

МИНИСТАРСТВО ОМЛАДИНЕ И СПОРТА

**ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ
СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У
РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

ЗА ПЕРИОД ОД МАРТА 2010. ДО МАРТА 2012. ГОДИНЕ



Београд, август, 2012. године

САДРЖАЈ

1. Сажетак	3
2. Извештај о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији	6
2.1. УВОД	6
2.2. МЕТОДОЛОГИЈА	7
3.1. ПРАВНИ ОСНОВ И ДЕЛОКРУГ РАДА	8
3.2. ПОЈАМ И ДЕФИНИЦИЈА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА.....	10
3.3. ПОШТОВАЊЕ СТРАТЕШКИХ ПРИНЦИПА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА.....	12
4. РЕЗУЛТАТИ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА ПО СТРАТЕШКИМ ОБЛАСТИМА.....	12
4.1. УСПОСТАВЉАЊЕ СИСТЕМА КВИС-а	13
4.2. РАЗВОЈ СИСТЕМА КВИС-а У ОБРАЗОВАЊУ И ИЗГРАДЊА КАПАЦИТЕТА.....	14
4.3. РАЗВОЈ СИСТЕМА КВИС-а У ЗАПОШЉАВАЊУ.....	20
4.4. КОНТИНУИРАНО ПРОМОВИСАЊЕ КВИС-а.....	27
5. СТАТУС АКТИВНОСТИ У ОДНОСУ НА АКЦИОНИ ПЛАН, ПРИБЛИЖАВАЊЕ ЦИЉЕВИМА КВИС-а И ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉИ РАД.....	29
6. Прилози	32
6.1. Скраћенице	32
6.2. Акциони план Стратегије каријерног вођења и саветовања – Пресек стања по индикаторима за период од марта 2010. до марта 2012. године	33

1. САЖЕТАК

Министарство омладине и спорта (у даљем тексту: МОС) подноси Влади Србије Извештај о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период од марта 2010. до марта 2012. године (у даљем тексту: Извештај) са циљем да доносиоце одлука и друге заинтересоване актере информише о заједничким достигнућима институција и организација у јавном, приватном и невладином сектору, а у сарадњи са међународним развојним партнерима, у области каријерног вођења и саветовања и у складу са усвојеном националном стратегијом. Податке који су послужили као основа за овај извештај доставили су кључни актери, чланови Радне групе за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији (у даљем тексту: РГСКВИС), коју чине представници државе и невладиног сектора.

Влада Републике Србије усвојила је Стратегију каријерног вођења и саветовања у Републици Србији¹ (у даљем тексту: СКВИС) 4. марта 2010. године, и то на предлог МОС-а, које је предлог сачинило на основу иницијативе која је потекла из цивилног друштва. Пратећим акционим планом јасно су дефинисане активности, период имплементације, актери, очекивани резултати и показатељи успеха за сваки од стратешких приоритета. На половини стратешког периода, у Извештају се сагледавају резултати постигнути у односу на почетно стање.

Извештај садржи правни основ и делокруг рада СКВИС-а, објашњавају се појам и дефиниција каријерног вођења и саветовања (у даљем тексту: КВИС) и успоставља се однос СКВИС-а према најважнијим стратешким и стручним документима са којима остварује међудејство. Такође, Извештај се осврће на усвојене стратешке принципе у контексту остварених активности. Резултати спровођења СКВИС-а анализирани су по стратешким областима, за сва четири специфична циља: 1. успостављање система КВИС-а, 2. развој система КВИС-а у образовању, 3. развој система КВИС-а у запошљавању и 4. континуирано промовисање КВИС-а, а циљеви би требало да омогуће постизање жељених резултата.

Извештај омогућава јасан преглед тренутног стања активности у односу на Акциони план СКВИС-а и њиме се наглашава важност преосталих активности за које је предвиђено да буду реализоване до краја стратешког периода. На основу Извештаја могуће је добити јасну слику о степену приближавања стратешким циљевима, како захваљујући индикаторима на нивоу активности, тако и у односу на показатеље на стратешком нивоу.

СКВИС је допринела стратешком повезивању кључних актера на пољу КВИС-а и помогла шире реформске процесе у области запошљавања, модернизације и стручног образовања и обуке и подстицања младих да се на ефикасан начин укључују у тржиште рада и активно се односе према вођењу сопствене каријере кроз бројне изазове модерног тржишта рада.

Већ у прве две године, резултати реализације СКВИС-а потврђују да су темељи за развој система КВИС-а успешно постављени и да су потребе добро препознате. Почело је смањивање јаза између света образовања и света рада. Постигнут је консензус међу кључним актерима у вези са пожељним карактеристикама једног потпунијег, адекватнијег, ефикаснијег и усаглашенијег система КВИС-а у Републици Србији (у даљем тексту: РС) који одговара стварним потребама различитих група на тржишту рада. Урађено је

¹ „Службени гласник РС”, број 16/10.

прилично у области изградње основне инфраструктуре, а систем који је у повоју добро је повезан са укупним друштвеним циљевима. На половини стратешког периода још јасније се види колико посла остаје да би се довршио развој, стандардизовао и константно унапређивао систем КВИС-а у РС.

Један од главних налаза Извештаја на нивоу стратешког циља јесте да је СКВИС успешна у повезивању постојећих иницијатива, препознавању потреба и успостављању нових механизма за сарадњу релевантних актера, чиме је пажња усмерена управо на област у којој су препознати крупни недостаци претходног система. Данас у Србији, уз још једанаест² центара за вођење и развој каријере на државним и приватним универзитетима и факултетима, ради и Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената (у даљем тексту: Центар КВИС младих талената) који сервисира потребе стипендиста Фонда за младе таленте. На десетине хиљада студената - корисника услуга, високо оцењује значај тих центара, корист коју имају од услуга које им ти центри пружају и добробит коју осећају захваљујући стручној подршци коју одатле добијају.

Канцеларије за младе (у даљем тексту: КЗМ) такође представљају важну тачку ослоња у систему КВИС-а у РС. Од укупно 133 КЗМ-а, чак их је 98 укључено у едукације, припремне активности и пружање специфичних услуга КВИС. Захваљујући раду КЗМ-а, већ је трећина од укупног броја младих у Србији обухваћена неком активношћу и то представља квалитативни скок напред.

У оквиру Националне службе за запошљавање (у даљем тексту: НСЗ) делују центри за информисање и професионално саветовање (у даљем тексту: ЦИПС) у Београду, Нишу и Новом Саду. Осим тога, почињу да раде и нови центри за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом (у даљем тексту: ОСИ) у Крагујевцу, Нишу и Новом Саду.

Видљив је помак направљен током прве половине стратешког периода у изградњи капацитета за развој система КВИС-а у образовању. У току су припремне активности за увођење стандарда квалитета у неформалном образовању, као и израда националног оквира квалификација који представља један од најважнијих инструмената за повезивање исхода образовања са потребама тржишта рада.

Захваљујући доследној и јасној приоритизацији, којом су циљеви СКВИС-а стављени у центар пажње на конкурсима на којима је МОС усмеравало средства за финансирање удружења широм Србије, укључено је око 6.000 младих у пројекте за јачање како подстицајног окружења тако и личних капацитета, предузетничких и других практичних вештина потребних на тржишту рада и смањење незапослености.

На институционалном нивоу такође је извршен трансфер знања, укључујући и међународна искуства и добре праксе. Стручњаци и они који пружају услуге на свим нивоима сензибилисани су за рад са талентима, особама са инвалидитетом и припадницима других маргинализованих група.

Кроз пројекте Европске фондације за обуку, као и кроз ТЕМПУС програм, подршку УСАИД-а, ГИЗ-а и Британског савета (у даљем тексту: БС), отворене су нове могућности за сарадњу, пилотиране су и успостављене нове услуге. Делегације Републике Србије учествовале су на више важних конференција у земљи, региону и у Европској унији, на којима су размењивана искуства и утврђивани правци даљег развоја система КВИС. На тај начин обезбеђено је интегрисање стратегије и праксе у овој области у шири савремени европски оквир.

² Центар у Бујановцу основан је крајем маја 2012. године.

Развој система КВИС-а у запошљавању, који се перципира као друштвено најакутнији циљ, такође је дао конкретне резултате. НСЗ је у складу са СКВИС-ом и Националним акционим планом запошљавања (у даљем тексту: НАПЗ), посебну пажњу посветила изради и имплементацији конкретних мера за тешко запошљиве и маргинализоване групе на тржишту рада, као што су особе са инвалидитетом, расељена лица и повратници по споразуму о реадмисији, лица без квалификација, Роми, млади из маргинализованих група, особе које чекају дуго на посао. Током 2010. и 2011. године, услуге саветовања о могућностима за развој каријере користило је 20.417 лица. Скоро 10.000 људи прошло је обуку у циљу запошљавања, а још 5.458 њих укључено је у програме додатног образовања и обуке. Више од 4.000 људи завршило је тренинг самоефикасности, а за 66.000 њих организована је обука за активно тражење посла. На сајмовима запошљавања учествовало је близу 100.000 људи, а њих 7.000 учланило се у клубове за тражење посла. Индивидуални планови запошљавања израђени су за 200.000 младих старосне доби од 15 до 29 година. У овој фази, приметни су дакле, јачање запошљивости и мобилисање припадника различитих циљних група, посебно оних које су према подацима са тржишта рада теже запошљиве за преузимање активне улоге у тражењу посла и управљању сопственом каријером.

Побољшан је квалитет информација о тржишту рада, мерама и подстицајима, као и приступ тим информацијама за различите групе. Припремљено је, објављено и дистрибуирано на десетине информативних материјала, брошура, водича и приручника који омогућавају даље ширење добре праксе, захваљујући чему ће се број корисника у наредном периоду убрзано увећавати.

На иницијативу Привредне коморе Србије (у даљем тексту: ПКС) основана су секторска већа стручних и саветодавних тела, а њихов задатак је утврђивање потребних квалификација за обављање послова у одговарајућем сектору. Формиран је и савет једанаест партнера који су дугорочно заинтересовани за развој система КВИС-а у РС.

Све наведене активности остварене су у складу са одговарајућим акционим планом, мада због недостатка финансијских средстава није остварено и планирано формирање мобилних центара намењених руралним областима удаљеним од центара НСЗ-а. Зато уз ове активности, приоритет у наредном периоду представљају: успостављање националног ресурсног центра, протокола о сарадњи између кључних актера ради усклађене имплементације СКВИС-а на националном и локалном нивоу, наставак сарадње са домаћим и међународним партнерима, извештавање Владе о постигнућима и препрекама у имплементацији СКВИС-а, континуирано информисање свих заинтересованих страна и подизање свести у јавности о значају сталног индивидуалног планирања каријере, као и развој и ширење мреже услуга КВИС. У остваривању активности СКВИС-а може се рачунати на финансијску помоћ у оквиру ИПА и ТЕМПУС програма, као и на стручну помоћ међународних развојних партнера и институција у региону, Европској унији и у свету.

Приликом разматрања овог извештаја и планирања будућих активности, важно је да Влада има у виду значај и допринос који СКВИС има у досезању циљева социјалне једнакости и инклузије, активног учествовања младих у развијању каријере, повезивања образовања, оспособљавања и света рада, целоживотног учења које унапређује читаво привредно окружење у земљи и важности реинтеграције маргинализованих група за укупну стабилност у земљи.

2. ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

2.1. УВОД

Извештај је припремио МОС у сарадњи са свим кључним носиоцима активности као преглед укупних постигнућа за период од марта 2010. до марта 2012. године.

Кључни актери окупљени су у РГСКВИС након доношења овог документа³, са мандатом до 2014. године. Основни задаци радне групе тичу се: предлагања мера за усклађивање активности на спровођењу СКВИС-а према динамици утврђеној њеним акционим планом, праћења реализације СКВИС-а, учешћа у евалуацији и припреми годишњих извештаја за Владу о реализацији СКВИС-а, као и учествовања у промоцији и популарисању успостављања система КВИС-а у РС.

Одлуком Владе 05 број: 02-3148/2011 од 28. априла 2011. године⁴ у ову радну групу именовани су следећи чланови:

- Ивана Ковачевић, Министарство омладине и спорта (председник);
- Снежана Клашња, Министарство омладине и спорта;
- Богољуб Лазаревић, Министарство просвете и науке⁵;
- Ружица Стојиљковић, Министарство финансија;
- Љиљана Џувер, Министарство економије и регионалног развоја;
- Радмила Букумирић-Катић, Министарство рада и социјалне политике;
- Драган Ђукић, Национална служба за запошљавање;
- Слободан Самарцић, Привредна комора Србије;
- Неда Бокан, Конференција универзитета Србије;
- Јасмина Танасић, Стална конференција градова и општина;
- Весна Ђукић, Београдска отворена школа.

У извештајном периоду одржане су четири седнице РГСКВИС-а: 29. августа, 26. октобра и 26. децембра 2011. и 9. марта 2012. године на којима је успостављена редовна комуникација између чланова и разговарано је о њиховим активностима, а Влади РС су достављена два периодична извештаја.

Извештај након две године спровођења СКВИС-а, подноси се Влади са циљем да се сви релевантни и заинтересовани актери информишу о ефектима и резултатима СКВИС-а, да се укаже на огроман потенцијал за даље успехе у областима које знатно доприносе решавању једног од највећих проблема са којима се суочава српско друштво – проблем незапослености.

Извештајем се конкретизују остварене стратешке активности које доприносе реформским процесима у области запошљавања, модернизацији и усавршавању стручног образовања и обуке, образовању одраслих и подстицању младих да се на ефикасан начин укључују у тржиште рада и потом остану активни учесници који воде своје каријере кроз

³ Стратегија је усвојена 4. марта 2010. године.

⁴ У складу са Законом о министарствима („Службени гласник РС”, број 72/12) извршиће се одговарајуће измене у саставу РГСКВИС-а.

⁵ Због кадровских промена које су у МПН-у наступиле након формирања РГСКВИС-а, у раду РГСКВИС-а је уместо Богољуба Лазаревића учествовао Зоран Костић.

све изазове модерног тржишта рада, а које се у много чему разликује од оног тржишта које су институције подржавале пре усвајања СКВИС.

Резултати у прве две године реализације сведоче о томе да је СКВИС успешно поставила темеље за развој система КВИС-а у РС. Пре доношења СКВИС-а, систем је у односу на захтеве тржишта рада био непотпун, неусаглашен, неадекватан и самим тим, нефункционалан. Његове су карактеристике у области запошљавања биле различите од онога што се реализовало у области образовања. На половини првог стратешког периода, остаје још много посла који се односи на довршавање, усавршавање и стандардизацију система КВИС-а у РС. У извештајном периоду, кључни резултати су почетак конципирања система и његово постављање унутар укупног друштвеног система земље.

2.2. МЕТОДОЛОГИЈА

Извештај пружа пресек стања у области КВИС-а у РС, али истовремено представља и едукативну публикацију о сврси, значају и постигнућима СКВИС-а, пружајући конкретне податке о активностима, резултатима и актерима који су у реализацији стратегије учествовали.

За потребе Извештаја МОС је у периоду од марта до јуна 2012. године координирало прикупљање података од свих кључних актера у реализацији СКВИС-а.

Акциони план за спровођење СКВИС-а узет је као почетна тачка на основу које су прикупљане различите информације: а) конкретне активности које су спроведене у складу са акционим планом и б) додатне активности које су реализоване током прве две године спровођења СКВИС-а. На основу тих информација, извршена је процена напретка по индикаторима из акционог плана. Посматран је степен подударности са акционим планом, односно степен одступања од тог плана, као и корак напред у остваривању очекиваних резултата. Поменути резултати су формулисани претежно тако да покривају цео стратешки период, али су наглашени и периоди интензивних подактивности, што је такође узимано у обзир.

Иако је Извештајем обухваћена срж нормативног, инфраструктурног и програмског оквира којим се усмерава даљи ток активности у развоју КВИС-а у РС-у, поједине од специфичних активности у њему су наведене збирно како би он био информативан, прегледан и кратак. Доносиоцима одлука Извештај нуди преглед стања у циљу развоја КВИС-а као потребе нашег друштва да настави путем ка организованом бављењу унапређења КВИС-а.

Имајући у виду да ће се спровођење СКВИС-а одвијати и у наредне две године, препорука је да се чланови РГСКВИС-а и други актери договоре о структури и елементима финалног извештаја, као и о нивоима разлагања података. На тај начин, унапредиће се укупно извештавање као основа за израду још бољих јавних политика дубоко утемељених на чињеницама и доказима.

3. СТРАТЕГИЈА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

3.1. ПРАВНИ ОСНОВ И ДЕЛОКРУГ РАДА

Иницијатива за израду СКВИС-а потекла је од цивилног сектора, средњих стручних школа, послодаваца и социјалних партнера. Први нацрт текста стратегије урађен је у оквиру пројекта који је реализовала Београдска отворена школа (у даљем тексту: БОШ) тако што је ангажовала тим експерата за област КВИС. Тај нацрт био је предмет шире јавне расправе која је вођена крајем 2007. и почетком 2008. године.

Препознајући важност теме за развој људских ресурса, посебно за младе а у складу са Акционим планом за спровођење Националне стратегије за младе (у даљем тексту: АПНСМ), МОС је током 2009. године иницирало формирање координационе групе за израду стратегије и акционог плана за њено спровођење коју чине представници МОС-а, Министарства економије и регионалног развоја (у даљем тексту: МЕРР), Министарства просвете и науке (у даљем тексту: МПН), НСЗ-а, ПКС-а и БОШ-а.

На предлог МОС-а Влада је, на основу члана 45. става 1. Закона о Влади, 4. марта 2010. године, донела СКВИС са акционим планом за њено спровођење у периоду од 2010. до 2014. године⁶.

СКВИС је произашла из Националне стратегије запошљавања Србије, Стратегије развоја стручног образовања у Републици Србији, Стратегије образовања одраслих, Националне стратегије за младе и АПНСМ-а за период од 2009. до 2014. године. Директно се ослања на одређена стратешка документа, акционе планове и законска акта и у спречи са њима остварује своје пуне домете. Реч је о следећим документима, плановима и актима:

- Национална стратегија за младе („Службени гласник РС”, бр. 55/08), донета 9. маја 2008. године, којом су предвиђени израда и доношење СКВИС-а.
- Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) којим се предвиђају остваривање права на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, као и обезбеђивање адекватних услова за рад (КВИС има значајну улогу у спровођењу тог закона).
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 88/10) којим се прецизирају улога и активности професионалне оријентације и саветовања о избору занимања кроз послове запошљавања, мере активне политике запошљавања, као и конкретне услуге које се пружају корисницима.
- Национални акциони план запошљавања за 2009. годину („Службени гласник РС”, бр. 17/09) којим се утврђују приоритети активне политике запошљавања у Републици Србији.
- Акциони план за спровођење политике запошљавања младих за период 2009–2011. године („Службени гласник РС”, бр. 78/09) који као стратешке циљеве истиче образовање, развој предузетништва и политике тржишта рада, а све како би се унапредило продуктивно запослење младих.

⁶ СКВИС је објављен 20. марта 2010. године у „Службеном гласнику РС”, бр. 16/10.

- Национална стратегија запошљавања 2011–2020. („Службени гласник РС”, бр. 37/11) којом се истиче посебан значај развоја КВИС-а (са наведеним стратешким правцима развоја КВИС-а, који би требало да кроз системско уређење те области допринесу бржој реформи у области образовања и запошљавања, а самим тим и побољшању стања на тржишту рада).
- Национални акциони план запошљавања за 2012. годину („Службени гласник РС”, бр. 79/11) којим се дефинише посебан циљ који се тиче унапређења квалитета људског капитала и којим су предвиђене конкретне мере и активности које обухватају и развој система каријерног вођења и саветовања.
- Закон о средњој школи („Службени гласник РС”, бр. 50/92, 53/93, 67/93, 48/94, 24/96, 23/02, 25/02, 62/03, 64/03, 101/05 и 72/09) којим се остварују полазне претпоставке за свеобухватни систем каријерног вођења и саветовања.
- Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, бр. 72/09 и 52/11) који прописује да се развојем и вођењем каријере бави Савет за стручно образовање и образовање одраслих.
- Акциони план за спровођење Националне стратегије за младе за период од 2009. до 2014. године („Службени гласник РС”, бр. 7/09) којим је постављен пут до системских решења и успостављања система КВИС-а (развој центара за каријерно вођење и саветовање и професионално информисање, развој њихових техничких и кадровских капацитета за пружање помоћи младима да активно и ефикасно управљају својом каријером, развој стандарда рада и испитивање потреба).
- Закон о младима („Службени гласник РС”, бр. 50/11) којим је утврђено да се међу јавним интересима у области омладинског сектора налазе и информисање, каријерно вођење и саветовање, самозапошљавање и предузетништво код младих.

СКВИС подржава шире реформске циљеве који су дефинисани стратешким документима које је донела Влада. Реч је о: Националној стратегији Србије за приступање Србије и Црне Горе Европској унији, Стратегији комуникације о приступању Републике Србије Европској унији, Стратегији за смањење сиромаштва, Националној стратегији запошљавања за период 2005–2010, Националном плану акције за децу, Националној стратегији привредног развоја Републике Србије од 2006. до 2012. године, Стратегији развоја конкурентних и иновативних малих и средњих предузећа за период од 2008. до 2013. године, Националној стратегији о старењу, Стратегији регионалног развоја Србије за период од 2007. до 2012. године и Националној стратегији одрживог развоја.

СКВИС представља велики почетни корак у стратешкој и програмској концептуализацији развоја људских ресурса у РС. Доследном имплементацијом СКВИС-а стварају се предуслови за израду системских, институционалних и развојних решења за подршку различитим циљним групама запослених и незапослених лица у области развоја каријере. Искуство радне групе у праћењу спровођења СКВИС-а и њеног акционог плана током прве две године потврђује да су активности за реализацију јасне, утврђене и изводљиве, да су улоге и одговорности носилаца процеса спровођења добро одмерене и усклађене, као и да су планирани временски оквири реални.

Један од важних резултата СКВИС-а, као стратегије која превазилази ужу област КВИС-а, јесте чињеница да она представља успешан пример нове генерације стратегија које увезују ресорне циљеве у међуресорне, и тиме остварују видљиве помаке који доприносе благостању циљних група и отклањају препреке које се секторским

стратегијама не могу ефикасно отклонити. Својим остварењима у погледу међусекторске и међуресорне сарадње, СКВИС представља добар пример који се и даље може користити и преносити у оквиру државне управе. У исто време, СКВИС доноси и поставља основу концептуалног развоја система КВИС-а, предвиђа правце развоја и дефинише услове за реализацију стратешких приоритета.

3.2. ПОЈАМ И ДЕФИНИЦИЈА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА

Појам каријерног вођења је у широкој употреби од почетка седамдесетих година прошлог века, мада се тек у последње време инсистира на свеобухватном приступу праћења каријере током читавог живота.

КВИС укључује и професионалну оријентацију и представља организован систем друштвене и стручне делатности пружања континуиране помоћи појединцу током његовог целокупног каријерног развоја, у слободном избору усмерења и опредељења, у образовању и професионалној активности, а са циљем постизања професионалног идентитета, у складу са личним особинама и потребама тржишта рада за појединим занимањима.

Појам КВИС превазилази оно под чиме се подразумева избор школе и професије и обухвата уклапање професионалних и приватних улога појединца, посла и слободног времена и менталног здравља. Тај појам директније упућује на циљеве ове системске активности и њиме се наглашава не само корист за појединца, већ и његова снажна социјална компонента.

СКВИС препознаје каријерно вођење на следеће начине:

- као оспособљавање појединаца да планирају своје образовање, обуку и рад;
- као пружање помоћи образовним институцијама да појединце квалитетно мотивишу за преузимање одговорности за властито образовање и рад;
- као пружање помоћи предузећима и организацијама да мотивишу своје запослене за даље образовање, флексибилни професионални развој, управљање каријером, обучавање и проналажење адекватног радног места, као и професионалну промоцију;
- као допринос развоју локалне, регионалне и националне економије кроз развој радне снаге.

Резолуцијом о доживотном учењу Савета министара ЕУ из 2004. године дефинише се каријерно вођење као низ активности које оспособљавају појединце, независно од тога колико година имају да у било ком тренутку живота идентификују сопствене способности, компетенције и интересе, да доносе одлуке које се тичу личног образовања, оспособљавања и професије и да управљају токовима свог живота у области учења, рада и других области у којима могу да стекну и примене способности и компетенције.

Дугорочно гледано, КВИС доприноси:

- остваривању елементарног права на рад;
- ефикаснијем инвестирању у образовање и оспособљавање;
- већој ефикасности на тржишту рада, а што се огледа у већој запошљивости и мобилности радне снаге;

- развоју људског капитала и радне снаге;
- друштвеној инклузији сваког појединца;
- друштвеној једнакости сваког појединца;
- активном грађанству.

Проблеми запошљавања, запослености и незапослености представљају кључна питања за развој сваког друштва и државе, тако и нашег друштва и државе. У том сегменту се практично најдиректније и највидљивије сусрећу образовање и тржиште рада. Образовање не може, нити је то његова улога да решава питање запослености, односно незапослености, али у великој мери утиче на процесе запошљавања и саму политику запошљавања. За земље у транзицији, питање запошљавања добија много драматичније обресе и израженију конотацију. Међутим, исто је толико важно и разматрање тржишта рада које, посебно у транзиционим друштвима има своја ограничења и отежавајуће карактеристике, комплексно је и захтева адекватну реакцију државе.

Према томе, област КВИС-а је данас од посебног значаја и има посебну функцију у нашем друштву. У складу са СКВИС-ом, кључни фактори у друштву који се баве људским потенцијалом земље први су се пут стратешки повезали и усагласили своје акције акционим планом у контексту доживотног образовања. Сви актери су такође, вредносно усаглашени око идеје да је КВИС један од основних инструмената развоја људских ресурса којим се постижу образовни циљеви, циљеви економског развоја и социјалне једнакости и укључености.

Основна новина коју доноси систем КВИС-а јесте израженија оријентација образовања на послове које би требало да, када се запосле обављају ученици и студенти. То директно утиче на развој образовања заснованог на исходима као основној компоненти вредновања на тржишту рада и у привреди. То указује на велике промене како унутар самог система, тако и унутар појединих његових делова.

Управо су новине и промене у систему образовања питања напретка читавог овог система, али и друштва у целини, као и укључивања младе генерације у привредне токове. КВИС јесте само један од аспеката повезивања школа, односно високошколских установа са светом рада. Оно аналитички приступа комплетном процесу образовања код нас и зато је његово увођење огроман корак напред у правцу модернизације и реформе читавог система образовања и укључивања тог образовања у економске токове друштва.

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

Развој КВИС-а у целини обухвата неколико базичних елемената који чине његову основу и то:

- укључивање каријерног саветовања као свеобухватног образовног циља на сваком нивоу образовања;
- обезбеђивање доступности каријерних информација како младима тако и одраслима;
- повезивање и блиска сарадња између система КВИС-а за одрасле и каријерног система за младе;
- обезбеђивање високог квалитета појединачних сервиса за каријерно саветовање увођењем јединствених стандарда сервиса;

- обезбеђивање сталног усавршавања метода каријерног саветовања и вођења и информационих материјала за појединце;
- стварање система усавршавања педагога, психолога и саветника за КВИС у школама, каријерним центрима и сервисима;
- подизање друштвене свести о важности сталног индивидуалног планирања каријере помаже запошљивост сваког појединца у условима сталних промена на тржишту рада.

3.3. ПОШТОВАЊЕ СТРАТЕШКИХ ПРИНЦИПА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА

Активности које су се дешавале у извештајном периоду у потпуности су усклађене са принципима КВИС-а наведеним у стратешком документу. Кроз имплементацију, СКВИС је на делу већ допринео конзистентнијем спровођењу антидискриминационог законодавства у Србији и стварању једнаких могућности за различите групе којима је отежан приступ тржишту рада, запошљавању и развоју каријере.

Први ефекти СКВИС-а највише су одјекнули међу следећим групама: млади таленти, студенти и средњошколци, делимично особе са инвалидитетом, Роми и становништво које живи у руралним подручјима. Крајњи домети СКВИС-а у јачању родне равноправности, у подршци једнакости приликом приступа услугама, као и његов потенцијал за афирмативне акције за вишеструко маргинализоване и посебно угрожене групе грађана, биће остварени уколико све активности из Акционог плана за имплементацију СКВИС-а буду спроведене.

Развој КВИС-а у РС почива на примени десет принципа:

- једнаке могућности за све;
- доступности;
- слобода избора професије и занимања за сваког појединца;
- поверење и тајност – поштовање и уважавање приватности сваког појединца;
- објективност – непристрасан приступ у раду са свим корисницима;
- видљивост и флексибилност – процес КВИС требало би да буде отворен, видљив и флексибилан и да одговара појединцима;
- одговорност;
- иновативност;
- стално обезбеђен адекватан приступ информацијама из области образовања, запошљавања, тржишта рада;
- активно повезивање и укључивање социјалних партнера.

4. РЕЗУЛТАТИ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА ПО СТРАТЕШКИМ ОБЛАСТИМА

Систем КВИС-а у РС развија се постепено, у складу са приоритетима и начинима који су дефинисани у СКВИС-у и одговарајућем акционом плану. У односу на четири специфична циља, који су у СКВИС-у наведени по областима, представљене су остварене

активности као кључни елементи за успостављање и развој система КВИС-а у Републици Србији:

1. успостављање система КВИС-а;
2. развој система КВИС-а у образовању;
3. развој система КВИС-а у запошљавању; и
4. континуирано промовисање КВИС-а.

4.1. УСПОСТАВЉАЊЕ СИСТЕМА КВИС-а

Током прве две године реализације, СКВИС је повезао постојеће иницијативе и успоставио нове механизме. Актери су препознали да су центри за КВИС један од важних механизма за реализацију СКВИС-а. Први центри за КВИС формиран су у периоду од 2004. до 2006. године при БОШ-у, а затим на Универзитету у Београду и на Факултету за економију, финансије и администрацију (у даљем тексту: ФЕФА). На основу постојећих искустава, током 2009. године, у оквиру посебног пројекта у сарадњи МОС-а и БОШ-а, формиран је и Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената (у даљем тексту: Центар за КВИС младих талената). У својој пилот фази, тај центар се развијао до маја 2010. године, а потом је почео да ради у МОС-у за потребе стипендиста Фонда за младе таленте уз стручну и техничку подршку БОШ-а. Овај центар делује у четири правца: информисање, саветовање са каријерним саветником на индивидуалним сесијама, сарадња са послодавцима и радионице за професионални развој. До марта 2012. године Центар за КВИС младих талената је у своје активности укључио више од 2.100 индивидуалних корисника – стипендиста који су користили неке од услуга.

Данас у Србији ради још 11 центара за вођење и развој каријере, како на државним, тако и на приватним универзитетима и факултетима и то при универзитетима у Београду, Крагујевцу, Нишу, Новом Саду, Новом Пазару, на Универзитету Сингидунум, али и на Факултету организационих наука (у даљем тексту: ФОН) и на Економском факултету Универзитета у Београду, ФЕФА, на Мегатренду и центар у Бујановцу (који је основан у мају 2012. године). Рад тих центара и подршка коју пружају студентима, представљају квалитативни скок у односу на стање пре доношења СКВИС.

Каријерни центар ФЕФА пружа на пример, следеће услуге студентима: каријерно информисање, каријерно саветовање и планирање развоја каријере. Центар остварује значајну сарадњу са послодавцима, а посебно у сегменту реализације студентске праксе која представља обавезан део наставе на факултету. Током школске године у активностима тог центра учествује у просеку око 350 студената основних и мастер студија.

Поред центара за КВИС, важну улогу у реализацији СКВИС-а имају и КЗМ. Те канцеларије раде данас у 133 општине широм Србије. Од важности је, такође и шира мрежа едукованих вршњачких едукатора, волонтера и наставника који раде са ђацима у средњим и средњим стручним школама, као и са студентима. Оне имају кључну улогу у спровођењу СКВИС-а на локалном нивоу, у информисању младих и реализацији различитих програма и активности за младе.

У оквиру НСЗ-а редовно раде центри за информисање и професионално саветовање (у даљем тексту: ЦИПС) у Београду, Нишу и Новом Саду. Отварају се центри за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у Крагујевцу,

Новом Саду и Нишу (детаљније информације о активностима ЦИПС-а садржане су у поглављу 4.3.)

Зарад укупне координације и развоја система КВИС-а, Акционим планом СКВИС-а је предвиђено да се до краја 2014. године образује национални ресурсни центар за КВИС којим би се обезбедила поменута координација, који би бринуо о развоју укупног система каријерног вођења и представљао сталну везу између сфере образовања и запошљавања у области КВИС. У исто време, тај центар би представљао спону између каријерних центара, тржишта рада, послодаваца и министарстава одговорних за КВИС и његово функционисање. МОС је идентификовао област КВИС-а, односно оснивање националног ресурс центра за КВИС, као услугу која би могла бити подржана у оквиру претприступне помоћи Европској унији и финансијског инструмента ИПА 2013. године. С тим у вези, 1. марта 2012, у ISDACON базу је унет предлог пројекта под називом „Развој система каријерног вођења и саветовања у Републици Србији”.

Реализацију СКВИС-а подржали су бројни међународни развојни партнери и стручњаци који су се већ сусретали са изазовима јачања КВИС. Према томе, међународна подршка и међународно искуство представљају за систем КВИС-а још један веома важан ослонац.

4.2. РАЗВОЈ СИСТЕМА КВИС-а У ОБРАЗОВАЊУ И ИЗГРАДЊА КАПАЦИТЕТА

МПН координира активности на унапређењу система образовања које се тичу развоја националног оквира класификација, модернизације система средњег стручног образовања и развоја образовања одраслих. МЕРР, НСЗ, МОС и остала министарства и институције, активно су укључена у тај реформски посао. Илустративни пројекти у овој области јесу, рецимо, „Модернизација система средњег стручног образовања” и „Функционално основно образовање одраслих – друга шанса”.

У току су, иначе, припремне активности од важности за увођење стандарда квалитета у неформалном образовању. Развој и примена стандарда квалитета у неформалном образовању знатно ће допринети спровођењу СКВИС-а и остварењу концепта целоживотног учења.

На различитим конкурсима који су били у вези са СКВИС-ом МОС је финансирао пројекте удружења грађана који доприносе реализацији СКВИС-а. На тај начин, у цео систем су укључене и иницијативе које су у сагласју са локалним или специфичним приоритетима појединих група младих људи. У 2011. години, МОС је, на пример, истакао да приоритетно подржава пројекте који се тичу оснаживања младих кроз омладинско предузетништво, те пројекте самозапошљавања, активног тражења посла, каријерног информисања и стицања вештина и знања за тржиште рада. Више од 6.000 младих људи директно је укључено у укупно 22 пројекта на локалном, регионалном и националном нивоу. Притом су ти пројекти били успешни у области јачања капацитета младих у вербалној и невербалној комуникацији и у разговору са послодавцем, у стварању подстицајног окружења и смањивању незапослености, јачању њихових предузетничких подухвата и њихове едукације о предузетништву, те у одржавању практичних семинара на тему активног тражења посла, у ширењу информација, изради и дистрибуцији материјала

прилагођених циљној групи, стицању лиценци и других конкретних резултата који доприносе запошљавању или запошљивости младих у Србији.

Бројни су позитивни примери којима се потврђује значај неформалног образовања за тржиште рада, као и вредност коју за ученике има свака прилика за стицање првих практичних искустава. Зато је МОС подржао и две наредне иницијативе:

- Свеобухватан програм подршке младим предузетницима у започињању и развоју сопственог бизниса под називом „Youth Bussines Serbia”, а у оквиру пројекта „Предузетништво”. Поменута иницијатива Смарт колектива окупља партнере као што су: НСЗ, УСАИД-ов пројекат одрживог локалног развоја, ЕРСТЕ банка и Форум пословних лидера.
- Програм „Достигнућа младих”⁷ пружа подршку оснивању ученичких компанија у средњим школама и у Србији се спроводи од 2002. године.

У сарадњи са МОС-ом, БС је подржао организацију бројних обука и семинара за кључне актере у реализацији СКВИС-а и омогућио трансфер знања и искустава угледних стручњака из Велике Британије:

- „Партнерство у каријерном вођењу и саветовању младих у локалној заједници”, у организацији МОС-а, а у сарадњи са МЕРП-ом, МПН-ом НСЗ-ом, БОШ-ом и ГИЗ-овим⁸ БОСС пројектом. Семинар је посвећен успостављању модела партнерске сарадње, планирању и пружању услуга КВИС-а, уз економично коришћење ресурса. На семинару су учествовали представници КЗМ-а из Мајданпека, Бачког Петровца, Београда (Палилуле), Зрењанина и Крушевца.
- У организацији МОС-а, БС-а и ГИЗ-а, одржане су три обуке на тему „Израда Акционог плана за спровођење СКВИС-а на локалном нивоу”. Тренинге је водила експерткиња из Велике Британије, а одржани су у општинама Београд (Палилула), Крушевац, Бор, Зрењанин и Бачки Петровац.
- Специфичности КВИС талената и особа са инвалидитетом за саветнике у НСЗ-у, универзитетским центрима за КВИС, за представнике МЕРП-а, МОС-а и МПН-а.
- Каријерно вођење – теорија наспрам праксе, у организацији МОС-а, у сарадњи са МПН-ом, МЕРП-ом, НСЗ-ом и БОШ-ом.

Подршка ГИЗ-а је омогућила да се одржи конференција о каријерном вођењу младих „Крени – знањем до каријере”, у сарадњи МОС-а и Универзитета Сингидунум, у оквиру пројекта „Професионална оријентација на прелазу у средњу школу”, који у РС реализује

⁷ Ову глобалну невладину организацију (Junior Achievement Worldwide - JAW) финансирају локална предузећа и друге институције. Основана је 1919. године у САД-у. „Достигнућа младих” раде у 123 земље света. У програмима те НВО учествује око 10 милиона ученика и студената годишње. У Европи, програм ради у 38 земаља и укључује више од 2,9 милиона ђака. Програм у Србији ради од 2002, а од 2005. године „Достигнућа младих” су регистровано удружење.

⁸ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH – www.giz.de и <http://www.zamislizivot.org/giz/index.html>. Сарадња Немачке са Србијом почела је у јесен 2000. године, када је Немачка организација за техничку сарадњу (ГТЗ), а од 1. јануара 2011. године Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, по налогу Савезне владе Немачке отворила координациони биро у Београду. Као предузеће са дугогодишњим искуством у земљама у транзицији, ГИЗ подржава српску владу у стварању демократских правно-државних и модерних тржишно-привредних оквира у складу са ЕУ стандардима. Циљано ГИЗ преноси практична искуства из процеса приближавања суседних држава ЕУ, подржава партнерске организације приликом усклађивања српских закона са европским правом и користи своја знања прикупљена приликом њиховог спровођења у управну праксу.

ГИЗ са МПН-ом, уз подршку МОС-а. Пројекат траје три године, од 2011. до 2013, како би се успоставио школски и ваншколски систем професионалне оријентације за младе на прелазу из основне у средњу школу, односно у свет рада, и њиме ће у различитим модусима бити обухваћене све основне школе и КЗМ-и у РС.

Европска фондација за обуку⁹ (у даљем тексту: ЕТФ) организовала је за представнике МОС-а, МПН-а, МЕРР-а и НСЗ-а студијску посету Националном ресурсном центру за каријерно вођење у Естонији. Циљ посете је био сагледавање различитих могућности за оснивање националног ресурсног центра у Србији као једног од најважнијих механизма за реализацију СКВИС. Уз помоћ ЕТФ-а, организован је семинар „Национални ресурсни центри за КВИС – учење на основу европских искустава”. И на овом семинару окупили су се кључни актери за реализацију СКВИС-а: МОС, МПН, МЕРР, Министарство рада и социјалне политике (у даљем тексту: МРСП), НСЗ, каријерни центри, удружења грађана и стручњаци.

Током четворогодишњег периода, УСАИД¹⁰ је подржавао КЗМ-е у развоју омладинског предузетништва. Активностима које доприносе реализацији СКВИС-а обухваћено је јачање капацитета координатора КЗМ-а, уз подршку младима на локалу, кроз тренинге о предузетништву, израду и имплементацију индивидуалних акционих планова за развој омладинског предузетништва. На овај начин, кроз 98 КЗМ-а директну корист је осетило више од 7.500 младих, а подршка УСАИД-а наставља се и у 2013. години.

Осам домаћих и страних универзитета¹¹, МОС, МПН, Студентска конференција универзитета Србије (у даљем тексту: СКОНУС), ЕПС, БОШ и Инфостуд партнери су у ТЕМПУС пројекту „Развој каријерног вођења у циљу побољшања високог образовања у Србији – CAREERS”¹². Циљ овог трогодишњег пројекта јесте развој каријерног вођења на универзитету као интегрални део система КВС-а у Србији. Пројекат ће омогућити да се спроведу одређене мере и активности у складу са СКВИС-ом, и то превасходно оне које се тичу студената, односно младих од 19 до 30 година. Директни корисници тог пројекта јесу студенти, универзитети, запослени на универзитетима, послодавци и доносиоци одлука.

ТЕМПУС пројекат „Побољшање студентске праксе у Србији”¹³ подстиче сарадњу између универзитета и предузећа како би свршени студенти били боље припремљени за тржиште рада. Њиме се развија капацитет високошколских институција за међународну сарадњу и перманентан процес модернизације и помаже се тим институцијама да се отворе према друштву; учвршћују се мреже међу високошколским институцијама и научно-истраживачким институтима у земљама ЕУ и партнерским земљама, обучавају се неуниверзитетски професори и развијају партнерства са предузећима. Пројекат делује на

⁹ European Training Foundation (ETF) – http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Who_we_are Европска тренинг фондација је агенција ЕУ, основана 1994.године у Турину (Италија). ЕТФ помаже земљама у развоју да на прави начин искористе људски капитал кроз реформу образовања, тржишта, као и кроз различите обуке.

¹⁰ Америчка агенције за међународни развој - United States Agency for International Development (USAID) - <http://serbia.usaid.gov/home.4.html>. УСАИД је америчка агенција која представља независну агенцију савезне владе. Задужена је за пружање економске и хуманитарне помоћи у читавом свету. Стратегија за Европу, а самим тим и за Србију, усмерена је на економско реструктурирање и развој, демократију и локалну управу и изазове транзиције.

¹¹ Универзитет у Нишу, Универзитет у Крагујевцу, Универзитет у Новом Саду, Универзитет у Београду, Универзитет Сингидунум, Универзитет у Падови (Италија), Сванси универзитет (Велика Британија) и Универзитет Силесија (Пољска).

¹² 517119-ТЕМПУС-1-2011-РС-ТЕМПУС-СМГР.

¹³ ТЕМПУС ЈП 510985-2010.

суштинском побољшању модела на којима почива пракса у друштвеним наукама, менаџменту, природним наукама, примењеним наукама и технологијама. Током имплементације овог пројекта, центри за КВИС на универзитетима у Новом Саду, Крагујевцу, Нишу и Београду биће ојачани и повезани са сличним центрима на универзитетима у Европској унији.

Учесници овог пројекта су и АIESEC Крагујевац, Српско удружење послодаваца, ЈКП Новосадска топлана, НИИТ д.о.о, УНИОР Компоненте а.д, Енергетика д.о.о, НИССАЛ д.о.о, Politecnico di Torino (Италија), Coventry University (Велика Британија), Aristotle University (Грчка) и Универзитет у Љубљани (Словенија).

ТЕМПУС пројекат „СИГМУС” јача улогу студената у управљању и руковођењу на универзитетима у Србији, у складу са Болоњском декларацијом. Пројекат одговара на један од националних приоритета у области структурних реформи у Србији – унапређење процеса управљања на универзитетима и развој студентских сервиса. Јачају се студентска представничка тела и развијају капацитети студентских организација. Партнери на овом пројекту јесу: универзитети у Београду, Новом Саду, Нишу и Новом Пазару, Конференција директора високих струковних школа Србије, Универзитет Сингидунум, Студентска унија Србије, МПН, Национални савет за високо образовање, Мегатренд универзитет, Универзитет у Крагујевцу, Савез студената Београда, Технички универзитет, Chania (Грчка), Универзитет у Марибору (Словенија), Универзитет у Удинама (Италија), Мидлсекс универзитет (Велика Британија) и Унија студената БОКУ.

НСЗ је својим активностима знатно допринела успесима у спровођењу СКВИС. Та служба је, на пример, спровела читав низ обука за професоре у основним и средњим стручним школама, за пружаоце услуга вршњачког каријерног информисања, затим организовала едукације запослених (у даљем тексту: ЗУОВ) у НСЗ-у – тренинг тренера у оквиру пројекта „Платформа за каријерно вођење младих” који, у сарадњи са удружењем „Шанса” из Пожаревца, Заводом за унапређивање образовања и васпитања и НСЗ-ом реализује Форум младих са инвалидитетом. Запослени у НСЗ-у едуковани су да пружају саветодавне услуге у оквиру пројекта „Запошљавање младих и миграције”, а које је подржао „YEM” („Youth Employment and Migration”)¹⁴. Обуком о интегрисаном моделу услуга центара за социјални рад и НСЗ-ом у оквиру „YEM” пројекта обухваћено је 27 полазника из НСЗ-а, док је обука за развој саветодавних вештина у раду са клијентима, у оквиру пројекта Међународне организације рада (у даљем тексту: МОР), обухваћено 32 полазника. Пројектом „YEM” у пилот фази је обухваћено 300 корисника, а од тог броја 250 њих је укључено у мере финансиране из средстава пројекта.

НСЗ је пружао психолошку подршку теже запошљивим лицима кроз тренинг самоефикасности. Одржана је и обука примарног и напредног нивоа РЕБТ¹⁵ за укупно 21 запосленог.

НСЗ је извршила и процену ефеката и примене тренинга самоефикасности, како би даље усавршавала своју понуду и прилагодила је циљној групи младих. Саветници за планирање каријере сада учествују у комисијама за процену ОСИ као координатори мултидисциплинарних тимова, што би требало да доведе до повећања запослености таквих особа и адекватнијих мера подршке за јачање запошљивости те маргинализоване групе на тржишту рада.

¹⁴ <http://rs.one.un.org/yem>

¹⁵ Рационално-емотивно-бихејвиорална терапија.

Представници МЕРР-а и МОС-а учествовали су у Одбору за друштвене делатности Сталне конференције градова и општина када је на дневном реду била тема „Млади на локалном нивоу”. Кроз презентације и дискусије истакнут је значај развоја КВИС-а. Стална конференција градова и општина уз КЗМ-е има централну улогу у ширењу добре праксе на локалу.

МПН је организовало обуке захваљујући којима неке основне школе постају менторске школе у области професионалне оријентације. Исто министарство реализује и пројекат „Друга шанса”, за који су припремљени наставни планови и програми, а успостављена је и сарадња основних и средњих школа, НСЗ-а и локалне самоуправе. Најзад, урађен је и приручник за наставнике и сараднике за рад са ученицима и портфолио за ученике седмих и осмих разреда.

Кроз различите пројекте, БОШ је организовао бројне тренинге не само за средњошколце и студенте, већ и за представнике КЗМ-а широм Србије, за вршњачке едукаторе, наставнике, као и за друге актере у реализацији СКВИС. Примери БОШ-ових обука укључују:

- Радионице за професионални развој Центра за КВИС младих талената, у којима је, на укупно 52 радионице, више од 830 студената–стипендиста учествовало размењујући искуства на теме као што су: управљање каријером, активизам младих, доношење одлука, управљање временом, комуникацијске вештине, вештине јавног наступа, тимски рад и слично.
- Међународни тренинг курс „Easy Transit – Education to Work Transitions”, одржан у Бечеју. На том курсу за 30 омладинских радника учествовали су представници земаља ЕУ и југоисточне Европе – из Србије, Босне и Херцеговине, Бугарске, Хрватске, Македоније, Италије, Шпаније и Турске. Општи циљ пројекта јесте допринос унапређењу квалитета система подршке за младе.
- Обука о вршњачком каријерном саветовању за активисте – волонтере КЗМ-а у склопу пројекта „Каријерни информатори“, а у сарадњи са канцеларијом УНИЦЕФ-а (Програм за младе), „УЕМ” и ПБИЛД пројекти. Циљ пројекта је да се унапреди друштвена инклузија и запошљивост младих у Србији кроз изградњу капацитета КЗМ-а како би могли да пружају услуге каријерног информисања. Током пројекта обучено је 39 каријерних информатора и преко њих се досегло до 289 младих из 12 локалних заједница. Током пројекта, БОШ је активисте КЗМ-а обучавао како да приступе младим Ромима који живе у сиромаштву и младима из руралних средина.
- Обука 60 наставника из 15 средњих стручних (угоститељско-туристичких) школа, који су потом радили са 4.221 учеником на успостављању детерминанти за развој њихових каријера, уз финансијску помоћ УСАИД-овог Програма за економску сигурност. Следила је и обука још 22 наставника и стручна сарадника из руралних и слабије развијених општина, захваљујући подршци Фонда за отворено друштво, а по програму „КВИС у стручним средњим школама – основна обука”. Тај програм је ЗУОВ акредитовао.
- Три радионице о планирању каријере и писању CV-ја за око 150 београдских средњошколаца у оквиру програма „Од куће до школе, од школе до посла” и уз подршку Секретаријата за образовање Града Београда. Будући бруцоши, као и свршени средњошколци спремни да се укључе у тржиште рада по први пут су имали прилику да уз адекватне информације размишљају о својим каријерама .

Делегација РС учествовала је на Шестом међународном симпозијуму о развоју каријере и државној политици, који је одржан у Будимпешти, у организацији Међународног центра за развој каријере и државну политику и Мађарског савета за доживотно учење. У делегацији Србије били су представници МПН-а, МОС-а и БОШ-а. Циљ симпозијума је био успостављање боље комуникације и повезаности између носиоца политике КВИС-а, у области образовања, запошљавања, економског развоја и социјалне инклузије.

Делегација РС учествовала је и на конференцији „Образовање за каријеру у Југоисточној Европи – инвестирање у младе у циљу одрживог економског развоја” која је одржана у Софији, Бугарска. Конференцију је организовао Центар за развој људских ресурса Републике Бугарске, у сарадњи са ЕТФ-ом и Европском мрежом за политику целоживотног вођења¹⁶. Делегацију РС су чинили представници МПН-а, МЕРР-а, МОС-а, ПКС-а, НСЗ-а и БОШ-а. Конференција је омогућила размену искустава у погледу образовања за каријеру и вештина управљања каријером. У раду конференције учествовали су и стручњаци из области каријерног вођења и други релевантни актери из Југоисточне Европе и Европске уније, што је допринело размени знања и искустава у оквиру каријерног образовања и целоживотног учења.

У оквиру програма „Везе међу заједницама” („Community Connections”), који спроводи организација World Learning¹⁷, током 2010. организована је посета САД-у и упознавање са програмима за развој студентске праксе.

У Америчком кутку у Крагујевцу, представљен је програм „Земља у жижи” („Country in Focus”) о студијским програмима, студентском животу и култури САД-а.

Округли сто на тему „Усаглашавање система образовања са потребама тржишта рада” организовао је СКОНУС. На том округлом столу учествовали су представници из света рада и света образовања и они су заједно препознали значај КВИС-а у образовању и запошљавању.

Током 2011. представници Универзитета у Београду боравили су у студијској посети каријерним центрима на Универзитету Конвентри у оквиру ТЕМПУС пројекта „ИСИС” (Improvement of Student Internships in Serbia).

ФЕФА је организовала округли сто на тему „Компетенције у стручном образовању”. Циљ тог округлог стола био је повезивање послодаваца и образовних институција у домену развоја каријере и каријерног саветовања. Учествовали су представници ЦИПС-а, Центра за стручно образовање и образовање одраслих у оквиру ЗУОВ, представници БОШ-а и различитих компанија.

На Универзитету у Београду одржана је обука за запослене о каријерном саветовању на основном и напредном нивоу („Basic and Advanced Careers Guidance & Counseling Training”). Обука је реализована уз помоћ УСАИД-а, а предавач је била Марлена Топл из Велике Британије. Запослени на Универзитету у Београду обучени су и за коришћење друштвених мрежа у пословне сврхе, такође уз помоћ УСАИД-а. Циљ обуке је био да се ефикасније допре до студената и да информације буду пласиране не само на стандардне начине, већ и преко социјалних мрежа. Најзад, запослени су имали и обуку за коришћење Мајкрософт ексела.

¹⁶ The European Lifelong Guidance Policy Network (ELPGN) - www.elgpn.eu

¹⁷ <http://www.worldlearning.org.rs/pages/world-learning-sr/world-learning-srbija.php>

Центар за КВИС младих талената од 2011. године стипендистима пружа информације на дневном нивоу о различитим приликама за академско, професионално и лично усавршавање путем своје групе на социјалној мрежи Фејсбук, где је учлањено око 700 стипендиста.

Универзитетски центри за КВИС успоставили су и развили низ активности током извештајног периода. Неке од тих активности приказане су у даљем тексту са циљем да илуструју разноликост, а не да би се побројало баш све што су центри за КВИС радили. (Већи број активности ових центара наведен је у поглављу 4.3. под насловом Развој система КВИС-а у запошљавању.)

Пројекат Центра за развој каријере Универзитета у Београду „Мењажа – мењам трему за припрему” обухватио је снимак стања и активности КЗМ-а, преговоре о сарадњи, припрему и публиковање едукативних брошура, постера и материјала, као и тренинг тренера за вршњачку едукацију и супервизију.

Универзитетски центар за развој каријере Универзитета у Приштини испитао је које су потребе младих и шта они од центра очекују. Одржан је и тренинг у Студентском центру „Грачаница”, у оквиру активности „Тренинг за успех – Шанса и погодак”. Организовани су тренинзи за развој пословних вештина и руковођење студентским клубовима и друштвима. Такође, одштампан је промотивни материјал Универзитетског центра за развој каријере.

Центар за развој каријере и саветовање студената Мегатренд универзитета подржао је активности у оквиру ГЕМПУС пројекта. Одржана је радионица на тему „Развој вештина академског читања и писања код студената у Србији”, као део пројекта који је под истим називом реализован уз финансијску подршку Програма за развој млађег академског кадра. Спроведено је тестирање нивоа знања енглеског језика и издавање Међународног језичког пасоша. Реализован је и немали број стручних пракси.

4.3. РАЗВОЈ СИСТЕМА КВИС-а У ЗАПОШЉАВАЊУ

Током 2010. године, центри за информисање и професионално саветовање пружили су услуге за укупно 4.255 лица. Број корисника према категоријама које су праћене приказан је у наредној табели.

Категорија	Број (процент)	Жене	Мушкарци
Укупно лица	4.255 (100%)	2.473 (58%)	1.782 (42%)
Дугорочно незапослена лица	558 (13%)		
		до 25 год.	од 26 до 30
Млади до 30 година старости	3.447 (81%)	3.218 (93%)*	229 (7%)
Ученици основних школа	2.467 (58%)		
Ученици средњих школа	654 (15%)		
Студенти	37 (0,6%)		
Лица од 31 до 50 година старости	635 (15%)		
Лица од 50+ година старости	173 (4%)		

* Процент од укупног броја младих до 30 година старости

У складу са НАПЗ за 2010. и 2011. годину, као и у складу са Програмом рада, НСЗ је спроводио планиране мере и програме запошљавања ОСИ, избеглих и расељених лица и повратника по споразуму о реадмисији. Ове мере и програми обухватили су обуке за тржиште рада и на захтев послодаваца, програм приправника стручне праксе, подстицање запошљавања и samozapošljavanja, субвенције послодавцима за отварање радних места, јавне радове, обуке за активно тражење посла и друге активности. Велики број младих укључен је и у мере КВИС-а, активно тражење посла, тренинге самоефикасности и сајмове запошљавања.

Посебну пажњу НСЗ је посветио младима из маргинализованих група ОСИ, младим Ромима, повратницима у поступку реадмисије у пројекту „Подршка националним напорима за промовисање запошљавања младих и управљање миграцијама”. Пројекат „Инклузија угрожених група на тржишту рада”, а у оквиру програма „Прогрес”, такође је усмерен на младе и незапослене.

Током 2011. године, 2.446 младих људи до 30 година старости запослено је уз субвенцију послодавцу, а 919 особа у истој старосној групи добило је субвенцију за samozapošljavanje. Едукативним програмом „Пут до успешног предузетника” обухваћено је 3.064 младих људи који имају највише 30 година. У јавне радове укључено је 1.565 младих.

Захваљујући развоју постојећих и отварању нових ЦИПС, услуге су сада корисницима у Србији доступније. Током 2010. и 2011. године, унапређен је ЦИПС у Београду, опремљени су и започели су са радом ЦИПС у Нишу и Новом Саду. Отворени су, такође, центри за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ у Београду, Крагујевцу и Новом Саду.

ЦИПС покривају, иначе, следеће категорије корисника: ученике основних и средњих школа, студенте, незапослена лица, оне који траже запослење. Током 2010. године ЦИПС је корисницима пружио укупно 4.255 непосредних услуга, а у 2011. тај је број порастао на 4.690 услуга.

НСЗ је допринела томе да се боље него доскора дефинишу и спроводе мере за укључивање незапослених лица у процес додатног образовања и у обуке организоване у циљу њиховог лакшег и бржег запошљавања.

Активност	2010. година	2011. година
Саветовање о могућностима за развој каријере	10.211	10.206
Селекција кандидата за укључивање у програме додатног образовања и обуке	2.849	2.609
Обуке у циљу запошљавања	4.697 (340 ОСИ)	5.246 (223 ОСИ)
Тренинг самоефикасности	2.000	2.166
Обука за активно тражење посла	30.701 (310 ОСИ)	35.439 (1.150 ОСИ)
Сајмови запошљавања	53.825 (1.773 ОСИ)	45.687 (2.569 ОСИ)
Клуб за тражење посла	3.385 (54 ОСИ)	3.530 (169 ОСИ)

Осим тога, у 2011. години одржане су информативно-мотивационе обуке за 1.545 незапослених Рома, као и тренинг тренера у оквиру пројекта „Нове вештине за ОСИ”.

Мерама КВИС-а обухваћен је велики број младих. Ти показатељи дати су у наредној табели:

Мера	15–24	%	25–29	%
Индивидуални план запошљавања	109.932	20,50	93.469	17,43
Обука за активно тражење посла	13.799	38,94	8.062	22,75
Клуб за тражење посла	1.359	38,50	966	27,37
Тренинг самоефикасности	1.359	38,50	966	27,37
КВИС*	6.186	46,92	1.623	12,31
Сајмови запошљавања	10.796	23,63	10.770	23,57

* Овом услугом обухваћени су и ученици средњих школа и студенти, њих 2.241, као и 3.346 ученика основних школа

При НСЗ-у, захваљујући ЦИПС-у услуге је добило 2.076 незапослених младих људи који су напунили највише 30 година живота.

Иновирани су сајт НСЗ-а, а урађена је и електронска верзија водича за основце - „Водича за избор занимања и планирање каријере после основне школе“¹⁸. На месечном нивоу, тај сајт је посетило око 5.500 корисника. Чак 90% корисника оцењује притом да је поменути сајт за њих користан. Умрежавање са универзитетским и другим каријерним центрима, институцијама и удружењима (међусобно линковање) представља континуирану активност. На тај начин, корисници информација могу са мање труда више да сазнају.

НСЗ припрема такође и штампану и електронску верзију водича за одрасле који ће ускоро да крене у дистрибуцију.

Програм „Прва шанса” помаже младима без радног искуства да се опробају у струци и да стекну услове за полагање приправничког испита. Тај програм реализује НСЗ у сарадњи са јединицама локалне самоуправе. Програм приправника обухватио је 10.728 особа до 30 година старости, а стручном праксом обухваћена је 6.551 особа која има мање или највише 30 година живота.

Подстицајима који су утврђени другим стратегијама за развој предузећа усмереним на запошљавање младих у 2010. и 2011. години, МЕРП је остварио значајне резултате. Преко Фонда за развој РС-а, Програм о распореду коришћења средстава за start-up кредите за почетнике – 1.373 кредитна захтева у износу од 2.261,9 милиона динара у 2010. години и 227 кредита у вредности од 441.413.179,8 динара, од чега је, закључно са трећим кварталом 2011. године, реализован 181 кредит у вредности од 221.553.104,4 динара.

Национална агенција за регионални развој (у даљем тексту: НАРР), са републичком мрежом регионалних агенција и центара реализовала је у 2010. 171 обуку за 2.794 полазника, а у 2011. години 217 обука за 2.911 полазника, укључујући ту и потенцијалне

¹⁸ www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs

кориснике start-up кредита. Од 746 полазника обуке у оквиру пројекта „Развој омладинског предузетништва у Србији”, који су заједно реализовали МЕРР и НАРР, у 2010. години је сопствени бизнис започело око 160 полазника. Исте те, 2010. године, НАРР је успешно завршио пројекат обуке за предузетништво у средњим школама, уз подршку локалне самоуправе и БИП-а, норвешке организације. У том пројекту је учествовало 15 школа са више од 300 ученика. Формирано је 78 омладинских предузећа, а одржана су и три сајма ученичког предузетништва.

МЕРР је пружио подршку у реализацији пројекта „Промоција запошљавања младих”, где је развијан „систем управљања случајем”, и „Запошљавање младих и миграције” за осетљиве категорије младих на евиденцији НСЗ-а, кроз мотивисање младих да се укључе у процес додатног образовања и обуке.

Глобална компанија за развој радне снаге, „Manpower”, у сарадњи са МОС-ом и уз подршку УСАИД-овог Програма за планирање и реаговање у ванредним ситуацијама и јачање економске сигурности (ППЕС) реализовала је пилот пројекат којим су, у оквиру КЗМ-а, успостављене услуге за развој каријере у Крушевцу, Зрењанину и у београдској општини Палилула. Тај пројекат је реализован кроз јавно-приватно партнерство које у Србији представља иновативан облик сарадње између приватног и јавног сектора зарад ефикасније мобилизације ресурса. Такође, МОС је у сарадњи са компанијом Manpower организовао обуку о сарадњи са послодавцима за саветнике за развој каријере и за координаторе из три КЗМ-а, из Крушевца, Зрењанина и Палилуле (Београд), а под називом „Тражење посла”.

Пројекат „Форум студената и привредника Србије 2011” јесте међународни студентски пројекат у организацији СКОНУС-а и ПКС-а. Реч је о пројекту који је окупио представнике привреде, академске заједнице, цивилног сектора, државе и студената, све са циљем да допринесе усаглашавању система образовања са реалним потребама тржишта рада. Такође, овај је пројекат био својеврсна промоција предузетништва код студената, студентски представници су обучени за реализацију пројекта у сарадњи са привредом. Крајњи циљ је притом био смањење стопе незапослености младих. На Форуму су препознати кључни проблеми у образовном високошколском систему и успостављена је чвршћа веза између академске заједнице и привреде. Договорено је да се сарадња привреде и образовања ојача и настави кроз организацију десет округлих столова на теме које су претходно идентификоване као кључни проблеми¹⁹.

Такође, ПКС је основао секторска већа стручних и саветодавних тела, чији је основни задатак утврђивање потребних квалификација за обављање послова у одговарајућем сектору. Секторско веће је стручно и саветодавно тело које ради на принципу социјалног партнерства. Задатак секторских већа јесте да утврде које су квалификације потребне за обављање послова у одговарајућем сектору. Оно има 15 чланова делегираних из водећих привредних друштава, удружења привредника, институција и организација. За сада су формирана четири секторска већа: за пољопривреду, производњу хране, информатичку делатност, и за туризам и угоститељство. Већа ће радити на промовисању дијалога и непосредне сарадње између света рада и света образовања; бавиће се промовисањем могућности за запошљавање и стручно образовање и обучавање унутар сектора; утврђивањем предлога потребних квалификација у оквиру сектора; израдом стандарда квалификација у оквиру сектора; утврђивањем могућности за обучавање одраслих унутар сектора; такође, бавиће се и

¹⁹ <http://www.forum2011.rs/>

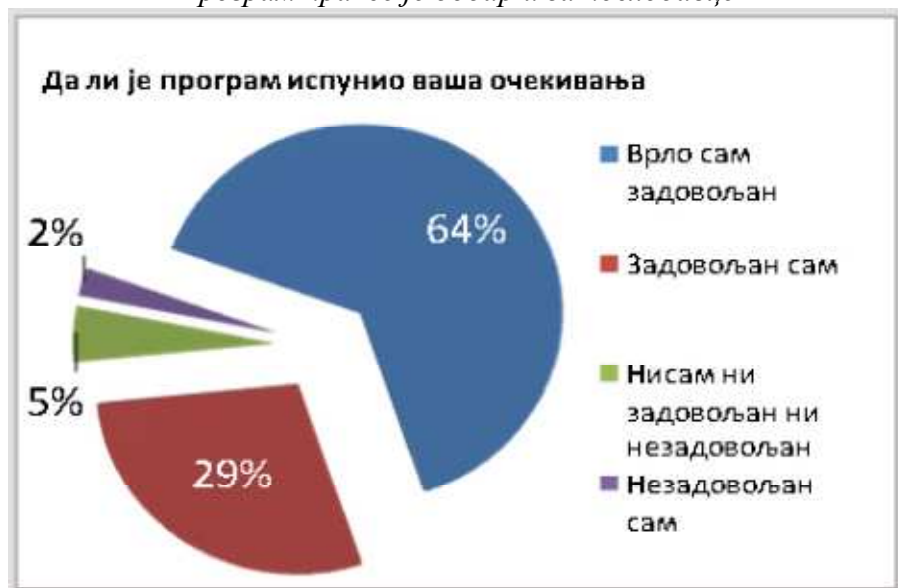
другим питањима везаним за квалификације унутар сектора и промовисањем целоживотног учења.

На основу потписаног Протокола о сарадњи на развоју доживотног предузетничког образовања, у ПКС-у је формиран Савет једанаест партнера из следећих институција и организација: МЕРР, МПН, МОС, ПКС, НСЗ, Унија послодаваца Србије, Конференција универзитета Србије, НАРР, ЗУОВ, Грађанске иницијативе и БОШ.

Године 2010. и 2011. МОС је учествовао на међународном сајму „Бизнис база” на Београдском сајму, а НАРР је био организатор сајма. Представио је притом МОС активности које реализује у оквиру пројекта за јачање економске сигурности УСАИД-а, као и активности које се спроводе у оквиру реализације циља НСМ-а, а тичу се запошљавања, самозапошљавања и предузетништва.

Универзитетски центри за КВИС организовали су радну праксу за студенте у јавним и приватним предузећима, препознали су да је неопходно да пракса буде прихваћена у формалном образовном систему као метод учења и да буде законски регулисана. охрабрујуће је што је број споразума са предузећима која су заинтересована да приме студенте на праксу, као и број студената заинтересованих да се у праксу укључе у сталном порасту.

Програм праксе је добар и за послодавце



Извор: Билтен Центра за развој каријере, Универзитет у Београду

У Новом Саду је универзитетски Центар за КВИС припремио кандидате за тромесечну праксу на универзитету. Одржане су радионице посвећене следећим темама: професионална оријентација, асертивност, креативно доношење одлука, виртуелни интервју, вештине самопредстављања. Осим тога су практиканти психолози студентима пружали индивидуалне савете о томе како да развијају каријеру – такав савет су добила 22 корисника. У сарадњи са Скупштином АП Војводине, покренут је пројекат универзитетског програма радне праксе у јединицама локалне самоуправе на територији АП Војводине у школској 2010/11. години. Центар је спровео истраживање о томе какав је став студената према услугама које им он нуди. Школска 2011/12. година је девета узастопна година реализације програма Универзитетске радне праксе у Скупштини,

покрајинској власти, покрајинским органима управе и фондовима чији је оснивач Аутономна Покрајина Војводина, у којем је, на основу исказаних потреба покрајинских институција за бројем и профилом практиканата, могло бити ангажовано 28 учесника.

Важност такве праксе може се уочити на примеру Нафтне индустрије Србије, где се уочавају различити градови и универзитети са којих студенти, односно укупан број практиканата²⁰ долази:

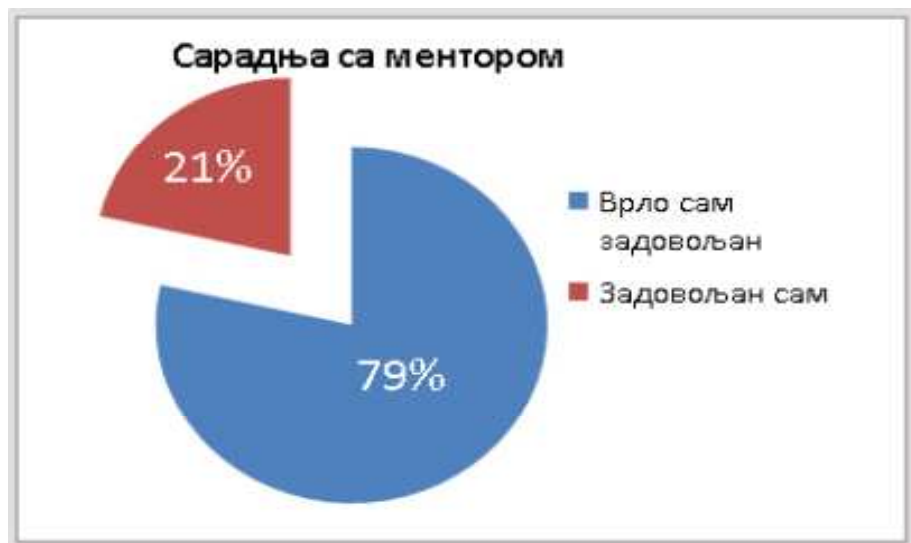
- 47 практиканата;
- два универзитета (Универзитет у Београду и Универзитет у Новом Саду);
- три града (Београд, Нови Сад и Панчево):
 - осам практиканата у Београду,
 - 15 практиканата у Панчеву и
 - 23 практиканта у Новом Саду;
- 44 места за праксу;
- 31 позиција за праксу;
- 142 пријаве студената за праксу у Београду и Панчеву.

Универзитетски центар за развој каријере и саветовање студената Универзитета у Крагујевцу фокусирао се на усавршавање компетенција и вештина, као припрему за тржиште рада. Центар је презентовао програм стручне праксе у немачким компанијама Фондације др Зоран Ђинђић, Campus France, DAAD информативног центра и ТЕМПУС канцеларије, као и стипендије Фонда за младе таленте. Одржан је Сајам стипендија „Изабери стипендију по својој мери”, где су се представиле стране фондације и организације које додељују и администрирају програме мобилности студената. Студентима прве године на факултетима Универзитета у Крагујевцу представљене су активности Центра. Одржане су радионице за писање CV-ја и мотивационог писма, интервјуа за посао и симулације интервјуа. Студентима Универзитета у Крагујевцу понуђена је пракса у Центру за развој каријере. Програм је трајао четири месеца почев од децембра 2011. године.

Центар за развој каријере при Универзитету у Београду редовно организује програме студентске праксе у приватном и јавном сектору. Током 2010. и 2011. године студентима су свечано уручене потврде у оквиру програма Универзитетске радне праксе у јавним и јавним комуналним предузећима и у Управи Града Београда. Само током 2011. године реализоване су 54 праксе за студенте, а 14 конкурса за посао оглашено је путем тог центра.

²⁰ Извор: Билтен Центра за развој каријере, Универзитет у Београду.

Директна подршка много значи онима који тек улазе на тржиште рада



Извор: Билтен Центра за развој каријере, Универзитет у Београду

Центар за развој каријере Универзитета у Приштини редовно обавештава младе људе о конкурсима за послове, о стажирању и волонтирању у институцијама, организацијама и бизнисима који су доступни и релевантни за рад у заједници коју покрива. Организовани су тренинзи из области пословних вештина и руковођења студентских клубова и друштава. Те тренинге водиле су професорке и стручњаци из области развоја каријере и студентских клубова Даблинског универзитета.

Канцеларија за развој каријере и праћење дипломаца Државног универзитета у Новом Пазару (у даљем тексту: ДУНП) основана је у октобру 2011. године. У сарадњи са студентским парламентом, ДУНП је организовао промоцију сајма запошљавања за студенте техничко-технолошких студентских група. Промоцију је обележило велико интересовање студената и преко 70 остављених CV-ја. Потписан је и уговор са УСАИД-ом о опремању канцеларије. Представник канцеларије учествовао је на обуци за предузетнике коју је организовао Регионални центар за развој малих и средњих предузећа крајем 2011. године.

Центар за развој каријере студената Универзитета Сингидунум реализовао је студентску праксу у предузећима и организацијама са којима постоје потписани споразуми о сарадњи, као и праксу у Министарству пољопривреде, водопривреде и шумарства. Потписана су четири нова споразума о сарадњи са послодавцима. Индивидуално саветовање помогло је да 40 студената добије помоћ у активном тражењу посла, стипендије и студија у иностранству. Организовани су консултативни сати вршњачких едукатора. Одржана је и конференција за студенте и послодавце „Информатичка знања за савремено пословање”. Студенти свих универзитета у Србији присуствовали су семинару „Интернет пословање и интернет маркетинг”. Одштампан је и приручник за студенте и средњошколце под насловом „Знањем до посла”.

Центар за развој каријере и саветовање студената Мегатренд универзитета основан је 2010. године. Амерички савет финансирао је четири тематска предавања о развоју академских вештина. Одржана је радионица на тему „Развој вештина академског читања и писања код студената у Србији”, у оквиру пројекта који је реализован уз финансијску

подршку Програма за развој млађег академског кадра. Сprovedено је тестирање нивоа знања енглеског језика и издавање Међународног језичког пасоша (званични документ који у нашој земљи промовише Савет Европе). Најзад, реализован је и велики број стручних пракси.

БОШ је организовао обуке које се баве искључиво запошљавањем младих, и то:

- У оквиру Центра за КВИС младих талената где је преко 830 студената – стипендиста учествовало на укупно 52 радионице за професионални развој, а од којих је немали број био посвећен темама од посебне важности за запошљавање, као што су писање CV-ја, припрема за интервју за посао, предузетништво и тржиште рада, планирање пројеката, радна етика, пословна комуникација, управљање каријером, бизнис план за почетнике итд.
- Обуком више од 210 волонтера из 11 КЗМ-а, а у оквиру пројекта „е-Каријера”, који је финансијски подржао МОС, желећи да допринесе решавању проблема незапослености и недовољне запошљивости младих, као и развоју услуга КВИС-а за младе у Србији, тако да је око 300 младих из општина Бела Паланка, Блаце, Врњачка Бања, Зрењанин, Кикинда, Крагујевац, Нови Пазар, Обреновац, Палилула (Ниш), Савски венац (Београд) и Рума преко КЗМ-а у овом пројекту добило потребне информације.

4.4. КОНТИНУИРАНО ПРОМОВИСАЊЕ КВИС-а

Сајт НСЗ-а²¹ представља драгоцен извор информација важних за развој КВИС-а, као и конкретне услуге које доприносе реализацији његове стратегије. Нова знања и искуства која је НСЗ стекао током претходног периода уткана су у корисне публикације и материјале. Тако је завршена припрема, а и тестирање електронске верзије „Водича за избор занимања и планирање каријере после основне школе“. Реч је о публикацији која је доступна и у штампаном издању, и то у тиражу од 25.000 примерака²². Обављена је медијска промоција значаја КВИС-а на сајмовима професионалне оријентације које организује НСЗ. Израђени су постери и флајери на српском и енглеском језику који пружају информације о водичу за избор занимања, планирање каријере после основне школе. Успостављени су, такође, протоколи о сарадњи НСЗ-а Филијале Крушевац са чак 18 партнера. Организоване су информативно мотивационе обуке за незапослена лица ромске националности.

У 2011. години НАРР је припремио радну свеску за израду бизнис плана која се користи у обукама почетника у бизнису. Тираж радне свеске је 3.000 примерака.

Поред едукација, Центар за вођење каријере и саветовање при БОШ-у лансирао је и нови онлајн сервис за помоћ младима при планирању каријере – БОШ Каријера.²³ Подршка је доступна брзо, лако, бесплатно и анонимно, кроз онлајн тестове, базу занимања и образовања, онлајн акциони план каријере и сервис за припрему радне биографије, као и онлајн саветовалиште за каријеру. Онлајн сервис се, иначе, константно усавршава и прилагођава потребама корисника. Услуге сајта користило је 30.000

²¹ <http://www.nsz.gov.rs/>

²² Уз подршку пројекта ПБИЈД.

²³ [www. http://karijera.bos.rs/](http://karijera.bos.rs/)

јединствених корисника месечно. На порталу је у тренутку припреме овог извештаја регистровано 10.500 корисника узраста од 15 до 30 година старости, али број свакодневно расте. Пројекат се реализује уз подршку амбасаде САД-а, а подржали су га и МОС, и Регистар националних интернет домена Србије. Онлајн систем за планирање каријере у оквиру портала забележио је значајан пораст броја регистрованих корисника, са 3.000 крајем 2010, на око 8.500 крајем 2011. године.

Током 2011. креирана је и Фејсбук група „е-Каријера!” и „Каријерни информатори” који су заједно окупљали преко 200 младих људи. У склопу посебног пројекта покренута је Фејсбук група Центра за КВИС младих талената, која је убрзо окупила више од 550 стипендиста Фонда за младе таленте, на којој суинформације о могућностима за академско, професионално и лично усавршавање редовна појава. У 2011. години постављено је ту преко 300 појединачних информација.

Брошуру „Каријерни информатори“ о вршњачком каријерном информисању припремио је БОШ, и то као приручник за планирање каријере и информисања за све младе, а нарочито за оне који делују или планирају да делују као вршњачки каријерни информатори – саветници за каријерно информисање вршњака при канцеларијама КЗМ. Брошура има 70 страна и изашла је у тиражу од 900 примерака.

Брошура „Како да... развијам своју каријеру“, коју је за стипендисте Фонда за младе таленте БОШ припремио у оквиру пројекта који је финансирао МОС, изашла је из штампе средином 2011. године. Тада је почела и њена дистрибуција стипендистима у оквиру радионица које Центар КВИС младих талената организује. Крајем 2011. и почетком 2012. године, осмишљена је и друга брошура о КВИС-у, у коуредништву БОШ-а и МОС-а, намењена младима од 16 до 25 година, а под насловом „Водич за планирање каријере“. Та публикација пружа основне смернице за управљање каријером уз детаљније објашњавање концепта КВИС-а и навођење постојећих и доступних услуга и извора додатних информација од интереса за младе људе.

На Универзитету у Београду током 2010. и 2011. године забележен је значајан пораст посета сајту његовог Центра за развој каријере у односу на претходну годину.

Центар за развој каријере Универзитета у Београду	2010. година	2011. година
Број посета	131445	198534
Раст у односу на претходну годину	46,37%	62,22%

Много је више посетилаца користило информације на овом сајту, што сведочи о потреби постојања таквог начина информисања студената. На основу искуства, редизајниране су странице за различите групе корисника²⁴. Виртуелни саветник на овом сајту нуди опсежне информације у вези са светом рада. Сличну услугу е-Саветника нуди и Универзитет у Новом Саду²⁵.

Универзитет у Београду је спровео кампању под називом „Каријерисање током 2010. године“. Та кампања, под називом „Изгради каријеру у правом смеру“, заједно су осмислили Центар за развој каријере Универзитета у Београду и агенција „Консултуј.ме“, у циљу што бољег представљања услуга овог центра и постизања равномерне информисаности студената о његовим услугама и активностима. Кроз различите програме, студенти и млади дипломци информисани су о могућностима и

²⁴ <http://www.razvojkarijere.bg.ac.rs>

²⁵ <http://www.razvojkarijere.uns.ac.rs/esavetnik>

подстакнути су на размишљање о својој професионалној будућности, потреби да развијају неопходне вештине и знања и тако побољшају шансе за запослење након дипломирања. Кампања је реализована под покровитељством Града Београда, а уз подршку следећих предузећа: Аеродром „Никола Тесла”, ГСП „Београд”, „АБС Минел”, „Coca-Cola Hellenic”, „Лампас”, „POSH&MEDIA”, „Plato Books” и „Plato Pegala”. Центар за развој каријере Универзитета у Београду је издао различите публикације: „Каријербук”, „Приручник о пракси за младе и за послодавце“ и постере: „Каријерни план“, „Добра биографија“, „Интервју за посао“ и „Сагледајте ствари из угла послодавца“. Од 2011. године, студентима су доступне још три нове публикације: „Водич за младе – Каријера у Београду“, „Водич за студије у иностранству“ и „Сајам стипендија“.

Пројекат „Каријерни триатлон” допринео је уједначавању нивоа информисаности међу младима о каријерним опцијама и њиховом оснаживању да активно и ефикасно управљају својом каријером на територији Града Београда. Млади су се срели са представницима градске власти и локалних КЗМ. Њихов вишечасовни сусрет под називом „Истражи каријерне могућности”, пружио је прилику младима да питају све што их занима у вези са развојем каријере. Догађај је уприличен као својеврсни сајам КЗМ које су тог дана посетиоцима представиле своје програме и пројекте које за младе организују у различитим општинама током читаве године. Ширењем мреже услуга које су приступачне за све групе корисника постиже се ефекат благовремености, чиме се спречава настанак хроничних, тешко решивих проблема.

Током имплементације СКВИС-а, обуку у области подршке и услуга КВИС-а добило је 98 КЗМ-а широм Србије. Ово је одличан почетак и, уколико се активности наставе тим темпом, може се очекивати да ће широко распрострањене и квалитетне услуге у свакој општини знатно допринети отклањању важних узрока дугорочне незапослености, као што су неусаглашеност вештина и знања на страни понуде и потреба на страни тражње.

Кроз програм за каријерно вођење БОШ-а прошло је 82 наставника из 37 школа широм Србије. Тако је обезбеђено да информације стигну до ученика средњих школа широм земље. У 2010. години, БОШ је радио са 19 КЗМ-а, где је изграђена мрежа од око 25 вршњачких саветника за каријерно информисање. Преко обучених наставника (у 15 школа са 60 наставника) и вршњачких каријерних саветника, неку од услуга каријерног информисања и образовања током 2010. директно је добио 4.521 млади човек широм Србије. У 2011. години, БОШ је јачао капацитете још 28 КЗМ-а, а мрежу вршњачких саветника за каријерно информисање је за 70 додатних саветника проширио. Кроз активности вршњачког каријерног информисања у 2011. години директно се досегло до 550 младих људи.

5. СТАТУС АКТИВНОСТИ У ОДНОСУ НА АКЦИОНИ ПЛАН, ПРИБЛИЖАВАЊЕ ЦИЉЕВИМА КВИС-а И ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉИ РАД

Упркос настојањима свих партнера у процесу имплементације СКВИС-а, формирање и рад мобилних центара намењених руралним областима које су удаљене од центара НСЗ-а није остварено током извештајног периода због недостатка финансијских средстава.

Један од начина да се олакша приступ услугама КВИС-а јесте приближавање услуга корисницима у заједницама у којима они живе, образују се и раде. То је истовремено и један од предуслова за бољи квалитет услуга и њихове веће ефикасности. Стварањем мреже оних који пружају услуге и узимањем у обзир карактеристика сваке локалне заједнице, СКВИС би требало да понуди националне стандарде и локална решења. Заједничко за ове паралелне процесе јесте то што део услуга КВИС-а обављају КЗМ-и на локалном нивоу, као и организације, службе и агенције које се баве запошљавањем и посредовањем у запошљавању, и друге организације и службе. Имплементација СКВИС-а, одвијала се, дакле, кроз координацију политика и сарадњу актера на националном нивоу, и паралелно, а веома интензивно и практично, на локалном нивоу.

У наредне две године, акционим планом СКВИС-а предвиђа се да на актуелности добију нарочито следеће кључне активности:

- Подстицање партнерства и сарадње у спровођењу СКВИС-а – успостављање протокола о сарадњи (партнерски уговори и сл.) између кључних актера укључених у спровођење СКВИС-а, посебно на локалном нивоу.
- Формирање и институционализација националног ресурсног центра, потенцијално кроз ИПА пројекат.
- Наставак рада РГСКВИС-а, уз координацију МОС-а и блиску сарадњу са домаћим и међународним партнерима на спровођењу заједничких програма и пројеката.
- Редовно извештавање Владе о постигнућима на имплементацији СКВИС-а.
- Подизање свести младих, рањивих група и шире јавности о важности сталног индивидуалног планирања каријере.
- Јачање капацитета и повезивање оних који услуге пружају (КЗМ-а, центара за развој каријере и саветовање, ЦИПС-а и других који пружају услуге у јавном и приватном сектору, и у цивилном друштву).
- Развој нових услуга и јачање квалитета и обухвата постојећих услуга и обезбеђивање услова за даљи рад Центра за КВИС младих талената и проширење постојећих понуда стипендистима.
- Укључивање што већег броја лица у мере КВИС-а (деца, ученици, млади и одрасли) у односу на претходне две године и промовисање СКВИС-а уз олакшан приступ центрима за КВИС.
- Развој постојећих и отварање нових ЦИПС при НСЗ-у – формирање мреже центара за информисање и професионално саветовање, увођење савремене методологије у КВИС, развијање компетенција запослених у центрима за пружање услуга корисницима који припадају теже запошљивим и осетљивим групама незапослених лица.
- Реализација активности предвиђених наменским пројектима, посебно ТЕМПУС пројекту, и рад на другим новим пројектима.

5.1. ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉИ РАД У СКЛАДУ СА ЦИЉЕВИМА СКВИС-а

- СКВИС значајно доприноси циљу какав је целоживотно учење, а што суштински мења однос појединца према сопственом образовању и каријери. Родитељи и деца данас боље разумеју да је потребно да се боре против раног напуштања школе, а посебно код младих из осетљивих друштвених група које су у НСМ-у дефинисане. Инклузивно образовање које је почело да се спроводи у школама пружа велику потпору остварењу тог циља. Потребно је да се више пажње посвети целоживотном учењу како би се обезбедила адекватна база знања и вештина потребних за суочавање са изазовима тржишта рада и стварања друштва заснованог на знању.
- Адекватно повезивање између образовања, оспособљавања и света рада такође је започето и СКВИС игра све важнију улогу у том сегменту. Наравно, потребни су додатни напори и активности свих актера како би се смањио јаз између понуде и потражње на тржишту рада, мада је комуникација међу актерима осетно интензивирана, продубљена и побољшана током две године имплементације Стратегије. Могао би РГСКВИС да установи методологију извештавања којом би се на најсистематичнији начин могле скупити информације потребне за писање финалног извештаја о спровођењу акционог плана СКВИС-а за утврђени период од 2010. до 2014. године и тако омогућио јаснији увид у резултате, али и у потребе у наредном периоду. Активно бављење проблемом незапослености остаје приоритет целог друштва и све је више актера који су спремни да учествују у решавању овог проблема.
- Циљ социјалне једнакости и инклузије био је изражен у претходном периоду имплементације СКВИС-а, уз свест о чињеници да је за постизање тог циља неопходна још разгранатија инфраструктура система за КВИС, богатија понуда услуга, као и јаче везе са послодавцима. Реинтеграција младих и одраслих из осетљивих друштвених група у образовање, оспособљавање и запошљавање, обухватање искључених група општим и наменским програмима оспособљавања и услугама служби за запошљавање и даље су највећи изазов у имплементацији СКВИС-а, упркос охрабрујућим пилот искуствима.
- КВИС јесте услуга којом се појединцу помаже да процени своје способности, интересовања и вредности, али би требало и да га оснажи и мотивише на доношење утемељених одлука приликом планирања каријере како би се избегли погрешни избори, правци образовања или избора занимања – то представља један од основних циљева СКВИС-а. Све ово требало би да се и даље спроводи кроз квалитетно информисање о мрежи образовних установа, о наставним плановима и програмима, занимањима и перспективама занимања итд. Информисање тренутно представља услугу ограниченог дмета коју је потребно ширити и чинити је бољом. У будућности би, осим тога, требало проширити и услугу саветовања коју спроводе универзитетски и други каријерни центри.
- Адекватна селекција, испитивање и процењивање кандидата за запошљавање или за укључивање у програме образовања и обука, као и класификација и унапређење квалитета рада послодаваца такође су услуге КВИС-а; спровођење тих услуга требало би да се настави и у будуће уз помоћ НСЗ-а, као и појединих високошколских каријерних центара.

- На основу искуства у спровођењу СКВИС-а и закључака националне радионице „Европска димензија каријерног вођења у Србији”, јасно је да се европска димензија КВИС-а у Србији може примењивати. Као први корак, потребно је да се што пре формира национални ресурсни центар за КВИС, а и национални тим, како би се остварио циљ – повезивање Србије са мрежом европске политике целоживотног вођења.

6. ПРИЛОЗИ

6.1. СКРАЋЕНИЦЕ

АПНСМ	Акциони план националне стратегије за младе
БОШ	Београдска отворена школа
БС	Британски савет
ГИЗ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
ДУНП	Државни универзитет у Новом Пазару
ЕТФ	European Training Foundation (Европска фондација за обуку)
ЗУОВ	Завод за унапређивање образовања и васпитања
КВИС	Каријерно вођење и саветовање
КЗМ	Канцеларија за младе
МЕРР	Министарство економије и регионалног развоја
МОР	Међународна организација рада
МОС	Министарство омладине и спорта
МПН	Министарство просвете и науке
МРСП	Министарство рада и социјалне политике
НАПЗ	Национални акциони план запошљавања
НАРР	Национална агенција за регионални развој
НРЦ	Национални ресурсни центар
НСЗ	Национална служба за запошљавање
ОСИ	Особа са инвалидитетом
ПКС	Привредна комора Србије
РГСКВИС	Радна група за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији
РС	Република Србија
СКВИС	Стратегија каријерног вођења и саветовања
СКОНУС	Студентска конференција универзитета Србије
УСАИД	Америчке агенције за међународни развој (United States Agency for International Development)
ФЕФА	Факултет за економију, финансије и администрацију
ФОН	Факултет организационих наука
ЦИПС	Центар за информисање и професионално саветовање

6.2. АКЦИОНИ ПЛАН СКВИС-а – ПРЕСЕК СТАЊА ПО ИНДИКАТОРИМА ЗА ПЕРИОД ОД МАРТА 2010. ДО МАРТА 2012. ГОДИНЕ

СПЕЦИФИЧНИ ЦИЉ: 1.1. УСПОСТАВЉАЊЕ СИСТЕМА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА		Индикатор: Успостављен одржив систем каријерног вођења и саветовања			
Процена стања на половини стратешког периода је повољна, узимајући у обзир чињеницу да су започети процеси пуно одмакли у односу на почетно стање. Ипак, остаје још прилично простора за развој услуга које би свеобухватно и у потпуности одговориле на постојеће потребе друштва, као и на нове потребе које се развијају захваљујући доступним услугама. Успостављање система је започето, али је потребно још много координисаног, упорног и сарадничког рада до испуњења стратешког циља – достизање тачке у којој је успостављени систем довршен и одржив.					
Активности	Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	ПРЕГЛЕД СТАЊА ПО ИНДИКАТОРИМА ЗА АКТИВНОСТИ
1.1.1. Реализовање пилот пројекта „Формирање и покретање рада Центра за каријерно вођење и саветовање за студенте који су добили стипендију Фонда за младе таленте Републике Србије”	2010. година	Реализован пилот пројекат и формиран Центар за каријерно вођење и саветовање студената који су добили стипендије Фонда за младе таленте РС	Донето Решење о финансирању пилот пројекта којим се формира Центар за каријерно вођење и саветовање студената који су добили стипендије Фонда за младе таленте Републике Србије	- МОС; - НСЗ; - удружења (Београдска отворена школа).	Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената, студента који су добили стипендију Фонда за младе таленте Републике Србије, формиран је и спроводи своје активности у сарадњи са стручним тимом БОШ-а. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са овим акционим планом.
1.1.2. Успостављање протокола о сарадњи кључних актера у развоју система каријерног вођења и саветовања	2010–2011. година	Успостављени протоколи о сарадњи кључних актера у развоју система каријерног вођења и саветовања	Степен примене активности дефинисаних протоколима	- МОС; - МП; - МЕРР; - МРСП; - НСЗ; - ПКС; - ЈЛС; универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	Средином марта 2012. године потписан је Протокол о сарадњи НСЗ: Филијала Крушевца (18 партнера). Године 2012. потписан је и Протокол о сарадњи НСЗ: Филијала Бор (22 партнера). Планирано потписивање нових протокола о сарадњи филијала НСЗ Београд и Зрењанин. На основу Протокола о сарадњи на развоју доживотног предузетничког образовања, формиран је Савет при ПКС-у са 11 партнера, који су наведени у Извештају. Очекивани резултат по овом индикатору делимично је остварен. Повезани су кључни актери и постојеће иницијативе, а успостављени су и нови механизми. Влада је формирала РГСКВИС, али тек предстоји потписивање протокола о сарадњи кључних актера.
1.1.3. Стварање услова за формирање и рад Центра за каријерно вођење и саветовање	2010. и даље	Формиран Центар за каријерно вођење и саветовање студената који су	- Донета одлука о формирању Центра, а на основу резултата пилот пројекта; - Број корисника	- Влада; - МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ;	Центар за КВИС младих талената функционише од оснивања при МОС-у за потребе Фонда за младе таленте и његове стипендисте, а на основу пројеката стручно-техничке подршке коју врши БОШ. Број стипендиста који су користили неке од појединих услуга Центра за КВИС младих талената за период од 2010. до 2012. године је био већи од

<p>студенага који су добили стипендију Фонда за младе таленте Републике Србије и развијање модела праћења каријерног вођења и саветовања студената који су добили ту стипендију</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>Млади информисани о могућностима развоја каријере, обављања праксе и запошљавања</p>	<p>услуга центра.</p>	<p>- ПКС; - удружења.</p>	<p>2.100. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом.</p>
<p>1.1.4. Укључивање каријерног информисања у инфо-пунктове у ЛКМ-а</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>Млади информисани о могућностима развоја каријере, обављања праксе и запошљавања</p>	<p>- Број ЛКМ-а које имају инфо-пунктове; - Број корисника услуга центара на годишњем нивоу.</p>	<p>- МОС; - МП; - НСЗ; - ЈЛС; - ПССО; универзитети; - удружења.</p>	<p>КЗМ раде данас у укупно 133 општинe широм Србије, а чак је 98 КЗМ-а до сада укључено у спровођење СКВИС-а. У 43 КЗМ-а раде посебни инфо-пунктови. Отворену центри за КВИС у 16 КЗМ-а, а годишње те центре користи око 2.000 младих. Поред КЗМ-а, подршку пружа и мрежа едукованих вршњачких едукатора, волонтера и наставника који раде са ђацима у средњим и средњим стручним школама, као и са студентима. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом. Ипак, требало би имати у виду да је то само почетак ширења мреже и да је потребно равномерно даље ширење уз обогашћавање услуга, како на страни понуде и садржаја, тако и на страни мониторинга.</p>
<p>1.1.5. Подизање капацитета и стручних ресурса за рад центара за каријерно вођење и саветовање и унапређивање рада постојећих центара и идентификација технички најподеснијег центра који би могао бити трансформисан у национални ресурсни центар</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>Рад каријерних центара је квалитетнији и побољшан је</p>	<p>- Број тренинга за особље у каријерним центрима; - Обезбеђена нова опрема и побољшани услови за рад.</p>	<p>- МОС; - МЕРР; - МП; - НСЗ; - ССО; - НСВО; - ЈЛС; универзитети; високошколске установе; - удружења.</p>	<p>Данас у Србији ради 12 центара за вођење и развој каријере²⁶. Недостају укупни подаци о тренинзима за особље каријерних центара, али се из података који су достављени јасно види да је подизање капацитета и стручних ресурса за рад центара за каријерно вођење било један од приоритета у имплементацији СКВИС-а. Највећи напор је учињен при КЗМ-у и при универзитетским центрима. Потребно је да се мобилишу и потенцијали осталих актера. Потребно је такође да се подаци обједине у наредном периоду и да се јасно препознају недостаци који се тичу обучености, али и опреме и услова за рад. Нису нам доступни сви подаци о броју младих и другим циљним групама које гравитирају сваком од каријерних центара. Имајући у виду број и садржински диверзитет тренинга, семинара и конференција може се тврдити да је очекивани резултат остварен. Наравно, потребно је да се настави рад на побољшању квалитета, као и на ширењу мреже и садржаја услуга.</p>

²⁶ Центар у Бујановцу отворен је крајем маја 2012. године.

<p>1.1.6. Стварање услова за формирање иницијалног тима за оснивање националног ресурсног центра за каријерно саветовање и вођење (идентификација технички најподеснијег центра који би могао бити трансформисан у тај центар)</p>	<p>2010—2012. година</p>	<p>Формиран иницијални тим</p>	<p>Донета одлука о формирању иницијалног тима</p>	<p>- Влада; - МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ; - ССО; универзитетски и други каријерни центри; - удружења.</p>	<p><i>Иницијални тим је неформално препознат и актери су успоставили сарадњу у процесу аплицирања за ИПА пројекат; сарадња тече, али одлука о формирању иницијалног тима није формално донета. Ово је једна од најважнијих тачака за укупан успех СКВИС-а. Потребно је да се што пре формализује и операционализује овај очекивани резултат. Требало би имати у виду и да су акционим планом реално сагледаване потешкоће у овој области и да је њима крај 2012. године означен као крајњи рок за окончање тог посла. Постоје, дакле, реалне шансе да очекивани резултат буде остварен у предвиђеном року.</i></p>
<p>1.1.7. Стварање услова за формирање и рад националног ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање и успостављање информатичке базе</p>	<p>2013. и даље</p>	<p>Формиран национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање до 2014.године</p>	<p>- Донета одлука о формирању центра; -Дефинисана апликација за базу података.</p>	<p>- Влада; - МОС; - МЕРР; - МП; - НСЗ; универзитетски и други каријерни центри; - удружења.</p>	<p><i>Национални ресурсни центар није формиран, а његово формирање је АП-ом предвиђено за 2013. годину. Ваља истаћи значај што скорбијег формирања НРЦ-а. Ова активност је први приоритет у имплементацији за наредни период. У том смислу је 1. марта 2012. године, на основу иницијативе и након обављених припрема и планирања, у ISDACON базу унет предлог пројекта „Развој система каријерног вођења и саветовања у Републици Србији”.</i></p>
<p>1.1.8. Израда националног програма за каријерно вођење и саветовање у складу са Стратегијом</p>	<p>2013. година</p>	<p>- Усвојен Национални програм за каријерно вођење и саветовање; - Усвојени стандарди каријерног вођења и саветовања.</p>	<p>Донета одлука о усвојеном програму</p>	<p>- Влада; - МОС; - МЕРР; - МП.</p>	<p><i>Одлука о усвојеном националном програму за КВИС није донета, с обзиром на то да је акционим планом предвиђено да буде донета 2013. године. Имајући у виду да ова активност спада међу приоритете у имплементацији за наредни период, припремне радње у том смеру већ су предузете у оквиру одобреног ТЕМПУС пројекта „Развој каријерног вођења у циљу побољшања високог образовања у Србији – CAREERS”.</i> <i>Реч је о пројекту који се управо спроводи.</i></p>

1.1.9. Примена програма каријерног вођења и саветовања у складу са Стратегијом	2014. и даље	Примењени Стандарди каријерног вођења и саветовања	Број пружених стандардизованих услуга	- МЕРР; - НСЗ; - МП; - МОС; - ССО; - ЈЛС; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	Индикатор којим се мери напредак у примени стандардизованих услуга односи се на будући период почев од 2014. године.
---	--------------	--	---------------------------------------	---	--

Индикатор: Развијен систем каријерног вођења и саветовања у образовању					
<p><i>Процена стања на половини стратешког периода јесте различита за различите нивое образовања. Највише је постигнуто у модернизацији система средњег стручног образовања, где је забележена и највећа концентрација помоћи из европских фондова за образовни сектор током претходне декаде. Знатни су помаци направљени у вези са успостављањем и развојем образовања одраслих. Међутим, национални оквир класификација није довршен, нити су уведени стандарди квалитета у неформалном образовању, иако су оба процеса у току. Најјачи капацитети у образовном сектору данас постоје при државним и приватним универзитетима и при центрима за вођење и развој каријере. Започете су активности у одобраним основним школама и припремљени су материјали за рад обучених наставника-сарадника. Велики корак начињен је у повезивању света рада и света образовања и потребно је да се и даље инвестира у међусобна партнерства и везе, као и у јачање система КВИС у образовању.</i></p>					
СПЕЦИФИЧНИ ЦИЉ: 1.2. РАЗВОЈ СИСТЕМА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У ОБРАЗОВАЊУ					
Активности	Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	ПРЕГЛЕД СТАЊА ПО ИНДИКАТОРИМА ЗА АКТИВНОСТИ
1.2.1. Испитати потребе младих за професионалним информисањем, каријерним вођењем и саветовањем	2010. година	Урађен извештај о потребама младих за информисањем, каријерним вођењем и саветовањем	Однос броја исказаних потреба и пружених услуга информисања, каријерног вођења и саветовања	- МП; - МОС; - МЕРР; - НСЗ; - научно-истраживачке организације; - удружења.	<i>Извештај о потребама младих за информисањем, каријерним вођењем и саветовањем припремљен је у складу са АП-ом. Све исказане потребе послужиле су као основ за развој услуга, али нису све услуге доступне свим групама и у свим подручјима. Посебну пажњу у истраживању потреба ваља посветити рањивим групама, операционализацији концепта целоживотног образовања, као и основношколској и предшколској деци и њиховим потребама за каријерним вођењем и саветовањем. Такође, треба да се развија систем мониторинга којим би се омогућило ефикасан надзор над целим процесом, од препознавања потребе до исхода пружене услуге.</i>

<p>1.2.2. Отварање огледних центара за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама у којима не постоје овакви центри</p>	<p>2010—2011. и даље</p>	<p>Отворени огледни центри за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама (оглед)</p>	<p>Број отворених огледних центара</p>	<p>- МП; - МОС; - ССО; - ПСО; - ПКС; - удружења.</p>	<p>О овом индикатору нема довољно релевантних нумеричких података за процену стања у односу на план. Ово је свакако потребно истаћи значај програма „Достигнућа младих” који је пружило подршку оснивању ученичких компанија у средњим школама. Такође је релевантан пројекат „Партнерство у каријерном вођењу и саветовању младих у локалној заједници” који је успоставио модел партнерске сарадње, планирања и пружања услуга КВИС-а. Најзад, у имплементацији СКВИС се посебно водило рачуна о специфичностима каријерног вођења и саветовања талената и особа са инвалидитетом. Доступни подаци наведени су у Извештају.</p>
<p>1.2.3. Стручно усавршавање и оспособљавање наставника, педагога и психолога из основних и средњих школа за каријерно вођење и саветовање</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>Наставници, психолози и педагози оспособљени за каријерно вођење и саветовање</p>	<p>Број одржаних обука и број полазника</p>	<p>- МП; - ЗУОВ. - НСЗ; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.</p>	<p>Процес оспособљавања наставника, педагога и психолога за КВИС много је одмакао у поређењу са почетним стањем, али иако је остварив велики помак, на овом плану предстоји још много прилика за ангажовање. МПН је организовало обуке након којих су неке основне школе постале менторске у области професионалне оријентације. То министарство реализује и пројекат „Друга шанса” за који су припремљени наставни планови и програми, а успостављена је сарадња основних и средњих школа, НСЗ-а и локалне самоуправе. Припремљен је и приручник за ученике седмих и осмих разреда. Ученицима и портфолио за ученике седмих и осмих разреда. Пројекат „Професионална оријентација на прелазу у средњу школу”, који у РС реализује ГИЗ са МПН-ом уз подршку МОС-а, траје три године (2011—2013. године) како би се успоставило школски и ваншколски систем професионалне оријентације за младе на прелазу из основне у средњу школу, односно у свет рада и њима ће у различитим модусима бити обухваћене све основне школе и КЗМ-и у РС. Најзад, Градско веће и Секретаријат за образовање организовало је обуку 227 стручних сарадника у основним и средњим школама у Београду. Потребно је да се партнери у имплементацији усагласе око начина на који ће се утврдити корисници и полазници бројних обука које укључују различите партнере. На овој тачки пресека, нумерички подаци нису лако доступни и нису увек ажурирани. Доступни подаци наведени су у Извештају.</p>

<p>1.2.4. Стручно усавршавање и оспособљавање наставног особља за каријерно вођење и саветовање на универзитетима и високошколским установама</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>- Оспособљен кадар за пружање услуга каријерног вођења и саветовања на нивоу факултета; - Успешна дисперзија информација на нивоу факултета.</p>	<p>Број одржаних обука и број полазника</p>	<p>- МП; - НСЗ; - универзитети и високошколске установе; - удружења.</p>	<p><i>Процес оспособљавања кадра за каријерно вођење и саветовање на нивоу факултета одмакао је најдаље у односу на почетно стање, али и у поређењу са другим нивоима образовања. Као и у другим областима, процес је на почетку у односу на реалне потребе, али су учињени они најтежи, првостепености. У току је имплементација ТЕМПУС пројекта који ће у великој мери да допринесе остварењу очекиваног резултата у овој области (стр. 13–14 Извештаја). Потребно је да се партнери у имплементацији усагласе око начина на који ће се утврдити корисници и полазници бројних обука које укључују различите партнере. На овој табlici пресека, нумерички подаци нису лако доступни и нису увек ажурирани. Доступни подаци наведени су у Извештају.</i></p>
<p>1.2.5. Обучавање средњошколца и студената за активно и ефикасно управљање својом каријером</p>	<p>2010–2014. и даље</p>	<p>Реализоване обуке за средњошколце и студенте за активно и ефикасно управљање својом каријером</p>	<p>Број спроведених обука и број полазника обуке</p>	<p>- МП; - МОС; - ЗУОВ; - ПКС; - центри за развој каријере; - удружења.</p>	<p><i>У склопу пројекта „Каријерни информатори” обучени су вршњачки едукатори-саветници. Међународни тренинг курс о преласку из света образовања у свет рада обухватио је оmlадинске раднике из региона и Европске уније. Активисти и волонтери у КЗМ-у проишли су читав низ обука о подрици КВИС-а mlадиh. Центар КВИС mlадиh талената укључио је преко 830 стипендиста у различите радионице. Више од 150 средњошколца учествовало је у радионицама у оквиру програма „Од куће до школе, од школе до посла”. Универзитетски центри за КВИС имају све већи број корисника за сваку од понуђених услуга. У циљу обуке средњешколца и студената је припреман и приручник „Водич за планирање каријере” у сарадњи МОС и БОШ (који је објављен у априлу 2012. године). Нажалост, збирни подаци нису лако доступни, јер би они на најбољи начин приказали колика је потреба за ширењем услуга у овој области. Зато је потребно да се партнери у имплементацији усагласе око начина на који ће се утврдити корисници и полазници бројних обука које укључују различите партнере. На овој табlici пресека, нумерички подаци нису лако доступни и нису увек ажурирани. Доступни подаци наведени су у Извештају.</i></p>

<p>1.2.6. Оснаживање постојећих универзитетских центара за развој каријере на универзитетима</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>Унапређен квалитет услуга, развој нових програма информисања и едукације</p>	<p>- Број нових програма; - Број нових чланова тима; - Број курсева и обука којима присуствују запослени у каријерним центрима.</p>	<p>- МП; - МОС; - НЗС; - ПКС; - универзитети; - удружења.</p>	<p>ФЕФА већ реализује све активности КВИС-а за своје студенте. Квалитет услуга се непрекидно унапређује у свим универзитетским центрима за КВИС. Нажалост, нису доступни збирни подаци о броју нових програма, о томе колико нових чланова тима има и о броју курсева и обука којима присуствују запослени у каријерним центрима. Потребно је да се партнери у имплементацији усагласе око начина на који ће се утврдити корисници и полазници бројних обука које укључују различите партнере. На овој табlici пресека, нумерички подаци нису лако доступни и нису увек ажурирани. Доступни подаци наведени су у Извештају.</p>
<p>1.2.7. Праћење и евалуација рада огледних и постојећих центара за каријерно вођење и саветовање</p>	<p>2011. и даље</p>	<p>Оствареност стандарда програма за каријерно вођење и саветовање</p>	<p>Број реализованих активности из програма</p>	<p>- МП; - МОС; - МЕРР; - НЗС; - ЗВКВО; - ССО; - удружења.</p>	<p>Збирни подаци по овом индикатору нису доступни у тренутку подношења Извештаја.</p>

СПЕЦИФИЧНИ ЦИЉ: 1.3. РАЗВОЈ СИСТЕМА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У ЗАПОШЉАВАЊУ		Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	ПРЕГЛЕД СТАЊА ПО ИНДИКАТОРИМА ЗА АКТИВНОСТИ
<p>Индикатор: - Број отворених нових центара за каријерно вођење и саветовање; - Унапређен квалитет услуга (број реализованих обука за запослене на пословима каријерног вођења и саветовања и број полазника обука).</p> <p>Процена стања на половини стратешког периода је повољна. Израдањом инфраструктуре, осавремењавањем метода и услуга и јачањем попуте, остварена је значајна добит за кориснике. Посебна је пажња посвећена тзв. осетљивим циљним групама. У наредном периоду је потребно да се више пажње посвети прикупљању доказа о ефикасности расположивих мера у јачању запошљивости и запошљавања корисника услуга како би се унапредно оквир јавних политика у овој области. Такође, требало би наставити сарадњу са послодавцима у јавном и приватном сектору, као и са светом образовања.</p>		2010. и даље	- Отворени нови центри; - Унапређена мрежа постојећих и нових центара.	- Број новоотворених центара; - Број категорија корисника; - Број пружених услуга.	- НСЗ; - МЕРР.	Центри за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) пружили су укупно 4.690 непосредних услуга корисницима. Такви центри раде у Београду, Новом Саду и Нишу. Отворени су и центри за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ у Београду, Крагујевцу и Новом Саду. Посебну пажњу НСЗ је посветио ОСИ, расељеним лицима, младима из маргинализованих група (без квалификација, ОСИ, млади Роми, повратници у поступку реадмисије). Детаљан преглед по броју корисника и услугама наведен је на стр. 19 и 20 Извештаја. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом.
1.3.2. Развој компетенција запослених у центрима за пружање услуга корисницима који припадају осетљивим циљним групама		2010-2011. и даље	Унапређен квалитет рада саветника за каријерно вођење и саветовање	- Број успешно завршених обука; - Број полазника.	- НСЗ; - МЕРР; - МП; - МРСП; - удружења.	<p>Реализоване су:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обука за рад са младима из осетљивих група укључујући и рад са талентима у области КВИС-а. - Психолошка подршка теже запошљивим лицима: - Тренинг самоефикасности. - Обука примарног и напредног нивоа РЕБТ, укупно 21 запослени. - Обука о интегрисаном моделу услуга ЦЗСР и НСЗ – „Миграције младих и запошљавање“ у оквиру „УЕМ“ пројекта (27 полазника из НСЗ). - Обука „Развој саветодавних вештина у раду са клијентима“ (пројекат МОР) (32 полазника). - У оквиру пројекта „Миграције младих и запошљавање“ планирањем обухваћено 300 корисника (250 укључено у мере финансиране из средстава пројекта). <p>Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом.</p>

<p>1.3.3. Дефинисање и спровођење мера за укључивање незапослених лица у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>Дефинисане и спровођене мере за рад са незапосленим лицима ради укључивања у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања</p>	<p>- Број лица укључених у мере додатног образовања и обуке; - Број запослених након завршене обуке.</p>	<p>- НСЗ; - МЕРР; - МОС; - МРСП; - ПКС; - удружења.</p>	<p>Реализоване су следеће мере и број корисника, односно запослених (где је познато и наведено): - саветовање о могућностима за развој каријере - 10.206; - селекција кандидата за укључивање у програме додатног образовања и обуке - 2.609; - обуке у циљу запошљавања - 5.246 (од тога 223 ОСИ); - тренинг самофикасности - 2.166; - стручна пракса - 6.690 (од тога ОСИ 51); - информативно мотивационе обуке за 1.545 незапослених лица ромске националности; - тренинг тренера у оквиру пројекта „Нове вештине за ОСИ“; - обука за активно тражење посла - 35.439 (од тога 1.150 особа са инвалидитетом, бр. запослених 236); - сајмови запошљавања - 45.687 (од тога 2.569, бр. запослених 615); - клуб за тражење посла - 3.530 (од тога 169 ОСИ, бр. запослених 71). Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом.</p>
<p>1.3.4. Праћење савремене методологије у каријерном вођењу и њихова имплементација у систему НСЗ</p>	<p>2010–2012. и даље</p>	<p>Примена савремених метода рада у области каријерног вођења и саветовања</p>	<p>- Број пружених услуга у складу са савременим методама рада; - Број корисника.</p>	<p>- НСЗ; - МЕРР.</p>	<p>Обављено је: - Мониторинг и евалуација примене електронске верзије Водича за основце; - Мониторинг и евалуација примене Тренинга самофикасности. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планомом. Доступни подаци наведени су у Извештају.</p>
<p>1.3.5. Формирање и рад мобилних центара намењених руралним областима које су удаљене од центара НСЗ-а</p>	<p>2011. и даље</p>	<p>Формиране мобилне јединице</p>	<p>Број мобилних јединица</p>	<p>- НСЗ; - МЕРР; - МПШВ; - регионални центри за рурални развој.</p>	<p>Подаци нису доступни у тренутку подношења Извештаја.</p>

СПЕЦИФИЧНИ ЦИЉ: 1.4. КОНТИНУИРАНО ПРОМОВИСАЊЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА		Индикатори: - Број корисника који траже и користе услуге каријерног вођења и саветовања; - Број информативно-промотивних догађаја; - Број публикованих материјала о каријерном вођењу и саветовању младих.			
Активности	Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	ПРЕГЛЕД СТАЊА ПО ИНДИКАТОРИМА ЗА АКТИВНОСТИ
1.4.1. Иновирање и осавременавање сајтова за каријерно вођење и саветовање	2009–2011. и даље	Већа доступност информација о могућностима даљег образовања и професионалног развоја	- Број корисника сајта; - Оцена корисника сајта.	- НСЗ; - МП; - МЕРР; - МОС; - ПКС; - ЈЛС; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	<p>Велики корак је остварен у реализацији овог очекиваног резултата. Информације о могућностима даљег образовања и професионалног развоја данас су много доступније, комплетније и ажурније него на почетку имплементације, посебно за студентску и средњошколску популацију. На пример, сајтови НСЗ-а и БОШ-а Каријера имају више хиљада, па и више десетина хиљада јединствених корисника месечно. Међутим, и даље постоје празнине у обухвату, као и у садржају услуга. Услуге које је Центар за КВИС младих талената пружио корисницима приказане су у Извештају. Према оценама корисника сајтова, оне информативне које су доступне јесу приступачне, корисне, релевантне и прилагођене циљној групи. Потребно је да се обухват даље шири према циљним групама до којих информације данас не допире и које имају потребу за допунским информацијама. Најзад, потребно је да се даље ради на индивидуализацији услуга. Потребно је да се партнери у имплементацији усагласе око прикупања и редовног међусобног информисања о броју корисника. На овој тачки пресека, нумерички подаци нису лако доступни за све актере и нису увек ажурирани. Доступни подаци наведени су у Извештају.</p>

<p>1.4.2. Узајамно промовисање и подршка сајтова универзитетских и других каријерних центара са сајтовима МП, МЕРР, МОС, НСЗ, ПКС, удружења</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>- Боља информисаност о каријерном вођењу и саветовању на свим нивоима; - Боља повезаност свих учесника система каријерног вођења и саветовања.</p>	<p>- Повећан број посета сајтовима; - Повећан број учесника и пријављених у оквиру различитих програма.</p>	<p>- МП; - МОС; - МЕРР; - НСЗ; - универзитети у Београду, Нишу, Крагујевцу, Новом Саду; - високошколске установе; - удружења.</p>	<p><i>Интересовање за све попуђене услуге превазилази понуду, иако се информисање проширило и путем онлајн социјалних мрежа (Фејсбук, Твиттер итд.). То значи да и даље постоји огроман неиспуњен простор, али и да су услуге које су развијене добро одговориле на потребе својих циљних група. На пример, ЦЗрК Универзитета у Београду је забележио пораст посета свом сајту од 46,37% (131.445 посета) у 2010. години на чак 62,22% (198.534 посета) у 2011. години. Створена је мрежа пружалаца услуга кроз коју се врши координација политика и одвија сарадња међу актерима на националном нивоу, и паралелно, на локалном нивоу. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом.</i></p>
<p>1.4.3. Иницирати и покренути медијске кампање у циљу подизања свести младих о важности сталног индивидуалног планирања каријере (телевизијска и радио гостовања, спотови...)</p>	<p>2010. и даље</p>	<p>Повећан број младих који су упознати са концептом каријерног вођења и саветовања</p>	<p>- Број телевизијских и радио гостовања; - Број емитованих спотова.</p>	<p>- МОС; - МЕРР; - МП; - ПКС; - НСЗ; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.</p>	<p><i>Интервисана анализа медијских наступа актера у имплементацији СКВИС-а, најжалост, није рађена, али постоје појединачни подаци актера који сведоче о њиховој живој и интензивној активности у циљу подизања свести младих о важности сталног и индивидуалног планирања каријере. Само је НСЗ, на пример, учествовао на 32 сајма професионалне оријентације, образовања, запошљавања и на другим манифестацијама уз присуство локалних медија, имао око 150 медијских наступа и учествовао на 25 округлих столова, конференција и другим стручним скуповима. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом. У наредном периоду је потребно да се партнери договоре око начина на који ће се помаци у овој активности систематично пратити, евидентирати и документовати.</i></p>
<p>1.4.4. Организација Међународне конференције о каријерном вођењу и саветовању</p>	<p>2010. година</p>	<p>Подизање значаја каријерног вођења и саветовања у Србији</p>	<p>- Број учесника из земље и иностранства; - Број приспелих радова.</p>	<p>- МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ; - ПКС; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.</p>	<p><i>Одржана конференција „Европска перспектива развоја каријерног вођења у Србији” 24. септембра 2010. године у Београду са 47 учесника, од чега је њих шесторо било из иностранства. Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом.</i></p>

<p>1.4.5. Подржати креирање брошура, приручника, интернет и других презентација и информативних материјала о услугама каријерног вођења и саветовања и дистрибуирати кроз мрежу центара и канцеларија за младе</p>	<p>2010–2011. и даље</p>	<p>Креиране и дистрибуиране брошуре, презентације, информативни материјали</p>	<p>Број публикованих брошура, презентација и информативних материјала</p>	<p>- МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.</p>	<p><i>Пројекти као што су „Каријерни триатлон” или „Каријерисање”, брошура Како да... развијам своју каријеру, Водич за планирање каријере, Каријерни информатори, фејсбук група e-Каријера!, Водич за избор занимања, планирање каријере после основне школе и радна свеска за израду бизнис плана која се користи за обуку почетника у бизнису, само су неки од примера изванредно живе и усмерене делатности свих актера у креирању брошура, приручника и других информативних материјала. Сарадња међу актерима омогућила је да ови материјали брзо и ефикасно допру до циљних група.</i></p> <p>У издању НСЗ (РВИД програм УН-а) нови допуњен Водич за избор занимања, планирање каријере после основне школе, тираж: 25.000</p> <p>- Летци за информисање о услугама ПОИПК, - Куда даље, тираж 15.000, -Професионална оријентација и планирање каријере 10.000 ком - постери о Водичу за основце, тираж: 100 ком - До сада одржано око 30 промотивних презентација Водича за основце</p> <p>- Дистрибуција штампане верзије и интерактивног CD-а основним школама, ЛКМ, и осталим заинтересованим партнерима</p> <p>Очекивани резултат је остварен у планираном периоду у складу са акционим планом.</p>
--	--------------------------	--	---	---	--