijerom utvrđuju da je „sagledavanje mogućnosti sveta rada i sveta obrazovanja“ jedna od tri ključne oblasti. Izbor relevantnih izvora informacija o obrazovnim i karijernim mogućnostima, aktivno i kontinuirano informisanje o obrazovnim i karijernim mogućnostima i korišćenje relevantnih informacija radi donošenja odluka su ključne kompetencije u ovoj oblasti, prema standardima VUK. Kada karijerni praktičari žele da budu aktivni u pružanju informacija o karijeri, trebalo bi da budu u stanju da: koriste različite izvore informisanja o obrazovnim i karijernim mogućnostima, klasifikuju i čuvaju informacije o obrazovnim i karijernim mogućnostima, pružaju podršku korisnicima u korišćenju informacija o obrazovanju i karijeri. Svaka od ovih kompetencija povezana je sa odgovarajućim ishodima. Organizacioni standardi vode pružaoce usluga KViS da svoje usluge zasnivaju na pouzdanim i relevantnim izvorima informacija. Organizacija treba da podstakne svoje zaposlene da budu u toku sa svetom rada i obrazovanja i da u skladu sa tim unaprede svoj rad. Istovremeno, treba da definiše kriterijume za procenu različitih izvora informacija koje prikuplja.

⁸⁷ Connect, IO2, Nacionalna anketa o aktuelnoj praksi, potrebama i zahtevima stručnjaka i profesionalaca iz oblasti KViS i ULJR u Srbiji, Aleksandra Đurović, dostupno na: <https://connect-erasmus.eu/wp-content/uploads/2021/02/CONNECT-IO2-Serbia-National-Report.pdf>

⁸⁸ Dostupno na: <https://connect-erasmus.eu/de/project-outcomes/>

Iako su standardima postavljeni relevantni zahtevi koje pružaoci usluga i praktičari treba da ispune, oni su možda ipak previsoki u odnosu na trenutnu praksu. Postoji mnogo materijala zasnovanih na internetu koji pružaju informacije o karijeri, o mogućnostima obrazovanja i obuka, putevima i zanimanjima⁸⁹. Dostupni su preko Službe i agencija za zapošljavanje, obrazovnih institucija, karijernih servisa pri organizacijama civilnog društva, privatnog sektora (veb stranice za traženje posla). Međutim, nijedna od ovih baza podataka nije sveobuhvatna niti su povezane jedna sa drugom. Drugi izazov je prilagođenost mladima nekih informacija relevantnih za razvoj karijere, na primer, informacija o tržištu rada koje obezbeđuje Nacionalna služba za zapošljavanje.

Jedan od potencijala za povećanje dostupnosti informacija o karijeri predstavlja Registar kvalifikacija koji je objavljen onlajn na sajtu Agencije za kvalifikacije⁹⁰. Platforma je dizajnirana tako da ponudi validnu i pouzdanu bazu podataka o kvalifikacijama, kao i o zanimanjima koja su povezana sa tim kvalifikacijama. U ovom obliku, informacije o kvalifikacijama mogu biti dostupne obrazovnim institucijama, kreatorima politika, istraživačima, karijernim praktičarima, posebno karijernim savetnicima.

Strategijom razvoja obrazovanja planirano je uvođenje jedinstvenog informacionog sistema prosvete i promovisanje korišćenja podataka dobijenih kroz ovaj sistem za donošenje odluka o obrazovanju. Portal treba da digitalizuje objedinjene podatke koji se odnose na različite ankete i istraživanja. Uspostaviće se saradnja Agencije, Ministarstva prosvete i Kancelarije za eUpravu u cilju izrade ovakvog portala. Zavod za statistiku Republike Srbije ima mandat da pripremi analitički okvir za prikupljanje podataka o potrebama tržišta rada, kao osnova za izradu digitalnih alata koji će osigurati validnost i pouzdanost podataka za odlučivanje o sistemu kvalifikacija. Takođe, Ministarstvo prosvete će izraditi analitičke profile sektora kako bi se različite zainteresovane ciljne grupe svih uzrasta informisale o statusu pojedinih zanimanja na tržištu rada, zaradama u pojedinim sektorima, mogućnostima dobijanja usluga za razvoj karijere itd.

Sa druge strane, Akcionim planom za implementaciju Strategije zapošljavanja predviđene su aktivnosti kao što je objedinjavanje informacija o potražnji na tržištu rada kroz uspostavljenu integrisanu bazu podataka o slobodnim radnim mestima. Takođe, u planu je i razvoj funkcionalne platforme za jedinstveni informacioni sistem tržišta rada. Ove aktivnosti se zasnivaju na utvrđivanju standarda zanimanja i uspostavljanju registra standarda zanimanja, sa podacima o obuhvaćenim poslovima, osnovnim potrebnim kompetencijama, sredstvima za rad, mestu rada, uobičajenom radnom vremenu, prisustvu bilo kakvih specifičnih rizika u obavljanju određenih zanimanja. itd. Ove informacije treba da omoguće praćenje promena na tržištu rada i dobijanje informacija o zanimanjima za kojima postoji velika potražnja. Uzimanje u obzir tendencija i budućih potreba poslodavaca trebalo bi da se postigne kroz poboljšanu metodologiju i proceduru anketiranja poslodavaca.

Ove platforme zvuče veoma obećavajuće za izgradnju sveobuhvatne vredne baze informacija o tržištu rada za podršku razvoju karijere. Međutim, treba planirati da se baze podataka razvijaju u formatu koji bi mogao biti pristupačan različitim korisnicima, posebno mladima. Imajući u vidu ograničene ljudske resurse u javnim službama i školama i visok procenat mladih ljudi koji nemaju pristup karijernim servisima, onlajn platforme treba osmisliti tako da im omoguće laku navigaciju i pronalaženje potrebnih informacija. Mladi treba da budu uključeni u proces kojim će se osigurati da je internet

⁸⁹ Jedna koja ranije nije pomenuta je Baza podataka o zanimanjima sa video zapisima razvijenim od strane E2E projekta, dostupna na: <https://znanjemdoposla.rs/opisi-poslova-znanjem-do-posla/>

⁹⁰ Dostupno na: <https://noks.azk.gov.rs/pretraga-registara/pretraga-nacionalnih-kvalifikacija.html>

platforma laka za korišćenje. Organizacije koje rade sa mladima mogu da odigraju veliku ulogu, ne samo u promovisanju ove platforme i informacija i obezbeđivanju da ona bude dostupna mladim ljudima koji imaju manje mogućnosti (kao što su mladi iz ruralnih i udaljenih područja), već i u procesu njenog razvoja, uzimajući u obzir potrebe mladih.

8.4. Praćenje, evaluacija i povratne informacije o politici

Realizacija godišnjih planova Nacionalne službe za zapošljavanje se redovno prati, a godišnji izveštaji se objavljuju na sajtu NSZ. Podaci dati u izveštajima obuhvataju broj korisnika usluga profesionalne orijentacije i planiranja karijere koji se pružaju, kako za nacionalni nivo, tako i za svaku regionalnu ili lokalnu filijalu. Postignuti rezultati se upoređuju sa planiranim.

Strategija zapošljavanja prepoznaje da je u narednom periodu potrebno preduzeti aktivnosti na nivou celog sistema radi daljeg razvoja integrisanog sistema za praćenje i evaluaciju aktivnih mera politike zapošljavanja. Unapređenje sistema praćenja podrazumeva unapređenje metodologije i načina izveštavanja o sprovedenim aktivnim merama i utrošenim sredstvima. Takođe, za dalji razvoj lokalne politike zapošljavanja potrebno je unapređenje izveštaja o praćenju sprovođenja mera iz lokalnih planova zapošljavanja, a posebno onih mera koje se realizuju sredstvima lokalne samouprave i sa tehničkom podrškom Nacionalne službe za zapošljavanje. Praćenje efekata AMPZ (neto i bruto) takođe je deo Akcionog plana za sprovođenje strategije zapošljavanja.

Evaluacioni izveštaji o sprovođenju akcionih planova koji odgovaraju nacionalnim strategijama pokazuju stepen ostvarenosti pojedinih indikatora, uključujući i one za karijerno vođenje i savetovanje tamo gde postoje. Prema Nacionalnoj strategiji za mlade, Ministarstvo omladine i sporta je nadležno za uspostavljanje jedinstvenog i sveobuhvatnog sistema praćenja. Za vršenje redovne godišnje evaluacije⁹¹ zaduženi su Ministarstvo, radna grupa Vlade za sprovođenje Strategije i Savet za mlade. Izveštaji o evaluaciji sprovođenja Akcionog plana Nacionalne strategije za mlade ukazuju u kojoj meri su postignuti određeni rezultati. Ovi izveštaji su objavljivani jednom godišnje, a poslednji objavljeni u avgustu 2021. godine pokrivaju period od pet godina (2015-2020). U izveštaju se navodi da rezultat formulisan kao „razvijen funkcionalan i održiv sistem karijernog vođenja i savetovanja za mlade” ima relativno visok procenat ostvarenja sa procenjenih 74% ostvarenosti. Podaci dobijeni monitoringom dostupni su za dalje strateško planiranje u ovoj oblasti. Istraživanje o položaju i potrebama mladih u Srbiji se objavljuje svake godine i prati i stepen pristupa mladim ljudima uslugama KViS, kao i uslugama KViS koje mladi najčešće koriste.

Postoji nekoliko studija o sistemu vođenja uopšte i pružanju usluga u određenim sektorima. Jedna od njih, „Studija izvodljivosti u vezi sa osnivanjem nacionalnog resursnog centra za karijerno vođenje i savetovanje u Srbiji i dalji razvoj sistema karijernog vođenja i savetovanja u Srbiji“, urađena je 2014. godine u okviru projekta koji finansira Evropska delegacija u Republici Srbiji. Bilo je nekoliko drugih istraživačkih studija sprovedenih uglavnom u OCD i akademskom sektoru.

Trogodišnje praćenje sistema KViS obezbeđeno je samo u okviru procesa praćenja primene Zakona o dualnom obrazovanju. Prema njegovom prelaznom članu, Zakon o dualnom obrazovanju treba da prođe potpunu reviziju nakon početnog perioda primene. SDC je organizovao niz istraživanja kako bi izveštavao o sprovođenju sistema dualnog obrazovanja u Srbiji i pružio podatke koji će se koristiti u

⁹¹ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/serbia/16-evidence-based-youth-policy>

kreiranju politika i kontinuiranom razvoju sistema. Podaci dobijeni putem anketa kombinovani su sa procesom konsultacija koji je uključivao zainteresovane strane iz sektora obrazovanja i zapošljavanja u Srbiji.

Prema jednom od izveštaja, većina kompanija koje učestvuju u programima dualnog stručnog obrazovanja i obuke takođe učestvuje u aktivnostima karijernog vođenja i savetovanja (65%)⁹². U drugom izveštaju se pominje da samo 65% učenika uključenih u dualno stručno obrazovanje navodi da dobija dovoljno usmeravanja pre nego što naprave svoj izbor. Istraživanje dodaje da su ti učenici naveli kako su imali dovoljno informacija pre nego što su otpočeli učenje kroz rad, a zaključak je da je potrebno da se nedostatak informacija nadomesti pre nego što program počne. Fokus grupe organizovane sa kompanijama, donatorima i školama otkrile su da većina zainteresovanih strana (93%-100%) smatra da treba poboljšati KViS za dualno obrazovanje. Stoga su autori preporučili preispitivanje načina na koji će sistem karijernog vođenja i savetovanja funkcionisati u budućnosti, s obzirom na to da on treba da funkcioniše u partnerstvu sa kompanijama i podržava učenike pre njihovog prelaska u srednje obrazovanje⁹³.

Uvidi o kanalima koje učenici koriste za dobijanje informacija o karijeri iz istog istraživanja pokazuju da učenici obično saznaju o svom srednjoškolskom profilu iz osnovne škole, bilo od nastavnika, na otvorenim vratima srednje škole ili iz informativnih prezentacija. Vršnjaci su takođe važan izvor informacija, kao i internet. Poređenje između dve grupe učenika, onih u dualnom obrazovanju i onih u redovnim programima srednjeg stručnog obrazovanja, otkrilo je neke razlike. Pokazalo se da su za učenike koji su upisali dualno obrazovanje izvori informacija u školama mnogo važniji, dok učenici u redovnim programima srednjeg stručnog obrazovanja češće pronalaze informacije na internetu i iz Vodiča za upis u srednje škole. Obe grupe navode da više koriste informacije koje dobiju od vršnjaka nego od članova porodice⁹⁴.

Ne postoje skorije studije o efektima troškova i dobiti od mera KViS. Nalazi istraživanja Beogradske otvorene škole koje je sprovedeno 2013. godine pokazuju pozitivnu korelaciju između dobijanja usluga karijernog vođenja i savetovanja i povećanja zapošljivosti i zapošljavanja mladih⁹⁵.

Uloženi su naponi da se kroz Preporuke za sprovođenje Plana primene standarda usluga KViS, koje je usvojio Savet NOKS-a, na koordinisan način unapredi implementacija standarda za karijerno vođenje i savetovanje. Plan obuhvata mere, aktivnosti, odgovorne institucije (kao što su ministarstva, NSZ, Privredna komora, univerziteti, škole, kancelarije za mlade, Agencija za kvalifikacije), vremenski okvir, procenjene resurse i mehanizme praćenja. Mere koje su predviđene obuhvataju promociju standarda, primenu standarda kroz razvoj alata i instrumenata (na primer, kontrolne liste za samoprocenu) i

⁹² Ursula Renold et al, Sprovođenje srpskog Zakona o dualnom obrazovanju – Drugi izveštaj o barijerama i pokretačima u fazi sprovođenja (Implementation of the Serbian Law on Dual Education - Second Report on Barriers and Drivers in the Implementation Phase), ETH Zurich Chair of Education Systems, CES Studies Nr. 4, jun 2020, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000441561>

⁹³ Ursula Renold et al, Sprovođenje srpskog Zakona o dualnom obrazovanju - Izveštaj o zapažanjima: Pokretači i prepreke u fazi sprovođenja (Implementation of the Serbian Law on Dual Education - Reflection Report: Drivers and Barriers in the Implementation Phase), ETH Zurich Chair of Education Systems, CES Studies No. 19, septembar 2021.

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ Đurić, M. Kljajić, T. (2014), Karijera po meri mladih – Prikaz rezultata merenja efekata karijernog vođenja i savetovanja. Beogradska otvorena škola. Beograd, dostupno na: https://www.bos.rs/rs/publikacije-karijerno-vodenje-i-savetovanje/700/652/karijera-po-meri-mladih_-prikaz-rezultata-merenja-i-pracenja-efekata-usluga-karijernog-vodenja-i-savetovanja-po-zaposljivost-mladih-2014.html

stručnu podršku (npr. programi obuke), pokretanje promena u procedurama u različitim sektorima (akreditacija programa kontinuiranog stručnog usavršavanja nastavnika, socijalnih radnika i omladinskih radnika, akreditacije visokoškolskih ustanova i izrade godišnjih programa NSZ). Agencija za kvalifikacije, uz podršku BOŠ-a, prepoznata je kao odgovorna za praćenje realizacije Plana. U okviru Plana, uloga za praćenje je dodeljena Agenciji za kvalifikacije. Do sada je izrađen jedan izveštaj o implementaciji krajem 2020. godine, dok izveštaj za 2021. godinu još uvek nije izrađen.

9. ZAKLJUČAK I DALJI KORACI

Rezime ključnih nalaza

Postojeći okvir politika za obrazovanje, zapošljavanje i mlade prepoznaje različite mehanizme podrške karijernom razvoju i jasno utvrđuje odgovorne institucije sa identifikovanim i diferenciranim ulogama u zavisnosti od prioritarnih ciljnih grupa. Akcioni plan koji se odnosi na sveobuhvatni strateški dokument za KViS je istekao 2014. godine. Standardi za KViS su prepoznati u strateškim i regulatornim dokumentima kao okvir za osiguranje kvaliteta sistema podrške karijernom razvoju u svim oblastima. Zainteresovane strane i organizatori aktivnosti podrške karijernom razvoju saraduju na nacionalnom i lokalnom nivou. Međutim, ova saradnja se trenutno odvija samo u okviru određenih oročenih zadataka ili projekata.

Dobro razvijenim regulatornim okvirom uspostavljena je čvrsta osnova za različite usluge. Timovi sastavljeni od nastavnika i stručnih saradnika trebalo bi da ponude najveći deo aktivnosti KViS u srednjim školama i profesionalnu orijentaciju u osnovnim školama prvenstveno kao vannastavne i izborne aktivnosti. Ne postoje precizni noviji podaci o njihovom radu, ali raspoloživi dokazi pokazuju da obim i kvalitet usluga koje se nude učenicima značajno variraju. KViS u programima dualnog obrazovanja se dodatno podstiče, ali se uglavnom posmatra kao sredstvo za promovisanje upisa u programe dualnog stručnog obrazovanja i kao podrška uspehu programa učenja kroz rad. Izborni predmet Građansko vaspitanje se bavi temama u vezi sa razvojem karijere u vrlo ograničenoj meri. Broj i kvalitet usluga karijernog vođenja koje se nude studentima variraju u zavisnosti od kapaciteta. Neke visokoškolske ustanove počele su sa uvođenjem izbornih modula iz oblasti VUK; međutim, potrebni su dalji napori da se unapredi razvoj veština upravljanja karijerom.

Nacionalna služba za zapošljavanje je ključni pružalac usluga podrške karijernom razvoju za nezaposlene i zaposlene građane u okviru svoje evidencije. Međutim, ograničeni resursi i nizak stepen upotrebe IKT-a onemogućavaju obimniji i ciljaniji domet. Dominantan način razmišljanja u vezi sa karijernim vođenjem je sprečavanje pogrešnih izbora zanimanja i usklađivanje ponude veština sa potražnjom na tržištu rada. Ostali pružaoci usluga karijernog razvoja su kancelarije za mlade, organizacije civilnog društva i projekti koji pokazuju fleksibilnost u prilagođavanju pristupa potrebama ciljne grupe. Nedostatak profesionalnih karijernih praktičara, održivosti i kontinuiteta u pružanju usluga, ometaju njihov razvoj.

Ključni pružaoci usluga podrške razvoju karijere za zaposlene su službe za ljudske resurse u kompanijama. Kolektivni ugovori dostupni radnicima u javnoj upravi garantuju profesionalni razvoj, ali nije predviđena podrška u karijernom vođenju. Učešće udruženja poslodavaca je ograničeno na organizovanje obuka. Mala i srednja preduzeća zaostaju za velikim u pružanju podrške karijernom razvoju svojim zaposlenima. Postoji sve veća potreba za pružanjem usluga rastućoj grupi samozaposlenih, koji su prepušteni sami sebi, kao i onima koji rade u neformalnim ekonomskim tokovima.

Sredstva za finansiranje aktivnosti podrške za razvoj karijere obezbeđuju se iz centralnog budžeta, grantova i donacija od međunarodnih organizacija ili iz privatnih izvora. MRZBSP i MOS planiraju izvore sredstava za aktivne mere politike zapošljavanja koje sprovodi NSZ i programe koje realizuju kancelarije za mlade i OCD kako bi podstakli zapošljivost mladih. Budžetom MPNTR i pokrajinskih prosvetnih vlasti planirana su sredstva za zarade nastavnika i stručnih saradnika bez novčanog podsticaja za aktivnosti KViS. Akcioni plan Strategije razvoja obrazovanja predviđa pojedine aktivnosti

karijernog vođenja, ali navodi da nisu potrebni dodatni izvori finansiranja. Strategija zapošljavanja predviđa uvođenje sistema vaučera za obuke, ali izostavlja vaučere za podršku karijernom razvoju. Ulaganja u inoviranje resursa koji su praktičarima dostupni za svakodnevni rad se ne planiraju redovno, već se finansiraju kroz projekte koje podržavaju donatori. Očekuje se da će dobijanje akreditacije i statusa javno priznatih organizatora obrazovanja odraslih za karijerno vođenje i priznavanje prethodnog učenja, kao opcija predviđena aktuelnim strateškim i regulatornim okvirom, pozicionirati stručne škole, organizacije civilnog društva i privatne provajdere na tržištu kao pružaoce usluga karijernog razvoja koji bi time trebalo da obezbede dodatna sredstva.

NSZ pruža usluge prilagođene različitim osetljivim grupama ili teže zapošljivim građanima i daje prioritet njihovom pristupu aktivnim merama politike zapošljavanja. Međutim, samo jedna trećina mladih nezaposlenih je na evidenciji NSZ. Podaci takođe pokazuju da su osobe sa invaliditetom, stariji zaposleni, zaposleni koji su pred penzijom, kao i migranti, ređe prepoznati od strane praktičara karijernog vođenja. Čak 54,8% mladih izjavilo je da nije učestvovalo ni u jednoj aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja, što pokazuje da pristup podršci za razvoj karijere ostaje izazov, čak i za opštu populaciju mladih.

Zbog želje da usled pandemije prilagode sprovođenju aktivnosti, gotovo svi provajderi prebacili su svoje usluge podrške za razvoj karijere na onlajn ili hibridni format, a pokrenute su i neke nove usluge. Akcioni plan za Strategiju razvoja obrazovanja definiše nekoliko indikatora koji se odnose na povećanje digitalnih kompetencija, ali nijedan ne precizira e-Vođenje ili slično. S druge strane, među mladima je evidentna potreba da traže podršku za razvoj karijere onlajn.

Svrha Standarda usluga karijernog vođenja i savetovanja je da dâ smernice kako da se razvijaju usluge, programi, organizacione procedure, kompetencije praktičara tako da ciljevi i ishodi budu usmereni na razvoj veština upravljanja karijerom, kao i da se vrednuju, samoevaluiraju i poboljšaju postojeći programi i usluge. Strateška dokumenta za obrazovanje, zapošljavanje i omladinu predviđaju implementaciju standarda, uglavnom kroz promociju. Kvalifikacije praktičara KViS variraju jer ne postoje master diplome ili diplome osnovnih studija ili barem kratki programi studija i mehanizmi licenciranja. Ipak, većina programa za obuku nastavnika i drugih praktičara koji se nude u Srbiji je u skladu sa standardima, iako ovo usklađivanje još uvek nije postavljeno kao obavezan zahtev, uprkos pojedinim inicijativama.

Standardi za izradu i pružanje kvalitetnih informacija vezanih za karijeru predviđeni su Standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja. Dostupni su brojni internet materijali koji pružaju informacije o karijeri, ali oni nisu ni sveobuhvatni ni objedinjeni. Još jedan izazov je upotrebljivost i prilagođenost nekih informacija potrebama mladih. Praćenje podrške za razvoj karijere vrši se na nivou svakog sistema na osnovu indikatora navedenih u akcionim planovima ili projektima, bez agregiranja svih raspoloživih podataka. Uloženi su napor da se na koordinisan način prati sprovođenje standarda, ali je potreban dalji podsticaj kako bi se osigurao kontinuitet prikupljanja podataka.

Tri prioritete oblasti politike koje treba razmotriti

1. Koordinacija i saradnja. Identifikovati međuresorno i međusektorsko telo oslanjajući se na neku od postojećih struktura i ovlastiti ga da koordinira politike i prakse podrške karijernom razvoju na sistemskom nivou, kako bi se osigurala strukturisana dugoročna koordinacija u različitim sektorima i usmeravao razvoj reformi u pogledu koordinacije, usluga, finansiranja, pristupa, upotrebe tehnologija u karijernom vođenju i osiguranja kvaliteta. Usmeriti rad radne grupe na

prilagođavanje svih usluga standardima KViS i praćenje sprovođenja sva 4 elementa standarda prvenstveno u sektoru obrazovanja, zapošljavanja i omladine.

2. Jačanje kapaciteta za obezbeđivanje boljeg pristupa. Osigurati pristup obrazovanju za karijeru i karijernom vođenju i savetovanju za sve učenike od osnovnog do visokog obrazovanja i za što veći broj nezaposlenih lica. Jačati kapacitete praktičara karijernog vođenja i timova koji rade u oblasti obrazovanja, zapošljavanja i pružanja usluga mladima u skladu sa standardima KViS kako bi se rešio problem velikog broja mladih ljudi koji nemaju pristup KViS i velikog broja nezaposlenih i neaktivnih osoba; time se pomaže mladim ljudima u Srbiji da se nose sa kontinuiranim iskustvom teškog pristupanja tržištu rada, nalaženju stabilnog zaposlenja i očuvanju zaposlenosti na osnovu razvijenih veština upravljanja karijerom.
3. Upotreba tehnologija. Revidirati postojeće onlajn i digitalne usluge za KViS, a posebno za informisanje o karijeri, u oblastima obrazovanja (kvalifikacije, obrazovni profili, škole, itd.), zapošljavanja (klasifikacija i opis zanimanja, informacije o tržištu rada) i omladinskih organizacija (takođe iz civilnog društva i donatorskih projekata) i razviti plan za integraciju usluga kroz jedinstvenu platformu u srednjoročnom i dugoročnom periodu. Uključiti ciljne grupe korisnika kako bi se osigurala prilagođenost usluga njihovim potrebama. Osloniti se i nadovezati na platforme planirate strategijama obrazovanja i zapošljavanja.

Razrađene preporuke

Preporuke ne predstavljaju konačna rešenja, već imaju za cilj da usmere diskusije o politikama i praksama. One prate ključne stubove ovog izveštaja i pokrivaju nivo sistema, pružaoca usluga i praktičara:

Okvir politika

Kratkoročne preporuke

- Pregled, revidiranje i ponovno usvajanje Strategije za karijerno vođenje i savetovanje sa akcionim planom, ili sličnog strateškog dokumenta (npr. programa) kao osnove za međusektorsku saradnju sa posebnim naglaskom na uspostavljanje koordinacionog tela na nacionalnom nivou.
- Nastaviti sa promovisanjem Standarda usluga karijernog vođenja i savetovanja u strateškom i regulatornom okviru koji pokriva obrazovanje, zapošljavanje i mlade.

Srednjoročne do dugoročne preporuke

- Uvesti KViS u strateški i regulatorni okvir koji reguliše sistem socijalne zaštite.

Koordinacija i saradnja

Kratkoročne preporuke

- Identifikovati međuministarsko telo sa mandatom da koordinira politike i prakse u vezi podrške karijernom razvoju na osnovu jedne od postojećih radnih grupa koje se sastoje od ministarstava (prosveta, zapošljavanje, omladina, zdravstvo, socijalna politika), Nacionalne službe za zapošljavanje, socijalnih partnera, civilnog društva, istraživačkih tela, (primeri tela su Savet za NOKS, Radna grupa Agencije za kvalifikacije za karijerno vođenje i savetovanje, oživljavanje Radne grupe za razvoj standarda za usluge karijernog vođenja i savetovanja sa opštijim mandatom koordinacije).

- Usmeravanje početnog rada radne grupe na prilagođavanje svih usluga standardima KViS; izvući pouke iz pristupa projekta DECIDE i drugih.
- Koordiniranje sprovođenja Standarda i ažuriranje Preporuka za sprovođenje plana za primenu standarda koji je pokrenuo Savet za NOKS.
- Izrada nacrtu za lokalnu saradnju i koordinaciju za karijerno obrazovanje i karijerno vođenje u obrazovanju kao smernice za obrazovne institucije, NSZ, roditelje, organizacije poslodavaca, opštine, omladinske radnike, lokalne savete za zapošljavanje itd.; nadogradnja dobrih praksi kao što je lokalni Savet partnera za karijerno vođenje i savetovanje i lokalne mreže koje funkcionišu u okviru E2E projekta.

Srednjoročne do dugoročne preporuke

- Predvideti učešće pružalaca stručnog obrazovanja i obuke u lokalnim savetima za zapošljavanje kako bi se podstakla koordinacija u pružanju usluga podrške za razvoj karijere na lokalnom nivou.
- U okviru međuministarske radne grupe identifikovati kako socijalni partneri i sektorske organizacije mogu ohrabriti MSP u podršci karijernog razvoja zaposlenih. Razmotriti jačanje koordinisanog angažovanja socijalnih partnera i sektorskih organizacija u pružanju procene potreba za veštinama i predviđanjima (za sektore) kao važnih informacija o tržištu rada potrebnih za aktivnosti informisanja o karijeri. Podsticanje saradnje sa institucijama za obrazovanje odraslih i stručno obrazovanje za kontinuirano stručno usavršavanje (u skladu sa postojećom podrškom za saradnju u oblasti učenja kroz rad).
- Osnivanje lokalnih saveta za karijerno vođenje u svim gradovima i opštinama.

Usluge

Kratkoročne preporuke

Korišćenje potencijala obrazovanja za karijeru i karijernog vođenja i savetovanja kako bi se podržalo dostizanje indikatora ustanovljenih Strategijom razvoja obrazovanja: povećanje stope obuhvata, smanjenje stope napuštanja školovanja na svim nivoima obrazovanja, poboljšanje načina tranzicije između različitih nivoa obrazovanja, smanjenje stope NEET i promovisanje standarda zasnovanih na veštinama upravljanja karijerom.

- Prikupljanje podataka o modelu profesionalne orijentacije u osnovnim školama i pregled tog modela u odnosu na okvir veština upravljanja karijerom, sledstveno usklađivanje modela
- Prikupljanje podataka o postojećim praksama u opštim srednjim školama, pregled u odnosu na okvir veština upravljanja karijerom, sledstveno usklađivanje tih praksi.
- Jačanje komponente upravljanja karijerom u nastavnom planu i programu za građansko vaspitanje u osnovnoj i srednjoj školi i nastavnom planu i programu za preduzetništvo u srednjim stručnim školama, u skladu sa aktivnostima sagledavanja statusa i položaja predmeta „građansko vaspitanje“ u sistemu obrazovanja i redefinisane metoda stručnog usavršavanja nastavnika građanskog vaspitanja kako je predviđeno Strategijom razvoja obrazovanja.
- Uvesti minimalnu količinu časova razredne nastave koji treba da budu posvećeni razgovorima o karijeri i podsticanju učenja o karijeri iz različitih životnih iskustava. Mapiranje potencijala za uvođenje tema vezanih za razvoj karijere u različite postojeće predmete i nastavne planove i programe. Nadograđivanje postojećih primera dobre prakse integracije KViS u časove koji su priznati na godišnjim takmičenjima Euroguidance-a i BOŠ-a.
- Dalje promovisanje i nadogradnja na osnovu iskustva korišćenja „karijernog portfolia“ u dualnom modelu obrazovanja na sve druge obrazovne nivoe i kontekste učenja o karijeri, kao alata koji

pripada učeniku i koji ga prati tokom života (ključnog alata za celoživotno KViS koje omogućava kontinuirano karijerno vođenje u svim životnim fazama od strane raznih pružalaca usluga).

- Proširenje usluga KViS u dualnom stručnom obrazovanju sa trenutnog fokusa koji je više usmeren na koučing kako bi se osiguralo da učenje kroz rad bude uspešno i podržavanje učenika da ostanu na svom odabranom putu, ka tome da razviju veštine upravljanja karijerom (u skladu sa standardima), jer će posebno učenici srednjih stručnih škola morati da se bave višestrukim promenama u svom radnom životu, tako da treba da budu spremni za celoživotne promene.
- Pregled postojećih praksi u opštem srednjem i nedualnom stručnom obrazovanju u odnosu na okvir veština upravljanja karijerom, sledstveno usklađivanje; posebno je bitno obezbediti iskustvo učenja zasnovanog na radu (probni dani u preduzećima i radionice o strukama, itd.), jer stvarno praktično iskustvo omogućava učenicima da stvore sliku o sebi u nekom zanimanju u budućnosti i pomaže u proceni interesovanja, između ostalog, u kombinaciji sa solidnim informacijama o tržištu rada kao osnovom za donošenje odluka.
- Podsticanje prakse KViS u institucijama za obrazovanje odraslih u skladu sa okvirom veština upravljanja karijerom i obezbeđivanje jasnog i pristupačnog procesa akreditacije programa KViS kako bi se obezbedio minimalni nivo standardizacije visokog kvaliteta.
- Pregled podrške za razvoj karijere na univerzitetima u odnosu na KViS standarde. Treba uvesti više kurseva za prenošenje veština upravljanja karijerom i istražiti potencijale da oni postanu obavezna aktivnost tokom studija na univerzitetima.

U skladu sa ciljevima Strategije zapošljavanja, treba koristiti karijerno vođenje i savetovanje za unapređenje ljudskog kapitala i socijalne inkluzije i kao doprinos ekonomskom rastu zasnovanom na znanju:

- Preispitati sadašnji pristup NSZ u odnosu na KViS standarde i proširiti tradicionalni pristup usklađivanja ili prilagođavanja ponude veština poslovnim potrebama na tržištu, dodavanjem ponude preventivnih usluga za sve građane za razvoj veština upravljanja karijerom, nadovezujući se na funkcionisanje i raznovrsnost reaktivnih mera kao što su trening samoefikasnosti, radionice za prevazilaženje stresa usled gubitka posla, klub za traženje posla, obuka za razvoj preduzetništva itd..
- Razvoj posebnih usluga za NEET osobe, posebno u ruralnim područjima, u skladu sa standardima KViS:
 - Stvaranje partnerstava za doseganje do osetljivih grupa, a posebno do NEET grupe (NVO, socijalni radnici, omladinski radnici itd.) kako bi se omogućila dostupnost karijernog vođenja; razraditi koncept „kancelarija za mlade“ na opštinskom nivou kako bi se pružile multiservisne usluge od strane omladinskih, socijalnih, provajdera KViS usluga, zdravstvenih službi usmerenih ka mladima.
 - Dalji razvoj lokalnih mobilnih timova sastavljenih od predstavnika različitih sektora pod koordinacijom lokalne samouprave, a koji su se pokazali efikasnim u dopiranju do ugroženih mladih Roma u GlZ projektu za obezbeđivanje pristupa karijernom vođenju;
 - Usluge treba prilagoditi potrebama ovih grupa, jer se ne radi samo o aktivaciji, već o tome da budu deo društva; stoga, neophodno je da se skup različitih usluga dizajnira tako da osigura sinergiju; potrebne su adekvatne i ne previše zahtevne prilike za lagani ponovni ulazak u svet učenja i ponovnog učenja uz odgovarajući ritam sa početnim satima aktivnosti itd.; podrška porodici itd.
 - Uvesti modalitet kojim bi se omogućilo organizacijama civilnog društva koje nude podršku karijernom razvoju u skladu sa standardima KViS da steknu status pružaoca usluga zapošljavanja, kako bi nastavile da pružaju održive usluge karijernog vođenja mladim NEET i drugim grupama koje su u riziku od socijalnog isključivanja; obezbediti sinergiju sa procesom

akreditacije koji promoviraju Agencija za kvalifikacije kako bi se postavili jasni uslovi i kriterijumi za obezbeđivanje prakse u skladu sa zahtevima utvrđenim u Standardima.

- Iskoristiti potencijale tehnologije i činjenicu da čak i pasivni mladi ljudi koriste društvene mreže, a u cilju veće ponude onlajn usluga KViS, jer postoji evidentna potreba među mladim NEET da traže podršku za razvoj karijere onlajn. Treba objaviti tačne i ažurne informacije o tržištu rada, formulisane na pristupačan način razumljiv mladim ljudima, preko platformi društvenih mreža, i obezbediti više savetodavne podrške za karijeru putem mejla i četova.
- Pošto NSZ mora da pronađe nove načine da obezbedi bolje dopiranje do mladih NEET i drugih ugroženih kategorija, treba postepeno povećavati kapacitete NSZ (npr. angažovati kvalifikovane savetnike, izdvojiti dodatna sredstva u cilju dopiranja do ugroženih mladih ljudi dok rade na sezonskim poslovima) kako bi se promovisao paket usluga za mlade među mlađom generacijom.

Srednjoročne do dugoročne preporuke

- Treba proceniti opcije za uvođenje obavezne karijerne edukacije za sve od prvog razreda nadalje, kao sastavnog dela nastavnog plana i programa. Uvesti novi predmet o upravljanju karijerom.
- Pružanje posebnih usluga radnicima u nestandardnim oblicima rada; učiti iz prakse kao što je portal organizacije civilnog društva StartIT.

Finansiranje

Kratkoročne preporuke

- Osigurati finansiranje stručnog osoblja na lokalnom nivou u opštinama, npr. za multi-servisne „kancelarije za mlade“ koje imaju za cilj dopiranje do osetljivih grupa kao što su NEET osobe
- Identifikovati izvore finansiranja za podršku malim i srednjim preduzećima i njihovim zaposlenima za pristup uslugama podrške razvoju karijere
- Jasnije predstaviti sredstva dodeljena za karijerno vođenje i savetovanje u sektoru obrazovanja, zapošljavanja i mladih kako bi se mogli pratiti unosi u odnosu na rezultate i ishode na osnovu polazne vrednosti koju treba definisati da bi se započele stvarne aktivnosti praćenja i evaluacije;
- Treba dalje razraditi inovativne ideje kao što su učešće klijenata u finansiranju karijernih servisa od strane studenata Univerziteta u Beogradu, nagrada za školske timove za KViS Beogradske otvorene škole koje finansijski podstiču dobre prakse

Srednjoročne do dugoročne preporuke

- Osigurati adekvatno finansiranje praktičara KViS u obrazovnim institucijama: alati, materijali, itd.;
- Dalje razmotriti targetiranje aktivnim merama tržišta rada i prioritarno sufinansiranje lokalnih planova za zapošljavanje lokalnih samouprava u nerazvijenim područjima kako bi se više fokusirali na pružanje podrške razvoju karijere NEET grupi i drugim osetljivim grupama.
- Proširiti ideju o sistemu vaučera za obuku koji je trenutno predstavljen u Strategiji zapošljavanja kako bi se povećao pristup obukama za nezaposlene, a takođe i za radnike/zaposlene. Ovo će poboljšati razvoj karijere radnika i pomoći im da unaprede svoje veštine kako bi ostali zapošljivi i aktivni.
- Uključiti sistem vaučera za karijerno savetovanje i karijerno vođenje ili slične podsticaje za nezaposlene i zaposlene/radnike kako bi imali pristup profesionalnoj podršci i ohrabrenju za celoživotno upravljanje karijerom.

Pristup

Kratkoročne preporuke

- Jačanje kapaciteta praktičara karijernog vođenja u oblastima obrazovanja, zapošljavanja i omladinskih servisa u skladu sa standardima KViS na osnovu veština upravljanja karijerom u cilju povećanja broja i kvaliteta usluga koje se nude i obezbeđivanju pristupa uslugama podrške za razvoj karijere u oblastima obrazovanja, zapošljavanja i mladih. Potrebna je i redovna evaluacija programa za jačanje kapaciteta kako bi se ispratilo u kojoj meri vode do razvoja veština upravljanja karijerom kod krajnjih korisnika i praktičara.
- Osigurati pristup karijernoj edukaciji i karijernom vođenju i savetovanju za sve učenike i studente od osnovnog do visokog obrazovanja u skladu sa standardima KViS kako bi se rešio problem velikog broja mladih koji su nezaposleni i neaktivni; time će se mladim ljudima u Srbiji pomoći da se nose sa kontinuiranim iskustvom teškog pristupa tržištu rada, nalaženja stabilnog zaposlenja i očuvanja zaposlenosti na osnovu razvijenih veština upravljanja karijerom.
- Istražiti načine da se obrazovanje za karijeru i karijerno savetovanje (individualno ili grupno savetovanje) ponude najmanje jednom godišnje svim učenicima, a ne samo onima koji su upisani u programe dualnog obrazovanja.

Srednjoročne do dugoročne preporuke

- Razviti specijalne usluge za pojedince koji rade u neformalnoj ekonomiji, kao što su strategije doseganja i ukazivanja na mogućnosti za dobijanje kvalifikacija, pristup dostojanstvenom radu i socijalnoj zaštiti. Istražiti načine za uspostavljanje i koordinaciju usluga podrške za razvoj karijere i za one koji rade u nestandardnim oblicima rada ili po kratkoročnim ugovorima, za zaposlene preko agencija za privremeno zapošljavanje, radnike na platformama itd., jer istraživanja pokazuju mnoge pozitivne efekte za kompaniju (inovacije, prilagođavanje, konkurentnost) i pojedinca (motivacija, zadovoljstvo, kompetencija).
- Podsticati posebne inicijative za podršku razvoju karijere za ruralno stanovništvo i pojedince koji obavljaju kućne poslove, posebno žene.

Upotreba tehnologija

Kratkoročne preporuke

- Revidirati postojeće onlajn i digitalne usluge za KViS u obrazovnim institucijama, u oblasti zapošljavanja (npr. o ITR) i kod omladinskih organizacija (takođe iz civilnog društva i donatorskih projekata) i razviti plan za integraciju usluga kroz jedinstvenu platformu na srednji i dugi rok.
- Iskoristiti IKT za podršku praktičarima KViS u obrazovnim institucijama kako bi dobili pristup najnovijim alatima, materijalima itd. na efikasan i ekonomičan način.
- Ažurirati interaktivnu onlajn platformu „Vodič za izbor zanimanja“ za učenike osnovnih škola sa najnovijim dešavanjima u stručnom obrazovanju, uključujući profile dualnog obrazovanja, i obezbediti kontinuirano ažuriranje.
- Uvesti e-Vođenje ili slične usluge na osnovu napora digitalizacije predviđenih Akcionim planom za Strategiju razvoja obrazovanja

Srednjoročne do dugoročne preporuke

- Razviti jedinstvenu one-stop platformu za potrebe različitih aktera (učenika, nastavnika, roditelja, praktičara KViS, kompanija itd.) sa različitim odeljcima i kreirati usluge spram njihovih potreba,

koje bi bile u sinergiji sa uslugama koje se pružaju uživo; objediniti usluge koje se pružaju u domenu obrazovanja, zapošljavanja i mladih u sistem za podršku karijernom razvoju – sve u skladu sa nacionalnim standardima KViS.

- Uključiti grupe targetiranih korisnika u izradu platforme kako bi se osiguralo da su im usluge prilagođene.

Kvalitet, profesionalizacija i stalno usavršavanje:

Kratkoročne preporuke

- Postaviti zakonske zahteve u vezi sa inicijalnim i kontinuiranim profesionalnim razvojem kompetencija karijernih praktičara kako bi bili kompetentni da pružaju usluge u skladu sa standardima KViS i u pružanju onlajn i digitalnih usluga.
- Akreditovati privatne organizacije i organizacije civilnog društva koje nude obuku u skladu sa standardima KViS.
- Uvesti kratke programe studija karijernog vođenja i savetovanja u skladu sa okvirom veština upravljanja karijerom na univerzitetskom nivou obrazovanja, posebno u onim institucijama koje nude programe za inicijalno obrazovanje nastavnika, psihologiju, andragogiju, upravljanje ljudskim resursima i sl.
- Uporedo sa aktivnostima planiranim Strategijom razvoja obrazovanja u vezi dalje obuke nastavnika za KViS i razvijanje Stručnog uputstva za ostvarivanje aktivnosti Tima za PO/KViS u svim školama, fokusirati se i na jačanje njihovih kapaciteta za facilitiranje karijernih razgovora u okviru različitih predmeta, kao što su književnost, nauka itd.
- Obezbediti da obuka savetnika za priznavanje prethodnog učenja bude u skladu sa kompetencijama za praktičare karijernog vođenja, u skladu sa Pravilnikom.
- Pripremiti godišnje izveštaje o primeni standarda KViS u različitim sektorima na osnovu dobre prakse Agencije za kvalifikacije i BOŠ-a.
- Promeniti način razumevanje karijernog informisanja sa pukog pružanja informacija o karijeri na osnaživanje klijenata, posebno mladih i neaktivnih, da traže relevantne informacije, kritički procenjuju izvore, upoređuju i prikupljaju informacije kako bi mogli da donesu odluke relevantne za njihovu karijeru na osnovu tih informacija. Jačati kapacitete nastavnika i savetnika za zapošljavanje da osnaže veštine upravljanja karijerom u vezi sa informisanjem o karijeri.

Srednjoročne do dugoročne preporuke

- Razviti, u skladu sa standardima KViS, sertifikate, osnovne studije i master programe za inicijalni i kontinuirani profesionalni razvoj praktičara za karijerno vođenje
- Učiniti karijerno vođenje standardnom komponentom inicijalnog obrazovanja nastavnika, omladinskih radnika, socijalnih radnika, andragoga i ostalih edukatora. Dalje razviti mere predviđene Strategijom razvoja obrazovanja kako bi se poboljšala inicijalna i kontinuirana profesionalna edukacija nastavnika.
- Kreirati podsticaje za praktičare karijernog vođenja i organizacije građanskog društva kako bi se osnovalo udruženje praktičara koje je u mnogim zemljama pokretačka snaga za dalji razvoj sistema i unapređenje kvaliteta.
- Uspostaviti sveobuhvatan pristup praćenju i evaluaciji u skladu sa standardima KViS; nadograditi prakse za praćenje inputa kako bi se omogućilo merenje rezultata i ishoda u budućnosti.
- Pažljivo pratiti sprovođenje aktivnosti vezanih za KViS u Strategiji razvoja obrazovanja, posebno obuku nastavnika, i viziju pristupa za sve učenike, studente i odrasle.

SKRACENICE

| | |
|---------|----------------------------------------------------------------------------|
| APZ | mere aktivne politike zapošljavanja |
| BOŠ | Beogradska otvorena škola |
| KViS | Karijerno vođenje i savetovanje |
| VUK | Veštine upravljanja karijerom |
| OCD | Organizacije civilnog društva |
| CV | Curriculum vitae |
| DECIDE | Dijalog o zapošljavanju mladih, inicijativa i dualno obrazovanje |
| E2E | Znanjem do posla |
| ETF | Evropska fondacija za obuku |
| EU | Evropska unija |
| GIZ | Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH |
| HR | Ljudski resursi |
| MOR | Međunarodna organizacija rada |
| ARS | Anketa o radnoj snazi |
| ITR | Informacije o tržištu rada |
| MPNiTR | Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja |
| MRZBiSP | Ministarstvo rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja |
| MOiS | Ministarstvo omladine i sporta |
| NEETs | lice koje nije zaposleno, niti je u sistemu obrazovanja ili stručnih obuka |
| NSZ | Nacionalna služba za zapošljavanje |

NOKS Nacionalni okvir kvalifikacija Srbije

PPU Priznavanje prethodnog učenja

SDC Švajcarska razvojna saradnja

MSP Mala i srednja preduzeća

SOO Stručno obrazovanje i obuka

ANEKS – LISTA KORIŠĆENE LITERATURE

- Akcioni plan 2021-23, uz Strategiju razvoja obrazovanja, dostupno na: <https://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/AP-Strategija.docx.pdf>
- Career Guidance – Development Trends in Serbia, ETF, 2010, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/9D82B7C3A4CFB29DC12579B8003B2C48_Career%20guidance%20in%20Serbia.pdf
- Karijerno vođenje i savetovanje u učenje kroz rad – istraživački izveštaj, Beogradska otvorena škola, 2018, <http://www.bos.rs/rs/publikacije-karijerno-vodenje-i-savetovanje/700/2018/09/14/karijerno-vodenje-i-savetovanje-i-ucenje-kroz-rad---istrazivacki-izvestaj-2018.html>
- Career Guidance in ETF Partner Countries, ETF, 2011, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/85A866463B0E5D44C12579830030756B_INF ORM 6 Career%20guidance.pdf
- COVID-19 CRISIS IN SERBIA, OECD, <https://www.oecd.org/south-east-europe/COVID-19-Crisis-in-Serbia.pdf>
- Djuric, M. Kljajic, T. (2013), Karijera po meri mladih – unapređenje metodologije za merenje efekata karijernog vođenja i savetovanja, Beogradska otvorena škola, dostupno na <https://www.bos.rs/en/career-guidance-and-counseling>
- Djurovic Aleksandra, Connect, IO2, National survey on the current practices, needs and requirements of experts and professionals in the fields of CGC and HRM in Serbia: <https://connect-erasmus.eu/wp-content/uploads/2021/02/CONNECT-IO2-Serbia-National-Report.pdf>
- Djurovic Aleksandra, Manic Radoicic Jelena, National Report IO1 – Serbia, Connect Project, 2021, https://connect-erasmus.eu/wp-content/uploads/2021/12/CONNECT_O1_National_Report_Serbia.pdf
- Djurovic Aleksandra, Radlovacki Goran, Da li je pametno da sledim svoje snove, BOS, <https://www.bos.rs/rs/publikacije/14/9295/da-li-je-pametno-da-sledim-svoje-snove---analiza-pitanja-postavljenih-u-okviru-karijernog-savetovanja-portala-bos-karijera-sa-preporukama-za-sprovođenje-onlajn-usluga.html>
- Strategija zapošavanja u Republici Srbiji 2021–2026, Službeni glasnik, Br. 18/21 i 36/21 – ispravka
- Feasibility study regarding the founding of the national resource centre for career guidance and counselling in Serbia and further development of career guidance and counselling system in Serbia, EU Delegation, 2014, available at: <http://pyle.si/2016/05/31/feasibility-study-regarding-the-founding-of-the-national-resource-centre-for-career-guidance-and-counselling-in-serbia-and-further-development-of-career-guidance-and-counselling-system-in-serbia/>
- https://euroguidance.rs/wp-content/uploads/2020/11/standardsofca_reerguidancecounseling_eng.pdf
- ICCDPP International Symposium Norway 2019, Country paper Serbia
- Upravljanje alatima za onlajn učenje, <https://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2022/01/Upravljanje-alatima-za-onlajn-ucenje-1.pdf>
- Karijerni informatori, BOS, 2011, https://www.bos.rs/rs/publikacije/14/646/brosura-ovrsnjackom-karijernom-informisanju_-karijerni-informatori-2011.html
- Anketa o radnoj snazi za 2020, dostupna na <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>
- Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Republic of Serbia, International Labour Organization, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_488799.pdf

- Zakon o Nacionalnom okviru kvalifikacija u Republici Srbiji, Službeni glasnik 27/2018 od 6. aprila 2018, 6. i 24. januar 2020
- Nacionalna služba za zapošljavanje, Izveštaj o radu za 2020.
- Nacionalna služba za zapošljavanje Program rada za 2021.
- Savet za mlade, Zapisnik sa 17. sastanka
<https://www.mos.gov.rs/dokumenta/omladina/savet-za-mlade-2?lang=lat>, pristupljeno januara 2021.
- Izveštaj o evaluaciji sprovođenja Nacionalne strategije za mlade za period 2015-2020, avgust 2021, Ministarstvo omladine i sporta, www.mos.gov.rs
- Nacionalna Strategija za mlade, Ministarstvo omladine i sporta,
<http://mos.gov.rs/public/ck/uploads/files/Dokumenta/Omladina/zakoni-i-strateska-dokumenta/Nacionalna%20strategija%20za%20mlade%20-%20ENG.pdf>
- Nacionalna Strategija za mlade, Službeni glasnik 22/2015
- Overview of the informal economy in Serbia 2021, ILO, (ilo.org)
- Policy Brief on Career Guidance and Counselling in High Schools, Belgrade Open School, 2014, <http://www.bos.rs/en/career-guidance-and-counseling/867/2017/05/03/policy-brief-on-career-guidance-and-counseling-in-high-schools-in-serbia-2014.html>
- Report on Referencing NQF to EQF, Ministry of Education, Science and Technological Development, Agency for Qualifications
- Izveštaj o implementaciji Strategije karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji, za period od marta 2013. do decembra 2014.
- Analiza planova i programa karijernog vođenja i savetovanja u srednjim školama u Srbiji, Beogradska otvorena škola, 2016, <http://www.bos.rs/rs/uploaded/Publikacije/Analiza.pdf>
- Istraživanje o položaju i potrebama mladih u Srbiji 2020
<https://www.mos.gov.rs/public/documents/upload/sport/inspekcija/Istrazivanje%20polozaja%20i%20potreba%20mladih%20u%20Srbiji%202020.pdf>
- Pravilnik o Standardima karijernog vođenja i savetovanja, Službeni glasnik, 43/2019
- Pravilnik o bližim uslovima, načinu rada, aktivnostima i sastavu Tima za karijerno vođenje i savetovanje u srednjoj školi koja realizuje obrazovne profile u dualnom obrazovanju, Službeni glasnik, 2/2019-67
- Pravilnik o standardima i načinu sprovođenja postupka priznavanja prethodnog učenja, Službeni glasnik 148/2020
- Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji, Službeni glasnik, broj 63/21
- Study on youth situation in Serbia, ETF, 2020
- Ursula Renold et al, Implementation of the Serbian Law on Dual Education - Second Report on Barriers and Drivers in the Implementation Phase, ETH Zurich Chair of Education Systems, CES Studies Nr. 4, June 2020, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000441561>
- Ursula Renold et al, Implementation of the Serbian Law on Dual Education - Reflection Report: Drivers and Barriers in the Implementation Phase, ETH Zurich Chair of Education Systems, CES Studies No. 19, September 2021
- Youth situation in Serbia, Employment, Skills and Social Inclusion, ETF 2021, <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youth-situation-serbia-employment-skills-and-social>

Lista linkova

- <http://centarinventiva.com/en/>
- <http://odskoledoposla.org/karijerno-vodenje-i-savetovanje/>
- <http://profesionalnaorijentacija.org/>
- <http://profesionalnaorijentacija.org/o-projektu/uloga-kancelarija-za-mlade/>
- <http://www.razvojkarijere.bg.ac.rs/zoom-kafica>, accessed February 2022
- <http://www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs/index.php>
- <https://almit-project.eu/>

- <https://caritas.rs/your-job/?lang=en>
- <https://decideprojekat.org/en/about-the-project/>
- <https://decideprojekat.org/en/news/girls-day-2021-personal-development-curiosity-motivation-and-persistence-are-key-to-a-successful-career/>
- https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-vocational-education-and-training-and-adult-learning-58_en
- https://euroguidance.rs/aktivnosti/obuke/online_kurs_uvod_u_kvvis/
- <https://euroguidance.rs/policy-in-the-field-of-career-guidance-in-serbia-eng/>
- <https://euroguidance.rs/resursi/bazaaktivnosti/>
- https://euroguidance.rs/wp-content/uploads/2021/01/2020_euroguidance_prirucnik_aktivnosti_kvvis.pdf
- https://kirs.gov.rs/media/uploads/Site_Profiles_May_2021.pdf
- <https://mpn.gov.rs/prosveta/dualno-obrazovanje/dualno-obrazovanje-u-srednjim-skolama/>
- <https://mpn.gov.rs/prosveta/srednje-obrazovanje/obrazovanje-odraslih/priznavanje-prethodnog-ucenja/>
- <https://mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/Profesionalna-orijentacija.pdf.pdf>
- <https://mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/Vodic-za-skole-DUALNO-OBRAZOVANJE.pdf>
- <https://mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/Vodic-za-ucenike-i-roditelje-DUALNO-OBRAZOVANJE.pdf>
- https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32436/9781464814402_Ch07.pdf
- <https://sos-decijasela.rs/en/our-programs/program-strong-young-people-social-inclusion-and-economic-sustainability-of-young-people-in-risk/>
- <https://view.genial.ly/5eb3faf54a7fce0d5029f9ea/game-breakout-misteriozna-soba>
- <https://www.bos.rs/uz-eng/career-guidance-and-counseling>
- https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf
- https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/pdf/db2020/Doing-Business-2020_rankings.pdf
- <https://www.facebook.com/DIMAKSRbija/> Available at: <http://razvojkarijere.kg.ac.rs/article/radionice-i-prezentacije/onlajn-aprilske-radionice-2020.html>
- <https://www.facebook.com/YourJobSrbija/>
- <https://www.obrazovanje.rs/upis>
- <https://www.startfinder.de/en/advisory-centre/advisory-centre-serbia>
- <https://znanjemdoposla.rs/>
- <https://znanjemdoposla.rs/en/local-partners/>
- WB-Covid-19_Report-final.pdf (ceves.org.rs)
- www.careers.ac.rs
- www.karijera.bos.rs
- www.znanjemdoposla.rs
- www.znanjemdoposla.rs
- <https://connect-erasmus.eu/de/project-outcomes/>
- <https://znanjemdoposla.rs/opisi-poslova-znanjem-do-posla/>
- <https://noks.azk.gov.rs/pretraga-registara/pretraga-nacionalnih-kvalifikacija.html>
- <https://nsz-onlineobuke.nsz.gov.rs/?redirect=0>
- <http://www.razvojkarijere.uns.ac.rs/>
- <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/serbia/16-evidence-based-youth-policy>