



Ministarstvo
prosvjete, nauke
i inovacija



OKVIR ZA VJEŠTINE UPRAVLJANJA KARIJEROM (VUK)

SA PROFILOM KOMPETENCIJA ZA PRAKTIČARE KARIJERNOG
VOĐENJA I ETIČKIM KODEKSEM PONAŠANJA ZA PRAKTIČARE
KARIJERNOG VOĐENJA





SADRŽAJ

UVOD	5
OKVIR ZA VJEŠTINE UPRAVLJANJA KARIJEROM (VUK)	6
CILJ I UPOTREBA OKVIRA	6
MODEL UČENJA	7
MOGUĆI KORISNICI OKVIRA VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM	7
KAKO JE RAZVIJEN OKVIR	7
KONTEKST ZA UČENJE O KARIJERI U CRNOJ GORI	8
OKVIR VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM ZA CRNU GORU	9
PROFIL KOMPETENCIJA ZA PRAKTIČARE KARIJERNOG VOĐENJA (KV)	17
ETIČKI KODEKS PONAŠANJA ZA PRAKTIČARE KARIJERNOG VOĐENJA U CRNOJ GORI	34
ETIČKE ODGOVORNOSTI PREMA KLIJENTIMA	34
1. Povjerljivost	34
2. Obostrano poštovanje granica	34
3. Nepristrasnost, nediskriminacija i rodna ravnopravnost	34
4. Objektivnost	35
5. Posvećenost	35
6. Pripremljenost	35
7. Empatija-podrška	35
8. Izbjegavanje sukoba interesa	35
9. Integritet	35
10. Radna i profesionalna etika	36
11. Rad sa klijentom, a ne za klijenta	36
STAVOVI PREMA KOLEGAMA I STRUČNIM SARADNICIMA	36
1. Uvažavanje i poštovanje	36
2. Izbjegavanje ljubomore i rivalstva	36
3. Izbjegavanje osude	36

4. Sinergija	37
5. Otvorenost za saradnju	37
6. Dobronamjernost	37
7. Nesebičnost u dijeljenju informacija	37
8. Uvažavanje različitosti	37
9. Izbjegavanje sukoba	37
10. Integritet, nezavisnost	38
11. Otvorenost za saradnju u pružanju pomoći	38
ODNOSI SA NIVOIMA UPRAVLJANJA, POSLODAVCIMA, AGENCIJAMA ZAJEDNICE I ČLANOVIMA ZAJEDNICE	38
1. Dostupnost	38
2. Informisanost	38
3. Rad u skladu sa zakonom	38
4. Transparentnost	39
5. Izbjegavanje sukoba interesa	39
6. Nezavisnost	39
7. Dosljedno poštovanje propisa o tajnosti i zaštiti ličnih podataka	39
8. Otvorenost za saradnju i pružanje pomoći	39
9. Podrška kolega iz sindikata u sprovođenju etičkih principa za zaštitu povjerljivih podataka	40
ODGOVORNOSTI PREMA TEORIJI I ISTRAŽIVANJU	40
1. Logička strukturiranost procesa	40
2. Odgovorna primjena novih naučnih rješenja	40
3. Neselektivnost	40
4. Poštovanje istraživačkih standarda	41
5. Etički odnos prema ispitanicima	41
6. Etička primjena vještačke inteligencije (VI)	41
ODGOVORNOSTI ZA PROFESIONALNO UČENJE I RAZVOJ	41
1. Spremnost za usavršavanje	41
2. Odgovornost za sebe i druge	41
3. Učenje u skladu sa naučno utemeljenim i verifikovanim znanjima	42
4. Jednake šanse za razvoj i napredovanje	42
5. Rad na sopstvenim predrasudama i stereotipima	42

UVOD

U savremenom društvu koje karakterišu brze promjene na tržištu rada, tehnološki napredak i promjenjive potrebe poslodavaca, sposobnost pojedinca da aktivno upravlja sopstvenom karijerom postaje ključni preduslov za lični i profesionalni razvoj. Upravljanje karijerom više nije jednokratani izbor zanimanja, već kontinuirani proces učenja, prilagođavanja i donošenja odluka u različitim životnim fazama.

U tom kontekstu, **Okvir za vještine upravljanja karijerom (VUK)** predstavlja strateški alat za razvoj i osnaživanje pojedinaca da preuzmu aktivnu ulogu u planiranju i vođenju svojih karijernih puteva. Okvir pruža sistematski pristup razvoju znanja, vještina i stavova koji su potrebni za uspješno upravljanje karijerom tokom cijelog života. Ovaj okvir doprinosi stvaranju saradnje u oblasti karijernog vođenja među različitim sektorima (obrazovanja, zapošljavanja, mladih i socijalne inkluzije) i povezuje ih kroz jedinstven koncept cjeloživotnog učenja.

Okvir ima za cilj da obezbijedi podršku kako pojedincima, tako i praktičarima, donosiocima politika i institucijama koje pružaju usluge karijernog vođenja. Okvir VUK definiše osnovne kompetencije potrebne za uspješno suočavanje sa tranzicijama od školovanja do zapošljavanja, između poslova, iz nezaposlenosti u rad, kao i tokom promjena u profesionalnom i ličnom razvoju.

Na ovaj način, okvir doprinosi stvaranju temelja za razvoj inkluzivnog i fleksibilnog sistema podrške karijernom razvoju u Crnoj Gori, koji omogućava svakom građaninu da planira, uči i djeluje u skladu sa sopstvenim potencijalima, interesovanjima i vrijednostima u korist i pojedinca i društva u cjelini.

Etički kodeks ponašanja usklađen je sa kodeksom Međunarodnog udruženja za obrazovanje i profesionalnu orijentaciju (IAEVG - <https://iaevg.com/Ethical-guidelines>), ali je kontekstualizovan i prilagođen potrebama konteksta u Crnoj Gori kroz opsežne diskusije u fokus grupama sa širokim spektrom relevantnih zainteresovanih strana, od stručnjaka za karijerno vođenje, preko omladinskih i socijalnih radnika, do nevladinih organizacija, socijalnih partnera i predstavnika ministarstava.

OKVIR ZA VJEŠTINE UPRAVLJANJA KARIJEROM (VUK)

CILJ I UPOTREBA OKVIRA

Okvir za vještine upravljanja karijerom (VUK) definiše ishode karijernog vođenja kao procesa cjeloživotnog učenja, ističući VUK za prve tranzicije (obrazovanje u obrazovanje, od obrazovanja i učenja ka poslu), kao i tranzicije u cjeloživotnoj perspektivi odraslih (između posla i posla, nezaposlenosti i učenja, učenja i rada itd). Na ovaj način, okvir stvara zajednički jezik o karijernom vođenju u sektorima obrazovanja, zapošljavanja, mladih i socijalne inkluzije, kao i među akterima na različitim nivoima, od kreatora politika do praktičara.

Glavni cilj okvira je da opiše znanje, vještine, stavove i vještine društvenog umrežavanja koje su pojedincima potrebne da bi upravljali svojom karijerama tokom života kako bi pristupili i održali dostojanstven rad i posao, uključujući samozapošljavanje u kontekstu Crne Gore. Opseg okvira je holistički jer se karijera definiše kao „interakcija radnih i drugih životnih uloga tokom životnog vijeka osobe, uključujući način na koji balansiraju plaćeni i neplaćeni rad, i njihovo učešće u učenju i obrazovanju.”, što znači da je karijera više od samo plaćenog rada i „uključuje životne uloge, aktivnosti u slobodno vrijeme, učenje i rad“.

Crnogorski okvir VUK definiše ukupnu kompetenciju pojedinaca za upravljanje karijerom radi uspješnog upravljanja tranzicijom i na taj način usmjerava facilitatore učenja da iz nje izvedu specifične aktivnosti učenja i specifične ishode učenja. On obezbjeđuje nacionalni okvirni kurikulum koji definiše oblasti učenja, ali ostavlja fleksibilnost onima koji koriste okvir da postave poseban fokus i da definišu ishode učenja za odgovarajući uzrast i ciljnu grupu.

Okvir naglašava da je karijerno vođenje više od sticanja znanja i informacija i više od učenja kompetencije za donošenje odluka u vezi s karijerom, ali i da je karijerno vođenje osnaživanje pojedinaca da upravljaju višestrukim tranzicijama tokom života, što znači da se radi o ličnom razvoju i cjeloživotnom učenju. Međutim, osnaživanje pojedinaca i njihovih porodica ne smije se pogrešno tumačiti kao prebacivanje pune odgovornosti za izazove u karijeri (nezaposlenost) na pojedince jer su kontekstualni faktori kao što su rast nezaposlenosti, pristup uslugama podrške (od aktivnih mjera tržišta rada, do karijernog vođenja i socijalnih usluga itd), kvalitet ponude obrazovanja i obuke i slično, van sfere uticaja pojedinaca i vlade država moraju da se bave njima.

1 Vidjeti ELGPN glossary: <https://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/view/181>

MODEL UČENJA

Okvir VUK nije povezan sa određenom teorijom karijere, već je zasnovan na teoriji iskustvenog učenja Dejvida Kolba (David Kolb), stavljajući iskustvo u centar: „[...]učenje se gradi kroz iskustva pojedinaca, njihova razmišljanja o tim iskustvima, njihovu sposobnost da razviju konceptualna razumijevanja iz svojih refleksija i njihovu sposobnost da koriste svoje razumijevanje za eksperimentisanje sa novim pristupima svom svijetu.”² Učenje se posmatra kao nehijerarhijski, kontinuirani spiralni proces. Takvo učenje može emancipovati pojedince i osnažiti ih da budu činilac i pokretač svojih života.

Stoga je jedno od ključnih pitanja za učenje o karijeri da učenje mora ići dalje od prikupljanja informacija i znanja. Fokus učenja karijere mora biti na stvaranju iskustva i facilitatori učenja karijere, od praktičara karijernog vođenja do nastavnika i omladinskih radnika, stoga moraju stvarati mogućnosti za iskustva učenja. Ovo je posebno ključno za razvoj interesovanja.

Pored toga, učenje o karijeri nije kao učenje matematike u okviru standardnog nastavnog predmeta, gdje sve starosne grupe uče isti sadržaj u isto vrijeme. Učenje o karijeri mora biti personalizovano na osnovu individualnih potreba. Okvir VUK daje orijentaciju ka oblastima učenja, ali ono što se uči je individualizovano. Dakle, VUK okvir definiše obim i oblasti učenja na opštem nivou kao vodič za personalizovano učenje uz pomoć stručnjaka za karijerno vođenje, koji su odgovorni za definisanje konkretnih ishoda učenja i pristupa procjenjivanju učenja koji odgovaraju uzrastu i ciljnoj grupi. Procjena se najbolje vrši u kombinaciji formativnog (npr. korišćenjem reflektivnog portfolija) i sumativnog procjenjivanja, u zavisnosti od elemenata kompetencije.

MOGUĆI KORISNICI OKVIRA VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM

Okvir VUK je razvijen da ga koristi široka grupa zainteresovanih strana, uključujući:

- Donosiocje politika u sektoru obrazovanja, zapošljavanja, mladih, socijalne inkluzije;
- Praktičare karijernog vođenja u bilo kom sektoru i okruženju, od službenika javnih službi za zapošljavanje do onih u školama i omladinskim centrima, ili socijalnih radnika koji se bave različitim ciljnim grupama;
- Pružaoce obrazovnih usluga;
- Kazneno-popravne ustanove;
- Odjeljenja za ljudske resurse.

Ključno je da korisnici Okvira VUK moraju da osiguraju da su ishodi učenja izvedeni iz njega prikladni za odgovarajući uzrast i ciljnu grupu.

KAKO JE RAZVIJEN OKVIR

Okvir je razvijan kroz ekspertske fokus grupe tokom 2025. godine sa predstavnicima Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstva prosvjete,

2 Vidjeti Hooley, T., Watts A.G., Sultana, R., and Neary, S., (2013): The ‘Blueprint’ framework for career management skills: a critical exploration. British Journal of Guidance & Counselling, 42:2, 17-131. URL: https://www.researchgate.net/publication/261990712_The_‘Blueprint’_framework_for_career_management_skills_A_critical_exploration

nauke i inovacija (osnovno, opšte srednje, stručno obrazovanje, visoko obrazovanje, obrazovanje odraslih/cjeloživotno učenje, usluge za osobe sa posebnim potrebama), Ministarstva ekonomskog razvoja, Ministarstva javne uprave, Ministarstva sporta i mladih, relevantnih javnih agencija poput Centra za stručno obrazovanje, socijalnih partnera, KV praktičara (iz osnovnih i srednjih škola, visokog obrazovanja, obrazovanja odraslih, sektora za mlade i socijalnu inkluziju, ZZZ, u kompanijama (ljudski resursi, socijalni partneri) uključujući predstavnika školskog psihologa i predstavnike mladih. Rad je inspirisan međunarodnim VUK okvirima³.

Rad na razvoju bio je zasnovan na međunarodno usaglašenoj definiciji karijernog vođenja: „Opšti cilj karijernog vođenja je da pomogne ljudima svih uzrasta da upravljaju svojim karijerama i da naprave izbore u obrazovanju, obuci i zanimanju koji su im značajni i da razviju kapacitete pojedinaca da upravljaju svojim karijerama (poznate kao «vještine upravljanja karijerom» – VUK). To uključuje niz povezanih aktivnosti učenja u različitim okruženjima, od škola, centara za stručno obrazovanje i univerziteta do javnih službi za zapošljavanje, privatnih pružalaca usluga, nevladinih organizacija, socijalnih i omladinskih radnika i socijalnih partnera.“⁴

KONTEKST ZA UČENJE O KARIJERI U CRNOJ GORI

Razvoj VUK okvira snažno odražava kontekstualne faktore za Crnu Goru. Oni su relevantni danas i u očekivanoj budućnosti za olakšavanje ili otežavanje uspješnih prelaza i čine određene elemente kompetencija posebno relevantnim:

(a) za prve prelaze iz obrazovanja u obrazovanje i iz obrazovanja na tržište rada (iz osnovnog u srednje ili stručno obrazovanje, iz gimnazije na posao, sa stručnog obrazovanja na posao, sa univerziteta na posao, ili prelazak na posao bez ikakve diplome/kvalifikacije, npr. za one koji su napustili ili nijesu završili svojeo brazovanje);

(b) za prelaze tokom života, iz zaposlenja u zaposlenje ili samozapošljavanje ili iz nezaposlenosti u zaposlenje ili iz zaposlenja u učenje itd.

Ti faktori su izgradili polaznu tačku za razvoj okvira VUK, uključujući posebno: značajnu stopu nezaposlenosti mladih, posebno na sjeveru Crne Gore; ograničen broj odgovarajućih poslova za veliki broj diplomaca visokog obrazovanja; nepovjerenje u posvećenost i objektivnost institucija važnih za razvoj karijere; vjerovanje u dominaciju političkih i ličnih „veza“ kao ključnih za zapošljavanje i napredovanje u karijeri (u čijoj pozadini često postoji diskriminacija); nedovoljno razvijena mreža i ponuda programa omladinskih centara i rada sa NEET osobama; pasivnost i nespremnost za promjene i karijernu mobilnost (mentalitetski “bag”); odlaganje ulaska u svijet odraslih i preuzimanja odgovornosti za svoj život i karijeru; neusklađenost obrazovne ponude sa potrebama tržišta rada, kao i nedostatak informisanosti među mladima; slabe komunikacijske i interpersonalne vještine među mladima; ograničene mogućnosti za dualno obrazovanje i učenje kroz praksu na svim nivoima obrazovanja.

OKVIR VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM ZA CRNU GORU

Specifični elementi kompetencija za cjeloživotne tranzicije se zasnivaju na osnovnim kompetencijama i stoga nijesu ponovo navedeni.

OBLAST	OPŠTA OBLAST KOMPETENCIJA	SPECIFIČNE OSNOVNE KOMPETENCIJE ZA PRVE TRANZICIJE	SPECIFIČNI ELEMENTI KOMPETENCIJA ZA CJELOŽIVOTNE TRANZICIJE
JA U KONTEKSTU-AI	A.1.1. ZNANJE I KRITIČKO RAZUMIJEVANJE „SEBE U KONTEKSTU“	A.1.1.1. Znanje o sebi/ko sam, šta mogu da uradim, šta želim (samosvijest); A.1.1.2. Posjeduje praktično znanje o tome kako primijeniti teorijsko znanje o karijeri u specifičnim životnim i profesionalnim situacijama; A.1.1.4. Znanje o ličnim snagama i slabostima; A.1.1.5. Svijest o ličnoj odgovornosti za život i karijeru; A.1.1.6. Poznavanje zakonskih propisa/pravila i procedura vezanih za obrazovanje, rad, zaposlenje, prava i obaveze u profesionalnom životu (ovo je ključno da mlada osoba donosi informisane, odgovorne i bezbjedne karijerne odluke); A.1.1.7. Poznavanje sopstvenih vrijednosti i društvenih vrijednosti, normi, očekivanja koja utiču na njega samog, npr. u vezi sa polom, godinama, poslom, učinkom, karijerom, životom, stereotipima/ predrasudama itd.; A.1.1.8. Poznavanje sopstvenih prioriteta u životu; A.1.1.9. Poznavanje sopstvenih potreba; A.1.1.10. Kritičko razumijevanje okolnosti u kojima se živi; A.1.1.11. Razumijevanje šta me motiviše.	A.1.1.1.a Znanje o dinamici tima; A.1.1.2.a Znanje o zdravoj konkurenciji; A.1.1.3.a Znanje o potrebi za samoevaluacijom; A.1.1.4.a Znanje o važnosti blagovremenosti u donošenju odluka; A.1.1.5.a Znanje o važnosti kritičkog pristupa društvenim trendovima i socioekonomskim situacijama; A.1.1.6.a Znanje i preispitivanje vještačke inteligencije; A.1.1.7.a Znanje o važnosti blagovremenog planiranja i raspodjele resursa; A.1.1.8.a Znanje o zakonima i pravima (npr. u vezi sa marginalizovanim grupama/ osobama sa posebnim potrebama); A.1.1.9.a Znanje o važnosti stalnog usavršavanja; A.1.1.10.a Znanje o odgovornostima u oblasti karijernog vođenja (sebe i drugih); A.1.1.11.a Znanje o važnosti kritičkog mišljenja i nesebičnog dijeljenja znanja; A.1.1.12.a Razumijevanje moje zajednice (problemi i mogućnosti), i kako moje trenutne vještine i kako ulaganje u vještine može pomoći i u poboljšanju kvaliteta života u zajednici i u poboljšanju moje životne situacije na ekonomski, društveni i emocionalni način.

3 Vidjeti npr. Careers Around Me CMS framework (https://www.careersproject.eu/cms_catalogue.php)

4 Vidjeti <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/investing-career-guidance>

JA U KONTEKSTU - A2	A.2.1. SPOSOBNOSTI POVEZANE SA „JA-MOJE U KONTEKSTU“	A.2.1.1. Postavljanje ciljeva; A.2.1.2. Vještine planiranja/samooorganizacije; A.2.1.3. Preduzetničke vještine; A.2.1.4. Vještine građanske odgovornosti; A.2.1.5. Sposobnost primjene stečenog znanja vezanog za upravljanje karijerom - to nije samo „poznavanje informacija“, već sposobnost njihovog povezivanja, primjene u praksi i korišćenja za dugoročne ciljeve; A.2.1.6. Sposobnost da se asertivno, jasno i odgovorno kaže „ne“ - kada je to u skladu sa sopstvenim granicama, vrijednostima, ciljevima ili interesovanjima; A.2.1.7. Zelene vještine; A.2.1.8. Vještine planiranja i blagovremenog izvršavanja obaveza; A.2.1.9. Vještina pravilnog korišćenja IKT-a, uključujući vještačku inteligenciju; A.2.1.10. Vještina odvajanja važnog od nebitnog; A.2.1.11. Vještina artikulisanja sopstvenog mišljenja.	A.2.1.1.a Napredne organizacione vještine, uključujući upravljanje vremenom; A.2.1.2.a Vještine pronalaženja rješenja; A.2.1.3.a Postavljanje prioriteta za ciljano planiranje; A.2.1.4.a Finansijsko upravljanje, projekti, krediti, startapovi, grantovi, donacije; A.2.1.5.a Vještine samomotivacije; A.2.1.6.a Vještine obavljanja više zadataka istovremeno; A.2.1.7.a Vještine analitičkog mišljenja; A.2.1.8.a Vještine lične prezentacije; A.2.1.9.a Vještine samopromocije/nove vještine; A.2.1.10.a Sposobnost kritičke evaluacije sadržaja, ponuda i kontakata sa kojima se susrećemo u digitalnom okruženju, posebno u vezi sa obrazovanjem, zapošljavanjem, profesionalnim razvojem i umrežavanjem.
---------------------	--	--	--

	A.2.2. VJEŠTINE ZAJEDNICE I DRUŠTVENOG UMREŽAVANJA	A.2.2.1. Vještina razumijevanja društvenog miljea u zemlji; A.2.2.2. Vještina procjene drugih (sagovornika) ljudi u grupi (sposobnost objektivnog, konstruktivnog i sa poštovanjem procjenjivanja ponašanja, stavova, ideja i rada drugih ljudi u profesionalnom ili obrazovnom kontekstu - posebno u grupnom radu ili timu - ovo ne znači osuđivanje ili kritikovanje drugih, već vještina prepoznavanja kvaliteta i prostora za poboljšanje, sa ciljem poboljšanja zajedničkog rada i komunikacije); A.2.2.3. Vještine samoprezentacije/marketingških vještina; A.2.2.4. Vještina postavljanja pitanja; A.2.2.5. Vještine aktivizma i volonterstva; A.2.2.6. Vještine umrežavanja, uključujući onlajn.	A.2.2.2.a Vještine međugeneracijskog i višegeneracijskog povezivanja; A.2.2.3.a Vještine otpornosti na društvene mreže/pametno surfovanje; A.2.2.4.a Sposobnost pojedinca da prepozna, razvije i ostvari svoj unutrašnji potencijal, vrijednosti i ciljeve kroz lični i profesionalni razvoj - težnja da radi ono što ispunjava osobu, u čemu vidi smisao i što odražava njenu ličnost i talente; A.2.2.5.a Vještine komunikacije u onlajn prostoru; A.2.2.6.a Otvorenost i vještina lakog angažovanja sa novim kontaktima; A.2.2.7. a Sposobnost korišćenja stranih jezika; A.2.2.8.a Vještina održavanja društvenih odnosa; A.2.2.9.a Sposobnost prijemčivosti, tolerancije i spremnosti za saradnju sa ljudima koji dolaze iz drugih sredina, kultura, zemalja ili sa različitim životnim iskustvima - posebno u savremenom, globalizovanom svijetu rada; A.2.2.10.a Otvorenost i sposobnost mobilnosti; A.2.2.11.a Sposobnost osobe da se ponaša prikladno, otvoreno i korisno u različitim društvenim i radnim okruženjima, što je ključno za uspješan profesionalni razvoj.
--	--	--	---

JA U KONTEKSTU-A3	A.3.1. SOCIJALNE I EMOCIONALNE VJEŠTINE	Životne vještine: A.3.1.1. Aktivno slušanje; A.3.1.2. Upravljanje vremenom; A.3.1.3. Usmene i pismene komunikacijske vještine, uključujući vještine (samo) prezentacije; A.3.1.4. Davanje i primanje konstruktivnih povratnih informacija; A.3.1.5. Refleksija, uključujući vještine samorefleksije; A.3.1.6. Vještine argumentacije; A.3.1.7. Vještine adaptacije/ prilagođavanja; A.3.1.8. Vještine pregovaranja; A.3.1.9. Sposobnost rada pod pritiskom i poštovanja rokova; A.3.1.10. Prilagodljivost; A.3.1.11. Vještine timskog rada; A.3.1.12. Empatija; A.3.1.13. Vještine upravljanja konfliktima; A.3.1.14. Vještine samokontrole; A.3.1.15. Vještine samopromocije; A.3.1.16. Komunikacijske vještine, asertivnost; A.3.1.17. Otpornost; A.3.1.18. Samopouzdanje/ svijest o sopstvenim manama i vrlinama; A.3.1.19. Otvorenost prema drugima; A.3.1.20. Sposobnost upravljanja emocijama; A.3.1.21. Sposobnost zalaganja za sopstvene stavove i vrijednosti; A.3.1.22. Vještine upravljanja stresom; A.3.1.23. Vještine kritičkog mišljenja.	A.3.1.1.a Sposobnost usklađivanja životnih uloga; A.3.1.2.a Napredne vještine adaptacije; A.3.1.3.a Spremnost na preuzimanje rizika; A.3.1.4.a Preuzimanje odgovornosti za svoje postupke i svoj život, uklj. karijeru; A.3.1.5.a Tolerancija prema različitosti; A.3.1.6.a Izražavanje stavova i mišljenja; A.3.1.7.a Sposobnost davanja konstruktivne kritike, prihvatanja i dobijanja povratnih informacija; A.3.1.8.a Sposobnost suočavanja sa ličnim i karijernim krizama; A.3.1.9.a Sposobnost prepoznavanja, cijenjenja i korišćenja znanja, iskustva i stručnosti relevantnih osoba ili izvora prilikom donošenja obrazovnih i karijernih odluka, ali bez slijepe poslušnosti; A.3.1.10.a Unutrašnja motivacija/ radoznalost; A.3.1.11.a Vještina prekidanja rutine; A.3.1.12.a Sposobnost pronalaženja inovativnih rješenja za izazove u poslu i životu; A.3.1.13.a Postavljanje ciljeva i ishoda; A.3.1.14.a Samopouzdanje; A.3.1.15.a Samokontrola.

	A.3.2. STAVOVI	A.3.2.3. Zdrava ambicija zasnovana na znanju i spremnosti za usavršavanje; A.3.2.4. Solidarnost; A.3.2.5. Prihvatanje samo provjerenih i tačnih informacija; A.3.2.6. Otvorenost za diskusiju; A.3.2.7. Spremnost za učenje kako bi se znanje pravilno primijenilo; A.3.2.8. Samoodgovornost i odgovornost; A.3.2.9. Posvećenost; A.3.2.10. Svijest o važnosti mentalnog zdravlja; A.3.2.11. Pozitivan stav prema radu; A.3.2.12. Proaktivan stav; A.3.2.13. Prihvatanje različitosti; A.3.2.14. Pozitivan stav prema ljudima; A.3.2.15. Spremnost za proaktivnost i prepoznavanje mogućnosti; A.3.2.16. Profesionalni stav; A.3.2.17. Otvorenost za promjene; A.3.2.18. Istrajnost na putu ka ciljevima; A.3.2.19. Optimizam; A.3.2.20. Pravednost; A.3.2.21. Lojalnost; A.3.2.22. Doslednost; A.3.2.23. Poštovanje različitosti; A.3.2.24. Radna etika; A.3.2.25. Pozitivna slika o sebi; A.3.2.26. Zahvalnost za dostignuća, snage i dobre stvari u životu; A.3.2.27. Doživljavanje neuspjeha i grešaka kao izvora učenja i budućeg uspjeha; A.3.2.28. Tolerancija prema različitim stavovima i sposobnost razumijevanja i prihvatanja postojanja različitih pogleda na svijet; A.3.2.29. Vrednovanje slobode izražavanja (govoriti, pisati, misliti i izražavati svoje mišljenje bez cenzure ili straha od represije, pod uslovom da prava drugih nijesu ugrožena); A.3.2.30. Želja za učenjem i unapređenjem znanja; A.3.2.31. Otvorenost za samorefleksiju.	A.3.2.1.a Prihvatanje pomoći; A.3.2.2.a Vrednovanje interkulturalnosti; A.3.2.3.a Otvorenost za mobilnost na tržištu rada; A.3.2.4.a Fleksibilnost/ prilagodljivost; A.3.2.5.a Vjerovanje u sposobnost učenja; A.3.2.6.a Pozitivan stav prema riziku; A.3.2.7.a Otpornost/Mentalna snaga; A.3.2.8.a Svijest i razumijevanje da naši karijerni izbori, ponašanje i profesionalne aktivnosti imaju uticaj ne samo lokalno, već i globalno - na ljude, zajednice, ekonomiju i životnu sredinu širom svijeta - da ne razmišljamo samo o ličnim interesima, već i o odgovornosti prema čovječanstvu, planeti i budućim generacijama; A.3.2.9.a Profesionalizam/ pristupačnost (kombinacija stručnosti i ljudske bliskosti, topline i otvorenosti u procesu izgradnje karijere); A.3.2.10.a Svijest i sposobnost pojedinca da doprinese zajednicu i društvo u cjelini kroz svoj rad, zanimanje i profesionalne izbore; A.3.2.11.a Svijest da je uspješno upravljanje karijerom zajednički rad pojedinca i sistema podrške - to je osnova za stvaranje podržavajućeg i funkcionalnog karijernog okruženja; A.3.2.12.a Prihvatanje afirmativne diskriminacije kao razumijevanje i prihvatanje mjera koje daju prednost određenim društvenim grupama koje su istorijski ili sistemski diskriminisane, kako bi se postigla jednakost u praksi; A.3.2.13.a Otvorenost za učenje kao cjeloživotni proces; A.3.2.14.a Otvorenost za promjene u skladu sa promjenama na tržištu rada; A.3.2.15.a Altruizam; A.3.2.16.a Ambicija; A.3.2.17.a Upornost; A.3.2.18.a Posvećenost; A.3.2.19.a Sposobnost izražavanja sopstvenog mišljenja na način koji je racionalan, iskren i konstruktivan, bez pribjegavanja ličnim napadima, predrasudama ili omalovažavanju sagovornika.

OBLAST	OBLAST OPŠTIH KOMPETENCIJA	SPECIFIČNE OSNOVNE KOMPETENCIJE ZA PRVE TRANZICIJE	SPECIFIČNI ELEMENTI KOMPETENCIJA ZA CJELOŽIVOTNE TRANZICIJE
		<i>naučene i razvijene tokom prve tranzicije i izgradnja osnove za vještine u cjeloživotnim tranzicijama</i>	<i>znanja, vještine i stavovi se dalje razvijaju tokom vremena uz podršku u karijeri i životna/radna iskustva</i>
MOJE OBRAZOVANJE I UČENJE, B-1	B.1.1. ZNANJE I KRITIČKO RAZUMIJEVANJE	B.1.1.1. Razumijevanje vrijednosti učenja (u školi, obuci itd.) u životu; B.1.1.2. Znanje o neformalnom i informalnom učenju i njegovom značaju; B.1.1.3. Znanje o neophodnim znanjima/ vještinama/ mogućnostima neformalnog i informalnog obrazovanja; B.1.1.4. Cjeloživotno učenje - znanje o potrebi za cjeloživotnim učenjem; B.1.1.5. Razumijevanje mogućih izvora i oblika učenja i obrazovanja; B.1.1.6. Razumijevanje najvažnijih faktora koji direktno i indirektno utiču na moje izbore i obrazovanje; B.1.1.7. Razumijevanje predrasuda o značenju i vrijednosti obrazovanja i školovanja; B.1.1.8. Poznavanje i razumijevanje procesa donošenja odluka, strateškog i taktičkog pristupa sopstvenom obrazovanju i učenju.	B.1.1.1.a Razumijevanje potencijalne neizvjesnosti trenutnog znanja; B.1.1.2.a Razumijevanje neophodnosti kontinuiranog stručnog usavršavanja i dopunjavanja obrazovanja; B.1.1.3.a Razumijevanje uticaja porodičnog života na procese učenja i obrazovanja; B.1.1.4.a Razumijevanje značaja uticaja interesovanja ili zasićenosti određenim sadržajima koje učimo; B.1.1.5.a Poznavanje novih koncepata u obrazovanju i obuci; B.1.1.6.a Razumijevanje potencijalne neophodnosti učenja i obrazovanja za druge profesije i poslove. B.1.1.7.a Znanje o značaju kritičkog pristupa obrazovnim sadržajima i metodama

MOJE OBRAZOVANJE I UČENJE, B-2	B.2.1. SPOSOBNOSTI/ VJEŠTINE VEZANE ZA „MOJE OBRAZOVANJE I UČENJE“	B.2.1.1. Vještine donošenja odluka u učenju na osnovu dokaza; B.2.1.2. Vještina samomotivisanja; B.2.1.3. Vještina eksperimentisanja ili raznovrsnog učenja; B.2.1.4. Vještina dosljednog, organizovanog i sistematskog učenja; B.2.1.5. Imati kritičko mišljenje i stav prema obrazovanju (tj. sadržaju koji se uči).	B.2.1.1.a Vještina lakog i pouzdanog pristupa izvorima podataka o aktuelnim programima prekalifikacije, dokvalifikacije, obuke, projektima i slično; B.2.1.2.a Sposobnost primjene naučno utemeljenog i iskustvenog znanja; B.2.1.3.a Sposobnost učenja i učešća u cjeloživotnom učenju.
	B.2.2. VJEŠTINE UČENJA	B.2.2.1. Sposobnost fokusiranja učenja na razvoj vještina; B.2.2.2. Vještina praćenja istraživačkog pristupa u obrazovanju i učenju; B.2.2.3. Vještina povezivanja znanja iz različitih oblasti studija; B.2.2.4. Vještina kritičkog pristupa učenju i onome što je naučeno; B.2.2.5. Vještine analize i sinteze i kreativnog razmišljanja kao posljedica učenja; B.2.2.6. Poznavanje tehnika učenja.	B.2.2.1.a Vještine korišćenja metoda i tehnika učenja; B.2.2.2.a Sposobnost kontinuiranog učenja iz sopstvenog iskustva, uključujući učenje od drugih; B.2.2.3.a Vještina kritičkog razmišljanja i preispitivanja sopstvenog i tuđeg znanja, vještina, stavova i mišljenja; B.2.2.4.a Sposobnost uzimanja u obzir konteksta i šire slike u procesu učenja.
MOJ POSAO / MOJA KARIJERA / MOJ ŽIVOT C-1	C.1.1. ZNANJE I RAZUMIJEVANJE	C.1.1.1. Znanje o tržištu rada; C.1.1.2. Znanje o mogućnostima, gdje i kako tražiti posao; C.1.1.3. Znanje o tome koja su zanimanja deficitarna; C.1.1.4. Znanje o pravima i obavezama na tržištu rada; C.1.1.5. Znanje o važnosti planiranja karijernog puta; C.1.1.6. Znanje i razumijevanje zakonodavstva i poznavanje pravnih okvira u oblasti svoje struke; C.1.1.7. Znanje o principima, teorijama i vještinama koje omogućavaju efikasno planiranje i sprovođenje akcija koje vode ka ostvarivanju dugoročnih ciljeva; C.1.1.8. Znanje o procesu profesionalnog razvoja; C.1.1.9. Znanje o izvorima relevantnih informacija o razvoju karijere; C.1.1.10. Znanje o izvorima podrške i procedurama za podršku karijeri i njenom razvoju.	C.1.1.1.a Razumijevanje neophodnosti kontinuiranog informisanja o razvoju karijere; C.1.1.2.a Znanje i razumijevanje različitih faktora (ekonomskih, političkih, ekonomskih, međunarodnih itd.) od potencijalnog uticaja na karijeru i njen razvoj; C.1.1.3.a Razumijevanje neophodnosti kontinuiranog razvoja znanja i kritičko razumijevanje sopstvene profesije; C.1.1.4.a Poznavanje i prihvatanje mogućnosti promjene posla radi razvoja sopstvene profesije i karijere; C.1.1.5.a Poznavanje novih trendova na tržištu rada; C.1.1.6.a Znanje o važnosti informisanja o promjenama na tržištu rada, u obrazovanju i učenju; C.1.1.7.a Znanje o važnosti predviđanja potreba na tržištu znanja.

MOJ POSAO / MOJA KARIJERA / MOJ ZIVOT C-2	C.2.1. SPOSOBNOSTI/VJEŠTINE VEZANE ZA „MOJ POSAO / MOJU KARIJERU/ MOJ ZIVOT“	C.2.1.1. Sposobnost istraživanja potreba i mogućnosti tržišta rada; C.2.1.2. Vještine za prijavljivanje za posao (vještine intervjuisanja itd.); C.2.1.3. Vještine za pisanje CV-ja, motivacionih pisama i intervjuisanja; C.2.1.4. Vještine za istraživanje potreba i mogućnosti tržišta rada; C.2.1.5. Vještine za istraživanje programa obuke, dodatne obuke i obrazovanja; C.2.1.6. Vještine za prijavljivanje za programe obuke, dodatne obuke i obrazovanja; C.2.1.7. Vještine za preduzetništvo i korišćenje podrške iz različitih izvora; C.2.1.8. Sposobnost profesionalnog djelovanja u radnom kontekstu; C.2.1.9. Aktivno učešće u svim aktivnostima koje promovišu učešće na tržištu rada; C.2.1.10. Sposobnost iskorišćavanja različitih opcija/ ponuda na tržištu rada; C.2.1.11. Demonstriranje kritičkog pristupa ponudama za posao; C.2.1.12. Znanje stranog jezika; C.2.1.13. IKT veštine, uključujući korišćenje vještačke inteligencije.	C.2.1.1.a Vještine procjene vezane za sopstveni kapacitet za razvoj karijere; -C.2.1.2.a Sposobnost preispitivanja validnosti, dostignuća i potencijala trenutne karijere.
--	--	---	--

PROFIL KOMPETENCIJA ZA PRAKTIČARE KARIJERNOG VOĐENJA (KV)

Profil kompetencija za praktičare karijernog vođenja (KV) opisuje znanja, vještine i stavove (ukratko kompetencije) potrebne stručnjacima za karijerno vođenje u Crnoj Gori. Navode se osnovne kompetencije relevantne za sve stručnjake, nezavisno od njihovog radnog mjesta (škola, omladinska/socijalna služba, nevladina organizacija, javna služba za zapošljavanje, univerzitet itd.) i specifične kompetencije relevantne za određene oblasti rada pored osnovnih kompetencija. Kao i svaki drugi standard zanimanja ili profil kompetencija, ovaj profil se mora redovno ažurirati (svakih 3-5 godina ili po potrebi).

Naziv	Praktičar za karijerno vođenje (KV)
Uslovi za uključivanje	Posjedovanje kvalifikacije nivoa obrazovanja najmanje VIII Nacionalnog okvira kvalifikacija
Opis	Profil kompetencija opisuje potrebna znanja, vještine i stavove (kompetencije) praktičara KV u vezi sa njihovim zadacima u obrazovanju (osnovne škole, gimnazije, stručno obrazovanje i obuka, visoko obrazovanje, učenje i obrazovanje odraslih), pri zapošljavanju (Zavod za zapošljavanje, u kompaniji (ljudski resursi) kao i socijalni partneri, u radu s mladima i socijalnom inkluzijom uključujući doseganje, tj. obuhvatanje (uključujući terenski rad), kao i u zagovaranju politike i/ili kreiranju politike i/ili upravljanju KV sistemom. Karijerno vođenje zahtijeva kompetencije za sprovođenje niza aktivnosti koje omogućavaju pojedincima i grupama bilo kog uzrasta, i u bilo kom trenutku njihovog života, da razviju znanja, vještine, stavove i vještine društvenog umrežavanja (vještine upravljanja karijerom - VUK) koje im omogućavaju (a) da upoznaju sebe, da razviju kritičko razumijevanje sebe u svom kontekstu i da budu sposobni da djeluju na osnovu društvene mreže i emocionalne zajednice (b) da poznaje i kritički razumije svijet obrazovanja i učenja i da bude sposoban da djeluje na osnovu ovog drugog na temelju, između ostalog, učenja vještina učenja, i (c) da poznaje i kritički razumije svijet rada i da bude u stanju da djeluje na osnovu ovog drugog na temelju, između ostalog, praktičnih vještina upravljanja karijerom. Razvoj karijere pojedinaca je doživotni proces, a ishod karijernog vođenja su vještine upravljanja karijerom koje se razvijaju spiralno tokom života. KV praktičari stoga zahtijevaju kompetencije koje se odnose na (1) rad sa klijentima, (2) kooperaciju i kolaboraciju, (3) osiguranje kvaliteta, (4) sistemsku podršku i (5) lični i profesionalni razvoj. Ovo uključuje profesionalnu kompetenciju kao što je tehnička ekspertiza (npr. poznavanje i sposobnost primjene teorija KV u praksi; vještine praćenja i evaluacije itd), metodološka kompetencija (poznavanje i sposobnost alata i metoda za rad KV, korišćenje IKT, etička praksa) i socijalna i emocionalna kompetencija. KV praktičari takođe treba da imaju kompetenciju da upućuju pojedince i grupe srodnim, ali različitim pružaocima usluga, kao što su psiholozi, pedagozi, socijalni radnici, omladinski radnici, predmetni nastavnici, savjetnici za zapošljavanje u javnim službama za zapošljavanje itd. Standard definiše specifično zanimanje „praktičar KV“ tako što opisuje šta praktičar KV treba da bude u stanju da uradi da bi ispunio svoju određenu ulogu/zadatak i koliko dobro treba da bude u stanju da izvrši tu ulogu/zadatke da bi se smatrao kompetentnim i uspješnim.

RAD SA KLIJENTIMA

Znanje – KV praktičari:

- O mogućnostima i potencijalima klijenata - praktičar treba imati sposobnost da prepozna individualne snage, interese, vještine, kapacitete i motivacije svakog klijenta. To podrazumijeva poznavanje načina kako identifikovati različite talente i mogućnosti razvoja, te kako ih povezati s realnim opcijama na tržištu rada i u obrazovanju. Praktičar koristi ovo znanje kako bi pomogao klijentu da otkrije svoj puni potencijal i usmjeri ga ka realnim i dostižnim ciljevima.
- O tome kako voditi klijente - Praktičar mora znati kako strukturirati proces vođenja, postavljanja ciljeva i donošenja odluka u skladu sa klijentovim sposobnostima i željama. To uključuje poznavanje različitih metodologija vođenja kroz karijerni razvoj, kao i sposobnost da postavlja prava pitanja, vodi refleksiju i podstiče klijenta da sam dođe do odgovora. Efikasno usmjeravanje pomaže klijentu da razvije samopouzdanje i autonomiju u donošenju karijernih odluka.
- O sistemu obrazovanja (formalno, neformalno) - Poznavanje strukture obrazovnog sistema – osnovnog, srednjeg i visokog obrazovanja, kao i mogućnosti neformalnog učenja (radionice, seminari, online kursevi, obuke). Praktičar treba imati aktuelne informacije o obrazovnim institucijama, programima i smjerovima. To uključuje praćenje ponuda srednjih škola, fakulteta, stručnih kurseva. uslovima upisa i profilima koje nude, kako bi klijentima (npr. učenicima i roditeljima) pomogao u donošenju informisanih odluka. To uključuje i poznavanje načina prekvalifikacije, doškoloovanja, cjeloživotnog učenja i finansijske podrške.
- O komunikaciji, savjetovanju i interpersonalnim odnosima - Efikasan praktičar mora imati razvijene komunikacijske i savjetodavne vještine. To podrazumijeva aktivno slušanje, asertivnost, neverbalnu komunikaciju, empatiju i vještine upravljanja emocijama. Takođe, važno je poznavanje savjetodavnih modela i tehnika (npr. Rogersov humanistički pristup, kognitivno-bihevioralne tehnike). Ova znanja omogućavaju izgradnju pouzdanog odnosa sa klijentom i efikasan rad.
- O KVS (principi rada sa klijentima) - KVS (Karijerno vođenje i savjetovanje) podrazumijeva set principa i metoda koji se koriste u radu s klijentima radi pružanja podrške u planiranju i upravljanju karijerom. Praktičar treba poznavati principe poput individualnog pristupa, autonomije klijenta, ravnoteže između informisanja i savjetovanja, te korišćenje validnih izvora informacija. Znanje o KVS omogućava sistematski, strukturiran i profesionalan pristup u vođenju klijenata kroz proces odlučivanja.
- O aktivnom slušanju - Aktivno slušanje je ključni alat u savjetodavnom procesu. Praktičar treba znati kako da pruža punu pažnju klijentu, koristi verbalne i neverbalne signale slušanja, postavlja otvorena pitanja, parafrizira, reflektuje osjećaje i izbjegava prekidanje. Aktivno slušanje pomaže klijentima da se osjećaju viđenim, poštovanim i shvaćenim, što doprinosi uspješnijem savjetovanju i saradnji.
- O razvojnim fazama - Različiti uzrasti i životne faze donose specifične razvojne izazove i potrebe. Praktičar treba poznavati teorije razvoja ličnosti, identiteta, karijere (npr. Erikson, Super, Holland), kako bi mogao razumjeti gdje se klijent/klijentkinja nalazi u svom razvoju i koje su realne mogućnosti za dalji napredak. Ovo znanje je naročito važno kod rada s djecom, adolescentima i osobama koje mijenjaju karijeru.

- O djeci sa posebnim potrebama - Praktičar treba imati osnovna znanja o specifičnim potrebama djece i mladih sa poteškoćama u razvoju, učenju, komunikaciji ili ponašanju. To uključuje razumijevanje individualizovanog pristupa, saradnju sa školama i porodicama, kao i mogućnosti zapošljavanja i obrazovanja za ovu populaciju. Praktičar treba biti inkluzivan i osposobljen da pruža podršku svima, bez obzira na njihove izazove.
- O tokovima tržišta rada - Praktičar mora pratiti promjene i trendove na tržištu rada: deficitarnost određenih zanimanja, automatizaciju poslova, nove industrije, i povezivati ih sa obrazovnim smjerovima, kao i o mogućnostima zapošljavanja u privatnom i javnom sektoru. Ovo znanje omogućava klijentu da donese informisane odluke koje su u skladu sa aktuelnim i budućim potrebama tržišta.
- O dostupnim instrumentima za procjenu i obučenosť za njihovu primjenu - Postoje mnogi alati za procjenu sposobnosti, interesa, vrijednosti, vještina, itd. (npr. Hollandov kod, testovi karijernih interesa, upitnici vještina). Praktičar treba znati kada i kako koristiti te instrumente, kako tumačiti rezultate i kako ih predstaviti klijentima na razumljiv način. Takođe, mora biti obučen da koristi ove alate u skladu sa etičkim i stručnim standardima.
- O programima stručnog usavršavanja, stipendijama i slično - Praktičar treba da ima informacije o različitim programima za stručno usavršavanje, prakse, stažiranje, grantove, stipendije, volontiranje, kao i mogućnostima za cjeloživotno učenje i u vezi s tim finansijskoj podršci. Ovo je posebno važno za klijente koji žele da napreduju u karijeri ili promijene profesionalni pravac. Informisanost o ovim opcijama daje klijentima konkretne resurse za nastavak profesionalnog puta.

Vještine – KV praktičari su:

- Primjenjuju komunikacijske vještine što podrazumijeva sposobnost jasnog, preciznog i efektivnog izražavanja i slušanja, uključuju verbalnu i neverbalnu komunikaciju, asertivnost, postavljanje pitanja, davanje povratne informacije i aktivno učešće u dijalogu, jer je kvalitetna komunikacija temelj za izgradnju odnosa povjerenja sa klijentom.
- Primjenjuju empatiju kao sposobnost da se razumiju i osjete emocije druge osobe, da se „stavi u cipele“ klijenta da bi pružio podršku na autentičan i saosjećajan način, što je posebno važno kod rada sa osobama u teškim ili ranjivim situacijama.
- Primjenjuju vođenja radionica što obuhvata planiranje, facilitaciju i evaluaciju grupnih sesija na temu karijernog razvoja, zapošljavanja, vještina pisanja CV-ja, pripremu za intervju i sl. Važno je znati kako motivisati učesnike, podsticati interakciju i održati dinamiku grupe.
- Rade otvoreno što podrazumijeva spremnost praktičara da prihvati različita mišljenja, kulture, stilove komunikacije i životne puteve, znači biti spreman na učenje i fleksibilno pristupanje svakom klijentu.
- Transparentno rade u radu s klijentima što znači jasno predstavljanje ciljeva, metoda rada, mogućnosti i granica podrške, što sve jača povjerenje i olakšava saradnju.
- Primjenjuju meke vještine kao što su interpersonalne vještine poput emocionalne inteligencije, fleksibilnosti, sposobnosti prilagođavanja, rješavanja problema, samoregulacije i timskog rada, posljedično ključnih za građenje kvalitetnog odnosa sa klijentima i kolegama.

- Obavljaju kontrole stresa, tj. upravljanje sopstvenim stresom i emocijama kako bi se očuvao profesionalni integritet i efikasnost, pri čemu je važno znati pružiti podršku klijentima u razvoju njihovih strategija suočavanja sa stresom.
- Primjenjuju psihometrijske vještine koje obuhvataju znanje i sposobnost korišćenja i interpretacije standardizovanih alata za procjenu interesovanja, sposobnosti, vrijednosti, vještine, itd.
- Primjenjuju socio-emocionalne vještine koje obuhvataju sposobnost razumijevanja i upravljanja sopstvenim emocijama, kao i razumijevanja emocija drugih, a ključne su u izgradnji odnosa sa klijentima, posebno u emocionalno zahtjevnim situacijama.
- Demonstriraju sposobnost da kvalitetno organizuju rad što podrazumijeva sposobnost strukturiranja svakodnevnog rada, sistematičnost i pouzdanost, efikasnost i profesionalnost – od planiranja sastanaka i radionica, vođenja evidencije, do evaluacije rada sa klijentima.
- Koriste umrežavanje kao vještinu građenja i održavanja profesionalnih kontakata s relevantnim akterima: obrazovnim institucijama, poslodavcima, lokalnim zajednicama, agencijama i drugim stručnjacima, što sve pomaže u pronalaženju novih prilika za klijente i u ličnom profesionalnom razvoju.
- Primjenjuju vještinu slušanja što pored aktivnog slušanja (podrazumijeva potpunu pažnju prema klijentu, prepoznavanje emocija i značenja iza izgovorenih riječi, kao i odgovaranje sa razumijevanjem i refleksijom - doprinosi osjećaju prihvaćenosti i motiviše klijenta na otvorenost), uključuje sposobnost da se prepozna šta klijent ne kaže eksplicitno – da se „čuje između redova“. Važno je razumjeti neverbalne signale i prikrivene poruke u komunikaciji.
- Primjenjuju vještinu planiranja obuka, odnosno sposobnosti da se dizajniraju i organizuju obuke (individualne ili grupne) koje odgovaraju potrebama ciljne grupe – od analize potreba, preko izrade materijala, do sprovođenja i evaluacije.
- Primjenjuju vještine praćenja i evaluiranja, tj. sistematske procjene uspješnosti sprovedenih aktivnosti, kako bi se utvrdilo šta funkcioniše, a šta se može poboljšati za povećanje kvaliteta rada sa klijentima. Podrazumijeva sposobnost sistematskog praćenja napretka klijenta, dokumentovanja rada i evaluacije postignutih rezultata. Ovo omogućava kontinuirano prilagođavanje pristupa i metoda rada potrebama klijenta.
- Primjenjuju interpersonalnu vještinu, tj. građenje odnosa sa drugim ljudima: saradnja, rješavanje nesporazuma, davanje podrške, izgradnja povjerenja.
- Primjenjuju vještinu rada u timu što zahtijeva sposobnost dijeljenja informacija, zajedničkog donošenja odluka i pružanja međusobne podrške. Dobar timski rad doprinosi kvalitetnijoj usluzi za klijente.
- Osmišljavaju planiranje aktivnosti, odnosno strateško i operativno planiranje rada sa klijentima – postavljanje ciljeva, određivanje koraka i rokova, što sve doprinosi efikasnijem postizanju ciljeva klijenta.
- Primjenjuju vještine rada sa ranjivim grupama/rad sa porodicama primaocima socijalne pomoći (koje često ne žele formalno zaposlenje) zahtijeva osjetljiv, prilagođen i motivacioni pristup. Praktičar mora razumjeti njihove stvarne potrebe, izazove i razloge otpora prema formalnom zapošljavanju, te graditi povjerenje i nuditi realne korake ka promjeni. Važno je

poznavanje psihosocijalnog konteksta i pristup koji uključuje porodicu, zajednicu i druge službe podrške.

Stavovi – KV praktičara:

- Proaktivnost - Praktičar ne čeka da se stvari same dese, već preduzima inicijativu. Aktivno traži načine kako da podrži klijenta, predviđa moguće izazove i nudi rješenja unapred. Uči klijente da i sami budu proaktivni u svojoj karijeri.
- Pripremljenost - Svaki susret sa klijentom je planiran. Praktičar dolazi informisan o potrebama klijenta, priprema relevantne alate, informacije i aktivnosti, i uvek zna šta želi da postigne kroz određenu sesiju.
- Optimizam - Vjeruje u kapacitete i potencijal klijenta. Širi pozitivan stav, motiviše klijenta, čak i kada su izazovi veliki. To ne znači biti nerealan, već pomagati klijentu da vidi mogućnosti, a ne samo prepreke.
- Prilagodljivost - Pristup se mijenja u zavisnosti od potreba klijenta. Svaki klijent je drugačiji – drugačije uči, razmišlja i funkcioniše. Praktičar zna kada treba promeniti metod, ton, tempo ili strategiju.
- Poštovanje - Praktičar uvažava klijentovu ličnost, vrijednosti, odluke i tempo. Ne nameće svoje stavove. Poštuje klijentovu autonomiju i pravo da sam donosi odluke o svom životu i karijeri.
- Otvorenost prema savremenim pristupima i alatima u karijernom vođenju i savjetovanju - Stalno se usavršava i uči nove metode. Prati trendove, koristi digitalne alate, testove, aplikacije i inovativne pristupe kako bi podrška klijentu bila kvalitetna i relevantna.
- Pridavanje značaja profilisanju (procjena ličnog i profesionalnog profila) - Pomaže klijentu da razumje sebe – svoje vrijednosti, interese, sposobnosti, ličnost, vještine i profesionalne ciljeve. Koristi razne instrumente i razgovore da bi zajedno sa klijentom izgradio jasnu sliku.
- Upornost, strpljenje - Svjestan je da karijerni razvoj nije linearan. Praktičar istrajno radi sa klijentom, čak i kada napredak nije odmah vidljiv. Strpljivo sluša, čeka pravi trenutak za savjet ili promjenu.
- Etičnost - Postupa u skladu sa profesionalnim i etičkim normama. Čuva povjerljivost, poštuje klijentova prava, ne koristi informacije u svoju korist, ne nameće svoju volju.
- Profesionalnost - Odnosi se odgovorno i ozbiljno prema radu. Dolazi na vrijeme, drži se dogovora, vodi urednu dokumentaciju, jasno komunicira i daje primjer kako izgleda profesionalno ponašanje.
- Nepriistrasnost - Ne dozvoljava da lične vrijednosti, predrasude ili emocije utiču na savjetovanje. Podjednako podržava svakog klijenta, bez obzira na pol, porijeklo, obrazovanje, status, interesovanja.
- Integritet - Postupa dosljedno i moralno ispravno, čak i kad je teško. Govori istinu, ne obećava nerealne ishode i priznaje kada nešto ne zna. Klijenti mu mogu vjerovati.
- Postavljanje granica - Zna razliku između podrške i pretjerane uključenosti. Ne prelazi granice profesionalnog odnosa, ne rješava probleme umjesto klijenta, ne ulazi u lične odnose sa klijentom.

- Odgovornost (klijenta ka sebi i drugima) - Praktičar podstiče klijenta da bude odgovoran za sopstvene izbore, ali i da razumije uticaj svojih odluka na druge (porodicu, tim, zajednicu). Ne preuzima odgovornost umjesto klijenta, već ga ohrabruje da preuzme kontrolu nad svojim putem.

KOOPERACIJA I KOLABORACIJA

Znanje – KV praktičara:

- O mogućnostima koje pružaju druge organizacije (javne, privatne, civilni sektor i slično) - Praktičar zna ko šta radi i gdje može uputiti klijenta. Ovo omogućava saradnju sa različitim sektorima – na primjer, sa centrima za socijalni rad, nevladinim organizacijama, centrima za stručno obrazovanje, kompanijama – u cilju pronalaženja najboljih rješenja za klijenta. Ovo znanje otvara vrata umrežavanju i zajedničkim inicijativama.
- O tehnikama savjetovanja i facilitacije - Omogućava efikasnu komunikaciju ne samo sa klijentima, već i sa kolegama i partnerima iz drugih institucija. Facilitacija (vođenje grupnog procesa) je posebno važna u timskom radu, na radionicama, forumima, sastancima – gdje je cilj da se donese zajednička odluka ili razmijene iskustva.
- O tehničkim informacijama (popunjavanje prijave, potrebna dokumenta...) - U kooperaciji, praktičar prepoznaje u kojoj fazi je potrebna tehnička pomoć (npr. kada klijent aplicira za obuku, posao, grant). Može sarađivati sa kolegama iz drugih sektora koji imaju specifične informacije – ili ih edukovati – čime se proces klijentove tranzicije olakšava.
- O karakteristikama pojedinih grupa u populaciji - Razumije potrebe ranjivih ili specifičnih grupa (mladi bez škole, osobe sa invaliditetom, žene povratnice na tržište rada, migranti, Romi itd.), i zna kako da uspostavi saradnju sa institucijama koje rade s tim grupama. Time se povećava efikasnost zajedničkih intervencija.
- O ljudskim resursima u okviru svojih institucija - Zna ko je zadužen za šta unutar sopstvene institucije. To olakšava internu saradnju – zna kome da proslijedi klijenta, ko može da pruži dodatnu podršku ili ko može učestvovati u međusektorskom timu za rješavanje složenijih slučajeva.
- O regionalnim i međunarodnim partnerima - Omogućava povezivanje sa praksama i resursima izvan lokalne zajednice. Praktičar zna kako da učestvuje u zajedničkim projektima, edukacijama, razmjeni iskustava, a sve to doprinosi unapređenju usluga karijernog vođenja.
- Kako razmjenjivati dobre prakse i vršiti njihovu analizu - Kroz saradnju sa kolegama i institucijama, praktičar uči iz iskustava drugih. Analiza dobrih praksi pomaže u kreiranju kvalitetnijih programa podrške, izbjegavanju grešaka i unapređenju sopstvenog rada.
- O dostupnim EU fondovima – To omogućava prepoznavanje potencijala za projektno finansiranje inicijativa koje uključuju više partnera. Praktičar može biti inicijator ili učesnik u projektima koji imaju za cilj razvoj karijernog vođenja, obuka, zapošljavanja i slično.
- O informacijama ko se u sistemu institucija čime bavi - Slično kao poznavanje institucija, ali detaljnije – zna se ne samo koja institucija je nadležna, već i ko je kontakt osoba, koje su njene nadležnosti, kome se konkretno obratiti za saradnju. To olakšava brzo formiranje partnerstava.

- O izradi IROP-a i tranzicionih planova - (IROP – Individualni razvojno-obrazovni plan). Ovo znanje je ključno u radu sa mladima i osobama u tranziciji (npr. iz škole na tržište rada). Praktičar sarađuje sa školama, poslodavcima, porodicom i drugim akterima kako bi napravio realan, održiv i koordiniran plan za razvoj klijenta.

Vještine – KV praktičare:

- Koriste analize i komparativna iskustava za strateško planiranje - Vještina analiziranja podataka (npr. tržište rada, zapošljivost, trendovi u obrazovanju) i upoređivanja sa drugim regionima ili praksama, kako bi se unaprijedilo planiranje usluga. Praktičar razmišlja šire i dugoročno.
- Pregovaraju – Vješt je da zastupa interese klijenta ili organizacije u kontaktu sa partnerima, uključujući i njihovo zastupanje. Vješt je pregovarač i nalazi zajednički jezik, pravi kompromise i ostvaruje korisne dogovore – bilo da se radi o uslugama, podršci, zapošljavanju ili projektima.
- Organizuju - Sposobnost da planira, strukturise i realizuje aktivnosti – radionice, savjetovanja, projekte, sastanke. Uključuje upravljanje vremenom, resursima i ljudima. Bez organizacije, nema ni efikasnosti.
- Upravlja vremenom i tempom -. Praktičar zna kada je pravi trenutak za akciju, kada za pauzu, kada za promjenu pristupa. Važno i u grupnom i u individualnom radu.
- Prezentuju - Sposobnost da jasno, zanimljivo i profesionalno predstavi informacije – bilo klijentima, kolegama, donosiocima odluka ili na javnim događajima. Dobro prezentovanje znači bolji uticaj i kredibilitet.
- Komuniciraju – To je temelj svake uspješne interakcije. Obuhvata verbalnu i neverbalnu komunikaciju, jasno izražavanje, aktivno slušanje, empatiju i prilagođavanje jezika sagovorniku.
- Izgrađuju povjerenje - Povjerenje je osnova odnosa sa klijentom i kolegama. Praktičar pokazuje autentičnost, poštovanje, diskreciju i konzistentnost – sve što klijentu i kolegama daje osećaj sigurnosti.
- Budu dobri govornici - Sposobnost da inspiriše, motiviše i ubijedi kroz govor. To je praktično za rad u grupama, na seminarima, prilikom zagovaranja ili motivacionih govora pred mladima ili teže zapošljivima, kolegama i zainteresovanim stranama..
- Rade u timu - Vještina da se sarađuje, dijeli odgovornost, uvažava različita mišljenja i doprinosi zajedničkim ciljevima. To je ključno u umreženom radu i međuinstitucionalnim projektima.
- Budu strpljivi - U radu s ljudima, pogotovo kada napredak ide sporo, strpljenje je zlato. Trpeljivost znači biti uz klijenta i kolege, kada su obeshrabreni ili nesaradljivi.
- Budu tolerantni – Navedeno podrazumijeva poštovanje različitosti – mišljenja, životnih stilova, kultura, izazova. Praktičar ne sudi, već prihvata i uči iz različitosti, što sve gradi inkluzivno okruženje.
- Prihvataju kritike i da daju i primaju povratne informacije. Praktičar ne doživljava kritiku lično, već kao priliku za rast. Pokazuje zrelost i spremnost za profesionalno usavršavanje. Praktičar može davati i primati povratne informacije na profesionalan način.
- Rješavaju konflikte - Znaju kako da prepoznaju, razumiju i konstruktivno riješe sukobe – bilo

između klijenata, unutar tima ili među institucijama. Ova vještina doprinosi zdravoj saradnji i očuvanju odnosa.

- Primjenjuju socioemocionalne vještine - Empatija, emocionalna pismenost, samoregulacija, asertivnost... Praktičar razumije emocije – svoje i tuđe – i koristi ih za građenje zdravih odnosa i pozitivne radne atmosfere.
- Budu senzitivni za ranjive osobe - Posebna pažnja je usmjerena prema osobama koje su u nepovoljnom položaju (npr. osobe sa invaliditetom, dugoročno nezaposleni, manjine). Praktičar prilagođava pristup, jezik i tempo kako bi stvorio sigurno i podržavajuće okruženje.
- Vode strukturiran razgovor, koji je i fleksibilan, postavljanjem pravih pitanja, praćenjem toka misli saradnika, aktivnim slušanjem i pomaganjem saradniku da dođe do uvida i rješenja.
- Fasilitiraju npr. u grupi vođenjem radionica, grupnih sesija, treninga, angažovanjem svih članova grupe i saradnika i prenošenjem poruka jasno, zanimljivo i relevantno.
- Primjenjuju digitalne vještine korišćenjem digitalnih alata i platformi za savjetovanje, praćenje, prezentaciju, istraživanje tržišta rada, organizaciju rada i edukaciju klijenata i saradnika.
- Uspostavljaju umrežavanja, građenje kontakata, stvaranje partnerstva i održavanje profesionalne veze, sa ciljem omogućavanja boljeg protoka informacija, šansi za klijente i međuinstitucionalnu potporu.
- Aktivno slušaju s ciljem da razumije, a ne samo da odgovori, da prepoznaje emocije, neverbalne poruke, ono „između redova“, a sve kao osnova efikasne podrške.

Stavovi – KV praktičara:

- Otvorenost - Praktičar je spreman da prihvati nova mišljenja, iskustva, pristupe i perspektive. Otvorenost znači i spremnost da se uči – i od kolega, klijenata, pa čak i iz grešaka. Ne zaključuje unaprijed, već sluša i istražuje.
- Spremnost za kompromis - Svjestan je da se ne mogu uvek svi zahtevi ispuniti, ali da se može naći srednje rješenje koje poštuje potrebe svih strana. Ovaj stav gradi mostove među partnerima i klijentima, umjesto zidova.
- Vrijednost saradnje – Praktičar vjeruje da se najkvalitetniji rezultati postižu zajedničkim radom. Saradnja sa kolegama, institucijama, zajednicom i klijentom je osnov za efikasnu karijernu podršku. Ne djeluje kao “solo igrač”.
- Podsticanje ravnopravnosti - Praktičar poštuje sve članove tima bez obzira na poziciju, godine, iskustvo ili obrazovanje. Vjeruje da svako donosi jedinstvenu vrijednost i da se kvalitetna rješenja stvaraju kroz međusobno poštovanje i jednakost.
- Vrednovanje samoprocjene – Praktičar vjeruje da je važno stalno se preispitivati – šta radim dobro, gdje mogu bolje, kako moje ponašanje utiče na druge. Ovaj stav vodi ka profesionalnom razvoju i autentičnom, odgovornom radu.
- Poštovanje različitosti - Praktičar prihvata da klijenti i kolege dolaze iz različitih kulturnih, socioekonomskih, obrazovnih i životnih okruženja. Uvažavanje različitosti znači prilagoditi se, a ne očekivati prilagođavanje drugih sebi. Praktičar vidi raznolikost kao priliku za učenje,

inovacije i bolju saradnju – ne kao prepreku. Raznolikost donosi snagu timu i bolji rad sa klijentima.

- Prilagodljivost - Praktičar je spreman da mijenja pristup, metode, ton i tempo rada u skladu sa situacijom. Ne drži se rigidno jednog pravca, već fleksibilno reaguje na promjene i potrebe.
- Nediskriminaciju u praksi – Praktičar odbacuje svaki oblik nejednakog tretmana po osnovu pola, rase, vjere, invaliditeta, seksualne orijentacije, obrazovanja, statusa... Nediskriminacija nije samo pravna obaveza, već etički temelj rada.
- Vjerovanje u timski rad - Vjeruje da je timska sinergija jača od individualnog doprinosa. Praktičar se oslanja na saradnike, gradi povjerenje, dijeli znanje i zajedno sa drugima donosi bolje odluke za klijenta i sistem.
- Nužnost saradnje sa institucijama – Svjestan/svjesna je da uspeh karijernog vođenja zavisi i od saradnje sa drugim akterima sistema – školama, zavodima, kompanijama, NVO, lokalnim samoupravama. Ovaj stav podstiče proaktivnost u umrežavanju i kreiranju podrške „oko“ klijenta.

OSIGURANJE KVALITETA (OK)

Znanje – KV praktičara:

- Nove tehnike - Praktičari koji poznaju i primjenjuju nove tehnike (npr. digitalne platforme, interaktivni alati, AI alati, psihometrijski testovi) doprinose inovativnosti i savremenosti usluga, čime se podiže njihov kvalitet i prilagođenost korisnicima. Kontekst osiguranja kvaliteta - ažurnost metoda direktno utiče na relevantnost i korisničko iskustvo.
- O praćenju i provjeri kvaliteta - Praktičar zna kako da prati kvalitet pruženih usluga, koristi evaluacione alate i sprovodi unutrašnju provjeru. Kontekst osiguranja kvaliteta - ovo znanje je osnovni stub sistema kvaliteta – omogućava prepoznavanje slabih tačaka i pravovremeno reagovanje.
- O obrazovanju i obukama (licenciranje, sertifikati) - Redovnim obukama i sertifikovanjem, praktičari osiguravaju da su njihove kompetencije u skladu sa profesionalnim standardima.
- Kontekst osiguranja kvaliteta - kvalifikovani i kontinuirano obrazovani savjetnici su preduslov za kvalitetnu uslugu.
- O praćenju komparativnih praksi - Uvid u prakse iz drugih zemalja omogućava primjenu međunarodno priznatih rješenja i inovacija. Kontekst osiguranja kvaliteta - pomaže u stalnom unapređenju domaćeg sistema i harmonizaciji sa evropskim standardima.
- O metodama za rad sa klijentima - Praktičar koristi strukturirane, provjerene metode u radu sa korisnicima (npr. postavljanje ciljeva, planiranje, koraci intervencije). Kontekst osiguranja kvaliteta - standardizacija metodologije garantuje konzistentnost i ponovljivost rezultata.
- O standardima rada - Znanje o postojećim standardima i sposobnost učestvovanja u njihovom razvoju doprinosi profesionalizaciji sektora. Kontekst osiguranja kvaliteta - standardi postavljaju minimum kvaliteta i osiguravaju jednako postupanje prema korisnicima.
- Kako da zagovaraju inicijative za zapošljavanje NEET mladih - Aktivno zagovaranje politika

i programa koji povećavaju šanse NEET mladih. Kontekst osiguranja kvaliteta - društvena odgovornost i uključivost su ključni indikatori kvaliteta savjetodavnih sistema.

- Kako da nadgledaju implementacije programa karijernog vođenja i savjetovanja - Praktičari koji učestvuju u monitoringu programa pomažu da se prate tokovi, resursi, primjena metodologije i efekti. Kontekst osiguranja kvaliteta - monitoring osigurava dosljednost i otkriva nepravilnosti u realizaciji programa.
- O mehanizmima podrške za karijerne savjetnike - Postojanje sistema podrške kao što su supervizija, mentoring, zajednički alati i treninzi. Kontekst osiguranja kvaliteta - jednake prilike za stručno usavršavanje omogućavaju ujednačen kvalitet usluga širom zemlje.

Vještine – KV praktičara:

- Predviđaju posljedice (kvalitativna istraživanja rada) - Praktičar koristi istraživanja i podatke o tržištu rada da bi predvidio promjene i potrebe budućih zanimanja. Kontekst kvaliteta - ova vještina omogućava proaktivno prilagođavanje savjetovanja budućim uslovima, čime se povećava dugoročna relevantnost usluge.
- Primjenjuju analitičke vještine - Praktičar zna da analizira podatke, trendove i informacije iz različitih izvora i donosi zaključke koji unapređuju praksu. Kontekst kvaliteta - dubinska analiza vodi do informisanih odluka i poboljšanja kvaliteta savjetodavnog procesa.
- Primjenjuju vještine kritičkog mišljenja - Omogućava praktičaru da preispituje metode, alate i rezultate, kao i da sagleda alternativna rješenja. Kontekst kvaliteta - kritički pristup sprječava rutinu i automatizam u radu, i vodi ka stalnom unapređenju.
- Primjenjuju samoevaluaciju - Praktičar procjenjuje sopstveni rad, identifikuje oblasti za napredak i preduzima mjere za razvoj. Kontekst kvaliteta - samoevaluacija osnažuje ličnu odgovornost za kvalitet, što je ključno za profesionalni razvoj i kvalitetnu uslugu.
- Primjenjuju procjenu rizika - Praktičar procjenjuje moguće prepreke i negativne ishode u savjetodavnom procesu ili programima. Kontekst kvaliteta - ova vještina omogućava prevenciju problema i jača otpornost sistema.
- Dobijaju licence - sticanje vještina u različitim oblastima - Praktičari se osposobljavaju kroz formalne programe u raznim oblastima (npr. psihologija rada, digitalne metode, inkluzija). Kontekst kvaliteta - višedisciplinarna osposobljenost osigurava svestran pristup korisnicima i povećava profesionalni standard.
- Prate proces vođenja - Praktičar prati kako se savjetodavni proces odvija: od planiranja do implementacije i završne evaluacije. Kontekst kvaliteta - dosljedno praćenje procesa omogućava brzo otkrivanje grešaka i unapređenje prakse u realnom vremenu.
- Postavljaju i prate indikatore - Postavljanje jasnih, mjerljivih ciljeva (indikatora) i njihovo praćenje tokom i nakon intervencije. Kontekst kvaliteta - ovo je temelj sistematskog mjerenja uspješnosti i uticaja karijernog vođenja.
- Primjenjuju digitalne vještine - Korišćenje digitalnih alata i platformi u radu sa korisnicima, kao i za interne procese (online testovi, savjetovanje, baze podataka). Kontekst kvaliteta - digitalna pismenost omogućava pristup savremenim alatima, unapređuje efikasnost, dostupnost i standardizaciju usluge.
- Primjenjuju vještine mentorstva - Pružanje podrške manje iskusnim kolegama kroz prenos

znanja i iskustava. Kontekst kvaliteta - mentorstvo osigurava profesionalni razvoj unutar tima, i doprinosi jedinstvenom kvalitetu usluga kroz horizontalno učenje.

Stavovi – KV praktičara:

- Dosljednost - Praktičar koji je dosljedan u svom radu pruža uslugu koja je predvidiva, stabilna i pouzdana, bez obzira na okolnosti. U kontekstu kvaliteta - dosljednost osigurava ujednačenu primjenu standarda i jednak tretman korisnika, što je osnova profesionalnog rada.
- Otvorenost za kritiku - Praktičar prihvata povratne informacije od kolega, korisnika i supervizora bez defanzive. U kontekstu kvaliteta - ovaj stav omogućava stalnu korekciju i učenje, što vodi ka rastu i unapređenju kvaliteta usluge.
- Otvorenost ka promjenama - Spreman je da mijenja pristup, metode i način rada u skladu sa novim saznanjima, tehnologijama i potrebama korisnika. U kontekstu kvaliteta - fleksibilnost je ključna za inovacije i usklađenost sa savremenim standardima kvaliteta.
- Pozitivan stav o značaju indikatora i kontrole kvaliteta - Praktičar ne vidi evaluaciju i kontrolu kao prijetnju, već kao alat za unapređenje. U kontekstu kvaliteta - ovaj stav je osnova kulture kvaliteta, jer podstiče objektivno praćenje učinka i rezultata.
- Preciznost - Obraća pažnju na detalje, dokumentuje rad uredno i tačno, jasno komunicira s korisnicima. U kontekstu kvaliteta - preciznost smanjuje prostor za greške i omogućava praćenje i ocjenu procesa na temelju tačnih informacija.
- Stalno unapređivanje - Praktičar vjeruje u cjeloživotno učenje i redovno traži načine da poboljša svoje vještine i znanja. U kontekstu kvaliteta - ovaj stav direktno podržava kontinuirano osiguranje i podizanje kvaliteta usluge.
- Integritet (stavovi o važnosti integriteta) - Drži se profesionalne etike, ne podleže pritiscima, transparentno postupa u radu s korisnicima. U kontekstu kvaliteta - integritet osigurava povjerenje u sistem, čime se štiti kvalitet usluga i reputacija ustanove.
- Dignitet (stavovi o važnosti digniteta) - Poštuje dostojanstvo korisnika i kolega, ne omalovažava, ne diskriminiše, zalaže se za inkluziju. U kontekstu kvaliteta - ovaj stav podržava etičko i pravično pružanje usluga, što je osnov svakog kvalitetnog savjetovanja.
- Odgovornost - Praktičar preuzima odgovornost za svoj rad, rezultate i eventualne greške – i preduzima korake da ih ispravi. U kontekstu kvaliteta - odgovornost je temelj profesionalnog standarda – bez nje, sistem osiguranja kvaliteta ne može funkcionisati.

SISTEMSKA PODRŠKA**Znanje – KV praktičara:**

- O specijalizovanim znanjima iz različitih oblasti djelovanja - Praktičar poznaje različite sektore (npr. obrazovanje, zapošljavanje, socijalna zaštita, zdravstvo, ljudska prava). U kontekstu sistemske podrške - omogućava pružanje ciljanih i usklađenih usluga, kao i upućivanje korisnika na odgovarajuće ustanove.
- O multisektorskoj saradnji - Praktičar zna kako da sarađuje sa institucijama (škole, centri za socijalni rad, službe zapošljavanja, NVO, omladinske organizacije). U kontekstu sistemske podrške - horizontalna povezanost sistema omogućava bolju koordinaciju usluga i integrirani pristup korisnicima.
- O istraživanjima o mladima i odraslima - Praktičar se oslanja na podatke i nalaze istraživanja o potrebama, stavovima i statusu mladih. U kontekstu sistemske podrške - npr. omogućava evidentno zasnovano planiranje i prilagođavanje programa, posebno u radu sa NEET mladima i niskokvalifikovanim odraslim osobama.
- Relevantne javne politike - Praktičar zna koje strategije, akcioni planovi i politike su na snazi (npr. politika zapošljavanja mladih, obrazovne reforme). U kontekstu sistemske podrške - ovo znanje omogućava usmjeravanje rada u skladu sa nacionalnim i lokalnim prioritetima i učestvovanje u kreiranju politika.
- O nacionalnoj strategiji obuhvata (outreach) mladih i odraslih (uključujući omladinske centre i NVO za podršku) - Praktičar zna kako da aktivno traži i angažuje mlade i odrasle, posebno one iz marginalizovanih grupa, kroz partnerske mreže. U kontekstu sistemske podrške - outreach strategije su ključne za povećanje dostupnosti usluga i obuhvat mladih koji nijesu u formalnim sistemima ili oblastima potrebe za podrškom u vezi sa učenjem ili radom.
- O uslugama koje se odnose na teže zapošljiva lica - Poznavanje potreba i mehanizama podrške za dugoročno nezaposlene, osobe sa invaliditetom, romsku populaciju, NEET mlade, slabo kvalifikovane. U kontekstu sistemske podrške - ovo znanje omogućava ciljano uključivanje i individualizovanu podršku, u skladu sa principima jednakosti i dostupnosti.
- O alatima koji postoje u sistemu - Praktičar zna koji digitalni alati, baze podataka, instrumenti za procjenu vještina i interesovanja postoje i kako se koriste.
- U kontekstu sistemske podrške - integrisana upotreba alata osigurava ujednačenost i standardizaciju kvaliteta usluga na nivou sistema.
- Gdje pronaći informacije - Stalno prati nove informacije, propise, javne pozive, mogućnosti za korisnike i promjene u sistemima. U kontekstu sistemske podrške - informisan praktičar je resurs za korisnike, jer ih može pravovremeno i tačno usmjeriti na postojeće mogućnosti.
- O sistemu obrazovanja i zapošljavanja - Praktičar poznaje strukturu obrazovnog sistema (srednje škole, fakulteti, kvalifikacije, modularna obuka), kao i tržište rada.
- U kontekstu sistemske podrške - ovo znanje je osnova za relevantno i realno savjetovanje korisnika i kreiranje realnih karijernih planova.
- O zakonskoj regulativi, strateškim dokumentima - Zna koje nacionalne i međunarodne strategije i zakoni regulišu rad sa mladima, zapošljavanje, obrazovanje, inkluziju. U kontekstu

sistemske podrške - omogućava praktičaru da djeluje unutar sistema, ali i da utiče na njegov razvoj, kroz zagovaranje i predlaganje mjera.

Vještine – KV praktičara:

- Primjenjuju kulturu korespodencije - Praktičar zna kako komunicirati profesionalno (putem e-maila, dopisa, izvještaja). U kontekstu systemske podrške - jasna i formalna komunikacija gradi povjerenje među institucijama i osigurava transparentnost saradnje.
- Pregovaraju - Sposobnost postizanja dogovora i balansa interesa sa različitim akterima. U kontekstu systemske podrške - pregovaranje je ključno za mobilizaciju resursa, definisanje partnerstava i iznalaženje zajedničkih rješenja.
- Kvalitetno vode dijalog - Otvorenost za argumentovanu razmjenu mišljenja, poštovanje sagovornika, spremnost na kompromis. U kontekstu systemske podrške - kultura dijaloga gradi zdrave odnose sa institucijama i zajednicom, što je temelj za dugoročnu saradnju.
- Prezentuju svoj rad, aktivnosti i ideje - Praktičar zna jasno i efektno predstaviti projekte, rezultate i prijedloge. U kontekstu systemske podrške - vidljivost rada povećava podršku, razumijevanje i uključivanje drugih aktera.
- Animiraju sve socijalne partnere, aktere i slično - Sposobnost da motiviše, poveže i aktivira sve relevantne učesnike (škole, NVO, službe zapošljavanja, lokalne samouprave). U kontekstu systemske podrške - učešće više sektora obezbjeđuje sinergiju i sveobuhvatan pristup karijernom vođenju.
- Primjenjuju strateško planiranje - Sposobnost da dugoročno planira aktivnosti, postavi ciljeve, odredi prioritete i mjere uspjeha. U kontekstu systemske podrške - ova vještina omogućava usmjeren i održiv razvoj programa i partnerstava.
- Podržavaju razvijanje sistema - Uključivanje u izradu i unapređenje procedura, alata, metodologija i standarda. U kontekstu systemske podrške - ova vještina čini praktičara aktivnim graditeljem sistema, a ne samo korisnikom.
- Primjenjuju finansijsku pismenost - Razumijevanje budžetiranja, finansijskog planiranja i upravljanja sredstvima (npr. u projektima). U kontekstu systemske podrške - efikasno korišćenje sredstava omogućava održivost i kvalitet usluga.
- Primjenjuju digitalne alate - Efikasno korišćenje softverskih rješenja, platformi za učenje, e-komunikaciju, baze podataka. U kontekstu systemske podrške - digitalne vještine omogućavaju efikasniju povezanost sa sistemom i pristup širem krugu korisnika.
- Umrežavaju - Praktičar aktivno gradi kontakte sa institucijama, organizacijama i kolegama, i učestvuje u profesionalnim mrežama. U kontekstu systemske podrške - umrežavanje stvara trajnu osnovu za razmjenu informacija, resursa i praksi.
- Potražuju i dobijaju podršku - Praktičar zna gdje i kako tražiti tehničku, institucionalnu ili finansijsku podršku. U kontekstu systemske podrške - ova vještina osigurava resurse potrebne za održavanje i unapređenje rada.
- Nadgledaju - Prati sprovođenje aktivnosti, koristi indikatore, identifikuje prepreke i predlaže korekcije. U kontekstu systemske podrške - monitoring je ključ za procjenu učinka, učenje i odgovornost u širem sistemu.

Stavovi – KV praktičara:

- Zalaganje za međuresorsku saradnju - Praktičar vjeruje u važnost saradnje između obrazovanja, zapošljavanja, socijalne zaštite, zdravstva, NVO sektora, itd. U sklopu systemske podrške - ovaj stav pokreće umrežavanje institucija i koordinaciju resursa, što je ključno za održive i sveobuhvatne usluge.
- Uviđanje značaja različitih socijalnih partnera - Praktičar prepoznaje da poslodavci, sindikati, lokalne vlasti, roditelji, mladi i zajednica imaju ključne uloge u karijernom vođenju. U sklopu systemske podrške - uvažavanje svih aktera doprinosi zajedničkom djelovanju i boljem usmjeravanju mladih.
- Otvorenost za reformu - Spreman je da prihvati promjene u politici, procedurama, metodama i strukturi sistema. U sklopu systemske podrške - otvorenost omogućava prilagodljivost sistema potrebama društva i tržišta rada.
- Stav o društvenoj odgovornosti - Praktičar vidi svoj rad kao doprinos dobrobiti pojedinaca i zajednice, ne samo kao posao. U sklopu systemske podrške - ovaj stav jača etičnost i posvećenost radu, što podiže kvalitet i legitimitet usluga.
- Stav o značaju sinergije - Vjeruje da saradnja donosi bolje rezultate od pojedinačnih napora. U sklopu systemske podrške - sinergija među institucijama omogućava efikasniji rad, razmjenu resursa i veći uticaj.
- Jednakost u djelovanju - Praktičar se zalaže za jednaku dostupnost usluga svim korisnicima, bez diskriminacije. U sklopu systemske podrške - jednakost je temelj pravednog sistema, posebno u radu sa ranjivim grupama (NEET, ruralni mladi, osobe sa invaliditetom).
- Stav o nužnosti tretiranja zaposlenog kao partnera - Vjeruje da su saradnici i kolege ravnopravni učesnici, čije se mišljenje i doprinosi vrednuju. U sklopu systemske podrške - ovaj stav gradi kulturu poštovanja i motivacije, što povećava angažman i kvalitet timskog rada.
- Povjerenje kao osnovu vođenja - Vjeruje u saradnike, institucije i procese – ali i gradi povjerenje kroz transparentan i dosljedan rad. U sklopu systemske podrške - povjerenje je osnov funkcionalnih partnerstava i međuinstitucionalne saradnje.
- Digitalna informisanost - Otvorenost i pozitivan stav prema korišćenju digitalnih alata, resursa i informacija. U sklopu systemske podrške - digitalna pismenost jača povezanost sa sistemom, omogućava inovacije i veću dostupnost usluga.
- Vrednovanje kulture saradnje u radu - Praktičar vjeruje u timski rad, dijeljenje informacija i uzajamnu podršku. U sklopu systemske podrške - ovaj stav gradi održive profesionalne zajednice, koje doprinose ujednačenosti i razvoju sistema.

LIČNI I PROFESIONALNI RAZVOJ

Znanje – KV praktičara

- O cjeloživotnom učenju - Znanje o principima cjeloživotnog učenja i spremnost da se kontinuirano uči kroz različite formalne i neformalne oblike obrazovanja. Praktičar koji njeguje ovaj pristup ostaje aktivan i fleksibilan u učenju, što je preduslov za praćenje promjena i unapređenje rada.

- O različitim obukama - Poznavanje različitih oblika profesionalnog razvoja kroz edukacije, seminare i kurseve. To povećava stručne kapacitete praktičara i doprinosi prenosu inovacija i dobrih praksi u svakodnevni rad.
- O prednostima i nedostacima vještačke inteligencije - Razumijevanje kako se AI koristi u obrazovanju, zapošljavanju i savjetovanju (npr. automatska analiza CV-a, karijerni alati zasnovani na AI). Navedeno omogućava praktičaru da koristi savremene tehnologije i priprema korisnike za digitalizovano tržište rada.
- O psihologiji ličnosti, razvojnoj psihologiji - Razumijevanje razvoja pojedinca kroz različite životne faze i kako ličnost utiče na profesionalne izbore. Ovo pomaže praktičaru da prilagodi savjetovanje individualnim karakteristikama korisnika, uz poštovanje razvojnih specifičnosti.
- O učenju na daljinu - Znanje o metodama i alatima online učenja, uključujući e-platforme, webinare, kurseve, itd., što omogućava praktičaru da učestvuje u obrazovanju bez obzira na geografske granice i stalno se usavršava.
- O primjerima dobre prakse - Poznavanje uspješnih rješenja iz domaće i međunarodne prakse u karijernom vođenju koje se mogu primijeniti ili prilagoditi u lokalnom kontekstu. Učenje kroz primjere pomaže inoviranju i povećava kvalitet i efikasnost rada.
- O kanalima novih znanja - Znanje o tome gdje i kako se pronalaze najnovije informacije: stručne baze podataka, portali, publikacije, mreže, društvene platforme. Time obezbjeđuje stalni protok savremenih informacija, što jača profesionalni razvoj i kompetentnost.
- O istraživanju i usavršavanju - Sposobnost pristupa i korišćenja najnovijih istraživačkih saznanja, ali i da se samostalno ili timski istražuju teme iz oblasti karijernog vođenja, prikupljaju i analiziraju podaci, i koristi naučeno. Istraživački pristup vodi do inovacija i zasnovanog rada na dokazima, što je ključ za razvoj struke.
- O novim kanalima komunikacije - Znanje o korišćenju savremenih komunikacionih sredstava: društvenih mreža, video-poziva, chat aplikacija, platformi za saradnju. Time obezbjeđuje efikasniju komunikaciju sa korisnicima (posebno mladima), ali i s kolegama i institucijama.
- O procjenama rada vođenja - Znanje o tome kako se planira i vodi savjetodavni razgovor, vrši analiza potreba i planira karijerni razvoj korisnika.
- Ovim osigurava profesionalno i kvalitetno vođenje procesa karijernog savjetovanja, prilagođeno individualnim karakteristikama.
- O primjeni instrumenata - Poznavanje i korišćenje testova, upitnika, karijernih portala i drugih alata za procjenu vještina, interesovanja i kompetencija, što omogućava objektivnije savjetovanje zasnovano na validnim podacima, a povećava vjerodostojnost rada praktičara.

Vještine – KV praktičara:

- Aktivno slušaju - Sposobnost da se pažljivo, empatično i bez prekidanja sasluša sagovornik. To je osnova kvalitetnog savjetovanja – gradi povjerenje i omogućava dublje razumijevanje potreba korisnika.
- Budu asertivni - Vještina izražavanja mišljenja i potreba na jasan i nenametljiv način, uz

poštovanje drugih. Važna je za komunikaciju u savjetovanju, timskom radu i intersektorskoj saradnji.

- Primjenjuju emocionalne kompetencije - Sposobnost prepoznavanja i upravljanja sopstvenim i tuđim emocijama. Ključna je za empatiju, rješavanje konflikata i rad sa mladima u osjetljivim situacijama.
- Primjenjuju socijalne kompetencije - Sposobnost snalaženja u društvenim situacijama, razumijevanja dinamike odnosa i prikladnog ponašanja, što omogućava uspostavljanje kvalitetnih odnosa sa korisnicima, kolegama i partnerima.
- Demonstriraju rezilijentnost - Otpornost na stres, sposobnost oporavka i učenja iz izazova. Praktičaru pomaže da očuva profesionalizam u složenim i kriznim situacijama.
- Primjenjuju kontinuirano osavremenjivanje pristupa u radu sa mladima i odraslima - Prilagođavanje metoda, jezika i sredstava interesovanjima i potrebama nove generacije, što osigurava relevantnost i pristupačnost savjetodavnih usluga.
- Koriste vještine učenja na daljinu - Vještina aktivnog učešća u online edukacijama i korišćenja digitalnih alata za usavršavanje. Time se omogućava stalni razvoj nezavisno od fizičke lokacije, što povećava fleksibilnost.
- Koordiniraju i rukovode timskim radom - Planiranje, motivisanje i usmjeravanje članova tima ka zajedničkom cilju. Važno je za ulogu praktičara kao voditelja aktivnosti i inicijativa, posebno na lokalnom nivou.
- Primjenjuju trenerske vještine - Vještina osmišljavanja i sprovođenja edukacija, radionica i treninga. Omogućava praktičaru da prenosi znanje drugim kolegama, korisnicima i partnerima.
- Primjenjuju mentorske vještine - Podrška razvoju drugih kroz savjetovanje, usmjeravanje i dijeljenje. Važno je za izgradnju mladih savjetnika i razvijanje kapaciteta unutar organizacija.
- Koriste vještine medijacije - Vještina facilitacije razgovora i rješavanja konflikata između strana. Pomaže u očuvanju dobrih odnosa i stvaranju konstruktivne atmosfere u timu ili sa korisnicima.
- Rade pod pritiskom - Efikasno funkcionisanje i donošenje odluka u situacijama vremenskog pritiska, stresa i izazova, što osigurava stabilnost i profesionalnost i u zahtjevnim okolnostima.
- Odrane svoje stavove - Sposobnost da jasno i argumentovano zastupa mišljenja i principe, bez konfliktnosti. Navedeno jača samopouzdanje i autoritet praktičara, naročito u multisektorskim razgovorima.
- Primjenjuju vještine prilagođavanja - Spremnost na promjene, fleksibilnost u pristupu i otvorenost za nove načine rada. Ključna je za održivost u promjenjivom kontekstu tržišta rada i obrazovanja.
- Primjenjuju samosvjest i sposobnost samoprocjene - Dubinsko razumijevanje vlastitih vrijednosti, emocija i ponašanja. To je temelj lične odgovornosti i profesionalnog razvoja – pomaže u autentičnom pristupu korisnicima.

Stavovi – KV praktičara:

- Otvorenost za promjene - Biti otvoren za promjene znači imati fleksibilnost i spremnost da se prilagođava novim saznanjima, tehnologijama, tržišnim trendovima i različitim pristupima u radu s klijentima. U karijernom savjetovanju, promjene su česte i neizbježne – kako na tržištu rada, tako i u društvu – pa praktičar mora kontinuirano evaluirati i razvijati sopstvene prakse.
- Potenciranje i promovisanje profesionalnosti - Profesionalizam se ogleda u odgovornom, etičkom i stručnom pristupu radu. Praktičari koji potenciraju profesionalnost poštuju etičke kodekse, postavljaju jasne profesionalne granice i zalažu se za visok kvalitet usluga koje pružaju. To uključuje i doslednu komunikaciju, poštovanje klijenata, kolega i institucionalnih okvira.
- Vrijednost postavljanja granica - Preispitivanje granica znači promišljanje i redefinisiranje profesionalnih i ličnih granica u radu s klijentima. To podrazumijeva samorefleksiju u pogledu odnosa moći, uloge savjetnika, kao i osjetljivih tema kao što su poverenje, empatija i podrška, sve u cilju očuvanja profesionalne etike i dobrobiti klijenta.
- Svijest o svojim limitima - Samosvijest o sopstvenim granicama – bilo stručnim, emocionalnim ili ličnim – važna je za očuvanje kvaliteta rada i mentalnog zdravlja praktičara. Priznavanje kada je potreban dodatni resurs, supervizija ili upućivanje klijenta drugom stručnjaku, znak je odgovornosti, a ne slabosti.
- Važnost kontinuiranog razvoja - Uloga karijernog savjetnika zahtijeva stalno učenje – bilo kroz formalne edukacije, stručne radionice, supervizije ili samostalno istraživanje. Praktičar koji cijeni kontinuirani razvoj ostaje relevantan, kompetentan i sposoban da odgovori na potrebe savremenih korisnika.
- Dosljednost u procesu ličnog razvoja - Dosljednost u ličnom razvoju znači redovno praktikovanje samorefleksije, rada na sebi i jačanja emocionalne inteligencije. To uključuje prepoznavanje sopstvenih vrijednosti, uvjerenja i potencijalnih pristrasnosti koje mogu uticati na rad s klijentima, kao i rad na njihovom prevazilaženju.
- Otklanjanje stereotipa i predrasuda - Praktičari karijernog vođenja i savjetovanja moraju aktivno raditi na identifikaciji i eliminaciji stereotipa i predrasuda – bilo u sopstvenom radu, bilo na sistemskom nivou. Ovo uključuje zalaganje za inkluzivnost, ravnopravnost i pravednost u pristupu svim klijentima, bez obzira na njihov pol, starost, rasu, etničku pripadnost, invaliditet, seksualnu orijentaciju ili socioekonomski status.



ETIČKI KODEKS PONAŠANJA ZA PRAKTIČARE KARIJERNOG VOĐENJA U CRNOJ GORI

Etički kodeks ponašanja usklađen je sa kodeksom Međunarodnog udruženja za obrazovanje i profesionalnu orijentaciju (IAEVG - <https://iaevg.com/Ethical-guidelines>), ali je kontekstualizovan i prilagođen potrebama konteksta u Crnoj Gori kroz opsežne diskusije u fokus grupama sa širokim spektrom relevantnih zainteresovanih strana, od stručnjaka za karijerno vođenje, preko omladinskih i socijalnih radnika, do nevladinih organizacija, socijalnih partnera i predstavnika ministarstava.

ETIČKE ODGOVORNOSTI PREMA KLIJENTIMA

1. Povjerljivost

Povjerljivost podrazumijeva obavezu praktičara da čuvaju privatnost svih informacija koje im klijent povjeri tokom karijernog savjetovanja. To znači da svi podaci o klijentima, uključujući informacije o njihovim karijernim ciljevima, vještinama, iskustvima i privatnim životima, moraju biti zaštićeni i neće se dijeliti bez izričitog pristanka klijenta, osim ako to nalaže zakon. Ovaj princip je ključan za izgradnju povjerenja između praktičara i klijenta, jer klijent mora biti siguran da će njegovi podaci biti tretirani s najvećom pažnjom.

2. Obostrano poštovanje granica

Obostrano poštovanje granica znači da i praktičar i klijent treba da poštuju emocionalne, fizičke i profesionalne granice. Praktičar mora biti svjestan kada je potrebno održati profesionalnu distancu kako bi očuvao integritet svog odnosa sa klijentom, ali takođe mora biti osjetljiv na emocionalne granice klijenta. Poštovanje emocija takođe uključuje podršku klijentima u suočavanju sa stresom, nesigurnostima i izazovima sa kojima se suočavaju u procesu karijere.

3. Nepriistrasnost, nediskriminacija i rodna ravnopravnost

Nepriistrasnost znači da praktičar karijernog vođenja mora da pruža karijerno vođenje i savjetovanje bez favorizovanja bilo kog klijenta ili grupe klijenata na osnovu sopstvenih vrijednosti, mišljenja, uvjerenja ili predrasuda. Praktičar karijernog vođenja mora da djeluje bez ikakve diskriminacije prema klijentima na osnovu pola, rase, religije, etničke pripadnosti, socio-ekonomskog statusa, invaliditeta ili bilo kog drugog faktora. Rodna ravnopravnost podrazumijeva da praktičar tretira sve klijente jednako bez obzira na njihov pol ili rodnu identifikaciju. To znači da savjeti i podrška moraju biti pruženi u skladu sa potrebama klijenata, bez nametanja rodni stereotipa ili predrasuda.

4. Objektivnost

Objektivnost podrazumijeva pristup u kojem praktičar temelji svoje savjete i preporuke na činjenicama, relevantnim podacima i istraživanjima, a ne na vlastitim uvjerenjima ili emocijama. Objektivnost omogućava da se klijentima pruži najrelevantniji savjet u skladu sa njihovim stvarnim mogućnostima, potrebama i ciljevima. To znači da će praktičar u svakom trenutku donositi odluke na osnovu onoga što je najbolje za klijenta, a ne iz ličnih razloga.

5. Posvećenost

Posvećenost podrazumijeva da praktičar pokazuje potpuno angažovanje u odnosu na dobrobit svojih klijenata. To znači da je praktičar spreman uložiti vrijeme i trud da bi pomogao klijentima da postignu svoje karijerne ciljeve. Posvećenost takođe znači da će praktičar biti kontinuirano dostupan, odgovarati na pitanja i pružati podršku kad god je to potrebno, uvijek u najboljem interesu klijenta.

6. Pripremljenost

Pripremljenost znači da praktičar mora biti temeljno pripremljen za svaki sastanak s klijentom, s jasno definisanim ciljevima i planovima. To podrazumijeva da su svi relevantni podaci, alati i informacije dostupni prije početka savjetovanja. Pripremljenost takođe uključuje stalno praćenje najnovijih istraživanja i tehnika u oblasti karijernog vođenja kako bi se osigurao kvalitet i ažurnost usluga koje se pružaju. Pripremljenost znači i spremnost da se transparentno podijele metode rada, ograničenja i mogućnosti ponuđenih usluga.

7. Empatija-podrška

Empatija podrazumijeva sposobnost praktičara da se stavi u poziciju klijenta, razumije njihova osjećanja i iskustva, te pruži emocionalnu podršku. To takođe uključuje aktivno slušanje i pružanje sigurnog prostora za klijente da izraze svoja mišljenja i osjećanja. Empatija omogućava praktičaru da bolje razumije izazove s kojima se klijent suočava i da mu pruži neophodnu podršku za razvoj karijere.

8. Izbjegavanje sukoba interesa

Praktičar karijernog vođenja mora izbjeći situacije u kojima bi njegov lični interes mogao uticati na njegovu profesionalnu objektivnost ili bi mogao dovesti u pitanje njegovu sposobnost da pruži najbolji mogući savjet klijentima. Sukobi interesa mogu nastati ako je praktičar vezan za određenog poslodavca ili organizaciju i koristi svoj položaj za ostvarivanje vlastite koristi na štetu klijenta. Praktičar mora biti transparentan u vezi s potencijalnim sukobima interesa i preduzeti mjere da ih izbjegne.

9. Integritet

Integritet podrazumijeva da praktičar uvijek djeluje u skladu s visokim etičkim standardima, iskreno i odgovorno. To znači da je praktičar dosljedan u svojim postupcima, ponaša se u skladu s vlastitim vrijednostima i poštuje etičke smjernice, čak i kada to može biti teško ili neprijatno.

Integritet također znači da će praktičar jasno komunicirati s klijentima, biti transparentan u pogledu svojih metoda i uvijek postupati u najboljem interesu klijenta.

10. Radna i profesionalna etika

Radna etika podrazumijeva marljivost, poštovanje rokova i stalnu težnju ka kvalitetu. Praktičar sa dobrom radnom etikom pokazuje svoju posvećenost klijentima, organizaciji i profesiji pružanjem usluga na najvišem nivou. Profesionalna etika znači poštovanje svih profesionalnih standarda i kodeksa ponašanja u okviru karijernog vođenja. To takođe uključuje poštovanje kolega, izvještavanje o svim relevantnim informacijama i održavanje etičkog integriteta u svim aspektima profesionalnog života.

11. Rad sa klijentom, a ne za klijenta

Ovaj princip znači da praktičar karijernog vođenja ne bi trebalo da donosi odluke za klijenta, već da ih podržava u procesu donošenja vlastitih informisanih odluka. Praktičar treba biti vodič, a ne autoritarna figura, i pomoći klijentima da razviju svoje sposobnosti za samostalno odlučivanje i preuzimanje odgovornosti za vlastitu karijeru.

STAVOVI PREMA KOLEGAMA I STRUČNIM SARADNICIMA

1. Uvažavanje i poštovanje

Uvažavanje i poštovanje među kolegama i stručnim saradnicima ključno je za izgradnju zdravih i profesionalnih odnosa u radnom okruženju. Praktičar karijernog vođenja treba da pokazuje poštovanje prema različitim mišljenjima, iskustvima i stručnostima svojih kolega, što doprinosi timskom duhu i omogućava efikasnu saradnju. Uvažavanje znači prepoznavanje vrijednosti svakog pojedinca, bez obzira na njegovu ulogu u timu ili organizaciji, te omogućavanje prostor za slobodnu razmjenu ideja i resursa.

2. Izbjegavanje ljubomore i rivalstva

Ljubomora i rivalstvo mogu ozbiljno naštetiti dinamici i produktivnosti tima. Praktičar karijernog vođenja treba da se distancira od takvih negativnih osjećanja, jer ona mogu smanjiti kvalitet međuljudskih odnosa i saradnje. Preduzimanje koraka za suočavanje sa takvim osećanjima, kao što je supervizija, važna je odgovornost za ispunjavanje ove vrijednosti. Umjesto toga, treba negovati pozitivnu konkurenciju, u kojoj se međusobno kolege podržavaju i motivišu ka zajedničkim ciljevima. Svi članovi tima treba da budu svjesni da se njihova profesionalna dostignuća mjere zajedničkim napretkom, a ne individualnim dostignućima.

3. Izbjegavanje osude

Izbjegavanje osude znači da praktičar ne donosi preuranjene ili negativne zaključke o svojim kolegama ili saradnicima. Svaka osoba donosi jedinstvene vrijednosti i iskustva u tim, i umjesto kritike, treba negovati konstruktivnu povratnu informaciju i pomoći jedni drugima da rastu

i napreduju. Osuda stvara atmosferu nesigurnosti i smanjuje efikasnost tima, dok podrška i razumijevanje podstiču kreativnost i produktivnost.

4. Sinergija

Sinergija podrazumijeva rad u timu gdje ukupni rezultat nije samo zbir pojedinačnih doprinosa, već nešto više – efekat koji se postiže kroz zajednički rad i usmjeravanje resursa, ideja i iskustava u zajednički cilj. Praktičari karijernog vođenja treba da prepoznaju snagu timske saradnje i da podstiču sinergiju u svom okruženju, što može dovesti do većih i efikasnijih rezultata nego što bi to bio slučaj kada bi svako radio samostalno.

5. Otvorenost za saradnju

Otvorenost za saradnju znači spremnost da se radi sa kolegama i stručnjacima iz drugih oblasti u cilju postizanja zajedničkih ciljeva. Praktičar karijernog vođenja treba biti spreman da dijeli svoja znanja, iskustva i resurse, te da prihvati ideje drugih koji mogu donijeti nove perspektive. Otvorena saradnja omogućava razmjenu inovativnih ideja i razvijanje novih strategija koje mogu poboljšati kvalitet usluga koje pružamo klijentima.

6. Dobronamjernost

Dobronamjernost znači imati iskrenu želju da se pomogne drugima, bez ikakvih skrivenih motiva. Praktičar karijernog vođenja treba da pristupa svojim kolegama i saradnicima s pozitivnim i konstruktivnim stavom, u cilju podrške njihovom profesionalnom razvoju. Dobronamjernost omogućava izgradnju povjerenja i pomaže u stvaranju okruženja u kojem se svi članovi tima osjećaju vrednovano i motivisano.

7. Nesebičnost u dijeljenju informacija

Praktičari karijernog vođenja trebaju nesebično dijeliti informacije i resurse s kolegama. To podrazumijeva otvorenost u komunikaciji, kao i spremnost da se pomogne kolegama u rješavanju izazova sa kojima se suočavaju. Dijeljenje informacija pomaže kolegama da rade efikasnije, uče od drugih i razvijaju svoje vještine. Nesebičnost u dijeljenju podstiče timsku koheziju i doprinosi zajedničkom uspjehu.

8. Uvažavanje različitosti

Uvažavanje različitosti znači prepoznavanje i prihvatanje različitih kultura, mišljenja, iskustava, stilova rada i ličnih osobina koje svaki pojedinac donosi u radnu sredinu. Praktičar karijernog vođenja treba da se protivi bilo kakvoj vrsti diskriminacije i da aktivno doprinosi stvaranju inkluzivnog radnog okruženja. Različitost je vrijedna jer obogaćuje tim i omogućava kreativnije i inovativnije pristupe u radu sa klijentima.

9. Izbjegavanje sukoba

Izbjegavanje sukoba znači rad na izgradnji harmoničnih odnosa sa kolegama i stručnim saradnicima. Konflikti se mogu desiti, ali praktičar treba da prepozna rane znakove nesuglasica i

aktivno radi na njihovom prevazilaženju kroz otvorenu komunikaciju i kompromis. Sukobi mogu narušiti radnu atmosferu i uticati na kvalitet rada, dok je konstruktivno rješavanje konflikata prilika za jačanje međuljudskih odnosa i profesionalnog okruženja.

10. Integritet, nezavisnost

Integritet i nezavisnost podrazumijevaju da praktičar karijernog vođenja postupa u skladu sa svojim principima i profesionalnim etičkim standardima, bez obzira na pritiske ili spoljne uticaje. To znači da će uvijek donositi odluke na osnovu objektivnih informacija i u najboljem interesu klijenata, bez obzira na interese drugih ljudi ili organizacija. Nezavisnost znači da praktičar neće dozvoliti da spoljni faktori utiču na kvalitet njegovog savjetovanja i rada.

11. Otvorenost za saradnju u pružanju pomoći

Otvorenost za saradnju u pružanju pomoći znači biti spreman da se sarađuje s kolegama i drugim stručnjacima kako bi se klijentima pružila bolja i sveobuhvatnija podrška. Praktičar karijernog vođenja treba da bude spreman da potraži pomoć kada je potrebno i da uvijek ima na umu zajednički cilj – najbolje interese klijenta. Ovo podrazumijeva i spremnost da se pozovu na saradnju i drugi eksperti, poput psihologa, pedagoga, sociologa ili menadžera, kako bi se obezbedila najkompletnija podrška klijentima.

ODNOSI SA NIVOIMA UPRAVLJANJA, POSLODAVCIMA, AGENCIJAMA ZAJEDNICE I ČLANOVIMA ZAJEDNICE

1. Dostupnost

Dostupnost praktičara karijernog vođenja podrazumijeva njegovu/njenu spremnost da bude prisutan/prisutna i angažovan/a kada god je to potrebno, bilo da je riječ o komunikaciji sa poslodavcima, kolegama, agencijama ili članovima zajednice. To znači da praktičar mora biti dostupan za konsultacije, pružanje podrške i savjetovanje u skladu sa potrebama i interesima svih strana. Takođe, dostupnost podrazumijeva reagovanje na pitanja i potrebe u razumnom vremenskom periodu, čime se održava profesionalni odnos zasnovan na povjerenju i odgovornosti.

2. Informisanost

Praktičar karijernog vođenja treba da bude dobro informisan o relevantnim zakonima, propisima, tržištu rada i razvoju u industrijama kako bi mogao pružiti tačne i ažurirane informacije klijentima, poslodavcima i članovima zajednice. To takođe znači da mora održavati profesionalnu mrežu, biti u toku sa najnovijim dešavanjima/istraživanjima u karijernom vođenju i da se angažuje u kontinuiranom obrazovanju kako bi bio/bila spreman/spremna da pruži najbolju moguću uslugu i podršku. Informisanost doprinosi većem povjerenju i efikasnosti u komunikaciji sa svim uključenim stranama.

3. Rad u skladu sa zakonom

Praktičar karijernog vođenja mora djelovati u skladu sa svim relevantnim zakonima i propisima koji se odnose na karijerno savjetovanje, radno pravo, zaštitu podataka i druge pravne aspekte. To

podrazumijeva pridržavanje zakonodavnih okvira kako bi se osigurala zakonitost svih aktivnosti koje se preduzimaju. Rad u skladu sa zakonom stvara povjerenje i sigurnost među svim strankama, uključujući poslodavce, agencije i članove zajednice.

4. Transparentnost

Transparentnost označava jasnoću u komunikaciji i postupcima koje praktičar preduzima, kao i otvorenost u vezi sa metodama i ciljevima rada. Praktičar treba jasno komunicirati sa svim relevantnim stranama (poslodavcima, članovima zajednice, agencijama) u vezi sa svojim radom, ciljevima, procesima i očekivanjima. Transparentnost takođe uključuje otvorenu razmjenu informacija u granicama povjerljivosti i zakonskih okvira, čime se povećava povjerenje i smanjuje rizik od nesporazuma ili nesuglasica.

5. Izbjegavanje sukoba interesa

Praktičar mora biti svjestan mogućnosti sukoba interesa koji bi mogao nastati tokom profesionalnih odnosa sa različitim stranama (poslodavcima, agencijama, članovima zajednice). Sukobi interesa mogu narušiti objektivnost i integritet, te je stoga važno da praktičar prepozna i izbjegava takve situacije. To znači da će uvijek djelovati u najboljem interesu svojih klijenata, bez favorizovanja drugih interesa ili koristi koje bi mogle ugroziti profesionalnu nepristrasnost i etičnost u radu.

6. Nezavisnost

Nezavisnost praktičara karijernog vođenja podrazumijeva da on/ona djeluje bez spoljnog pritiska ili uticaja u vezi sa odlukama koje donosi. To znači da praktičar mora biti nepovezan sa političkim, poslovnim ili bilo kojim drugim interesima koji bi mogli ugroziti njegovu sposobnost da pruža objektivno i nepristrasno savjetovanje. Nezavisnost omogućava visok nivo povjerenja svih strana i osigurava da savjeti budu temeljeni na stručnosti i interesu klijenta, a ne na ličnim ili spoljnim interesima.

7. Dosljedno poštovanje propisa o tajnosti i zaštiti ličnih podataka

Zaštita ličnih podataka je ključna odgovornost praktičara karijernog vođenja. Dosljedno poštovanje propisa o tajnosti i zaštiti podataka znači da praktičar mora postupati u skladu sa zakonima o zaštiti privatnosti i podataka (u EU ili relevantnih zakona u drugim regionima). Svaka informacija o klijentima, poslodavcima ili bilo kojoj drugoj strani mora biti zaštićena i čuvana u skladu sa zakonodavstvom. Takođe, praktičar je odgovoran za obavješćavanje svih strana o njihovim pravima u vezi sa zaštitom podataka.

8. Otvorenost za saradnju i pružanje pomoći

Praktičar treba biti otvoren za saradnju sa svim relevantnim stranama: poslodavcima, agencijama i članovima zajednice. Ovo znači aktivnu komunikaciju i spremnost za razmjenu resursa, informacija i ideja kako bi se pružila bolja usluga korisnicima. Saradnja može uključivati rad sa

drugim profesionalcima (kao što su psiholozi, sociolozi, pedagozi, stručnjaci za ljudske resurse, zavodi za zapošljavanje i sl.) u cilju postizanja zajedničkog cilja – unapređenja karijernog razvoja klijenata.

9. Podrška kolega iz sindikata u sprovođenju etičkih principa za zaštitu povjerljivih podataka

Praktičar karijernog vođenja treba aktivno sarađivati sa kolegama i stručnjacima iz sindikata ili drugih profesionalnih organizacija kako bi se poštovali etički principi i zakonski propisi u vezi sa zaštitom povjerljivih podataka. Ovo uključuje pružanje međusobne podrške u održavanju najviših standarda privatnosti i etičkog ponašanja, kao i osiguravanje da se svi relevantni podaci tretiraju sa dužnom pažnjom i zaštitom.

ODGOVORNOSTI PREMA TEORIJI I ISTRAŽIVANJU

1. Logička strukturiranost procesa

Praktičari karijernog vođenja moraju strukturirati svoj rad i procese na temelju čvrste i jasne logičke osnove. To znači da svaki korak u procesu karijernog vođenja i savjetovanja mora biti dobro definisan, s jasno postavljenim ciljevima i strategijama. Koraci kao što su procjena klijentovih vještina, interesa i vrijednosti, razvijanje vještina upravljanja karijerom ili karijernih ciljeva i sprovođenje akcijskih planova trebaju biti povezani i zasnovani na metodama koje su utemeljene u istraživanju i teoriji. Ovaj pristup omogućava da se klijentima pruže odgovarajuće smjernice u skladu s istraživanjima o tržištu rada i potrebama različitih industrija.

2. Odgovorna primjena novih naučnih rješenja

Praktičari karijernog vođenja trebaju odgovorno primjenjivati nova naučna rješenja i teorije u svom radu. To znači da bi trebali pratiti najnovija istraživanja iz oblasti psihologije, sociologije, pedagogije i drugih relevantnih disciplina kako bi unaprijedili svoje metode i pristupe. Primjena novih teorijskih okvira ili istraživačkih metoda mora biti zasnovana na dokazima i u skladu s etičkim standardima. Na primjer, primjena novih dijagnostičkih alata za procjenu karijernih interesovanja ili sposobnosti mora biti odgovorna, s naglaskom na valjanost, relevantnost i upotrebljivost u praksi.

3. Neselektivnost

Praktičar karijernog vođenja ne treba da bira ili favorizuje samo određene podatke ili klijente na osnovu ličnih sklonosti ili stereotipa. Svaka osoba treba biti tretirana s poštovanjem, a sve relevantne informacije trebaju biti uzete u obzir pri procesu vođenja i savjetovanja. Na primjer, u procesu podrške klijentima u identifikovanju karijernih ciljeva, praktičar ne smije selektivno odabrati samo one mogućnosti koje su u skladu s njegovim/njenim vlastitim mišljenjem, već bi prvo trebalo da pomogne klijentu da identifikuje sopstvene prioritete i da mu pruži širi spektar opcija na osnovu istraživanja i relevantnih podataka.

4. Poštovanje istraživačkih standarda

Praktičari karijernog vođenja moraju poštovati naučne standarde kada koriste rezultate i teorije istraživanja u svom radu. To uključuje upotrebu validnih, pouzdanih i etički prihvaćenih alata za procjenu karijernih sposobnosti i interesovanja, kao i osiguranje da se svi podaci koje prikupljaju o klijentima koriste u skladu s relevantnim zakonskim propisima i najboljim praksama. Standardi takođe uključuju etičke smjernice o povjerljivosti i zaštiti podataka o klijentima, kao i procedure koji omogućuju precizne i poštene procjene bez pristrasnosti.

5. Etički odnos prema ispitanicima

Praktičari karijernog vođenja imaju obavezu da tretiraju svoje klijente s poštovanjem, zaštitom i sa pažnjom prema njihovim potrebama i interesovanjima. Etički odnos uključuje osiguranje informisanog pristanka klijenata prije nego što se prikupljaju bilo kakvi podaci o njihovim karijernim preferencama, vrijednostima ili psihološkim karakteristikama. Takođe, praktičari moraju biti transparentni u vezi s načinom na koji će se koristiti podaci i osigurati da klijent bude informisan o svim aspektima procesa. Na primjer, sve intervencije i preporuke trebaju biti zasnovane na dobro osmišljenom istraživanju i relevantnim podacima, te biti osmišljene tako da služe u najboljem interesu klijenta.

6. Etička primjena vještačke inteligencije (VI)

S obzirom na sve veću primjenu vještačke inteligencije (VI) u različitim aspektima karijernog vođenja, od procjene kandidata do predviđanja karijernih putanja, praktičari moraju osigurati da VI alati budu primijenjeni u skladu sa etičkim kodeksom. To uključuje transparentnost u vezi sa načinom na koji se VI koristi, obezbjeđivanje da algoritmi ne sadrže diskriminatorne predrasude, kao i zaštitu privatnosti podataka klijenata. Praktičari bi trebali biti odgovorni za upotrebu VI u kontekstu karijernog vođenja, kako bi izbjegli pogrešne ili nepravedne odluke koje bi mogle negativno uticati na razvoj karijere klijenta. Etički kodeks za primjenu VI u karijernom vođenju može uključivati smjernice o validaciji algoritama, praćenju rezultata i stalnom preispitivanju njihove primjene.

ODGOVORNOSTI ZA PROFESIONALNO UČENJE I RAZVOJ

1. Spremnost za usavršavanje

Praktičari karijernog vođenja moraju biti stalno spremni za usavršavanje svojih vještina i znanja. Profesionalni razvoj nije jednokratan process, već on traje tokom cijele karijere. To uključuje aktivno traženje novih obrazovnih prilika, učešće u radionicama, seminarima i obukama, kao i praćenje novih trendova u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja, psihologije rada i drugih relevantnih oblasti. Spremnost na usavršavanje znači biti otvoren za nove ideje, metode i pristupe, čime se obezbjeđuje kvalitet usluga koje se pružaju klijentima.

2. Odgovornost za sebe i druge

Praktičari karijernog vođenja imaju odgovornost ne samo za vlastiti profesionalni razvoj, već i za razvoj drugih, uključujući kolege i klijente. To podrazumijeva da praktikuju samorefleksiju i prepoznaju vlastite slabosti i područja za poboljšanje. Takođe, oni trebaju biti svjesni svoje uloge

u poučavanju i mentorisanju drugih i omogućiti im resurse i podršku za njihov profesionalni razvoj. Odgovornost prema sebi uključuje stalno praćenje vlastite prakse i osiguranje da pružaju kvalitetne, ažurirane usluge, dok odgovornost prema drugima uključuje mentorstvo i dijeljenje stečenih znanja.

3. Učenje u skladu sa naučno utemeljenim i verifikovanim znanjima

Praktičari u karijernom vođenju moraju koristiti naučno utemeljene metode i provjerena saznanja kada pružaju usluge svojim klijentima. Ovo znači da se temelje na empirijskim istraživanjima i teorijama koji su podržani dokazima i imaju široku primjenu u praksi. Korišćenje metoda i alata koji nijesu potkrijepljeni istraživanjima može dovesti do netačnih procjena ili neefikasnih intervencija. Stoga, karijerni praktičari moraju biti u toku sa najnovijim naučnim istraživanjima i teorijama kako bi osigurali da njihove prakse i alati budu najsvježiji, najsigurniji i najefikasniji. Ovo je povezano sa zahtjevom za kontinuiranim učenjem.

4. Jednake šanse za razvoj i napredovanje

Praktičari karijernog vođenja trebaju pružati podjednake mogućnosti svim klijentima za razvoj i napredak u karijeri. To podrazumijeva rad na otklanjanju prepreka koje mogu postojati zbog socijalnih, ekonomskih, kulturnih ili drugih faktora. Klijentima treba pomoći da prepoznaju i prevaziđu izazove, i to bez obzira na njihov pol, etničku pripadnost, socio-ekonomski status ili druge identitete. Praktičar mora raditi na tome da obezbijedi pravedne mogućnosti za sve klijente, podstičući razvoj i napredovanje u karijeri bez diskriminacije ili predrasuda.

5. Rad na sopstvenim predrasudama i stereotipima

Svi praktičari karijernog vođenja moraju biti svjesni vlastitih predrasuda i stereotipa, te aktivno raditi na njihovom smanjenju i eliminaciji. Ovaj rad je važan jer predrasude i stereotipi mogu negativno uticati na sposobnost savjetovanja i donošenja odluka u korist klijenta. Na primjer, predrasude o tome koji su karijerni putevi „prikladni“ za određene osobe na temelju njihova pola, godina ili etničke pripadnosti mogu ometati objektivno savjetovanje i vođenje. Praktičari karijernog vođenja treba da redovno preispituju svoje stavove, obrazuju se o različitostima i primjenjuju tehnike samoprocjene kako bi minimizirali uticaj svojih predrasuda na rad sa klijentima.





Ministarstvo
prosvjete, nauke
i inovacija