

На основу члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08),

Влада доноси

## **СТРАТЕГИЈУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

### **1. УВОД**

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

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

Уважавајући циљеве из стратешких и реформских докумената Министарства омладине и спорта, Министарства просвете и Министарства економије и регионалног развоја, као и других кључних носилаца друштвеног и привредног развоја, ова стратегија представља почетни корак у стратешкој и програмској концептуализацији развоја људских ресурса у Републици Србији.

### **2. САВРЕМЕНИ ЕКОНОМСКИ КОНТЕКСТ ОБРАЗОВАЊА И ЗАПОШЉАВАЊА**

Данашњи свет се, према мишљењу аналитичара, налази у процесу транзиције из индустријске ере у информациону и комуникациону еру, често означаваном као друштво засновано на знању. Такво ново друштво захтева различите врсте учења које

воде ka запошљавању. За појединца, учење за запошљавање значи развој способности да пронађе, сачува и промени посао или да генерише samozapoшљавање. Такве вештине омогућавају вертикалну и хоризонталну мобилност радника на тржишту рада и њихову адаптивност на промене у технологијама и у новим формама организације рада. Са аспекта потреба радника, учење за запошљавање значи остваривање принципа целоживотног учења и индивидуално постизање компетенција које јачају мобилност и сигурност посла. За предузећа и послодавце вештине запошљавања значе да су њихови радници способни да одговоре на промењене захтеве радних места и јачају конкуренцију предузећа и њихов развој. За државу, овај концепт значи креирање радне снаге која има адаптивне способности што је у складу са захтевима тржишта рада. Међутим, учење ипак не значи аутоматско остваривање запошљавања, јер ће запошљавање много више зависити од способности појединаца да преносе кључне компетенције са једног посла на други.<sup>1</sup>

Промене у укупном економском окружењу, потребе привреде и токови развоја нових технологија траже адекватно образоване и оспособљене појединце и нацију у целини. Ово је захтев са којим се сусреће свака држава и друштво, без обзира да ли се ради о транзиционој економији или не. Када је реч о Републици Србији и њеном развоју, реконструкција и трансформација укупног образовања представља једну од претпоставки укупног друштвено-економског развоја Републике Србије. Национална стратегија запошљавања за период 2005-2010, поред осталог, заснива се и на полазишту да становништво које располаже социјалним компетенцијама неопходним за успешну партиципацију у друштву, и образована и адаптивна радна снага, спремна да се у обављању посла прилагоди новим технологијама и да се у трагању за послом креће кроз регионе, привредне гране и делатности, претпоставка су, али и услов за друштвено-економску трансформацију Републике Србије, њену интеграцију у ЕУ и адекватан одговор на изазове технолошког развоја и глобалне економије.

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

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

---

<sup>1</sup> Стратегија развоја стручног образовања у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 1/07)

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

Проблем запошљавања, запослености и незапослености је један од кључних питања развоја сваког друштва и државе. Практично, у том сегменту се сусрећу образовање и тржиште рада најдиректније и највидљивије. Свакако да образовање не може, нити је то његова улога, да решава питање запослености односно незапослености, али у веома великој мери утиче на процесе запошљавања и саму политику запослености. За земље у транзицији питање запошљавања добија много драматичније обресе и конотацију. Међутим, исто толико је важно и разматрање тржишта рада које, посебно у транзиционим друштвима, има своја ограничења, комплексност и отежавајуће карактеристике. Према најновијим подацима из Анкете о радној снази из октобра 2009. године, стопа незапослености младих од 15 до 24 године је 42,5%. То се може видети и у следећој табели:

### Стопе запослености и незапослености по старосним групама<sup>2</sup>

стопе према старосним групама	2004	2005	2006	2007	стопе према старосним групама	2008	2009
15-64					15-64		
стопа запослености	53,4%	51,0%	49,9%	51,5%	стопа запослености	53,3%	50,0%
стопа незапослености	19,5%	21,8%	21,6%	18,8%	стопа незапослености	14,7%	17,4%
15-24					15-24		
стопа запослености	19,2%	18,7%	19,5%	18,7%	стопа запослености	21,2%	17,0%
стопа незапослености	48,1%	47,7%	47,8%	43,7%	стопа незапослености	37,4%	42,5%
25-34					25-34		
стопа запослености	64,2%	59,0%	59,4%	62,6%	стопа запослености	63,4%	60,6%
стопа незапослености	22,9%	28,4%	26,1%	23,1%	стопа незапослености	19,4%	21,9%
35-54					35-44		
стопа запослености	70,1%	68,6%	66,8%	69,9%	стопа запослености	76,4%	73,6%
стопа незапослености	14,4%	16,3%	16,8%	14,6%	стопа незапослености	10,5%	14,5%
55-64					45-54		
стопа запослености	37,3%	35,4%	32,6%	33,5%	стопа запослености	67,0%	64,3%
стопа незапослености	9,2%	10,3%	9,5%	10,5%	стопа незапослености	10,4%	13,1%
					55-64		
					стопа запослености	37,9%	35,0%
					стопа незапослености	7,6%	10,0%

У том контексту област каријерног вођења и саветовања добија посебан значај и функцију. Пошто у Републици Србији не постоји национална стратегија за каријерно вођење и саветовање, потребно је да се кључни фактори у друштву који се баве

<sup>2</sup> Извор: Републички завод за статистику, Анкета о радној снази

људским потенцијалом земље повежу једним документом и акционим планом у контексту доживотног образовања. Управо је каријерно вођење и саветовање један од основних инструмената развоја људских ресурса којим се постижу како образовни циљеви (побољшање ефикасности образовног система), тако и циљеви економског развоја и циљеви социјалне једнакости и укључености.

Каријерно вођење и саветовање доприноси:

- остваривању елементарног права на рад;
- ефикаснијем инвестирању у образовање и оспособљавање;
- већој ефикасности на тржишту рада, што се огледа у већој запошљивости и мобилности радне снаге;
- развоју људског капитала и радне снаге;
- друштвеној инклузији сваког појединца;
- друштвеној једнакости сваког појединца;
- активном грађанству.

### **3. КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И САВЕТОВАЊЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

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

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

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

Променљива каријера се од традиционалне разликује у неколико елемената:

1) циљ каријере није само унапређење и повећање зараде, већ психолошки успех, тј. осећање задовољства због могућности остварења животних циљева појединаца, како приватно, тако и професионално;

2) очекивања која послодавци и запослени имају једни од других су више партнерска, јер се њихови циљеви у већој мери поклапају. Сигурност посла је динамичка, а не статичка категорија, у којој запослени и послодавац користе могућности за стално професионално усавршавање и унапређење услова рада;

3) мобилност унутар организације је не само вертикална него и латерална;

4) одговорност за каријеру запосленог не сноси само послодавац, већ и сам запослен;

5) каријера постаје флексибилнија и променљивија, а у зависности је од спремности, способности, знања и вештина сваког запосленог појединца;

б) развој запослених добија другачије карактеристике ослањајући се не само на образовне програме, већ и на радна искуства појединаца.

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

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

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

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

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

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

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

- укључивање каријерног саветовања као свеобухватни образовни циљ на сваком нивоу образовања;
- обезбеђивање доступности каријерних информација како младима тако и одраслима;
- повезивање и блиска сарадња између система каријерног вођења и саветовања за одрасле и каријерног система за младе;
- обезбеђивање високог квалитета појединачних сервиса за каријерно саветовање увођењем јединствених стандарда сервиса;
- обезбеђивање сталног усавршавања метода каријерног саветовања и вођења и информационих материјала за појединце;
- стварање система усавршавања педагога, психолога и саветника за каријерно вођење и саветовање у школама, каријерним центрима и сервисима;

– подизање друштвене свести о важности сталног индивидуалног планирања каријере што би помогло запошљивост сваког појединца у условима сталних промена на тржишту рада.

### **3. 1. Досадашње активности у области каријерног вођења и саветовања у Републици Србији**

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

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

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

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

Поменути иницијативе и активности на средњошколском нивоу углавном обухватају информисање ученика, док на високошколском нивоу, поред информисања

студената и младих дипломаца, каријерни центри обављају саветовање и вођење, затим едукацију и активности ради развоја практичних вештина код студената и повезивања са пословним светом (посете послодавцима, радионице и предавања, програми праксе, представљања професионалаца из различитих области рада и сл.).

#### **4. ЗАКОНСКИ ОКВИР ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И САВЕТОВАЊЕ**

Законом о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) предвиђено је остваривање права на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, као и обезбеђивање адекватних услова за рад. Каријерно вођење и саветовање има значајну улогу у спровођењу тог закона.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, број 36/09) прецизира улогу и активности професионалне оријентације и саветовања о избору занимања кроз послове запошљавања, мере активне политике запошљавања, као и конкретне услуге које се пружају корисницима.

Националним акционим планом запошљавања за 2009. годину („Службени гласник РС”, број 17/09) утврђени су приоритети активне политике запошљавања у Републици Србији.

Законом 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) омогућене су полазне претпоставке за свеобухватни систем каријерног вођења и саветовања.

Законом о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, број 72/09) прописано је да се развојем и вођењем каријере бави Савет за стручно образовање и образовање одраслих.

Акционим планом за спровођење Националне стратегије за младе за период од 2009. до 2014. године („Службени гласник РС”, број 7/09) планиране су активности које би требало да доведу до системских решења и успостављања система каријерног вођења и саветовања (развој центара за каријерно вођење и саветовање и професионално информисање, развој њихових техничких и кадровских капацитета за пружање помоћи младима да активно и ефикасно управљају својом каријером, развој стандарда рада и испитивање потреба).

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

##### **5. 1. Појам и дефиниција**

Појам каријерног вођења је у широкој употреби од почетка седамдесетих година, мада се тек у последње време инсистира на свеобухватном приступу праћења каријере током читавог живота. Професионална оријентација и каријерно вођење представљају организован систем друштвене и стручне делатности на пружању континуиране помоћи појединцу током његовог целокупног каријерног развоја, у слободном избору усмерења и опредељења, у образовању и професионалној активности, са циљем постизања професионалног идентитета, у складу са личним особинама и потребама тржишта рада за појединим занимањима.

Професионална оријентација јесте појам који је у употреби од двадесетих година прошлог века, када су и код нас оснивана прва саветовалишта. Седамдесетих година прошлог века паралелно са њим почиње да се јавља и користи и термин

каријерно вођење и саветовање. У широј, лаичкој, јавности појам професионална оријентација је уско схватан као „помоћ појединцу да донесе одлуке о избору професије и правца образовања”. У својој оригиналној стручној поставци овај појам покрива целоживотни циклус појединца и све врсте стручних подршки и активности које су потребне да би доносио правилно утемељене одлуке о својој каријери и активностима које доприносе његовом личном развоју и друштву у коме живи и ствара. У земљама у којима је професионална оријентација развијена користи се и термин образовно и професионално вођење и саветовање за „организовану активност која помаже појединцу да схвати своје способности и оспособљава га да планира адекватне кораке у циљу развоја битних вештина које треба да доведу до личних, образовних, економских и социјалних напредака како њега самог, тако и породице, друштва и народа” (Декларација о образовном и професионалном вођењу, Међународно удружење за образовно и професионално вођење, Париз, 2001. година). Иста декларација наглашава да је реч о континуираном процесу, а не једнократној интервенцији, чији је циљ да се избегну или скрате периоди незапослености, створе једнаке могућности за све и допринесе ширем и одрживом економском развоју.

Професионална оријентација је, у земљама у којима је добро институционално утемељена, схваћена као систематска друштвена и стручна подршка развоју људских ресурса, усклађена са развојном политиком и плановима државе.

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

Каријерно вођење у свету препознато је као:

- оспособљавање појединаца да планирају своје образовање, обуку и рад;
- пружање помоћи образовним институцијама да квалитетно мотивишу појединце у преузимању одговорности за властито образовање и рад;
- 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;
- допринос развоју локалне, регионалне и националне економије кроз развој радне снаге.

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

## **5. 2. Активности каријерног вођења и саветовања**

Дефиниција каријерног вођења и саветовања укључује израду и доступност заинтересованима, у сваком тренутку, информација о тржишту рада, образовним могућностима, као и о могућностима запошљавања. Такође, укључује претпоставку да појединци могу добити стручну помоћ у дефинисању области у којима могу да искажу своје аспирације, интересе, компетенције, личне особине, квалификације и способности



и да их доведу у везу са доступним оспособљавањем и могућностима запошљавања. У складу са оваквом дефиницијом каријерног вођења и саветовања активности каријерног вођења и саветовања у Републици Србији могу се сврстати у шест категорија:

1) каријерно информисање су све информације неопходне за планирање, постизање и одржавање запослености и волонтирања. Укључује и информације о занимањима, вештинама, каријерним путевима (путевима у реализацији каријере), трендовима и стању на тржишту рада, образовним програмима и могућностима, образовним институцијама (свих врста – формалне, неформалне), владиним и невладиним програмима и услугама, перспективама послова. Ове информације сматрају се каменом темељцем каријерног вођења;

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

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

---

<sup>3</sup> CV – лат. *Curriculum Vitae*, биографија

пронађу одговарајући посао или додатни тренинг у самом процесу рада, праћење напретка појединца;

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

5) упућивање на посао (посредовање у запошљавању) јесте организовање или упућивање појединаца на слободна радна места. Може бити организовано кроз јавне институције или приватну иницијативу. Неке средње школе и факултети организују овакве активности за своје студенте (сајмови запошљавања);

6) каријерно вођење и саветовање запослених јесте пружање помоћи и подршке запосленима како би могли да напредују у каријери, сачувају радно место и крећу се кроз тржиште рада. То јесте и пружање подршке послодавцима у процесу стручног образовања запослених када је то потреба процеса и организације рада.

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

### **6. 1. Циљ каријерног вођења и саветовања**

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

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

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

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

Каријерно вођење и саветовање јесте услуга којом се појединцу помаже да процени своје способности, интересовања и вредности, да добије информације о могућностима додатног образовања и запослења, позиционира себе на тржишту рада – како у односу на захтеве самог тржишта, тако и у односу на сопствене способности, интересовања и искуство. Рад са појединцем не завршава се проналажењем адекватног

запослења, већ се он или она прати и даље ради сталног професионалног и личног развоја, а у складу са кретањима на тржишту рада.

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

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

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

## **6. 2. Принципи каријерног вођења и саветовања**

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

- једнаке могућности за све – промоција и обезбеђивање једнаких могућности за све категорије корисника и превазилажење могућих баријера (које настају као резултат предрасуда, стереотипа и дискриминације) у постизању личног постигнућа код појединаца, док посебну пажњу треба посветити младим талентима и младима из осетљивих друштвених група;

- доступност – промоција и обезбеђивање доступности услугама каријерног вођења и саветовања за све категорије корисника на начине који су за њих прихватљиви и одговарајући;

- слобода избора професије и занимања сваком појединцу;

- поверење и тајност – поштовање и уважавање приватности сваког појединца;

- објективност – непристрасан приступ у раду са свим корисницима;

- видљивост и флексибилност – процес каријерног вођења и саветовања треба да буде отворен, видљив и флексибилан и да одговара појединцима;

- одговорност – систем каријерног вођења и саветовања треба да уважава потребе својих корисника и да препознаје њихова права и одговорности;

- иновативност у начинима и облицима рада центара и сервиса како би се одговорило на разноврсне потребе корисника у области каријерног вођења и саветовања;

- стално обезбеђен адекватан приступ информацијама у области образовања, запошљавања, тржишта рада;

- активно повезивање и укључивање социјалних партнера – каријерно вођење и саветовање се ослања на основне принципе социјалног партнерства и још јаче повезује сваку образовну установу са широм друштвеном заједницом.

Активно повезивање и укључивање социјалних партнера обухвата повезивање са локалном заједницом (управљање, инвестициона политика, додатни облици рада,

финансирање, планирање и др.), са локалним и регионалним тржиштем рада, са предузећима и привредним друштвима, са професионалним асоцијацијама, са предузетницима и њиховим асоцијацијама и са институцијама и облицима неформалног образовања.

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

### **7. 1. Организација система каријерног вођења и саветовања**

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

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

Законом о основама система образовања и васпитања утврђују се основни елементи за успостављање каријерног вођења и саветовања у основном и средњем образовању. Када је реч о средњем стручном образовању Савет за стручно образовање и образовање одраслих има законом утврђене надлежности у оквиру ове области.

Одлукама универзитета и органа факултета оснивају се универзитетски и високошколски каријерни центри. У оквиру универзитета чији је оснивач Република Србија нормативним актима ближе се дефинише и уређује рад каријерних центара на универзитетима који и координишу рад свих других центара на факултетима у саставу тих универзитета.

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

Ради укупне координације и развоја система каријерног вођења и саветовања потребно је радити на стварању услова да се образује национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање који би координирао и бринуо о развоју укупног система каријерног вођења и представљао сталну везу између сфере образовања и запошљавања у области каријерног вођења и саветовања. У исто време, тај центар представљао би спону између каријерних центара, тржишта рада, послодаваца и министарстава одговорних за функционисање каријерног вођења и саветовања.

Наведени центар би пратио испуњеност стандарда и координирао би све програме каријерног вођења и саветовања који се реализују у школама, факултетима, универзитетима и високошколским установама, филијалама НСЗ, другим институцијама и компанијама. Тај центар би пратио и педагошку, психолошку и стручну адекватност програма по којима раде сви каријерни центри, сервис и службе у области образовања.

Активности и резултате рада националног ресурсног центра разматрала би и пратила надлежна министарства, Национални просветни савет, Савет за стручно образовање и обуку и Национални савет за високо образовање. У програмирању и реализацији система каријерног вођења и саветовања ресурсни центар на националном нивоу директно би сарађивао са Заводом за унапређивање образовања и васпитања, Привредном комором Србије, репрезентативним удружењем послодаваца за територију Републике Србије, Унијом послодаваца, локалним самоуправама итд.

## **7. 2. Организациони облици каријерног вођења и саветовања**

Каријерно вођење и саветовање остварује се у образовним институцијама (школе, високошколске установе), каријерним центрима и сервисима, и удружењима.

Организациони облици у области образовања и запошљавања могу бити:

- каријерни центри у оквиру основних или средњих школа;
- каријерни центри у високошколским установама;
- каријерни центри на нивоу универзитета;
- каријерни центри или службе у оквиру установа и удружења која се баве неформалним образовањем;
- каријерни центри или службе у оквиру установа и институција које се баве оспособљавањем и обукама у оквиру неформалног образовања;
- каријерни центри за образовање одраслих у оквиру центара за образовање одраслих и регионалних центара за образовање и обуку одраслих;
- различити заједнички центри за каријерно вођење и саветовање младих и одраслих у образовним установама на нивоу локалне заједнице;
- каријерни центри у оквиру канцеларија за младе;
- различити типови сервиса за каријерно вођење и саветовање одраслих – запослених и незапослених лица у оквиру привредних друштава;
- центри за информисање и професионално саветовање у оквиру филијала Национале службе за запошљавање.

Један од организационих облика каријерног вођења и саветовања биће Центар за каријерно вођење и саветовање младих талената који ће пружати услуге каријерног саветовања и вођења студентима који су добили стипендије Фонда за младе таленте Републике Србије.

## **7. 3. Корисници и услуге каријерног вођења и саветовања**

### **7. 3. 1. Корисници услуга каријерног вођења и саветовања**

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

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

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

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

### **7. 3. 2. Услуге каријерног вођења и саветовања**

Услуге каријерног вођења и саветовања јесу информисање, психолошка процена радних потенцијала, саветовање, селекција и класификација.

**Информисање.** Циљ информисања јесте превенција погрешног избора правца образовања или избора занимања. Реално планирање каријере утиче на смањење незапослености. Информације се односе на мрежу образовних установа, дужину школовања, образовне профиле, наставне планове и програме, актуелне информације о свету рада – занимањима, могућностима и перспективама запошљавања и развоја каријере. Обавља се непосредно и посредно путем различитих медија (разговори, радионице, брошуре, приручници, интернет, презентације, средства јавног информисања, сајмови образовања, професионалне оријентације, запошљавања итд.);

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

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

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

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

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

### **8. 1. Национални програм каријерног вођења и саветовања**

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

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

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

Национални програм каријерног вођења и саветовања обухватао би четири саставна програма – за децу и ученике узраста до 14 година; за младе узраста од 15 до 18 година; за младе узраста од 19 до 30 година и за лица старија од 30 година.

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

- лични развој појединца;
- истраживања могућности које појединац има за учење и запошљавање;
- планирање и управљање властитом каријером;
- истраживања потреба послодаваца и могућности за обуку и стручно усавршавање запослених за потребе послодавца код којег су у радном односу или повећања могућности за запошљавање код других послодаваца.

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

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

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

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

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

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

### **а) Лични развој ученика:**

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

- развијање способности за доношење реалистичке одлуке о образовно-каријерном путу.

б) Истраживања могућности за учење и запошљавање:

- коришћење одговарајућих термина и организовање информација о свету рада;

- препознавање да је рад више него плаћено запослење;

- коришћење стечених информација о каријери, а у складу са потребама ученика.

в) Планирање и управљање властитом каријером – развијање реалистичног става о каријерним могућностима након завршетка основне школе.

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

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

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

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

а) Лични развој појединца:

- разумевање сопственог развоја, постигнућа и способности у односу на потенцијалне образовне и професионалне изборе и могућности;

- успостављање и анализирање личних циљева и планова у области каријере;

- разумевање образовних и професионалних избора и доношење одлука у складу са тим.

б) Истраживања могућности за учење и запошљавање – идентификовање, избор и коришћење бројних информација о професијама, каријери, даљем учењу и образовању и објективно разликовање и формирање сопственог става о томе.

в) Планирање и управљање властитом каријером:

- оспособљавање за коришћење адекватних техника за доношење одлука о даљем учењу и професионалној каријери;

- разумевање и оспособљавање за процедуре пријављивања, конкурисања како за свет рада тако и за даље образовање;

- разумевање захтева послодаваца у погледу знања, вештина и способности запослених.

### **8. 4. Програм каријерног вођења и саветовања за младе узраста од 19 до 30 година**

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

На овом узрасту програм каријерног вођења и саветовања треба да обезбеди младим људима да донесу реалне одлуке о својим будућим плановима, изборима и професионалним путевима. Програм треба да обезбеди високо квалитетно



информисање, саветовање и вођење младим људима како би превазишли потенцијалне баријере које могу да угрозе њихов напредак, професионални развој и будућу каријеру. Млади људи треба да буду припремљени и оспособљени да преузму одговорност за своје планове, акције, изборе и развој.

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

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

а) Лични развој појединца:

- коришћење различитих техника процена сопствених краткорочних и дугорочних циљева у професионалном развоју и даљем образовању;

- преузимање акција које значе даље оспособљавања и стицања знања и вештина потребних за даљи лични и професионални развој;

- идентификовање предности и слабости потенцијалних професионалних могућности и понуда.

б) Истраживања могућности за учење и запошљавање:

- идентификовање предности и слабости будућих професионалних планова и потенцијалних импликација на лични професионални развој;

- успостављање критичког односа према различитим информационим изворима у области каријере;

- прикупљање релевантних информација, а у складу са личним потребама појединца;

- оспособљавање за диференцирање различитих пословних рута које се могу понудити појединцу.

в) Планирање и управљање властитом каријером:

- оспособљавање за преузимање одговорности појединца за сопствену каријеру и професионални развој;

- оспособљавање за разматрање потенцијалних импликација које изазивају промене у учењу или послу и планирање финансијских опција.

## **8. 5. Програм каријерног вођења и саветовања за лица старија од 30 година**

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

За успешно каријерно вођење и саветовање лица старијих од 30 година неопходно је укључити следеће компоненте: идентификовање претходног искуства, интересовања и вештина за обављање одговарајућих послова. Такође, веома је значајно појаснити систем вредности како би се идентификовали потенцијали и евентуалне слабости појединца имајући у виду информације о потребама на тржишту рада. Планирање обуке и тренинга ради освежавања старих и стицања нових, применљивих знања и вештина од великог су значаја за развој каријере и у тесној су вези са концептом доживотног учења.

Програм каријерног вођења и саветовања за лица старија од 30 година обухватао би идентификацију искуства, идентификацију интереса, идентификацију вештина,

идентификацију животног стила, информације о образовању и оспособљавању, планирање професије и планирање целоживотног учења.

Стандарди програма каријерног вођења и саветовања за лица старија од 30 година односе се на:

- идентификација искуства – евалуација претходног искуства у односу на потенцијално коришћење у професионалном избору, што значи да се у поређењу са искуством појединца разматрају његова интересовања, захтеви посла и други предуслови које поставља одређени посао;

- идентификација интереса – омогућава широко и стимулативно истраживање каријерних могућности за одрасле;

- идентификација вештина – обухвата вештине које је појединац стекао радећи, бавећи се волонтерским радом и друштвеним и добровољним активностима, у оквиру својих хобија. Идентификација вештина појединца омогућава брже и боље разумевање захтева одређеног посла и истовремено омогућава реалнију процену будућих циљева самог појединца;

- идентификација животног стила – значи и обезбеђује да појединац буде оспособљен да диференцира и дефинише своје вредности и потребе;

- информације о образовању и оспособљавању – обезбеђују и помажу појединцу да лакше и боље донесе одлуке о свом даљем образовању или оспособљавању;

- планирање професије – омогућава пружање помоћи појединцу да успешно и ефикасно користи информације о професији;

- планирање доживотног образовања – оспособљавање појединца да континуирано развија планиране стратегије како би одговорио на технолошке промене, успоставио реалан став према „информационој експлозији”, усавршио своје вештине и смањио потенцијалне могућности за потенцијална ограничења и тешкоће.

## **9. ПРУЖАЊЕ УСЛУГА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ**

Један од начина да се олакша приступ услугама каријерног вођења и саветовања је приближавања услуга корисницима на ниво, односно место где се они образују, живе и раде. Приближавање услуга корисницима један је од предуслова за њихов побољшан квалитет и ефикасност, стварањем мреже пружаоца услуга и узимајући у обзир карактеристике сваке локалне заједнице. То се обезбеђује реализацијом неколико различитих процеса, којима је заједничко да део услуга каријерног вођења и саветовања обављају канцеларије за младе на локалном нивоу, организације, службе и агенције које се баве запошљавањем и посредовањем у запошљавању и др.

Координациони механизми који ће олакшати приступ услугама каријерног вођења и саветовања требало би да постоје на свим нивоима. Корисници не морају разликовати различите службе и организације које те услуге пружају. За кориснике те услуге морају бити транспарентне и јасне. У развоју каријерног вођења и саветовања на локалном нивоу велику улогу треба да имају канцеларије за младе.

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

Имајући у виду значај система каријерног вођења и саветовања за стварање потребног хуманог капитала дугорочно неопходног за реализацију низа националних стратегија и чињеницу да је оно позиционирано у четири национално релевантна

ресора – за омладину, за образовање, за рад и за запошљавање потребно је у буџету Републике Србије обезбедити средства да би се реализовали стратешки циљеви утврђени овом стратегијом.

У Националној служби за запошљавање, а у оквиру постојећег буџетског финансирања активних мера политике запошљавања, потребно је издвојити већа средства за потребе финансирања система каријерног вођења и саветовања у циљу успостављања центара за информисање и професионално саветовање у оквиру сваке филијале за запошљавање.

Законом о буџету Републике Србије за 2010. годину обезбеђена су средства за активности чија је реализација планирана у 2010. години у износу од 11.000.000,00 динара, а из осталих извора (фондови Европске уније, донаторска средства и др.) 7.000.000,00 динара. Наведена средства распоређена су у оквиру раздела Министарства омладине и спорта, Министарства економије и регионалног развоја и Министарства просвете.

За средства неопходна за спровођење активности које ће се извршавати у 2011, 2012, 2013. и 2014. години у висини од 29.560.000,00 динара биће аплицирано кроз предлоге финансијских планова Министарства омладине и спорта, Министарства просвете и Министарства економије и регионалног развоја.

Износи средстава за финансирање активности исказани су у Акционом плану за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији по министарствима и организацијама које учествују у спровођењу ове стратегије, посебно за 2010. годину, а посебно за остале године примене ове стратегије.

Поред средстава у буџету Републике Србије, институције и учесници у систему каријерног вођења и саветовања могу за развој система каријерног вођења и саветовања аплицирати за средства из буџета ЈЛС, из разних фондова Републике Србије, за средства привредних субјеката, помоћи и донаторских програма код међународних институција, као и додатна средства из донација Европске уније или појединих земаља које имају програме финансирања развоја инфраструктуре за земље које су у статусу предкандидата или кандидата за пријем у Европску унију.

Оснивање ресурсног центра на националном нивоу превиђено је крајем 2014. године, чиме ће се створити услови за утврђивање стандарда неопходних услова за рад и стандарда услуга каријерног вођења и саветовања на територији државе. У периоду од 2010. до 2012. године формираће се међуресорни иницијални тим за оснивање тог центра. Извршиће се анализа и процена могућности и доступности финансирања, као и могућности за трансформисање једног од постојећих центара за каријерно вођење и саветовање у национални ресурсни центар. Подизаће се капацитети тог центра у циљу његове трансформације (обука запослених, успостављање информатичке базе итд). Финансирање рада ресурсног центра на националном нивоу вршиће се из средстава добијених од пројеката и донација.

## **11. СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ**

Систем каријерног вођења и саветовања у основном и стручном образовању у Републици Србији биће постепено развијан, а његов основни задатак јесте да пружи помоћ ученицима и полазницима да раде, односно наставе даље образовање. Систем саветовања треба да обезбеди ученицима и полазницима оријентацију о економском развоју и потребама тржишта рада, демографским променама у структури становништва и утицајима на потребе, имплементацији концепта доживотног учења

који је у функцији перманентног развоја људских ресурса и праћења развојних економских потреба.

Акциони план за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период од 2010. до 2014. године (у даљем тексту: Акциони план) дефинише активности које треба да обезбеде остварење основног циља Стратегије - а то је успостављање и развој система каријерног вођења и саветовања. За реализацију овог циља предвиђено је остваривање четири посебна специфична циља која треба да омогуће постизање жељених резултата. Четири специфична циља у реализацији Стратегије обухватају:

- а) успостављање система каријерног вођења и саветовања;
- б) развој система каријерног вођења и саветовања у образовању;
- в) развој система каријерног вођења и саветовања у запошљавању;
- г) континуирано промовисање каријерног вођења и саветовања.

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

## **12. АКЦИОНИ ПЛАН**

Акциони план за спровођење Стратегије одштампан је уз ову стратегију и чини њен саставни део.

Ова стратегија садржи:

- 1) Појмовник, Прилог 1
  - 2) Значење скраћеница, Прилог 2,
- који су одштампани уз њу и чине њен саставни део.

## **13. ЗАВРШНИ ДЕО**

Ову стратегију објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

## АКЦИОНИ ПЛАН

### Општи циљ:

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

Специфични циљ: 1.1. Успостављање система каријерног вођења и саветовања		Индикатор Успостављен одржив систем каријерног вођења и саветовања							
Активности	Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	Финансијска средства у 2010. години		Пројекција финансијских средстава за период 2011-2014. година		Укупно 2010-2014. година
					Из буџета	Остали извори	Из буџета	Остали извори	Укупно
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 Републике Србије	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).	3.000.000,00 (МОС)	1.750.000,00 (МОС)	0,00	0,00	4.750.000,00
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.	50.000,00 (МОС)	100.000,00 (МОС)	50.000,00 (МОС)	100.000,00 (МОС)	300.000,00

1.1.3. Стварање услова за формирање и рад Центра за каријерно вођење и саветовање студената који су добили стипендију Фонда за младе таленте Републике Србије и развијање модела праћења каријерног вођења и саветовања студената који су добили стипендију Фонда за младе таленте Републике Србије	2010. и даље	Формиран Центар за каријерно вођење и саветовање студената који су добили стипендију Фонда за младе таленте Републике Србије	- Донета одлука о формирању Центра, а на основу резултата пилот пројекта; - Број корисника услуга центра.	- Влада; - МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ; - ПКС; - удружења.	1.000.000,00 (МОС)	0,00	3.000.000,00 (МОС)	4.000.000,00 (МОС)	8.000.000,00
1.1.4. Укључивање каријерног информисања у инфо-пунктове у ЛКМ	2010. и даље	Млади информисани о могућностима развоја каријере, обављања праксе и запошљавања	- Број ЛКМ које имају инфо-пунктове; - Број корисника услуга центара на годишњем нивоу.	- МОС; - МП; - НСЗ; - ЈЛС; - ПССО; - универзитети; - удружења.	500.000,00 (МОС)  100.000,00 (МЕРР, НСЗ)  100.000,00 (МП)	510.000,0 (МОС)	1.500.000,00 (МОС)  400.000,00 (МЕРР, НСЗ)  400.000,00 (МП)	4.490.000,00 (МОС)	8.000.000,00
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	2010. и даље	Рад каријерних центара је квалитетнији и побољшан	- Број тренинга за особље у каријерним центрима; - Обезбеђена нова опрема и побољшани услови за рад.	- МОС; - МЕРР; - МП; - НСЗ; - ССО; - НСВО; - ЈЛС; - универзитети; - високошколске установе; - удружења.	0,00	800.000,00 (МОС)  200.000,00 (МП)	0,00	700.000,00 (МЕРР, НСЗ)  650.000,00 (МОС)  650.000,00 (МП)	3.000.000,00
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	2010-2012. година	Формиран иницијални тим	Донета одлука о формирању иницијалног тима	- Влада; - МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ; - ССО; - универзитетски и други каријерни центри;	50.000,00 (МОС)	100.000,00 (МОС)	50.000,00 (МОС)	100.000,00 (МОС)	300.000,00

тај центар)				- удружења.					
1.1.7. Стварање услова за формирање и рад националног ресурсног центра за каријерно вођење и саветовање и успостављање информатичке базе	2013. и даље	Формиран национални ресурсни центар за каријерно вођење и саветовање до 2014.године	- Донета одлука о формирању центра; -Дефинисана апликација за базу података.	- Влада; - МОС; - МЕРР; - МП; - НСЗ; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	0,00	0,00	1.400.000,00 (МЕЕР, НСЗ) 1. 300.000,00 (МОС) 1. 300.000,00 (МП)	1.400.000,00 (МЕЕР, НСЗ) 1. 300.000,00 (МОС) 1. 300.000,00 (МП)	8.000.000,00
1.1.8. Израда Националног Програма за каријерно вођење и саветовање у складу са Стратегијом	2013. година	- Усвојен Национални програм за каријерно вођење и саветовање; - Усвојени стандарди каријерног вођења и саветовања.	Донета одлука о усвојеном Програму	- Влада; - МОС; - МЕРР; - МП.	0,00	0,00	150.000,00 (МОС) 150.000,00 (МЕЕР, НСЗ)	350.000,00 (МП) 350.000,00 (МЕЕР, НСЗ)	1.000.000,00
1.1.9. Примена Програма каријерног вођења и саветовања у складу са Стратегијом	2014. и даље	Примењени Стандарди каријерног вођења и саветовања	Број пружених стандардизованих услуга	- МЕРР; - НСЗ; - МП; - МОС; - ССО; - ЈЛС; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	0,00	0,00	200.000,00 (МОС) 200.000,00 (МЕЕР, НСЗ) 100.000,00 (МП)	0,00	500.000,00
<b>ПРОЈЕКЦИЈА ПОТРЕБНИХ СРЕДСТАВА ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ АКЦИОНОГ ПЛАНА ЗА ПРВИ СПЕЦИФИЧАН ЦИЉ</b>					<b>4.800.000,00</b>	<b>3.460.000,00</b>	<b>10.200.000,00</b>	<b>15.390.000,00</b>	<b>33.850.000,00</b>

Специфични циљ: 1.2. Развој система каријерног вођења и саветовања у образовању	Индикатор
	Развијен систем каријерног вођења и саветовања у образовању

Активности	Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	Финансијска средства у 2010. години		Пројекција финансијских средстава за период 2011-2014. година		Укупно 2010-2014. година
					Из буџета	Остали извори	Из буџета	Остали извори	Укупно
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.	1.500.000,00 (МОС)  1.000.000,00 (МП)	0,00	0,00	0,00	2.500.000,00
1.2.2. Отварање огледних центара за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама у којима не постоје овакви центри	2010-2011. и даље	Отворени огледни центри за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама (оглед)	Број отворених огледних центара	- МП; - МОС; - ССО; - ПСО; - ПКС; - удружења.	100.000,00 (МП)	0,00	2.900.000,00 (МП)	1.500.000,00 (МП)	4.500.000,00
1.2.3. Стручно усавршавање и оспособљавање наставника, педагога и психолога из основних и средњих школа за каријерно вођење и саветовање	2010. и даље	Наставници, психолози и педагози оспособљени за каријерно вођење и саветовање	Број одржаних обука и број полазника	- МП; - ЗУОВ. - НСЗ; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	0,00	500.000,00 (МП)	0,00	3.500.000,00 (МП)	4.000.000,00
1.2.4. Стручно усавршавање и оспособљавање наставног особља за каријерно вођење и саветовање на универзитетима и високошколским установама	2010. и даље	- Оспособљен кадар за пружање услуга каријерног вођења и саветовања на нивоу факултета; - Успешна дисперзија информација на нивоу факултета.	Број одржаних обука и број полазника	- МП; - НСЗ; - универзитети и високошколске установе; - удружења.	0,00	0,00	0,00	1.000.000,00 (МП)	1.000.000,00



1.2.5. Обучавање средњошколаца и студената за активно и ефикасно управљање својом каријером	2010-2014. и даље	Реализоване обуке за средњошколце и студенте за активно и ефикасно управљање својом каријером	Број спроведених обука и број полазника обуке	- МП; - МОС; - ЗУОВ; - ПКС; - центри за развој каријере; - удружења.	200.000,00 (МП)	0,00	800.000,00 (МП)	2.500.000,00 (МП)	3.500.000,00
1.2.6. Оснаживање постојећих универзитетских центара за развој каријере на универзитетима	2010. и даље	Унапређен квалитет услуга, развој нових програма информисања и едукације	- Број нових програма; - Број нових чланова тима; - Број курсева и обука којима присуствују запослени у каријерним центрима.	- МП; - МОС; - НЗС; - ПКС; - универзитети; - удружења.	0,00	0,00	0,00	2.000.000,00 (МП)	2.000.000,00
1.2.7. Праћење и евалуација рада огледних и постојећих центара за каријерно вођење и саветовање	2011. и даље	Оствареност стандарда програма за каријерно вођење и саветовање	Број реализованих активности из Програма	- МП; - МОС; - МЕРР; - НЗС; - ЗВКВО; - ССО; - удружења.	0,00	40.000,00 (МП)	2.960.000,00 (МП)	0,00	3.000.000,00
<b>ПРОЈЕКЦИЈА ПОТРЕБНИХ СРЕДСТАВА ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ АКЦИОНОГ ПЛАНА ЗА ДРУГИ СПЕЦИФИЧАН ЦИЉ</b>					<b>2.800.000,00</b>	<b>540.000,00</b>	<b>6.660.000,00</b>	<b>10.500.000,00</b>	<b>20.500.000,00</b>

Специфични циљ: 1.3. Развој система каријерног вођења и саветовања у запошљавању		Индикатор - Број отворених нових центара за каријерно вођење и саветовање; - Унапређен квалитет услуга (број реализованих обука за запослене на пословима каријерног вођења и саветовања и број полазника обука).							
Активности	Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	Финансијска средства у 2010. години		Пројекција финансијских средстава за период 2011-2014. година		Укупно 2010-2014. година
					Из буџета	Остали извори	Из буџета	Остали извори	Укупно

1.3.1. Развој постојећих и отварање нових центара за информисање и професионално саветовање за све кориснике услуга НСЗ	2010. и даље	- Отворени нови центри; - Унапређена мрежа постојећих и нових центара.	- Број новоотворених центара; - Број категорија корисника; - Број пружених услуга.	- НСЗ; - МЕРР.	500.000,00 (МЕРР, НСЗ)	0,00	3.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	1.500.000,00 (МЕРР, НСЗ)	5.000.000,00
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.	0,00	1.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	0,00	4.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	5.000.000,00
1.3.3. Дефинисање и спровођење мера за укључивање незапослених лица у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања	2010. и даље	Дефинисане и спровођене мере за рад са незапосленим лицима ради укључивања у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања	- Број лица укључених у мере додатног образовања и обуке; - Број запослених након завршене обуке.	- НСЗ; - МЕРР; - МОС; - МРСП; - ПКС; - удружења.	500.000,00 (МЕРР, НСЗ)	1.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	2.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	1.500.000,0 (МЕРР, НСЗ)	5.000.000,00
1.3.4. Праћење савремене методологије у каријерном вођењу и њихова имплементација у систему НСЗ	2010-2012. и даље	Примена савремених метода рада у области каријерног вођења и саветовања	- Број пружених услуга у складу са савременим методама рада; - Број корисника.	- НСЗ; - МЕРР.	0,00	0,00	0,00	2.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	2.000.000,00
1.3.5. Формирање и рад мобилних центара намењених руралним областима које су удаљене од центара НСЗ	2011. и даље	Формиране мобилне јединице	Број мобилних јединица	- НСЗ; - МЕРР; - МПШВ; - регионални центри за рурални развој.	0,00	0,00	3.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	1.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)	4.000.000,00
<b>ПРОЈЕКЦИЈА ПОТРЕБНИХ СРЕДСТАВА ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ АКЦИОНОГ ПЛАНА ЗА ТРЕЋИ СПЕЦИФИЧАН ЦИЉ</b>					<b>1.000.000,00</b>	<b>2.000.000,00</b>	<b>8.000.000,00</b>	<b>10.000.000,00</b>	<b>21.000.000,00</b>

Специфични циљ: 1.4. Континуирано промовисање каријерног вођења и саветовања		Индикатор							
		- Број корисника који тражи и користи услуге каријерног вођења и саветовања; - Број информативно-промотивних догађаја; - Број публикованих материјала о каријерном вођењу и саветовању младих.							
Активности	Рокови	Очекивани резултат	Индикатор	Носиоци и учесници активности	Финансијска средства у 2010. години		Пројекција финансијских средстава за период 2011-2014. година		Укупно 2010-2014. година
					Из буџета	Остали извори	Из буџета	Остали извори	Укупно
1.4.1. Иновирање и осавремењавање сајтова за каријерно вођење и саветовање	2009-2011. и даље	Већа доступност информација о могућностима даљег образовања и професионалног развоја	- Број корисника сајта; - Оцена корисника сајта.	- НСЗ; - МП; - МЕРП; - МОС; - ПКС; - ЈЛС; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	100.000,00 (МЕРП, НСЗ) 100.000,00 (МП) 100.000,00 (МОС)	0,00	400.000,00 (МЕРП, НСЗ) 300.000,00 (МП)	0,00	1.000.000,00
1.4.2. Узајамно промовисање и подршка сајтова универзитетских и других каријерних центара са сајтовима МП, МЕРП, МОС, НСЗ, ПКС, удружења	2010. и даље	- Боља информисаност о каријерном вођењу и саветовању на свим нивоима; - Боља повезаност свих учесника система каријерног вођења и саветовања.	- Повећан број посета сајтовима; - Повећан број учесника и пријављених у оквиру различитих програма.	- МП; - МОС; - МЕРП; - НСЗ; - универзитети у Београду, Нишу, Крагујевцу, Новом Саду; - високошколске установе; - удружења.	200.000,00 (МОС) 50.000,00 (МЕРП, НСЗ) 50.000,00 (МП)	0,00	0,00 900.000,00 (МЕРП, НСЗ) 850.000,00 (МОС) 850.000,00 (МП)		2.900.000,00

1.4.3. Иницирати и покренути медијске кампање у циљу подизања свести младих о важности сталног индивидуалног планирања каријере (телевизијска и радио гостовања, спотови...)	2010. и даље	Повећан број младих који су упознати са концептом каријерног вођења и саветовања	- Број телевизијских и радио гостовања; - Број емитованих спотова.	- МОС; - МЕРР; - МП; - ПКС; - НСЗ; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	700.000,00 (МОС)  100.000,00 (МЕРР, НСЗ)  100.000,00 (МП)	0,00	800.000,00 (МЕРР, НСЗ)  800.000,00 (МОС)  400.000,00 (МП)	700.000,00 (МЕРР, НСЗ)  650.000,00 (МОС)  650.000,00 (МП)	4.9000.000,00
1.4.4. Организација Међународне конференције о каријерном вођењу и саветовању	2010. година	Подизање значаја каријерног вођења и саветовања у Србији	- Број учесника из земље и иностранства; - Број приспелих радова.	- МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ; - ПКС; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	0,00	1.000.000,00 (МОС)	0,00	0,00	1.000.000,00
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	2010-2011. и даље	Креиране и дистрибуиране брошуре, презентације, информативни материјали	Број публикованих брошура, презентација и информативних материјала	- МОС; - МП; - МЕРР; - НСЗ; - универзитетски и други каријерни центри; - удружења.	800.000,00 (МОС)  100.000,00 (МЕРР, НСЗ)  100.000,00 (МП)	0,00	700.000,00 (МЕРР, НСЗ)  650.000,00 (МОС)  650.000,00 (МП)	1.000.000,00 (МЕРР, НСЗ)  1.000.000,00 (МОС)  1.000.000,00 (МП)	6.000.000,00
<b>ПРОЈЕКЦИЈА ПОТРЕБНИХ СРЕДСТАВА ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ АКЦИОНОГ ПЛАНА ЗА ЧЕТВРТИ СПЕЦИФИЧАН ЦИЉ</b>					<b>2.500.000,00</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>4.700.000,00</b>	<b>7.600.000,00</b>	<b>15.800.000,00</b>
<b>ПРОЈЕКЦИЈЕ УКУПНО ПОТРЕБНИХ СРЕДСТАВА ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ АКЦИОНОГ ПЛАНА ПО ИЗВОРУ ФИНАНСИРАЊА</b>					<b>11.100.000,00</b>	<b>7.000.000,00</b>	<b>29.560.000,00</b>	<b>43.490.000,00</b>	<b>91.150.000,00</b>

## Појмовник

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

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

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

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

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

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

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

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

**Каријерно вођење и саветовање** - организован систем друштвене и стручне делатности на пружању континуиране помоћи појединцу током његовог целокупног каријерног развоја, у слободном избору усмерења и опредељења, у образовању и професионалној активности, са циљем постизања професионалног квалитета, у складу са личним особинама и потребама тржишта рада за појединим занимањима.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Центар за информисање и професионално саветовање (ЦИПС)** - услужни сервис који незапосленима, запосленима који имају потребу за променом посла, ученицима и студентима, помаже при планирању каријере путем информисања о занимањима, могућностима запошљавања и укључивања у програме додатног образовања и обуке, као и саветовања за избор и промену занимања. У ЦИПС-у се такође и послодавцима пружа могућност информисања о избору квалитетних кадрова за радну праксу или запослење, као и добијања савета за одабир кадрова.

## Значење скраћеница

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