



Crna Gora
Ministarstvo prosvjete



euro|guidance



European
Commission

SISTEM KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U CRNOJ GORI

Studija o unapređenju, preporukama i primjerima dobre
prakse u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja





SISTEM KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U CRNOJ GORI

Studija o unapređenju, preporukama i primjerima dobre
prakse u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja

Podgorica, mart 2019. godine

Autori ove Studije su:

Anda Backović

Zorica Minić

Stana Sanja Kaluđerović

Jevrosima Pejović

Projektni tim čine:

Marija Đurišić

Nada Vuksanović

Lektura:

Natalija Đaletić

Podgorica, mart 2019. godine

Ova Studija je finansirana iz sredstava Erasmus+ projekta Europass/ Euroguidance 2018. – 2020. br. VS/2018/0248. Za sadržaj ovog dokumenta isključivo je odgovoran Nacionalni Euroguidance i Europass centar – Ministarstvo prosvjete Crne Gore i ne može se smatrati službenim stavom Evropske komisije.

Sadržaj:

Vodič kroz izvještaj	7
ANALIZA SITUACIJE U OBLASTI KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U CRNOJ GORI.....	9
I Istorijat razvoja sistema profesionalne orijentacije i karijernog vođenja i savjetovanja u Crnoj Gori.....	9
II Trenutno stanje u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja u Crnoj Gori	10
1. Zakonska regulativa i strateški okvir u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja u Crnoj Gori.....	10
1.1 Strateški dokumenti za oblasti karijernog vođenja i savjetovanja u obrazovanju	11
2. Sistem karijernog vođenja i savjetovanja za tržište rada.....	11
3. Sistem karijernog vođenja i savjetovanja u obrazovanju	13
3.1 Kratak prikaz obrazovnog sistema u Crnoj Gori	13
3.2 Elementi sistema karijernog vođenja i savjetovanja u obrazovanju	15
3.2.1 Informisanost učenika i roditelja o karijernom vođenju i savjetovanju i uslugama	15
3.2.2 Najčešći faktori koji utiču na odluke učenika o izboru škole i zanimanja u ovom istraživanju	17
3.2.3 Karijerni timovi u osnovnim i srednjim školama	18
3.2.4 Školski plan i program za karijerno vođenje i savjetovanje	18
3.2.5 Karijerno vođenje i savjetovanje u kurikulumu škole	21
3.2.6 Prilagođenost programa karijernog vođenja i savjetovanja posebnim grupama učenika	26
3.2.7 Praćenje interesovanja, sposobnosti i motivacije učenika osnovne i srednje škole	25
3.2.8 Podrška nastavnicima u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja	27
3.2.9 Karijerno vođenje i savjetovanje u visokom obrazovanju	28
3.2.10 Karijerno vođenje i savjetovanje u sistemu obrazovanja odraslih	28
3.2.11 Karijerno vođenje i savjetovanje u radu nevladinog sektora.....	28
3.2.12 Mehanizam koordinacije međusektorskih aktivnosti karijernog vođenja i savjetovanja..	29
3.2.13 Obezbeđivanje kvaliteta jedinstvenog sistema karijernog vođenja i savjetovanja ...	30
3.2.13.1 Obezbeđivanje kvaliteta karijernog vođenja i savjetovanja u sistemu osnovnog i srednjeg obrazovanja.....	31
3.2.14 Istraživanja u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja	32
3.2.14.1 Istraživanja u obrazovanju	32
3.2.14.2 Istraživanje percepcije stanja u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja od strane ključnih aktera	34
3.2.15 Nacionalni Euroguidance centar.....	35
SMJERNICE ZA UNAPRJEĐIVANJE SISTEMA KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA.....	36
Literatura	37
PRILOZI	45

SMJERNICE ZA UNAPREĐENJE SISTEMA KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U CRNOJ GORI

Vodič kroz izvještaj

Učenje i razvijanje vještina za sigurno vođenja karijere definisani su kao jedan od četiri prioriteta razvoja nacionalnih politika na području karijerne orijentacije u *Evropskoj rezoluciji o boljoj integriranosti cjeloživotne karijerne orijentacije i strategije cjeloživotnog učenja (2008)*.¹

Karijerno vođenje i savjetovanje (KVS)² prepoznaje se u mnogim strateškim mjerama i zakonskim rješenjima u Crnoj Gori. U sistemu obrazovanja, KVS prepoznaje se ne samo kao alatka kojom se može efektivnije odgovarati na potrebe učenika i podizati kvalitet njihovog obrazovanja i ishoda obrazovanja, nego i kao oruđe za dugoročni rad na smanjivanju ključnih društvenih problema (napuštanje školovanja, nezaposlenost, siromaštvo, isključenost pojedinih društvenih grupa, ekonomska i socijalna mobilnost i sl).

Cilj ove studije je da prikaže cjelovitu sliku sistema karijerne orijentacije u Crnoj Gori svima koji, neposredno ili posredno, djeluju u ovoj oblasti i teže da je kontinuirano razvijaju i unapređuju. Vjerujemo da će nalazi ove studije podstaći aktivniji odnos i jaču saradnju svih aktera koji su već uključeni, ili tek namjeravaju da se uključe, u brojne aktivnosti usmjerene na podršku svakom pojedincu da efektivno i cjeloživotno planira i upravlja svojom karijerom.

Naročito važan segment studije su predlozi i smjernice za unapređenje kvaliteta i lepeze usluga koje su namijenjene različitim korisnicima, posebno učenicima osnovne i srednje škole. Imajući u vidu višestruke funkcije KVS za društvo i pojedinca, u svim njegovim životnim razdobljima, sistem obrazovanja i njegovi kadrovi imaju posebno složene zadatke: efektivno pripremati i osposobljavati djecu i mlade da se usmjeravaju prema svojim budućim karijerama, i da upravljaju i održavaju kontrolu nad ovim cjeloživotnim procesom.

Polaznu osnovu studije čini istraživanje sprovedeno krajem 2019. godine. Putem elektronskog upitnika identifikovani su stavovi i procjene nastavnika (razrednih starješina i članova timova za karijerno vođenje), a štampani upitnici podijeljeni su roditeljima i učenicima, kako bi iskazali svoja viđenja sadašnjeg stanja u sistemu KVS u osnovnom i srednjem obrazovanju. Kvalitativni dio istraživanja je obuhvatio predstavnike privrede, poslodavaca, institucija za razvoj karijere i zapošljavanja, kao i nevladinog sektora; cilj je bio da se identifikuju njihovi stavovi i procjene u odnosu na sistem KVS i njegove komponente.

Šta studija nudi i kako se koristi:

- *Analiza situacije u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja u Crnoj Gori.*

Nakon kratkog pregleda historijata profesionalne orijentacije, čitaocu se približava sadašnje stanje u sistemu KVS. Drugim riječima, na mapi tog sistema uočiće sve ono što trenutno postoji i što je u funkciji razvoja i osnaživanja KVS, počev od zakonske regulative i strateških dokumenata, preko prikaza njegovih mehanizama u drugim sektorima i postojanja u sistemu obrazovanja.

Analiza sadrži niz potpoglavlja. U cilju lakšeg kretanja čitaoca kroz tekst, navodimo da osnovni tekst prate grafikoni i tabele s rezultatima istraživanja, zatim boksovi koji služe za navođenje primjera dobrih praksi (🎯) i izvodi iz komentara anketiranih i intervjuisanih ispitanika (🗨️).

¹ Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies: <http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cmsData/docs/pressData/en/educ/104236.pdf>.

² Termin karijerno vođenje i savjetovanje u ovom izvještaju podrazumijeva i ostale termine koji su takođe u upotrebi: cjeloživotna karijerna orijentacija, profesionalna orijentacija, profesionalna orijentacija i savjetovanje, cjeloživotna profesionalna orijentacija.

- Smjernice za unapređenje sistema karijernog vođenja i savjetovanja sadrže predloge i preporuke za razvijanje nedostajućih ili još nedovoljno funkcionalnih mehanizama KVS. Smjernice su identifikovane istraživanjem i analizom primjera dobrih praksi.
- Prilozi sadrže istraživačke upitnike za online primjenu, uzorak, tabele, grafikone i histograme, nastale obradom rezultata, koji nijesu uključeni u osnovni tekst i na koje se čitalac upućuje na odgovarajućim mjestima. Njihovo čitanje je olakšano navođenjem veze s osnovnim tekstom, koji oni prate (simbol). U prilogima su, takođe, i pitanja koja su korišćena za strukturisane intervjuje.

U istom dijelu nalaze se i upitnici za sve četiri ciljne grupe (učenici, roditelji, razredne starješine i članovi Tima za KVS, a namijenjeni su (samo)procjeni informisanosti o KVS, ključnim faktorima koji utiču na donošenje odluke, prijedlozima za unaprijeđenje.

ANALIZA SITUACIJE U OBLASTI KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U CRNOJ GORI

I Istorijat razvoja sistema profesionalne orijentacije i karijernog vođenja i savjetovanja u Crnoj Gori

Oblast profesionalne orijentacije razvijala se pod uticajem industrijalizacije i ekspanzije privrednog razvoja nakon Drugog svjetskog rata. Pedesetih godina XX vijeka zakonska regulativa SFR Jugoslavije propisuje da se u školama pruža pomoć učenicima pri izboru zanimanja.³ Međutim, tek formiranjem samostalne institucije, Zavoda za zapošljavanje, 1963.⁴ godine, počinje značajan razvoj ove oblasti u našoj zemlji. Organizacija Zavoda je uključivala opštinske, međuopštinske jedinice i republički Zavod za zapošljavanje. Zavodi su, u skladu sa zakonom, u svom sastavu imali službe za profesionalnu orijentaciju. Ubrzo su aktivnosti iz profesionalne orijentacije počele da se sprovode u osnovnim i srednjim školama, kao i u ustanovama za unapređenje vaspitanja i obrazovanja.

Začeci profesionalne orijentacije u Crnoj Gori

Daleke 1947. godine, nakon Drugog svjetskog rata, Crnoj Gori su bili potrebni mladi ljudi, stručnjaci, osposobljeni za rad u različitim granama industrije, poljoprivrede, administracije.

Država je na taj prioritet odgovorila strategijom tzv. planske raspodjele učenika i studenata. Država je preuzela odgovornost da mlade bira, usmjerava i raspoređuje u srednje škole i na fakultete.

Budući učenici i studenti su saznavali gdje će se dalje školovati preko spiskova koji su objavljivani u tada jedinom dnevnom listu Pobjeda.

Izvor: Pobjeda – Organ Narodnog Fronta Crne Gore, Broj 59, Cetinje 3. septembar 1947.

Zavod za zapošljavanje imao je dvostruku ulogu. Prva uloga bila je realizacija programa za nezaposlena lica – savjetovanje, informisanje, profesionalna selekcija i pomoć pri školovanju; a druga – pružanje podrške školama pri izradi i realizaciji školskih programa profesionalne orijentacije.⁵ Saradnja sa školama se ostvarivala posredstvom stručnih saradnika – pedagoga i psihologa.

Profesionalna orijentacija se definisala kao aktivnost koja pomaže pojedincu u izboru obrazovanja i zanimanja. U skladu s tim, profesionalna orijentacija se uglavnom izvodila u završnom razredu osnovne škole, odnosno prije odluke o upisu u srednju školu, a za one koji nastavljaju studije u visokom obrazovanju prije upisa na fakultet.

U skladu sa privrednim razvojem, značaj profesionalne orijentacije su prepoznavale i kadrovske službe preduzeća. Tokom sedamdesetih godina prošlog vijeka realizovane su aktivnosti koje su imale za cilj bolju koordinaciju rada u oblasti profesionalne orijentacije u cijeloj Jugoslaviji. Održavale su se skupštine Jugoslovenskog udruženja za profesionalnu orijentaciju.⁶ Jedan od zadataka na kojem se aktivno radilo u ovom periodu bio je obezbjeđivanje konutiniteta profesionalne orijentacije i njeno povezivanje sa radom u radnim organizacijama.

U istom periodu počelo se sa reformom obrazovanja u bivšim jugoslovenskim republikama, čiji cilj je bio podređivanje sistema obrazovanja potrebama privrede. Srednje obrazovanje se zvalo usmjereno obrazovanje, jer su se učenici usmjeravali ka pojedinim zanimanjima i sticali praksu u njima "da djeca osjete prste". To je dovelo do skoro potpunog zanemarivanja tradicionalnih aktivnosti profesionalne orijentacije u osnovnoj školi.

³ Opšti Zakon o školstvu SI FNRJ br. 28/58 1958. godina.

⁴ Zavodi za zapošljavanje formirani su na osnovu Zakona o službi zapošljavanja radnika (1960. god) SI. FNRJ br. 27/60.

⁵ Polović 1996. godina, *Profesionalna orijentacija, obrazovanje i zapošljavanje*, Podgorica, ZZZCG.

⁶ Jugoslovensko udruženje za profesionalnu orijentaciju je osnovano 1956. g.

Poslije raspada SFR Jugoslavije, novoosnovane države su i dalje razvijale vlastite sisteme profesionalne orijentacije, a u nekima od njih se već osjećao uticaj savremenijih koncepcija u toj oblasti.

Početak 2000. počinje reforma svih usluga u Zavodu za zapošljavanje, pa i profesionalne orijentacije. To rezultira osnivanjem prvog Centra za informisanje i profesionalno savjetovanje (2007) u okviru ove institucije u Podgorici. Do 2012. godine osnovano je osam centara za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS). Osim u Podgorici, CIPS funkcioniše u Pljevljima, Bijelom Polju, Beranama, Nikšiću, Baru, Mojkovcu i Herceg Novom. O njihovim funkcijama biće više riječi na str. 12.

U procesu približavanja Crne Gore Evropskoj Uniji, kroz reformisane politike obrazovanja, zapošljavanja, ekonomskog i socijalnog razvoja, identifikovana je i potreba da se definišu prioriteti, mjere i aktivnosti koje će svim pojedincima (djeci, mladima i odraslima) obezbijediti podršku u prepoznavanju i razvoju njihovih sposobnosti, razvoju znanja i vještina koje su im neophodne za cjeloživotno vođenje karijere, u skladu sa njihovim sposobnostima, interesima, osobinama i potrebama na tržištu rada. U tom cilju, u poslednjoj deceniji su definisana dva uzastopna strateška dokumenta za razvoj karijerne orijentacije⁷ u kojima se ona definiše kao „... niz aktivnosti koje omogućavaju da pojedinac, bez obzira na uzrast ili životno razdoblje, u bilo kom trenutku života, procijeni sopstvene sposobnosti, kompetencije i interesovanja, da donese odluke u pogledu svog obrazovanja, osposobljavanja i kvalifikacija i da upravljaju sopstvenim životnim putevima u obrazovnom, radnom i drugim okruženjima, u kojima se njegovi kapaciteti i kompetencije uče i/ili koriste.”⁸

Povećani stepen svjesnosti o značaju KVS za društvo i pojedinca pratile su i zakonske promjene, pa se kao jedan od ciljeva osnovnog obrazovanja propisuje karijerna orijentacija⁹. U Zakonu o stručnom obrazovanju definišu se njihovi ciljevi: „obezbjedivanje znanja i sposobnosti neophodnih za život i rad, lična interesovanja, profesionalni razvoj ličnosti i za dalje obrazovanje”. Identifikovane su i institucije¹⁰ čiji su zadaci da prate, analiziraju potrebe tržišta rada, informišu i savjetuju zainteresovane kandidate i poslodavce. Kao jedna od aktivnosti u poslovima zapošljavanja zakonski¹¹ se prepoznaje profesionalna orijentacija i savjetovanje o planiranju karijere.

II Trenutno stanje u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja u Crnoj Gori

Zakonska regulativa i strateški okviri u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja

Karijerna orijentacija je uređena kroz više zakona i strategija.

U sistemu zapošljavanja, ovu oblast definiše *Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti*¹² i *Pravilnik o aktivnom traženju zaposlenja*.¹³

U skladu sa ovim zakonskim rješenjima, profesionalna orijentacija se prepoznaje kao aktivnost pripreme pri zapošljavanju i definisana je kao usluga za tržište rada koja obuhvata skup različitih stručnih postupaka kojima se identifikuju mogućnosti nezaposlenog lica pri izboru zanimanja, promjeni zanimanja i donošenju odluka u vezi sa karijernim razvojem, odnosno usklađivanjem individualnih potreba sa zahtjevima tržišta rada. *Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju* propisuje da je jedan od ciljeva osnovnog obrazovanja karijerna orijentacija. *Zakon o stručnom obrazovanju* definiše ciljeve profesionalne orijentacije kao: „obezbjedivanje znanja i sposobnosti neophodnih za život i rad, lična interesovanja, profesionalni razvoj ličnosti i za dalje obrazovanje” i „omogućavanje karijerne orijentacije”. *Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama* ukazuje na institucije¹⁴ koje, u okviru svojih nadležnosti, treba da prate i analiziraju potrebe tržišta rada i informišu i savjetuju zainteresovane kandidate i poslodavce. *Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija* kao ciljeve definiše omogućavanje cjeloživotnog učenja i dostupnost sticanja kvalifikacija, što je od značaja za karijernu orijentaciju.

⁷ *Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije u Crnoj Gori (za period 2011-2015 i za period 2016-2020).*

⁸ *Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije u Crnoj Gori (2016-2020).*

⁹ *Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju Crne Gore.*

¹⁰ *Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.*

¹¹ *Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti Crne Gore.*

¹² *Sužbeni list, br. 024/19 od 22. 04. 2019.*

¹³ *Službeni list, br.70/2019 od 23. 12. 2019.*

¹⁴ Član 6. *Zakona.*

Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije (2016 – 2020) je najznačajniji strateški dokument iz ove oblasti. U njemu se prepoznaje pet prioriteta: podizanje svijesti i znanja o potrebi za cjeloživotnim učenjem i razvojem karijere, osnaživanje politika karijerne orijentacije na nivou sistema, jačanje karijerne orijentacije u obrazovnom sistemu Crne Gore, jačanje usluga karijerne orijentacije za nezaposlene i zaposlene i obezbjeđivanje kvaliteta u karijernoj orijentaciji. *Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa* (2016 – 2020) prepoznaje aktivnosti iz oblasti profesionalne orijentacije kao one koje doprinose realizaciji prioriteta: povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim naglaskom na uključivanje na tržište rada mladih, žena i dugoročno nezaposlenih lica i unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada.

U *Strategiji za mlade* (2017 – 2021), u okviru ishoda A, navodi se: „Mladi ostvaruju ekonomsku i socijalnu sigurnost kroz olakšan pristup tržištu rada i sticanje zapošljenja prepoznaje mjere i aktivnosti profesionalne orijentacije.”

Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori (2016 – 2020) realizacijom mjere koja se odnosi na planiranje i sprovođenje aktivne politike zapošljavanja lica sa invaliditetom–kroz aktivnosti karijerne orijentacije ostvaruje unapređenje uslova za povećanje zapošljivosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti za veću zaposlenost lica sa invaliditetom u Crnoj Gori kroz njihovu edukaciju, treninge i profesionalno osposobljavanje, kao i prilagođavanje tržišta rada licima sa invaliditetom.

1.1. Strateški dokumenti za oblasti karijernog vođenja i savjetovanja u obrazovanju

Prvi dokument u sektoru obrazovanja bila je *Nacionalna strategija cjeloživotne karijerne orijentacije* (2011–2015), a nastavljena je *Strategijom cjeloživotne karijerne orijentacije* (2016–2020).

Razvoj karijerne orijentacije i KVS uključen je i u druge strateške dokumente. U *Strategiji razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori* (2015 – 2020), u okviru prioritetne oblasti (*Kvalitetno i efikasno stručno obrazovanje, relevantno za tržište rada*), pored ostalih, navedene su aktivnosti važne za karijernu orijentaciju: uspostavljanje sistema praćenja lica nakon završetka obrazovnog programa, koje uključuje uspostavljanje baza podataka o karijeri učenika koji su završili obrazovanje kroz postojeći informacioni sistem i uspostavljanje timova za izradu studija praćenja u obrazovnim ustanovama i unapređenje kompetencija školskih timova za karijernu orijentaciju.

Strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja u Crnoj Gori (2015–2019), kroz promociju učenja i osposobljavanja za razvoj ključne kompetencije preduzetništvo, u formalnom obrazovanju i neformalnom i informalnom učenju, direktno je povezana sa karijernom orijentacijom i njene aktivnosti podržavaju razvoj vještina vođenja karijere.

2. Sistem karijernog vođenja i savjetovanja za tržište rada

Aktivnosti iz oblasti profesionalne orijentacije, van obrazovnog sistema u Crnoj Gori, realizuje više aktera: Zavod za zapošljavanje, udruženja poslodavaca, izvođači profesionalne rehabilitacije, kao i pojedine nevladine organizacije.

Zavod za zapošljavanje, kao centralna institucija na crnogorskom tržištu rada, realizuje opšte i posebne programe profesionalne orijentacije. Opšti obuhvataju profesionalno informisanje i profesionalno savjetovanje. U odnosu na metod rada, dijele se na individualne i grupne. Individualni programi profesionalne orijentacije podrazumijevaju, u prosjeku, dva susreta savjetnika za profesionalnu orijentaciju i korisnika, dok se grupni programi baziraju na radioničarskom tipu rada, gdje korisnici kroz grupne i individualne aktivnosti usvajaju znanja i vještine.

Grupni rad uključuje od 7 do 16 učesnika, dok se vremenski okvir pružanja usluga kreće od 45 do 90, odnosno 270 minuta dnevno, zavisno od strukture programa. Opšti programi profesionalne orijentacije podrazumijevaju pružanje usluga profesionalnog informisanja, profesionalnog savjetovanja, psihološke obrade uz primjenu odgovarajuće testovne baterije i predselekciju, odnosno selekcije za zapošljavanje ili uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja.

Program *Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama* realizuju Zavod za zapošljavanje i Ministarstvo prosvjete, kontinuirano, počev od 2011. godine. Program je pokrenut u namjeri da se mladima u obrazovnom sistemu, koji izlaze na tržište rada i/ili nastavljaju školovanje, pruži podrška za podsticanje karijernog razvoja, pravilnog izbora zanimanja, izbora zaposlenja, razvijanja ideje o preduzetništvu i sl. Drugim riječima, da se učenicima osnovnih i srednjih škola omogući pravovremeno profesionalno informisanje o segmentima značajnim za izbor zanimanja i karijernog razvoja. Ovaj program se realizuje za učenike osnovnih i srednjih škola

koji nastavljaju školovanje i za učenike srednjih stručnih škola koji izlaze na tržište rada. Savjetnik za profesionalnu orijentaciju aktivnosti predviđene ovim programom sprovodi kako u *Centru za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS-u)*, tako i u obrazovnoj ustanovi.

Program *Podsticanje karijernog razvoja neposredno zapošljivih nezaposlenih lica* namijenjen je licima na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, i u funkciji je podsticanja profesionalnog razvoja kandidata za zapošljavanje. Realizuje se kroz radionice, u trajanju od jednog do tri dana. Koncipiran je tako da sažima program usmjeren ka socijalnoj formi, program fokusiran na informisanje, motivisanje i aktivno traženje zaposlenja.

U cilju unapređenja karijernog razvoja Zavod publikuje *Informator o upisu u srednju školu* za učenike završnih razreda osnovne škole. Publikacija se štampa u 7000 – 8000 primjeraka i tokom maja se distribuira svim osnovnim školama u Crnoj Gori.

U okviru Zavoda za zapošljavanje su organizovani centri za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS), koji pružaju široki opseg informacija i savjetodavnih usluga u vezi sa razvojem karijere (informacije o mogućnostima zapošljavanja, stanju na tržištu rada i potencijalnim poslodavcima, o obrazovnim programima za srednje škole i zahtjevima za upis, o zanimanjima i njihovim zahtjevima, kao i usklađenosti ličnih karakteristika sa tim zahtjevima, o učeničkim i studentskim domovima, mogućnostima obrazovanja, stipendiranja, zapošljavanja). U CIPS-u se pruža stručna pomoć u izradi molbe i radne biografije kroz profesionalno savjetovanje, procjeni ličnih i profesionalnih karakteristika, kao što su interesovanja, potrebe, sposobnosti i vještine i druge usluge relevantne za donošenje odluka o daljem razvoju karijere. Korisnici ovih usluga su budući srednjoškolci koji imaju dileme oko izbora škole, budući studenti koji imaju dileme oko izbora fakulteta, nezaposleni koji se pripremaju za zapošljavanje, zaposleni koji traže promjenu zaposlenja, kao i svi koji žele saznati u kojim zanimanjima imaju najviše šansi da budu uspješni, svi koji žele da izaberu alternativno zanimanje, kao i oni koji nijesu sigurni u svoj izbor zanimanja.

Privredna komora (PKCG) je uključena u razvoj karijerne orijentacije u Crnoj Gori i u tom smislu sprovodi zajedničke aktivnosti sa socijalnim partnerima za poboljšanje stanja u ovoj oblasti. Kontinuirano analizira podataka o zaposlenosti i potražnji na tržištu rada, mogućnostima za dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i obrazovanje, istražuje potrebe zaposlenih i nezaposlenih za edukacijama kao i potrebe, prije svega, zaposlenih u njenim članicama. PKCG, u cilju razvoja konkurentnosti radne snage, organizuje edukativne aktivnosti. Područja aktivnosti i izbora tema edukativnih aktivnosti se biraju na osnovu zahtjeva članica i na osnovu istraživanja tržišta o potrebama članica. Takođe, aktivno učestvuje u promociji i realizaciji dualnog sistema obrazovanja. Većim uključivanjem poslodavaca u sistem obrazovanja, posebno kroz praktično obrazovanje, profesionalnu praksu i dualni sistem obrazovanja, radi na postizanju bolje interakcije i ostvarivanju benefita i za privredu i za sistem obrazovanja. U cilju podsticanja učenika da se upisuju na obrazovne programe nivoa III, koje je tržište rada prepoznalo kao deficitarne, PKCG dodjeljuje stipendije.

U Crnoj Gori trenutno postoje tri izvođača *profesionalne rehabilitacije*. Rehabilitacija je proces koji se realizuje sa ciljem osposobljavanja za socijalnu i radnu integraciju, odnosno u skladu sa Zakonom, profesionalna rehabilitacija „obuhvata mjere i aktivnosti koje omogućavaju da se lica sa invaliditetom na odgovarajući način osposobe za rad, zadrže zaposlenje, u njemu napreduju ili promijene profesionalnu karijeru.“ Rehabilitacija je višeslojna i interdisciplinarna, jer se u okviru pojedinih mjera prepliću različite struke i pristupi i učestvuju različiti stručnjaci (medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socijalne stuke) i neke od mjera se tiču karijerne orijentacije. Rehabilitacija se realizuje u dvije privatne ustanove¹⁵ i u jednoj javnoj.¹⁶

¹⁵ „ZOPT“ d.o.o. društvo za zapošljavanje, obrazovanje odraslih, organizovanje i izvođenje profesionalne rehabilitacije i Multidisciplinarni obrazovni centar „PAMARK“, Podgorica.

¹⁶ Javna ustanova Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica, osnovana 30. novembra 2017. godine odlukom Vlade.

2.1. - Primjer dobre prakse



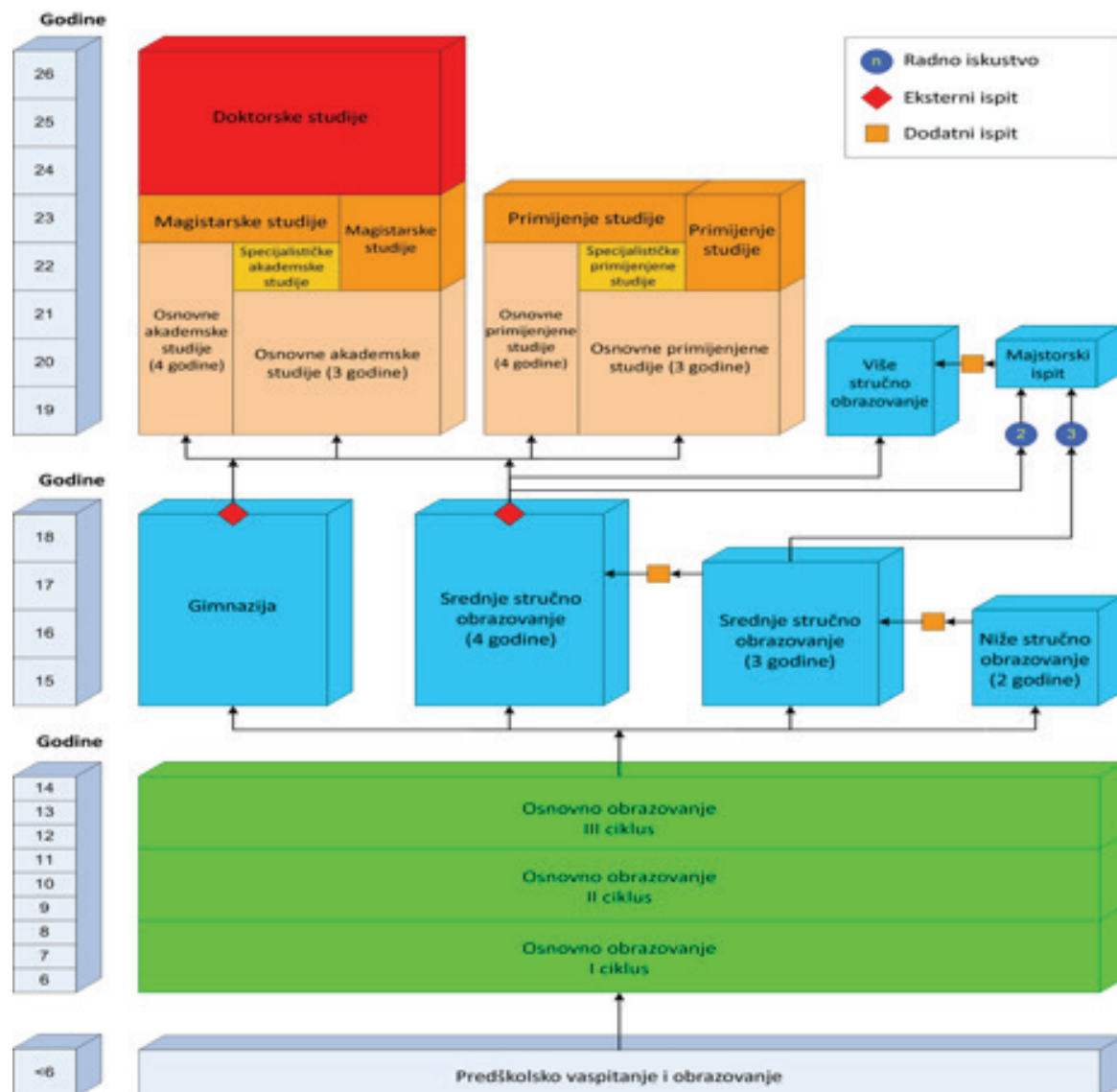
Mjere profesionalne rehabilitacije u Crnoj Gori

Stalni stručni tim izvođača profesionalne rehabilitacije čine: savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju, psiholog, doktor medicine rada, pedagog/andragog, tehnolog određene specijalnosti – ocjenjivač radnih sposobnosti, radni terapeut.

Sljedeće mjere mogu da se izvode individualno ili kroz rad u grupi: pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad ima za cilj produbljivanje motivacije pojedinca za reintegraciju u socijalno i radno okruženje, pri čemu je osnovni metod rada iskustveno učenje u grupi. Pomoć prilikom izbora odgovorajućih profesionalnih ciljeva ima za cilj da se nakon prethodno urađene socijalne i radne anamneze, pojedinac profesionalno informiše, savjetuje, motiviše u cilju realizacije profesionalnog puta; planiraju se aktivnosti za njegovo dostizanje, vrši se savjetovanje prilikom izbora obrazovanja ili osposobljavanja, i td.

3. Sistem karijernog vođenja i savjetovanja u obrazovanju

Prije nego predstavimo elemente i aktivnosti KVS u sistemu obrazovanja, dajemo kratak prikaz obrazovnog sistema Crne Gore, prvo kroz njegov shematski prikaz, a zatim i kroz kratke opise nivoa obrazovanja i njihovih ciljeva.



3.1. Kratak prikaz obrazovnog sistema u Crnoj Gori¹⁷

Predškolsko vaspitanje i obrazovanje se realizuje: u jaslicama (djeca uzrasta do tri godine), vrtićima (djeca od tri godine do polaska u školu) i u okviru drugih vidova organizovanja predškolskog vaspitanja i obrazovanja, kao što su školice, igraonice. Predškolsko obrazovanje nije preduslov za pohađanje osnovne škole. Školske 2019/20. godine državne predškolske ustanove pohađa 22.002 (dječaka – 11.573, djevojčica – 10.429), dok privatne predškolske ustanove pohađa 1078 djece (dječaka – 560, djevojčica – 518).

Ciljevi predškolskog vaspitanja i obrazovanja su:

- *podsticanje cjelovitog razvoja djeteta predškolskog uzrasta, uz kreiranje odgovarajućih uslova i podsticanje razvoja sposobnosti i svojstava ličnosti;*
- *omogućavanje jednakog pristupa visokokvalitetnim uslugama ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja;*
- *obezbjeđivanje sveobuhvatnosti uz više individualnosti, različitosti i izbora;*

¹⁷ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/montenegro_me

- *njegovanje principa ravnopravnosti – poštovanje kulture, jezika porodice, ostvarivanje podrške za najosjetljiviju djecu koja žive u izolovanim seoskim zajednicama;*
- *poboljšanje saradnje sa porodicom i lokalnom zajednicom.*

Devetogodišnje **osnovno obrazovanje i vaspitanje** je obavezno i besplatno za svu djecu uzrasta od 6 – 15 godina života. Podijeljeno je u tri ciklusa (I – III razred; IV – VI razred; VII – IX razred). Školske 2019/20. u 162 državne osnovne škole¹⁸ školuje se 67.717 učenika (35.403 dječaka i 32.314 djevojčica), a podučava ih 4.646 nastavnika i 150 stručnih saradnika.¹⁹

Ciljevi osnovnog obrazovanja i vaspitanja su:

- *obezbjeđivanje osnovnog obrazovanja svim građanima, razvoj kreativne ličnosti, postizanje međunarodno uporedivih standarda;*
- *sticanje znanja neophodnih za nastavak školovanja;*
- *razvijanje kritičkog mišljenja, samostalnosti, zainteresovanosti;*
- *osposobljavanje za samostalno učešće u društvenom životu;*
- *sticanje znanja koja omogućavaju primjenu u praksi;*
- *razvoj ličnosti u skladu sa mogućnostima;*
- *vaspitavanje za poštovanje nacionalnih vrijednosti, istorije, kulture i uvažavanje drugih naroda;*
- *vaspitavanje za toleranciju, poštovanje različitosti, saradnju sa drugima;*
- *razvijanje sposobnosti za život u demokratskom društvu;*
- *podsticanje zdravog načina života i odgovornog odnosa prema životnoj sredini, razvijanje radnih sposobnost, profesionalne orijentacije, kompetencija učenja, socijalnih i emocionalnih vrijednosti i vještina.*

Osnovno obrazovanje *djece s posebnim obrazovnim potrebama* ostvaruje se u školi i resursnim centrima (3) za osnovno i srednje obrazovanje. Uređeno je *Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama*, odnosno *Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama*. Školske 2019/20. resursne centre pohađa 273 djece i mladih (167 dječaka i 106 djevojčica). U resursnim centrima radi 89 nastavnika i 25 stručnih saradnika.

Nadarenim učenicima škola prilagođava metode i oblike rada i omogućava im da se uključe u dodatnu nastavu i druge oblike individualne i grupne pomoći.

Učenici *stariji od 15 godina* pravo na osnovno obrazovanje i vaspitanje ostvaruju u skladu sa propisima koji uređuju oblast obrazovanja odraslih.

Uporedo sa sticanjem osnovnog obrazovanja i vaspitanja, može se steći i *osnovno umjetničko obrazovanje*.

Srednje obrazovanje obuhvata opšte srednje obrazovanje i srednje stručno obrazovanje. U gimnazijama traje četiri godine i tri ili četiri godine u srednjim stručnim školama. Upisuju ga učenici koji završe osnovno obrazovanje, i imaju manje od 17 godina. Školske 2019/20. godine ove škole pohađa 27.304 učenika, a nastavu izvodi 2.561 nastavnik, odnosno 55 stručnih saradnika.

Opšte srednje obrazovanje – gimnazijsko obrazovanje²⁰ ima za cilj da učenicima omogući sticanje potrebnih znanja, vještina, sposobnosti i navika, zasnovanih na dostignućima nauke, tehnike, kulture i umjetnosti, radi nastavka školovanja, razvijanja kritičkog mišljenja, samostalnosti, odgovornosti, podsticanja razumijevanja, tolerancije, solidarnosti i uvažavanja različitosti i dr. Školske 2019/20. godine gimnazijsko obrazovanje (u okviru gimnazija i srednjih mješovitih škola) pohađa 8455 učenika (3.705 dječaka i 4.750 djevojčica).

Srednje stručno obrazovanje traje dvije, tri ili četiri godine u srednjim stručnim školama i nije obavezno. Školske 2019/20. godine srednje stručno obrazovanje u 28 škola pohađa 18 849 učenika (1.0314 dječaka i 8.535 djevojčica). Umjetničke škole su dio srednjeg stručnog obrazovanja.

¹⁸ U Crnoj Gori postoji i pet privatnih stranih osnovnih škola.

¹⁹ Izvor: Svi brojevi podaci o djeci i učenicima potiču iz ICT sektora Ministarstva prosvjete.

²⁰ U Crnoj Gori postoji i četiri privatne gimnazije.

Cilj stručnog obrazovanja je da se učenicima omogući sticanje znanja, razvoj vještina, stručnih i ključnih kompetencija koje odgovaraju zahtjevima savremenog društva i tržišne privrede i koje im omogućavaju ravnopravno učešće na tržištu rada. Stručno obrazovanje ima za cilj i da omogući mladim i odraslim sticanje znanja i sposobnosti neophodnih za život i rad, profesionalni razvoj ličnosti, dalje obrazovanje kao i razvijanje svijesti o potrebi cjeloživotnog učenja i dr.

Više stručno obrazovanje (post-sekundarno neuniverzitetsko obrazovanje), u skladu sa *Zakonom o stručnom obrazovanju* i *Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju*, traje dvije ili jednu godinu (za zvanje majstor). Obrazovnu ponudu višeg srednjeg stručnog obrazovanja čine tri programa višeg stručnog obrazovanja i to iz: oblasti ugostiteljstva – viši gastronom i viši restorater; oblasti bezbjednosti – policajac.

Visoko obrazovanje se stiče na jednom državnom Univerzitetu Crne Gore (UCG) i drugim javnim i privatnim visokoškolskim ustanovama (3). Univerzitet Crne Gore u svom sastavu ima fakultete, samostalne studijske programe, akademiju i institute. Na fakultetima UCG primjenjuju se principi *Bolonjske deklaracije*. Visoko obrazovanje u Crnoj Gori je strukturirano kao trociklični sistem i uključuje: osnovne, magistarske i doktorske studije. Na navedenim univerzitetima školske 2019/2020. godine upisano je ukupno 5169 studenata u prvu godinu akademskih studija.

Shodno *Zakonu o obrazovanju odraslih* **obrazovanje odraslih** je dio jedinstvenog obrazovnog sistema Crne Gore. Odrasli se, po sopstvenom izboru, uključuju u obrazovanje, osposobljavanje ili učenje radi poboljšanja znanja, vještina i kompetencija ili sticanja odgovarajuće kvalifikacije. Oblici obrazovanja i učenja odraslih su: formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje odnosno učenje, informalno učenje i samousmjereno učenje. U različite oblike edukativnih aktivnosti bilo je uključeno 26.032 polaznika²¹ (2019), kod 109 licenciranih organizatora obrazovanja odraslih. Realizovalo se 130 programa za sticanje stručnih kompetencija i 117 programa za sticanje ključnih vještina i ključnih kompetencija. Jedan učesnik može da pohađa više programa.

3.2. Elementi sistema karijernog vođenja i savjetovanja u obrazovnom sistemu

Sistem obrazovanja prepoznaje karijerno vođenje i savjetovanje kao kontinuirani proces u kojem se pojedinac, bilo kog uzrasta i u bilo kom period života, kroz različite i strukturirane aktivnosti, osposobljava da identifikuje sopstvene sposobnosti, vještine, interese, i na osnovu njih donosi odluke o svom obrazovanju, osposobljavanju i profesiji; da planira odgovarajuće poteze i postupke kako bi ih iskoristio za svoj napredak u ličnom, obrazovnom, ekonomskom i socijalnom kontekstu, kao i za napredak porodice i društva u cjelini.²²

Osnov za analizu i procjenu kvaliteta sistema KVS u obrazovanju pružilo nam je naprijed pomenuto istraživanje sprovedeno u osnovnim i srednjim školama, krajem 2019. godine.

3.2.1. Informisanost učenika i roditelja o karijernom vođenju i savjetovnju i uslugama

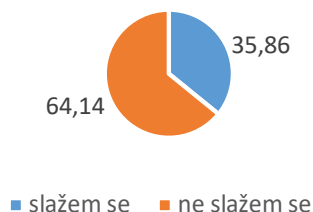
Istraživanje²³ je pokazalo relativno nisku informisanost roditelja i djece o uslugama KVS u školi. Nešto više od trećine roditelja učenika osnovnih i srednjih škola, oslanjajući se na vlastito iskustvo školovanja, smatra da su službe za profesionalnu orijentaciju ranije bolje funkcionisale (Grafik 3.2.1.1). S druge strane, i oni sami (oko 60%) i njihova djeca (oko 55%) u završnim razredima osnovne i srednje škole, u momentu anketnog ispitivanja, navode da još ne znaju koju će školu potom upisati (Grafik 3.2.1.2). Drugim riječima, više od polovine roditelja ne zna kako da pomogne svom djetetu u izboru zanimanja (Grafik 3.2.1.3).

²¹ Izvještaj o realizovanim aktivnostima godišnjeg plana obrazovanja odraslih za 2019. Godinu, Centar za stručno obrazovanje.

²² *Deklaracija o obrazovnom i profesionalnom vođenju (Međunarodno udruženje za obrazovno i profesionalno vođenje, Pariz 2001); Rezolucija Savjeta ministara EU, 2004.*

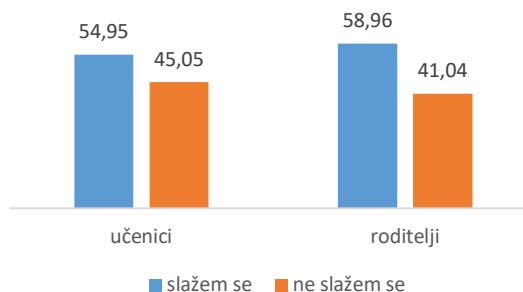
²³ Uzorak istraživanja, upitnici za četiri ciljne grupe, kao i preostali rezultati istraživanja nalaze se u Prilozima.

Ranije su službe za profesionalno usmjeravanje bolje funkcionisale nego sada (Odgovori roditelja)



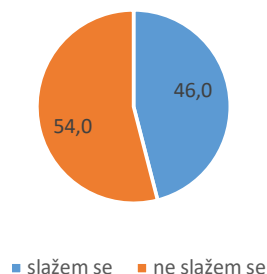
Grafik 3.2.1.1 – Poređenje ranije i sadašnje službe profesionalne

Ne znam još koju ću srednju školu/fakultet upisati



Grafik 3.2.1.2 – Odluka učenika i roditelja o daljem školovanju.

Ne znam kako da pomognem svom djetetu da izabere pravo zanimanje



Grafik 3.2.1.3 – Informisanost roditelja o tome kako da pomognu djeci u izboru zanimanja.

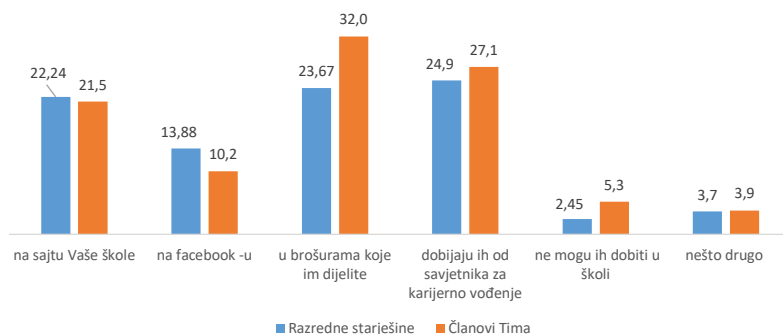
Kada je riječ o izvorima kojima se učenici obraćaju za informacije, to je mnogo češće internet (64% učenici) nego stručni saradnik u školi (28%). Manje od polovine roditelja (oko 43%) informacije traži na internetu, a neznatno više od nastavnika i stručnih saradnika (oko 44%) (Grafici 3.2.1.7, 3.2.1.8 i 3.2.1.9 u prilogu).

Takođe, trećina ih izjavljuje da je tema budućih zanimanja česta tema roditeljskih sastanaka. Ipak, više od trećine roditelja je spremnije da savjet o budućoj karijeri svog djeteta potraži van škole. (Grafik 3.2.1.10 u prilogu).

To se može dovesti u vezu i s kanalima koji su roditeljima dostupni za ove informacije. Po odgovorima nastavnika i timova za KVS, najčešće su u pitanju brošure koje se dijele u drugom polugodištu tekuće godine, zatim savjeti člana tima za KVS, sajt škole, društvene mreže (Grafik 3.2.1.4).

Gotovo polovina roditelja smatra niskom svoju informisanost o zahtjevima pojedinih radnih mjesta, dok njihova djeca procjenjuju da su bolje informisana, odnosno – samo trećina ih misli da malo znaju o tome. (Grafik 3.2.1.11 u prilogu). Odluke se često donose stihijski. (Grafik 3.2.1.12 u prilogu). Tradicionalne aktivnosti škola u ovoj oblasti su: sajmovi obrazovanja, posjete učenika osnovnih škola srednjim školama (Dani otvorenih vrata), podjela informatora (Kuda nakon srednje škole), sajmovima visokog obrazovanja i stipendija, posjete univerzitetima.

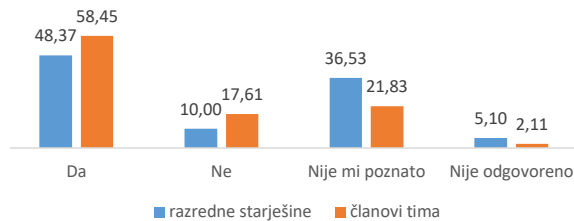
Na koji su način informacije dostupne učenicima i roditeljima?



Grafik 3.2.1.4 – Kanali informisanja učenika i roditelja.

Kada je riječ o mogućnostima učenika da neposredno od poslodavca saznaju o poslu, potrebnim kompetencijama i mogućnostima zapošljenja, 48,37% razrednih starješina i 58,45 članova timova za KVS smatraju da škola obezbjeđuje učenicima takve prilike (Grafik 3.2.1.5). Značajan broj nastavnika iz obje grupe nije s tim upoznat (više od 1/3 razrednih starješina i više od 1/5 članova tima).

Učenici Vaše škole imaju više prilika da od poslodavca saznaju o poslu, zaposlenju i vještinama koje se vrednuju na radnom mjestu



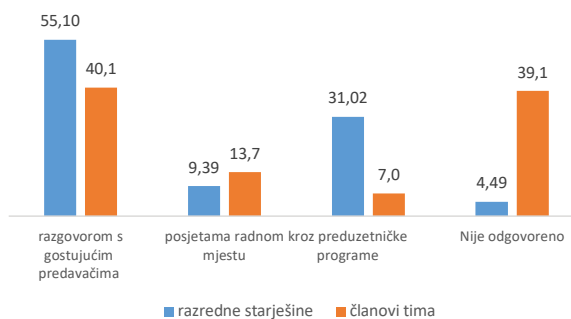
Grafik 3.2.1.5– Mišljenje nastavnika o prilikama da poslodavci prenesu učenicima iskusta i znanja.

Razgovori s gostujućim predavačima i uspješnim profesionalcima su dominantan način upoznavanja s poslovima, s uslovima koji su potrebni za njihovo obavljanje i s mogućnostima zapošljavanja (Grafik 3.2.1.6). To češće potvrđuju razredni starješine nego članovi timova za KVS (moguće i zato što se ta aktivnost ostvaruje na časovima odjeljenske zajednice – ČOZ).

Slična situacija je i s preduzetničkim programima, kao načinima upoznavanja radnog mjesta, koje više koriste razredne starješine nego članovi timova za KVS. Posjete učenika radnom mjestu su daleko rjeđe, a vrlo je indikativan podatak je da skoro 40% članova timova za KVS ne može da odgovori na ovo pitanje.

Istraživanje je ukazalo i na izvjesne miskonceptije i zablude nastavnika o svrsi KVS u osnovnim i srednjim školama, što dodatno potvrđuje nedostatak njihove informisanosti.

To se ostvaruje...



...Karijerna orijentacija uopšte ne treba da se vodi u školi. Ja sam imala vrhunske nastavnike koji me nijesu učili karijerno vođenju, ali su me učili kako da učim.

Karijerno vođenje bi imalo više smisla za učenike gimnazije, budući da se još nijesu opredijelili za buduću profesiju.

Grafik 3.2.6 – Mišljenje nastavnika o tome na koji način poslodavci prenose iskustva učenicima.

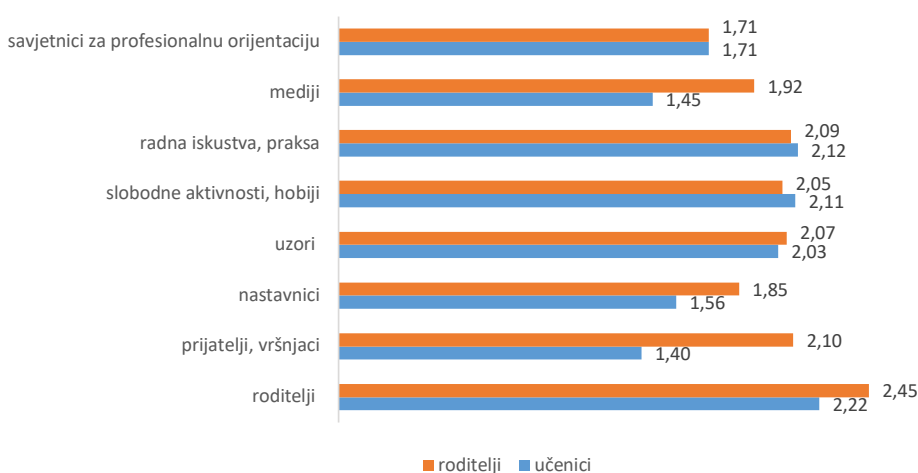
3.2.2. Najčešći faktori koji utiču na odluke učenika o izboru škole i zanimanja u ovom istraživanju

Informacije koje su dostupne učenicima i roditeljima sagledavaju se u svjetlu odluka o daljem školovanju, i zasnovanosti ovih odluka na kvalitetnim, kontinuiranim i blagovremenim informacijama. Imajući na umu nedovoljnu informisanost roditelja i djece, s jedne strane, kao i nalaz da su roditelji faktor s najvećim uticajem na izbor daljeg školovanja, indikativan je nalaz da su njima ove vrste informacija najdostupnije na kraju završnih razreda osnovnih i srednjih škola (od strane škola ili drugih ustanova u sistemu KVS), što doprinosi da se odluke u porodici donose brzo i nedovoljno informisano, po ugledu na uzore, pod uticajem vršnjaka, medija, a mnogo manje u komunikaciji sa stručnim osobama. (Grafik 3.2.2.1).

Indikativan je nalaz da roditelji, koji svoju informisanost o zahtjevima budućeg zanimanja procjenjuju nedovoljnom (Grafik 3.2.1.11 u prilogu), istovremeno imaju i najviše uticaja na krajnju odluku njihove djece.

Pokazuje se značajnim i uticaj prakse na radnom mjestu na ove odluke jer apsolutna većina učenika (94%) i roditelja (92%) vidi posjetu radnom mjestu i kratak boravak od nekoliko dana na istom kao faktore koji značajno pomaže učenicima da donesu odluke (Grafik 3.2.2.2 u prilogu).

Koliko na izbor zanimanja utiču...

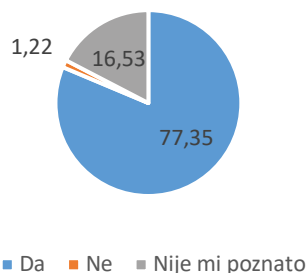


Grafik 3.2.2.1 – Procjene roditelja i učenika o uticaju pojedinih činilaca na izbor zanimanja (na skali od 1 - 5).

3.2.3. Karijerni timovi u osnovnim i srednjim školama

Više od tri četvrtine anketiranih razrednih starješina (77.35 %) je odgovorilo da su formirani karijerni timovi u njihovim školama, a sačinjavaju ih stručni saradnici (pedagog, psiholog), direktori, nastavnici, s preovlađujućim učešćem stručnih saradnika (77.46%). (Grafik 3.2.3.1).

Da li je u Vašoj školi formiran tim za KVS učenika?



Aktivnosti ovih timova u našim školama trebalo bi da uključuju: informisanje nastavničkog vijeća o karijernom vođenju i savjetovanju; formiranje tima za karijerno vođenje i savjetovanje; izrada godišnjeg plana i programa rada tima; obezbjeđivanje podrške organa upravljanja školom, savjeta roditelja i drugih relevantnih činilaca; i, karijerno savjetovanje i vođenje učenika po planiranom programu.²⁴

Članovi timova koji su popunjavali upitnik, u 78.53% slučajeva izjavljuju da su izradili plan KVS. Ipak, četvrtina razrednih starješina nije upoznata s tim da je u njihovoj školi oformljen tim (Grafik 3.2.3.2 u prilogu).

Grafik 3.2.3.1 – Informisanost razrednih starješina o formiranju tima za KVS

3.2.4. Školski plan i program za karijerno vođenje i savjetovanje

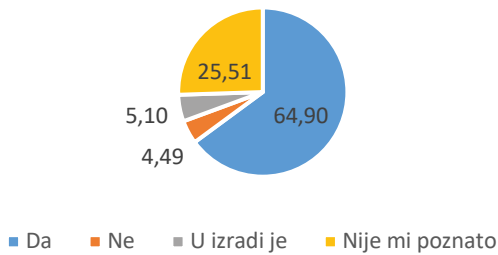
U skladu sa *Strategijom cjeloživotne karijerne orijentacije (2016–2020)* svi učenici bi trebalo da budu obuhvaćeni aktivnostima karijernog vođenja i savjetovanja. Školama je ostavljena sloboda u izradi *godišnjeg plana* rada tima za KVS. Ponuđena, neobavezna struktura plana sadrži sljedeće elemente:²⁵ aktivnosti (npr. prezentacija i promocija KVS; radionice), nosioce aktivnosti (npr. tim za KVS), vremenska dinamika (mjeseci u školskoj godini), i saradnju/partnere (npr. odjeljski starješina, uprava škole, pedagoško-psihološka služba). Skoro 65% anketiranih razrednih starješina potvrđuje da škola posjeduje *program KVS*, ali četvrtina ukupnog broja anketiranih nije upoznata s tom aktivnošću (Grafik 3.2.4.1).

Uvidom u nekoliko primjera iz srednjih škola, zaključuje se da su razrađeni planovi, ne i programi, jer program treba da ima drugačiju strukturu od plana (definiše: usluge KVS, opis aktivnosti, cilj aktivnosti, način realizacije, nosioce aktivnosti, partnere u realizaciji, korisnike usluge, očekivane ishode, način evaluacije i korisnik evaluacije), dok se plan odnosi na dinamiku realizacije naznačenih aktivnosti.

²⁴ http://www.europasscrnagora.me/euroguidance/images/dokumenti/Karijerno%20vodjenje%20A4_1.pdf (str. 11-14).

²⁵ http://www.europasscrnagora.me/euroguidance/images/dokumenti/Karijerno%20vodjenje%20A4_1.pdf.

Da li vaša škola ima program KVS? (razredne starješine)



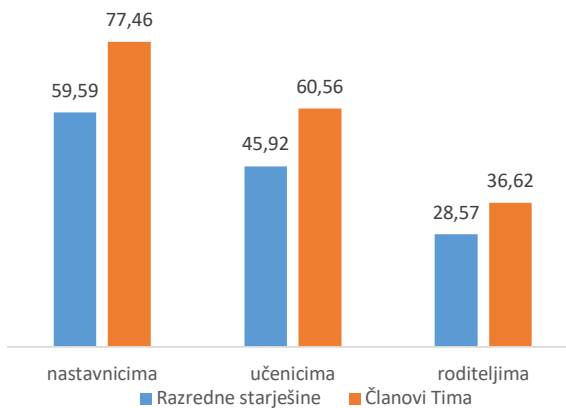
Grafik 3.2.4.1 – Informisanost razrednih starješina o programu za KVS.

Članovi karijernih timova u većem procentu potvrđuju da su i nastavnici i roditelji i učenici upoznati s planom, nego što je to slučaj s procjenama razrednih starješina. Ipak, obje grupe procjenjuju da su roditelji najmanje upoznati s istim. (Grafik 3.2.4.2 i Grafici 3.2.4.8; 3.2.4.9 i 3.2.4.10 u prilogu).

Dvostruko više članova timova nego razrednih starješina upoznato je s tim da je plan objavljen na sajtu škole i na društvenim mrežama, a skoro trećini članova tima to nije poznato. (Grafik 3.2.4.3).

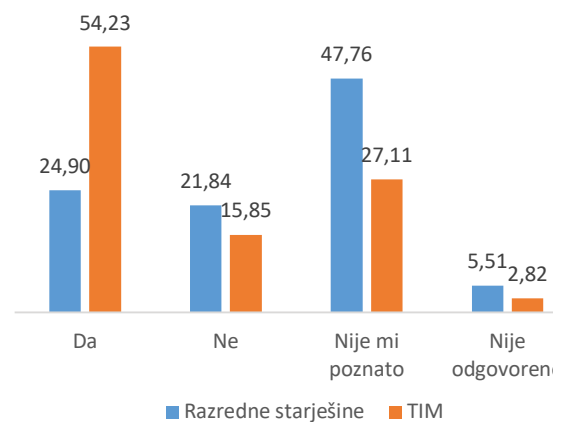
Obuku za neki od akreditovanih programa za KVS u većem procentu prolaze nastavnici mješovitih srednjih škola, nego srednjih stručnih škola i gimnazija. Tek nešto više od polovine nastavnika u osnovnim školama, koji su realizatori programa, obučeni su za KVS. (Grafik 3.2.4.4 i tabela 3.2.4.1 u prilogu).

Vaša škola je preduzela mjere da program KVS vođenja bude poznat svim nastavnicima, roditeljima i učenicima? (odgovor da)



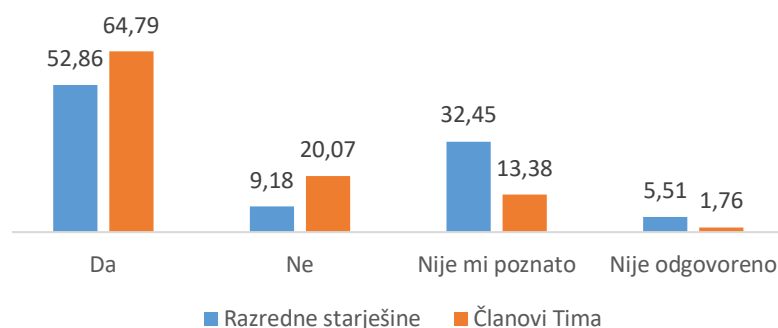
Grafik 3.2.4.2 – Mišljenje nastavnika o preduzimanju mjera od strane škole da upozna aktere o programu KVS.

Da li je program KVS objavljen na sajtu škole i na društvenim mrežama?



Grafik 3.2.4.3 – Odgovori nastavnika o objavljivanju programa KVS na sajtu škole.

U vašoj školi su obučene osobe koje sprovode program KVS?

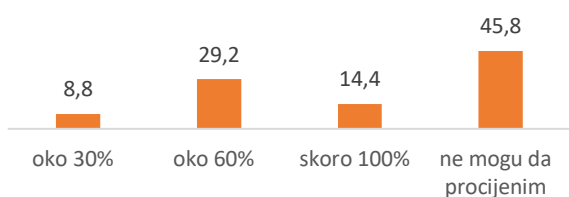


Grafik 3.2.4.4 – Odgovori nastavnika o obučenosti za KVS.

Već smo napomenuli da se, u našoj praksi, programi KVS dominantno namjenjuju učenicima završnih razreda osnovne i srednje škole. Isti se trend uočava i kada je riječ o obuci nastavnika – one se mnogo češće organizuju i nude nastavnicima srednjih stručnih škola, a najmanje nastavnicima osnovnih škola, gdje je, zapravo, najpotrebnije.

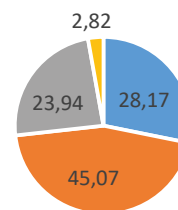
Nešto manje od trećine anketiranih članova timova za KVS izjavljuje da planovi KVS sadrže evaluaciju postignuća, a 45% da ne sadrže. Članovi tima procjenjuju da su planovi u potpunosti realizovani samo u 14% slučajeva, a trećina procjenjuje da je nivo realizacije 60%. Procjenu o tome nema nešto manje od polovine anketiranih. (Grafici 3.2.4.5 i 3.2.4.6).

Koliko je procenualno bila realizacija plana KVS predhodne školske godine? (članovi tima)



Grafik 3.2.4.6 – Procenat realizacije programa KVS.

Da li je u okviru planova KVS uključena evaluacija postignutog? (članovi tima)



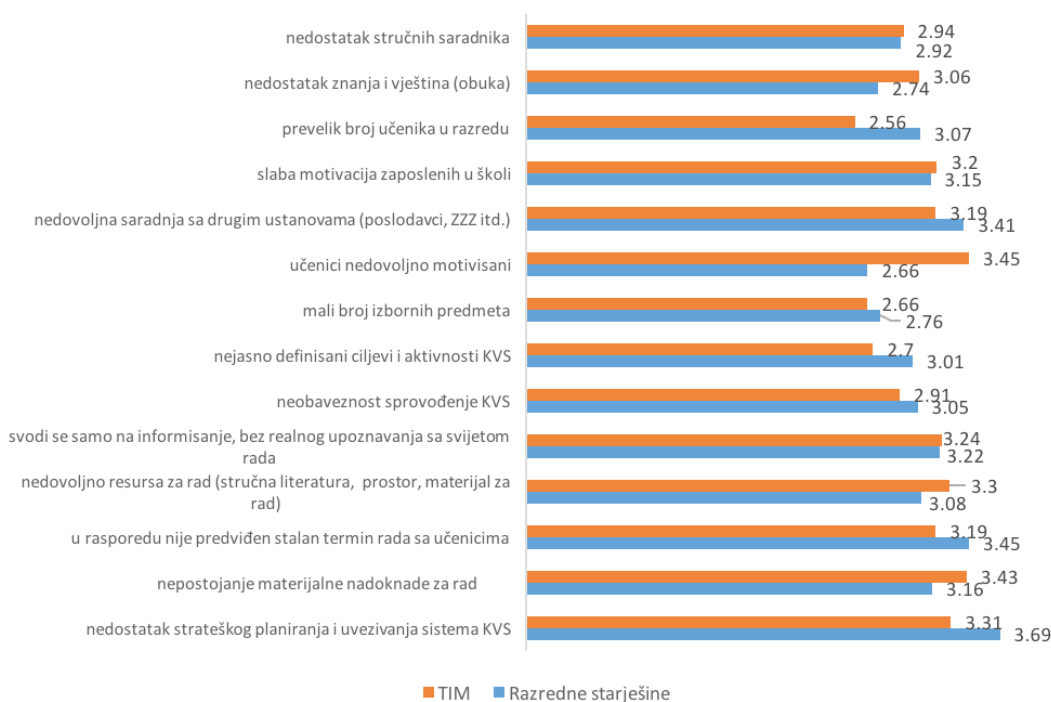
■ Da ■ Ne ■ Nije mi poznato ■ Nije odgovoreno

Grafik 3.2.4.5 – Odgovori o uključenosti evaluacije u program KVS.

Kada je riječ o problemima s kojima se suočavaju škole u realizaciji programa KVS, i timovi i razredne starješine ukazuju na nedostatak strateškog planiranja i sektorskog povezivanja²⁶, i na nedovoljnu saradnju s drugim ustanovama. Kada je o školskim činiocima riječ, kao glavne prepreke se vide nemotivisanost učenika (ta procjena je češća među karijernim timovima nego razrednim starješinama), nedostatak mjesta za KVS u rasporedu, kao i izostanak materijalne nadoknade za nastavnike. (Grafik 3.2.4.7).

Elementi srednjoškolskog programa za KVS (1)

Problemi u realizaciji programa KVS



Grafik 3.2.4.7 – Procjena problema u realizaciji KVS od strane nastavnika (na skali od 1 – 5).

²⁶ Primjer dobre prakse za prevazilaženje ovog izazova naveden je na str. 41 – *Mehanizam koordinacije međusektorskih aktivnosti karijernog vođenja i savjetovanja.*

3.2.4.1 - Primjer dobre prakse (1)



Program jedne srednje stručne škole u Srbiji uključuje posebno izdvojene aktivnosti karijernog informisanja, karijernog savjetovanja, povezivanja s poslovnom zajednicom i obrazovanja o karijeri i sadrži sljedeće elemente: usluge KVS, opis aktivnosti, cilj aktivnosti, način realizacije, nosioce aktivnosti, partnere u realizaciji, korisnike usluge, očekivane ishodi, način evaluacije.

U istoj školi, tim za KVS radi svoj godišnji izvještaj u kojem se navode: vrijeme aktivnosti/tema/naziv programa, način realizacije, nosioci realizacije, učesnici (ko vodi učenike i koje učenike – imena i razred). Ovaj izvještaj sadrži i analizu evaluacije realizovanih godišnjih aktivnosti od strane izabranog uzorka učenika.²⁷

Primjer dobre prakse

3.2.4.2 - Elementi školskog plana i programa KVS (2)



U Planu karijerne orijentacije jedne gimnazije u Crnoj Gori navedeni su: Dugoročni ciljevi karijerne orijentacije na nivou škole: viši nivo svijesti i odgovornosti učenika za cjeloživotno učenje i razvoj karijere; podizanje svijesti i znanja roditelja o razvoju karijere njihove djece i trendovima na tržištu rada; podizanje svijesti nastavnika o njihovoj ulozi u procesu karijerne orijentacije.

Program karijerne orijentacije se realizuje u toku cijele nastavne godine s ciljem što uspješnijeg usmjeravanja učenika u završnom razredu srednjeg obrazovanja i razrješavanju dilema prilikom donošenja odluke o budućoj profesiji.

Program sadrži: ciljeve, aktivnosti, vrijeme realizacije, nosioce aktivnosti, saradnike u realizaciji i indikatore.

Izvor: Gimnazija "S. Cerović", Nikšić.

Primjer dobre prakse

3.2.4.3 - Preporuke za razvoj srednjoškolskog programa KVS (3)



Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju u Srbiji škole su obavezne da razvijaju programe KVS učenika, a koji obuhvata informisanje, savjetovanje, vođenje i donošenje odluka o profesiji. „Program karijernog vođenja i savetovanja namenjen mladim talentima i mladima iz osjetljivih društvenih grupa treba da u okviru osnovnih standarda uvaži specifičnosti koje važe za ove grupacije mladih.“ Standardi programa karijernog vođenja i savetovanja za učenike uzrasta od 15 do 18 godina odnose se na: Lični razvoj pojedinca; Istraživanja mogućnosti za učenje i zapošljavanje; Planiranje i upravljanje vlastitom karijerom. U programu se definišu: aktivnosti; nosioci realizacije aktivnosti; vremenska dinamika; evaluacija i praćenje (ko to radi i na koji način); resursi potrebni za sprovedene aktivnosti.²⁸

3.2.5. Karijerno vođenje i savjetovanje u kurikulumu škole

U školskim kurikulumima se položaj KVS može posmatrati kroz načine realizacije i prisutnosti ovih tema u obrazovnim programima (predmetnim i izbornim).

Kada na skali od 1 do 5 karijerni timovi procjenjuju učestalost načina na koje se realizuju programi KVS, vidi se da se to najčešće dešava na časovima odjeljenjske zajednice (ČOZ). (Grafik 3.2.5.1).

Anketirane razredne starješine procjenjuju da se sadržaj tema KVS u njihovim predmetima kreće u rasponu od *nema tema* – 13.67%, do *više od 50%* – 6.73% anketiranih. U najvećem broju nastavnici ovaj procenat procjenjuju u rasponu od *10 - 30%* i *manje od 10%*. (Grafik 3.2.5.2).

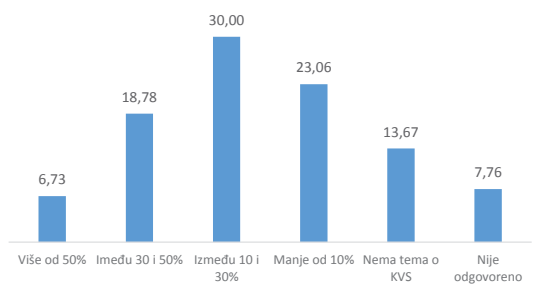
²⁸ https://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2018/01/08-Preporuke-za-razvoj-programa-karijernog-vo%C4%91enja-i-savetovanja-u-srednjim-%C5%A1kolama_1.pdf.

Na koji način najčešće realizujete program?
(tim za KVS)



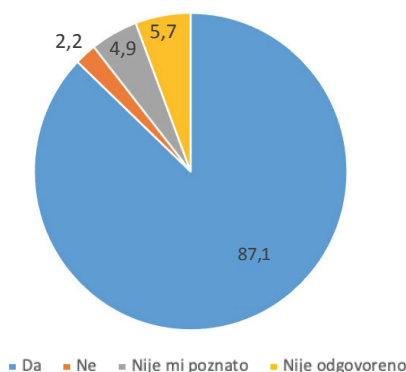
Grafik 3.2.5.1 – Odgovori članova tima za KVS o načinima realizacije programa

U Vašem predmetnom programu, procenat tema o KVS je:
(razredne starješine)



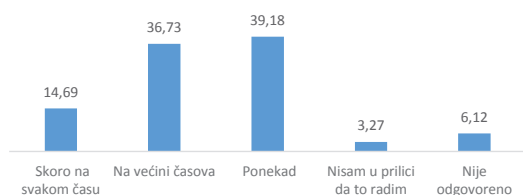
Grafik 3.2.5.2 – Odgovori o zastupljenosti tema KVS u programima ovori članova tima za KVS o načinima realizacije programa

Da li su Vaši učenici upoznati u kojim se oblastima i zanimanjima koriste znanja i vještine iz Vašeg predmeta?
(razredni starješine)



Grafik 3.2.5.3 – Odgovori o upoznatosti učenika sa oblastima u kojima se koriste znanja njihovog predmeta.

Koliko često ste u prilici da svojim učenicima ističete važnosti kompetencije koje stiču u Vašem predmetu za KVS/ili za buduće poslove, karijeru?
(razredni starješine)



3.2.5.4 – Odgovori o učestalosti važnosti naglašavanja kompetencija.

Profesionalna orijentacija, kao izborni predmet u devetogodišnjoj osnovnoj školi, realizuje se od školske 2014/15. godine i izučava se u 8. i 9. razredu, s fondom od 36, odnosno 33 časa. Obavezne teme su: samospoznaja, informisanje o zanimanjima i pretraživanje, mogućnosti školovanja i karijere, realni susreti, odluka. Predmet predaju prethodno obučeni nastavnici.

Apsolutna većina anketiranih razrednih starješina smatra da učenicima ukazuje na povezanost zanimanja sa znanjima i vještinama u predmetima koje predaju. Oko 6% njih to nije moglo da procijeni. (Grafik 3.2.5.3).

Tek oko 15% nastavnika smatra da ima mogućnosti da učenicima, u nastavi svog predmeta i na svakom času, ukazuje koje kompetencije mogu da razviju a koje su važne za njihive buduće poslove. (Grafik 3.2.5.4). Većina ostalih nastavnika smatra da takve mogućnosti imaju na većini časova ili tek ponekad.



Aktivnosti koje se vezuju za ovaj program postoje uglavnom u okviru programa odjeljske zajednice, potom u planovima i programima redovne nastave – u okviru slobodnog dijela programa – saradnje sa lokalnom zajednicom, ali čini mi se nedovoljno. Trebalo bi ih biti više, da su jasnije definisane i istaknute, pa čak i nametnute nastavnicima kao obavezan dio programa. U najvećoj mjeri se samo naslućuju, te navode da se čitav proces odvija nevidljivo. 'Usput' i da se akcenat stavlja samo na učenike IX razreda.



Preporučujemo da se učenicima omogući izbor i pohađanje nastave iz više izbornih predmeta, a ne kao što je sada situacija, da mogu pohađati nastavu iz samo jednog predmeta čime su oštećeni. Navodimo primjer da se predmet 'Profesionalna orijentacija' ne može izučavati ukoliko se izabere neki drugi predmet.



... Još jedanput kažem – zadatak nastavnika je da nauči djecu. Ja sam imala vrhunske nastavnike koji me nijesu učili karijernom vođenju ali su me učili kako da učim.

3.2.6. Prilagođenost programa karijernog vođenja i savjetovanja posebnim grupama učenika

U *Strategiji cjeloživotne karijerne orijentacije u Crnoj Gori (2016 – 2020)* prepoznaje se da je neophodno „ranjivim grupama obezbijediti sistemski pristup uslugama karijerne orijentacije.“

Obrazovanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama je dio jedinstvenog obrazovnog sistema i obavezno je²⁹ od trenutka kada se utvrde posebne obrazovne potrebe djeteta. Sprovodi se u predškolskoj ustanovi, osnovnim školama, gimnazijama i srednjim stručnim školama, kao i u resursnim centrima. Obrazovanje ove djece mora da odgovara njihovom fizičkom, intelektualnom, emotivnom i socijalnom razvoju. Prostor, oprema i nastavni materijal moraju biti prilagođeni ovoj djeci. Broj djece s rješenjima o usmjeravanju porastao je za pet godina s 1.515 (2014) na 2.340 (2018 godina).³⁰ Osnov za rad sa djecom sa posebnim obrazovnim potrebama je individualni razvojni plan (IROP), u okviru kojeg su definisani akademski i razvojni ciljevi koje treba postići.

Za učenike s posebnim potrebama u osnovnim školama, kao dio Individualnog razvojno-obrazovnog programa (IROP), izrađuju se i Individualni tranzicioni planovi (ITP1)³¹ čiji su ciljevi, mjere i aktivnosti usmjereni na sagledavanje sposobnosti i vještina djeteta, odnosno na pravovremenu profesionalnu orijentaciju učenika u procesu prelaska iz osnovne u srednju školu. U planu se predlažu poželjne aktivnosti da bi se procijenile sposobnosti i interesovanja učenika za buduće zanimanje, zatim saradnja između škola u cilju upoznavanja učenika sa programima stručnog obrazovanja i izbora odgovarajućeg obrazovnog programa. U srednjim školama, ovim učenicima je namijenjen ITP 2, koji povezuje obrazovanje i zapošljavanje, a u njemu se definiše i prilagođavanje radnog mjesta, okruženja i sl. U toku je izrada ITP 3 za osobe s posebnim potrebama koje se usmjeravaju u visoko obrazovanje.

U *Strategiji* se naglašava i potreba za razvijanjem testova za procjenu djetetovih mogućnosti i interesovanja. Takođe se javlja potreba za jačanjem kapaciteta stručnih službi škola i savjetodavaca u CIPS za rad sa djecom sa posebnim obrazovnim potrebama.

Akreditovan je samo jedan program obuke nastavnika u aktuelnom *Katalogu (Karijerno vođenje i savjetovanje učenika s posebnim obrazovnim potrebama)*, s ciljem da se ovim učenicima omogući jednak pristup stručnom obrazovanju i obuci i poveća njihova zapošljivost.

Saradnja između školskih timova za učenike s posebnim potrebama i timova za KVS nije dostigla nivo koji bi obezbjeđivao isti kvalitet usluga KVS ovim učenicima kao što je slučaj i sa ostalim učenicima u školi.

Kada je riječ o darovitim učenicima, situacija je slična. Nastavnicima je dostupan samo jedan program obuke u oblasti KVS ovih učenika (*Model podrške učenicima prilikom apliciranja za studije u inostranstvu*), u cilju unaprijeđivanja kompetencija stručnih saradnika i nastavnika „da pruže podršku akademski i sportski talentovanim učenicima u ispunjenju zahtjeva koji se postavljaju pri upisu na selektivne univerzitete u inostranstvu“. I, kao u prethodnom slučaju, nivo saradnje u aktivnostima školskih timova za darovite i školskih timova za KVS daleko je ispod očekivanog.

Nema programa obuke za rad nastavnika s drugim ranjivim grupama, npr. učenicima u riziku od napuštanja škole), odnosno programa KVS koji mogu da uspješno preveniraju ovu neželjenu pojavu.

Skoro polovini razrednih starješina iz uzorka nije poznato da li je program KVS prilagođen ovim učenicima, a oko 42% članova timova za KVS izjavljuje da je to urađeno. (Grafik 3.2.6.1).

Slika nije značajno različita ni kada je riječ o talentovanim učenicima. Gotovo polovini razrednih starješina ta činjenica nije poznata, a samo trećina razrednih starješina i trećina članova timova za KVS znaju da je program prilagođen. (Grafik 3.2.6.2).

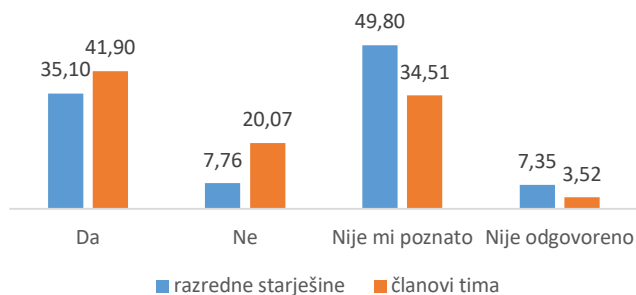
Samo oko 12% anketiranih razrednih starješina izjavljuje da je program KVS u njihovoj školi prilagođen specifičnostima socio-ekonomskog statusa učenika, a 61% nije upoznato s tim. (Grafik 3.2.6.3). S prilagođenošću programa različitim uzrastima upoznato je više razrednih starješina nego u prethodnom slučaju, ali nešto više od polovine njih nije upoznato s tim. (Grafik 3.2.6.4).

²⁹ Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama.

³⁰ Strategija inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori 2019–2025.

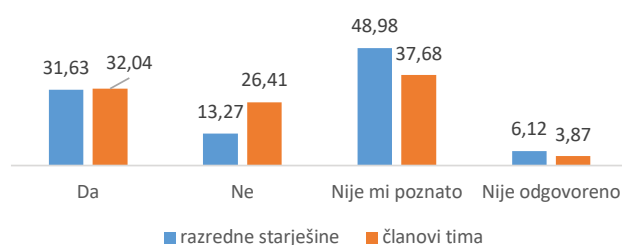
³¹ <http://www.skolskiportal.edu.me/Inkluzivno%20obrazovanje/ITP%20obrazac.pdf>.

Da li se program KVS u Vašoj školi prilagođava specifičnostima učenika sa posebnim obrazovnim potrebama?



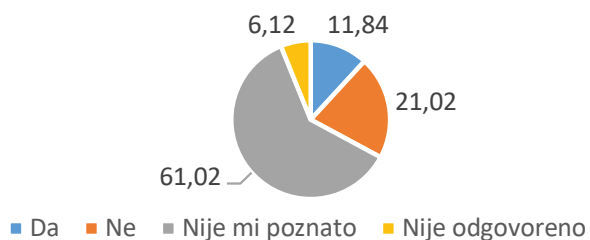
Grafik 3.2.6.1 – Odgovori o prilagođavanju KVS učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama.

Da li se program KVS u Vašoj školi prilagođava talentovanim učenicima?



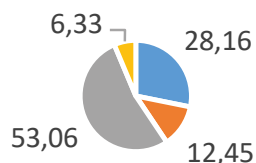
Grafik 3.2.6.2 - Odgovori o prilagođavanju KVS talentovanim učenicima

Da li se program KVS u Vašoj školi prilagođava specifičnostima učenika različitog socio-ekonomskog statusa (razredne starješine)



Grafik 3.2.6.3 – Odgovori o prilagođavanju KVS učenicima različitog socio-ekonomskog statusa.

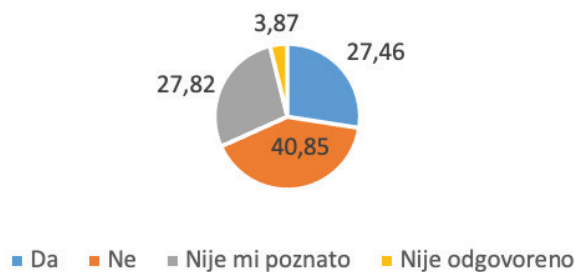
Da li se program KVS u Vašoj školi prilagođava specifičnostima učenika različitog uzrasta? (razredne starješine)



Grafik 3.2.6.4 – Odgovori o prilagođavanju KVS učenicima različitog uzrasta.

3.2.7. Praćenje interesovanja, sposobnosti i motivacije učenika osnovne i srednje škole

Vaša škola ima evidenciju o pojedinačnom savjetovanju svakog učenika?
(tim za KVS)



Grafik 3.2.7.1 – Odgovori o evidentiranju savjetovanja o KVS.

Jedan od oblika podrške učenicima i nastavnicima u ovom procesu su i novi instrumenti, upitnici³², namijenjeni učenicima osnovne škole (pojedinačno, za sva tri ciklusa), kao i srednjoškolcima (2019). Cilj je da učenici, počev od ranog uzrasta osnovne škole, istražuju svoja interesovanja, vrijednosti, osobine u datom momentu, i da upoznaju čime se sve bave ljudi sa sličnim osobinama, pa do uzrasta kada donose odluku o daljem školovanju ili zapošljavanju nakon srednje škole.

Anketirani članovi timova za KVS, skoro trostruko češće u odnosu na razredne stajese, izjavljuju da se upitnici koriste u njihovoj školi. Više od polovine nastavnika ne zna za tu praksu u školi, a skoro svaka peta osoba iz obje anketirane grupe negativno odgovara na ovo pitanje. (Grafikon 3.2.7.2). Oko 55% učenika izjavljuje da su im bili ponuđeni upitnici. (Grafikon 3.2.7.3).

Uz ove rezultate, posebno naglašavamo, apsolutna većina roditelja (95.62%) i učenika (98.53%) smatra da su sklonosti, sposobnosti i osjećanja važni faktori prilikom izbora zanimanja. (Grafikon 3.2.7.4).

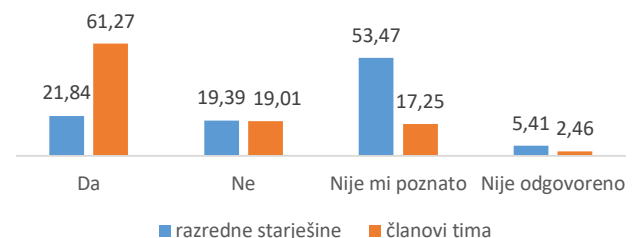


Cilj bi trebalo da bude da svi učenici steknu znanja i vještine iz ove oblasti, a ne samo neki (oni koji traže pomoć).

Sušтина karijernog vođenja je da učenik što samostalnije, i na osnovu temeljnih i razvojno prilagođenih informacija, ispituje mogućnosti za dalje školovanje i buduću karijeru, donosi odluke o tome, uz podršku nastavnika i stručnih saradnika. Svakom učeniku bi trebalo da bude dostupna pomoć u školi koja bi mu omogućila da upoznae svoje sposobnosti, interesovanja, stavove, afinitete, zatim da razumije vlastite ciljeve i aspiracije. U našim školama ove aktivnosti se dominantno situiraju na kraju nivoa obrazovanja (završni razredi osnovne i srednjih škola).

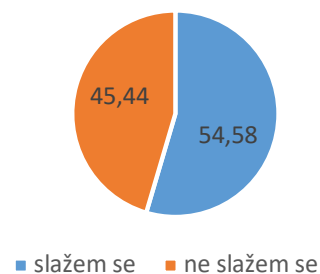
U praksi naših škola, evidentiranje savjetovanja je ispod poželjnog nivoa, budući da samo 27.46% članova tima iz uzorka kaže da se to radi u nekom obliku, a skoro 70% njih se izjašnjava da se ne vodi evidencija ili da im je nepoznato da se to radi. (Grafik 3.2.7.1).

Da li se u Vašoj školi primjenjuju instrumenti za procjenu i praćenje interesovanja, osobina i sposobnosti učenika?



Grafik 3.2.7.2 – Odgovori o primjeni instrumenata za procjenu.

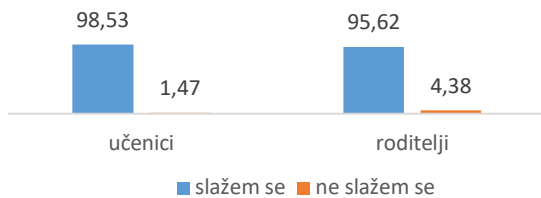
U školi mi je ponuđeno da popunjavam upitnike o izboru zanimanja (učenici)



Grafik 3.2.7.3 – Odgovori učenika o primjeni upitnika za procjenu.

³² <http://www.europasscrnagora.me/euroguidance/index.php/publikacije/publikacije-i-legislativa>

Pri izboru zanimanja najviše bi trebalo voditi računa o sposobnostima, sklonostima, osjećanjima samog djeteta



Grafik 3.2.7.4 – Mišljenja o važnosti sposobnosti i sklonosti za izbor zanimanja.



U školi postoji tim za profesionalnu orijentaciju učenika. Takođe, postoje pojedinačni protokoli o učenicima za koje je rađen ITP, kao i protokoli učenika koji su u procesu savjetovanja popunjavali TPI ili neki drugi test, skalu (mjerni instrument), te o bazi podataka možemo govoriti samo u tom smislu. Osvrt na realizaciju aktivnosti godišnjih planova profesionalne orijentacije nalazi se na kraju istih.

3.2.7.1 - Primjer dobre prakse

Jednake mogućnosti pristupa obrazovanju marginalizovanim grupama u Crnoj Gori



Cilj IPA projekta Poboljšanje obrazovnih programa i usluga u cilju zadovoljavanja potreba marginalizovanih grupa je da poboljša efikasnost obrazovnih usluga za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama i učenike pretežno romske i egipatske populacije zbog njihove obrazovne, socijalne i profesionalne inkluzije.

Fokus je na kreiranju/prilagođavanju obrazovnog programa, izgradnji kapaciteta, instrumenata za praćenje i spriječavanje napuštanja škole.

Svrha ovog projekta je pružanje podrške u modernizaciji nastavnog programa srednjeg stručnog obrazovanja kako bi se zadovoljile potrebe marginalizovanih grupa. Jedna od poluga u projektu je podrška primjeni i praćenju modela tranzicije osobama sa posebnim obrazovnim potrebama, tačnije prelaz iz osnovnih u srednje stručne škole. Definisan je predlog kvalifikacija koje se mogu sticati kroz formalni sistem obrazovanja a koje se mogu odnositi na marginalizovane grupe.

3.2.7.2 - Primjer dobre prakse



Inkluzivno stručno obrazovanje – Vodič za KVS dece i mladih s posebnim obrazovnim potrebama

Cilj Vodiča je unaprijeđenje usluga KVS, te je ponuđen detaljan opis faktora koji osiguravaju uspješnu tranziciju učenika i mladih s posebnim obrazovnim potrebama iz opšteg obrazovanja *ka stručnom i, u krajnjoj liniji, ka zapošljenju.*

Izvor je smjernica pružaocima usluga kako da one (usluge) budu kvalitetne i efikasne za učenike i mlade s posebnim obrazovnim potrebama. Nudi primjere dobrih praksi, iskustva praktičara u radu s različitim metodama i instrumentima, uključujući i one za procjenu interesovanja, kao i sredstva za savjetovanje, vođenje, usmjeravanje, motivisanje.

Snažan naglasak se stavlja na koordinaciju nosilaca aktivnosti u različitim sektorima kada se pružaju usluge ovim grupama djece i mladih.

Namijenjen je nastavnicima, psiholozima, pomoćnim nastavnicima, stručnjacima za rehabilitaciju, specijalistima iz sektora zapošljavanja i NVO-a, koji rade u različitim kontekstima i sredinama, jer je razvijen na principima modularnosti. Primjenljiv je na rad sa djecom s širokim spektrom razvojnih smetnji.

Nastao je u saradnji Kultur Kontakta (Austrija), Udruženja roditelja dece i omladine sa smetnjama u razvoju „Staze“ (Crna Gora) i NVO „Speranta“ (Moldavija).³³

³³ <http://nardoscg.me/publikacije/20/detaljno>



3.2.7.3 – Primjer dobre prakse

Preventivna uloga karijernog vođenja i savjetovanja u radu s ranjivim grupama djece i mladih u obrazovanju

Uloga KVS u prevenciji ranog napuštanja obrazovanja odavno je prepoznata. Istraživanja ukazuju na veću vjerovatnoću da se oni učenici koji su imali karijerni plan angažovanije odnose prema svom školovanju.

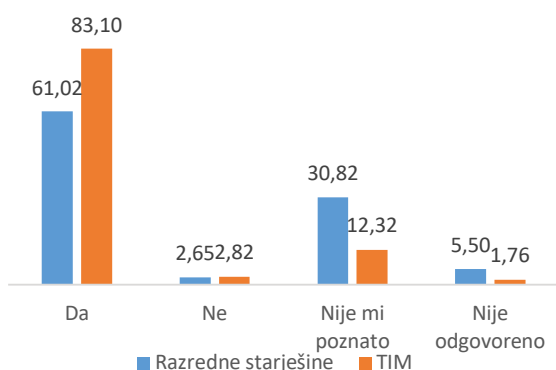
Programi obuke nastavnika u ovoj oblasti trebalo bi da uključuju i ovu temu – kako se KVS može koristiti kao preventivni mehanizam – za sprječavanje osipanja učenika. Jedan takav program kreiran je u Srbiji³⁴ s ciljem da se unaprijede kompetencije nastavnika i škola za programe KVS sa „posebnim fokusom na rad s mladima u riziku od osipanja“, kao i za jačanje kompetencija nastavnika da sarađuju s roditeljima ovih učenika u pružanju usluga KVS.

Prilagođeno KVS prepoznaje se kao jedna od važnih mjera prevencije i intervencije za sprječavanje osipanja učenika iz obrazovnog sistema Republike Srbije: Kako do škole društvene brige – studija o efektima mera prevencije i intervencije za sprečavanje osipanja učenika iz obrazovnog sistema Republike Srbije (Unicef, 2016).

3.2.8. Podrška nastavnicima u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja

Preko 83% anketiranih članova karijernih timova smatra da uprava škole aktivno podržava realizaciju plana KVS, a anketirane razredne starješine u manjem procentu prepoznaju tu vrstu podrške (61,02%). (Grafik 3.2.8.1).

Program KVS ima aktivnu, ne samo deklarisanu, i kontinuiran podršku uprave škole?



Grafik 3.2.8.1 – Mišljenja nastavnika o podršci uprave škole programu za KVS.

Moraju se izdvojiti posebni časovi za sprovođenje KVS jer je nemoguće naći dovoljno slobodnog vremena u toku redovne nastave za sprovođenje ovih radionica.

U Katalogu³⁵ je navedeno pet programa za profesionalni razvoj nastavnika u ovoj oblasti: *Podrška realizaciji programa profesionalne orijentacije u osnovnoj školi; Podrška realizaciji programa karijerne orijentacije u srednjim školama; Karijerna orijentacija učenika u osnovnim i srednjim školama; Karijerna orijentacija u srednjim školama – gimnazije i srednje stručne škole; Karijerno vođenje i savjetovanje učenika s posebnim obrazovnim potrebama.*

Nastavnicima su obezbijedeni vodiči i priručnici za rad s učenicima. Takođe, dostupni su im upitnici za učenike koji tako mogu da istražuju svoja interesovanja, vrijednosti, osobine u datom momentu, kao i zahtjeve u pojedinim oblastima zanimanja.

Među mehanizmima koje nastavnici identifikuju u cilju podizanja kvaliteta KVS, uočavaju se i oni koji su direktno u funkciji podrške nastavnicima, odnosno – njihovom efektivnijem radu u ovoj oblasti. (Grafik 3.2.13.1.1, 40 str). I razredne starješine i članovi tima za KVS saglasni su u pogledu potrebe za usavršavanjem svih nastavnika u ovoj oblasti. Visoka saglasnost postoji i u njihovoj potrebi da im budu dostupni instrumenti za procjenu i praćenje učenika.

³⁴ <https://zuov-katalog.rs/index.php?action=page/catalog/view&id=1436>

³⁵ *Katalog programa stručnog usavršavanja nastavnika za školsku 2019/2020. i 2020/21. godinu*, Zavod za školstvo 2019.

3.2.9. Karijerno vođenje i savjetovanje u visokom obrazovanju

Polazeći od preporuka Evropske unije za jačanje kadrovskih kapaciteta, kao osnove daljeg procesa evropskih integracija i dokumenta Evropa 2020 – integrisane smjernice za ekonomske politike i politike zapošljavanja država članica, Zavod za zapošljavanje Crne Gore i Univerzitet Crne Gore, na kojem studira preko 75% studenata iz crnogorskog sistema visokog obrazovanja, potpisali su Memorandum o saradnji (2012). Jedan od najznačajnijih produkata ove saradnje je osnivanje *Karijernog centra Univerziteta Crne Gore*.

Centar trenutno realizuje samo sajam zapošljavanja (*Summer job*) u cilju podsticanja studenata da se što prije uključe na tržište rada i razviju vještine potrebne za uspješan rad. U ranijem periodu (2012 – 2018), i uz ekspertsku podršku savjetnika za profesionalnu orijentaciju, realizovao se program radionica za studente. Teme koje su se obrađivale na radionicama odnosile su se na: traženje posla; pisanje biografije (CV) i motivacionog pisma, vještine za uspješno predstavljanje poslodavcu, važnost emocija za posao, balans privatnog i poslovnog života i cjeloživotno razvijanje plana karijere.

3.2.10. Karijerno vođenje i savjetovanje u obrazovanju odraslih

Skoro 70% stanovništva Crne Gore (15-64 godine) čini radno stanovništvo. Ovaj dio populacije I jeste „ciljna grupa” za unaprijeđenje stručnih I ključnih kompetencija, kako bi se konstruktivnije suočavali s promjenljivim prilikama na tržištu rada. Po svojoj prirodi, oblicima u kojima se organizuje (formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje odnosno učenje, informalno učenje i samousmjereno učenje), dužini trajanja i sl. obrazovanje odraslih je fleksibilnije u poređenju s formalnim obrazovanjem, odnosno ono brže, efektivnije odgovara na promjene i potrebe na tržištu rada.

U toku 2019. godine, u različite oblike edukativnih aktivnosti bilo je uključeno 26.032 polaznika.³⁶ Postoji 109 licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, neravnomjerno raspoređenih (skoro zanemarljiv broj na primorju Crne Gore), a realizuje se 130 programa za sticanje stručnih kompetencija i 117 programa za sticanje ključnih vještina i ključnih kompetencija. Jedan učesnik može da pohađa više programa.

Zavod za zapošljavanje u okviru mjere obrazovanje i osposobljavanje odraslih finansira programe obrazovanja za nezaposlene. Tokom 2019. godine kroz ove programe prošlo je 896 nezaposlenih lica, a jedna od obaveznih aktivnosti prije uključivanja u ovaj vid programa je savjetovanje i procjena savjetnika za profesionalnu orijentaciju.

3.2.11. Karijerno vođenje i savjetovanje u radu nevladinog sektora

U skladu sa strateškim okvirom, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo prosvjete i Ministarstvo sporta i mladih, kao i Fond za profesionalnu rehabilitaciju koji je organizovan u Zavodu za zapošljavanje, i strani donatori, finansiraju projekte iz oblasti profesionalne orijentacije koje realizuje nevladin sektor. Pošto su ove aktivnosti projektnog tipa, otežana je njihova održivost i kontinuitet, te se realizuju *ad hoc*.

Nevladina organizacija ADP-Zid čiji jedan od programa počiva na oblasti socijalnih politika i zapošljavanja, realizuje istraživanja u ovoj oblasti i modelira rješenja. Tako se, kroz istraživanje sprovedeno 2015. godine i *Nacionalnog izvještaja o nezaposlenosti mladih u Crnoj Gori*, došlo do podataka koji su pokazali da mladi nisu dovoljno fleksibilni u razumijevanju stečenih kvalifikacija i prihvatanju različitih mogućnosti zaposlenja, pogotovo onih koji nijesu u skladu sa njihovim kvalifikacijama.

Istraživanje je takođe pokazalo da mladi nijesu upoznati sa uslugama i mjerama koje podstiču njihovu zapošljivost, a realizuju se na teritoriji Crne Gore. Rezultati istraživanja su i bili polazna osnova za realizaciju aktivnosti u oblasti karijerne orijentacije koje *ADP-Zid* sprovodi od 2017. godine. Do sada su realizovali sljedeće aktivnosti: kreiranje online platforme *www.angazuje.info*, otvaranje SOS telefonske linije *Karijerni telefon*, vršnjačka edukacija za vršnjačke savjetnike, sprovođenje karijernog savjetovanja za mlade i nezaposlene, kampanja o značaju karijerne orijentacije – organizovanje info sesija za mlade i nezaposlene, distribucija promotivnih materijala, regionalna konferencija za razmjenu dobre prakse karijernog savjetovanja, fokus grupe sa mladima u cilju prepoznavanja njihovih potreba kada je u pitanju karijerna orijentacija i servisi koji su im potrebni, radionice i obuke za mlade za sticanje vještina za povećanje zapošljivosti i preduzetništva, radionice za sticanje vještina za upravljanje karijerom, škola vještina za upravljanje karijerom, konferencija karijernog vođenja i savjetovanja za umrežavanje svih aktera u ovoj oblasti na nacionalnom nivou.

³⁶ Izvještaj o realizovanim aktivnostima godišnjeg plana obrazovanja odraslih za 2019. godinu, Centar za stručno obrazovanje.

U oblasti inkluzije osoba sa invaliditetom u crnogorsko društvo jedna od najaktivnijih organizacija je *NVO Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore*. Ova organizacija projektno realizuje pripremu i razvoj sposobnosti i interesovanja mladih s invaliditetom u osnovnim i srednjim školama u cilju sticanja visokog obrazovanja, školovanja preko interneta, kao i zapošljavanja na otvorenom tržištu rada.



3.2.11.1. - Primjer dobre prakse

Karijerni telefon

Nevladina organizacija ADP ZID je u okviru projekta „Angažuj se!“ otvorila SOS Karijerni telefon. Tokom svakodnevnog rada sa mladima, prepoznali su da postojeći uobičajni klasični načini komunikacije i oglašavanja nijesu adekvatni u odnosu na njihove potrebe, kao i da kategorija mladih nije homogena, te je često je potrebno višestruko prilagođavanje, praćenje njihovih potreba i inovativnost kako bi se unaprijedila informisanost mladih.

Razvijena je online platfora karijernog savjetovanja radi uspostavljanja integrisanog i holističkog sistema podrške mladima za tranziciju iz sistema obrazovanja ka dostojanstvenom zaposlenju. Razvijanje i kreiranje novog online sistema informisanja o zanimanjima, procjenama sopstvenih vještina, mogućim putanjama razvoja karijere, trendovima i stanju na tržištu rada, obrazovnim programima i mogućnostima, omogućiće svim mladima da se na jednom mjestu informišu, dobiju savjete za dalji razvoj, i povežu sa mladima koji su u sličnoj situaciji.

Prednost telefonske linije je što je dostupna svima bez obzira gdje žive, bez obzira na dostupnost interneta i informatičke pismenosti. Osoblje koje radi na Karijernom telefonu čine obučeni dobrovoljni aktivisti/kinje tzv. vršnjački savjetnici i stručna lica iz ove oblasti. Oni saslušaju sagovornike, pruže adekvatne informacije, a pritom poznaju zakonodavni okvir, procedure, kao i servise koje preduzimaju i pružaju institucije i organizacije koje se bave karijernim planiranjem i podsticanjem zapošljavanja mladih promovišući aktivne mjere/programme za zapošljavanje i samozapošljavanje. Telefonska linija radi dva puta sedmično po 4 sata.

3.2.12. Mehanizam koordinacije međusektorskih aktivnosti karijernog vođenja i savjetovanja

Anketirani nastavnici su i sami prepoznali da je jedan od najvećih problema u realizaciji programa KVS nedostatak strateškog planiranja i uvezivanja (str. 24 Grafik 3.2.4.7), a jednako prepoznaju da je mehanizam unaprijeđenja kvaliteta KVS upravo saradnja svih aktera (poslodavci, ZZCG, škole i dr.) (str. 40, Grafik 3.2.13.1.1).

Formiranje *Koordinacionog tijela za karijernu orijentaciju*³⁷ ili savjeta za cjeloživotnu karijernu orijentaciju na nacionalnom nivou, trebalo bi da obezbijedi, pored ostalog, monitoring sprovođenja mjera i aktivnosti utvrđenih *Strategijom* i usaglašavanje i koordinaciju aktivnosti karijerne orijentacije koje sprovode službe *Zavoda za zapošljavanje Crne Gore*, obrazovne ustanove i drugi partneri. Nosioci aktivnosti za realizaciju ciljeva *Strategije* su Ministarstvo prosvjete, škole, licencirani organizatori obrazovanja odraslih, Centar za stručno obrazovanje, Zavod za školstvo, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Privredna komora, Unija poslodavaca i drugi. U *Strategiji* su, osim formiranja ovog tijela, u toku 2016. godine, predviđene i sljedeće aktivnosti – izrada i realizacija programa obuke za članove ovog tijela, izrada smjernica za unapređenje kvaliteta u karijernoj orijentaciji, kao i izrada godišnjeg plana i program rada tijela, u skladu sa prioritetima, mjerama, aktivnostima *Strategije*. Rok za realizaciju svih aktivnosti je bila 2016. godina.

Ovom tijelu je prethodila *Radna grupa za karijernu orijentaciju*³⁸, a kao odgovorne institucije bile su prepoznate: Ministarstvo prosvjete i sporta, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Zavod za školstvo, Centar za stručno obrazovanje, Unija poslodavca.

³⁷ *Strategija*, str. 12, Akcioni plan (III kvartal 2016).

³⁸ U okviru IPA 2007 projekta *Reforma tržišta rada i razvoj radne snage*.

Očigledno, još uvijek nije postignut željeni nivo međusektorske koordinacije niti su primijenjeni svi predviđeni mehanizmi rada ovog tijela u realizaciji *Strategije* i njenih akcionih planova.

3.2.12.1 - Primjer dobre prakse



Mehanizam za koordinaciju aktivnosti karijernog vođenja i savjetovanja (Hrvatska)³⁹

U Hrvatskoj, na predlog Ministarstva rada, uspostavljen je i djeluje Forum za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere (2014) kao strateško tijelo koje promišlja dalji razvoj CPU, razvija nove standarde i procedure, koristeći primjere dobre prakse EU, i prati realizaciju CPU.

U njegov sastav (25 članova) ulaze predstavnici pet ministarstava (rada i penzijskog sistema; nauke, obrazovanja i sporta; socijalne politike i mladih; gospodarstva; preduzetništva i obrta), Zavoda za zapošljavanje, četiri agencije (za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, za znanost i visoko obrazovanje, za odgoj i obrazovanje, za mobilnost i programe Europske unije), kao i predstavnici Hrvatske udruge poslodavaca i sindikata.

Među osnovnim zadacima su: „koordinacija svih državnih tijela, javnih ustanova i dionika s područja obrazovanja te rada i zapošljavanja, koja se cjeloživotnim profesionalnim usmjeravanjem bave u okviru poslova svojeg djelokruga ili djelatnosti“, „osiguravanje koherentnosti na području razvoja, planiranja, provedbe, nadzora i vrednovanja jedinstvenoga sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja“; „davanje smjernica za izradu strategija i planova u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja“; „praćenje i koordinacija provedbe propisa, programa, strategija i planova u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja“ itd.

3.2.13. Obezbjedivanje kvaliteta jedinstvenog sistema karijernog vođenja i savjetovanja

Za uspješnu i efikasnu cjeloživotnu karijernu orijentaciju veoma su važne vještine i osposobljenost profesionalaca koje te usluge pružaju, bez obzira na to da li rade sa učenicima u osnovnoj i srednjoj školi, studentima, odraslim zaposlenim i nezaposlenim ili ranjivim grupama. Karijerna orijentacija zavisi i od dostupnosti odgovarajućih službi i kvalitetnih informacija o karijeri. S obzirom na to da usluge karijerne orijentacije sprovode različite institucije važno je da, osim koordinacija aktivnosti karijerne orijentacije na nacionalnom nivou, postoje i utvrđeni standardi kvaliteta rada stručnih službi, saradnika i savjetnika koji pružaju usluge karijerne orijentacije.

U okviru Projekta *Aktivne mjere i tržište rada*⁴⁰, uz ekspertsku podršku, razvijeni su standardi kvaliteta za programe profesionalne orijentacije koji se realizuju u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore. S druge strane, istraživanje koje je sprovedeno u okviru ove studije je pokazalo da se evaluacija koja je segment standarda ne koristi u dovoljnoj mjeri prilikom planiranja aktivnosti obuke zaposlenih.

³⁹ U okviru IPA 2007 projekta *Reforma tržišta rada i razvoj radne snage*.

⁴⁰ Finansiran od strane Evropske Unije.



3.2.13.1 – Primjer dobre prakse

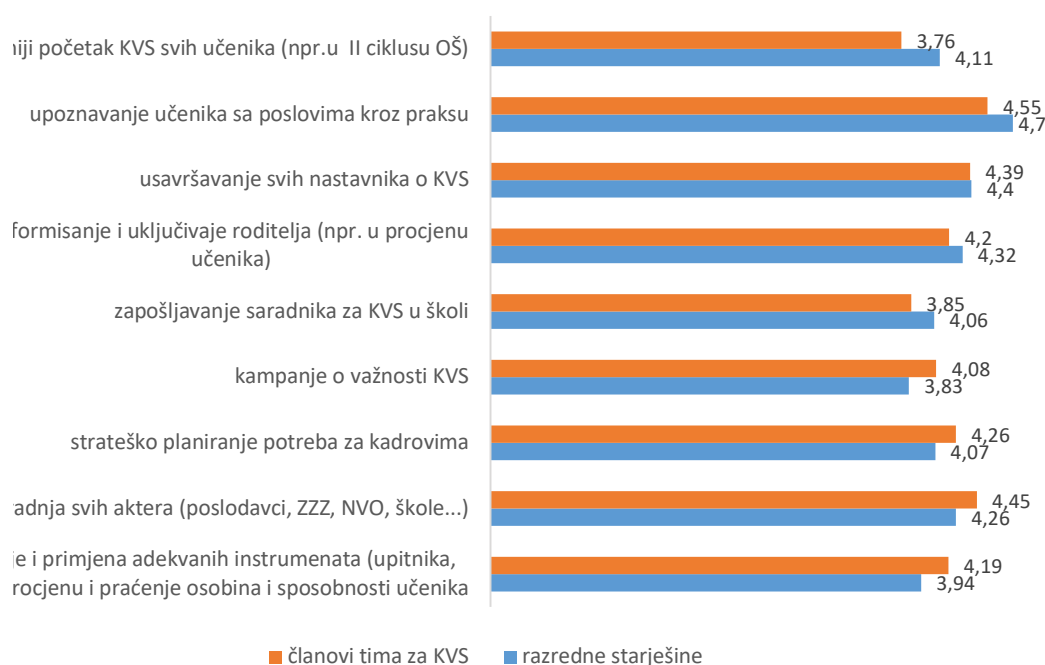
Standardi aktivnosti za programe profesionalne orijentacije Zavoda

Svaka aktivnost ima definisane norme za ciljne grupe, ciljeve aktivnosti, organizaciju i odgovornosti, kompetencije, marketing – podizanje svijesti, metod, sadržaj, količinu/kvantitet, vremenski okvir, prateće aktivnosti, povezane aktivnosti, evaluaciju i kriterijum uspjeha.

3.2.13.1. Obezbeđivanje kvaliteta karijernog vođenja i savjetovanja u sistemu osnovnog i srednjeg obrazovanja

U *Strategiji*⁴¹ se navodi da „Centar za stručno obrazovanje i Zavod za školstvo, u okviru eksternog utvrđivanju kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada osnovnih i srednjih škola... prate pojedine segmente značajne za procjenu kvaliteta sprovođenja usluga karijerne orijentacije kao što su: saradnja škole sa ustanovama i lokalnom zajednicom, praćenje procedura i politika upisa učenika, saradnja sa roditeljima, praćenje učenika koji napuštaju školovanje, praćenje učenika koji su završili školovanje, pružanje podrške nadarenim učenicima, praćenje realizacije praktičnog obrazovanja i profesionalne prakse, profesionalna orijentacija i sl.“ Zaključuje se da je za obezbeđivanje kvaliteta usluga karijerne orijentacije u školama potrebno, u skladu sa zajedničkim standardima kvaliteta, prilagoditi kriterijume i razviti deskriptore u okviru indikatora koji su značajni za praćenje kvaliteta usluga u karijernoj orijentaciji, kako u samoevaluaciji rada škole tako i u eksternoj evaluaciji škole.⁴² Anketirani nastavnici smatraju da je za podizanje kvaliteta KVS najvažnije da se učenici upoznaju s poslovima kroz praksu, da se uspostavi saradnja svih aktera u sistemu i da se svim nastavnicima obezbijedi stručno usavršavanje o KVS (Grafik 3.2.13.1.1). Činioci koji se odnose na moguća unaprijeđivanja sistema za KVS, navedeni u grafiku 3.2.13.1.1 procjenjivani su na skali od 1 do 5 i svi imaju veoma visoke vrijednosti, od 3.76 pa naviše.

Mogući mehanizmi za podizanje kvaliteta KVS



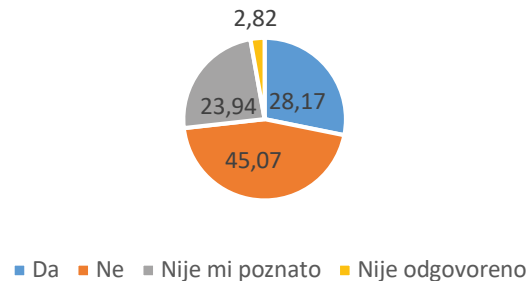
Grafik 3.2.13.1.1 – Mišljenje nastavnika o načinima unaprijeđenja KVS

⁴¹ Str. 16, 17.

⁴² *Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije u Crnoj Gori (2016 – 2020).*

Samo 28.17% anketiranih članova tima je odgovorila da je evaluacija postignutog uključena u planove za KVS. (Grafik 3.2.13.1.2). Ovo je pokazatelj da se planiranju u ovoj oblasti ne pridaje adekvatan značaj i da ga treba unaprijediti.

Da li je u okviru planova KVS uključena evaluacija postignutog? (članovi tima)



Grafik 3.2.13.1.2 – Mišljenje o uključenosti evaluacije u planove KVS.

3.2.13.1.1 - Primjer dobre prakse



Razvoj standarda usluga KVS

Standardi služe za uspješnije planiranje, evaluaciju i unapređivanje usluga KVS. Definišu se za različite ciljne grupe, u različitim sektorima.

Pravilnikom o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanja (2019) u Srbiji su ovi standardi definisani u četiri oblasti. U svakoj od četiri oblasti su navedene podoblasti, kompetencije i ishodi.

Standardi vještina upravljanja karijerom definišu ključne oblasti ličnog i profesionalnog razvoja i, u okviru njih, kompetencije pojedinaca u oblasti otkrivanja i razumijevanja sebe, sagledavanja mogućnosti svojega rada i obrazovanja i kreiranja karijere, kao i ishode ovih kompetencija. Standardi kompetencija karijernih praktičara predstavljaju osnovne smjernice zaposlenima i organizacijama koje ostvaruju programe i usluge karijernog vođenja u pogledu etičkih principa i načela kao preduslova za rad praktičara u oblasti savjetovanja, informisanja i obrazovanja za karijeru. Standardi organizacije usluga karijernog vođenja podrazumevaju uslove, zahtjeve i principe na kojima se zasniva kvalitet pružanja usluga sa aspekta organizacije. Standardi programa karijernog vođenja podrazumijevaju strukturalni okvir za razvoj i sprovođenje usluga i aktivnosti u određenoj organizaciji.⁴³

Na izradi standard sarađivali su svi relevantni akteri, u okviru Radne grupe: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Ministarstvo omladine i sporta, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Zavoda za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, Nacionalna služba za zapošljavanje, Privredna komora Srbije, Univerzitet u Beogradu, srednje stručne škole i organizacije civilnog društva.

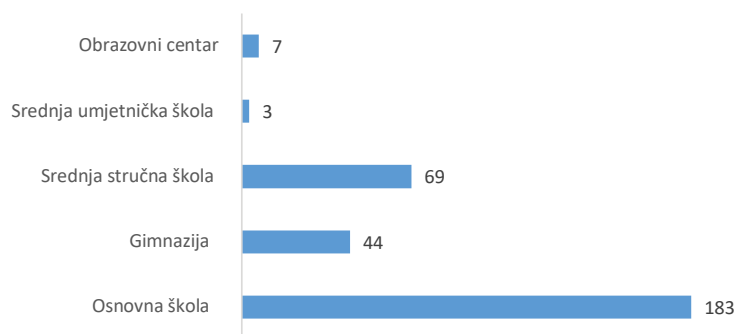
3.2.14. Istraživanja sistema karijernog vođenja i savjetovanja

3.2.14.1. Istraživanje u obrazovanju

Nacionalni Euroguidance centar je 2018. godine realizovao istraživanje o stanju i potrebama karijernog vođenja u školi. Upitnik su elektronski popunjavali članovi tima za KVS, njih 308, a rezultati su korišćeni kao smjernice za izradu instrumenata za ispitivanje interesovanja, stavova, sposobnosti učenika osnovne i srednje škole. Struktura uzorka data je na Grafiku 3.2.14.1.1.

⁴³ <http://www.bos.rs/uz/vesti/55/2019/07/02/usvojeni-standardi-usluga-karijernog-vođenja-i-savetovanja.html>.

Uzorak



Grafik 3.2.14.1.1 – Struktura uzorka u istraživanju 2018.

Temom KVS se bavilo i međunarodno istraživanje PISA 2018. Jedno pitanje (ispod) je bilo namijenjeno upravama škola. Obuhvaćene su sve srednje škole u Crnoj Gori. Odgovorale se elektronski, potvrđivanjem date tvrdnje. Rezultati su prikazani u Tabeli 3.2.14.1.1.

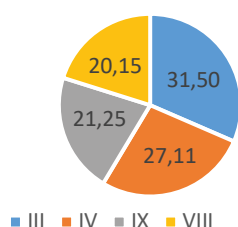
Ko ima glavnu odgovornost u pogledu profesionalne orijentacije učenika prvog razreda srednje škole, odnosno devetog razreda osnovne škole u Vašoj školi?

Nije primjenjivo jer profesionalna orijentacija nije na raspolaganju u ovoj školi.	8.20 (5 škola)
Svi nastavnici su podjednako odgovorni za usmjeravanje u pogledu profesionalne orijentacije učenika.	44.26 (27 škola)
Pojedini nastavnici imaju glavnu odgovornost za usmjeravanje učenika u pogledu njihove profesionalne orijentacije.	29.51 (18 škola)
Imamo jednog ili više specijalnih savjetnika za pitanja profesionalne orijentacije, koji su zaposleni u školi.	36.07 (22 škole)
Imamo jednog ili više specijalnih savjetnika za pitanja profesionalne orijentacije koji redovno posjećuju našu školu.	8.20 (5 škola)

Tabela 3.2.14.1.1 – Odgovori uprava škola na pitanje iz upitnika PISA 2018.

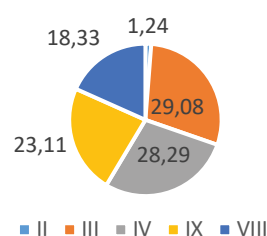
Izradi ove Studije prethodilo je istraživanje koje je realizovano krajem 2019. godine, a čije smo rezultate predstavili u Analizi situacije. Za potrebe samog istraživanja urađeni su upitnici za učenike, nastavnike (članove tima i razredne starješine) i za roditelje. U pitanju su učenici i roditelji učenika završnih razreda osnovne i srednje škole (Grafici 3.2.14.1.2 i 3.2.14.1.3). Za njih su upitnici štampani, a popunjavanje su organizovali koordinatori u školama.

Procenat učenika po razredima



Grafik 3.2.14.1.2 – Struktura uzorka učenika

Roditelji učenika

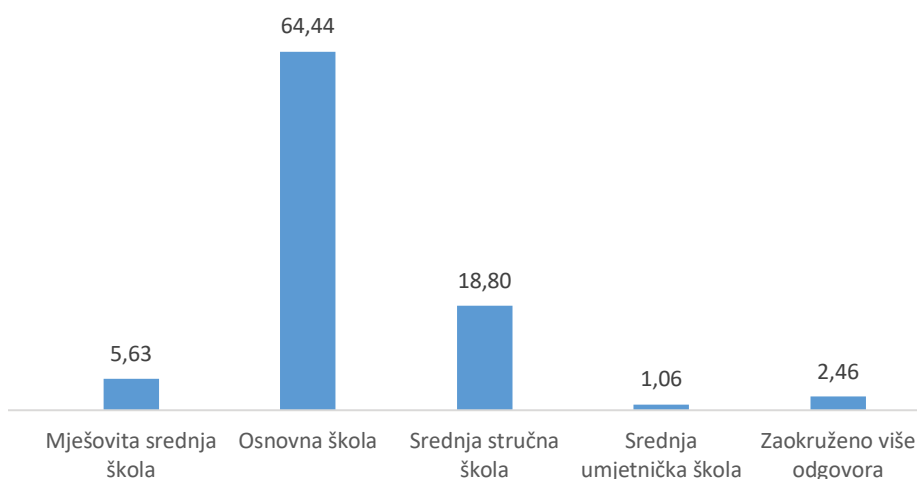


Grafik 3.2.14.1.3 – Struktura uzorka roditelja

Upitnici za nastavnike (članove tima i razredne starješine) su popunjavani elektronski, a link za upitnike je dostavljen svim školama u Crnoj Gori. 284 ispitanika, koji pripadaju članovima tima, najviše iz osnovnih škola, su odgovorili na upitnik. (Grafik 3.2.14.1.4).

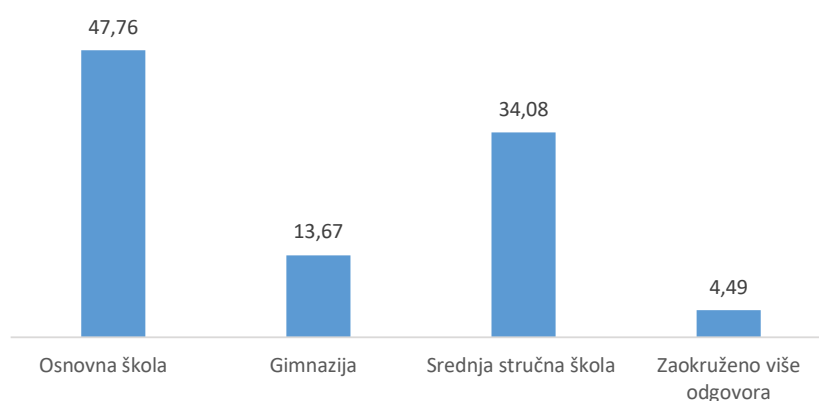
Upitnik za razredne starješine je popunilo njih 490. Struktura je predstavljena na Grafiku 3.2.14.1.5.

Škola u kojoj radite/članovi tima za KVS



Grafik 3.2.14.1.4 – Struktura uzorka članova tima za KVS.

Škola u kojoj radite/razredne starješine



Grafik 3.2.14.1.5 – Struktura uzorka razrednih starješina.

3.2.14.2. Istraživanje percepcije stanja u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja od strane ključnih aktera

U okviru ove studije, tokom novembra 2019. godine realizovani su strukturirani intervjui s predstavnicima Zavoda za zapošljavanje, Privredne komore, Unije poslodavaca, Univerziteta Crne Gore, kao i NVO sektora.

Ispitivano je koliko su akteri upoznati sa cjelokupnim sistemom karijerne orijentacije, kako procjenjuju sistem informisanja korisnika o uslugama, koliko aktivnosti iz oblasti profesionalne orijentacije utiču na primarni rad institucije/organizacije u kojoj su zaposleni, koje aktivnosti iz oblasti profesionalne orijentacije realizuje institucija/organizacija, kao i saradnja sa drugim akterima iz oblasti. Takođe, ispitanici (11) su naveli i preporuke za unapređenje sistema. Kao izvor podataka korišćen je upitnik.⁴⁴

⁴⁴ U prilogu.

Analiza rezultata pokazuje da su ispitanici dobro upoznati sa sistemom karijerne orijentacije, međutim – pripisuju to poslu kojim se bave. Neki su i izrazili sumnju – da li bi to bila situacija u slučaju da rade na drugom radnom mjestu. Uprkos medijskoj zastupljenosti (televizijske i radijske emisije, novinski članci, tribine i okrugli stolovi), ispitanici prepoznaju problem: krajnji korisnici nijesu dobro informisani o uslugama profesionalne orijentacije. Kao razlog za to navode organizaciju posla koja ne dozvoljava kontinuirani rad i posvećenost informisanju, kao i angažman na srodnim poslovima u organizaciji/instituciji. Smatraju i da sam menadžment ne smatra ovu oblast prioritetnom. Prepoznaju i nedostatak ljudskih resursa u organizacijama i institucijama iz ove oblasti. Ispitanici ističu preventivno djelovanje profesionalne orijentacije na nezaposlenost i njen značaj za realizaciju ostalih aktivnosti kojima se organizacija/institucija bavi.

Saradnju sa drugim akterima navode kao prednost, međutim, vide izazov u lošoj koordinaciji aktivnosti.



Trebalo bi da se organizuje bolja podjela poslova, jer se u nekim aktivnostima preklapamo i radimo dupli posao, dok se dešava da pojedini segmenti profesionalne orijentacije ostanu nepokriveni.

Jedan od nalaza ovog istraživanja govori da ne postoji značajna saradnja aktera iz oblasti profesionalne orijentacije s visokoobrazovnim institucijama, odnosno, da su studenti ciljna grupa do koje nije lako doći. Ispitanici razloge ove pojave vide u neprepoznavanju značaja aktivnosti koje nudi Zavod za zapošljavanje, udruženja poslodavaca i NVO sektor od strane donosioca odluka na univerzitetima ili u karijernim centrima.

3.2.15. Nacionalni Euroguidance centar

Osnovan je 2017. kao organizacioni dio Ministarstva prosvjete i dio evropske mreže nacionalnih centara.

Ciljevi nacionalnog centra (NEC) su: podsticanje međunarodne mobilnosti stručnjaka iz područja karijernog vođenja i savjetovanja; promocija evropske dimenzije u karijernom vođenju i savjetovanju; pružanje informacija o sistemu obrazovanja i karijernog savjetovanja u Evropi; podsticanje mobilnosti kroz pružanje informacija o mogućnostima za učenje i usavršavanje u evropskim zemljama.

Za podršku školskim timovima za KVS pripremljeni su priručnici i vodiči,⁴⁵ izrađeni upitnici za učenike sva tri ciklusa osnovne škole, kao i upitnici za učenike srednjih škola.⁴⁶ Oržane su brojne konsultacije sa školskim timovima i realizovana istraživanja (navedena pod 3.2.14) u cilju pripreme daljih aktivnosti ove Kancelarije. Takođe, rad Kancelarije za karijerno vođenje i savjetovanje je znatno olakšan dobrom komunikacijom sa školskim timovima za karijerno vođenje i savjetovanje, koji postoje u svakoj osnovnoj i srednjoj školi u Crnoj Gori.

3.2.15. 1 - Primjer dobre prakse



Dodatne nadležnosti NEC

Ukoliko bi se u Crnoj Gori obezbijedio funkcionalan oblik nacionalnog koordinacionog tijela (kako je to navedeno u primjeru 1.13), bliska saradnja NEC i tog tijela mogla bi značajno da unaprijedi ne samo efikasnost oba tijela nego i sistema KVS u Crnoj Gori: kroz saradnju i koordinaciju aktivnosti, određivanje prioriteta, evaluaciju, predlaganje mjera za unapređivanje kvaliteta sistema itd. Posebno, saradnja dva tijela bi doprinijela i približavanju crnogorskog sistema KVS sistemima u EU, upoznavanju dobrih praksi, primjeni inovativnih rješenja u ovom sistemu, zajedničkim programima u budućnosti i sl.

⁴⁵ Karijerno vođenje i savjetovanje u stručnim školama; Vođenje intervjua sa učenicima u osnovnim i srednjim školama; Korišćenje društvenih mreža u vođenju karijere; vodiči za korišćenje Europass dokumenata, Europass CV, Europass mobilnost i Europass jezički pasoš i dr.

⁴⁶ <http://www.europasscrnogora.me/euroguidance/index.php/publikacije/publikacije-i-legislativa>.

SMJERNICE ZA UNAPRJEĐIVANJE SISTEMA KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA

1. Informisanost o sistemu karijernog vođenja i savjetovanja

Generalno posmatrano, nivo informisanosti o sistemu KVS, njegovim mehanizmima, strukturama, uslugama je nizak, bez obzira o kojim ciljnim grupama ili korisnicima je riječ i kojem sektoru oni pripadaju: nastavnicima, roditeljima, učenicima, posodavcima, široj javnosti. Istovremeno, KVS se u Crnoj Gori promovira kao važan, neizostavan dio svih savremenih politika u sektorima obrazovanja, zapošljavanja, socijalne inkluzije, privrede. Prvi korak u prevazilaženju ovog jaza su višestruki kanali komunikacije i njihovo prilagođavanje potrebama različitih ciljnih grupa.




Unapređivanje KV u našem obrazovnom sistemu treba da bude bazirano na razumijevanju svih učesnika obrazovnog procesa o tome, na podizanju svijesti i znanja o potrebi za cjeloživotnim učenjem i razvojem karijere... i na još većoj težnji ka kvalitetetnijoj karijernoj orijentaciji.

- **Nastavnici** u školi mogu se bolje informisati putem sadržaja koje školski timovi za KVS kreiraju i plasiraju: prezentacija na sjednicama nastavničkih vijeća, realizovanja tematskih radionica, obuka nastavnika za KVS; zatim putem sajta škole i društvenih mreža, kao i posredstvom štampanih materijala, učešćem na sajmovima mladih preduzetnika, zajedno s učenicima.
- **Učenici** se mogu informisati putem prezentacija timova za KVS na časovima odjeljenjskih zajednica, putem njima prilagođenih štampanih materijala (lifleti, poster, brošure), tematskih radionica čiji bi se produkti (fotografije i izvještaji, prezentacije) objavljivali na veb sajtu i fejsbuk strani škole, drugim društvenim mrežama ili na oglasnoj tabli, kao i putem posjete kompanijama, poslodavcima, sajmovima ili gostovanja profesionalaca u školi.
- Posebno efektivan način motivisanja učenika da se informišu o KVS u školi može biti i primjena upitnika za samoprocjenu koji su izrađeni za sva tri ciklusa osnovne škole i za srednju školu, a nalaze se na sajtu Nacionalnog Euroguidance centra (NEC).⁴⁷ Takođe, boljoj informisanosti učenika doprinijela bi i njihova participacija u kreiranju sadržaja i informacija za svoje vršnjake (npr. rubrika u školskom časopisu, emisija na lokalnom radiju, korišćenje dijela sajta NEC za ove svrhe).
- Posebnu pažnju zahtijevaju **učenici iz seoskih škola** i udaljenih škola. Već je poznato da u ovim školama nema stručnih saradnika, kao i da su im nedostupne usluge za KVS. Isti je slučaj i s njihovim roditeljima. Podrška karijernog medijatora (detaljnije pod 5) i distribucija informativnih materijala (lifleti, plakati, priručnici) pomogli bi smanjivanju ovog informativnog jaza.
- Kontinuirana informisanost **roditelja** obezbjeđuje se počev od nižih razreda osnovne škole. Osim toga, važna je i blagovremenost informacija, budući da ih najčešće dobijaju na kraju školovanja svoje djece, bilo da je riječ o osnovnoj ili srednjoj školi. Roditelji se informišu putem roditeljskih sastanaka, štampanih i elektronskih materijala koji su dostupni učenicima, putem društvenih mreža. Individualni razgovori/konsultacije s nastavnicima/stručnim saradnicima u školi o afinitetima i sposobnostima njihove djece su takođe efektivni.
- Škole i mediji mogu uspješno da upućuju roditelje na izvore informacija koje su im potrebne, npr. na portale kao što su CIPS, Nacionalni Euroguidance centar, Karijerni centar Univerziteta Crne Gore.
- Efektivan način informisanja i uključivanja roditelja u procjene sposobnosti svoje djece mogu biti i pomenuti upitnici za osnovnu i srednju školu. Namijenjeni su (samo)procjeni sposobnosti, stavova, sklonosti njihove djece, a u okviru njih su i opisi zanimanja, što im pomaže da uoče povezanost trenutno izraženih sklonosti i interesovanja djeteta s konkretnim, realnim zanimanjima.
-

⁴⁷ Upitnici (u prilogima izvještaja).

- Boljoj **međusobnoj informisanosti** škola, učenika, roditelja doprinijelo bi i umrežavanje škola, osnovnih i srednjih, na nacionalnom i regionalnom nivou, zatim razmjena dobrih iskustava i izazova u KVS (na primjer: formiranjem web stranice koju bi koristile škole, timovi i poslodavci na postojećem sajtu NEC ili na školskom portalu i sl).
- Razmotriti mogućnost da **Nacionalni Euroguidance centar** razvije program/aktivnost koja bi podržala uključivanje mladih u kreiranje i distribuciju sadržaja koji su njima važni u oblasti KVS, i koji bi bili prezentovani na portalu NEC. Moguće je razviti i uslugu karijernog telefona u okviru ovog centra.
- **Informisanje studenata** je neophodno unaprijediti kroz kadrovske osnaživanje karijernih centara na univerzitetima, prije svega na Univerzitetu Crne Gore. Karijerni centar ima samo jednog zaposlenog koji je ujedno i direktor ovo centra. Imajući u vidu broj i potrebe studenata, neophodno je angažovanje osoba obučeni za pružanje savjetodavnih usluga iz oblasti profesionalne orijentacije. Takođe, imajući u vidu da je Centar smješten u Rektoratu koji se nalazi u Podgoriciji, važno je razmisliti o izmještanju ili proširivanju prostornih kapaciteta u jedinice koje su fizički i „statusno“ bliže studentima.
- **Nezaposlene** je neophodno u što većem broju informisati o uslugama profesionalne orijentacije koje im pružaju institucije i organizacije. Jedan od najčešćih uzroka nezaposlenosti je upravo neadekvatan izbor zanimanja, te je nezaposlenu osobu potrebno usmjeriti na alate koji joj stoje na raspolaganju kako bi donijela pravu karijernu odluku. Dobro informisanje je ključno za kasnije motivisanje nezaposlenih za uključivanje na tržište rada.
- Adekvatno informisanje o mogućnostima i alatima planiranja karijere je važan segment ličnog i profesionalnog rasta **zaposlenih osoba**, a naročito onih koji traže promjenu zaposlenja. Imajući u vidu da savremeno tržište rada karakterišu brze promjene, jako je važno razviti vještinu donošenja karijernih odluka u svakoj fazi karijere.
- **Poslodavce** treba stimulisati da informacije o mogućnostima prakse i zapošljavanja svršenih srednjoškolavca i studenta objavljuju na jednom mjestu – portalu koji je lako dostupan svim ciljnim grupama i školama. I samo njihovo uključivanje u timove za KVS (pod 2) bi povećalo njihovu svjesnost o ovoj potrebi i pomoglo da se pronađu efektivni načini informisanja. Od izuzetne je važnosti informisati poslodavce iz sektora turizma i ugostiteljstva o mogućnostima angažovanja srednjoškolaca i studenata na sezonskim poslovima, kako bi se na ovaj način pružila prilika osobama koje su u sistemu obrazovanja da se upoznaju sa tržištem rada i razviju vještine koje će im služiti i kasnije u karijeri.

2. Školski timovi za karijerno vođenje i savjetovanje

- Da bi se rad timova za KVS osnažio na svim poljima njihovog djelovanja (informisanje, praćenje učenika, savjetovanje, praćenje trendova na tržištu rada itd.) preporučuje se da se njihov **sastav proširi** sa predstavnicima roditelja, učenika, strukovnih udruženja, jedinica lokalne samouprave, poslodavaca, NVO. Ovim bi se omogućila uravnotežena informisanost timova ne samo o potrebama učenika, nego i o potrebama svih drugih pomenutih zainteresovanih strana.
- 

“Kod karijernog vođenja se formira stalan tim koji vodi proces, dok je kod profesionalne orijentacije drugačija dinamika, jer proces teče od prvog do devetog razreda i shodno tim aktivnostima formira se tim koji ima svoja zaduženja i učestvuje u procesu realizacije aktivnosti.”
- Efektivnost rada školskih timova posebno je značajno podići u oblasti **praćenja realizacije i evaluacije** programa za KVS, odnosno rada samih timova.
 - Transparentnost rada timova i bolja komunikacija s nastavnicima (i razrednim starješinama) može se postići i obaveznošću **izrade programa**, ne samo i plana rada za karijernu orijentaciju (što je sada najčešći slučaj), a isti bi se uključili u godišnji plan i program škole. Struktura programa treba da bude takva da se u njemu jasno naznačavaju sve uključene strane u realizaciju aktivnosti, njihove uloge/zadaci i vremenski okvir.

3. Školski program za karijerno vođenje i savjetovanje

- Podaci do kojih smo došli ukazuju na važnost pružanja podrške učenicima u KVS kroz obrazovni, socijalni i radni kontekst, počev od najranijeg perioda školovanja. U našoj praksi, programi (odnosno planovi) za KVS se dominantno namjenjuju učenicima završnih razreda osnovne i srednje škole. Isti trend se uočava i u obuci nastavnika – one se mnogo češće organizuju i nude nastavnicima srednjih stručnih škola, a najmanje nastavnicima osnovnih škola, gdje je i najpotrebnije. Neophodno je kreirati programe za različite uzraste učenika (npr. po ciklusima osnovne škole), kao i **nove programe** za KVS (npr. za učenike s posebnim potrebama).
- Definirati i realizovati **obuke nastavnika** za izradu samih programa, s naglaskom na mehanizme praćenja i evaluacije. Obuku treba da prate i odgovarajući **materijali za nastavnike** (npr. vodič za izradu programa KVS).
- **Struktura programa** trebalo bi da jasno identifikuje: aktivnosti; ciljeve aktivnosti; načine i nosioce realizacije aktivnosti (škola i njeni partneri, poslodavci); korisnike (npr. učenike različitih uzrasta); vremensku dinamiku; evaluaciju i praćenje (ko to radi i na koji način); resurse potrebne za sprovođenje aktivnosti. Plan (koji je najčešći dokument u našim školama) sadrži, uglavnom, opis aktivnosti i dinamiku realizacije. Održivost programa povećava se i njegovim prihvatanjem od strane svih zainteresovanih i uključenih strana.
- Važno je uključiti **mehanizme praćenja i evaluacije u program** (s mogućim indikatorima), i s posebnim osvrtom na procjenu zadovoljstva učenika, roditelja i poslodavaca uslugama KVS u školi. Time se povećava nivo njihove participacije u ovom procesu i kvalitet programa, s posebnim naglaskom na nivo participacije i podizanja motivisanosti učenika.



Da bi program karijernog vođenja pokazao bilo kakve rezultate treba prije svega mijenjati sistem, pa upisnu politiku, pa način zapošljavanja itd.

4. Karijerno vođenje i savjetovanje u kurikulumu škole

- Kada je u pitanju pozicija KVS u kurikulumu škole, preporučuje se da se profesionalna orijentacija, kao **izborni predmet**, a nakon izrade odgovarajućih programa, ponudi i mlađim uzrastima osnovne škole, osim u VII i IX razredu, kao i učenicima srednje škole, koji sada nemaju tu mogućnost.
- U **rasporedu časova** treba jasno planirati i časove namijenjene KVS (osnovna i srednja škola).
- Takođe, u **godišnjim planovima** rada nastavnika (otvoreni dio kurikuluma od 20%) postoji mogućnost da planiraju izvođenje aktivnosti KVS u okviru svog predmeta (npr. posjeta poslodavcima i radnim mjestima).



Neobaveznost karijernog vođenja je ključni problem. Redovna nastava učenicima uzima većinu vremena, tako da su jako slabo motivisani za karijerno vođenje.

5. Karijerno vođenje i savjetovanje za posebne grupe učenika

Bolja međusektorska povezanost (obrazovanje, zdravstvo, socijalna zaštita, poslodavci, NVO) posebno je važna za ostvarivanje ciljeva KVS kada su u pitanju djeca i mladi sa posebnim obrazovnim potrebama.

- **Informisanje i edukacija poslodavaca** o očuvanim potencijalima ove djece, njihovim sklonostima i ambicijama, ima važnu funkciju u prevazilaženju predrasuda i nepovjerenja u mogućnosti ove djece za obavljanje različitih poslova na tržištu rada.
- Potrebno je formirati bazu podataka o djeci sa posebnim obrazovnim potrebama i uslugama KVS namijenjenih njima.
- Preporučuje se uspostavljanje i vođenje **portala za razmjenu podataka** između srednjih škola, odnosno učenika, i poslodavaca, s podacima o potrebama poslodavaca za određenim profilima, uslugama i mogućnostima za obavljanje stručne prakse.
- Učenici iz ranjivih grupa, djeca i mladi u riziku od napuštanja škole ili koji su izvan školskog sistema, učenici iz ruralnog područja, mogli bi da imaju značajne koristi od uvođenja **karijernog medijatora**, koji pomaže u informisanju i traženju posla, samozastupanju, obučavanju za konkretno radno mjesto, adaptaciji na socijalne i radne zahtjeve, prevenciji odustajanja i napuštanja školovanja.
- Izrada individualnog tranzicionog plana (ITP) za **talentovane učenike**⁴⁸ obezbijedila bi podršku i usmjeravanje ovih učenika u skladu s njihovim realnim potencijalima. S tim u vezi je neophodno jasno definisati obim i vrstu podataka koji bi služili kao osnov za praćenje i usmjeravanje.

6. Praćenje interesovanja, sposobnosti i motivacije učenika osnovne i srednje škole

Imajući na umu činjenicu da se aktivnosti identifikacije interesovanja i sklonosti učenika dominantno situiranju na kraju nivoa obrazovanja (završni razredi osnovne i srednjih škola), neophodno je ovaj sistem utemeljiti na prethodnim koracima koji će doprinijeti kontinuitetu praćenja, a time i planiranju i realizovanju efektivnih usluga za sve učenike.

- Osnov za efikasno praćenje su kvalitetni **podaci**. Stoga je potrebno dogovoriti i definisati: a) obim i vrstu podataka koji bi služili kao osnov za praćenje i usmjeravanje počev od prvog ciklusa osnovne škole, i nadalje; b) način registrovanja i čuvanja ovih podataka (npr. registrovanjem tokom individualnih razgovora učenika i stručnog saradnika; tokom grupnih intervju s učenicima) c) ko, kako i kada (u kojim periodima školovanja) se služi ovim podacima (npr. roditelji, poslodavac, druga škola); d) kako se podaci razmjenjuju između škola/nivoa obrazovanja (npr. osnovne i srednje škole) i sl.
- Prethodna preporuka zahtijeva vrijeme, motivisanost i resurse škole. Naime, dobo je poznata opterećenost škola i nastavnika „administriranjem“ i njihov otpor prema svim novim praksama ovog tipa. Nastavnici u istraživanju preporučuju **zapošljavanje stručnih saradnika** koji bi se bavili isključivo KVS, predlažući materijalne i nematerijalne oblike podsticanja rada u ovoj oblasti.
- Izrađeni upitnici za (samo)procjenu učenika osnovne i srednje škole su već pomenuti u cilju boljeg informisanja učenika i roditelja, ali je potrebno promovisati i povećati njihovu upotrebu među učenicima, nastavnicima i roditeljima (npr. putem prezentacija, demonstracije, obuka) i afirmisati ih kao **instrumente identifikacije i praćenja**. Takođe, već pomenuta potreba da i roditelji budu dio timova za KVS osnažila bi i ovu mjeru.
- **Istraživanja ili godišnje analize podataka** dobijenih putem primjene upitnika (npr. na određenoj populaciji učenika), na nivou škole, ali i na nacionalnom nivou, mogu poslužiti za kreiranje aktivnosti i programa koji bi odgovarali na iskazane potrebe i interesovanja učenika u različitim oblastima zanimanja. Tako bi se mogle identifikovati potrebe za novim izbornim predmetima



Zaposliti osobu koja bi se bavila isključivo karijernom orijentacijom, a samu karijernu uvesti kao obavezan predmet ili program, koji ne mora biti ocjenjivan, ali da bude preduslov za izdavanje svjedočanstva i da se vodi u dnevniku kao redovan predmet, bez ocjena. Većinu karijernih savjetnika u školama čine predstavnici pedagoško-psihološke službe ili radnici entuzijasti koji su ionako preopterećeni obavezama.

⁴⁸ Termin iz zakona (Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju).

ili ojačavanjem postojećih, zatim osmišljavanje aktivnosti koje interesuju učenike (npr. susreti s određenim profilima poslodavaca; kratke prakse na radnim mjestima, analiza i izvještavanje o ljudskim potencijalima neophodnim za određeno radno mjesto i sl). Takođe, moguće je ove sakupljene podatke komunicirati s drugim školama, na istom ili sljedećem nivou školovanja (npr. osnovna s srednjom, srednja s fakultetom). Poslodavcima bi ovi podaci mogli da koriste za planiranje mogućnosti za praksu, ali i za buduće zapošljavanje.

7. Resursi za nastavnike u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja

- Ponudu **obuka za nastavnike** je potrebno kontinuirano širiti, na osnovu identifikovanih potreba različitih grupa nastavnika u školi (npr. nastavnici razredne, nastavnici predmetne nastave, timovi za KVS, uprava škole, stručni saradnici), kao i izrađivati edukativne materijale za nastavnike u ovim područjima. Posebno je važno naglašavati nastavnicima da je KVS preventivni mehanizam za osipanje učenika i napuštanje školovanja.
- Obuku nastavnika potrebno je planirati makar u dva pravca: **povećati obuhvat** nastavnika iz osnovnih škola i gimnazija, i ne samo iz završnih razreda ovih škola. S duge strane, treba **diversifikovati obuke** i njihove sadržaje: ponuditi obuke za izradu samih programa, s naglaskom na mehanizme praćenja i evaluacije, kao i nove programe za KVS (npr. za učenike s posebnim potrebama).
- Posebno se naglašava potreba za obukama za **izradu programa KVS**, s smjericama za definisanje ciljeva, indikatora, mehanizama praćenja i evaluacije itd.
- Potrebno je akreditovati i program obuke za korišćenje instrumenata za procjenu i praćenje interesovanja i sposobnosti učenika (npr. novi upitnici za osnovnu i srednju školu). Osim toga, i dodatno promovisati upotrebu ovih upitnika jer se njima mogu služiti svi nastavnici.
- Preporučuje se i **obuka stručnih saradnika** za primjenu standardizovanih instrumenata za procjenu sposobnosti, sklonosti, afiniteta, stavova učenika (postoji široka lepeza instrumenata za ovu namjenu).

8. Mehanizam koordinacije međusektorskih aktivnosti

- **Efektivan mehanizam** koordinacije međusektorskih aktivnosti na nacionalnom nivou je jedan od prioriteta postojeće, kao i prethodne, Strategije cjeloživotne karijerne orijentacije u daljem razvoju i održivosti sistema KVS. Međusektorska povezanost (šireg obima, s više zainteresovanih strana nego što je to do sada bio slučaj) oblasti treba da obezbijedi viziju KVS u Crnoj Gori, koordinisanost, usklađenost, komplementarnost sistema KVS i mogućnosti zapošljavanja mladih. To traži i veći stepen političke volje.
- Kompletiranje postojećeg Koordinacionog tijela za karijernu orijentaciju, putem uključivanja svih **relevantnih aktera** (vidjeti primjer dobre prakse u poglavlju 3.2.12), može značajno povećati šanse da kvalitetne usluge KVS budu dostupne onima kojima su najpotrebnije.
- Osim toga, na ovaj se način mogu izbjeći i nepotrebna dupliranja i preklapanja mjera, neracionalna potrošnja resursa, koji potiču iz različitih sektora a koji među sobom nemaju efektivnu komunikaciju (npr. informisanje, praćenje, strateško planiranje). Umrežavanje svih organizacija koje se bave karijernom orijentacijom omogućilo bi bolji uvid u njihove aktivnosti i sinergijsko djelovanje.
- Uključivanjem više aktera u ovo tijelo osnažilo bi se samo tijelo, **proširile njegove nadležnosti** i povećala njegova efektivnost, posebno u domenu planiranja, praćenja i evaluacije strateških dokumenata.
- Od izuzetnog je značaja razvijanje saradnje sa zainteresovanim stranama na **lokalnom nivou** kako bi se razmijenile ideje, iskustva i radne obaveze u narednom periodu, omogućile timske prezentacije korisnicima usluga.
- Budući da ove godine ističe Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije (2016–2020), neophodno je **procijeniti stepen realizacije planiranih aktivnosti** u ovom periodu, i posebno razmotritu strukturu, funkciju, nadležnosti ovog tijela u svjetlu navedenih smjernica.

9. Obezbjedivanje kvaliteta karijernog vođenja i savjetovanja

- Kontinuirano **usavršavanje kadra** koji radi na pružanju usluga iz ove oblasti je jedan od najvažnijih segmenata standardizacije usluga karijerne orijentacije.
- U narednom periodu će biti vrlo svrsishodno da tijelo, poput Koordinacionog tijela za karijernu orijentaciju pokrene proces izrade **jedinstvenih standarda KVS**, što znači da će se definisati jedinstven sistem kvaliteta usluga u svakoj od oblasti KVS. To uključuje, na primjer, sve oblike usluga KVS koje se pružaju u sistemu obrazovanja, zatim i u drugim sektorima. Jedinstveni standardi odnosili bi se i na sve pružaoce usluga, u svim sektorima.
- Kada je riječ o eksternom obezbjeđivanju kvaliteta KVS u sistemu osnovnog i srednjeg obrazovanja (opšteg i stručnog) neophodno je definisati **indikatore** koji bi nosili jasnu informaciju o tome kolika je i u kakvim sve oblicima dostupna podrška učenicima za KVS. Ove informacije treba da budu obavezni sastavni dio izvještaja o eksternoj evaluaciji kvaliteta škole.
- Oblast KVS treba da bude i obavezni sastavni dio izvješta o internoj evaluaciji kvaliteta škole. Shodno tome, u okviru samoevaluacije škole, potrebno je, na osnovu definisanih indikatora za KVS, razviti instrumente (npr. upitnici, skale procjene, ček liste) koji bi služili za mjerenje kvaliteta KVS u školama.
- Preduslov za uspješnu realizaciju naprijed navedenih mjera za eksternu i internu evaluacije su i **obučeni nadzornici/evaluatori** o: sadržajima i pravcima razvoja KVS u obrazovnom sistemu Crne Gore, kao i o procjeni kvaliteta usluga za učenike u oblasti KVS.
- Sam **program rada tima za KVS** mora obavezno da sadrži elemente praćenja i evaluacije (s mogućim indikatorima), kao i da bude povremeno evaluiran kroz proces samoevaluacije škole (što se pominje i naprijed). Takođe, mehanizam za obezbjeđenje kvaliteta rada ovih timova je i eksterna evaluacija škole, od strane Zavoda za školstvo i CSO, i u okviru nje razrađeni indikatori za KVS.

10. Istraživanja sistema karijernog vođenja i savjetovanja

- Dalja istraživanja u oblasti KVS treba da obezbijede podatke koji se odnose ne samo na pojedine segmente u tom sistemu, već na **istraživanja i analize na nacionalnom nivou** (npr. interesovanja naših učenika). To bi služilo kao podloga za informisane odluke o upisnoj politici, kao i politici KVS u Crnoj Gori, za kreiranje kvalitetnih programa za KVS ili za inoviranje postojećih, i za informisanje poslodavaca i tržišta rada o interesovanjima i potrebama učenika.
- U tom cilju je potrebno **objedinjeno analizirati podatke** koji se sakupljaju i u procesima eksterne i interne evaluacije škola, po nivoima obrazovanja (osnovna, gimnazija, srednja stručna škola) i iste koristiti za unapređenje kvaliteta usluga i programa KVS u školama, kao i za definisanje novih programa obuke (za nastavnike/članove timova za KVS/nadzornike i evaluatore).
- Periodične analize/istraživanja/evaluacije sadržaja, realizacije i efekata ili **ishoda različitih programa za KVS**, na nacionalnom nivou, uključujući i školske programe za KVS, obezbijedile bi važne informacije o kvalitetu samih programa, zatim usluga koje se njima nude, a posebno bi ukazale na načine za njihovo kontinuirano unaprijeđenje.
- Poseban akcenat u istraživanjima treba staviti na ona istraživanja koja se bave programima za **posebne grupe učenika** – iz ranjivih društvenih grupa, sa posebnim obrazovnim potrebama, nadareni učenici (npr. u kojoj mjeri su im prilagođeni ili individualizovani), kao i mogućnostima njihovog zapošljavanja.

11. Nacionalni Euroguidance centar

- Bliska saradnja Centra (NEC) i Koordinacionog tijela, kroz **neposrednu participaciju** NEC u radu ovog tijela, unaprijedila bi ne samo efikasnost oba tijela nego i sistem KVS u Crnoj Gori (npr. kroz osmišljavanje, planiranje i koordinaciju aktivnosti, određivanje prioriteta, evaluaciju i istraživanja, predlaganje mjera za unapređivanje kvaliteta sistema itd).
- Posebno, saradnja dva tijela bi doprinijela i **približavanju našeg sistema KVS** sistemima u EU, kroz praćenje i promovisanje dobrih praksi, primjenu inovativnih rješenja u ovom sistemu, kroz zajedničke programe u budućnosti i sl.
- NEC bi mogao da bude još efektivniji prostor za bolje informisanje učenika, roditelja i nastavnika, kroz **aktivniju participaciju** ovih grupa u tom procesu (npr. kreiranje dijela sadržaja od strane ovih grupa, zatim platformi, foruma, kao i rad Karijernog telefona).

12. Karijerno vođenje i savjetovanje u visokom obrazovanju

- Osnaživanje karijernih centara na univerzitetima i njihova veća angažovanost u saradnji sa privrednim subjektima. Ova aktivnost bi trebalo da se naslanja na praktičnu nastavu i doprinijela bi lakšem prelasku studenata iz obrazovnog sistema na tržište rada. Neophodno je sistemsko umrežavanje univerziteta i udruženja poslodavaca.
- Stimulisanje studenata za rad na sezonskim poslovima ili na poslovima sa skraćenim radnim vremenom kroz bodovanje ovakve vrste angažmana prilikom ocjenjivanja.
- Redefinisanje koncepta studentskih zadruga i osavremenjivanje trenutnog normativnog okvira. Zadruga tradicionalno imaju ulogu da pored pomaganja porodičnog budžeta, omoguće studentu sticanje znanja i vještina važnih na tržištu. Imajući u vidu da je na snazi Zakon o studentskim zadrugama iz SFR Jugoslavije, neophodno je njegovo prilagođavanje savremenom privrednom ambijentu.
- Razvijanje programa namijenjenih brucosima koji pokazuju poteškoće u savladavanju nastavnog gradiva ili sumnju u svoj karijerni izbor radi motivisanja ili redefinisanja karijernih odluka.

13. Karijerno vođenje i savjetovanje u obrazovanju odraslih

- Imajući u vidu relativno nizak nivo svijesti i **informisanosti o mogućnostima KVS** u oblasti obrazovanja odraslih, mehanizmi za unaprijeđenje mogu biti kampanje i aktivnosti preko kojih će različite ciljne grupe upoznati potrebe poslodavaca, potrebna znanja i kvalifikacije tendencije na tržištu rada i druge relevantne informacije o tržištu rada.
- Imajući na umu neravnomjernu distribuciju **organizatora obuke odraslih** u regijama Crne Gore, bilo bi neophodno, a na bazi analize potreba, racionalnije planirati i broj i raspored i ponude organizatora obuka. Primjera radi, formirati bazu podataka o organizatorima obrazovanja odraslih, uspostaviti portal za razmjenu podataka sa servisima zapošljavanja i poslodavcima.
- **Umrežavanje** organizatora obrazovanja odraslih sa ostalim učesnicima/akterima u sistemu KVS doprinijelo bi: efektivnijem korišćenju resursa (sredstva, programi obuke, korisnici), većoj pravednosti (npr. putem veće dostupnostima onima kojima je potrebno, i putem ujednačavanju sertifikata), zatim obogaćivanju ponude programa obuke za zainteresovane korisnike.
- Čvršćim **povezivanjem sistema** formalnog, neformalnog, informalnog i samousmjeravajućeg učenja omogućilo bi se svakom zainteresovanom pojedincu (npr. pojedincu koji je napustio redovno školovanje; onome koji je nezaposlen) da završi započeto školovanje, odnosno da stekne potrebne vještine u cilju zapošljenja i uključi se na tržište rada.

- Aktivnije **promovisati koncepte** organizacija koja uči i kontinuirani profesionalni razvoj zaposlenih, putem realnog planiranja potreba i sredstava za ove ciljeve, kao i praćenjem efekata obuke za sticanje novih znanja i vještina. Ovim aktivnostima moglo bi da rukovodi nacionalno Koordinaciono tijelo za karijernu orijentaciju.

14. Karijerno vođenje i savjetovanje za tržište rada

- Neophodno je inoviranje programa profesionalne orijentacije koji su namijenjeni nezaposlenim i zaposlenim koji traže promjenu posla ili karijere. Prilikom izrade novih programa važno je uključiti aktere na lokalnom nivou i mjesto uniformnog, centralizovanog pristupa, ispitati mogućnosti na lokalnom nivou.
- Proširivanje kadrovskih i prostornih kapaciteta u cilju pružanja kvalitetne usluge profesionalne orijentacije za tržište rada jednako je važno kako bi svi koji imaju potrebu za ovom uslugom bili u mogućnosti da je dobiju.
- Kako bi se osigurao kvalitet i učinkovitost programa koji se realizuju neophodno je uspostavljanje jedinstvene baze podataka korisnika usluga profesionalne orijentacije na nacionalnom nivou. Jedno od rješenja bi bilo umrežavanje podataka Zavoda za zapošljavanje, Poreske uprave i organizatora obrazovanja odraslih, kako bi se moglo pratiti da li se lice zaposlilo ili obrazovalo na osnovu rezultata karijernog savjetovanja.

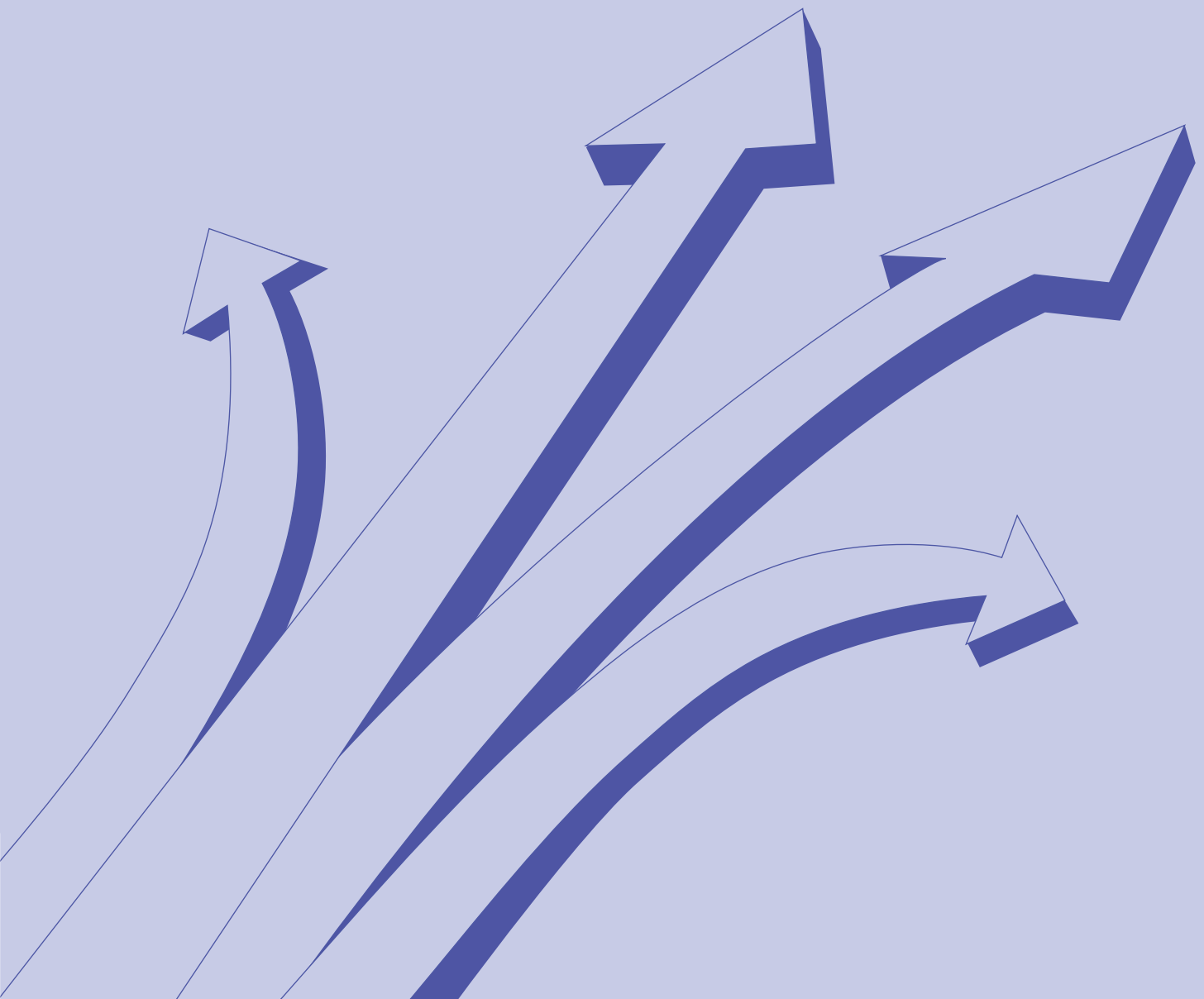
15. Karijerno vođenje i savjetovanje kao element cjeloživotnog učenja

- Od izuzetne je važnosti razvijanje digitalnih alata, kao što su online testovi profesionalne orijentacije u cilju uštede vremena i veće efikasnosti usluga. Ovo bi takođe doprinijelo i povećanju dostupnosti usluga karijerne orijentacije svima onima koji imaju potrebu za njom.
- Razvijanje novih pristupa u radu u oblasti karijerne orijentacije koji se ne ograničavaju samo na tradicionalan izbor zanimanja, već se realizuje u cilju razvoja kapaciteta korisnika i podstiču ga na kreativno korišćenje svojih znanja, vještina i interesovanja u karijeri.
- Nastavak aktivnosti na podizanju svijesti o značaju cjeloživotnog učenja i vještina donošenja karijernih odluka.

Literatura

1. Educational&Vocational Counseling , Baseline Study (2010):
2. Holman, Dž: Dobro karijerno vođenje, GETSBI, 2019.
3. Opačić, G: Profesionalna selekcija: elementi, izazovi i jedno praktično rešenje – Profesionalna interesovanja, CPP, Beograd, 2014.
4. Karijerno savjetovanje i vođenje u stručnim školama (2017).
5. Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije u Crnoj Gori (2016–2020).
6. Vodič za karijerno vođenje i savjetovanje dece i mladih s posebnim obrazovnim potrebama – Austrija, Crna Gora, Republika Moldavija, 2018.
7. Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore (2015– 2025).
8. Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, Службени гласник РС, број 43, од 19. јуна 2019.

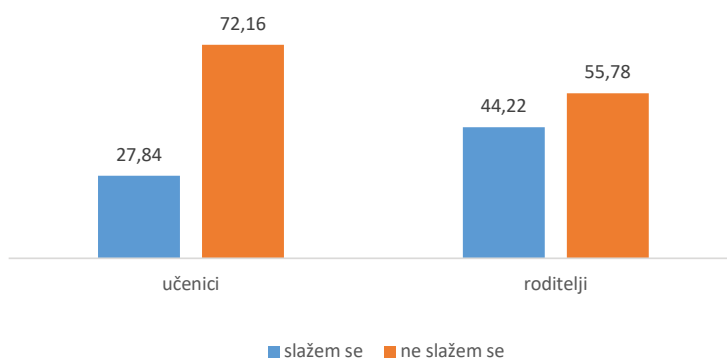
PRILOZI



PRILOG 1 – Dio grafika koji nijesu uvršteni u osnovni tekst

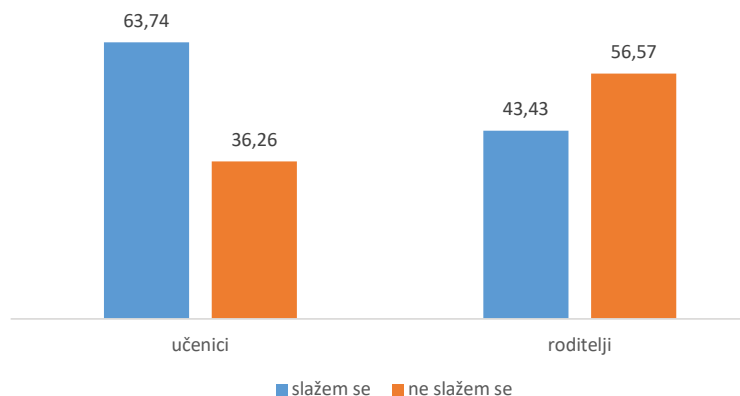
3.2.1. Informisanost učenika i roditelja o karijernom vođenju, savjetovnju i uslugama

Tražiću mišljenje pedagoga i psihologa da mi pomognu u izboru zanimanja.



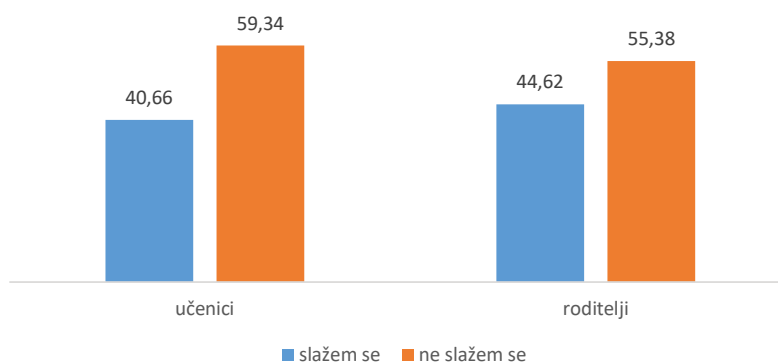
Grafik 3.2.1.7 – Odgovori učenika i roditelja o pomoći stručnih saradnika iz škole.

Tražiću po internetu savjete o izboru zanimanja.



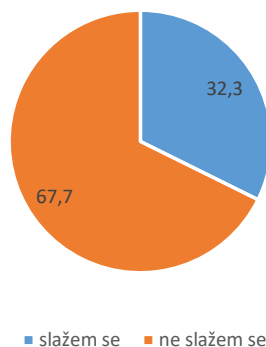
Grafik 3.2.1.8 – Odgovori učenika i roditelja o internetu kao izvoru informacija.

Tražiću mišljenje predmetnih nastavnika da mi pomognu u izboru zanimanja.



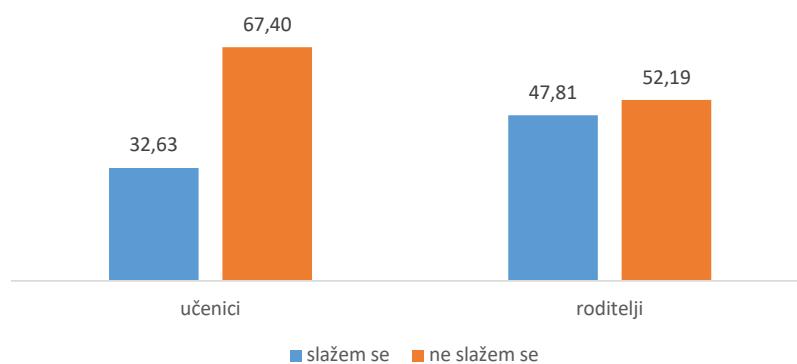
Grafik 3.2.1.9 – Odgovori učenika i roditelja o nastavnicima kao izvoru informacija.

Na roditeljskim sastancima smo često pričali o izboru zanimanja.



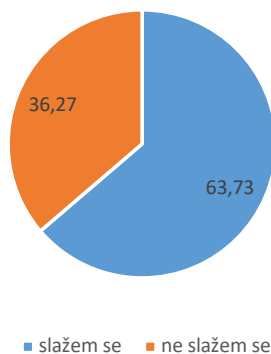
Grafik 3.2.1.10 – Odgovori roditelja o informisanju o KVS na roditeljskim sastancima.

Vrlo malo znam o zahtjevima zanimanja.



Grafik 3.2.1.11 – Odgovori učenika i roditelja o informisanosti o zahtjevima zanimanja.

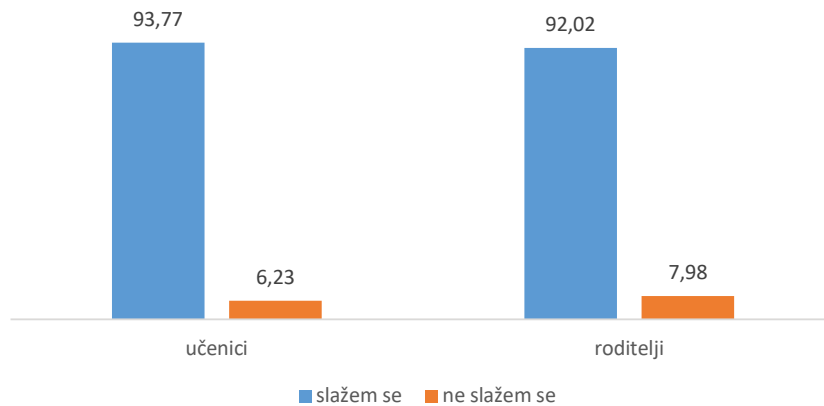
Kad je riječ o izboru zanimanja, s vremenom će se već nešto dogoditi što će mi taj problem riješiti.



Grafik 3.2.1.12 – Stihijnost u donošenju odluka o izboru zanimanja – odgovori učenika.

3.2.2. Najčešći faktori koji utiču na odluke učenika o izboru škole i zanimanja u ovom istraživanju

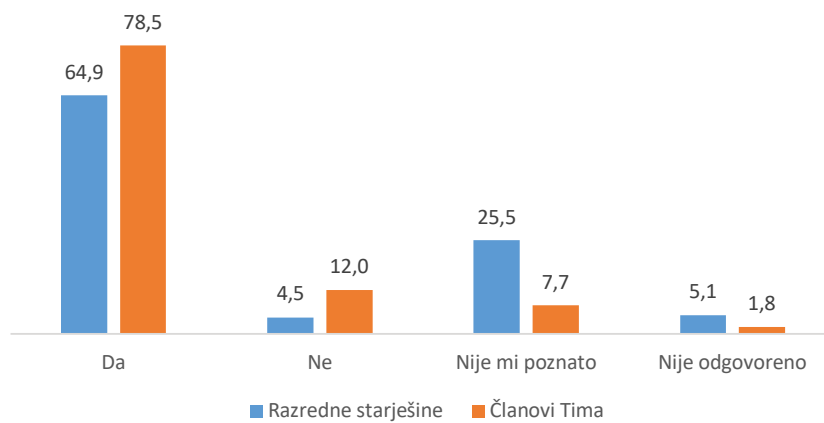
Koristilo bi da učenici posjete neka realna radna mjesta i na njima provedu nekoliko dana u toku školske godine.



Grafik 3.2.2.2 – Odgovori učenika i roditelja o koristi od posjeta radnim mjestima.

3.2.3. Karijerni timovi u osnovnim i srednjim školama

Vaša škola ima program i plan KV?



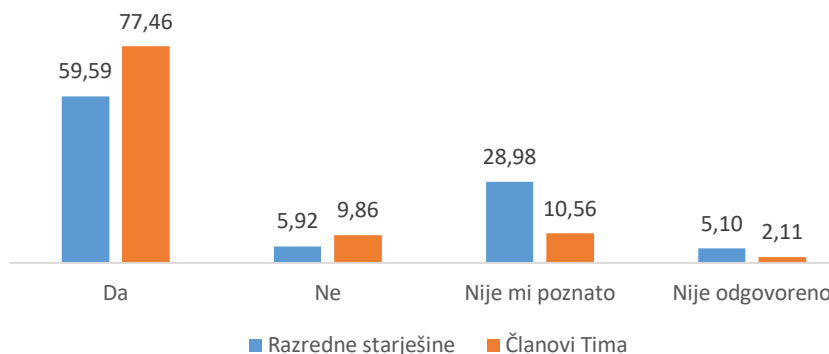
Grafik 3.2.3.2 – Odgovori nastavnika o planu i programu KVS.

3.2.4. Školski plan i program za karijerno vođenje i savjetovanje

		Škola u kojoj radite			
U vašoj školi su obučene osobe koje sprovode program		Gimnazija	Mješovita srednja škola	Osnovna škola	Srednja stručna škola
	Da	86.40%	93.8%	55.2%	90.4%
	Ne	4.50%	0	29.5%	0
	Nije mi poznato	9.10%	6.3%	15.3%	9.6%

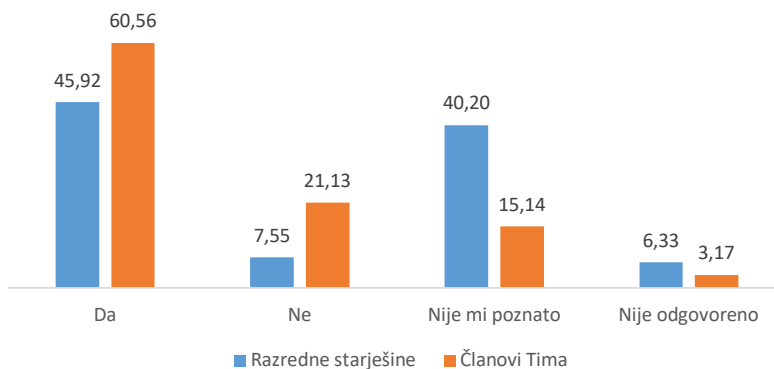
Tabela 3.3.4.1 – Tip škole i obučenost osoba koje sprovode program KVS.

Vaša škola je preduzela mjere da program KV vođenja bude poznat svim nastavnicima?



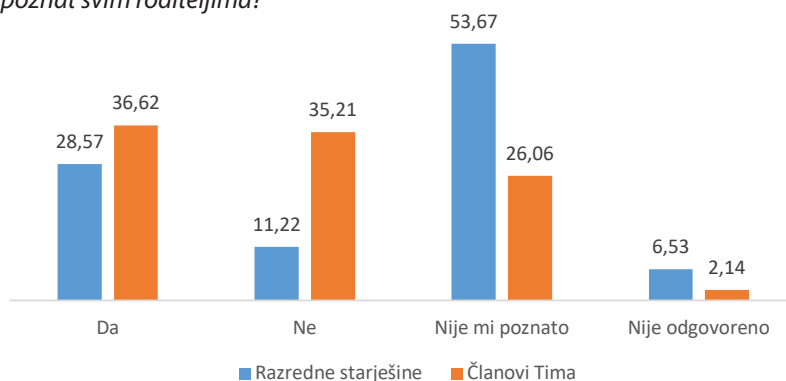
Grafik 3.3.4.8 – Odgovori nastavnika o mjerama za upoznavanjem nastavnika s programom KVS.

Vaša škola je preduzela mjere da program KV vođenja bude poznat svim učenicima?



Grafik 3.3.4.9 – Odgovori nastavnika o mjerama za upoznavanjem učenika s programom KVS.

Vaša škola je preduzela mjere da program KV vođenja bude poznat svim roditeljima?



Grafik 3.3.4.10 – Odgovori nastavnika o mjerama za upoznavanjem nastavnika s programom KVS.

PRILOG 2 – Instrumenti istraživanja

Pitanja za intervju sa predstavnicima Privredne komore, Zavoda za zapošljavanje, udruženja poslodavaca i NVO sektora

- Koliko ste upoznati sa sistemom karijerne orijentacije u Crnoj Gori? Koje institucije i organizacije znate da realizuju aktivnosti u ovoj oblasti? Koliko, generalno, mislite da su potencijalni korisnici upoznati sa uslugama profesionalne orijentacije? Da li posjeduju dovoljno informacija?
- Po Vašem mišljenju, koliko je značajna profesionalna orijentacija? Koliko aktivnosti iz oblasti profesionalne orijentacije utiču na primarni rad Vaše institucije/organizacije?
- Da li Vaša institucija/organizacija realizuje aktivnosti iz oblasti profesionalne orijentacije? Koje aktivnosti ste realizovali? Koje aktivnosti biste mogli realizovati u budućnosti? Da li ste saradivali sa nekom drugom organizacijom/institucijom? Ukoliko jeste, kakva su Vam iskustva? Šta je bilo dobro, a šta bi trebalo unaprijediti? Objasnite zašto.
- Da li imate predlog šta bi trebalo unaprijediti i poboljšati? Zašto to smatrate?

UPITNIK ZA UČENIKA I UČENICU

Škola: _____ Razred: _____

Uputstvo

Ovaj upitnik sadrži tvrdnje o tome kako ti i tvoji vršnjaci razmišljate o zanimanju ili poslu koji ćete vjerovatno raditi jednom kad završite obrazovanje. Pročitaj svaku tvrdnju i odgovori upisivanjem znaka x u kvadratić ispred odgovora koji odabereš.

Odgovor slažem se znači da ti je uglavnom, ili u velikom stepenu, prihvatljiva određena tvrdnja, a odgovor ne slažem znači da ti je uglavnom, ili u velikom stepenu, neprihvatljiva određena tvrdnja.

1. Toliko toga me interesuje pa se teško mogu odlučiti za konkretno zanimanje.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
2. Vrlo malo znam o zahtjevima zanimanja koja me interesuju.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
3. Mislim da svako mora sam da izabere buduće zanimanje.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
4. Ne brinem se previše oko izbora budućeg zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
5. Ne znam koju bih školu trebalo da završim da se zaposlim gdje želim.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
6. Svako mi govori nešto drugo, pa ne znam koje ću zanimanje tačno odabrati.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
7. Na časovima odjeljenjske zajednice smo često pričali o izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
8. U školi mi je ponuđeno da popunjavam upitnike o izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
9. Nedostaje mi vremena da razmišljam o mom budućem zanimanju.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
10. Tačno znam gdje mogu dobiti stručni savjet oko izbora budućeg zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
11. Često mijenjam mišljenje o tome kakvo zanimanje želim.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
12. Tražiću mišljenje pedagoga ili psihologa škole da mi pomognu u izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
13. Ne znam još koju ću srednju školu/fakultet upisati.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
14. Ne znam još da li ću nakon srednje škole upisati fakultet ili ću se zaposliti.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
15. Tražiću mišljenje predmetnih nastavnika da mi pomognu u izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
16. Odabraću svoje zanimanje ne obazirući se na mišljenja drugih.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
17. Kad je riječ o izboru zanimanja, s vremenom će se već nešto dogoditi što će mi taj problem riješiti.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
18. Pretražiću po internetu savjete o izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
20. Pri izboru zanimanja najvažnije je šta ja osjećam i mislim o tome.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
21. U školi me informišu o poslovima koji će se više tražiti u budućnosti.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
22. Meni bi koristilo da, osim što o tome mogu da učim, posjetim neka realna radna mjesta i na njima provedem nekoliko dana u toku školske godine.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
23. Bilo je puno prilika da posjetim radno mjesto svojih roditelja, rođaka, prijatelja i vidim što oni rade.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
24. Po tvom mišljenju, označi sa "x" koliko na izbor tvog budućeg zanimanja utiču:	Mnogo	Umjereno	Malo
roditelji			
prijatelji, vršnjaci			
nastavnici			
uzori			
slobodne aktivnosti, hobiji			
radna iskustva, praksa			
mediji			
savjetnici za profesionalnu orijentaciju			

UPITNIK ZA RODITELJE

 (škola koju pohađa jedno ili više vaše djece)

 (škola koju pohađa jedno ili više vaše djece)

 (razred ili razredi osnovne škole koje pohađa/ju Vaše dijete/Vaša djeca)

Uputstvo

Upitnik sadrži niz tvrdnji o izboru budućeg zanimanja učenika i o ulozi roditelja u tome.

Vaše mišljenje nam je izuzetno važno, jer želimo da prikupimo podatke o sadašnjem stanju u ovoj oblasti i predložimo poboljšanja. Molimo Vas da pročitate svaku tvrdnju i odgovorite upisivanjem znaka „x” u kvadratić ispred odgovora koji birate. Odgovor slažem se znači da Vam je uglavnom, ili u velikom stepenu, prihvatljiva određena tvrdnja, a odgovor ne slažem znači da Vam je uglavnom, ili u veikom stepenu, neprihvatljiva određena tvrdnja.

1. Kad sam ja birao/la bilo je mnogo lakše odlučiti se za konkretno zanimanje.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
2. Radim posao za koji sam se i školovao/školovala.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
3. Kada bih mogao/mogla da biram, ponovo bi to bilo isto zanimanje.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
4. Nedovoljno sam informisan/informisana o zahtjevima pojedinih zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
5. Smatram da svako mora sam da izabere buduće zanimanje.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
6. Ne brinem se previše oko izbora budućeg zanimanja svoga djeteta.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
7. Ne znam kako da pomognem svom djetetu da odabere pravo zanimanje.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
8. Škola nije ništa uradila da pomogne mom djetetu u odabiru budućeg zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
9. Na roditeljskim sastancima smo često pričali o izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
10. Roditelji treba da odluče o budućem zanimanju svoga djeteta.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
11. Rijetko razmišljam o tome šta će moje dijete izabrati, biće što bude.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
12. Znam gdje ću dobiti stručni savjet za izbor zanimanja za svoje dijete.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
13. Često mijenjam mišljenje o tome kakvo zanimanje želim svom djetetu.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
14. Tražiću savjet psihologa/pedagoga škole da pomognu djetetu u izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
15. Ne znam još koju će srednju školu upisati moje dijete.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se
16. Ne znam još da li će nakon srednje škole moje dijete upisati fakultet ili će se zaposliti.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se

17. Tražiću savjet predmetnih nastavnika/ca da pomognu djetetu u izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
18. Tražiću savjet stručnjaka izvan škole da pomognu djetetu pri izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
19. Pretražiću po internetu savjete kako birati zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
20. Pri izboru zanimanja najviše treba voditi računa o sposobnostima, sklonostima, osjećanjima samoga djeteta.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
21. Ranije su službe za profesionalno usmjeravanje bolje funkcionisale nego sada.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
22. Znam da je škola u obavezi da radi programe za profesionalnu orijentaciju učenika.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
23. Roditelji mogu nenamjerno imati i negativan uticaj na izbor zanimanja svog djeteta.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
24. U školi mog djeteta/moje djece savjetovali su mi kako da razvijam njihove sposobnosti, sklonosti, talente.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
25. Škola koju pohađa/ju moje dijete/moja djeca me je informisala o potrebama tržišta rada/poslovima koji će se tražiti u budućnosti.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
26. Djeci bi jako koristilo da, osim što o tome uče u školi, posjete neka realna radna mjesta i na njima provedu nekoliko dana u toku školske godine.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
27. Djeci bi jako koristilo da u školi mogu da pohađaju radionice koje se bave različitim poslovima.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
28. Roditeljima i djeci iz seoskih sredina mora se obezbijediti bolji pristup informacijama o izboru zanimanja.	<input type="checkbox"/> slažem se	<input type="checkbox"/> ne slažem se	
29. Po Vašem mišljenju, označite sa „x” koliko na izbor zanimanja djece utiču:	Mnogo	Umjereno	Malo
roditelji			
prijatelji, vršnjaci			
nastavnici			
uzori			
slobodne aktivnosti, hobiji			
radna iskustva, praksa			
mediji			
savjetnici za profesionalnu orijentaciju			

HVALA!

UPITNIK O STANJU I POTREBAMA KARIJERNOG VOĐENJA U ŠKOLI

Članovi Tima za karijerno vođenje

Poštovani,

Iznošenjem Vaših mišljenja o stanju i potrebama karijernog vođenja (KV) u školi doprinijete njegovom daljem unapređivanju. Stoga, molimo Vas, da koristeći Vaše iskustvo u školi, iskreno odgovorite na postavljena pitanja, za šta će Vam trebati oko 10 minuta. Zanima nas Vaše mišljenje i prijedlozi za rad, percepcija o tome šta treba mijenjati u sistemu, u vezi sa ovim pitanjem, kao i iskustva Vaše škole. Anketa je anonimna i nema „tačnih“ i „netačnih“ odgovora. Dobijeni podaci isključivo će poslužiti u istraživačke svrhe kao smjernice za unapređenje rada s učenicima.

Kod pitanja uz koje su ponuđeni odgovori zaokružite slovo (ili više njih) koje stoji pred odgovorom koji najbolje odražava Vaše mišljenje. Molimo Vas da uz odgovore napišete i svoje komentare na mjestima gdje je to ponuđeno. Kod pitanja uz koje nijesu ponuđeni odgovori, odgovore upišite na crti ispod pitanja.

HVALA VAM NA SARADNJI!

Škola u kojoj Vi radite je (označite jedan odgovor):

- a. Osnovna škola
- b. Gimnazija
- c. Srednja stručna škola
- d. Mješovita srednja škola
- e. Srednja umjetnička škola
- f. Resursni centar
- g. Obrazovni centar.

1. Realizujete nastavu iz predmeta ili ste zaposleni kao:

a. Biologija	j. Fizičko vaspitanje	p. Psihologija
b. Geografija	k. Muzička kultura	r. Filozofija
c. Fizika	l. Likovna kultura	s. Sociologija
d. Strani jezik	lj. Crnogorski-srpski, bosanski, hrvatski jezik i književnost/Albanski jezik i književnost	t. Stručni predmeti u stručnoj školi
e. Informatika	m. Razredna nastava	č. Drugo (navesti koje)
f. Istorija	n. Priroda i tehnika	_____
g. Matematika	nj. Uprava škole	
h. Hemija	o. Stručni saradnik	

2. Da li izvodite nastavu iz nekih izbornih predmeta u okviru kojih se obrađuju sadržaji i sprovode aktivnosti koji su u vezi s realizacijom programa KV?

- a. ne izvodim nastavu iz izbornih predmeta
- b. da, i to iz predmeta Profesionalna orijentacija
- c. da, i to iz _____, ali bez povezanosti sa programom KV učenika.

3. Da li je u Vašoj školi formiran tim za KV učenika?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

4. Ko sve sačinjava tim?

- a. stručni saradnici (pedagog, psiholog)
- b. nastavnici
- c. direktor ili pomoćnik
- d. predstavnik roditelja
- e. predstavnik učenika
- f. razredne starješine
- g. predstavnik lokalne zajednice
- h. predstavnik privrede
- i. _____.

5. Da li je Vaša škola ima program i plan KV?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

6. Vaša škola je preduzela mjere da program KV bude poznat svim nastavnicima?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

7. Vaša škola je preduzela mjere da program KV bude poznat svim učenicima?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

8. Vaša škola je preduzela mjere da program KV bude poznat svim roditeljima?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

9. Program KV ima aktivnu, ne samo deklarativnu, i kontinuiranu podršku uprave škole?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

10. Vaša škola ima obučene osobe koje sprovode program KV?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

11. Da li je u okviru planova uključena evaluacija postignutog (zapisnici, dokumentacija, foto-dokumentacija, evidencija...)?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
12. Da li je vaš program KV objavljen na sajtu škole i na društvenim mrežama na način koji omogućava učenicima, roditeljima, nastavnicima i poslodavcima da razumiju ponudu škole u ovoj oblasti?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
13. Učenici Vaše škole, kao i njihovi roditelji imaju pristup kvalitetnim informacijama o potrebama tržišta rada.
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
14. Navedene informacije učenici i roditelji mogu naći:
- na sajtu Vaše škole
 - na facebook-u
 - u brošurama koje im dijelite
 - dobiti od savjetnika za karijerno vođenje
 - ne mogu ih dobiti u školi
 - nešto drugo _____.
15. Vaša škola ima evidenciju o pojedinačnom savjetovanju svakog učenika?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
16. Vaša škola prikuplja i čuva podatke o daljem opredjeljenju svakog učeniku (o nastavku obrazovanja, dodatnoj obuci ili mjestu zaposlenja) po završetku školovanja?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
17. Koliko je procentualno bila realizacije plana i programa za KV prethodne školske godine?
- oko 30%
 - oko 60%
 - skoro 100%
 - ne mogu da procijenim.
18. Da li se u Vašoj školi izrađuje i vodi dosije učenika sa podacima o KV?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.

19. Da li se u Vašoj školi primjenjuju instrumenati (upitnici, skale izrađene po obrazovnim ciklusima) za procjenu i praćenje interesovanja, osobina i sposobnosti učenika?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

20. Učenici Vaše škole imaju više prilika da od poslodavca saznaju o poslu, zaposlenju i vještinama koje se vrednuju na radnom mjestu?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

21. Ako je odgovor da, to se ostvaruje:

- a. razgovorom s gostujućim predavačima
- b. posjetama radnom mjestu
- c. kroz preduzetničke programe.

22. U sledećoj tabeli su navedeni neki od potencijalnih problema u realizaciji programa KV. Procijenite ih tako da ono što Vas najviše brine označite sa 5, a ono što Vas najmanje brine sa 1.

Nastavničke brige		Ocjena
1.	nedostatak strateškog planiranja i uvezivanja sistema KV	5 4 3 2 1
2.	nepostojanje materijalne nadoknade za rad	5 4 3 2 1
3.	u rasporedu nije predviđen stalan termin rada sa učenicima	5 4 3 2 1
4.	nedovoljno resursa za rad (stručna literatura, prostor, materijal za rad)	5 4 3 2 1
5.	svodi se samo na informisanje, bez relnog upoznavanja sa svijetom rada	5 4 3 2 1
6.	neobaveznost sprovođenje KV	5 4 3 2 1
7.	nejasno definisani ciljevi i aktivnosti KV	5 4 3 2 1
8.	mali broj izbornih predmeta	5 4 3 2 1
9.	učenici nedovoljno motivisani	5 4 3 2 1
10.	nedovoljna saradnja sa drugim ustanovama (poslodavci, ZZZ, itd)	5 4 3 2 1
11.	slaba motivacija zaposlenih u školi	5 4 3 2 1
12.	prevelik broj učenika u razredu	5 4 3 2 1
13.	nedostatak znanja i vještina (obuka)	5 4 3 2 1
14.	nedostatak stručnih saradnika	5 4 3 2 1
15.	nešto drugo: _____	5 4 3 2 1

23. Sljedeće tvrdnje se odnose na važnost pojedinih aktivnosti za podizanje kvaliteta KV učenika. Pročitajte svaku tvrdnju i iznesite stepen svog slaganja, odnosno neslaganja, zaokruživanjem odgovarajućeg broja (1 – uopšte nije važno; 2 – uglavnom nije važno; 3 – ne mogu da procijenim; 4 – uglavnom je važno; 5 – veoma je važno).

1.	postojanje i primjena adekvanih instrumenata (upitnika, skala) za procjenu i praćenje osobina i sposobnosti učenika	5 4 3 2 1
2.	saradnja svih aktera (poslodavci, ZZZ, NVO, škole...)	5 4 3 2 1
3.	strateško planiranje potreba za kadrovima	5 4 3 2 1
4.	kampanje o važnosti KV	5 4 3 2 1

5.	zapošljavanje saradnika za KV u školi	5	4	3	2	1
6.	informisanje i uključivanje roditelja (npr. u procjenu učenika)	5	4	3	2	1
7.	usavršavanje svih nastavnika o KV	5	4	3	2	1
8.	upoznavanje učenika sa poslovima kroz praksu	5	4	3	2	1
9.	ranije KV svih učenika (npr. II ciklus OŠ)	5	4	3	2	1

24. Da li se program KV prilagođava specifičnostima pojedinih grupa učenika u Vašoj školi i na koji način?

1. Učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način
2. Učenicima različitog uzrasta	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način
3. Učenicima različitog socioekonomskog statusa	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način
4. Talentovanim učenicim	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način

25. Na koji način realizujete program za KV (1 – najrjeđe; 5 – najčešće)?

a. ČOZ	5	4	3	2	1
b. Vannastavne aktivnosti	5	4	3	2	1
c. Redovna nastava	5	4	3	2	1
d. Dodatna nastava	5	4	3	2	1
e. Izborna nastava	5	4	3	2	1
f. _____	5	4	3	2	1

26. Molimo Vas da napišete šta bi, po Vašem mišljenju, doprinijelo boljem unapređenju KV u našem obrazovnom sistemu. Vaše sugestije su nam izuzetno važne!

HVALA!

UPITNIK O STANJU I POTREBAMA KARIJERNOG VOĐENJA U ŠKOLI ZA RAZREDNE STARJEŠINE

Poštovani,

Iznošenjem Vaših mišljenja o stanju i potrebama karijernog vođenja (KV) u školi doprinijete njegovom daljem unapređivanju. Stoga, molimo Vas, da koristeći Vaše iskustvo u školi, iskreno odgovorite na postavljena pitanja, za šta će Vam trebati oko 15 minuta. Zanima nas Vaše mišljenje i prijedlozi za rad, percepcija o tome šta treba mijenjati u sistemu u vezi sa ovim pitanjem, kao i iskustva Vaše škole. Anketa je anonimna i nema „tačnih“ i „netačnih“ odgovora. Dobijeni podaci isključivo će poslužiti u istraživačke svrhe i kao smjernice za unapređenje rada s učenicima.

Kod pitanja uz koje su ponuđeni odgovori zaokružite slovo (ili više njih) koje stoji pred odgovorom koji najbolje odražava Vaše mišljenje. Molimo Vas da uz odgovore napišete i svoje komentare na mjestima gdje je to ponuđeno. Kod pitanja uz koje nijesu ponuđeni odgovori, odgovore upišite na crtu ispod pitanja.

HVALA VAM NA SARADNJI!

Škola u kojoj Vi radite je (označite jedan odgovor):

- a. Osnovna škola
- b. Gimnazija
- c. Srednja stručna škola
- d. Srednja umjetnička škola
- e. Resursni centar
- f. Obrazovni centar.

Razredni ste starješina _____ razreda

1. Realizujete nastavu iz predmeta ili ste zaposleni kao:

a. Biologija	j. Fizičko vaspitanje	p. Psihologija
b. Geografija	k. Muzička kultura	r. Filozofija
c. Fizika	l. Likovna kultura	s. Sociologija
d. Strani jezik	lj. Crnogorski-srpski, bosanski, hrvatski jezik i književnost/Albanski jezik i književnost	t. Stručni predmeti u stručnoj školi
e. Informatika	m. Razredna nastava	č. Drugo (navesti koje)
f. Istorija	n. Priroda i tehnika	
g. Matematika	nj. Uprava škole	
h. Hemija	o. Stručni saradnik	

2. Da li izvodite nastavu iz nekih izbornih predmeta u okviru kojih se obrađuju sadržaji i sprovode aktivnosti koji su u vezi s realizacijom programa KV?

- a. ne izvodim nastavu iz izbornih predmeta
- b. da, i to iz predmeta Profesionalna orijentacija
- c. da, i to iz _____, ali bez povezanosti sa programom KV učenika.

3. Da li je u Vašoj školi formiran tim za KV učenika?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

4. Ko sve sačinjava tim?
- stručni saradnici (pedagog, psiholog)
 - nastavnici
 - direktor ili pomoćnik
 - prestavnik roditelja
 - predstavnik učenika
 - razredne starješine
 - predstavnik lokalne zajednice
 - predstavnik privrede
 - _____.
5. Vaša škola ima program i plan KV?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
6. Vaša škola je preduzela mjere da program KV vođenja bude poznat svim nastavnicima?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
7. Vaša škola je preduzela mjere da program KV vođenja bude poznat svim učenicima?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
8. Vaša škola je preduzela mjere da program KV bude poznat svim roditeljima?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
9. Program KV ima aktivnu, ne samo deklarativnu, i kontinuiranu (APSOLUTNU) podršku uprave škole?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
10. U vašoj školi su obučene osobe koje sprovode program KV?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
11. Da li je program KV objavljen na sajtu škole i na društvenim mrežama na način koji omogućava učenicima, roditeljima, nastavnicima i poslodavcima da razumiju ponudu škole u ovoj oblasti.
- da
 - ne
 - nije mi poznato.

12. Učenici Vaše škole, kao i njihovi roditelji, imaju pristup kvalitetnim informacijama o potrebama tržišta rada?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
13. Na koje su sve načine dostupne informacije učenicima i roditeljima?
- na sajtu Vaše škole
 - na facebook-u
 - u brošurama koje im dijelite
 - dobijaju ih od savjetnika za KV
 - ne mogu ih dobiti u školi
 - nešto drugo _____.
14. Vaša škola prikuplja i čuva podatke o daljem opredjeljenju svakog učeniku (o nastavku obrazovanja, dodatnoj obuci ili mjestu zaposlenja) po završetku školovanja?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
15. Da li se u Vašoj školi izrađuje i vodi dosije učenika sa podacima o KV?
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
16. Da li se u Vašoj školi primjenjuju instrumenati (upitnici, skale izrađene po obrazovnim ciklusima) za procjenu i praćenje interesovanja, osobina i sposobnosti učenika.
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
17. Učenici Vaše škole imaju više prilika da od poslodavca saznaju o poslu, zaposlenju i vještinama koje se vrednuju na radnom mjestu.
- da
 - ne
 - nije mi poznato.
18. Ako je odgovor da, to se ostvaruje:
- razgovorom s gostujućim predavačima
 - posjetama radnom mjestu
 - kroz preduzetničke programe.
19. U sljedećoj tabeli su navedeni neki od potencijalnih problema u realizaciji programa KV. Procijenite ih tako da ono što Vas najviše brine označite sa 5, a ono što Vas najmanje brine sa 1.

Nastavničke brige		Ocjena
1.	nedostatak strateškog planiranja i uvezivanja sistema KV	5 4 3 2 1
2.	nepostojanje materijalne nadoknade za rad	5 4 3 2 1
3.	u rasporedu nije predviđen stalni termin rada sa učenicima	5 4 3 2 1
4.	nedovoljno resursa za rad (stručna literatura, prostor, materijal za rad)	5 4 3 2 1
5.	svodi se samo na informisanje, bez relnog upoznavanja sa svijetom rada	5 4 3 2 1
6.	neobaveznost sprovođenje KV	5 4 3 2 1
7.	nejasno definisani ciljevi i aktivnosti KV	5 4 3 2 1
8.	mali broj izbornih predmeta	5 4 3 2 1
9.	učenici nedovoljno motivisani	5 4 3 2 1
10.	nedovoljna saradnja sa drugim ustanovama (poslodavci, ZZZ itd)	5 4 3 2 1
11.	slaba motivacija zaposlenih u školi	5 4 3 2 1
12.	prevelik broj učenika u razredu	5 4 3 2 1
13.	nedostatak znanja i vještina (obuka)	5 4 3 2 1
14.	nedostatak stručnih saradnika	5 4 3 2 1
15.	nešto drugo: _____	5 4 3 2 1

20. Sljedeće tvrdnje se odnose na važnost pojedinih aktivnosti za podizanje kvaliteta KV učenika. Pročitajte svaku tvrdnju i iznesite stepen svog slaganja, odnosno neslaganja zaokruživanjem odgovarajućeg broja (1 – uopšte nije važno; 2 – uglavnom nije važno; 3 – ne mogu da procijenim; 4 – uglavnom je važno; 5 – veoma je važno).

1.	postojanje i primjena adekvanih instrumenata (upitnika, skala) za procjenu i praćenje osobina i sposobnosti učenika	5 4 3 2 1
2.	saradnja svih aktera (poslodavci, ZZZ, NVO, škole...)	5 4 3 2 1
3.	strateško planiranje potreba za kadrovima	5 4 3 2 1
4.	kampanje o važnosti KV	5 4 3 2 1
5.	zapošljavanje saradnika za KV u školi	5 4 3 2 1
6.	informisanje i uključivaje roditelja (npr. u procjenu učenika)	5 4 3 2 1
7.	usavršavanje svih nastavnika o KV	5 4 3 2 1
8.	upoznavanje učenika sa poslovima kroz praksu	5 4 3 2 1
9.	raniji početak KV svih učenika (npr. u II ciklusu OŠ)	5 4 3 2 1

21. Da li se program KV prilagođava specifičnostima pojedinih grupa učenika u Vašoj školi i na koji način?

1. Učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način
2. Učenicima različitog uzrasta	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način
3. Učenicima različitog socioekonomskog statusa	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način
4. Talentovanim učenicima	a) da	b) ne	c) nije mi poznato	Na koji način

22. Na koji način realizujete program za KV (1 – najrjeđe; 5 – najčešće)?

a. ČOZ	5 4 3 2 1
b. Vannastavne aktivnosti	5 4 3 2 1
c. Redovna nastava	5 4 3 2 1
d. Dodatna nastava	5 4 3 2 1

e. Izborna nastava	5	4	3	2	1
f. _____	5	4	3	2	1

23. Da li su Vaši učenici upoznati s instrumentima (upitnici, skale izrađene po obrazovnim ciklusima) za procjenu i praćenje interesovanja, osobina i sposobnosti učenika?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

24. Koliko je procentualno tema u okviru programa ČOZ posvećeno KV?

- a. više od 50%
- b. između 30 i 50%
- c. između 10 i 30%
- d. manje od 10%.

25. U Vašem predmetnom programu, procenat tema o KV je:

- a. više od 50%
- b. između 30 i 50%
- c. između 10 i 30%
- d. manje od 10%
- e. nema tema koje se odnose na KV.

26. Koliko često ste u prilici da svojim učenicima ističete važnost kompetencija koje stiču u Vašem predmetu za KV/ili: ... za buduće poslove, karijeru/?

- a. skoro na svakom času
- b. na većini časova
- c. ponekad
- d. nisam u prilici da to radim.

27. Da li su Vaši učenici upoznati u kojim sve oblastima i zanimanjima se koriste znanja i vještine iz Vašeg predmeta?

- a. da
- b. ne
- c. nije mi poznato.

28. Koliko su Vaši učenici bili u prilici da upoznaju istaknute ličnosti koje su eksperti za sadržaje Vašeg predmeta (istaknute stručnjake koji rade u oblastima predmeta koji Vi predajete)?

- a. Imali su nekoliko prilika za to
- b. Imali su 1-2 susreta/gostovanja
- c. Nijesu bili u prilici.

29. Molimo Vas da (napišete šta bi, po Vašem mišljenju, doprinijelo boljem unapređenju KV u našem obrazovnom sistemu. Vaše sugestije su nam izuzetno važne!

HVALA!



euro | guidance

