\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 D O B R O K A R I J E R N O

 V O Đ E NJ E

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(SLIKA)

(SLIKA)

 G E T S B I

SADRŽAJ

\_\_\_\_\_\_\_\_

UVODNA RIJEČ

1

\_\_\_\_

PREDGOVOR

3

\_\_\_\_

KRATAK PREGLED

5

\_\_\_\_\_\_\_\_

KRATAK PREGLED PREPORUKA

9

\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ZAŠTO JE KARIJERNO VOĐENJE TAKO VAŽNO?

11

\_\_\_\_\_\_\_\_

2. U POTRAZI ZA „DOBRIM“

13

\_\_\_\_\_\_\_\_

3. PARAMETRI

19

\_\_\_\_\_\_\_\_

4. ŠKOLSKO ISTRAŽIVANJE

35

\_\_\_\_\_\_\_\_

5. TROŠKOVI I KORISTI

43

\_\_\_\_\_\_\_\_

6. PREPORUKE

50

\_\_\_\_\_\_\_\_

7. ZAKLJUČAK

62

\_\_\_\_\_\_\_\_

REFERENCE I NAPOMENE

63

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Uvodna riječ

Lorda Sejnsberija od Turvila

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Osnivač Dobrotvorne fondacije Getsbi

( SLIKA)

Vrlo malo je onih koji se ne bi složili da je dobro karijerno vođenje važno, ako želimo da mladi ostvare svoje težnje i u potpunosti iskoriste šanse koje im se pružaju. Podjednako je malo onih koji će reći da je sadašnji sistem karijernog vođenja u ovoj zemlji sasvim dobar. Stoga je za žaljenje što sadašnja situacija, u kojoj mnogi mladi ljudi nijesu svjesni svih mogućnosti koje im se pružaju, uporno opstaje sve ove godine.

„POTREBA DA SE PREDUZMU RADNJE KOJE ĆE TRAJNO UNAPRIJEDITI KARIJERNO VOĐENJE JESTE HITNIJA NEGO IKADA“

U svojoj analizi naučnih i inovativnih politika koju sam objavio 2007. za prethodnu vladu, utvrdio sam radnje koje treba preduzeti u mnogim oblastima, koje su po mom mišljenju bile važne, ukoliko Velika Britanija želi da i u narednim decenijama ostane ekonomski konkurentna. U završnom izvještaju iste analize, „Trka prema vrhu“, posebnu pažnju sam posvetio činjenici oko koje je postojala opšta saglasnost – i u javnom i u privatnom sektoru – da karijerno vođenje koje postoji u ovoj zemlji ima ozbiljne nedostatke. Smatralo se da ne odgovara zahtjevima, da je sumnjivog kvaliteta, a često i da je prekasno pruženo da bi odgovorilo potrebama velikog broja mladih.

Mnogobrojni izvještaji, objavljeni prije i posle moga izvještaja, bili su vrlo kritički nastrojeni prema odredbama karijernog vođenja u ovoj zemlji. Međutim, situacija se svakako nije poboljšala, a uzimajući u obzir i poslodavce koji prijavljuju teškoće u popunjavanju stručnih radnih mjesta u periodu kada je stopa nezaposlenosti među mladima visoka, potreba da se preduzmu radnje koje će trajno unaprijediti karijerno vođenje jeste hitnija nego ikada. Ali krivica za nesumnjive nedostatke u karijernom vođenju ne može se pripisati samo sadašnjoj vladi. Tokom poslednjih 30 godina, različite vlade, koje su preuređivale sistem i davale mu nova imena, dramatično su propustile priliku da sprovedu radnje neophodne da se poboljša kvalitet i doslednost odredaba karijernog vođenja za sve mlade. Vrlo loša istorija koje se ni na koga dobro ne odražava.

U takvim okolnostima, moja dobrotvorna fondacija Getsbi povjerila je ser Džonu Holmanu zadatak da ispita koje bi se pragmatične akcije mogle preduzeti da se unaprijedi karijerno vođenje u engleskim srednjim školama. Još na prvom sastanka, kada smo razgovarali o projektu, Džon i ja smo se složili da, umjesto pisanja još jednog izvještaja iz te hrpe koja kritikuje sadašnji sistem, treba objaviti rad koji će ustanoviti dobru praksu u karijernom vođenju – ovdje i u inostranstvu – a zatim ukazati na način ugradnje takve prakse u svim našim školama. Džon se upustio u ovaj izazov sa sebi svojstvenom upornošću. Rezultat njegovih oštromnih zapažanja i promišljenosti jeste izvještaj koji utvrđuje praktične korake koji škole, poslodavci i vlada mogu zajedno sprovesti da bi se unaprijedilo karijerno vođenje.

Niko ko je podrobno istaživao ovu oblast neće se iznenaditi što Džon nije pronašao „čarobni štapić“, a još manje lijek za sve nedostatke koji u njoj postoje. Ali ne možete ostati ravnodušni na njegov poziv da se podrže sve škole u utvrđivanju i primjeni jasnih, stabilnih i dugoročnih programa aktivnosti koje razumiju i nastavnici i učenici i roditelji i poslodavci.

Neizmjerno sam zahvalan Džonu i svima onima koji su mu pružili podršku u sačinjavanju ovog izvanrednog izvještaja. Preporučujem ga svakome ko se predano zalaže da se mladim ljudima u ovoj zemlji obezbijedi podrška i pruži puna informacija pri odabiru njihove buduće karijere. Uvjeren sam da, ukoliko se slijede principi ovog izvještaja, ključni igrači svojim zajedničkim djelovanjem, prvi put za 30 godina, mogu otkloniti sadašnje nedostatke i u našim školama stvoriti prvorazredni sistem karijernog vođenja koje je efektivno i efikasno.

(POTPIS)

Dejvid Sejnsberi

 Osnivač

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Predgovor

Ser Džona Holmana

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(SLIKA)

Ovaj izvještaj govori o karijernom vođenju u engleskim srednjim školama i kako bi se ono moglo poboljšati. Karijerno vođenje mnogo se kritikuje, ali kako bi ono izgledalo kad bi bilo dobro? Da bismo to saznali, posjetili smo šest država za koje smo znali još iz ranijih studija da ostvaruju dobre rezultate u karijernom vođenju i obrazovanju i razgovarali smo sa nastavnicima, učenicima i predstavnicima ministarstava. Posjetili smo takođe pet privatnih škola u Engleskoj zato što smo nezvanično čuli da imaju dobre izvještaje, ali o tome smo pronašli malo literature. Uz to, proučili smo raspoloživu literaturu o karijernom vođenju u državnim školama. Zahvaljujući svim tim podacima procijenili smo kako „dobro“ treba da izgleda. Procjene su date u vidu osam parametara koji identifikuju različite dimenzije dobrog karijernog vođenja.

„DOŠLI SMO DO ZAKLJUČKA DA DOBRO KARIJERNO VOĐENJE ZNAČI POVEZIVANJE RAZLIČITIH AKTIVNOSTI KAKO BI SE FORMIRALA KOHERENTNA CJELINA.“

Sproveli smo istraživanje u engleskim srednjim školama da bismo znali u kojoj mjeri one ispunjavaju parametre i poručili od kompanije „Prajsvoterhaus Kupers“ da uradi jednu objektivnu procjenu da bismo utvrdili troškove implementacije parametara u cijelom sistemu. Na osnovu svih tih poslova, izvukli smo zaključke i napravili skup preporuka o načinima unapređenja engleskog sistema karijernog vođenja.

Dobrotvorna fondacija Getsbi posebno je bila zainteresovana da učenici budu svjesni svih mogućnosti koje im se pružaju, ako se odluče da uče prirodne nauke, tehnologiju, inženjerstvo i matematiku (*Science, Technology, Engineering and Mathematics* - STEM). Međutim, od nas se nije otvoreno tražilo da izdvojimo STEM predmete od opšteg karijernog vođenja na koje se odnosi većina naših parametara. Izvještaj, gotovo u potpunosti, govori o karijernom vođenju u srednjim školama gdje se i donosi najviše dobrih, odnosno loših odluka, ali većina principa utvrđenih u parametrima može se primijeniti i na koledže za dalje obrazovanje[[1]](#footnote-1)\*. Iako se izvještaj fokusira na engleski sistem, parametri bi bili jednako primjenljivi i na ostale nacije Velike Britanije.

Pojam „karijerno vođenje“ tumačili smo vrlo široko da bismo uključili sve aktivnosti koje imaju za cilj da pomognu mladima u donošenju odluka o svom budućem obrazovanju, dodatnim obukama i poslovima. Došli smo do zaključka da dobro karijerno vođenje znači povezivanje različitih aktivnosti kako bi se formirala koherentna cjelina.

Mnogi su doprinijeli ovom izvještaju. Međutim, ja sam posebno zahvalan profesoru Toniju Votsu, Džoi Hačinson i doktoru Tristramu Huliju iz Međunarodnog centra za studije vođenja, Univerziteta u Derbiju, što su podijelili svoje ekspertsko znanje o karijernom vođenju u Engleskoj i drugim zemljama. Džoi Hačinson sam dodatno zahvalan na efikasnom upravljanju projektom. I na kraju, veoma sam zahvalan Najdželu Tomasu iz fondacije Getsbi na podršci i mudrim savjetima koje mi je davao tokom cijelog projekta.

(POTPIS)

Džon Holman

Univerzitet u Jorku

April, 2014.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kratak pregled

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Upućivanje na relevantne odjeljke izvještaja dato je u zagradama

DOBRO KARIJERNO VOĐENJE JE

VAŽNO ZA POKRETLJIVOST DRUŠTVA,

JER POMAŽE UČENICIMA DA VIDE I POSLOVE

KOJE MOŽDA NIJESU UZELI U RAZMATRANJE

ZAŠTO SMO ZAINTERESOVANI ZA DOBRO KARIJERNO VOĐENJE

01. Dobro karijerno vođenje pomaže podsticanju učenika da dalje uče i omogućava im da budu potpuno obaviješteni kada god odlučuju o izborima koji stoje pred njima. Pomaže im da dovoljno razumiju svijet posla da bi znali koje su im vještine potrebne da bi u njemu uspjeli. Dobro karijerno vođenje je važno za pokretljivost društva, jer pomaže učenicima da vide i poslove koje možda nijesu uzeli u razmatranje. (Odjeljak 1)

02. Međutim, karijerno vođenje u engleskim školama često je kritikovano kao neadekvatno i neujednačeno; najnoviju kritiku dao je Ofsted[[2]](#footnote-2)\* u svom izvještaju iz septembra 2013. Naša studija postavila je sebi za cilj da sazna kako bi izgledalo karijerno vođenje u Engleskoj da je ono dobro.

NAŠ METOD

03. Posjetili smo šest država (Holandiju, Njemačku, Hong Kong, Finsku, Kanadu i Irsku) za koje se smatra da ostvaruju dobre rezultate i u karijernom vođenju i u obrazovanju. Posjetili smo škole i razgovarali sa nastavnicima, učenicima i predstavnicima ministarstava. (Odjeljak 2.3)

04. Posjetili smo pet privatnih škola u Engleskoj i razgovarali sa direktorima škola, stručnjacima za karijerno vođenje i učenicima (Odjeljak 2.4)

05. Proučili smo dostupnu literaturu o karijernom vođenju u engleskim državnim školama (Prilog 3 i cjeloviti izvještaj)

06. Zahvaljući svim ovim podacima procijenili smo kako „dobro“ treba da izgleda. Procjene su date u vidu osam parametara koji identifikuju različite dimenzije dobrog karijernog vođenja. (Odjeljak 3). Kratak pregled parametara dat je u tabeli 1.

07. Istraživanje smo sproveli na uzorku od 10% engleskih škola da bismo vidjeli u kojoj mjeri ispunjavaju parametre. (Odjeljak 4).

08. Poručili smo od kompanije Prajsvoterhaus Kupers (*PricewaterhouseCoopers -* *PwC*) da uradi procjenu troškova parametara (Odjeljak 5.1). To nam je pomoglo da utvrdimo troškove implementacije parametara u svakoj školi i u cijeloj Engleskoj. PwC je takođe procijenio ekonomske koristi od boljeg karijernog vođenja (Odjeljak 5.2)

09. Upotrijebili smo te rezultate da sačinimo deset preporuka o tome kako bi se mogao poboljšati engleski sistem karijernog vođenja (Odjeljak 6).

PARAMETRI

ODJELJAK 3

10. Naša studija sugeriše da ne postoji „čarobni štapić“ za dobro karijerno vođenje: dosledno i dobro treba sprovoditi mnoge aktivnosti identifikovane u našim parametrima.

11. O karijernom vođenju može se razmišljati u smislu faktora „podsticanja“ i „privlačenja“. Faktori „podsticanja“ se nalaze u školama; faktori „privlačenja“ dolaze od poslodavaca. Podsticanje i privlačenje se međusobno upotpunjavaju, a naš zaključak, na osnovu ove studije, jeste da je privlačenje od strane poslodavca isto toliko važno koliko i podsticanje od strane škole.

12. Osam parametara su navedeni u tabeli s desne strane. Uz puna objašnjenja parametara u trećem dijelu izvještaja dati su i jedan ili više indikatora koji omogućavaju da se odredi u kojoj mjeri školske aktivnosti zadovoljavaju parametre.

Tabela 1: Osam parametara koji obezbjeđuju dobro karijerno vođenje

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1  | STABILAN PROGRAM KARIJERNOG VOĐENJA | Svaka škola i koledž treba da imaju ustanovljen program karijernog vođenja i obrazovanja dobro poznat i razumljiv učenicima, roditeljima, nastavnicima, upravama i poslodavcima. |
| 2  | SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA *(Labour Market Information – LMI)* | Svi učenici, kao i njihovi roditelji treba da imaju pristup kvalitetnim informacijama o mogućnostima budućeg obrazovanja i prilikama na tržištu rada. Potrebna im je podrška informisanog savjetnika da bi najbolje iskoristili dostupne informacije.  |
| 3 | OBRAĆANJE POTREBAMA SVAKOG UČENIKA | Učenici u različitim razredima imaju različite potrebe za karijernim vođenjem. Mogućnosti za savjetovanje i podršku treba da su skrojene prema potrebama svakog učenika. Školski program karijernog vođenja treba da razmotri u čemu su učenici jednaki, a u čemu različiti. |
| 4 | POVEZIVANJE KURIKULUMA SA PROFESIJAMA | Svi nastavnici treba da povežu nastavni plana i program sa profesijama. Nastavnici STEM predmeta treba da istaknu važnost STEM predmeta za širok spektar budućih profesionalnih puteva. |
| 5  | SUSRETI SA POSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA | Svaki učenik treba da ima više prilika da od poslodavca sazna o poslu, zaposlenju i vještinama koje se vrednuju na radnom mjestu. To se može ostvariti kroz niz naprednih aktivnosti kao što su: gostujući predavači, mentorski rad i preduzetnički programi. |
| 6 | ISKUSTVA SA RADNIM MJESTOM | Svaki učenik treba da ima neposredna iskustva sa radnim mjestom u vidu posjeta radnom mjestu, kroz posmatranje i praćenje radnika i/ili kroz radno iskustvo da bi istražio karijerne mogućnosti i proširio njihove mreže |
| 7 | UPOZNAVANJE SA DALJIM I VISOKIM OBRAZOVANJEM | Svi učenici treba da razumiju ukupan spektar obrazovnih mogućnosti koje im stoje na raspolaganju. To podrazumijeva i akademsko i stručno usavršavanje i učenje u školama, koledžima, fakultetima, kao i na radnom mjestu. |
| 8 | INDIVIDUALNO KARIJERNO VOĐENJE | Učenicima treba dati priliku da razgovaraju o svom obrazovanju ili zanimanju sa karijernim savjetnikom, koji može biti interni (član školskog kolektiva) ili eksterni, pod uslovom da je za to odgovarajuće obučen. Savjetnik treba da je dostupan kad god učenik donosi važne odluku o nastavku obrazovanja ili zanimanju. Susreti sa savjetnikom treba da se podrazumijevaju za svakog učenika i da budu tako vremenski isplanirani da odgovaraju učenikovim ličnim potrebama.  |

< 1%

Procenat školskog budžeta potreban da se implementiraju svi parametri u školi srednje veličine izvan Londona

ŠKOLSKO ISTRAŽIVANJE

ODJELJAK 4

13. Pitanja u školskom istraživanju izvedena su iz parametara. Rezultati istraživanja pokazuju u kom obimu reprezentativni uzorak engleskih škola ispunjava svaki parametar posebno.

14. Rezultati istraživanja pokazuju da škole danas nijesu ni blizu ispunjavanja svih parametara; od postojećih osam, nijedna škola ne ispunjava više od pet parametara. Međutim, u većini slučajeva škole ih djelimično ispunjavaju, a uz malo više rada mogle bi u potpunosti da ih zadovolje.

(SLIKA)

TROŠKOVI I KORISTI

ODJELJAK 5

15. Povjerili smo procjenu troškova i koristi PwC-u. Oni su koristili Model standardnog troška da bi procijenili troškove implementacije svakog parametra u školama različitih veličina i na različitim lokacijama u Engleskoj (Odjeljak 5.1). Ovaj posao je podrazumijevao razlaganje svakog parametra na niz zadataka i procjenu koliko vremena je potrebno za izvršavanje svakog zadatka i ko će izvršiti zadatak. Na taj način su procijenili troškove implementacije svih parametara u „prosječnoj“ školi. Sabiranjem troškova škola u cijeloj Engleskoj dobila se procjena troškova implementacije parametara u cijelom sistemu.

16. Troškovi implementacije svih parametara u školi srednje veličine izvan Londona procijenjeni su na 53.637£ za prvu godini i 44.676£ za svaku narednu godinu. Ovo je ekvivalentno iznosu od 54£ po učeniku od druge godine nadalje. To je manje od 1% od budžeta škola.

17. Procjene su zasnovane na pretpostavci da škole počinju od nule kada je u pitanju karijerno vođenje. U stvarnosti, sve škole rade izvjesne poslove u vezi sa karijernim vođenjem tako da bi stvarni troškovi vjerovatno bili i manji.

18. Procijenjeni troškovi implementacije svih parametara u cijeloj Engleskoj iznose 207 miliona funti za prvu godinu i 173 miliona funti za svaku narednu godinu.

19. PwC je uradio procjenu koristi od boljeg karijernog vođenja koje s jedne strane vodi ka stvaranju vještijih i kvalifikovanijih učenika koji više zarađuju, a s druge strane do manje vjerovatnoće da će oni biti nezaposleni, nedovoljno obrazovani i neobučeni *(not in employment, education or training -NEET)*, što opet vodi ka manjim troškovima u budžetu (Odjeljak 5.2)

20. Upoređujući troškove sa koristima, PwC procjenjuje da ako se, na primer, samo jedan učenik više spriječi da ne postane NEET, izbjegnuti troškovi u budžetu bili bi dovoljni da obezbijede karijerno vođenje u nivoa parametara za 280 učenika (Odjeljak 5.3).

21. Pored dugoročnih ekonomskih koristi, kratkoročne koristi će doći do izražaja tokom učenikovog školovanja, između ostalog u vidu veće motivacije i boljeg postignuća (odjeljak 5.4). Škole to treba da uzmu u obzir kada odlučuju kakav će prioritet dati karijernom vođenju u školskom budžetu.

PREPORUKE

ODJELJAK 6

22. Naših deset preporuka detaljno su izložene u Odjeljku 6, a njihov kratak pregled dat je na strani 10. U njihovom sastavljanju, slijedili smo ove principe:

Smanjiti broj zakonskih obaveza da bi se školama dozvolila autonomija da stvore programe karijernog vođenja koji najbolje odgovoraju njihovim učenicima;

Povećati motivisanost škola da daju prioritet karijernom vođenju u odnosu na ostale zahtjeve koji im se nameću;

Obezbijediti podršku kroz Nacionalni centar za razvoj karijere koji trenutno ima vrlo ograničenu nadležnost nad školama;

Poboljšati pristup poslodavcima tako da sve škole svojim učenicima mogu obezbijediti više susreta sa radnim mjestom.

„PORED DUGOROČNIH EKONOMSKIH KORISTI, KRATKOROČNE KORISTI ĆE DOĆI DO IZRAŽAJA TOKOM UČENIKOVOG ŠKOLOVANJA, IZMEĐU OSTALOG U VIDU VEĆE MOTIVACIJE I BOLJEG POSTIGNUĆA“

(SLIKA)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kratak pregled preporuka

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

NAREDNIH DESET PREPORUKA SU

TAKO UOBLIČENE DA POMOGNU

SVIM ŠKOLAMA DA

ISPUNE PARAMETRE

Tabela 2: Preporuke

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | OSAM PARAMETARA | Školama, vladi, Ofstedu i poslodavcima | Preporučujemo osam parametara koji definišu elemente dobre prakse u karijernom vođenju. Njima škole treba da se vode kada ustanovljavaju sopstvene programe karijernog vođenja, a *Ofsted* treba da ih uzme u obzir kada procjenjuje kvalitet karijernog vođenja u školama. |
| 2 | ŠKOLSKI PLAN RAZVOJA KARIJERE | Vladi i školama | Od svake srednje škole mora se zahtijevati da na školskom sajtu objavi Plan razvoja karijere. |
| 3 | PODACI O DALJEM OPREDJELJENJU SVRŠENIH UČENIKA | Školama i vladi | Svaka srednja škola obavezna je da objavljuje podatke o opredjeljenju svih svojih učenika tri godine po završetku njihovog školovanja. Objavljeni podaci o opredjeljenju treba da su agregirani i da pokazuju glavne kategorije zaposlenja, dodatne obuke i daljeg i visokog obrazovanja. Odgovornost treba da je na školama, ali uz podršku HESA, NCCIS i drugih agencija koje su uključene u prikupljanje podataka o opredjeljenju za vladu. |
| 4 | NACIONALNI CENTAR ZA RAZVOJ KARIJERE | Vladi | Nadležnost Nacionalnog centra za razvoj karijere (*National Career Service - NCS*) treba proširiti tako da bude jasno i nedvosmisleno odgovoran prema školama. On treba da:* značajno proširi svoj rad sa školama, mladima i roditeljima;
* razvije i proširi svoje onlajn servise usmjerene na škole, mlade i njihove roditelje, i podrži obuku koju oni prolaze;
* obezbijedi protok informacija sa tržišta rada iz baze podataka „LMI za sve“;
* prenese školama dobru praksu u karijernom vođenju;
* sarađuje sa organizacijama poslodavaca radi posredovanja u njihovim susretima sa školama;
* podrži škole u stvaranju Plana razvoja karijere.

Da bi bolje sarađivao sa poslodavcima, *NCS* treba da se rekonstituiše u nezavisnu agenciju sa svojim upravnim odborom u kom poslodavci imaju jake predstavnike. Pored njih, upravni odbor treba da čine škole i koledži. |
| 5 | INFORMACIJE O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA | Vladi | Zajedno sa informacijama o poslovima, „živa“ informacija o tržištu rada treba da je dostupna školama preko servisa „LMI za sve“. Servisu treba pristupiti preko sajta NCS-a i preko drugih izvora. Svi uključeni u karijerno vođenje treba da su obučeni za korišćenje servisa.  |
| 6 | POVEZIVANJE KURIKULUMA SA PROFESIJAMA | Nacionalnim centrima i njihovim finansijerima | Nacionalni STEM centar, Nacionalni centar za izučavanje nauke i Nacionalni centar za izuzetnost u podučavanju matematike treba da posluže kao uzor kako se nastavni planovi i programi mogu efikasnije povezati sa mogućnostima profesionalnog obrazovanja.  |
| 7 | PREISPITIVANJE SUSRETA SA POSLODAVCIMA I RADNIM MJESTOM | Poslodavcima i organizacijama za poslovne veze | Poslodavci, njihovi predstavnici i organizacije za unapređivanje poslovnih veza treba da sarađuju u izradi sveobuhvatnog preispitivanja svoje ponude. Preispitivanje treba da se fokusira na poslove koje treba uraditi kako bismo bili sigurni da svaka škola ima dovoljno veza sa poslodavcima da ispuni parametre iz ovog izvještaja. |
| 8 | POSLODAVCI IZ UPRAVE | Poslodavcima i školama  | Svaka škola treba da ima člana upravljačkog tijela koji je nadležan za podsticanje poslodavaca da se angažuju i da budu strateški zainteresovani za karijerno vođenje. |
| 9 | SUSRETI SA MLADIM AMBASADORIMA | Nacionalnom centru za stručno usavršavanje, daljem i visokom obrazovanju i poslodavcima | Poslodavci i ustanove za dalje i visoko obrazovanje treba da ispitaju mogućnost za veće proširivanje postojećih programa za slanje mladih ambasadora u škole za stručno obrazovanje, koledže i fakultet. |
| 10 | KARIJERNI SAVJETNICI | Vladi i školama | Vladina uputstva školama treba izmijeniti i dopuniti kako bi bilo jasno da usluge karijernog vođenja mogu pružati i interni i externi savjetnici. Savjetnik može biti član kolektiva, pod uslovom da je odgovarajuće obučen za savjetovanje koje je u najboljem interesu učenika. |

1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ZAŠTO JE KARIJERNO VOĐENJE TAKO VAŽNO

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

AKO MLADI VIŠE SAZNAJU O

NIZU POSLOVA KOJI SE NUDE LJUDIMA

SA PRAVIM KVALIFIKACIJAMA

IMAĆE JASNIJU IDEJU ŠTA TREBA DA UČE

DA BI DOŠLI DO BOLJEG POSLA

Dobro karijerno vođenje nikad nije bilo važnije. Promjene u tehnologiji i tržištu rada dovele su do povećanog broja poslova koji zahtijevaju posebno obrazovanje i obuku. To je stvorilo nove stručne mogućnosti koje sada dobro ne razumiju ni mnogi mladi ljudi ni njihovi nastavnici. Osim toga, odluka o studiranju sada podrazumijeva veliku finansijsku obavezu a ne siguran izbor koji se podrazumijeva.

Izbori profesije blisko su vezani za obrazovne izbore: čim učenik ima neku ideju o svojoj budućoj profesiji, on može da dobije prave informacije i da izabere koje će predmete da uči. Ovi izbori prave i značajnu razliku u budućim zaradama.¹ Na primer, učenici koji imaju diplomu srednje matematičke gimnazije u svojoj karijeri, u prosjeku, zarade 10% više od onih koji je nemaju.² To su koristi za pojedince; u Odjeljku 5 opisali smo neke od ekonomskih koristi za zemlju u cjelini.

Karijerno vođenje je važno za pokretljivost društva. Ako mladi i njihove porodice više saznaju o nizu poslova koji se nude ljudima sa pravim kvalifikacijama, imaće jasniju ideju šta treba da uče da bi došli do boljeg posla. Možda su ove informacije već dostupne učenicima u čijim porodicama ima dosta članova sa diplomom ili stručnim zvanjima, ali ako je veći broj članova vaše porodice nezaposlen ili se bavi niskokvalifikovanim poslovima, kako ćete znati?

Mnogi mladi imaju unaprijed stvorene predstave o tome šta bi „ljudi poput njih“ mogli da rade i gdje bi se tačno mogli uklopiti kad je u pitanju obrazovni sistem i tržište rada. Za neke, ovakve predstave proističu iz klasne pripadnosti, a drugi ih vezuju za etničku pripadnost ili pol.³

„KADA JEDNOM SAZNATE ŠTA „NAUČNIK“ ZAISTA RADI ILI OTKRIJETE NA KOJE SVE NAČINE MOŽETE BITI NAUČNIK, MOŽDA ĆE VAM BITI LAKŠE DA ZAMISLITE SEBE U TOJ ULOZI“

Karijerno vođenje se aktivno bavi unaprijed stvorenim predstavama o prikladnim poslovima za djevojčice i dječake, crnce i bijelce, bogate i siromašne. Takve predstave su često ispreplijetane sa slabim razumijevanjem suštine određenog posla. Jednom kada saznate šta „naučnik“ zaista radi ili otkrijete na koje sve načine možete biti naučnik, možda će vam biti lakše da zamislite sebe u toj ulozi.

Znači, svaki učenik – bez obzira kakvo je obrazovanje i porijeklo njegove porodice – treba:

- dovoljno da razumije mogućnosti za razvoj karijere kako bi na osnovu punih informacija donosio odluke o izborima koji su pred njim;

- da zna da izbor predmeta iz STEM grupe otvara vrata profesijama koja bi inače bila zatvorena;

- dovoljno da razumije svijet posla kako bi znao koje su mu vještine potrebne da bi u njemu uspio.



NAUČNA KARIJERA I NAUČNI KAPITAL

Projekat *ASPIRES* je koristio longitudinalne studije da bi ispitao interesovanje mladih za nauku i bavljenje naukom. Došao je do saznanja da u pogledu učenja i buduće profesije najveći uticaj na učenikove težnje ima porodica, pošto porodične interakcije generišu „naučni kapital“. *ASPIRES* definiše „naučni kapital“ kao „sa naukom povezane kvalifikacije, razumijevanja, znanja, interesovanja i društvene kontakte“ koje porodica ima. Ako je naučni kapital u porodici veliki, vjerovatnije je da će mladi izabrati naučne kvalifikacije, jer razumiju da prirodne nauke i matematika nude veću mogućnost izbora kad je u pitanju nastavak njihovog školovanja posle šesnaeste godine[[3]](#footnote-3)\*. Obratno je takođe tačno, što karijerno vođenje čini posebno dragocjenim za učenike iz porodica sa malim naučnim kapitalom. *ASPIRES* se zalaže da se svijest o naučnoj karijeri ugradi i postane sastavni dio časova iz prirodnih nauka, tehnike i matematike i da se na taj način poveže učenje kurikuluma sa profesijama i aplikacijama.⁴

(SLIKA)

2

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

U potrazi za „dobrim“

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

NE POSTOJI „ČAROBNI ŠTAPIĆ“

U KARIJERNOM VOĐENJU.

DOSLEDNO I DOBRO TREBA SPROVODITI

MNOGE AKTIVNOSTI

IDENTIFIKOVANE U NAŠIM PARAMETRIMA.

Karijerno vođenje u engleskim školama godinama se mnogo kritikuje. U svojim važnim, ali kritičkim izvještajima, najnovije zamjerke uputili su Ofsted u septembru 2013.⁵ i Savjet za obrazovanje Donjeg doma britanskog parlamenta u januaru 2013.⁶ Oni su posebno ukazali na:

- neujednačeno obezbjeđivanje karijernog vođenja u školama od 2012.g., kada je donesena odluka da se na škole prenese sva odgovornost za karijerno vođenje;

- nejednaku dostupnost individualnog karijernog vođenja;

- Nacionalni centar za razvoj karijere i manjkavosti njegovih odredbi koje se odnose na škole;

- nejasnoće o odgovornostima škola u vezi sa karijernim vođenjem.

2.1 SADAŠNJA SITUACIJA U ENGLESKOJ

U aprilu 2012., vlada je osnovala Nacionalni centar za razvoj karijere (*National Career Service* - *NCS*) za ljude svih doba. A u isto vrijeme je okončala rad svoje mreže kancelarija i savjetnika pod nazivom „Veze“, koja je bila kritikovana da je isključivo fokusirana na nezaposlene, nedovoljno obrazovane i neobučene mlade ljude (NEET). Od 2012., NCS putem interneta i telefona nudi karijerno vođenje i daje savjete o poslovima svim starijima od 13 godina, ali u direktnom kontaktu usluge nudi samo odraslima.

Pored tih novih aranžmana, od septembra 2012., škole su u obavezi da „svim registrovanim učenicima obezbijede nezavisno i objektivno karijerno vođenje tokom relevantne faze u njihovom obrazovanju“.⁷ U decembru 2012., definicija „relevantne faze“ je proširena da bi uključila učenike od 12 -18 godina.⁸

Statutarno uputstvo za primjenu pomenute legislative, izdato u aprilu 2014., definiše „nezavisno“ vođenje kao „eksterno u odnosu na školu. Eksterni izvori karijernog vođenja i njegovog podsticanja obuhvataju posjete poslodavaca, mentorski rad, veb-sajt, pristup telefonskim linijama koje nude pomoć u slučaju problema“.⁹ Ova definicija ukazuje na važnost susreta sa poslodavcima (i najnovije vladine najave nagovijestile su promjenu u nadležnostima NCS-a, koji treba da dobije posredničku ulogu u angažovanju poslodavaca).¹⁰ Naša studija snažno podržava povećanje angažovanja poslodavaca, ali takođe ukazuje da je za efektivni program karijernog vođenja potrebno mnogo više od toga.

Zakon propisuje da odgovornost leži u cjelosti na školama. Znajući da više nema nacionalne mreže koja licem u lice tj. direktno daje savjete, škole su na ovu obavezu odgovorile na različite načine: ponekad koristeći usluge lokalnih nadležnih organa gdje se i dalje mogu dobiti direktni savjeti, ponekad koristeći privatne stručnjake, a ponekad se, kao što sugeriše Ofstedov izvještaj, nijesu mnogo ni trudile.

2.2 NAŠ METOD

Pravi je izazov definisati šta čini dobru praksu u karijernom vođenju. U ovoj oblasti sprovedena su mnoga istraživanja.11 Međutim, mnogi od tih dokaza oslanjaju se na studije urađene u SAD i na radove objavljene u 20 vijeku. Baza publikovanih dokaza sadrži neke korisne pokazatelje; ovim projektom mi smo ih dopunili detaljnim razmatranjem uglednih škola za koje je dokazano da sprovode dobru praksu u karijernom vođenju koju učenici, roditelji, poslodavci i nastavnici poštuju i vrednuju.

Na osnovu tih studija, profesionalno smo procijenili koji elementi karijernog vođenja čine dobru praksu. Tako je metodologija našeg izvještaja više slična metodologiji inspekcijske službe Ofsted, uz profesionalne procjene zasnovane na radu na terenu, a ne na nizu kvantitativnih mjerenja uticaja projekta. Vjerujemo da je ovaj holistički pristup prikladan, zato što jedan od naših ključnih nalaza glasi da ne postoji „čarobni štapić“ u karijernom vođenju. Dosledno i dobro treba sprovoditi mnoge aktivnosti identifikovane u našim parametrima. Raspored naše studije dat je na slici 1

Slika 1: Raspored studije

2013

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FEBRUAR – DECEMBAR |  | Međunarodne posjete |
| ↓ |
| JUN | Posjete privatnim školama |  |
| ↓ |
| OKTOBAR | Prva verzija parametara i konsultativna radionica 1 |
|  ↓  |
| NOVEMBAR – DECEMBAR2014 | Anketiranje škola u odnosu na parametre |  |  |
|  ↓ |
| JANUAR | Druga verzija parametara i prva verzija preporuka |
| ↓ |  |
| JANUAR – FEBRUAR | Konsultativne radionice 2, 3 i 4 |
| ↓ |
| FEBRUAR | Treća verzija parametara |  |
| ↓  |
| FEBRUAR – MART | Procjena troškova |  | Rad na terenu i analiza |
| ↓ |  |
| FEBRUAR - APRIL | Pisanje izvještaja |  | Izrada verzija i konsultacije |

2.3 MEĐUNARODNE POSJETE

Svjetska poređenja u planiranju obrazovne politike postala su uobičajena poslednje decenije. Djelimično zbog veće dostupnosti uporednih podataka (naročito onih dobijenih iz Programa za međunarodno procjenjivanje postignuća učenika (PISA) i iz istraživanja Trendovi u međunarodnom ispitivanju obrazovnih postignuća iz matematike i prirodnih nauka (TIMSS), a djelimično zato što što se danas na obrazovanje gleda kao na osnovnu potrebu u postizanju svjetske ekonomske konkurentnosti. Očigledno, istraživanja o uspješnim međunarodnim obrazovnim sistemima uticala su i na reviziju Nacionalnog kurikuluma Engleske.¹²

Međunarodnim uporednim podacima treba pažljivo rukovati da ne bi došlo do njihovog selektivnog odabira tj. do izbora onih podataka koji će se koristiti kao međunarodni dokaz koji opravdava naša prethodna uvjerenja. U našem pristupu, međunarodne studije slučaja su nam pomogle da razmišljamo o praksi u engleskim školama i poslužile su nam kao reper prema kome ćemo se odmjeravati.

Prilikom izbora zemalja koje ćemo posjetiti iskoristili smo niz međunarodnih uporednih studija koje su uradile: Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, UNESCO, EU i Međunarodna organizacija rada, koje su dosada obradile sistem karijernog vođenja u 55 država.¹³ Odlučili smo da se fokusiramo na zemlje koje imaju uspješan obrazovni sistem, uspješnu ekonomiju i koje su u međunarodnim studijama pokazale da imaju djelotvoran sistem karijernog vođenja.

Detalji ovih posjeta i rezultati do koji smo došli dati su u Prilogu 1 cjelovitog izvještaja.¹⁴ Odabrane zemlje su bile:

- **Holandija**,odabrana zbog uspješnog obrazovanja i svoje kulturne sličnosti sa Velikom Britanijom. Posjetili smo škole za stručno i opšte obrazovanje u Bredi i susreli se sa kreatorima politike i školskim predstavnicima u Utrehtu;

- **Njemačka**, odabrana zbog uspješnog opšteg obrazovanja i izvanrednih mogućnosti za usavršavanje i obučavanje u tehnici i privredi. Posjetili smo škole za stručno i opšte obrazovanje u Osnabriku u Donjoj Saksoniji, i susreli se sa zvaničnicima, poslodavcima i školskim predstavnicima u Osnabriku i Bilefeldu;

- **Hong** **Kong**, odabran zbog uspješnog obrazovanja i svojih istorijskih veza sa obrazovnim sistemom Velike Britanije. Posjetili smo školu za opšte i školu za stručno obrazovanje i susreli se sa zvaničnicima, školskim predstavnicima, poslodavcima i stručnjacima za karijerno vođenje;

- **Ontario, Kanada**, odabran zbog uspješnog obrazovanja i velikih sličnosti između njegovog i engleskog školskog sistema. Posjetili smo tri škole u Torontu sa različitim stepenima specijalizacije u stručnom i opštem obrazovanju i upoznali se sa zvaničnicima iz Školskog odbora Toronta i Ministarstva prosvete Ontarija, kao i stručnjacima za karijerno vođenje;

- **Finska**, odabrana zbog svog izuzetno uspješnog obrazovanja i čuvenog sistema karijernog vođenja. Posjetili smo gimnazije i stručne srednje škole u Jiveskileu i Helsinkiju i susreli se sa školskim predstavnicima i zvaničnicima iz Finskog nacionalnog odbora za obrazovanje u Helsinkiju.

- **Irska**, odabrana zbog svog uspješnog obrazovnog sistema koji se unapređuje velikom brzinom i kulturne sličnosti sa Velikom Britanijom. Posjetili smo školu u Dablinu i susreli se sa zvaničnicima u Nacionalnom centru za vođenje u obrazovanju.

|  |
| --- |
| NJEMAČKA:NISKA STOPA NEZAPOSLENOSTI MLADIHZnačajno u vezi sa Njemačkom jeste činjenica da je stopa nezaposlenosti mladih niža od opšte stope. U 2010., stopa nezaposlenosti mladih od 15. do 24. godine bila je 6,8% dok je opšta stopa bila 7,7%. Uporedite ovo sa 18,2% i 7,2% koliko su u septembru 2013. iznosile stopa nezaposlenosti mladih i opšta stopa u Velikoj Britaniji. (Zavod za nacionalnu statistiku).Niska stopa nezaposlenosti mladih u Njemačkoj proizvod je njenog visoko strukturiranog sistema obuke i kvalifikacija. Skoro da nema poslova za ljude bez kvalifikacija, tako da je školovanje ili obuka norma za sve koji žele da se kvalifikuju za posao. Zbog ovoga je dobro karijerno vođenje u školama još važnije. |

„ODLUČILI SMO DA SE FOKUSIRAMO NA ZEMLJE KOJE IMAJU USPJEŠAN OBRAZOVNI SISTEM, USPJEŠNU EKONOMIJU I KOJE SU U MEĐUNARODNIM STUDIJAMA POKAZALE DA IMAJU DJELOTVORAN SISTEM KARIJERNOG VOĐENJA“

(SLIKA)

2.4 POSJETA ENGLESKIM PRIVATNIM ŠKOLAMA

Dok je literatura o karijernom vođenju u engleskim državnim školama veoma obimna, uz određene izuzetke¹⁵, dotle se o praksi u privatnim školama malo pisalo, iako smo nezvanično čuli da se primjeri dobre prakse mogu naći i među njima.

Posjetili smo pet privatnih škola, u svakoj smo boravili po pola dana. Pitali smo strukovna udruženja i kontaktirali profesore i školske zvaničnike da nominuju škole gdje se mogu naći primjeri dobre prakse i izabrali smo:

- **Školu Berkamsted**, mješovita škola u Hertfordširu - učenici žive u svojim kućama, ali ima izvjestan broj učenika koji je koriste kao internat;

- **Daun Haus**, djevojački internat blizu Njuberija;

- **Koledž Dalič**, škola za dječake u južnom Londonu - učenici žive u svojim kućama, ali ima izvjestan broj učenika koji je koriste kao internat;

- **Srednju školu Kralj Edvard VI**, škola za djevojčice u Birmingemu - učenice žive u svojim kućama;

**Koledž Magdlin**, škola za dječake u Oksfordu - učenici žive u svojim kućama.

Prilikom svake posjete susreli smo se sa školskim rukovodstvom, stručnjacima za karijerno vođenje, nastavnicima i učenicima. Detalji i rezultati ovih posjeta dati su u Prilogu 2.

2.5 TUMAČENJE S OPREZOM

Problem svake međunarodne studije je to što čitav niz kulturnih, političkih i ekonomskih faktora vjerovatno povlači i uspjeh u obrazovanju. Kontekst koji postoji u jednoj državi, a koji je predmet posmatranja međunarodnih studija, nemoguće je prekopirati na drugu državu. Pokretač obrazovnih postignuća u Hong Kongu jeste nemilosrdna ambicija roditelja – ne samo bogatih – da upišu djecu u najbolje škole i univerzitete. U Finskoj je obrazovanje fundamentalno za nacionalni identitet, bliže identifikovano sa razvojem nacionalnog jezika. Takvi kulturni faktori ne mogu se reprodukovati, tako da kada smo vidjeli nešto što djeluje u jednoj državi morali smo pažljivo da razmislimo da li je njegov uspjeh u vezi sa kulturom i opštim kontekstom ili ga je moguće prenijeti. Sličan oprez je potreban u tumačenju onoga što smo vidjeli u privatnim školama.

2.6 OD POSJETA DO PARAMETARA

Pošto smo obavili posjete, proučili smo literaturu o praksi u engleskim državnim školama: kratak pregled glavnih izvora dat je u Prilogu 3. Od svog tog materijala, bilo da smo do njega došli lično ili putem literature, napravili smo prvu verziju parametara. Cilj je bio da se identifikuju ključni aspekti karijernog vođenja i, koliko god je to moguće, da se detaljno opiše kako bi izgledala dobra praksa. Detaljno opisivanje je bilo važno jer smo željeli da na osnovu što većeg broja pojedinosti ocijenimo u kojoj mjeri škole ispunjavaju naše parametre. Postupak i diskusije koje su se vodile oko svakog parametra rezimirani su u Odjeljku 3. Prvu verziju parametara testirali smo na konsultativnoj radionici u kojoj su učestvovali poslodavci, direktori škola i stručnjaci za karijerno vođenje. Posle nje parametri su revidirani.

Zatim smo osam revidiranih parametara upotrijebili za ispitivanje uzorka od 10% engleskih državnih škola da bismo vidjeli u kojoj mjeri škole ispunjavaju svaki parametar posebno (Odjeljak 4). To nam je pomoglo da shvatimo u kojim oblastima škole već postupaju ispravno, a kojim oblastima treba dati prioritete. Ispitivanje nam je pružilo i obilje podataka koje smo koristili u tri konsultativne radionice: jedna sa direktorima škola i njihovim sindikatima, jedna sa poslodavcima i jedna sa nastavnim kadrom i stručnjacima za karijerno vođenje. Spisak onih koji su prisustvovali konsultativnim radionicama dat je u Prilogu 4. Radionice smo koristili i da testiramo efektivnost nekih preporuka preliminarne politike.

2.7 TROŠKOVI I PREPORUKE

Konsultativne radionice su nam omogućile da revidiramo parametre prije nego što smo uradili procjenu njihovih troškova. Za taj posao, angažovali smo nezavisne konsultante iz kuće *PwC* da koristeći standardnu metodologiju izračunaju trošak svakog parametra. To je značilo da možemo uravnotežiti troškove i koristi kako bismo jasnije osjetili prioritete i poboljšali preporuke.

3

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PARAMETRI

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

POSLODAVCI DAJU AUTENTIČNU

SLIKU POSLA KAKVU SAME ŠKOLE

NIKAD NE MOGU DA PRUŽE

I ZATO MORAJU TIJESNO

DA SARAĐUJU SA ŠKOLAMA

U ovom dijelu predstavljamo osam parametara i pokazujemo kako smo do njih došli. Svaki parametar se odnosi na jednu oblast školske aktivnosti, a praćeni su indikatorima koji pokazuju u kojoj mjeri škole ispunjavaju parametre. Svi parametri su opisani sa aspekta škola: ovo je važno, jer odluke o karijernom vođenju donose školska rukovodstva i uprave. U preporukama (Odjeljak 6) dajemo predloge kako bi vlada i drugi odgovorni mogli da podrže i motivišu škole, mada su same škole te koje će na kraju odlučivati i preduzimati radnje.

Jasna poruka svih naših studija jeste da **nema čarobnog štapića**. Ne postoji jedan izdvojen postupak kojim bi škole mogle da promijene kvalitet karijernog vođenja. U svim mjestima gdje smo se sreli sa dobrim karijernim vođenjem postojao je jasan, stabilan program poznat i razumljiv nastavnicima, učenicima, roditeljima i poslodavcima. Kada škola ima program koji obuhvata jasan niz aktivnosti i radnji i kada škola sve te aktivnosti, ili bar većinu njih, dobro sprovodi, karijerno vođenje je dobro.

3.1 CJELOKUPNA SLIKA

O karijernom vođenju može se razmišljati u smislu faktora „podsticanja“ i „privlačenja“. I6

Faktori „podsticanja“ dolaze od škola: dobra obaviještenost i stručno obrazovanje, individualno karijerno vođenje skrojeno prema ličnim potrebama učenika, i, prije svega, podsticajno podučavanje koje učenicima pomaže da steknu odgovarajuće kvalifikacije. Faktori „privlačenja“ dolaze od poslodavaca: pokazuju učenicima kako izgleda radno mjesto, podstiču ih poslovnim mogućnostima pomoću mjera koje obuhvataju direktna iskustva sa radnim mjestom i susrete sa poslodavcima i zaposlenima. Podsticanje i privlačenje se međusobno nadopunjuju, a naš zaključak iz ove studije jeste da je poslodavčevo privlačenje isto toliko važno koliko i školsko podsticanje. Poslodavci daju autentičnu sliku posla kakvu same škole nikad ne mogu da pruže. Zato poslodavci moraju tijesno da sarađuju sa školama, kao što smo vidjeli na sjajnom primjeru iz Njemačke (Prilog 1). Škole i poslodavci moraju da obezbijede ono što stručnjak za dalje obrazovanje Frenk Meklaflin zove „jasan pogled na posao“.I7

Međutim, prije svega mora da postoji plan u posjedu škole, poznat nastavnicima, učenicima, roditeljima i poslodavcima, koji pokazuje kako faktori „podsticanja“ i „privlačenja“ funkcionišu zajedno.

Osam parametara je prikazano na slici 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1STABILANPROGRAM KARIJERNOG VOĐENJA  |  | 2SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA |
|  |  |
| 3OBRAĆANJE POTREBAMASVAKOG UČENIKA | 4POVEZIVANJE KURIKULUMASA PROFESIJAMA |
|  |  |
| 5SUSRETI SAPOSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA | 6ISKUSTVA SARADNIM MJESTOM |
|  |  |
| 7UPOZNAVANJE SA DALJIM I VISOKIM OBRAZOVANJEM | 8INDIVIDUALNO KARIJERNO VOĐENJE |

Slika 2: Osam parametara karijernog vođenja

PARAMETAR 1: STABILAN KARIJERNI PROGRAM

Svaka škola i koledž treba da imaju ustanovljen program karijernog vođenja i obrazovanja dobro poznat i razumljiv učenicima, roditeljima, nastavnicima i poslodavcima.

Svaka škola treba da ima stabilan, strukturiran program karijernog vođenja koji ima eksplicitnu podršku Uprave škole, kao i odgovarajuće obučeno lice odgovorno za njegovo sprovođenje.

Program karijernog vođenja treba da je objavljen na sajtu škole na način koji omogućava učenicima, roditeljima, nastavnicima i poslodavcima da razumiju ponudu škole u ovoj oblasti.

Dio evaluacionog postupka podrazumijeva i redovno ocjenjivanje programa povratnim informacijama učenika, roditelja, nastavnika i poslodavaca.



HOLANDIJA: *SCHOOLDEKAAN*

Holandski program karijernog vođenja obično planira *schooldekaan* (karijerni koordinator). Njegova tradicionalna uloga bila je da pruži informacije i individualno posavjetuje i često je predstavljala unapređenje na zalasku karijere. Ali njihova uloga u školama se mijenja, naročito među mlađim *schooldekaan*-ima, i oni postaju koordinatori aktivnosti karijernog vođenja tokom školovanja. Aktivnosti obuhvataju:

- pružanje informacija (sve više preko sajtova);

- pružanje individualnog savjetovanja;

-koordiniranje karijernih aktivnosti tima mentora, uključujući i aktivan doprinos mentorskim sesijama;

-omogućavanje veza škola-industrija.

3.2 PARAMETAR I: STABILAN PROGRAM KARIJERNOG VOĐENJA

Ovaj parametar obuhvata ostalih sedam parametara, koji definišu komponente programa karijernog vođenja. Neka od mjesta koja smo posjetili (kao u Finskoj i Ontariju) razvila su smjernice u kurikulumima za svoje programe karijernog vođenja. Ne zagovaramo to u deregulisanim engleskim školama, ali vjerujemo da škole ne samo da treba da imaju vlastiti program, već treba i da ga predstave učenicima, roditeljima, nastavnicima i poslodavcima preko svojih sajtova i publikacija.

Stabilnost je važna. U zemljama poput Njemačke i Finske, uređenje karijernog vođenja poznato je i jasno svima kojih se tiče: roditelji i učenici znaju gdje da odu i šta slijedi; poslodavci znaju kada i kako da rade sa školama. Od Drugog svjetskog rata, politika karijernog vođenja u Engleskoj skoro stalno se mijenja.I8 Ne kažemo da treba da prestane da se razvija, ali vjerujemo da bi neki međupartijski sporazum o spoljnoj stabilnosti bio od pomoći, tako da – kada se utvrde prava podrška i podsticaji – škole mogu da nastave razvijanje i implementaciju vlastitih programa.

Karijerni program treba podršku sa višeg nivoa. Bez izuzetka, gdje god smo vidjeli dobro karijerno vođenje, ono je imalo eksplicitnu i aktivnu podršku direktora škole i bilo je ustanovljeno kroz školske strukture. U Finskoj, Ontariju i Irskoj, gdje je tradicija karijernog savjetnika jaka, direktori škola su i sami ponekad bili nekadašnji karijerni savjetnici. U tim sistemima, viši karijerni savjetnici su često ključni članovi školskih upravljačkih struktura i obično imaju kancelarije blizu direktora. U Engleskoj su uloge malo drugačije definisane, ali karijerno vođenje mora imati jaku podršku direktora i uprave i mora biti ugrađeno u školske strukture.

Program karijernog vođenja treba da koordinira i vodi posebno obučeno lice koje bi se moglo zvati koordinator za razvoj karijere. Skoro sve srednje škole u Engleskoj već imaju takvo lice (iako se ponekad drugačije naziva), ali ono mora imati povjerenje direktora i mora biti odgovarajuće obučeno i podržano. Ono će sarađivati sa ma kojim članom kolektiva koga je škola odredila za sprovođenje programa.

(SLIKA)

„STABILNOST JE VAŽNA. U ZEMLJAMA POPUT NJEMAČKE I FINSKE UREĐENJE KARIJERNOG VOĐENJA JE POZNATO I JASNO SVIMA KOJIH SE TIČE; RODITELJI I UČENICI ZNAJU GDJE DA ODU I ŠTA SLIJEDI; POSLODAVCI ZNAJU KADA I KAKO DA RADE SA ŠKOLAMA“

PARAMETAR 2: SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA

Svi učenici, kao i njihovi roditelji, treba da imaju pristup kvalitetnim informacijama o mogućnostima budućeg obrazovanja i prilikama na tržištu rada. Potrebna im je podrška informisanog savjetnika da bi najbolje iskoristili dostupne informacije.

Do 14. godine, sve učenike treba motivisati da saznaju i koriste informacije o profesionalnim kretanjima i tržištu rada kako bi njima osnažili svoju odluku o izboru studija.

Roditelje treba podstaći da saznaju i koriste informacije o tržištu rada i mogućnostima budućeg obrazovanja kako bi pružili još veću podršku svojoj djeci.

3.3 PARAMETAR 2: SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA

Ovaj parametar se odnosi na dostupnost kvalitetnih informacija o poslovima i profesionalnim kretanjima. Tržište rada se stalno mijenja i nemoguće je čak i najboljim stručnjacima za karijerno vođenje – da ne pominjemo redovne nastavnike – da imaju sve činjenice u malom prstu. Ranije su škole pokušavale da zadovolje ovu potrebu kombinovanjem dobre poslovne literature i susreta sa poslodavcima, ali internet donosi nove izazove i velike mogućnosti.

Pristup najnovijim informacijama o poslovima i tržištu radaI9 važan je za pokretljivost društva. Ako učenici i njihovi roditelji znaju koliko su plaćeni različiti poslovi, gdje i koliko ima slobodnih radnih mjesta, biće u boljoj poziciji da odaberu buduće obrazovanje i obuku. Oni će vjerovatnije napraviti izbore koji će ih uzdići na društvenoj ljestvici i prevazići stereotipna razmišljanja o pravom poslu za „ljude poput mene“. Informacije o tržištu rada služe i u druge svrhe: na primer, pomažu jače signaliziranje o potrebama tržišta rada i neophodnim vještinama i kvalifikacijama da bi se na njemu uspjelo. Danas mladi ljudi često ne razumiju ili slabo razumiju šta je potrebno tržištu rada.20 Šta više, iako su težnje često visoke, znanje kako da se one ostvare daleko je lošije.2I

Mladi uobličavaju težnje o poslovima kojima žele da se bave i veoma rano odlučuju da li će im *STEM* predmeti biti korisni za te poslove.22 Zato treba ranije početi sa saznavanjem informacija o potrebama tržišta rada da bi učenici izgradili kompletnu i realnu sliku o tržištu, a u sve to treba uključiti i roditelje.

Njemačka ima izvanredne primjere informisanja o tržištu rada, organizovanog na saveznom nivou. Savezni zavod za zapošljavanje, koji smo posjetili u Osnabriku, ima zavidnu kolekciju pisanih i digitalnih izvora o poslovima, informacijama o tržištu rada i profesionalnim kretanjima. Informacije o tržištu rada dostupne su na lokalnom (podregionalnom) nivou, a obezbjeđuje ih direktno centrala Saveznog zavoda za zapošljavanje u Nirnbergu.

Preporuka 5 predlaže kako se ovaj parametar može podržati.

PARAMETAR 3: OBRAĆANJE POTREBAMA SVAKOG UČENIKA

Učenici u različitim razredima imaju različite potrebe za karijernim vođenjem. Mogućnosti za savjetovanje i podršku treba da su skrojene prema potrebama svakog učenika. Školski program karijernog vođenja treba da razmotri u čemu su učenici jednaki, a u čemu različiti.

Školski program karijernog vođenja treba aktivno da se bori protiv stereotipnog načina razmišljanja i da podstiče ambicije.

Škole treba da imaju sistematizovane zapisnike o pojedinačnom savjetovanju svakog učenika i odlukama donesenim na tim savjetovanjima.

Svim učenicima treba da su dostupni ovi zapisnici kao podrška njihovom profesionalnom razvoju.

Škole treba da prikupljaju i čuvaju tačne podatke o daljem opredjeljenju svakog učeniku (o nastavku obrazovanja, dodatnoj obuci ili mjestu zaposlenja) po završetku školovanja E

3.4 PARAMETAR 3: OBRAĆANJE POTREBAMA SVAKOG UČENIKA

Niko ne može da ospori da „školski program karijernog vođenja treba aktivno da se bori protiv stereotipnog načina razmišljanja i podstiče ambicije“, kako Parametar 3 predlaže. Međutim, to je teško sprovesti u praksi. Nerealne ambicije mogu ići u oba smjera: u Hong Kongu i u nekim privatnim školama koje smo posjetili, često su očekivanja bila snižavana da bi bila realnija. Jedna privatna škola morala je vrijedno da radi na usmeravanju učenika da razmišljaju i o drugim poslovima koje im nude STEM predmeti, a ne samo o medicini.

I drugi parametri su važni za postizanje ovog cilja, a ključni su: susreti sa poslodavcima (Parametar 5) i upoznavanje sa daljim i visokim obrazovanjem (Parametar 7).

Indikatori ovog parametra se uglavnom odnose na čuvanje podataka. Vidjeli smo odlične primjere digitalnog čuvanja podataka u Finskoj i Ontariju, kao i u koledžu Dalič.

Čak i ako se savjetnik promijeni, dobro održavana elektronska datoteka omogućava konzistentno savjetovanje, a pomaže učenicima, roditeljima i savjetnicima da budu informisani o dogovorenim akcijama i narednim koracima. U finskim školama koje smo posjetili odlično funkcioniše sistem za obradu podataka o učenicima „Vilma“ i omogućava roditeljima, učenicima i nastavnicima da budu informisani o svim školskim sadržajima, pa i karijernom vođenju. Ontario uvodi Individualne planove kretanja čije mogućnosti mogu biti interesantne i za Englesku.

Ovaj parametar sadrži indikator o prikupljanju podataka o daljem opredjeljenju učenika za obrazovanje, obuku ili zaposlenje. Vjerujemo da je on važan, ne samo zbog vođenja tih podataka o pojedinačnim učenicima, već i zato što dobri podaci mogu biti dragocjeni kada svršene učenike treba pozvati da djeluju kao ambasadori (Parametar 5). Podaci o daljem opredjeljenju takođe mogu biti značajni za podsticanja škola da pruže dobro karijerno vođenje – (vidi Preporuku 3).



ONTARIO: INDIVIDUALNI PLAN KRETANJA

Individualni plan kretanja (*The Individual Pathway Plan - IPP*) je alatka bazirana na internetu, koja obezbjeđuje nadogradnju aktivnosti učenika u vezi sa razvojem karijere, i onlajn platforma na kojoj se mogu sačuvati izvorni podaci i razmišljanja o razvoju karijere.

Alatka IPP obezbjeđuje pristup banci poslovnih profila i omogućava učenicima da odrede sa kojim profilom se poklapaju njihova interesovanja, a takođe pruža i usluge hostinga za opcione module koji, u nekim slučajevima, uključuju i mogućnost onlajn interakcije sa poslodavcima. Planom raspolaže pojedinac, ali se može nadograditi da bude na nivou provincije, školskog odbora ili škole. Ministarstvo prosvete Ontarija vidi IPP kao alatku kojom će implementirati svoju politiku karijernog vođenja, „Kreiranje puta ka uspjehu“.

IPP alatka je trenutno dostupna kroz dva komercijalna softverska paketa Moj plan i Karijerno krstarenje (*My Blueprint* i *Career Cruising*). Oba su bila u upotrebi u školama koje smo posjetili, ali ideja o *IPP* alatki jeste nova i tek treba u potpunosti da se realizuje. Edukatori na svim nivoima bili su optimistični u vezi uspješne implementacije i praktične primjene ove alatke koja nudi jednostavan način za nadogradnju i vođenje individualnih planova za razvoj karijere. Dizajnirana je tako da se može lako kompletirati na povremenim sesijama (u trajanju od 10 do 20 minuta). Planira se uvođenje obaveze da učenik najmanje dva puta godišnje razmatra svoj Plan sa članom kolektiva i da ga predstavi roditeljima.

Ministarstvo prosvete Ontarija pažljivo je planiralo implementaciju IPP alatke: prva faza je obezbjeđivanje novčanih sredstava i razgovor sa zainteresovanim stranama prije formalnog naloga za njenu upotrebu.

PARAMETAR 4: POVEZIVANJE KURIKULUMA SA PROFESIJAMA

Svi nastavnici treba da povežu nastavni plan i program sa profesijama. Nastavnici STEM predmeta treba da istaknu važnost STEM predmeta za širok spektar budućih profesionalnih puteva.

Do 14. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao priliku da sazna kako različiti STEM predmeti pomažu ljudima da nađu zaposlenje u velikom broju zanimanja i kako da budu bolji radnici.



HOLANDIJA: *TECHNASIUM*

*Technasium* je rastući nacionalni pokret koji se zalaže za ugrađivanje rada na raznim projektima iz stvarnog života u školski kurikulum. Vidjeli smo jedan primjer u koledžu Njumen u Bredi. U zemlji postoji 14 mreža *Technasium*-a, koje obuhvataju oko 75 škola. Učenici koji se opredijele za *Technasium* skoro 20% vremena potrebnog za savladavanje gradiva provode radeći na problemima „iz stvarnog života“ koje postavljaju kompanije ili instituti: to uključuje i dan proveden u kompaniji i posjetu predstavnika kompanije školi. Najvažniji momenat je predstavljanje rešenja kompaniji koja je postavila problem; obično su uključeni i fakulteti.

Program ima veliki potencijal za razvijanje vještine rešavanja problema, preduzetničkih sposobnosti i za povezivanja *STEM* predmeta sa svijetom posla.

3.5 PARAMETAR 4: POVEZIVANJE KURIKULUMA SA POSLOVIMA

Nekoliko puta su nam rekli (na primer, u Finskoj i Ontariju) da nastavnici moraju da povežu poslove sa podučavanjem. Nastavnici prirodnih nauka i matematike mogu da povećaju relevantnost svog podučavanja i podstaknu učenje potrebno za razvoj karijere povezivanjem kurikuluma sa primjerima iz svijeta posla: na primer, tehničar na rendgenu (fizika), analitičar hrane (hemija), zaštitnik životne sredine (biologija) i procjenitelj rizika (matematika) – primjeri su brojni.

U Finskoj i Ontariju su nam rekli da se od nastavnika očekuje da su upoznati sa karijernim mogućnostima koje pruža njihov predmet i da u skladu sa tim podučavaju. Ali izgleda da je obim u kome su to nastavnici činili raznolik i veoma zavisan od iskustva nastavnika. Ako to uporedimo sa onim što znamo o praksi u Engleskoj, čini se da je ovo oblast gdje ambicije idu ispred realnosti: nigdje nijesmo vidjeli da se to radi dosledno i dobro.

Ali jasno je da su mogućnosti tu: predmetni nastavnici više viđaju svoje učenike nego stručnjaci za razvoj karijere, i često sa njima imaju blizak odnos. Predmetni nastavnici mogu da budu moćni uzori za privlačenje učenika predmetima i poslovima koji iz njih proizilaze. Postoje dokazi iz SAD da ovaj pristup zaista deluje: Početak karijere (*CareerStart*) jeste program u kom se matematika, prirodne nauke i ostali predmeti „podučavaju korišćenjem primjera iz realnih poslova, što omogućava učenicima da razumiju primjenu gradiva izvan učionice“. Longitudinalna studija sprovedena na više od 7.800 učenika u školama u Sjevernoj Karolini pokazuje da:

„Škole koje primjenjuju Početak karijere, u poređenju sa kontrolnom grupom škola, imaju više nastave relevantne za karijeru, pokazuju veće angažovanje učenika u školi i popravile su rezultate testova iz matematike i razumijevanja teksta. Podaci iz srednjih škola pokazuju da se učenici uključeni u program Početak karijere bolje rangiraju na završnim testovima i imaju više kreditnih bodova za diplomu.“23

Omogućavanje nastavnicima da steknu iskustvo radeći u industriji, kao što je preporučeno u „Pregledu inženjerskih vještina profesora Džona Perkinsa“ 24, odličan je način obuke nastavnika za motivisanje i informisanje učenika o poslovima u industriji.

I pored svega, ovaj parametar ostaje na nivou očekivanja, i potrebna mu je podrška (vidi Preporuku 6).



HONG KONG: ZAJEDNIČKI RAD NA ZAPOŠLJAVANJU UČENIKA

U Hong Kongu oko 20% učenika prelazi iz srednje škole u neku od stručnih ustanova kao što je Ustanova za stručno obrazovanje, koju smo posjetili u Čai Vanu. Učenike u ovim ustanovama gledaju kao nekoga ko nije uspio u srednjoj školi.

Upadljiva je posvećenost cijelog kolektiva da učenike zaposle. Sve je usmjereno na poslove: kada se učenici upisuju u ustanovu, kurs za koji se opredjeljuju promoviše se kao zanimanje, a ne kao kvalifikacija. Nastavnici, od kojih većina ima iskustvo u industriji, sarađuju sa savjetnicima i školskom upravom vodeći računa da nijedan učenik ne prođe nezapaženo i imaju obavezu da prate učenike nakon diplomiranja, da provjeravaju i izvještavaju o njihovom napredovanju. Cilj je da se 90% učenika zaposli u roku od tri mjeseca nakon diplomiranja i on se obično ostvaruje.

PARAMETAR 5: SUSRETI SA POSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA

Svaki učenik treba da ima više prilika da od poslodavaca sazna o poslu, zaposlenju i vještinama koje se vrednuju na radnom mjestu. To se može ostvariti kroz niz naprednih aktivnosti kao što su gostujući predavači, mentorski rad i preduzetnički programi.

Od svoje 11. godine, učenici svake godine treba da učestvuju u bar jednom svrsishodnom\* susretu sa poslodavcem.

\* „Svrsishodan“ susret je onaj gdje učenik ima priliku da sazna kako posao izgleda i šta je potrebno da bi se uspjelo na radnom mjestu.

(SLIKA)

3.6 PARAMETAR 5: SUSRETI SA POSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA

Karijere su vezane za zaposlenje, a poslodavci su važan činilac karijernog vođenja. Oni obezbjeđuju faktor „privlačenja“ koji nadopunjuje školski faktor „podsticanja“. U svim zemljama koje smo posjetili veoma se insistiralo na pružanju prilike svim učenicima da se susretnu sa poslodavcima i zaposlenima.25 Parametar 5 govori o pružanju višestrukih prilika učenicima da uče od poslodavaca o svijetu posla. On se povezuje, ali se od njega razlikuje, sa Parametrom 6, koji govori o neposrednom iskustvu sa radnim mjestom, koje uključuje i radno iskustvo. Vjerujemo da je kombinacija niza susreta sa poslodavcima zajedno sa neposrednim iskustvom sa radnim mjestom najbolji način da se stvori bogata slika svijeta posla. Tamo gdje je moguće, trebalo bi uključiti susrete sa samozaposlenima, s obzirom da je to važan dio ekonomije.

Pored naših dokaza iz međunarodne prakse, dokazi iz istraživanja snažno ukazuju na uticaj angažovanja poslodavca na buduće šanse učenika.26 Entoni Man iz dobrotvorne organizacije Obrazovanje i operativna grupa poslodavaca ističe:

„7% mladih obuhvaćenih istraživanjem, koji su pamtili četiri ili više aktivnosti koje su radili dok su bili učenici, imali su pet puta manju vjerovatnoću da postanu NEET i zarađivali su, u prosjeku, 16% više nego vršnjaci koji se nijesu sjećali takvih aktivnosti. Dobijeni rezultati nijesu zavisili od stepena kvalifikacija.“27

Sadašnja vlada takođe čvrsto vjeruje da angažovanje poslodavaca može da bude moćan podsticaj karijernom vođenju. Pokrećući vladinu „Inspirativnu viziju“ septembra 2013., Ministar vještina Metju Henkok je rekao:

„Treba više da podstaknemo mlade ljude, da im pružimo više realnih kontakata sa poslovnim svijetom, tako da razumiju, kada budu donosili važne odluke, šta im različiti izbori mogu donijeti u budućnosti. Najbolja motivacija i savjet dolaze od onih koji su i sami zaposleni. Pozivam poslodavce da više ponude školama i koledžima, tako da možemo da stvorimo radnu snagu koja će im biti potrebna za budućnost.“28

 „U SVIM ZEMLJAMA KOJE SMO POSJETILI VEOMA SE INSISTIRALO NA PRUŽANJU PRILIKE SVIM UČENICIMA DA SE SUSRETNU SA POSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA“

Privatne škole koje smo posjetili ostavile su na nas izvanredan utisak brojem prilika koje su date učenicima da se sastanu sa poslodavcima i zaposlenima (obično svršenim učenicima) i dobiju informacije o poslu. Kao da se mnogobrojnim susretima učenici redovno „zatrpavaju“ u svijet posla čime dobijaju širok uvid u mogućnosti zapošljavanja. Mnogo je načina da učenici ostvare takve susrete dok se školuju, a obuhvataju:

- gostujuće predavače – na skupovima, tokom ručka, na posebno organizovanim događanjima, itd.;

- sajmove zapošljavanja;

- preduzetničke događaje (npr. mini-preduzeća);

- druge simulacije posla;

- mentorski rad poslodavaca;

- simuliranje razgovora za posao i pisanje CV-a;

- „brzo upoznavanje“.29

Predavači koji posjećuju školu mogu biti mlađi zaposleni ili pripravnici, sa kojima učenici mogu lakše da se identifikuju. Svršeni učenici naročito su korisni.

Ovakav pristup brojnim susretima sa poslodavcima upečatljiv je u Njemačkoj i Holandiji, naročito u stručnim školama gdje se zahvaljujući bliskoj saradnji obrazovanja i poslodavaca pružaju mnogobrojne prilike za upoznavanje posla. Stručne škole, koje su po prirodi fokusirane na zaposlenje, naročito se u tome ističu (gimnazije, u kojima se većina učenika priprema za upis na fakultet, imaju mnogo manje takvih aktivnosti). U Njemačkoj smo bili naročito impresionirani načinom podsticanja direktne komunikacije između pripravnika koji se još uvijek obučavaju i učenika u danima kada poslodavci posjećuju škole (ili kada škole posjećuju radna mjesta). Neki poslodavci u Velikoj Britaniji, uključujući Rols Rojs, takođe počinju ovo da rade, a mi mislimo da treba da ih je više (Preporuka 9).

Način na koji stručne škole u Njemačkoj i Holandiji omogućavaju susrete sa poslodavcima teže je primjenljiv u engleskim srednjim školama, ipak interesantne mogućnosti nudi mali, ali rastući broj tehnoloških koledža sponzorisanih od univerziteta koji danas rade u Engleskoj.



PRIVATNE ŠKOLE I SVRŠENI UČENICI

Sve privatne škole koje smo posjetili imaju snažne programe saradnje sa svršenim učenicima. Glavni pokretač saradnje jeste prikupljanje sredstava: svršeni učenici mogu biti lojalni i velikodušni donatori i zbog toga privatne škole imaju odlične baze podataka o svršenim učenicima, koje vodi škola zajedno sa udruženjem svršenih učenika. Ali svršeni učenici su takođe i dragocjena prednost karijernih programa, pa mnoge škole koriste podatke o svršenim učenicima kada organizuju razgovore, dogovaraju posjete i ugovaraju sticanje radnog iskustva.

PARAMETAR 6: ISKUSTVA SA RADNIM MJESTOM

Svaki učenik treba da ima neposredna iskustva\* sa radnim mjestom u vidu posjeta radnom mjestu, kroz posmatranje radnika i/ili kroz radno iskustvo da bi istražio karijerne mogućnosti i proširio njihove mreže.

Do 16. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao bar jedno iskustvo sa radnim mjestom, pored posla sa skraćenim radnim vremenom koji možda obavlja.

Do 18. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao još jedno takvo iskustvo, pored posla sa skraćenim radnim vremenom koji možda obavlja.

\* Škole i poslodavci treba suštinski da se potrude da to budu pozitivna iskustva.

3.7 PARAMETAR 6: ISKUSTVA SA RADNIM MJESTOM

Ovaj parametar govori o neposrednom iskustvu sa radnim mjestom, za razliku od Parametra 5 koji se odnosi na susrete sa poslodavcima u školi.

U svim zemljama koje smo posjetili radno iskustvo je bilo očigledno. Postoje dobri dokazi da radno iskustvo daje učenicima realniju predstavu o radnom mjestu.30 Radno iskustvo približava učenicima činjenice o radnom mjestu: neophodnost da se oblače i ponašaju na očekivani način, da stižu na vrijeme i tačno prate uputstva. Ovi zahtjevi važe i u školi i na poslu, ali na poslu su očekivanja i sankcije često veće. Radno iskustvo naročito je korisno učenicima iz siromašnih sredina jer možda su u svojim porodicama i lokalnim zajednicama imali iskustvo samo sa niskokvalifikovanim poslovima.

Do avgusta 2012., škole u Engleskoj imale su zakonsku obavezu da obezbijede učenje kroz rad.3I Škole su često ovu obavezu interpretirale kao praktičan rad u četvrtom tromjesečju 10. razreda[[4]](#footnote-4)\*. Istovremeni dolazak stotina hiljada petnaestogodišnjaka koji traže namještenje često je prouzrokovao variranje u kvalitetu.

Naše školsko istraživanje pokazuje da danas manje od 50% škola obezbjeđuje tradicionalno radno iskustvo za mlađe od 16 godina. Međutim, kako je starosna granica za obavezno obrazovanje[[5]](#footnote-5)\* u Engleskoj podignuta na 17 godina, to je i radno iskustvo postalo sastavni dio nastavnih programa za uzrast od 16 do 19 godina. Od škola i koledža se očekuje da učenicima starijim od 16 godina obezbijede „visokokvalitetno i svrsishodno“ radno iskustvo.

Promjene u zahtjevima koji se tiču radnog iskustva signalizirale su školama da budu fleksibilnije u obezbjeđivanju neposrednog iskustva sa radnim mjestom. Iskustvo sa radnim mjestom ne mora da predstavlja tradicionalno jednonedjeljno ili dvonedjeljno zaposlenje. Prilikom naših posjeta, ali i iz drugih izvora, čuli smo za efikasne programe koji uključuju:

- posmatranje i praćenje zaposlenog tokom radnog dana;

- dane kada učenici odlaze sa roditeljem na posao nazvane „povedite sina ili kćerku na posao“;

- produžene školske posjete radnim mjestima;

- povremena radna iskustva tokom dužeg školskog perioda.

Nema sumnje da duže radno iskustvo ima veći uticaj od kratkih susreta sa radnim mjestom. U Ontariju i Irskoj smo vidjeli nešto što bi se moglo opisati kao zlatni standard u radnom iskustvu: pristupi Kooperativno učenje i Prelazna godina.

Prošireni programi poput ovih teško se uklapaju u engleski sistem, pa su indikatori u Parametru 6 bar po jedno „iskustvo sa radnim mjestom“ prije i posle 16. godine. „Iskustvo sa radnim mjestom“ se može tumačiti fleksibilno i moglo bi da obuhvati i opuštenije pristupe kao što su: posmatranje i praćenje radnika i tradicionalno jednonedjeljno radno iskustvo.



NJEMAČKA: DAN DJEVOJČICA

Njemačka ima sličan problem kao Velika Britanija – malo učešće djevojaka u inženjerstvu i fizičkim naukama. Rešavanje ovog problema jeste u direktnom interesu poslodavaca koji traže način da nadoknade ozbiljan manjak u *STEM* vještinama u njemačkoj ustalasanoj ekonomiji.

Čuli smo brojne inicijative za rešavanje problema, a mnoge od njih uključuju poslodavce. Jedna je „Dan djevojčica“ (*Girls’ Day*), kada preduzeća, istraživački centri i druge institucije organizuju dan otvorenih vrata za djevojčice koje uglavnom imaju 14/15 godina. Taj dan je održan u aprilu 2013., a inicijativa je obuhvatila 108.000 djevojčica i 9.200 događanja širom Njemačke. Više od milion djevojčica je učestvovalo od početka inicijative prije 10 godina. Razni partneri organizuju ta događanja: poslodavci, sindikati i strukovna udruženja, a sa njima i škole.

Ova događanja, a i druge inicijative, izgleda da imaju pozitivan efekat: između 2010. i 2011. broj djevojčica koje upisuju inženjerske smjerove porastao je za 19,7%, a broj onih koje upisuju matematiku i nauku za 14%.



ONTARIO: KOOPERATIVNO UČENJE

Radno iskustvo u školama u Ontariju može se opisati kao „sve ili ništa“. Kao dio obrazovnih reformi Ontario je počeo da razvija jak program formalnog radnog iskustva poznat kao Kooperativno učenje (*Co-operative Learning - CL*). U srednjoj školi, učenici biraju veoma sadržajne blokove *CL*-a (nose od jedan do osam kreditnih bodova, gde je jedan bod ekvivalentan sa 110 sati aktivnog rada). Blokovi *CL*-a se uzimaju iz bilo koje oblasti u kojoj učenici mogu da nađu voljnog poslodavca. Škole koje smo posjetili imale su posvećene nastavnike *CL*-a koji su vodili kontakte sa poslodavcima i pomagali učenicima da razmisle i pripreme se za svoja namještenja.

Na *CL* svi imaju pravo, ali ga i dalje koristi mali broj učenika u Ontariju i to više učenici stručnih škola nego oni koji se spremaju za fakultet. Rekli su nam da Toronto prednjači u *CL*-u, pa su vjerovatno škole koje smo posjetili netipične za Ontario ili Kanadu. *CL* učenje je perjanica programa „Uspjeh učenika Ontarija“ i predstavlja odličan model radnog iskustva – ali ga malo učenika koji upisuju fakultet koristi, zato što se radije koncentrišu na akademske smjerove koji nose bodove potrebne za fakultet.

Naše školsko istraživanje (Odjeljak 4) pokazuje da je realizacija radnog iskustva u engleskim školama neujednačena, a čini se da samo mali broj učenika sada stiče tradicionalno iskustvo. Dio problema je pristupačnost namještenja: danas samo 27% poslodavaca nudi radna mjesta.32 Perkinsov pregled inženjerskih vještina traži od inženjerske zajednice da zajedno sa poslodavcima pruži podršku i podstakne obezbjeđivanje radnog iskustva za učenike starije od I6 godina.33

Poslodavci sa kojima smo razgovarali (uključujući predstavnike Saveza britanske industrije, Unije malih preduzeća i udruženja proizvođača EEF) rekli su nam da će ponuda doći ako postoji potražnja, a to je podržala Britanska komisija za zapošljavanje i vještine (*UKCES*).34 U Preporukama 7, 8 i 9 više ćemo reći kako se mogu stimulisati ponuda i potražnja za susretima sa poslodavcima i namještenjima.



IRSKA: PRELAZNA GODINA

Neobična i maštovita pojava u irskim srednjim školama jeste fakultativna Prelazna godina (*The* *Transition Year* - *TY*), program između nižih i viših razreda – uzrast od 16/17 godina, koju upisuje oko dvije trećine učenika u školi koju smo posjetili (Srednja škola Sent Meri u Dablinu). Tokom *TY*, regularni kurikulum se zamjenjuje godinom pripreme za život posle škole, što uključuje radno iskustvo, razvoj ličnih vještina, posjete fakultetima i preduzećima, preduzetničko obrazovanje, međunarodne posjete i druga iskustva koja obezbjeđuje škola. Profesionalne pripreme irskog učenika umnogome zavise od upisivanja *TY*. Prije upisa učenika na *TY*, u školi Sent Meri postojao je proces selekcije kako bi se testirala njihova posvećenost obavezama iz prethodnih školskih godina koje nijesu tako višeslojne kao *TY*.

Jedina mana ovog inače odličnog koncepta jeste što je fakultativan.



FINSKA: RADNO ISKUSTVO (*TET*)

Od svih zemalja koje smo posjetili, Finska ima najsistematičniji i najizgrađeniji pristup radnom iskustvu (koje oni zovu *TET*). Poslodavci obezbjeđuju radno iskustvo za sve učenike 7., 8. i 9. razreda (uzrast od 13 do 16 godina) i utisci su im vrlo pozitivni, a isto tako rado zapošljavaju mlade tokom stručnog obrazovanja.

Tipične pripreme u Srednjoj školi Vajakoski u Jiveskileu:

- 7. razred: Tri dana „iskustava poslovnog života“, često na radnom mjestu roditelja ili u preduzeću odabranom iz lokalne baze podataka. Uz to, jedan dan u „školi kao radnom mjestu“, kada se učenici sastaju sa zaposlenima u školi.

- 8. razred: Pet dana radnog iskustva. Učenici sami ovo organizuju i imaju predavanja o načinima da osiguraju zaposlenje. Učenici koji nemaju porodične kontakte sa poslodavcima mogu tražiti podršku od škole.

- 9. razred: Devet dana radnog iskustva u uzrastu od 15/16 godina.

Prema propisima nacionalnog kurikuluma, škole moraju imati plan za kontakte sa poslodavcima. Većina škola sama organizuje te kontakte, ali postoji i nacionalni sajt sa popisom svih poslova koje nude lokalni poslodavci.

PARAMETAR 7: UPOZNAVANJE SA DALJIM I VISOKIM OBRAZOVANJEM

Svi učenici treba da razumiju ukupan spektar obrazovnih mogućnosti koje im stoje na raspolaganju. To podrazumijeva akademsko i stručno usavršavanje i učenje u školama, koledžima, fakultetima kao i na radnom mjestu.

Do 16. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao bar jedan svrsishodan susret sa predstavnicima ustanova koje pružaju čitav spektar obrazovnih mogućnosti, uključujući škole sa šestim stepenom, koledže za dalje obrazovanje i one koje nude stručnu praksu. Ovo uključuje susrete sa profesorima i studentima.

Do 18. godine, svi učenici koji razmatraju upis na fakultet trebalo bi da su bar dva puta posjetili fakultete i upoznali se sa profesorima i studentima.

\* „Svrsishodan“ susret je onaj na kom učenik ima priliku da sazna kako izgleda učenje u datoj sredini.

3.8 PARAMETAR 7: UPOZNAVANJE SA DALJIM I VISOKIM OBRAZOVANJEM

Za mnoge učenike neposredna briga o budućnosti neće se odnositi na posao, već na sledeću fazu obrazovanja. Za njih se karijerno vođenje odnosi na izbor pravog fakulteta ili koledža, a ne pravog posla. To naročito važi za škole iz kojih većina učenika odlazi na fakultet, kao štu su gimnazije u Njemačkoj i Holandiji, i sve engleske privatne škole koje smo posjetili.

U Engleskoj se mogućnosti obrazovnih izbora mijenjaju. Povećanje fakultetskih godišnjih školarina na 9.000£ praćeno je porastom atraktivnijih alternativa, u koje spada i stručna obuka. Važno je da učenici ne idu na fakultet jer je to jednostavno obrazac, već da imaju mogućnost da razmotre i alternative čak i ako ih vjerovatno neće izabrati. Ovaj parametar govori o pružanju prilika učenicima da neposredno saznaju kako će izgledati njihovo učenje ili obučavanje ukoliko se odluče za dalje obrazovanje, stručno usavršavanje ili fakultet. Pošto se odluka o daljem obrazovanju ili stručnoj praksi često donosi prije 16. godine, ovi susreti treba da počnu prije tog uzrasta.

(SLIKA)

(SLIKA)

Upoznavanje sa fakultetima i koledžima obuhvata:

- formalne razgovore između zaposlenih i učenika;

- posjete fakultetima i koledžima;

- neformalne društvene događaje na kojima se susreću zaposleni, učenici i učenici koji žele da nastave obuku.

Najefikasniji susreti najčešće su oni na kojima učenici sreću studente viših godina fakulteta ili koledža. Ovi susreti mogu biti veoma ubjedljivi i podsticajni, posebno ako su studenti viših godina svršeni učenici iste škole ili dolaze iz iste etničke ili socioekonomske zajednice kao učenici: „Ja sam mogao, možeš i ti.“

Sve međunarodne škole koje smo posjetili imale su višeslojne programe za upoznavanje učenika svih uzrasta sa mogućnostima daljeg obrazovanja. U Njemačkoj i Holandiji, gdje se učenici sa 11 godina usmjeravaju u opšteobrazovne ili stručne škole, ovo je jednostavnije organizovati nego u engleskim opštim školama gdje su pridaje važnost svim mogućnostima daljeg obrazovanja.

Konstantna poruka engleskih koledža za dalje obrazovanje jeste da škole (naročito škole za uzrast od 11 do 18 godina kojima je stalo da zadrže svoje učenike posle 16. godine) ne daju koledžima dovoljno prostora za predstavljanje svojih programa.35 Svi bi trebalo da poštuju načelo karijernog vođenja da je objektivnost u savjetovanju u najboljem interesu učenika: više o ovome u Parametru 8.

(SLIKA)

PARAMETAR 8: INDIVIDUALNO KARIJERNO VOĐENJE

Učenicima treba dati priliku da razgovaraju o svom obrazovanju ili zanimanju sa karijernim savjetnikom, koji može biti interni (član kolektiva škole) ili eksterni, pod uslovom da je za to odgovarajuće obučen. Savjetnik treba da je dostupan kad god učenik donosi važnu odluku o nastavku obrazovanja ili zanimanju. Susreti sa savjetnikom treba da se podrazumijevaju za svakog učenika i da budu tako vremenski isplanirani da odgovaraju učenikovim ličnim potrebama.

Svaki učenik treba da ima bar jedan takav razgovor do 16. godine, i mogućnost za naredni razgovor do 18. godine.

3.9 PARAMETAR 8: INDIVIDUALNO KARIJERNO VOĐENJE

Sve škole koje smo posjetili, uključujući engleske privatne škole, nudile su individualno vođenje, obično u vidu razgovora „jedan na jedan“ sa karijernim savjetnikom (koji može biti, a ne mora, član školskog kolektiva). U najboljim slučajevima, ova vrsta vođenja u bliskoj je vezi sa pedagoškim radom nastavnika, pa iako su razgovori sa karijernim savjetnikom možda rijetki, mogu ih nadomjestiti razredne starešine ili njihovi ekvivalenti. Najbolji primjeri povezuju individualno vođenje i širi karijerni program.

Školske uprave sa kojima smo razgovarali smatraju individualno vođenje važnim jer ono:

- prilagođava savjetovanje individualnim potrebama;

- može da usmjeri učenike na najkorisnije izvore informacija i na radnje koje su za njih najrelevantnije;

- može (i uvijek treba) da pruži objektivno savjetovanje koje u osnovi ima samo interes učenika.

Pored naših dokaza iz međunarodne prakse i dokazi iz istraživanja pokazuju da individualno vođenje ima očigledan uticaj na karijere i napredovanje mladih.36

(SLIKA)

**Modeli individualnog karijernog vođenja**

Vidjeli smo nekoliko dobro ustaljenih modela:

- **Profesionalni savjetnici**. Mnoge zemlje koriste model profesionalnog savjetnika za individualno vođenje, a vidjeli smo efikasne primjere u Finskoj, Ontariju i Irskoj. Profesionalni savjetnici – obično kvalifikovani nastavnici dodatno stručno obučeni – dio su školske strukture i rutine i zauzimaju centralno mjesto kakvo engleski nastavnici karijernog vođenja možda nemaju. Čvrsto su povezani sa školskom pedagoškom službom i često imaju glavnu ulogu prilikom odlučivanja o školskom rasporedu. Profesionalni savjetnici imaju široka ovlašćenja, koja obuhvataju individualno i socijalno savjetovanje, kao i karijerno vođenje, i do kog su stepena napredovali u vođenju i koliko vremena mogu da mu posvete zavisi od sistema i škola.

- **Eksterni savjetnici**. Dobro uhodani Savezni zavod za zapošljavanje u Njemačkoj nudi učenicima informacije i razgovore o karijernom vođenju. Prednost ovog pristupa jeste što su eksterni savjetnici potpuno objektivni, a uz to su i stručnjaci koji razne podatke o tržištu rada i obrazovanju imaju u malom prstu.

- **Nastavnici-savjetnici**. Uobičajen model (koji se može kombinovati sa gornja dva) jeste da odgovarajuće obučeni članovi nastavničkog kolektiva obavljaju individualno vođenje. Elemente ovakvog pristupa vidjeli smo u Hong Kongu, Holandiji i Ontariju.

- **Uprava**. U jednoj engleskoj privatnoj školi koju smo posjetili, svaki učenik 11.[[6]](#footnote-6)\* razreda ima individualni razgovor sa direktorom. Ovo nije neuobičajeno u privatnim školama, iako ima onih gdje nastavnici, a ne direktori, obavljaju takve razgovore. Prednosti ovog pristupa su što ga učenici ozbiljno shvataju, a direktoru omogućava da ostane u kontaktu sa pojedincima, ali s obzirom na vrijeme koje uprava treba da izdvoji, pristup je dosta skup i dovodi se u pitanje njegova objektivnost.

„INDIVIDUALNO USMJERAVANJE IMA OČIGLEDAN UTICAJ NA KARIJERE I NAPREDOVANJE MLADIH“

U deregulisanom engleskom državnom sistemu, nije ni moguće ni neophodno nametati jedan sistem. U vrijeme nacionalne službe Veze postojala je mreža eksternih karijernih savjetnika koji bi posjećivali škole. Kao nasleđe, Engleska sada ima kadar eksternih karijernih savjetnika od kojih su neki samozaposleni, a neke zapošljavaju lokalne vlasti i na raspolaganju su školama, ako one to žele. Zanimljiva je bila namjera, koju smo čuli u Holandiji, da škole treba da plaćaju usluge karijernog savjetovanja bivšim regionalnim savjetničkim kancelarijama (ekvivalent nekadašnje engleske službe Veze) od koje se sada uglavnom odustalo, a većina regionalnih savjetničkih kancelarija je ugašena. S druge strane, uočljivo je da mnoge privatne škole u Engleskoj plaćaju eksterne usluge organizacijama kao što su Inspirativne budućnosti i Poslovni analitičari Kembridža.

Umjesto navođenja određenog modela, indikator našeg parametra jeste razgovor sa odgovarajuće obučenim savjetnikom koji poznaje vještine karijernog vođenja, zna izvore informacija i ima objektivnost neophodnu za obavljanje posla. To lice može biti eksterno (profesionalno tijelo praktičara karijernog vođenja, Institut za razvoj karijere, ima registar kvalifikovanih savjetnika), ili interno, jedan ili više obučenih članova postojećeg školskog kolektiva, koje radi kao savjetnik puno ili skraćeno radno vrijeme. Zapamtite da lice koje vodi i koordinira program karijernog vođenja (Parametar 1) ne mora obavezno da bude i lice koja se bavi individualnim vođenjem.

Dobro individualno karijerno vođenje treba da podstakne ambicije i da je prilagođeno individualnim sposobnostima i potrebama (Parametar 3). Standardizovani razgovori vođeni pro-forme od male su koristi osim, ako ne odgovaraju pojedincu.

**Obavezno ili opciono?**

Neki od gradova koja smo posjetili (prije svega u Finskoj, Njemačkoj, Irskoj i Ontariju) očekuju da svaki učenik ima bar jedan razgovor o daljem obrazovanju i zanimanju, a dok pohađaju školu i više njih. U drugim zemljama razgovori su više opcioni. S obzirom na uticaj koji kvalitetno vođenje ima u vrlo važnoj fazi učenikovog školovanja, mislimo da bar jedan razgovor treba obaviti sa svim učenicima, ali ne možemo da kažemo da on mora biti obavezan.

Sinhronizacija je važna. Individualno karijerno vođenje treba da je dostupno kad god se prave izbori o daljem obrazovanju ili zanimanju, mada treba da je dostupno i povremeno, jer učenikovo poimanje samog sebe i svojih zanimanja stalno se razvija i nije uvijek sinhronizovano sa izborom kurikuluma.

3.10 PRIORITIZACIJA PARAMETARA

U svjetlu školskog istraživanja i proračuna troškova, imamo da kažemo nešto i o prioritetima za implementiranje parametara – vidi odjeljak 6.4.

4

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ŠKOLSKO ISTRAŽIVANJE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

U KOJOJ MJERI

ENGLESKE DRŽAVNE ŠKOLE

TRENUTNO ISPUNJAVAJU

PARAMETRE?

Željeli smo da steknemo sliku u kojoj mjeri engleske škole ispunjavaju parametre da bismo znali koliko su one trenutno blizu ovim standardima. Ovo je bilo važno za sastavljanje naših preporuka.

4.1 ISTRAŽIVANJE

Pojedinosti školskog istraživanja date su u Prilogu 5. Naš cilj je bio da dobijemo odgovor od 10% glavnih engleskih državnih srednjih škola: sa 361. odgovorom tome smo se približili.

Svi ispitanici koji su učestvovali u istraživanju imali su visoke položaje u svojim školama i bili su ili članovi Uprave škole ili uključeni u obezbjeđivanje karijernog vođenja.

Veoma reprezentativan uzorak srednjih škola širom Engleske postignut je određivanjem kvota na cjelokupnom istraživanju. Škole učesnice bile su iz svih regiona zemlje i različitih vrsta. U konačnim podacima, struktura uzorka je usklađena sa ukupnom srednjoškolskom populacijom u državnim školama u Engleskoj. Klasifikacija prema vrsti škola data je na Slici 3.

(SLIKA)

Slika 3: Klasifikacija ispitivanih škola

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Klasifikacija uzorka istraživanja % (361) | Usklađeni konačni podaci % (361) | Šesti stepen[[7]](#footnote-7)\* %  |
| 39547 | 444115 | 5545 |
|  |  | Državne škole u nadležnosti  |  |  | Državne škole u nadležnosti |  |  | Posjeduju šesti stepen |
|  |  | lokalnih autoriteta[[8]](#footnote-8)\* |  |  | lokalnih autoriteta |  |  |  |
|  |  | Državne akademije |  |  | Državne akademije |  |  | Ne posjeduju šesti stepen |
|  |  |  |  |  |  | Usklađeni odgovori su upotrijebljeni kroz cijelu analizu konačnog izvještaja |
|  |  | Ostale državne škole |  |  | Ostale državne škole |
|  |  |  |  |  |  |

4.2 KRATAK PREGLED KARIJERNOG VOĐENJA ISPITANIH ŠKOLA

Prije nego što smo napravili poređenje sa parametrima, postavili smo neka opšta pitanja da saznamo kako škola gleda na karijerno vođenje.37

**Zakonska obaveza**

Pitali smo ispitanike da li su svjesni zakonske obaveze da obezbijede nezavisno i objektivno karijerno vođenje:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

85% je bilo svjesno

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

84% je reklo da su ga obezbijedili

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Važnost karijernih programa za kulturu škole**

Pitali smo školske uprave da procijene važnost svojih karijernih programa za etos i kulturu škole:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

89% je smatralo da su njihovi karijerni programi veoma ili dovoljno važni

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

88% nije željelo da izgubi nijednu od trenutnih odredbi u programu, već su željeli da ih prošire i povećaju
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Važnost karijernih aktivnosti**

Kad smo ih pitali koje su od ponuđenih aktivnosti najvažnije, najčešći odgovori su se odnosili na odredbe:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

43% „jedan na jedan“ razgovor o profesionalnoj orjentaciji

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

30% radno iskustvo

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

27% sajmovi zapošljavanja

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

22% profesionalno obrazovanje u okviru predmeta PSHE[[9]](#footnote-9)\*

Prema rezultatima istraživanja, škole uočavaju važnost karijernog vođenja za svoje učenike i prepoznaju vrijednost obezbjeđivanja različitih vidova aktivnosti. Ali šta one trenutno nude učenicima?

4.3 POREĐENJE SA PARAMETRIMA

Rezultati iz tabele 3 u glavnim crtama naglašavaju koliko je škola ispunilo uslove svakog parametra. Parametri obuhvataju nekoliko komponenti. Na primer, prvi navodi da svaka škola treba da ima izgrađen program karijernog vođenja koji ima eksplicitnu podršku Uprave škole kao i odgovarajuće obučeno lice odgovorno za njegovo sprovođenje. Tako su tu tri uslova koje škola treba da ispuni da bi se reklo da je ispunila parametar; istraživanje je postavilo pitanja o svim tim uslovima. Dobijeni rezultati o svakom pitanju nalaze se u Prilogu 5.

Procenti u Tabeli 3 izražavaju afirmativne odgovore (tamo gdje je u parametrima navedeno „svi učenici“, mi smo bili pragmatičniji, pa nijesmo očekivali da to bude 100%, nego smo računali između 91% i 100% učenika). Međutim, značajna manjina ispitanika izjavila je da ne zna odgovore na neka pitanja. Na primer, 22% nije znalo da li su svake godine, od 11. godine, učenici učestvovali u bar jednom značajnom susretu sa poslodavcem, a 42% nije moglo da kaže da li su učenici imali prilike da se upoznaju sa profesijama koje im nudi izučavanje STEM predmeta. To nije iznenađujuće i odražava nalaze prethodnog istraživanja.38 To ukazuje da neke školske uprave ne znaju pojedinosti odredbi svojih programa karijernog vođenja.

4.4 KOLIKI JE OBIM ŠKOLA KOJE ISPUNJAVAJU NEKE ILI SVE PARAMETRE?

Ispunjavanje svih komponenti svakog parametra jeste veoma zahtjevno. Slika 4 prikazuje da je 69% škola ispunilo najmanje jedan parametar i da je 39% ispunilo bar dva. Ali samo 2% škola je ispunilo pet od osam parametara, a nijedna škola šest ili više parametara.

Parametri predstavljaju visok standard, ali da li je standard toliko visok da je nerealno da ga škole dostignu? Ili, da li bi škole morale jednostavno da prilagode i prošire svoju sadašnju praksu da bi ispunile veći broj, ili čak sve parametre? Da bismo ovo provjerili analizirali smo podatke da vidimo da li škole ispunjavaju „snižene parametre“. To je spustilo prag za ispunjavanje parametara pa, na primer, tamo gdje parametar kaže „svi učenici“, to „svi“ je sniženo i odnosilo se na 51% ili nešto više učenika. Kriterijumi za snižene parametre dati su u tabeli 12 u Prilogu 5.

Otkrili smo da, kada se pragovi spuste, mnogo više škola ispunjava parametre. 88% je ispunilo bar jedan od „sniženih“ parametara, 50% je ispunilo tri, 13% je ispunilo pet, a 1% škola ispunilo je svih osam. Ovo se ne navodi da bi se raspravljalo o snižavanju parametara, nego da bi se pokazalo da mnoge škole već sprovode brojne aktivnosti dobrog karijernog vođenja i da je, uz malo prilagođavanja i proširivanja, ispunjavanje svih osam parametara realno.

(SLIKA)

Broj ispunjenih parametara

Slika 4: Obim škola koje ispunjavaju neke ili sve parametre

BILJEŠKE UZ TABELU 3

Neke od glavnih izjava iz tabele 3 drugačije su formulisane od onih datih u parametrima u Odjeljku 3 ovog izveštaja. To je zato što je školsko istraživanje koristilo stariju verziju parametara.

A 88% škola postavlja jedno lice odgovorno za karijerno vođenje; 44% tih lice su članovi uprave.

B 6% škola redovno ocenjuje odredbe svojih programa. To uključuje povratne informacije od učenika (73% ovih škola), od nastavnika (54%), od roditelja (39%) i poslodavaca(39%); 21% ovih škola traži povratne informacije od sve četiri grupe.

C Tamo gdje su škole navele da je između 91% i 100% učenika učestvovalo u nekom događaju, na to se gleda kao da su „svi“ učenici učestvovali. 32% ispitanika je reklo da ne zna tačne procente.

D Učenici imaju pristup podacima u 72% škola od 202 koje ih prikupljaju.

E Podaci o opredjeljenju prikupljaju se za učenike koji su završili srednjoškolsko obrazovanje u 84% srednjih škola.

F 30% škola sa šestim stepenom (br.= 184) dalo je pozitivan odgovor na ovo pitanje.

G 53% škola obezbjeđuje upoznavanje sa šestim stepenom; 45% škola obezbjeđuje upoznavanje sa koledžima; dok 21% škola obezbjeđuje upoznavanje sa stručnom praksom. 23% škola kaže da su njihovi učenici imali prilike da upoznaju sve tri mogućnosti.

H 21% škola sa šestim stepenom (br. = 184) dalo je pozitivan odgovor na ovo pitanje.

Tabela 3: Poređenja sa parametrima

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | % škola koje ispunjavaju svaki element parametara |
| 1  | STABILAN PROGRAM KARIJERNOG VOĐENJA | 1.1 Svaka škola treba da ima izgrađen program karijernog vođenja koji ima explicitnu podršku rukovodećeg tima, kao i odgovarajuće obučeno lice odgovorno za njegovo sprovođenje.A | 71% |
| 1.2 Program karijernog vođenja treba da je objavljen na školskom sajtu na način koji omogućava učenicima, roditeljima, nastavnicima i poslodavcima da razumiju ponudu škole u ovoj oblasti. | 19% |
| 1.3 Dio evaluacionog postupka podrazumijeva i redovno ocjenjivanje programa povratnim informacijama učenika, roditelja, nastavnika i poslodavaca.B |  |
| 66% |
| 2  | SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA | 2.1 Do 14. godine, sve učenikeC treba podstaći da saznaju i koriste informacije o profesionalnim kretanjima i tržištu rada kako bi njima osnažili svoju odluku o izboru studija. | 20% |
| 2.2 Roditelje i staratelje treba podstaći da saznaju i koriste informacije o tržištu rada i mogućnostima budućeg obrazovanja kako bi pružili još veću podršku svojoj djeci. | 72% |
| 3  | OBRAĆANJE POTREBAMA SVAKOG UČENIKA | 3.1 Školski program karijernog vođenja treba aktivno da se bori protiv stereotipnog načina razmišljanja i podstiče ambicije. | 73% (stereotipi)88% (ambicije) |
| 3.2 Škole treba da imaju sistematizovane zapisnike o pojedinačnom savjetovanju svakog učenika i odlukama donesenim na tim savjetovanjima. | 56% |
| 3.3 Svim učenicima treba da su dostupni ti zapisnici kao podrška njihovom profesionalnom razvoju. |  |
| 42%D |
| 3.4. Škole treba da prikupljaju i čuvaju tačne podatke o daljem opredjeljenju svakog učeniku (o nastavku obrazovanja, dodatnoj obuci ili mjestu zaposlenja) po završetku školovanja E |  |
| 79% |
| 4.  | POVEZIVANJE KURIKULUMA SA PROFESIJAMA | 4.1 Do 14. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao priliku da sazna kako različiti STEM predmeti pomažu ljudima da nađu zaposlenje u velikom broju profesija i kako da budu bolji radnici. | 20% |
| 5  | SUSRETI SA POSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA | 5.1 Od svoje 11. godine, učenici svake godine treba da učestvuju u bar jednom svrsishodnom susretu sa poslodavcem. | 39% |
| 6  | ISKUSTVA SA RADNIM MJESTOM | 6.1 Do 16. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao bar jedno iskustvo sa radnim mjestom, pored posla sa skraćenim radnim vremenom koji možda obavlja. | 46% |
| 6.2 Do 18. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao još jedno takvo iskustvo, pored posla sa skraćenim radnim vremenom koji možda obavlja. | 30%F |
| 7  | UPOZNAVANJE SA DALJIM I VISOKIM OBRAZOVANJEM | 7.1 Do 16. godine, svaki učenik bi trebalo da se sreo sa predstavnicima ustanova koje pružaju čitav spektar obrazovnih mogućnosti, uključujući škole sa šestim stepenom, koledže za dalje obrazovanje i one koje nude stručnu praksu.G Ovo uključuje susrete sa profesorima i studentima.  | 23% |
| 7.2 Do 18. godine, svi učenici koji razmatraju upis na studije trebalo bi da su bar dva puta posjetili fakultete i upoznali se sa profesorima i studentima. | 21% H |
| 8  | INDIVIDUALNO KARIJERNO VOĐENJE | 8.1 Svaki učenik treba da ima bar jedan takav razgovor do 16. godine, kao i mogućnost za naredni razgovor do 18. godine. | 44% (16 god.)22% (18 god.) |

4.5 ZNAČAJNE RAZLIKE MEĐU ŠKOLAMA

Testirali smo značaj rezultata istraživanja u okviru svake komponente da bi se vidjelo da li su određene vrste škola povezane sa određenim elementima parametara.

Nađeno je da su najčešće uočeni statistički značajni odnosi ³⁹ povezani sa školama koje je Ofsted rangirao kao „Istaknute“ i školama koje imaju oznaku kvaliteta za karijerno vođenje.40 Obratite pažnju da su to povezivanja, ali ne moraju biti uzročni odnosi. Dobro je primijetiti da je 38% škola sa oznakom kvaliteta takođe rangirano kao „Istaknute“, tako da postoji značajno preklapanje kod ove dvije karakteristike.

Škole koje je Ofsted rangirao kao „Istaknute“ mnogo će prije nego one rangirane kao „Dobre“ ili one kojima je „Potrebno poboljšanje“:

- imati izgrađen i napisan program karijernog vođenja (*Indikator 1.1*);

- svake treće godine evaluirati efikasnost svog plana za razvoj karijere (*1.3*);

- svake treće godine obezbijediti sistematizovane povratne informacije od učenika, roditelja i poslodavaca (*1.3*);

- imati određeno lice odgovorno za karijerno vođenje i savjetovanje (*1.1*),

- voditi sistematizovane zapisnike o individualnom savjetovanju (*3.2*);

- reći da su svi učenici imali bar jedno neposredno radno iskustvo sa radnim mjestom (*6.1*);

- ocijeniti da je program karijernog vođenja „veoma važan“ za učenike (*1*).

Škole sa oznakom kvaliteta za karijerno vođenje mnogo će prije nego one bez te oznake:

- imati izgrađen i napisan program karijernog vođenja (*1.1*);

- objaviti svoj plan razvoja karijere na školskom sajtu (*1.2*);

- svake treće godine evaluirati efikasnost svog plana razvoja karijere (*1.3*);

-svake treće godine obezbijediti sistematizovane povratne informacije učenika, roditelja, poslodavaca i nastavnika (*1.3*);

- imati lice odgovorno za karijerno vođenje koje je takođe član Uprave škole (*1.1*);

- podsticati roditelje da saznaju i koriste informacije o tržistu rada i daljem obrazovanju (*2.2*);

- ocijeniti da je program karijernog vođenja „veoma važan“ za učenike (*1*).

4.6 KOMENTAR O ISTRAŽIVANJU

Ova analiza pokazuje koliko još engleske škole moraju da rade da bi ispunile sve parametre. Ali da budemo fer, nijedna od stranih škola koje smo posjetili, čak ni one najuglednije, nijesu ih sve ispunile. Većina parametara ima nekoliko komponenti, a ispunjavanje svih njih bio bi izazov čak i za najbolje škole. To ukazuje na potrebu za nekom vrstom prioritizacije parametara. Troškovi implementacije svakog parametra su takođe značajan faktor, a u Odjeljku 5 biće opisan proračun troškova.

U tabelama na suprotnoj strani kategorizovali smo indikatore parametara prema tome koliko brzo, po našoj procjeni, mogu biti ispunjeni u školama koje ih sada ne dostižu.

BILJEŠKE UZ TABELE 4, 5 I 6

A Najvažnija riječ ovdje je „aktivno“. Bilo bi interesantno otkriti koliko aktivno škole sprovode parametre u praksi.

B U revidiranoj verziji ovog parametra predlažemo da podatke o opredjeljenju svršenih učenika treba voditi tri godine, što je mnogo zahtjevnije.

C Bili smo iznenađeni kada smo vidjeli koliko je mali procenat škola koje zadovoljavaju ovaj indikator. Može biti da učenici posjećuju fakultete na svoju ili inicijativu porodice, a škola to ne bilježi.

D Ovaj indikator je zahtjevan iz dva razloga: očekujemo da učenici ovo počnu da rade kada su vrlo mladi (14 god.); i teško je dobiti tačne podatke sa tržišta rada i učiniti ih dostupnim ovoj starosnoj grupi. Vidi Preporuku 5.

E Iako očigledno privlačan, ispostavilo se da je ovaj indikator teško dostižan u svim zemljama koje smo posjetili.

F Vjerovatno su škole iz našeg istraživanja ovo tumačile kao tradicionalno radno iskustvo (npr. jednonedeljno zaposlenje), a ne kao jednostavnije opcije kakve predlažemo u Parametru 6.

G Originalni parametar upotrijebljen u istraživanju naslovljen je „profesionalni savjetnik za razvoj karijere“. Revidirani parametar objašnjava da to ne znači da on obavezno mora da bude eksterni, tj. da dolazi izvan škole.

Tabela 4: Indikatori već ispunjeni u većini škola, a mogli bi brzo biti ispunjeni u svim, uz pravi podsticaj

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | % ispitanika u istraživanju |
| 1 | STABILAN PROGRAM KARIJERNOG VOĐENJA | 1.1 Svaka škola treba da ima izgrađen program karijernog vođenja koji ima explicitnu podršku rukovodećeg tima, kao i odgovarajuće obučeno lice odgovorno za njegovo sprovođenje. | 71% |
| 1.3 Dio evaluacionog postupka podrazumijeva i redovno ocjenjivanje programa povratnim informacijama učenika, roditelja, nastavnika i poslodavaca. |  |
| 66% |
| 2  | SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA | 2.2 Roditelje i staratelje treba podstaći da saznaju i koriste informacije o tržištu rada i mogućnostima daljeg obrazovanja da bi pružili još veću podršku svojoj djeci. | 72% |
| 3  | OBRAĆANJE POTREBAMA SVAKOG UČENIKA | 3.1 Školski program karijernog vođenja treba aktivno da se bori protiv stereotipnog načina razmišljanja i podstiče ambicije. A  | 73% (stereotipi)88% (ambicije) |
| 3.2 Škole treba da imaju sistematizovane podatke o pojedinačnom savjetovanju svakog učenika i odlukama koje su donesene na tim savjetovanjima. | 56% |
| 3.3 Svim učenicima treba da su dostupni ti podaci koji bi podstakli njihov profesionalni razvoj. | 72% |
| 3.4 Škole treba da prikupljaju i čuvaju tačne podatke o daljem opredjeljenju svakog učeniku (o nastavku obrazovanja, dodatnoj obuci ili mjestu zaposlenja) po završetku školovanja.B |  |
| 79% |

Tabela 5: Indikatori već ispunjeni u manjini škola, a relativno bi lako mogli biti ispunjeni u svim, uz pravi podsticaj

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | STABILAN PROGRAM KARIJERNOG VOĐENJA | 1.2 Program karijernog vođenja treba da je objavljen na školskom sajtu na način koji omogućava učenicima, roditeljima, nastavnicima i poslodavcima da razumiju ponudu škole u ovoj oblasti. | 19% |
| 7  | UPOZNAVANJE SA DALJIM I VISOKIM OBRAZOVANJEM  | 7.1 Do 16. godine, svaki učenik bi trebalo da se sreo sa predstavnicima ustanova koje pružaju čitav spektar obrazovnih mogućnosti, uključujući škole sa šestim stepenom, koledže za dalje obrazovanje i one koje nude stručnu praksu. Ovo uključuje susrete sa profesorima i studentima.  | 23% |
| 7.2 Do 18. godine, svi učenici koji razmatraju upis na studije trebalo bi da su bar dva puta posjetili fakultete i upoznali se sa profesorima i studentima.C |  |
| 21% |

Tabela 6: Indikatori već ispunjeni u manjini škola, teže ih je dostići u svim zbog vremena i novca koji su potrebni, ali je izvodljivo, uz pravi podsticaj

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2  | SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA | 2.1 Do 14. godine, sve učenike treba podstaći da saznaju i koriste informacije o profesionalnim kretanjima i tržištu rada kako bi njima osnažili svoju odluku o izboru studija.D | 20% |
| 4  | POVEZIVANJE KURIKULUMA SA PROFESIJAMA | 4.1 Do 14. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao priliku da sazna kako različiti STEM predmeti pomažu ljudima da nađu zaposlenje u velikom broju profesija i kako da budu bolji radnici.E | 20% |
| 5  | SUSRETI SA POSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA | 5.1 Od svoje 11. godine, učenici svake godine treba da učestvuju u bar jednom svrsishodnom susretu sa poslodavcem. | 39% |
| 6  | ISKUSTVA SA RADNIM MJESTOM | 6.1 Do 16. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao bar jedno iskustvo sa radnim mjestom, pored posla sa skraćenim radnim vremenom koji možda obavlja.F | 46% |
| 6.2 Do 18. godine, svaki učenik bi trebalo da je imao još jedno takvo iskustvo, pored posla sa skraćenim radnim vremenom koji možda obavlja.F |  |
| 30% |
| 8  | INDIVIDUALNO KARIJERNO VOĐENJE | 8.1 Svaki učenik treba da ima bar jedan takav razgovor do 16. godine, kao i mogućnost za naredni razgovor do 18. godine.G | 44% (16 godina)22% (18 godina) |

5

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

TROŠKOVI I KORISTI

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

USVAJANJE NAŠIH PREDLOŽENIH

PARAMETARA OČIGLEDNO BI KOŠTALO,

ALI DONIJELO BI I EKONOMSKE KORISTI

ZBOG BOLJEG KARIJERNOG VOĐENJA

Poručili smo kod PwC-a da urade procjenu troškova implementacije svakog parametra i takođe smo tražili da procijene njihove ekonomske koristi. Odjeljci 5.1, 5.2 i 5.3 zasnivaju se na cjelokupnom PwC-ovom izveštaju, koji se nalazi na internetu na www.gatsby.org.uk/GoodCareerGuidance.

5.1 TROŠKOVI PRIMJENE PARAMETARA

Predviđamo da će škole istovremeno raditi na svih osam parametara, ali PwC je procijenio troškove aktivnosti potrebnih za dostizanje svakog parametra posebno. On je takođe pretpostavio da sve škole kreću od tačke gdje trenutno ne postoji nijedna aktivnost parametara. Time se potcjenjuje sadašnje stanje karijernog vođenja u engleskim školama i precjenjuju dodatni troškovi uvođenja parametara.

„PWC PROCJENJUJE DA ĆE UKUPNI TROŠKOVI ISPUNJAVANJA SVIH PARAMETARA U PROSJEČNOJ ŠKOLI IZNOSITI 54£ PO UČENIKU OD DRUGE GODINE NADALJE“

PwC je pretpostavio da će škole nastaviti sa obrazovanjem učenika o profesijama u okviru predmeta Individualno, socijalno, zdravstveno i ekonomsko obrazovanje (PSHE) i da će sarađivati sa ostalim stranama u obrazovnom procesu da bi obezbijedile individualne planove za mlade sa posebnim obrazovnim potrebama. Pretpostavili su takođe da će lokalne vlasti zadržati zakonsku obavezu da obezbijede odgovarajuće obrazovanje i obuku za sve mlade od 16 do 19 godina i nastaviti da sarađuju sa školama da bi identifikovali one koji su u opasnosti da postanu NEET. Zbog toga, PwC nije uračunao dodatne troškove za ovu aktivnost.

**Pristup**

Za procjenu ekonomskih troškova parametara,PwC je koristio Model standardnog troška. Svaki parametar se sastoji od komponenti, a za realizaciju komponenti potrebno je sprovesti određene aktivnosti. Sprovođenje aktivnosti vuče sa sobom i određene troškove. Izračunavanje troškova implementacije parametara bazirano je na troškovima aktivnostima. Svaki parametar je razložen na svoje komponentne aktivnosti, a onda su na malom uzorku „prosječnih“ škola prikupljani podaci o troškovima aktivnosti da bi se na osnovu njih izračunala vrijednost troškova za sve državne škole u Engleskoj.

PwC-ova analiza uzima u obzir troškove uspostavljanja i korišćenja parametara i tako se fokusira samo na troškove nastale u školama. Oni ne uzimaju u obzir dodatne troškove Nacionalnog centra za razvoj karijere niti ostalih strana uključenih u sistem karijernog vođenja. PwC ne uračunava vremenske troškove učenika niti bilo kakve troškove roditelja i poslodavaca uz obrazloženje da su dodatni troškovi ovih grupa u najmanju ruku kompenzovani koristima koje dobijaju.

PwC-ova procjena potencijalnih troškova svakog parametra uključivala je sledećih pet koraka:

- određivanje ko šta mora da radi za svaki parametar;

- određivanje veličine obuhvaćene populacije (tj. broj škola prema vrsti); i koliko je puta potrebno ponoviti neki zadatak da bi se završio;

- procjena jediničnih troškova (tj. novca i vremena) vezanih za svaki niz aktivnosti;

- određivanje uticaja školskih karakteristika (tj. veličine škole, vrste i mjesta gdje se nalazi) na troškove sprovođenja; i

- određivanje ukupnih troškova preduzimanja aktivnosti (kao proizvod jediničnog troška i količine).

PwC-ov pristup procjeni troškova parametara bio je uglavnom teorijski, oslonjen na saznanja Međunarodnog centra za studije vođenja Univerziteta u Derbiju (*International Centre for Guidance Studies at the university of Derby - iCeGS*) . PwC je koristio podatke Zavoda za nacionalnu statistiku i Ministarstva prosvete (*Department for Education* - *DfE*) kao i razne druge službene publikacije i objavljene izvještaje. Detalji o svim izvorima su u PwC-ovom cjelovitom izveštaju.

**Školski model sprovođenja**

Konsultujući se sa iCeGS, PwC je razvio model sprovođenja za engleske škole koji čini osnovu njihove analize troškova. Ovaj model obuhvata glavni tim, koji je odgovoran za sprovođenje karijernog vođenja, uz podršku pomoćnog tima.

Glavni tim predvodi član rukovodećeg tima, koji je odgovaran direktoru, Školskom odboru i ostalim realizatorima karijernog vođenja u školi. Koordinator karijernog vođenja direktno izvještava vođu glavnog tima o pitanjima koja se tiču karijernog vođenja i odgovoran je za plan, razvoj i implementaciju karijernog vođenja. Administrator (ili administratori, zavisi od broja učenika i njihovih potreba) obezbjeđuje administrativnu pomoć u aktivnostima karijernog vođenja.

Pomoćni tim čine savjetnik/ci za karijerno vođenje, nastavnici i IT podrška, od kojih svi pomažu realizaciju karijernog vođenja u školi.

(SLIKA)

Tabela 7: Godišnji troškovi ispunjavanja parametara u prosječnoj školi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktivnost parametra | Troškovi zaposlenja | Troškovi | Ukupno |
| 1 | STABILAN PROGRAM KARIJERNOG VOĐENJA | Glavni tim odgovoran za karijerno vođenje u svakoj školi razvijaće i upravljaće implementacijom stabilnog, strukturiranog programa karijernog vođenja u saradnji sa nastavnicima, karijernim savjetnikom/cima i IT podrškom. | 18.525£ u prvoj godini  | — | 18.525£u prvoj godini  |
| 9.564£nadalje |  | 9.564£nadalje |
| 2  | SAZNAVANJE INFORMACIJA O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA | Glavni tim će isplanirati i implementirati strategiju za sakupljanje/pribavljanje i distribuciju informacija o profesionalnim kretanjima i tržištu rada, koje će učenicima prenositi karijerni savjetnik/ci. | 1.864£ | 1.000£ | 2.864£ |
| 3  | OBRAĆANJE POTREBAMA SVAKOG UČENIKA | Glavni tim će nadzirati unos podataka u izvještaje o karijernom vođenju za svakog učenika. Izvještaje će održavati karijerni savjetnik/ci u saradnji sa IT podrškom.Škola će nabaviti sistem za praćenje razvojnog puta svršenih učenika, a administrator/i karijernog vođenja biće odgovoran za njegovo korišćenje prilikom praćenja podataka svršenih učenika u trajanju od najmanje tri godine. | 2.852£ | 800£ | 3.652£ |
| 4  | POVEZIVANJE KURIKULUMA SA PROFESIJAMA | Nastavnici prirodnih nauka, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) obnavljaće svoja znanja o vezi profesija i kurikuluma. To će se postići kroz Kontinuirani profesionalni razvoj (*Continuing Proffesional Development* - CPD) a glavni tim, karijerni savjetnik/ci i nastavnici će ga podržati razvojem eksternih mreža.Škola će imati dodatne troškove vezane za članarine u strukovnim organizacijama i troškove obuke (da omogući pohađanje Kontinuiranog profesionalnog razvoja). | 14.635£ | 800£ | 15.435£ |
| 5  | SUSRETI SA POSLODAVCIMA I ZAPOSLENIMA | Glavni tim biće odgovoran da učenicima bar jednom godišnje obezbijedi svrsishodan susret sa poslodavcem. | 1.363£ | — | 1.363£ |
| 6  | ISKUSTVA SA RADNIM MJESTOM | Glavni tim biće odgovoran da planira i omogući učeniku da stekne radna iskustva, koje će implementirati karijerni savjetnik/ci. | 8.074£ | — | 8.074£ |
| 7  | UPOZNAVANJE SA DALJIM I VISOKIM OBRAZOVANJEM | Glavni tim biće odgovoran za podsticanje upoznavanja sa daljim i visokim obrazovanjem, uključujući pokrivanje cijena prevoza za učenike koji inače ne bi mogli da ih plate.  | 1.363£ | 270£ | 1.633£ |
| 8  | INDIVIDUALNO KARIJERNO VOĐENJE | Glavni tim biće odgovoran za upravljanje i dogovaranje standardizovanog intervjua sa učenicima, koje će voditi karijerni savjetnik/ci. | 2.091£ | — | 2.091£ |
| Ukupni troškovi ispunjavanja parametara u prvoj godini |  | 50.767£ | 2.870£ | 53.637£ |
| Ukupni troškovi ispunjavanja parametara od druge godine nadalje |  | 41.806£ | 2.870£ | 44.676£ |

„AKO SE SAMO JEDAN UČENIK VIŠE ODVRATI ILI SPRIJEČI DA POSTANE NEET, IZBJEGNUTI TROŠKOVI IZ BUDŽETA BILI BI DOVOLJNI DA SE OBEZBIJEDE PARAMETRI ZA 280 UČENIKA“

**Procijenjeni troškovi**

Postoje dvije glavne vrste troškova u vezi sa sprovođenjem parametara:

- troškovi zaposlenja koji se odnose na ispunjavanje parametara;

- bilo kakvi dodatni troškovi (npr. pretplate, podučavanje, itd.)

Ove troškove, PwC je posmatrao odvojeno. Tabela 7 prikazuje troškove sprovođenja parametara u prosječnoj školi (tj. školi srednje veličine izvan Londona).

PwC je pretpostavio da sve škole kreću od tačke gdje trenutno ne postoji nijedna aktivnost parametara. PwC je dao dodatno vrijeme u prvoj godini implementacije za oblikovanje početnog programa karijernog vođenja. Po PwC-ovom mišljenju, za oblikovanje početnog programa potrebno je više konsultacija i istraživačkog rada nego za kasnije godišnje preglede i ažuriranja. Na osnovu podataka iz tabele 7, PwC procjenjuje da će ukupni troškovi ispunjavanja svih parametara u prosječnoj školi biti 53.637£ u prvoj godini i **44.676£ za svaku narednu godinu**. To je **0,9% od ukupnih troškova poslovanja**41 **u 2012/13** ili **54£ po učeniku** od druge godine nadalje.

Troškovi parametara se mijenjaju u zavisnosti od karakteristika škole kao što su veličina (tj. broj učenika i nastavnika), vrste (tj. da li ima ili nema šesti stepen) i lokacije (tj. područja finansiranja). Tabela 8 sumira troškove ispunjavanja parametara prema vrsti škole i lokaciji od druge godine nadalje.

Tabela 8: Analiza osjetljivosti: Ukupni troškovi ispunjavanja parametara prema vrsti škole i lokaciji od druge godine nadalje

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Uže gradsko podgručja Londona | Šire gradsko područja Londona | Periferija | Ostatak Engleske |
| Male | 48.264£ | 46.942£ | 40.608£ | 38.472£ |
| Srednje | 56.874£ | 55.380£ | 47.053£ | 44.676£ |
| Velike | 77.445£ | 75.649£ | 62.184£ | 59.161£ |
| Sa šestim stepenom | 76.744£ | 74.978£ | 61.784£ | 58.708£ |

PwC procjenjuje da će se ukupni troškovi sprovođenja parametara u malim školama u ostatku Engleske i velikim na užem gradskom području Londona kretati od 45.209£ do 92.466£ u prvoj godini i u istim tim školama, ukupni troškovi će se kretati od 38.472£ do 77.445£ od druge godine nadalje.

PwC je zatim primijenio podatke DfE-a o veličini i lokaciji škola i ukupnom broju učenika da bi procijenio ukupne troškove sprovođenja parametara u svim školama širom Engleske. Oni procjenjuju da će ukupni troškovi ispunjavanja svih parametara širom Engleske biti **172 miliona funti godišnje** od druge godine nadalje. To je približno **1,8% od bruto troškova**42 i **54£ po učeniku godišnje**. Razmatrajući ove troškove za period učenikovog školovanja od njegove 11. do 18. godine , PwC procjenjuje da će ukupan trošak po učeniku u školi sa šestim stepenom izvan periferije biti 196£.

Koristeći predviđanja DfE-a o očekivanom broju učenika, PwC procjenjuje da će 2021/22 ukupni troškovi implementacije iznositi **181 milion funti godišnje** ili **52£ po učeniku** (tj. očekuje se smanjenje troškova po učeniku, jer će se 5% povećanja ukupnih troškova kompenzovati projektovanim povećanjem broja učenika od skoro 11%).

Ove procjene troškova su vezane samo za sprovođenje parametara na nivou škole. PwC nije obuhvatio troškove pružanja usluga karijernog vođenja za one učenike koji napuste školu posle 16. godine i nastave da pohađaju koledž za dalje obrazovanje, jer je pretpostavio da te troškove snose sami koledži.

5.2 KORISTI OD UPOTREBE PARAMETARA

Efikasnija karijerno vođenje može potencijalno donijeti ekonomsku i socijalnu korist učeniku, poslodavcima, vladi, kao i zemlji u cjelini, što kompenzuje troškove škola za implementaciju parametara.

PwC je napravio pokazatelj uticaja koji, na pojednostavljen način, opisuje kako karijerno vođenje oličeno u parametrima (kao paketu mjera) može očekivano donijeti pozitivne ekonomske i socijalne rezultate. Pokazatelj uticaja se zasniva na pregledu prethodnih analiza ekonomskog i socijalnog doprinosa karijernog vođenja.43 Naš pregled sugeriše da će ekonomski i socijalni rezultati vjerovatno nastati iz niza razloga (vidi sliku 5):

- učenici bolje razumiju potencijalni posao i puteve napredovanja;

- učenici su zbog toga bolje motivisani da se posvete obrazovanju i usvoje vještine i kvalifikacije koje su im potrebne da bi uspjeli u poslu, a rezultat je da će vjerovatno postići više;

-učenici sa boljim vještinama i kvalifikacijama će vjerovatno postići bolje rezultate na tržištu rada (npr. veće zarade, veće šanse za bolje zaposlenje i veće zadovoljstvo poslom);

- manje je vjerovatno da učenici dugo ili često budu van ustanova koje im pružaju obrazovanje, zaposlenje ili obuku (NEET) što znači da će njihova dobrobit biti veća i predstavljaće srazmjerno manji trošak za državne finansije i društvo.

Slika 5: Pokazatelj uticaja

„ŠKOLE ZA SVOJE UČENIKE TREBA DA PROCIJENE KORISTI OD BOLJEG KARIJERNOG VOĐENJA, A U MNOGIM SLUČAJEVIMA TE KORISTI SE MOGU VIDJETI TEK NEKOLIKO GODINA PO ZAVRŠETKU NJIHOVOG ŠKOLOVANJA“

*PwC* je pregledao postojeću literaturu da bi našao dokaze koji se mogu iskoristiti za razumijevanje potencijalne koristi od parametara. U praksi, a uzimajući u obzir vrijeme koje smo imali na raspolaganju, ova analiza je više ilustrativna nego iscrpna.

PwC konstatuje da postoje ograničeni empirijski dokazi o vezi između svih elemenata parametara karijernog vođenja, učenikove motivacije i postignuća. Zato su se fokusirali na moguće implikacije dva povezana rezultata:

- povećanje zarada mladih koji su stekli više vještina i kvalifikacija pa tako uvećavaju svoju životnu zaradu i/ili povećavaju sebi mogućnost da nađu zaposlenje koje će njima donijeti veći dohodak, a državi veći priliv u budžet (jer plaćaju veći porez na zaradu);

- potencijalno smanjenje broja mladih koji su NEET.

Istraživanje urađeno za Ministarstvo za preduzetništvo, inovaciju i vještine (*Department for Business, Innovation &* *Skills* - *BIS*) procijenilo je povraćaj za srednje stručne i niže stručne kvalifikacije44 i visoko obrazovanje45, kako u smislu povećanja životnih zarada učenika tako i u smislu koristi za budžet. Postoji takođe izvjestan broj studija koje procjenjuju ekonomske i socijalne troškove vezane za rastući broj mladih koji su NEET. Neke od ovih troškova snose sami mladi (npr. smanjenje plate, manja mogućnost zapošljavanja, manje ili niže kvalifikacije, smanjeno samopouzdanje), dok druge snose budžet i društvo kao cjelina (npr. dodatna socijalna izdvajanja, veći troškovi zbog kriminala, veći troškovi zdravstvene zaštite, gubitak poreza, itd.).

5.3 TUMAČENJE TROŠKOVA I KORISTI

PwC je napravio neku vrstu skale potencijalnih ekonomskih i socijalnih koristi od parametara karijernog vođenja u odnosu na troškove njihovog sprovođenja tako što je poredio troškove pružanja usluga karijernog vođenja za jednog učenika tokom cijelog školovanja sa procijenjenim ukupnim povraćajem (tj. povećani dohodak pojedinca, povećan priliv u budžetu od poreza na dohodak i nacionalnog osiguranja, potencijalne uštede javnih finansija u socijalnom osiguranju, borbi protiv kriminala, zdravstvenom osiguranju itd.).

Na osnovu procjene da je cjelokupni trošak po učeniku približno 200£, onda slijedi da:

- ako se samo jedan učenik više podstakne da stekne fakultetsku diplomu (dok bi inače imao samo diplomu o završenom šestom stepenu), to bi bilo dovoljno da se pokriju troškovi obezbjeđivanja parametara za **985 učenika**;

- ako se samo jedan učenik više podstakne da stekne diplomu iz višeg stručnog obrazovanja (dok bi inače imao samo diplomu o završenom šestom stepenu), to bilo dovoljno da se pokriju troškovi obezbjeđivanja parametara za **535 učenika**;

- ako se samo jedan učenik više podstakne da stekne niže stručno obrazovanje nivo 2 (dok bi inače imao samo osnovnu školu), to bi bilo dovoljno da se pokriju troškovi obezbjeđivanja parametara za **između 395 i 610 učenika**;

- ako se samo jedan učenik više podstakne da stekne srednje stručno obrazovanje nivo 3 (dok bi inače imao samo nivo 2), to bi bilo dovoljno da se pokriju troškovi obezbjeđivanja parametara za **između 665 i 990 učenika**;

- ako se samo jedan učenik više odvrati ili spriječi da postane NEET, izbjegnuti troškovi iz budžeta bili bi dovoljni da se obezbijede parametri za **280 učenika**.

(SLIKA)

5.4 KORIST ZA ŠKOLE

OVAJ ODJELJAK NIJE DIO PWC-ovog IZVEŠTAJA

PwC-ov izvještaj obuhvata procjenu ukupnih troškova implementacije parametara u svim školama u Engleskoj. Međutim, nije praktično predlagati da ove troškove treba da pokrije vlada prebacivanjem dodatnih sredstava direktno školama. Dobro uhodan sistem školske autonomije podrazumijeva da nije moguće ograničiti upotrebu bilo kakvih dodatnih sredstava samo za unapređenje karijernog vođenja.

Tako da će za implementaciju parametara škole morati da izdvoje potrebna sredstva iz svog budžeta. Za većinu škola to znači da će u svom budžetu veći prioritet morati da daju karijernom vođenju. Iako su potrebni iznosi mali u odnosu na cjelokupan budžet (manje od 1% ukupnih troškova), mi shvatamo da škole imaju i mnoga druga potraživanja iz budžeta i da implementacija parametara dolazi u trenutku kada je finansiranje škola u zastoju.

Škole za svoje učenike treba da procijene koristi od boljeg karijernog vođenja, a u mnogim slučajevima te koristi se mogu vidjeti tek nekoliko godina po završetku njihovog školovanja. Zato vjerujemo da je objavljivanje podataka o opredeljenju svršenih učenika važno u motivisanju škola.

Ali postoje dokazi da dobro karijerno vođenje takođe donosi koristi u kraćem roku, dok su učenici još u školi.46 Te koristi obuhvataju bolju motivaciju učenika, jer jasni ciljevi o budućim studijama i zaposlenju dovode do:

- većeg samopoštovanja;

- boljih postignuća;

- smanjene stope napuštanja škole.

Zajedno sa dugoročnim koristima za buduće živote učenika, ove koristi se snažno suprotstavljaju konkurentnim prioritetima.

Na kraju, tu su i sredstva iz učeničkog bonusa.47 Ako pretpostavimo da posebne koristi od karijernog vođenja mogu imati učenici u nepovoljnom položaju (Odjeljak 1), onda postoji jak razlog za usmjeravanje sredstava iz učeničkog bonusa na unapređenje karijernog vođenja.

6

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PREPORUKE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

NAREDNE PREPORUKE GOVORE

KAKO BI ŠKOLE MOGLE DATI

VEĆI PRIORITET

KARIJERNOM VOĐENJU

6.1 KAKO SU NAŠE PREPORUKE POVEZANE SA PARAMETRIMA

Naše preporuke opisane su detaljno u odjeljku 6.4. Prva preporuka, što nije iznenađujuće, jeste da parametre treba da koriste škole, Ofsted i Nacionalni centar za razvoj karijere prilikom odlučivanju kako izgleda kvalitetno karijerno vođenje. Međutim, u Preporuci 1, imamo nešto da kažemo i o prioritetima među parametrima.

Ostale naše preporuke govore kako škole, i sistemi koji ih podržavaju, mogu dati veći prioritet karijernom vođenju da bi bolje postupale prema ovim parametrima.

Vlada je na škole prebacila odgovornost za utvrđivanje karijernog vođenja i mi ne predlažemo promjenu ove politike. Škole su dobro pozicionirane da odluče o svojim potrebama. Ali vjerujemo da su školama potrebni:

- pravi podsticaji za davanje većih prioriteta karijernom vođenju;

- prava centralna i lokalna podrška;

- i, tamo gdje ne postoji, bolji pristup poslodavcima.

„POSLODAVCI U ENGLESKOJ SU NAM REKLI DA IM SE NIKO NIJE JAVIO KADA SU NUDILI POMOĆ I HTJELI DA POPUNE RADNA MJESTA ZA STICANJE RADNOG ISKUSTVA. PORUKA JE BILA: „KADA BUDE POTRAŽNJE BIĆE I PONUDE.“

6.2 PRIVLAČENJE I PODSTICANJE

DfE je objavio je u aprilu 2014. Statutarno uputvo o školskim zakonskim obavezama da „obezbijede nezavisno i objektivno karijerno vođenje za mlade u školama“. Ono opisuje kako će „poslodavci, škole i ostali raditi zajedno na podsticanju mladih da razmišljaju o svijetu posla, da shvate da imaju niz mogućnosti za učenje i karijeru“, ali da je na školama da odrede šta treba da rade. Naša studija pokazuje da je kombinacija poslodavčevog „privlačenja“ i školskog „podsticanja“ potrebna za dobro karijerno vođenje, a naše preporuke su osmišljene da stvore uslove za ostvarivanje ovog balansa.

(SLIKA)

6.3 PRINCIPI IZA PREPORUKA

**Princip 1**

**Smanjiti broj zakonskih obaveza**

Naša polazna tačka jeste da školama ne treba nametati nove zakonske obaveze kako bi se očuvao duh školske autonomije. Ne bismo htjeli sami sebi da protivurječimo, ali ipak moramo da preporučimo uvođenje novih, a to su: objavljivanje plana razvoja karijere na školskom sajtu (Preporuka 2) i izrada i objavljivanje statistike o opredjeljenju svršenih učenika (Preporuka 3).

**Princip 2**

**Povećati motivaciju**

Vjerujemo da, tamo gdje je moguće, promjenu treba unijeti pružanjem odgovarajućih podsticaja. Naše istraživanje pokazuje da većina školskih odbora već prepoznaje važnost karijernog vođenja, ali mu ne daju uvijek potreban prioritet zbog ostalih zahtjeva koji im se nameću. Ofstedove inspekcije i tabele performansi oblikuju ponašanje većine škola, a time se mogu marginalizovati aktivnosti koje nijesu presudne za poboljšanje indikatora koji zaokuplja škole: rezultati na eksternim ispitima.

Zato moramo smisliti kako da motivišemo škole kako bi bolje sprovodile karijerno vođenje. Ofsted ima veliki uticaj na škole, a izjavio je da će karijerno vođenje biti eksplicitno provjereno u budućim inspekcijama.48 To će biti ključni podsticaj, zato što je važno da se provjere prave stvari. Predajemo ove parametre Ofstedu kao osnovu za izveštaj.

Znajući važnost poslodavčevog „privlačenja“, važno je da Ofsted ima uvid u angažovanje poslodavaca, baš kao i u „podsticanje“ koje dolazi od škola. Ofstedov Školski inspekcijski priručnik iz 2014. uopšteno govori o „nezavisnom informisanju, savjetovanju i usmjeravanju kako bi se pomoglo učenicima kada preduzimaju naredne korake u obuci, obrazovanju ili zapošljavanju“, ali ne ulazi u detalje kako to izgleda kada je dobro.49

Jedan od podsticaja sa kojim bi se više moglo učiniti je **mjerenje opredjeljenja**. U univerzitetskom sektoru, komparativni podaci o zapošljavanju svršenih studenata od velikog su značaja za buduće studente, a njihova važnost nije ništa manje za učenike i njihove roditelje. Naše školsko istraživanje pokazuje da veliki broj škola već prikuplja podatke o opredjeljenju svršenih učenika; predlažemo da ovo postane *obavezno* za sve škole i da se podaci čuvaju tri godine po završetku školovanja. Ako centralno mjesto u školskoj tabeli performansi zauzmu sigurni podaci o opredjeljenju, uprava i školski odbori bi se jasno uvjerili da su im učenici krajnje informisani o svim mogućnostima koje bi im odgovarale. Ima i drugih koristi od prikupljanja podataka o opredjeljenju svršenih učenika i one su opisane u Preporuci 3.

Dalji podsticaj za škole, koji već postoji, jeste mogućnost da se škola nagradi oznakom kvaliteta za karijerno vođenje.50



UNIVERZITETSKI TEHNIČKI KOLEDŽI

Univerzitetski tehnički koledži (*University Technical Colleges*-*UTCs*) u Engleskoj osnovani su kao odgovor na stalnu potrebu industrije za povećanim brojem dobro obrazovanih, visoko pozicioniranih tehničara i inženjera. UTCs su:

- nove škole za uzrast od 14-18 godina sa oko 600 učenika, a sa dužim školskim radnim danom;

- podregionalni, što podrazumijeva putovanje od oko jednog sata;

- podržani od univerziteta i lokalnih poslodavaca, a nekada i koledža za dalje obrazovanje;

- škole koje nude kurikulum fokusiran na tehničko obrazovanje. Za uzrast od 14-16 godina 60% kurikuluma je opšti dio i 40% tehnički dio; za uzrast od 16-18 godina 40% je opšti dio i 60% tehnički dio.

JCB Akademija u Stefordširu bila je prvi UTC, otvorena septembra 2010. u preuređenoj fabrici. Njen kurikulum je specijalizovan za inženjering i ima jake veze sa inženjerskim kompanijama kao što su JCB i Rols Rojs.

UTCs imaju potencijal da pruže visoko kvalitetno tehničko obrazovanje kakvo je u Njemačkoj i Holandiji, ali ih je do sada otvoreno svega 17, a 33 je još u razvoju. Njihove jake veze sa poslodavcima znače da su u dobroj poziciji da pruže učenicima mnogo susreta sa poslodavcima i radnim mjestom i da karijerno vođenje mogu čvrsto da integrišu u kurikulum.

(SLIKA)



STEM AMBASADORI I STEMNET

STEMNET (*the Science, Technology, Engineering and Mathematics Network*) - Mreža prirodnih nauka, tehnologije, inženjerstva i matematike je dobrotvorna organizacija osnovana 1996. i djelimično finansirana od strane Ministarstva za preduzetništvo, inovaciju i vještine (*Department for Business, Innovation and Skills – BIS*) i DfE-a. Radi sa hiljadama škola, koledža i STEM poslodavaca da bi omogućila mladima da upoznaju inspirativne uzore i iskuse praktične STEM aktivnosti kroz koje se ostvaruju mogućnosti za učenje i karijeru.

STEMNET-ov glavni program je STEM Ambasadori, mreža od preko 27.000 volontera koji se bave različitim STEM zanimanjima od inženjerstva preko digitalnih i prirodnih nauka i promovišu učenicima STEM predmete na praktične i zanimljive načina. Od STEM Ambasadora, 40% su žene, 13% ih pripada manjinskim etničkim grupama, a skoro 60% su stariji od 35 godina.

**Princip3**

**Podrška Nacionalnog centra za razvoj karijere**

Prema sadašnjoj organizaciji (Odjeljak 2.1) škole same odlučuju kako će realizovati karijerno vođenje. Ova autonomija ima prednosti, ali mislimo da bi mnoge škole imale koristi od veće centralne podrške. U svom pregledu iz septembra 2013., Ofsted kaže da je NCS „malo doprinio karijernom vođenju u školama koje smo posjetili“. Predlažemo da NCS dobije eksplicitniju odgovornost za karijerno vođenje u školama. Više detalja u Preporuci 4.

**Princip 4**

**Poboljšati pristup poslodavcima, daljem i visokom obrazovanju**

Poslodavčevo „privlačenje“ je vjerovatno najvažniji način kojim se karijerno vođenje može unaprijediti, mada je u pregledu iz septembra 2013., Ofsted izvijestio da je„ u 60 posjećenih škola utvrđeno da su veze sa poslodavcima najslabiji aspekt karijernog vođenja“. Neke škole dobro rade u ovoj oblasti (na primer, Univerzitetski tehnički koledži), ali većina škola mora da prevali dug put dok ne ostvari raznovrsne veze sa poslodavcima kakve smo vidjeli u Njemačkoj, Finskoj i Holandiji. Statutarno uputstvo DfE-a iz aprila 2014. daje školama podstrek na tom putu, što mi pozdravljamo.

U Engleskoj ne nedostaju planovi za povezivanje poslodavaca sa školama i koledžima. Oni obuhvataju i:

- STEM Ambasadore i STEMNET;

- „Inspirišući budućnost“ posrednički servis dobrotvorne organizacije Obrazovanje i operativna grupa poslodavaca;

- „Biznis klasu“program koji pripada dobrotvornoj organizaciji Biznis u zajednici;51

- Poslovne akademije Velike Britanije;52

- inicijative koje vode lokalne privredne komore ili lokalna preduzetnička udruženja.

Potencijalno, svi ovi programi se mogu proširiti. Ali kada smo konsultovali poslodavce u Engleskoj stekli smo čvrst utisak da je problem koliko potražnja toliko i ponuda. Poslodavci u Engleskoj su nam rekli da im se niko nije javio kada su nudili pomoć i htjeli da popune radna mjesta za sticanje radnog iskustva. Poruka je bila: „Kada bude potražnje biće i ponude.“ Da bi podstakli škole da u karijernom vođenju primjene faktore „privlačenja“ i „podsticanja“ predlažemo mjere koje treba da povećaju školske zahtjeve za susretima sa poslodavcima. Međutim, treba da znamo više o pokrivenosti: koliko škola angažuje poslodavce, koji su modeli angažovanja i gdje su propusti (Preporuka 7)?

Školske uprave poznaju lokalne poslovne zajednice i u dobrom su položaju da se predstave poslodavcima, a mi podržavamo predlog Saveza britanske industrije da u svakom upravljačkom tijelu treba da postoji član odgovoran za povećanje angažovanja poslodavaca (Preporuka 8).53



INSPIRIŠUĆI BUDUĆNOST

„Inspirišući budućnost“ je besplatan, posrednički onlajn servis koji pruža dobrotvorna organizacija Obrazovanje i operativna grupa poslodavaca. Oni šalju volontere u državne škole i koledže da razgovaraju o svojim poslovima i sektorima zapošljavanja. Volonteri koji se kreću od učenika i diplomaca pa do direktora, nude posjetu lokalnoj državnoj školi ili koledžu „jedan sat, jednom godišnje“ da bi predstavili posao iz prve ruke. Nastavnici biraju volontere iz svoje oblasti koristeći se spiskom poslovnih profila, a onda ih direktno kontaktiraju.

Servis Inspirišući budućnost je vrlo jednostavan za upotrebu, a od kad je osnovan u julu 2012., broj korisnika se stalno uvećava. Do marta 2014. imali su skoro 13.000 volontera iz 3.500 organizacija, a 75% državnih škola i koledža se registrovalo šaljući volonterima preko 20.000 poruka.

(SLIKA)

6.4 NAŠIH DESET PREPORUKA

Ovdje izlažemo naših deset preporuka. Svaku prati dodatno objašnjenje.

PREPORUKA 1: PARAMETRI

**Školama, vladi, Ofstedu i poslodavcima**

Preporučujemo osam parametara koji definišu elemente dobre prakse u karijernom vođenju. Njima škole treba da se vode kada ustanovljavaju sopstvene karijerne programe, a Ofsted treba da ih uzme u obzir kada procjenjuje kvalitet karijernog vođenja u školama.

**Davanje prioriteta implementaciji parametara**

Naše školsko istraživanje pokazuje da školama neće biti lako da implementiraju sve parametre odjednom, a proračun troškova potvrđuje da će nekima biti potrebno više novca nego drugima. To znači da će škole morati postepeno da uvode neke aspekte svojih planova karijernog vođenja, zavisno od raspoloživih sredstava i od toga koliko je koji parametar ispunjen.

Prvi prioritet je kreiranje dobro organizovanog i dobro osmišljenog programa karijernog vođenja (Parametar 1), jer on obuhvata sve ostale parametre. Tijesno povezan sa njim je Parametar 3 (*Obraćanje potrebama svakog učenika*), iako će možda za organizaciju prikupljanja podataka o daljem opredjeljenju, što je dio ovog parametra, biti potrebno više vremena. Znajući da je Ofsted označio veze sa poslodavcima kao slabe tačke karijernog vođenja, mnoge škole će dati prioritet Parametrima 5 i 6 (*Susreti sa poslodavcima* i *Iskustva sa radnim mjestom*). Mnoge škole možda već imaju neke elemente Parametra 7 (*Upoznavanje sa daljim i visokim obrazovanjem*), ali ako žele da ga u potpunosti ispune, onda moraju da slijede sugestije našeg školskog istraživanja koje kažu da moraju da rade više na upoznavanju učenika sa svim mogućnostima opšteg i stručnog obrazovanja.

Mnoge škole su možda već ponešto uradile u oblasti individualnog vođenja učenika (Parametar 8), ali naše školsko istraživanje sugeriše da mnoge druge ovaj parametar uopšte nemaju. Slično tome, mnoge škole možda već imaju uspostavljene sisteme za obezbjeđivanje informacija o profesijama i tržištu rada (Parametar 2), ali će mnoge morati da prošire upotrebu tih sistema na mlađe učenike i više da koriste sve dostupnije digitalne izvore.

Na Parametru 4, (*Povezivanje kurikuluma sa profesijama*) većina škola moraće najviše da radi (i ne samo u Engleskoj). Prema našem proračunu troškova, njegova implementacija biće ujedno i najskuplja, normalno, ako želimo dobro da je sprovedemo, jer zahtijeva ekstenzivnu obuku. Implementacija Parametra 4 u većini škola će trajati više godina.

PREPORUKA 2: ŠKOLSKI PLAN KARIJERNOG VOĐENJA

**Vladi i školama**

Od svake srednje škole mora se zahtijevati da ima Plan razvoja karijere, objavljen na školskom veb-sajtu.

*Ova preporuka se odnosi na Parametar 1*.

**Objašnjenje preporuke**

Objavljivanje Plana razvoja karijere je važno, jer omogućava učenicima, roditeljima i poslodavcima da znaju koje im mogućnosti stoje na raspolaganju i služi kao osnova za prikupljanje povratnih informacija od njih.

PREPORUKA 3: PODACI O DALJEM OPREDJELJENJU SVRŠENIH UČENIKA

**Školama i vladi**

Svaka srednja škola obavezna je da objavljuje podatke o opredjeljenju svih svojih učenika tri godine po završetku njihovog školovanja. Objavljeni podaci o opredjeljenju treba da su agregirani i da pokazuju glavne kategorije zaposlenja, dodatne obuke i daljeg i visokog obrazovanja. Odgovornost treba dati školama, ali uz podršku HESA, NCCIS i drugih agencija koje su uključene u prikupljanje podataka o opredjeljenju za vladu.

*Ova preporuka se odnosi na više parametara, jer govori o motivisanju škola da daju prednost karijernom vođenju – a takođe ima i dodatne benefite*.

**Objašnjenje preporuke**

Objavljivanje pouzdanih podataka o opredjeljenju svršenih učenika pomoći će motivisanju škola da daju prednost karijernom vođenju. Ali prikupljanje i analiza podataka o opredjeljenju, kako navodi DfE u Statutarnom uputstvu iz aprila 2014., ima i drugih prednosti. Prikupljanje podataka jeste važan dio samoocjenjivanja: prateći kretanja i modele, škole mogu da provjere koliko su uspješne u podsticanju ambicija i promjeni stereotipnog načina razmišljanja (Parametar 3). Prikupljanje tih podataka pomaže školi da održava sveobuhvatnu bazu podataka o bivšim učenicima kojima bi mogli da se obrate kada organizuju događaje kao što su oni iz Parametra 5 (*Susreti sa poslodavcima i zaposlenima*) i Parametra 7 (*Upoznavanje sa daljim i visokim obrazovanjem*).

Sada DfE prikuplja podatke o opredjeljenju (agregirane na nivou škola) za sve državne srednje škole. Međutim, samo su podaci o svršenim učenicima koji su se opredijelili za nastavak obrazovanja (univerziteti i koledži) trenutno objavljeni u zvaničnim školskim tabelama performansi. Iako su prikupljeni podaci o svršenim učenicima koji su se zaposlili i učenicima koji su postali NEET, oni su za sada objavljeni samo kao „eksperimentalna statistička objava“, zakopani negdje na sajtu DfE-a. Razlog je što DfE ne vjeruje da su podaci o zaposlenju – koji dolaze iz različitih izvora (Školskog cenzusa, Dosijea učenika, Agencije za statistiku visokog obrazovanja i Nacionalnog sistema podataka o klijentima – dovoljno pouzdani da bi se objavili.

Preporučujemo da se od škola zahtijeva da prikupljaju i objavljuju **svoje** podatke o opredjeljenju svršenih učenika tokom prve tri godine od završetka njihovog školovanja. Škole bi prikupljale podatke na nivou jednog učenika , ali bi ih objavljivale agregirane. U tome bi im pomagao DfE snabdjevajući ih podacima koji se trenutno prikupljaju. DfE bi slao školama podatke, a škole bi ih potom provjeravale i dodavale pojedinosti po kategorijama koje DfE koristi. Takva organizacija prenijela bi odgovornost na škole, koje bi često mogle da daju bolje iznijansirane i tačnije podatke nego automatizovan proces koji se primjenjuje u DfE-u.

Potpuno je razumljiva primjedba da bi prebacivanje odgovornosti sa DfE-a na škole moglo da dovede do zloupotrebe. Ustanove mogu doći u iskušenje da „friziraju“ podatke da bi se bolje predstavile. Ali podaci kojim raspolaže DfE bi to otežali, jer bi se zvanični podaci podudarali sa onima iz škola.

Prihvatamo da je to dodatno opterećenje za škole, ne samo zbog odgovornosti za prikupljanje i sređivanje podataka, već i zbog predloga da se to radi tri godine. Opravdanje trogodišnjeg perioda jeste da je teško na osnovu jednogodišnjeg praćenja reći kako će se razvijati učenikova buduća karijera. Po okončanju škole, životi učenika se stalno mijenjaju, a uzimanje slobodne godine, neodlučnost i pogrešne odluke doprinose nestabilnosti. Ali posle tri godine, većina učenika će završiti opšte ili stručno obrazovanje i može se dobiti realnija slika gdje su se ustalili.54

Može se reći da podaci o opredjeljenju veoma zavise od faktora konteksta: škole u siromašnim socioekonomskim područjima teže će postići da izgledaju „dobro“ nego one iz bogatih oblasti. Ali to važi za većinu mjerenja školskih performansi. Ako roditelji i inspektori mogu da uzmu u obzir faktore konteksta kada procjenjuju rezultate ispita ili stopu odsustvovanja, onda mogu i kada je u pitanju mjerenje opredjeljenja.

Na kraju, proces prikupljanja podataka o opredjeljenju sve više je potpomognut društvenim mrežama. Ako svršeni učenici naprave grupu, na primer, na *LinkedIn*-u, škole imaju način da budu u kontaktu sa njima i po završetku školovanja. „Prije svega budućnost“ je takođe razvio sistem obrade podataka koji omogućava školama da organizuju mrežu svršenih učenika na nacionalnom nivou.

„ŠKOLAMA TREBA DA JE LAKO DA NAĐU POSLODAVCE KOJI SU VOLJNI DA SE UKLJUČE I KOJI ZADOVOLJAVAJU ŠKOLSKE ZAHTJEVE“

PREPORUKA 4: NACIONALNI CENTAR ZA RAZVOJ KARIJERE

**Školama, vladi, Ofstedu i poslodavcima**

Nadležnost Nacionalnog centra za razvoj karijere (*National Career Service - NCS*) treba proširiti tako da bude jasno i nedvosmisleno odgovoran prema školama. On treba da:

- značajno proširi svoj rad sa školama, mladima i roditeljima;

- razvije i proširi svoje onlajn servise usmjerene na škole, mlade i njihove roditelje, i podrži obuku koju oni prolaze;

- obezbijedi protok informacija sa tržišta rada (*Labour Market Information – LMI*) iz baze podataka „LMI za sve“;

- prenese školama dobru praksu u karijernom vođenju;

- sarađuje sa organizacijama poslodavaca radi posredovanja u njihovim susretima sa školama;

- podrži škole u stvaranju Plana razvoja karijere.

Da bi bolje sarađivao sa poslodavcima, NCS treba da se rekonstituiše u nezavisnu agenciju sa svojim upravnim odborom u kom poslodavci imaju jake predstavnike. Pored njih, upravni odbor treba da čine škole i koledži.

*Ova preporuka se odnosi na više parametara*.

**Objašnjenje preporuke**

Savjet nacionalnog centra za razvoj karijere u svom izvještaju „Ambiciozna nacija“ dao je niz preporuka vezanih za NCS.55 Osvrnuli smo se na njih praveći Preporuku 4.

Vjerujemo da postoje jaki razlozi da NCS postane nezavisno, posebno tijelo sa svojim upravnim odborom i snažnim predstavnicima poslodavaca, škola i koledža. Sada NCS nije nezavisan u bilo kom smislu. Kao dio Agencije za finansiranje vještina (*Skills Funding Agency - SFA*), on nema nezavisan odbor i njegova glavna uloga je dodjeljivanje ugovora „područnim ugovaračima“ koji pružaju podregionalne usluge savetovanja odraslih. Kao dio *SFA* (koja je i sama dio BIS-a), NCS skoro da nema nacionalni profil i, što je presudno, poslodavci i drugi zainteresovani ne mogu direktno da utiču na njegovu politiku i aktivnosti. Moguć model njegovog budućeg statusa bila bi Fondacija za obrazovanje i obuku (*Education and Training Foundation* *- ETF*), organizacija koju finansira vlada nadležna za podršku profesionalnog razvoja nastavnika u daljem obrazovanju. Iako dobija sredstva od vlade, *ETF* je nezavisna dobrotvorna organizacija sa svojim upravnim odborom.

I Ofsted i Parlamentarni odbor za obrazovanje istakli su da NCS skoro uopšte ne podržava škole, iako mu je dužnost da se bavi razvojem karijera svih uzrasta. To nije krivica *NCS*-a, već onih koji su mu odredili nadležnosti i finansijska sredstva uglavnom usmjerena na savjetovanje ljudi koji su prerasli školske klupe. Vjerujemo da će to morati da se promijeni i da će NCS voditi i podržavati karijerno vođenje kako u školama tako i za odrasle.

Sa nadležnošću koja bi se proširila i na škole, NCS bi mogao da pomogne školama u dostizanju drugih parametara koji se tiču: planiranja programa, informacija o tržištu rada (LMI), vođenju izvještaja i susreta sa poslodavcima.

(SLIKA)

PREPORUKA 5: INFORMACIJE O PROFESIJAMA I TRŽIŠTU RADA

**Školama, vladi, Ofstedu i poslodavcima**

Zajedno sa informacijama o poslovima, „živa“ informacija o tržištu rada treba da je dostupna školama preko servisa „LMI za sve“. Servisu treba pristupiti preko sajta NCS-a i preko drugih izvora. Svi uključeni u karijerno vođenje treba da su obučeni za korišćenje servisa.

*Ova preporuka se odnosi na Parametar 2*.

**Objašnjenje preporuke**

Informacije o profesijama i tržištu rada imaju mnogo oblika i obuhvataju podatke o sadašnjim i budućim poslovima, kako izgledaju poslovi, koje veštine i vrijednosti su potrebne da bi se u njima uspjelo, kao i druge činjenične podatke o potrebnim kvalifikacijama, platama, unapređenju i lokaciji. LMI postoje u mnogim mjestima ali ih je teško ažurirati i učiniti dostupnim.

Vlada je, preko Komisije za zapošljavanje i obuku Velike Britanije, postigla veliki napredak u razvijanju servisa „LMI za sve“.56 Ona koristi postojeća istraživanja kao što su Istraživanje radne snage i Godišnje istraživanje radnog vremena i zarada da bi obezbijedila važeće LMI podatke o platama, stopama upražnjenosti i kvalifikacijama potrebnim za zaposlenje. Podaci su dostupni svima, ali treba ih učiniti dostupnim školama i njihovim zajednicama u obliku koji je atraktivan i razumljiv mladim ljudima.

Karijerni savjetnici treba da imaju podrobno znanje o LMI izvorima, posebno o vezama sa servisom „LMI za sve“ i treba da su obučeni za njihovu upotrebu.

PREPORUKA 6: POVEZIVANJE KURIKULUMA SA PROFESIJAMA

**Nacionalnim centrima i njihovim finansijerima**

Nacionalni STEM centar, Nacionalni centar za izučavanje nauke i Nacionalni centar za izuzetnost u podučavanju matematike treba da posluže kao uzor kako se nastavni planovi i programi mogu efikasnije povezati sa mogućnostima profesionalnog obrazovanja.

*Ova preporuka se odnosi na Parametar 4*.

**Objašnjenje preporuke**

Naše međunarodne posjete su pokazale da, iako je ideja atraktivna, u praksi je teško integrisati svijest o profesijama u regularni kurikulum. Nacionalni STEM centar, Nacionalni centar za izučavanje nauke (*National Science Learning Centre - NSLC*) i Nacionalni centar za izuzetnost u podučavanju matematike (*National Centre for Excellence in Teaching Mathematics - NCETM*) na dobrom su putu da razviju uzorne materijale i pokažu kako se to može uraditi. NSLC, na primer, već uključuje svijest o STEM profesijama u svoje programe. NSLC bi mogao da ode korak dalje i sistematski uključi svijest o profesijama u svoje obrazovne module da bi pokazao nastavnicima kako takvi materijali mogu postati dio njihovog podučavanja. Ovu mogućnost treba opširno istražiti uključujući: materijale za procjenu kao i materijale koje će nastavnici koristiti u učionici.

Za razliku od većine naših preporuka, ova je posebno usmjerena na nastavnike STEM predmeta, a ne kao obično na sve školske predmete. To odražava poseban interes Dobrotvorne fondacije Getsbi za STEM predmete kao pokretače ekonomskog rasta, ali se princip povezivanja kurikuluma sa profesijama proširio i na druge predmete. Primijetićete da su ovdje obuhvaćeni i nastavnici inženjerstva, iako je u stvarnosti inženjerstvo zanemarljiv predmet na školskom nivou.

(SLIKA)

PREPORUKA 7: PRISPITIVANJE SUSRETA SA POSLODAVCIMA I RADNIM MESTOM

**Poslodavcima i organizacijama za unapređenje poslovnih veza**

Poslodavci, organizacije koje ih predstavljaju i organizacije koje promovišu poslovne veze treba da sarađuju na sveobuhvatnom preispitivanju onog što nude. Preispitivanje treba da se fokusira na ono što bi se moglo učiniti da se osigura da svaka škola ima dovoljno veza sa poslodavcima da bi ostvarila parametre iz ovog izveštaja.

*Ova preporuka se odnosi na Parametre 5 i 6*.

**Objašnjenje preporuke**

I naše školsko istraživanje i Ofstedov pregled iz septembra 2013. nagoveštavaju da je angažovanje poslodavaca oblast u kojoj škole treba da prevale najduži put, mada poslodavčevo „privlačenje“ ima isto onoliko potencijala da promijeni karijerno vođenje koliko i školsko „podsticanje“. NCS je počeo da utvrđuje kakvu bi to još podršku mogao da pruži saradnji škola-poslodavac, ali saradnja će biti najuspješnija ako je vode poslodavci.

Školama treba da je lako da nađu poslodavce koji su voljni da se uključe i koji zadovoljavaju školske zahtjeve. „Inspirišući budućnost“ sa pristupom „agencije za upoznavanje“[[10]](#footnote-10)\* ima potencijal za veliku produktivnost. Ali od tolikog mnoštva ponuđenih nacionalnih planova mogao bi se napraviti i bolje koordiniran pristup organizaciji i komunikaciji sa školama: na primer, „jedinstvena ulazna tačka“ kao što je tražila dobrotvorna organizacija Obrazovanje i operativna grupa poslodavaca.57 Ali prije nego što se posvetimo takvim akcijama treba nam više kvantitativnih podataka o pokrivenosti: koliko škola je angažovano, koji su modeli angažovanja i gdje su propusti?

Postoji mnogo literature o tome šta susrete poslodavaca i škola čini efikasnim: na primer, publikacije organizacije Obrazovanje i operativna grupa poslodavaca.58 Ali se nijesmo sreli sa radom koji kvantitativno opisuje stepen angažovanja poslodavca sa različitim školama, a to bi omogućilo procjenu geografskih modela, propusta u pokrivenosti i vrsta angažovanja. Takve informacije su potrebne prije nego što se nastavi dalje. A kada kvantitativni podaci budu dostupni, trebalo bi lakše da se vidi šta treba da se uradi da bi se radikalno poboljšali kvantitet i kvalitet angažovanja poslodavaca u engleskim školama.

Poslodavci i njihove organizacije treba da preuzmu vođstvo – možda zajedno sa finansijerima neprofitnih i nevladinih organizacija – u sveobuhvatnom preispitivanju saradnje obrazovanje-poslodavac, da bi se odgovorilo na pitanja:

- Ko su glavni izvršioci na strani poslodavca? Pojedinačni poslodavci? Poslovne organizacije? Lokalna poslovna udruženja?

- Kakvo je učešće velikih, srednjih i malih preduzeća?

- Šta motiviše poslodavca i zaposlene na rad sa školama i koje mreže koriste da bi olakšali tu saradnju?

- Koliko su česti sastanci sa poslodavcima prema definiciji iz Parametra 5? Koje su razlike između vrsta škola i regiona?

- Koja vrsta susreta ima najveći uticaj na učenike?

- Gdje su najveći propusti u pokrivenosti (geografski i prema vrsti škole)?

- Šta bi moglo da se uradi da se dobije konzistentija pokrivenost?

-Šta bi moralo da se uradi da bi se (da kažemo) udvostručio obim škola koje ostvaruju Parametar 5 (*Susreti sa poslodavcima*) sa 39% na 80%?

To bi moralo da bude važno istraživanje, koje će pružiti jasne i obimne podatke o reprezentativnom presjeku engleskih škola.

„UPRAVE SU U DOBROM POLOŽAJU DA DJELUJU KAO POSREDNICI IZMEĐU ŠKOLA I POSLODAVACA“

PREPORUKA 8: POSLODAVCI IZ UPRAVE

**Poslodavcima i školama**

Svaka škola treba da ima člana upravljačkog tijela koji je nadležan za podsticanje poslodavaca da se angažuju i da budu strateški zainteresovani za karijerno vođenje.

*Ova preporuka se odnosi na Parametre 5 i 6*.

**Objašnjenje preporuke**

Uprave su u dobrom položaju da djeluju kao posrednici između škola i poslodavaca. Mnoge škole već imaju jednog ili više članova uprave koji se bave angažovanjem poslodavaca: predlažemo da to bude slučaj u svim srednjim školama. Ne bismo baš da kažemo da to treba da postane zakonska obaveza, već preporučujemo da to bude nešto što bi Ofsted provjeravao prilikom inspekcije škole.

(SLIKA)

PREPORUKA 9: SUSRETI SA MLADIM AMBASADORIMA

**Nacionalnom centru za stručno usavršavanje, daljem i visokom obrazovanju i poslodavcima**

Poslodavci i ustanove za dalje i visoko obrazovanje treba da ispitaju mogućnost za veće proširivanje postojećih programa za slanje mladih ambasadora u škole za stručno obrazovanje, koledže i fakultete.

*Ova preporuka se odnosi na Parametar 7*.

**Objašnjenje preporuke**

Tokom posjeta međunarodnim i privatnim školama, vidjeli smo dokaze koliko snažno mladi mogu da nadahnu svoje vršnjake za određene profesije ili vrste obrazovanja. Kada mladi čovjek sretne uspješnog vršnjaka koji potiče iz istog okruženja, to može više da ga motiviše nego susret sa starijima. Postoje dobri primjeri takvog „ambasador“ pristupa u terenskom radu koji mnogi fakulteti već primjenjuju u saradnji sa školama.

Najbolje je da škole nađu mlade ambasadore među svojim svršenim učenicima, ali vrijedan pažnje jeste i program „Mladi ambasador stručnog usavršavanja“ koji bi približio školama mlade uzore koji bi posjetili škole i objasnili, na osnovu vlastitog iskustva, šta znači stručno se usavršavati. To bi moglo da bude od koristi i Nacionalnom centru za stručno usavršavanje, iako je to drugačije koncipirano od njegovog postojećeg programa „Ambasadori stručnog usavršavanja“, čiji su članovi poslovni rukovodioci koji promovišu stručno usavršavanje drugim profesijama.

(SLIKA)

Slično tome, i program „Student ambasador“ ima potencijala; on bi u škole doveo studente na stručnom usavršavanju i one koji treba da diplomiraju. Opet, i ovo je najbolje činiti preko svršenih učenika ili kroz partnerstvo sa lokalnim koledžima i fakultetima, ali mogla bi se razmotriti i neka vrsta nacionalne mreže, možda kroz proširenje nadležnosti STEMNET-a ili preko programa „Diplomac ambasador“.59

Fakulteti su obavezni da obavljaju terenski rad u školama prema svojim pristupnim sporazumima sa Kancelarijom za slobodan pristup. Škole to treba maksimalno da iskoriste da bi obezbijedile poboljšanja kurikuluma i omogućile učenicima susret sa studentima ambasadorima.

PREPORUKA 10: KARIJERNI SAVJETNICI

**Vladi i školama**

Vladina uputstva školama treba izmijeniti i dopuniti kako bi bilo jasno da usluge karijernog vođenja mogu pružati i interni i externi savjetnici. Savjetnik može biti član kolektiva, pod uslovom da je obučen na odgovarajućem nivou za savjetovanje koje je u najboljem interesu učenika.

*Ova preporuka se odnosi na Parametar 8*.

(SLIKA)

**Objašnjenje preporuke**

Od septembra 2012., škole su u obavezi da „obezbijede nezavisno i objektivno karijerno vođenje za učenike“ (Odjeljak 2.1). Važno je naglasiti da karijerno vođenje mora biti nezavisno i objektivno. Usluge karijernog vođenja pružaju se samo u interesu učenika – iako se to čini jasnim, postoji mogućnost da savjet dat učeniku ide više u korist neke ustanove. Na primer, u 11 do 18 škola postoji pobuda da se učenici (naročito najbolji) zadrže u školama, iako bi u njihovom najboljem interesu bilo da odu na koledž ili obuku. Otuda naglasak na objektivnom savjetovanju koje je samo u interesu učenika.

Međutim, „nezavisno i objektivno“ često se tendenciozno tumačilo zbog čega se pretpostavljalo da savjetnici treba da budu izvan škole. I Statutarno uputstvo iz aprila 2014., potkrijepilo je ovakvo tumačenje pošto, definiše „nezavisno“ kao „izvan škole“ (iako savjet DfE-a, koji je u vezi s ovim uputstvom, ali nije obavezujući, kaže da „škole mogu da imaju karijerne savjetnike iz svog kolektiva“).60 Iako to može odgovarati nekim školama ili nekim učenicima, mi ne mislimo da je eksterni savjetnik neophodan u svakom slučaju. U svim zemljama koje smo posjetili, normalna praksa je bila da savjetovanje sprovodi obučeni član kolektiva (mada ponekad, kao u Njemačkoj, uz eksterne savjetnike). Ne vidimo zašto se to ne bi primjenjivalo u Engleskoj, pod uslovom da je član kolektiva odgovarajuće obučen (što se može garantovati, recimo, upisom u registar Instituta za razvoj karijere) što bi osiguralo objektivno i pouzdano savjetovanje koje je u interesu samog učenika, a princip objektivnosti potvrđivala bi škola.

7

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ZAKLJUČAK

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mnogi koji čitaju ovaj izveštaj ne moraju da se oslanjaju samo na karijerno usmjeravanje svoje škole, jer će preporuke za profesiju kojom će se baviti dobiti od porodice. To važi za mnoge današnje učenike, ali će mnogi drugi najveću nadu polagati u škole koje treba da ih usmjere na put ličnog i profesionalnog ostvarenja. Naša studija nam je pokazala da dobro karijerno vođenje nije komplikovano: dosledno i dobro treba obavljati mnogo aktivnosti identifikovanih u našim parametrima. Naši parametri pokazuju koje su to aktivnosti, a naše preporuke kako se mogu poboljšati uslovi da ih škole lakše sprovode.

Na kraju je do direktora i Školskih odbora da preduzmu energičnije korake u davanju prioriteta karijernom vođenju. Ispunjavajući parametre, oni će uspostaviti sistem karijernog vođenja koji se mjeri sa najboljima koje smo vidjeli, a time će pomoći pripremu svojih učenika ne samo za nastavak obrazovanja već i za ostatak života.

REFERENCE I NAPOMENE

1. Greenwood, C. Harrison, M. & Vignoles, A. (2011). *The Labour Market Value of STEM Qualifications and Occupations: analysis for the Royal Academy of Engineering*. London: University of London Institute of Education.
2. Sloane, P.J. & O’Leary, N.C. (2005). The Return to a University Education in Great Britain. *National Institute Economic Review*. 193 (1): 75-89.
3. Institute of Physics (2013). *Closing Doors: Exploring gender and subject choice in schools.* London: Institute of Physics.
4. ASPIRES (2013). *Young people's science and careers aspirations, age 10-14.* London: King's College London.
5. Ofsted (2013). *Going in the right direction? Career guidance in schools from September 2012.* Manchester: Ofsted.
6. House of Commons Education Committee (2013). *Career guidance for young people: The impact of the new duty on schools.* London: Stationery Office.
7. Zakon o obrazovanju iz 2011., Poglavlje 22.
8. Department for Education & Department for Business Innovation and Skills (2012). *Consultation on extending access to independent careers guidance: Summary of consultation responses.* Sheffield: Department for Education.
9. Department for Education (April 2014). *Careers Guidance and Inspiration in Schools: Statutory guidance for governing bodies, school leaders and school staff.*
10. Department for Education & Department for Business, Innovation and Skills (2013). *Careers guidance action plan: Government response to recommendations from Ofsted's thematic review and National Careers Council's report.* London: Department for Education.
11. Na primer, Hooley, T., Marriott, J. &Sampson, J.P. (2011). *Fostering college and career readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and pupils' life success.* Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
12. Department for Education (2012). *National Curriculum for England. What can we learn from the English, mathematics and science curricula of high-performing jurisdictions?* London: Department for Education.
13. Watts, A.G. (2014). Cross-national reviews of career guidance systems: overview and reflections. *Journal of the National Institute for Career Education and Counseling*, 32: 4-15.
14. Svi prilozi se nalaze u onlajn verziji izvještaja.
15. Huddlestone, P., Mann, A. &Dawkins, J. (2012). *Employer engagement in English independent schools*. London: Education and Employers Taskforce.

Walford, G. (2005). *British private schools: Research on policy and practice.*London: Taylor & Francis e-library.
16. Holman, J. & Finegold, P. (2010). *STEM Careers Review*. London: Gatsby Charitable Foundation.
17. Commission on Adult Vocational Teaching and Learning (CAVTL) (2013).
*It's About Work…Excellent Adult Vocational Teaching and Learning*. London: LSIS.
18. Peck, D. (ed) (2004). *Career Services: History, policy and practice in the United Kingdom.* London: RoutledgeFalmer.
19. U ovom izvještaju koristimo termin „podaci sa tržišta rada“ u širokom značenju, a mislimo na informacije o zanimanjima i preduzećima uključujući trendove zapošljavanja, plate, odmore i regionalne razlike, kao i vještine i kvalifikacije potrebne za posao
20. Mann, A., Massey, D., Glover, P., Kashefpadkel, E.T. &Dawkins, J. (2013). *Nothing in common: The career aspirations of young Britons mapped against projected labour market demand (2010-2020).* London: Education and Employers Taskforce.
21. Rose, J. &Baird, J.A. (2013). Aspirations and an austerity state: young people's hopes and goals for the future. *London Review of Education*, 11 (2): 157-173.
22. Archer, L., DeWitt, J., Osborne, J., Dillon, J., Willis, B. & Wong, B. (2010). "Doing" science versus "being" a scientist: Examining 10/11-year-old school children's constructions of science through the lens of identity. *Science Education*, 94 (4): 617-639.
23. Woolley, M. E., Rose, R. A., Orthner, D.K., Akos, P.T., & Jones-Sanpei, H. (2013). Advancing academic achievement through career relevance in the middle grades. *American Educational Research Journal*, 50(6): 1309-1335.
24. Perkins, J. (2013). *Professor John Perkins' Review of Engineering Skills*. London: Department for Business Innovation and Skills.
25. Hong Kong je djelimičan izuzetak od ovoga. Srednješkolci iz Hong Konga sa kojima smo razgovarali bili su čvrsto fokusirani na upis na dobar fakultet, i svaku vrstu zaposlenja u toku školovanja – uključujući i radno iskustvo – posmatrali su kao ometanje. Međutim, u Hong Kongu je u stručnim institucijama veoma jako naglašeno radno iskustvo.
26. AIR UK (2008). *The involvement of business in education: A rapid evidence assessment of the measurable impacts*. London: Department for Children, Schools and Families.

Mann, A. &Dawkins, J. (2014). *Employer engagement in education: Literature review.* Reading: CfBTEducation Trust.
27. Mann, A. (2012). *It's who you meet: Why employer contacts at school make a difference to the employment prospects of young adults*. London: Education and Employers Taskforce.
28. Hancock, M. (2013). *Careers: Inspiration Vision statement*. London: Department for Business Innovation and Skills with Department for Education.
29. „Brzo upoznavanje“ predstavlja interakciju učenika i poslodavaca u mnogim kratkim susretima koji su uglavnom dio sajmova zapošljavanja ili događaja za stažiste.
30. Mann, A. (2012). *Work experience: Impact and delivery – insights from the evidence*. London: Education and Employers Taskforce.
31. Zakonska obaveza o učenju kroz rad uklonjena je zakonskom regulativom iz memoranduma o nacrtu Obrazovanja (Predlozi i dopune kurikularnih zahtjeva za Stepen 4) (Engleska) Naredba iz 2012.
32. UK Commission for Employment and Skills (2013).
*Scaling the youth employment challenge*. London: UKCES.
33. Perkins, J. (2013). *Professor John Perkins' Review of Engineering Skills.*
London: Department for Business Innovation and Skills.
34. UK Commission for Employment and Skills (2013). *Not just making the tea: Reinventing work experience.* London: UKCES.
35. Na primer, vidi govor predsjednika Udruženja koledža iz novembra 2013. na njihovoj nacionalnojkonferenciji u Birmingemu.
36. Whiston, S.C., Tai, W.L., Rahardja, D. &Eder, K. (2011). School counseling outcome: A meta- analytic examination of interventions. *Journal of Counseling and Development*, 89 (1): 37-55.
37. Za sve podatke vidi tabele 3, 4, i 5 u Prilogu 5: Školsko istraživanje.
38. Hutchinson, J. (2013). *School organization and STEM career-related learning.*York: National STEM Centre.
39. Rezultati podataka su sistematski provjereni i statističke značajnosti je definisana na nivou pouzdanosti od 95%.
40. Postoji nekoliko oznaka kvaliteta za karijerno vođenje koje je validirala Karijere Engleske pomoću Standarda za kvalitet karijernog vođenja.
41. Ukupan investicioni trošak uključuje troškove nastavnog kadra, obrazovnog pomoćnog kadra, troškove ostalih zaposlenih i tekuće troškove, uključujući i troškove iz budžeta (troškovi oslobođeni poreza).
42. Bruto troškovi se razlikuju od ukupnih investicionih troškova jer oni ne uključuju troškove iz budžeta.
43. Vidi, na primer, Mayston, D. (2002). *Assessing the benefits of career guidance. CeGS Occasional Paper.* Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
44. Department for Business, Innovation and Skills (2011). *Returns to Intermediate and Low Level Vocational Qualifications, BIS Research Paper Number 53.*
45. Department for Business, Innovation and Skills (2011). *The Returns to Higher Education, BIS Research Paper Number 45.*
46. Hooley, T., Marriott, J. & Sampson, J.P. (2011). *Fostering College and Career Readiness: How Career Development Activities in Schools Impact on Graduation Rate and Pupils’ Life Success.* Derby: International Centre for Guidance Studies.

Christensen, G. & Søgaard Larsen, M. (2011). *Evidence on Guidance and Counseling.* Aarhus: Danish Clearinghouse for Educational Research.

Morris, M., Rudd, P., Nelson, J. & Davies, D. (2000). *The Contribution of Careers Education and Guidance to School Effectiveness in "Partnership" Schools.* London: Department for Education and Employment.

Lapan, R.T., Gysbers, N.C. & Sun, Y. (1997). The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school pupils: a statewide evaluation study. *Journal of Counseling and Development*. 75(4): 292-302.
47. Učenički bonus je dodatno finansiranje državnih škola u Engleskoj za ostvarivanje boljih postignuća siromašnih učenika i smanjenje razlika između njih i njihovih vršnjaka.
48. Ofsted (2013). *Going in the right direction? Career guidance in schools from September 2012.* Manchester: Ofsted.
49. Ofstedov dopunski priručnik daje više detalja ali ne pominje angažovanje sa poslodavcima.
50. Postoji nekoliko oznaka kvaliteta za karijerno vođenje koje je validirala Karijere Engleske pomoću Standarda za kvalitet karijernog vođenja.
51. Biznis klasa obezbjeđuje okvir za partnerstvo škola i svijeta posla, dajući podršku mladima koji su socijalno ugroženi. www.bitc.org.uk/programmes/business-class
52. Profesionalne akademije Velike Britanije spajaju poslodavce i škole da bi pripremili mlade za svijet posla. www.careeracademies.org.uk
53. Confederation of British Industry (2013). *Leading the way: Improving school governance and leadership.* London: CBI.
54. Zapravo, tri i po godine je bolje nego tri jer bi bili obuhvaćeni i podaci na kraju trogodišnjih fakulteta, ali se možda ne uklapa u uobičajeno shvatanje prikupljanja podataka.
55. National Careers Council (2013). *An Aspiration Nation: Creating a culture change in careers provision.* London: National Careers Council.
56. Jedna briga u vezi sa „LMI za sve“ jeste što sadašnja forma nije dovoljno detaljna. UKCES treba da razmotri mogućnost da podaci budu detaljniji zasnivajući ih na kodu 5-cifrenog standarda klasifikacije zanimanja
57. Deloitte UK (2010). *Helping young people succeed: How employers can support careers education. Increasing and improving employer involvement in providing young people with careers education, information, advice and guidance.* London: Education and Employers Taskforce.
58. Mann, A. and Dawkins, J. (2014). *Employer Engagement in Education: Literature Review*. Reading: CfBT Education Trust.

Deloitte (2010). *Helping Young People Succeed: The Role of Employers to Inspire and Inform.* London: Education and Employers Taskforce.

1. Program Diplomac ambasador vodi nezavisna organizacija. On obezbjeđuje odsjecima fakulteta okvir za modul koji dodjeljuje bodove *STEM* diplomcima za rad sa nastavnicima u lokalnim školama.
2. Department for Education (April 2014). *Careers Guidance and Inspiration in Schools: Non-statutory departmental advice for governing bodies, school leaders and school staff.*

PRILOZI

\_\_\_\_\_

PRILOG 1

IZVJEŠTAJI O MEĐUNARODNIM POSJETAMA

\_\_\_\_\_

PRILOG 2

IZVJEŠTAJI O POSJETAMA PRIVATNIM ŠKOLAMA

\_\_\_\_\_

PRILOG 3

GLAVNI IZVORI LITERATURE

\_\_\_\_\_

PRILOG 4

DOPRINOSIOCI I KONSULTANTI

\_\_\_\_\_

PRILOG

ŠKOLSKO ISTRAŽIVANJE

1. \* Koledži za dalje obrazovanje su ustanove koje nude niz akademskih, stručnih i tehničkih smjerova. Mogu da ih pohađaju ljudi svih uzrasta. Na njima se mogu dobiti diplome o stečenom opštem i stručnom srednjem obrazovanju kao i mnoge diplome koje se stiču na fakultetima, uglavnom za stručna zanimanja. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-1)
2. \* *Ofsted* (*Office for Standards in Education*) - Britanska agencija za standarde u obrazovanju (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-2)
3. \* Osnovno škole u Engleskoj pohađaju djeca od 5 do 11 godina. Srednje škole pohađaju djeca od 11 do 16 godine. Do 16. godine djeca su zakonski obavezna da se školuju. Posle 16.godine mnogi se odlučuju za nastavak obrazovanja ili tzv. šesti stepen (od 16. do 18. godine) koji je ekvivalentan trećem i četvrtom razredu crnogorskih srednjih škola. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-3)
4. \* Od školske 1990/91, razredi u engleskim školama računaju se redom. Deseti razred bi odgovarao prvom razredu naše srednje škole. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-4)
5. \* Ova studija je pisana 2014,godine, a starosna granica za obavezno obrazovanje danas je u Engleskoj podignuta na 18 godina što znači da učenici do 18. godine moraju učestvovati u nekoj formi obrazovanja ili obuke. Školovanje je obavezno do 16. godine. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-5)
6. \* Odgovara našem drugom razredu srednje škole. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-6)
7. \* Šesti stepen (sixth form) jesu završne 1-3 godine obrazovanja koje pohađaju učenici od 16-18 godina, ali koji nije zakonom obavezan jer zakonom obavezno školovanje traje do 16. godine. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-7)
8. \* Državne škole u Engleskoj podijeljene su u dvije grupe. Prva grupa su škole koje finansiraju i održavaju lokalna nadležna tijela i koje su u obavezi da prate nacionalni kurikulum. Njima pripada većina državnih škola. Druga grupa su državne akademije koje direktno finansira vlada, odnosno Ministarstvo prosvete i nijesu u obavezi da prate nacionalni kurikulum. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-8)
9. \* *Personal, Social and Health Education (PSHE)* – Individualno, socijalno i zdravstveno obrazovanje, jedan od obaveznih predmeta u engleskim srednjim školama za učenike do 16 godina. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-9)
10. \* Pristup „agencije za upoznavanje“ je pristup koji uspješno usklađuje osoblje sa zadacima. (Prim. prev.) [↑](#footnote-ref-10)