



Ministarstvo
prosvjete, nauke
i inovacija



MODEL ZA KARIJERNO VOĐENJE I SAVJETOVANJE U OSNOVNOM, SREDNJEM (OPŠTEM I STRUČNOM) I VISOKOM OBRAZOVANJU

U CRNOJ GORI





SADRŽAJ

Uvod	5
Model za karijerno vođenje i savjetovanje u osnovnom, srednjem (opštem i stručnom) i visokom obrazovanju u Crnoj Gori	7
Detaljan opis modela za osnovne i srednje škole (opšte i stručne)	7
Integracija ishoda učenja u nastavni plan i program (međupredmetna tema)	8
Školski tim za karijerno vođenje i savjetovanje	10
Eksterni akteri	10
Specifičan kontekst karijernog vođenja i savjetovanja u osnovnim školama u Crnoj Gori	11
Specifični aspekti karijernog vođenja i savjetovanja u gimnazijama u Crnoj Gori	14
Specifični aspekti karijernog vođenja i savjetovanja u stručnom obrazovanju i obuci (VET stručno obrazovanje – školsko i dualno)	17
Posebni aspekti karijernog vođenja i savjetovanja u visokom obrazovanju	18
Zaključak	21
Dodatak 1	23
Funkcije ključnih aktera u karijernom savjetovanju i vođenju u osnovnom i srednjem obrazovanju	23
Dodatak 2	33
Posebne funkcije karijernog vođenja i savjetovanja u visokom obrazovanju	33



I UVOD

Ovaj dokument predstavlja novi model za uspostavljanje i jačanje karijernog vođenja i savjetovanja (KVS) u školama/na fakultetima u Crnoj Gori. Model odražava prioritete i obaveze definisane *Strategijom karijernog vođenja i savjetovanja 2025–2030*, koja KVS pozicionira kao ključnu komponentu kvalitetnog obrazovanja i cjeloživotnog učenja. Takođe, usklađen je sa nedavno usvojenim *Okvirom za vještine upravljanja karijerom (VUK)* sa *Profilom kompetencija za praktičare karijernog vođenja i Etičkim kodeksom ponašanja za praktičare karijernog vođenja*, koji zajedno čine koherentnu osnovu za profesionalnu praksu u ovoj oblasti. Ovim modelom se obezbjeđuje da učenici/studenti dobijaju kontinuiranu podršku u razvoju samosvijesti, motivacije i realnih karijernih aspiracija uz oslanjanje na jedinstvene profesionalne i etičke standarde.

Kao opšti, sistemski dokument, on definiše ključne principe, strukture i procese neophodne za efikasan sistem karijernog vođenja i savjetovanja i služi kao osnova za izradu detaljnijih priručnika i smjernica. Ovi dokumenti će pružiti praktična uputstva za sprovođenje KVS u osnovnim i srednjim školama, kao i u visokom obrazovanju, obezbjeđujući dosljedan kvalitet i podršku praktičarima u ispunjavanju strateških obaveza kroz svakodnevnu praksu. Posebno je važno da smjernice uključe praktične mehanizme za rad sa učenicima/studentima različitih potreba i konteksta, kako bi se karijerni izbori posmatrali iz više uglova: obrazovnog, psihološkog, porodičnog, ekonomskog i tržišnog.

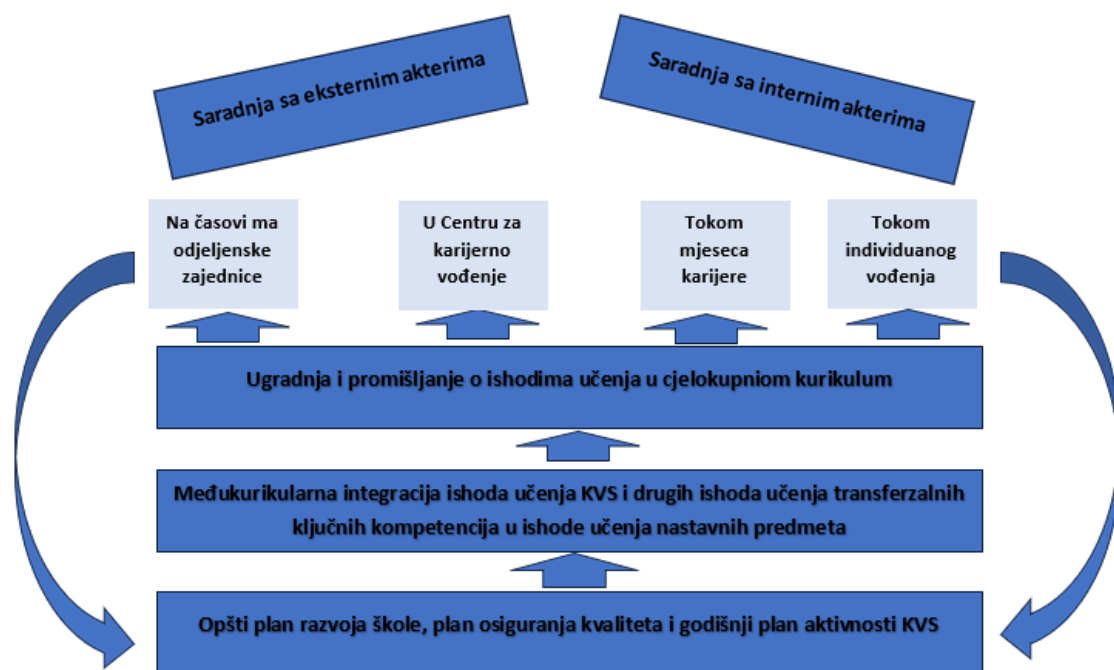
Predloženi model ima za cilj da podrži škole u izgradnji održivih, dobro koordinisanih struktura KVS koje jasno definišu uloge, odgovornosti i potrebne kompetencije svih aktera. Naglašava se sistemski pristup pružanju usluga kako bi se obezbijedilo da učenici dobiju blagovremenu, relevantnu i nepristrasnu podršku u razvoju vještina upravljanja karijerom (VUK) i donošenju odluka zasnovanih na pravilnom informisanju u vezi sa obrazovanjem i karijerom. Integrisanjem strateških smjernica, profesionalnih standarda i etičkih principa, model teži da doprinese dostupnijem, pravičnijem i efikasnijem sistemu KVS u školama u Crnoj Gori. Model naglašava da je karijerni put proces, a ne jednokratna odluka. Učenik/student treba biti osnažen da planira, preispituje, upravlja tranzicijama, uz razvijanje otpornosti, samopouzdanja i sposobnosti donošenja odluka na osnovu dokaza i informacija.



MODEL ZA KARIJERNO VOĐENJE I SAVJETOVANJE U OSNOVNOM, SREDNJEM (OPŠTEM I STRUČNOM) I VISOKOM OBRAZOVANJU U CRNOJ GORI

KVS predstavlja djelatnost usmjerenu na razvoj vještina upravljanja karijerom u skladu sa nacionalnim standardima karijerne orijentacije (vidjeti Dodatak). Model KVS u osnovnom, srednjem (opštem i stručnom) i visokom obrazovanju u Crnoj Gori definiše način sprovođenja karijerne orijentacije, kao i funkcije, uloge i zadatke svih relevantnih aktera, u cilju obezbjeđivanja dobro koordinisanog i visokokvalitetnog pružanja usluga KVS. Ključni očekivani ishod za učenika je funkcionalna karijerna pismenost: da zna gdje da traži pouzdane informacije, kako da ih kritički procijeni i kako da ih primijeni u odlukama o nastavku školovanja, obuci ili zapošljavanju.

Grafički prikaz u nastavku daje kratak pregled modela za osnovno i srednje (opšte i stručno) obrazovanje.



DETALJAN OPIS MODELA ZA OSNOVNE I SREDNJE ŠKOLE (OPŠTE I STRUČNE)

Model se zasniva na integraciji godišnjeg plana aktivnosti KVS u širi plan razvoja škole i aktivnosti osiguranja kvaliteta. Rukovodstvo škole ima aktivnu ulogu u uključivanju KVS u cjelokupno upravljanje školom. Ovim se KVS premješta sa nivoa dobre volje na nivo sistemske odgovornosti, što direktno donosi korist učenicima kroz kontinuitet usluga, jasne procedure i jednake standarde kvaliteta.

Kako bi se obezbijedila primjenjivost u crnogorskom kontekstu, model se sprovodi na način koji uzima u obzir veličinu škole. Prilagodljivost modela omogućava da se očuva isti osnovni standard KVS u svim školama, bez obzira na njihovu veličinu, lokaciju ili raspoložive kapacitete. Suština prilagodljivosti nije u smanjenju obima ili kvaliteta usluga, već u prilagođavanju organizacionih

rješenja, uloga i resursa, tako da svaki učenik ima jednak pristup ključnim elementima podrške: pouzdanim informacijama, savjetovanju i iskustvenom učenju. Ovakav pristup sprječava sistemske nejednakosti između urbanih i ruralnih sredina, omogućava racionalno korišćenje resursa i osigurava dugoročnu održivost modela u različitim obrazovnim i lokalnim kontekstima.

a) Male škole

(područne ili seoske škole do 100 učenika)

- primjenjuju pojednostavljenu verziju modela, u kojoj jedan nastavnik djeluje kao kontakt tačka, uz podršku psihologa ili pedagoga koji rade u više škola, ili uz podršku veće „mentorske“ škole¹;

b) Škole srednje veličine

(približno 100–600 učenika)

- sprovode puni model školskog tima sa jasno imenovanim koordinatorom za KVS².

c) Velike škole

(preko 600 učenika)

- uspostavljaju prošireni tim i, gdje je moguće, posebno školsko tijelo za KVS sa specijalizovanim ulogama³.

INTEGRACIJA ISHODA UČENJA U NASTAVNI PLAN I PROGRAM (MEĐUPREDMETNA TEMA)⁴

Ishodi učenja koji se odnose na životne i karijerne vještine integrišu se u predmetne ishode učenja, u skladu sa nacionalnim standardima KVS i Preporukom Savjeta Evrope od 22. maja 2018. godine o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje. Povezivanjem nastavnih sadržaja sa realnim životnim i profesionalnim situacijama, učenici razvijaju razumijevanje svrhe učenja i jaču unutrašnju motivaciju. Ovo direktno utiče na kvalitet karijernih odluka i smanjuje rizik od pogrešnih ili neusklađenih izbora.

Ovaj međupredmetni pristup može biti efikasan samo ukoliko se obezbijede vrijeme i prostor za prikupljanje i obradu informacija u školama, kao i za refleksiju o učenju ostvarenom kroz različite predmete.

Takvi prostori za učenje stvaraju se kroz:

- časove odjeljenske zajednice — najmanje četiri časa godišnje. Četiri obavezna časa odjeljenskog starješine godišnje treba da budu podržana jedinstvenim priručnikom sa jasno definisanim ciljevima, vježbama i očekivanim ishodima. Time se obezbjeđuje da KVS ne zavisi od individualnog pristupa razrednog starješine, već da predstavlja standardizovanu, mjerljivu i provjerljivu komponentu nastavnog procesa;
- eksplicitnu tematizaciju karijernog učenja u okviru redovne predmetne nastave;
- uspostavljanje vannastavnog prostora — „Centra za karijernu orijentaciju“, koji predstavlja pristupačno i vidljivo mjesto za individualne i grupne aktivnosti. Prostor je adekvatno opremljen i omogućava iskustveno učenje (karijerni razgovori, simulacije intervjua, susreti sa vršnjacima/mentorima i sl.);

¹ Uključivanje predstavnika privrede kao gostujućih karijernih partnera omogućava učenicima iz manjih i ruralnih sredina direktan kontakt sa svijetom rada koji im je često geografski i informaciono udaljen. Ovakva iskustva imaju snažan motivacioni efekat i doprinose realnijem sagledavanju karijernih mogućnosti.

² Jasna definisana uloga koordinatora i obavezna godišnja obuka kadra ključni su za kvalitet KVS jer se karijerno savjetovanje oslanja na praktične vještine: vođenje karijernih razgovora, rad na motivaciji i objašnjavanje realnih karijernih puteva. Formalna uloga praktičara bez kontinuiranog razvoja kompetencija ne može odgovoriti na kompleksne potrebe učenika.

³ Karijerni centar ostvaruje puni potencijal kada sistemski povezuje učenika sa realnim profesionalni okruženjem kroz prakse, mentorstvo i saradnju sa poslodavcima. Ova iskustva pomažu učenicima da testiraju svoja interesovanja u praksi i da razviju sposobnost donošenja i sprovođenja karijernih odluka.

⁴ Obezbijedeno kroz reviziju nastavnih planova i programa u skladu sa ciljevima Reformske agende Crne Gore 2024-2027.: 2.000 nastavnika obučeno za sprovođenje novih/revidiranih nastavnih planova i programa u skladu sa Strategijom reforme obrazovanja 2025–2035. do juna 2027.

- organizovanje dvomjesečnih događaja pod nazivom „Mjesec karijere“, dva puta godišnje (jednom u polugodištu), koji omogućavaju iskustveno učenje kroz praćenje zaposlenih na radnom mjestu (job shadowing), posjete kompanijama, formiranje učeničkih kompanija, projekte, prakse i drugih oblika učenja zasnovanih na radu. Radi jačanja praktične dimenzije KVS, preporučuje se uključivanje mentora iz prakse i gostujućih predavača iz realnog sektora, posebno iz oblasti upravljanja ljudskim resursima, organizacije rada i preduzetništva. Njihova uloga nije u individualnom savjetovanju učenika, već u pružanju iskustvenog uvida u karijerne puteve, profesionalne izbore, faktore uspjeha u organizacijama i razvoj karijerne pismenosti. Gostujuća predavanja i mentorski susreti u okviru Centra za profesionalnu orijentaciju i aktivnosti „Mjeseca karijere“ omogućavaju učenicima da razumiju kako se znanja, vještine i lične karakteristike primjenjuju u realnim radnim okruženjima, te kako izgledaju profesionalni razvoj, liderstvo i preduzetnički putevi u praksi. Ovakav pristup je u potpunosti komplementaran radu školskih psihologa i pedagoga i doprinosi boljem povezivanju obrazovanja sa svijetom rada, bez zadiranja u zakonski regulisane oblasti KVS.
- Sve navedeno ima za cilj da olakša refleksiju o uče nju i iskustvima, pruži podršku u prevazilaženju rodni i socio-ekonomskih stereotipa u donošenju karijernih odluka i proširi karijerne aspiracije učenika. Strukturisana refleksija omogućava učenicima da iskustva pretvore u uvide, a uvide u planove i odluke. Bez refleksije, aktivnosti ostaju izolovane i gube razvojni efekat, dok refleksija gradi odgovornost i sposobnost upravljanja sopstvenim razvojem.

Učešće učenika u aktivnostima KVS je obavezno, dok je učešće učenika u individualnoj podršci dobrovoljno.

Aktivnosti KVS počinju u prvom razredu osnovne škole i traju do završetka srednjeg obrazovanja (svi oblici). U nižim razredima osnovne škole akcenat je na podizanju svijesti i istraživanju, a ne na donošenju odluka: učenici otkrivaju svoja interesovanja, snage i vrijednosti, upoznaju se sa različitim ulogama u porodici i zajednici i počinju da razumiju kako je učenje povezano sa životom i radom. Glavni cilj je proširivanje karijernih aspiracija, pomoć u prevazilaženju rodni i socio-ekonomskih stereotipa u aspiracijama, kao i razvoj interesovanja, vizija i snova.

U višim razredima osnovne škole, kao i tokom cjelokupnog srednjeg obrazovanja, fokus se postepeno pomjera ka razvoju praktičnih vještina upravljanja karijerom i sticanju znanja i kritičkog razumijevanja svijeta rada i učenja, uključujući:

- poznavanje prava i obaveza na tržištu rada;
- znanja o potrebi i koristima cjeloživotnog učenja;
- traženje i korišćenje informacija;
- donošenje odluka;
- planiranje i upravljanje prelazima između nivoa obrazovanja i ulaska na tržište rada.

U okviru ovog pristupa, predlaže se uvođenje posebnog časa karijernog vođenja i savjetovanja u IX razredu osnovne škole, odn. IV razredu srednje škole (III razredu srednje trogodišnje škole), kako bi se obezbijedilo dovoljno vremena i kontinuiteta za karijernu orijentaciju i omogućilo učenicima da dodatno razviju vještine upravljanja karijerom.

Čas bi bio usmjeren na teorijske osnove KVS, informacionu pismenost i samorefleksiju, uključujući analizu interesovanja i snaga, pregled obrazovnih puteva i oblasti zanimanja, kao i promišljanje o uslovima rada i zahtjevima zanimanja.

KVS u visokom obrazovanju logično se nadovezuje na prethodne aktivnosti, ali ih istovremeno i dopunjava (vidjeti posebno poglavlje u nastavku za više detalja).

ŠKOLSKI TIM ZA KARIJERNO VOĐENJE I SAVJETOVANJE

Tim čine:

- direktor škole;
- pedagog;
- psiholog;
- socijalni radnik;
- defektolog.

Pored njih, aktivnu ulogu u timu imaju i:

- odjeljenjski starješina;
- predmetni nastavnici;
- bibliotekar.

U praksi se sastav tima i raspodjela vremena prilagođavaju veličini škole:

Male škole:

- tim čine direktor i jedan stručni saradnik (pedagog ili psiholog), uz jednog nastavnika/odjeljenjskog starješinu koji djeluje kao kontakt tačka;
- ove škole dobijaju kontinuiranu podršku psihologa ili pedagoga koji rade u više škola ili u najbližoj školi, a zaposleni su u većoj, partnerskoj školi, opštinskoj službi ili centru.

Škole srednje veličine:

- tim uključuje direktora, pedagoga, psihologa, socijalnog radnika i defektologa, gdje je moguće, posebno osposobljena osoba koja obavlja ulogu koordinatora KVS (karijerni savjetnik).

Velike škole:

- u velikim školama tim se može proširiti u posebno tijelo za KVS („Karijerni centar“), koje pored direktora, pedagoga i psihologa može uključivati jednog ili više karijernih savjetnika.

EKSTERNI AKTERI⁵:

Eksterni akteri su važni realizatori aktivnosti, dok interni akteri koordiniraju aktivnosti i obezbjeđuju uključivanje eksternih partnera. Veće škole imaju ulogu mentorskih/partnerskih škola za manje i seoske škole u svojoj oblasti. Kada mala škola nema kompletan interni tim za KVS, uspostavlja se formalni sporazum o saradnji sa obližnjom mentorskom/partnerskom školom, kako bi se obezbijedilo:

- redovne posjete psihologa/pedagoga/socijalnog radnika/defektologa ili karijernog savjetnika;
- zajedničke aktivnosti, kao što su dani karijere, posjete poslodavcima ili stručnim školama;
- pristup učenika i roditelja centru za KVS mentorske škole, uključujući i onlajn usluge.

Uključivanje eksternih aktera je ključno kako bi učenici imali priliku da ostvare karijerno učenje povezano sa realnim životom. U crnogorskom kontekstu, saradnja ne obuhvata samo Zavod za zapošljavanje i poslodavce, već i opštine (uključujući i male), lokalne omladinske klubove,

⁵ Uspostavljanje savjetodavne funkcije ili eksternog odbora pri karijernom centru dodatno jača kvalitet karijerne orijentacije kroz sinergiju pedagoško-psihološke ekspertize i iskustava iz realnih organizacionih i tržišnih okruženja. Uloga eksternog saradnika iz prakse, posebno sa iskustvom u menadžmentu, organizaciji rada i razvoju ljudskih potencijala, doprinosi planiranju i evaluaciji aktivnosti iz ugla stvarnih profesionalnih zahtjeva i dinamike savremenih organizacija. Ovakva saradnja omogućava da se karijerno učenje obogati realnim primjerima profesionalnih puteva, donošenja odluka i razvoja karijere u praksi, dok pedagozi i psiholozi zadržavaju ključnu ulogu u radu sa učenicima. Time se učenicima pruža cjelovit i uravnotežen uvid u karijerni razvoj, koji povezuje lične potencijale, obrazovne izbore i očekivanja tržišta rada, te jača njihovu sposobnost da planirane odluke dosljedno i uspješno sprovedu.

organizacije civilnog društva i zajednice. Male seoske opštine i područne škole često imaju ograničene resurse, pa se saradnja često organizuje na regionalnom nivou: veća „mentorska škola“ ili opštinski centar koordinira zajedničke aktivnosti, dok gostujući stručnjaci iz Zavoda za zapošljavanje i drugih institucija pružaju podršku većem broju škola. Ovakav mrežni pristup obezbjeđuje da svi učenici, bez obzira na veličinu škole ili lokaciju, imaju pristup relevantnim i ažuriranim informacijama o tržištu rada, uzorima i mogućnostima iskustvenog učenja.

Praćenje i evaluacija podržavaju kontinuirano unapređenje aktivnosti i planiranja. Monitoring je jednostavan i izvodljiv i fokusira se na mali broj indikatora, kao što su: broj i vrste aktivnosti profesionalne orijentacije, učešće učenika (uključujući ranjive grupe), uključenost eksternih partnera i povratne informacije učenika, roditelja i nastavnika. Na osnovu kombinovanja samovrednovanja i spoljašnjeg vrednovanja, napredak u razvoju vještina upravljanja karijerom prati se formativno i evidentira u karijernom portfoliju, zajedno sa ostalim ishodima učenja. Svaka škola priprema kratak godišnji izvještaj o aktivnostima KVS, koji postaje dio šireg procesa razvoja škole i osiguranja kvaliteta. Pored praćenja broja aktivnosti i učesnika, preporučuje se sistemsko praćenje kvaliteta sprovođenja karijernih odluka i karijernog razvoja karijernih aktera. Godišnja evaluacija, uz učešće eksternih partnera iz privrede, omogućava kontinuirano unapređenje usluga i prelazak sa formalnog na stvarno efektivan sistem profesionalne orijentacije.

SPECIFIČAN KONTEKST KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U OSNOVNIM ŠKOLAMA U CRNOJ GORI

KVS u osnovnim školama u Crnoj Gori ima više specifičnih obilježja koja utiču na način planiranja, realizacije i vrednovanja aktivnosti. Ovaj kontekst je važan kako bi se obezbijedilo da su aktivnosti primjenljive, održive i usklađene sa razvojnim potrebama učenika u ranom i kasnijem djetinjstvu.

1. ORGANIZACIJA NASTAVE (I–V RAZRED)

U prva četiri ili pet razreda osnovne škole, nastavu (osim engleskog jezika u svim razredima, a u IV razredu jedne vještine i u V razredu jedne vještine i informatike) izvodi najčešće jedan učitelj/ učiteljica. Ovo ima nekoliko implikacija za KVS:

- učitelji su ključne osobe za KVS jer imaju svakodnevni, neposredni uvid u razvoj djece;
- aktivnosti KVS se lakše integrišu u različite predmete i tematske oblasti jer učitelj realizuje gotovo cjelokupan nastavni plan i program;
- učitelji najbolje poznaju individualne karakteristike učenika (interesovanja, snage, stilove učenja), što omogućava prirodno i razvojno primjereno sprovođenje profesionalne orijentacije;
- akcenat je na istraživanju, samospoznaji i učenju osnovnih vještina upravljanja karijerom, uglavnom u oblasti „ja u kontekstu“, kroz igru i iskustveno učenje. Glavni cilj je proširivanje karijernih aspiracija, prevazilaženje rodni i socio-ekonomskih stereotipa i razvoj interesovanja, vizija i snova.

Ovakav model daje osnovnim školama snažnu prednost — rano razvijanje samosvijesti, osnovnih radnih navika, odgovornosti i ličnih i socijalnih vještina postavlja temelje za vještine upravljanja karijerom. Kako bi se rani razvoj karijernih vještina učinio vidljivim, smislenim i dosljednim, preporučuje se uvođenje jednostavne godišnje aktivnosti pod nazivom „Moja mala mapa učenja i rada“ za učenike I–V razreda. Aktivnost se realizuje kroz kratke, uzrastu prilagođene zadatke tokom školske godine (npr. jednom po polugodištu), u kojima učenici, uz podršku učitelja, istražuju pitanja poput: šta volim da učim, u čemu sam dobar/dobra, kako pomažem drugima, šta znači biti odgovoran, kako izgleda rad u mojoj porodici ili zajednici. Fokus aktivnosti nije na zanimanjima ili izborima, već na razvoju samosvijesti, pozitivnog odnosa prema učenju i razumijevanju lične uloge u zajednici. Rezultati se evidentiraju u jednostavnom karijernom portfoliju (crteži, kratke rečenice,

simboli), koji se prenosi u više razrede i postaje osnova za kasnije, složenije oblike karijernog učenja.

2. ČASOVI ODJELJENSKE ZAJEDNICE SU OBAVEZNI

Časovi odjeljenske zajednice (ČOZ) u Crnoj Gori formalno su dio nastavnog plana i programa i realizuju se tokom cijele školske godine. To znači da:

- postoji sistemski prostor u rasporedu časova za redovne aktivnosti KVS;
- ČOZ predstavlja najprikladnije okruženje za:
 - razvoj socio-emocionalnih vještina;
 - jačanje samopouzdanja;
 - razgovore o interesovanjima, vrijednostima i ciljevima;
 - prepoznavanje i propitivanje stereotipa;
 - upoznavanje sa svijetom rada kroz posjete, priče, prezentacije, projekte i slično;
- aktivnosti KVS mogu se integrisati u postojeću praksu bez potrebe za dodatnim časovima;
- u višim razredima osnovne škole ČOZ postaje važna platforma za razvoj vještina upravljanja karijerom (npr. komunikacija, donošenje odluka, rješavanje problema, lični razvoj).

Kako bi se uloga časova odjeljenske zajednice u KVS učinila dosljednom i mjerljivom, preporučuje se da se aktivnosti KVS u okviru ČOZ-a realizuju kroz već definisani priručnik sa četiri strukturisane aktivnosti godišnje. Ovim se obezbjeđuje da svaki razredni starješina ima jasan okvir rada, dok učenici prolaze kroz logičan razvojni put karijernog učenja. U višim razredima osnovne škole, može da se odnosi i na srednje škole, jedna od preporučenih aktivnosti u okviru ČOZ-a je „Karijerna situacija iz stvarnog života“, u kojoj učenici analiziraju jednostavne, uzrastu prilagođene scenarije (npr. izbor između dvije obrazovne opcije, suočavanje sa neuspjehom, timski rad, promjena interesovanja). Kroz vođenu diskusiju i refleksiju, učenici vježbaju donošenje odluka, komunikaciju i prepoznavanje ličnih vrijednosti, bez pritiska da donesu „ispravnu“ odluku.

Ovakav pristup jača kritičko razmišljanje, povezuje socio-emocionalno učenje sa karijernim razvojem i omogućava da se ČOZ koristi kao stabilna i razvojno sigurna platforma za izgradnju vještina upravljanja karijerom.

3. ISKUSTVO SA IZBORNIM PREDMETOM PROFESIONALNA ORIJENTACIJA

Crna Gora je ranije imala izborni predmet Profesionalna orijentacija, što predstavlja važnu kontekstualnu osnovu:

- znanja, metodologije i materijali već postoje u sistemu i mogu se modernizovati i integrisati u novi model;
- određeni broj nastavnika, pedagoga i psihologa ima prethodnu obuku i iskustvo u ovoj oblasti;
- roditelji i učenici su već upoznati sa konceptom profesionalne orijentacije, što olakšava prihvatanje sistemskog pristupa;
- iako predmet više nije dio nastavnog plana, njegovi elementi mogu se korigovani uključiti u obliku međupredmetnu temu, časove odjeljenske zajednice i vannastavne aktivnosti.

U tom okviru, predlaže se poseban čas KVS u IX razredu razredu osnovne škole, kao i IV razredu srednje škole (III razredu trogodišnjih stručnih škola) kako bi se obezbijedilo dovoljno vremena i omogućilo učenicima da dodatno prodube svoje vještine upravljanja karijerom.

Čas bi se direktno nadovezivao na nasljeđe predmeta Profesionalna orijentacija i bio bi usmjeren na teorijske osnove, informacionu pismenost i samorefleksiju, uključujući analizu interesovanja

i snaga, pregled obrazovnih puteva i oblasti zanimanja, kao i promišljanje o uslovima rada i zahtjevima zanimanja.

Ovo nasljeđe omogućava školama da relativno brzo usvoje savremeni KVS model, bez potrebe da „počinju od nule“.

4. RAZVOJNO PRIMJEREN PRISTUP UZRASTU OD 6 DO 15 GODINA

Uzrast učenika osnovne škole zahtijeva posebne metode rada:

- učenje kroz igru i istraživanje;
- povezivanje školskih sadržaja sa životom, zajednicom i realnim iskustvima;
- korišćenje priča, igranja uloga, dramatizacije i projekata;
- upoznavanje zanimanja i svijeta rada kroz kontakt sa roditeljima, lokalnom zajednicom i putem posjeta;
- razvoj osnovnih navika i radnih vrijednosti: odgovornost, saradnja, istrajnost;
- u razredima VI–IX: postepeno uvođenje praktičnih vještina upravljanja karijerom (traženje informacija, donošenje odluka, prelazak s jednog nivoa obrazovanja na drugi i sl).

Fokus je uvijek na procesu, a ne na izboru zanimanja ili donošenju karijernih odluka u ranom uzrastu.

5. ULOGA PEDAGOGA, PSIHOLOGA, SOCIJALNOG RADNIKA, DEFETTOLOGA I RODITELJA

Zbog prirode ranih razvojnih faza

pedagozi, psiholozi, defektolozi i socijalni radnici imaju važnu ulogu u prepoznavanju učenika kojima je potrebna dodatna podrška;

- roditelji su ključni partneri — oni pružaju obrasce ponašanja, radne vrijednosti i profesionalna iskustva;
- saradnja sa roditeljima je posebno važna za prevazilaženje rodničkih i socio-ekonomskih stereotipa i proširivanje aspiracija djece;
- aktivnosti KVS često imaju oblik:
 - radionica sa roditeljima;
 - posjeta radnim mjestima roditelja;
 - predstavljanja zanimanja roditelja;
 - zajedničkih porodično-školskih projekata.

6. ULOGA ZAJEDNICE I LOKALNIH PARTNERA

Osnovne škole:

- sarađuju sa poslodavcima, socijalnim partnerima, roditeljima i zajednicom u neposrednom okruženju škole;
- često se oslanjaju na lokalni radni i životni kontekst (domovi zdravlja, vatrogasci, pošte, zanatlije, poljoprivrednici, kulturne institucije), ali ga i prevazilaze, npr. kroz upoznavanje novih aktera i korišćenje IKT-a.

To znači da KVS u osnovnim školama zavisi i od:

- dostupnosti lokalnih resursa i partnera;
- spremnosti zajednice da učestvuje;

- pristupa akterima izvan lokalne zajednice i kvalitetnih IKT rješenja;
- kreiranja jednostavnih, uzrastu prilagođenih aktivnosti sa eksternim akterima.

Regionalna saradnja i mentorske škole mogu imati značajnu ulogu i u ovom kontekstu. Ovaj vid učenja mora biti jasno definisan kroz ciljeve učenja i refleksiju učenika kako bi se iskustva povezala sa razvojem karijerne pismenosti i vještinama upravljanja karijerom.

SPECIFIČNI ASPEKTI KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U GIMNAZIJAMA U CRNOJ GORI

Gimnazije predstavljaju segment srednjeg obrazovanja u kojem se učenici prvenstveno pripremaju za nastavak školovanja na višim nivoima. Ova specifičnost direktno utiče na sadržaj i način sprovođenja KVS.

1. PRIMARNI FOKUS NA PRELAZAK U VISOKO OBRAZOVANJE

Za razliku od stručnih škola, u kojima je snažan naglasak na pripremi za tržište rada, osnovni ciljevi u gimnazijama su:

- izbor studijskog programa;
- razumijevanje mogućih obrazovnih puteva;
- priprema za prijemne ispite i upisne procedure;
- pružanje informacija o stipendijama, mobilnosti i međunarodnim programima;
- razvoj akademskih vještina koje utiču na uspjeh u visokom obrazovanju.

Zbog toga KVS u gimnazijama mora uključivati aktivnosti koje podržavaju akademsku orijentaciju, ali i proširuju perspektive o karijernim mogućnostima. U gimnazijama, „Mjesec karijere“ predstavlja ključni okvir za povezivanje akademske orijentacije sa mentorskim i iskustvenim elementima, uz centralnu ulogu školskog karijernog centra u koordinaciji saradnje sa univerzitetima, alumnistima i poslodavcima. Zahvaljujući svojim kapacitetima, gimnazije i veće škole imaju posebnu ulogu u praćenju efekata ovih aktivnosti i njihovom godišnjem unapređenju, čime se KVS kontinuirano usklađuje sa razvojnim potrebama učenika i promjenama u obrazovnim i karijernim tokovima.

2. UČENICI IMAJU ŠIRA INTERESOVANJA, ALI ČESTO MANJE DEFINISANE KARIJERNE CILJEVE

Tipičan učenik gimnazije:

- posjeduje dobro razvijene opšte kompetencije;
- često je uključen u vannastavne aktivnosti;
- ima širok spektar interesovanja;
- često nema jasno definisano KVS.

Ovo zahtijeva:

dublju samoprocjenu (npr. interesovanja, vrijednosti, stilove učenja) i razvoj znanja i vještina o sebi u kontekstu;

- intenzivnije individualno savjetovanje;
- razvoj znanja i kritičkog razumijevanja svijeta rada i učenja;
- aktivnosti koje podržavaju formulisanje realnih i informisanih karijernih ciljeva.

3. NASTAVNI PLAN I PROGRAM GIMNAZIJA NUDI BROJNE MOGUĆNOSTI ZA INTEGRACIJU VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM

Humanističke, društvene, prirodne nauke i matematika nude brojne mogućnosti da se:

- povežu specifične oblasti znanja sa budućim studiranjem i karijerama;
- prikažu realne primjene znanja;
- razvijaju akademske i istraživačke vještine;
- podstiču kritičko mišljenje, rješavanje problema i kreativnost.

4. VISOK NIVO UČEŠĆA NA TAKMIČENJIMA, U PROJEKTIMA I VANNASTAVNIM AKTIVNOSTIMA

Snažnu osnovu za KVS predstavlja i:

- izrada CV-ja učenika, portfolija i evidencija postignuća;
- identifikacija talenata i specifičnih interesovanja;
- povezivanje sa alumnistima i mentorima;
- razvoj akademskih, istraživačkih i prezentacionih vještina;
- modeli za preporuke i prijave (npr. za studije u inostranstvu).

Pedagozi, psiholozi, socijalni radnici i defektolozi mogu ove aktivnosti koristiti kao resurs u individualnom savjetovanju.

5. GIMNAZIJE OBIČNO IMAJU STABILNIJU I MOTIVISANIJU POPULACIJU UČENIKA

To podrazumijeva:

- manji rizik od ranog napuštanja školovanja;
- viši prosječan nivo akademske motivacije;
- spremnost za uključivanje u složenije aktivnosti (projekti, debate, simulacije intervjua, posjete univerzitetima).

Zbog toga KVS može biti ambiciozniji, dublji i akademski zahtjevniji.

6. IZRAŽENIJA POTREBA ZA INFORMACIJAMA O TRŽIŠTU RADA I NOVIM PROFESIJAMA

Gimnazije često funkcionišu u pretežno akademskom okviru, a učenici:

- nemaju dovoljno informacija i kritičkog razumijevanja tržišta rada, trendova i potreba za vještinama, kao ni o zanimanjima;
- imaju uže karijerne aspiracije i ograničen uvid u realne ekonomske sektore;
- često njeguju stereotipe o „prestižnim“ profesijama;
- nerijetko biraju studentske programe „po inerciji“.

Zbog svega ovoga KVS u gimnazijama mora uključivati:

- radionice o vještinama budućnosti i trendovima na tržištu rada;
- kontakte sa profesionalcima i alumnistima;
- simulacije karijernih puteva;
- posjete kompanijama i institucijama;
- analizu karijernih podataka (informacije o tržištu rada).

7. RODNI I SOCIO-EKONOMSKI STEREOTIPI SU I DALJE SNAŽNO PRISUTNI

Primjeri uključuju:

- djevojke koje rjeđe biraju STEM oblasti;
- mladiće koji rjeđe biraju društvene nauke i jezike;
- učenike iz porodica sa nižim prihodima koji često ograničavaju svoje aspiracije.

KVS u gimnazijama je ključan za:

- preispitivanje stereotipa;
- proširivanje vidika;
- jačanje ambicija i samopouzdanja.

8. POTREBA ZA SARADNJOM SA UNIVERZITETIMA I ISTRAŽIVAČKIM CENTRIMA

Za gimnazije je posebno važno:

- organizovanje dana otvorenih vrata na univerzitetima;
- predstavljanje drugih oblika obrazovanja koji su alternativa klasičnom visokom obrazovanju;
- uključivanje profesora i studenata kao gostujućih predavača;
- realizacija mini-projekata, laboratorijskih radionica i debata;
- omogućavanje učenicima da steknu realnu sliku o tome šta ih očekuje u visokom obrazovanju.

Ovo značajno povećava informisanost i spremnost za tranziciju.

9. ULOGA PSIHOLOGA JE POSEBNO ZNAČAJNA

Zbog adolescencije i visokih akademskih očekivanja:

- psiholozi se često bave razvojnim izazovima (stres, identitet, samopouzdanje);
- individualno savjetovanje je važan element KVS;
- karijerni izbori su snažno povezani sa emocionalnim i identitetskim procesima.

10. MREŽE ALUMNISTA SU POSEBNO VRIJEDNE U KONTEKSTU GIMNAZIJA

Gimnazije često imaju:

- veliki broj uspješnih bivših učenika;
- aktivne alumni zajednice;
- značajan mentorski potencijal.

Alumnisti predstavljaju jedan od najefikasnijih resursa u KVS.

11. UKLJUČIVANJE RODITELJA JE OD KLJUČNOG ZNAČAJA

Roditelji gimnazijalaca često imaju:

- visoka očekivanja;
- jasne preferencije;
- snažan uticaj na donošenje odluka.

Rad sa roditeljima je važan kako bi se:

- realno sagledale sposobnosti učenika;
- izbjegao pretjeran pritisak;

- podržale realne i zdrave karijerne odluke, usklađene sa potrebama i trendovima tržišta rada.

SPECIFIČNI ASPEKTI KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U STRUČNOM OBRAZOVANJU I OBUCI (VET STRUČNO OBRAZOVANJE – ŠKOLSKO I DUALNO)

Cilj KVS nije da pomogne pojedincima da izaberu jedno zanimanje, već da razviju vještine upravljanja karijerom koje im omogućavaju da tokom života upravljaju višestrukim prelazima između rada, učenja i nezaposlenosti.

Zbog toga svi učenici u programima stručnog obrazovanja moraju imati podršku u sticanju ovih vještina, a svi programi treba da sadrže ishode učenja usklađene sa standardima KVS.

Programi stručnog obrazovanja nude bogate mogućnosti za praktično učenje, što omogućava prirodno povezivanje sa karijernim učenjem.

Kako bi se maksimalno iskoristio potencijal stručnog obrazovanja, preporučuje se uvođenje strukturisanog karijernog portfolija sa obaveznom vođenom refleksijom, koji učenici koriste tokom cijelog školovanja u saradnji sa nastavnicima, instruktorima kod poslodavaca i školskim karijernim centrom. Ovakav pristup omogućava učenicima da sistematski povezuju praktična iskustva sa razvojem karijernih vještina, planiraju naredne korake i lakše upravljaju prelazima ka zapošljavanju, daljem obrazovanju ili preduzetništvu.

Ključne razlike u odnosu na opšte srednje obrazovanje uključuju:

1. VOĐENA REFLEKSIJA O PRAKTIČNIM ISKUSTVIMA UČENJA

Praktična iskustva učenika u kompanijama ili školskim radionicama treba da obuhvate i učenje o životnim i karijernim vještinama.

Ovo se može realizovati:

a) Na radnom mjestu ili u radionici, gdje učenici i nastavnici/instruktori, na kraju radne sedmice:

- reflektuju o tehničkim i transverzalnim kompetencijama koje su učenici stekli;
- razmatraju bilješke iz portfolija učenika i pripremaju plan daljeg učenja.

b) U školskom Centru za karijernu orijentaciju ili tokom časova odjeljske zajednice, kroz:

- korišćenje portfolija - bilješki za refleksiju o iskustvima i pokretanju procesa učenja;
- promišljanje o informacijama prikupljenim tokom prethodnih sedmica;
- razmatranje rezultata praktičnog učenja i povratnih informacija instruktora.

2. KARIJERNO UČENJE I NAKON UPISA U STRUČNU ŠKOLU

Iako su učenici već izabrali obrazovni profil, karijeru učenje mora obuhvatiti:

- mogućnosti daljeg obrazovanja i karijernog razvoja;
- upoznavanje sa različitim zanimanjima dostupnim kroz postojeću kvalifikaciju;
- učenje o karijerama dostupnim kroz dodatnu obuku ili prekvalifikaciju;
- informacije o pristupu različitim servisima podrške i mrežama (uključujući samozapošljavanje i preduzetništvo);
- informacije o finansijskoj podršci i relevantnim izvorima podataka.

Posebnu pažnju u stručnom obrazovanju potrebno je posvetiti kontinuiranom karijernom praćenju učenika nakon upisa, imajući u vidu da sam izbor obrazovnog profila često nije rezultat stabilnih karijernih preferencija, već kombinacije školskog uspjeha, životnih okolnosti i uticaja okruženja. KVS u stručnom obrazovanju zato treba da omogući redovnu procjenu usklađenosti

između interesovanja, sposobnosti i zahtjeva izabranog profila, uz bezbjedan i podržavajući prostor za razmatranje alternativnih obrazovnih i karijernih puteva. Ovakav pristup osnažuje učenike da donose realne odluke, sprječava rane prekide školovanja i doprinosi dugoročnoj zapošljivosti i zadovoljstvu karijerom.

POSEBNI ASPEKTI KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U VISOKOM OBRAZOVANJU

I za studente u visokom obrazovanju važi isto kao i za učenike u stručnom obrazovanju: cilj KVS je razvijanje sposobnosti upravljanja višestrukim prelazima između rada, učenja i nezaposlenosti tokom cijelog života. KVS na univerzitetskom nivou značajno doprinosi tome da pojedinci razvijaju svoje karijere na najodgovornijim radnim mjestima i daju doprinos razvoju društva i države. To je investicija sa dugoročnim efektima na najsloženija pitanja ekonomije, tržišta rada, bezbjednosti i održivog razvoja.

KVS istovremeno predstavlja prevenciju profesionalnih problema i doprinos višem nivou zadovoljstva i kvaliteta života mladih ljudi u širem kontekstu njihovog ličnog i društvenog razvoja. Zbog toga svi studenti moraju imati podršku u sticanju vještina upravljanja karijerom, posebno imajući u vidu da i dalje postoje visoke stope neusklađenosti između obrazovanja i tržišta rada, te da se odluke o studijskim programima ne donose uvijek na osnovu dokaza i jasnih kriterijuma. Težnja ka većem uključivanju učenja zasnovanog na radu u visokom obrazovanju dodatno će podržati karijerno učenje i olakšati prelaze ka zapošljavanju.

Aktivnosti koje još nijesu obuhvaćene univerzitetskim budžetima, a koje su predviđene ovim modelom, potrebno je u budućnosti planski budžetirati.

Na nivou visokog obrazovanja, vannastavni karijerni centar ima centralnu ulogu, na primjer, kroz pružanje individualnog i grupnog karijernog savjetovanja, psihološkog testiranja, radionica za studente o vještinama upravljanja karijerom, organizovanje dana otvorenih vrata u školama i na univerzitetu, kao i omogućavanje pristupa informacijama o mogućnostima zapošljavanja i programima mobilnosti. Ključne razlike u odnosu na formalne školske programe uključuju:

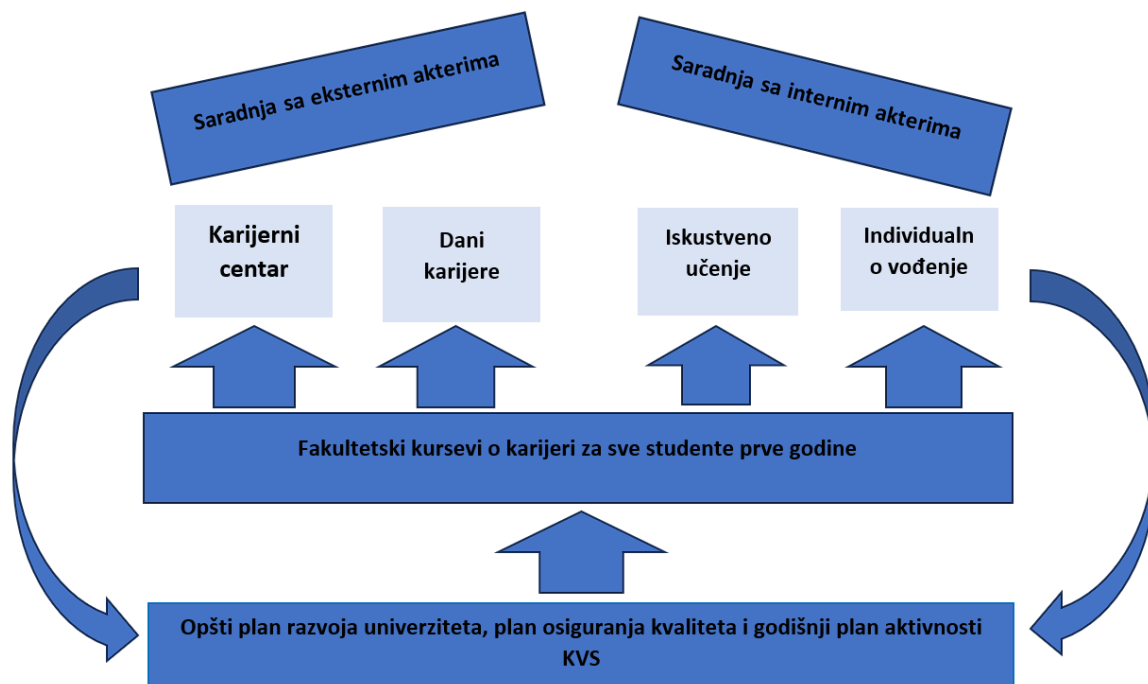
studenti prve godine mogu upisati kurs KVS, koji se nudi u okviru karijernog centra fakulteta ili centra za kvalitet (npr. Prirodno-matematičkog ili Filozofskog fakulteta); ovaj kurs omogućava upoznavanje sa uslugama karijernog centra i započinjanje izrade ličnog portfolija i plana razvoja karijere za svakog studenta (kurs NIJE dio nastavnog plana studijskog programa – osnovnih ili master studija – već dio ponude fakulteta), karijerno savjetovanje s eintegriše kao krozkurikularna tema u predmetima gdje je to moguće;

- svaka akademska godina započinje danima karijere za sve studente, tokom kojih se predstavljaju i promovišu sve usluge kao kontinuirana podrška;
- svaki univerzitet/fakultet ima kontakt osobu za karijerni centar na svakom fakultetu, koja može biti profesor ili administrativno osoblje fakulteta – karijerni savjetnik;
- karijerni centar organizuje radionice koje pokrivaju različite vještine upravljanja karijerom u skladu sa nacionalnim standardima KVS, otvorene za sve studente; na taj način stiču se kompetencije koje se ne razvijaju kroz formalno obrazovanje ili se dobijaju informacije koje nijesu dostupne kroz nastavne programe, kao što su podaci o tržištu rada, nova i savremena zanimanja, znanja i vještine za pristup različitim servisima i mrežama;
- nude se aktivnosti iskustvenog učenja otvorene za sve studente, u cilju podrške karijernom učenju – od praćenja zaposlenih na radnom mjestu (job shadowing), preko posjeta kompanijama/praktične nastave, simulacija intervjua, studentskih kompanija, učenja u zajednici i projekata;

- karijerni savjetnici aktivno se uključuju u aktivnosti KVS, npr. kroz predavanja o trendovima na tržištu rada i promjenama u zahtjevima za vještinama, kao i kroz podršku socijalnom i emocionalnom učenju;
- uspostavljaju se bliska partnerstva za izradu završnih radova na osnovnim, master i doktorskim studijama, koji se bave konkretnim problemima kompanija, zajednica i javnih institucija, čime se ostvaruje obostrana korist – partneri dobijaju podršku akademske zajednice, a studenti se već tokom studija povezuju sa potencijalnim budućim poslodavcima ili mjestima za sticanje radnog iskustva. Istovremeno, studenti mogu koristiti resurse karijernog centra, koji, iako nije primarno naučno orijentisan, mora imati istraživačke kapacitete i aktivnosti dostupne i korisne cijelom univerzitetu i široj zajednici;
- olakšava se učenje zasnovano na radu u kompanijama, javnim institucijama ili organizacijama civilnog društva.

U okviru aktivnosti karijernog centra, preporučuje se sistematski razvoj zapošljivih i liderskih vještina, uključujući preduzetnički način razmišljanja, kroz radionice i mentorstvo sa eksternim profesionalcima iz prakse, čime se studentima omogućava lakša i uspješnija tranzicija iz visokog obrazovanja ka svijetu rada.

Model KVS u visokom obrazovanju





ZAKLJUČAK

U ovom modelu KVS posebnu ulogu ima karijerni centar koji je „kičma” sistema. Karijerni centar (u školi/univerzitetu) ima puni efekat kada je postavljen kao koordinaciona tačka koja povezuje aktere, obezbjeđuje dosljednost usluga i pretvara planove u realizaciju. Centar ne treba posmatrati kao prostor ili pojedinaca, već kao funkciju koja upravlja saradnjom, standardima kvaliteta i godišnjim ciklusom unapređenja.

Efikasan KVS zahtijeva sinergiju pedagoško-psihološke ekspertize, nastavničke uloge i doprinosa eksternih aktera iz prakse (organizacije, HR, privreda) u domenima karijerne pismenosti, svijeta rada i organizacionih očekivanja. Ovakvo povezivanje jača relevantnost i primjenjivost karijernog učenja, uz jasno razgraničene doprinose i poštovanje profesionalnih nadležnosti.

Kvalitet KVS zavisi od kontinuiranog razvoja kompetencija svih uključenih. To podrazumijeva redovno osnaživanje u oblastima karijernog učenja, komunikacije, motivacije, mekih vještina, vođenja karijernih razgovora, razumijevanja organizacija i savremenih trendova tržišta rada, uz oslanjanje na evropske smjernice i standarde.

Kako realizacija KVS ne bi zavisila od individualnih kapaciteta i entuzijazma, model naglašava potrebu za kratkim, jasnim i praktičnim priručnicima (npr. strukturisane aktivnosti za ČOZ, okvir za „Mjesec karijere“, alati za portfolio i refleksiju). Time se obezbjeđuje ujednačen kvalitet, smanjuje administrativno opterećenje i povećava vjerovatnoća dosljedne primjene.

Strateški dokumenti ostvaruju vrijednost tek kada se sistematski prati njihova primjena i efekti. Dopune uvode logiku jednostavnog, ali čvrstog ciklusa: planiranje → realizacija → praćenje → refleksija → godišnje unapređenje. Fokus je na malom broju smislenih indikatora i kratkim alatima (forme, evidencije, povratne informacije), kako bi se smanjila birokratija, a povećala upravljačka vrijednost podataka.

Za dugoročnu održivost KVS neophodno je plansko obezbjeđivanje resursa i mehanizama motivacije, uključujući prepoznavanje dodatnog angažmana kadra koji nosi karijerno učenje i koordinaciju. Podrška, obuke i (gdje je moguće) stimulativni mehanizmi posmatraju se kao ulaganje u kvalitet, a ne kao trošak.



EURO

$2 \times 2 =$
 $3 \times 3 =$
 $4 \times 4 =$
 $5 \times 5 =$
 $6 \times 6 =$
 $7 \times 7 =$



DODATAK 1

FUNKCIJE KLJUČNIH AKTERA U KARIJERNOM SAVJETOVANJU I VOĐENJU U OSNOVNOM I SREDNJEM OBRAZOVANJU

Direktor škole, psiholog, pedagog, socijalni radnik i defektolog (ukoliko rade u toj školi) zajedno čine školski tim za KVS. Ostali akteri navedeni u nastavku od suštinskog su značaja za sprovođenje pristupa KVS na nivou cijele škole i zajednički realizuju godišnji plan aktivnosti KVS.

1. DIREKTOR ŠKOLE

Funkcije direktora škole i rukovodstva škole su da:

- obezbijede izradu godišnjeg plana aktivnosti KVS koji definiše ciljeve i aktivnosti i koji je povezan sa širim planom razvoja i rada škole i aktivnostima osiguranja kvaliteta, a time i sa kontinuiranim profesionalnim razvojem;
- ostvaruju ukupnu upravljačku funkciju škole, uključujući i one koje se odnose na KVS, što podrazumijeva obezbjeđivanje uslova za nesmetanu realizaciju godišnjeg plana i stvaranje podsticajnog okruženja za sve uključene, u skladu sa principima pristupa cijele škole KVS;
- obezbijede kontinuirano prikupljanje preporuka za dalje unapređenje aktivnosti KVS i njihovu integraciju u nove planove.

Uspješno obavljanje uloge direktora škole, zajedno sa osobljem koje podržava upravljanje školom, karakterišu sljedeći ishodi:

- svi učitelji i predmetni nastavnici, instruktori (kod poslodavaca), rukovodstvo škole, školski psiholozi, razredne starješine i bibliotekari, socijalni radnici i defektolozi (gdje postoje) sastaju se sa školskim pedagogom najmanje jednom godišnje radi razmatranja godišnjeg KVS plana i uloga i zadataka svih uključenih, čime se stvaraju uslovi za dobro koordinisane i kvalitetne aktivnosti u skladu sa logikom pristupa cijele škole.
- svi učitelji i predmetni nastavnici, instruktori, rukovodstvo škole, školski psiholozi, razredne starješine, socijalni radnici, defektolozi i bibliotekari (gdje postoje) prepoznaju KVS kao odgovornost cijele škole, na koju se primjenjuju opšte i posebne mjere osiguranja kvaliteta.
- učenici imaju pristup prijatnom fizičkom prostoru za vannastavno individualno i/ili grupno karijerno savjetovanje, sa dostupnim materijalima i onlajn resursima za učenike, uključujući odrasle polaznike i roditelje/staratelje.
- učenici mogu koristiti i onlajn KVS usluge na daljinu, čime se omogućava razmjena informacija i komunikacija između učenika i roditelja/staratelja, kao i povezivanje sa nacionalnim portalima za karijernu orijentaciju.

Školski pedagozi dobijaju podršku KVS tima i šire školske zajednice kako bi svoje radno vrijeme u potpunosti posvetili aktivnostima savjetovanja i orijentacije, uključujući:

- omogućavanje zaposlenima u školi sa administrativnim/menadžerskim/bibliotečkim vještinama da dio svog vremena posvete pružanju podrške;
- uključivanje starijih učenika kao volontera u podršku radu školskog pedagoga, što im donosi korist kroz neformalno sticanje važnih radnih i životnih vještina (npr. planiranje, upravljanje aktivnostima i ljudima, budžetiranje, odgovorno korišćenje resursa, upravljačka znanja, facilitacija obuka, socijalne i emocionalne vještine), potvrđeno „sertifikatima“ koje potpisuje direktor škole;

- uključivanje roditelja/staratelja kao volontera, koji takođe imaju korist kroz neformalno sticanje radnih i životnih vještina, potvrđeno „sertifikatima“ koje potpisuje direktor škole.

Spoljni partneri takođe doprinose praćenju i unapređenju pružanjem kratkih povratnih informacija nakon svake aktivnosti (npr. šta je funkcionisalo dobro, šta se može unaprijediti, predlozi za buduću saradnju). U veoma malim opštinama, opštine ili mentorske škole mogu prikupljati ove povratne informacije za više škola radi podrške regionalnom planiranju i obezbjeđivanja jednakog pristupa prilikama.

Školski pedagozi djeluju kao reflektivni praktičari koji kontinuirano dokumentuju šta funkcioniše, šta treba unaprijediti i koje nove pristupe treba razmotriti.

Svi učitelji i predmetni nastavnici/instruktori, rukovodstvo škole, školski psiholozi, razredne starješine, socijalni radnici, defektolozi i bibliotekari (gdje postoje) kontinuirano dokumentuju šta funkcioniše i šta treba unaprijediti u vezi sa KVS, uključujući predložena rješenja i nove pristupe, i te informacije dostavljaju KVS timu. Socijalni radni se posebno bave KVS aktivnostima i dokumentovanjem kod učenika iz ranjivih kategorija, dok se defektolozi na isti način posvećuju učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama.

Članovi KVS tima, kao i učitelji i predmetni nastavnici/instruktori, razredne starješine, socijalni radnici, defektolozi i bibliotekari (gdje postoje), učestvuju u kontinuiranom profesionalnom razvoju (u skladu sa zakonskim obavezama), uključujući:

- aktivnosti učenja od kolega sa KVS timovima iz drugih obrazovnih ustanova (zajednice prakse), npr. u organizaciji nacionalnog Euroguidance centra;
- posjete preduzećima i/ili „job shadowing“, kao i istraživanje i pisanje o kretanjima na tržištu rada;
- obuke usmjerene na jačanje vještina i znanja u svim dimenzijama POS-a, uključujući praćenje i evaluaciju.

Škola sarađuje sa istraživačima, npr. sa univerziteta, koji sprovode istraživanja, uključujući longitudinalne studije, radi mjerenja uticaja KVS na obrazovne i karijerne puteve učenika.

Škola izvještava nadležno ministarstvo o uloznim resursima u KVS usluge (radno vrijeme osoblja, resursi, budžet itd.) u odnosu na postignute rezultate (broj učenika obuhvaćenih uslugama, broj realizovanih aktivnosti, broj ranih napuštanja školovanja itd.); prikuplja podatke o karakteristikama učenika koji koriste usluge, posebno onih kojima je potrebna dodatna podrška radi kontinuiranog unapređenja (uzrast, pol, radni status, školski uspjeh, nivo obrazovanja roditelja/staratelja, radni status roditelja/staratelja, etnička pripadnost, invaliditet, motivacija, izazovi, potrebe itd.).

Škola podržava praćenje diplomiranih učenika (alumni) koje se sprovodi na centralnom nivou ili od strane drugih aktera, kako bi se:

- dobile informacije relevantne za KVS (status na tržištu rada 1, 3 i 5 godina nakon završetka školovanja, vrijeme do prvog zaposlenja, dalje obrazovanje ili karijerni putevi, vrste ugovora, sektori zapošljavanja, uslovi rada, bruto zarade itd);
- procijenili efekti KVS;
- postepeno napustio marketinški pristup upisu učenika i prešlo na neutralno, na dokazima zasnovano KVS, utemeljeno na studijama praćenja diplomiranih, analizama tržišta rada i prognozama potreba za vještinama.

Škola organizuje reflektivne sesije sa različitim akterima radi kontinuiranog unapređenja usluga.

Škola prikuplja povratne informacije o uslugama (od učenika, roditelja/staratelja, partnera itd) i koristi prikupljene podatke u planiranju.

Organizacija KVS u školi prilagođena je njenoj veličini i kontekstu, uz obezbjeđivanje minimalnih funkcija: koordinacije, integracije u nastavu, pristupa individualnom savjetovanju za učenike kojima je potrebno, saradnje sa spoljnim partnerima i praćenja aktivnosti.

2. ŠKOLSKI PSIHOLOG

Funkcije školskog psihologa uključuju:

- administriranje testova vezanih za karijeru, kao što su inventari interesovanja, psiholoških testova i vođenje individualnih razgovora o rezultatima testiranja;
- pružanje ličnog karijernog savjetovanja, pored redovnih dužnosti školskog psihologa u vezi sa podrškom ličnom razvoju učenika.

Uspješno obavljanje uloge školskog psihologa karakterišu sljedeći ishodi:

- Učenici redovno imaju pristup nastavnim (tokom časova odjeljske zajednice) i vanastavnim prilikama (npr. u centru za KVS) za savjetovanje sa psihologom, u skladu sa svojim potrebama.
- Učenici uče o sebi radi ličnog i karijernog razvoja, u skladu sa Okvirom vještina za upravljanja karijerom definisanim u standardima KVS.

3. ŠKOLSKI PEDAGOG

Funkcije školskog pedagoga

U skladu sa veličinom i tipom škole, pedagog se prvenstveno fokusira na koordinaciju i podršku ključnim funkcijama KVS, uključujući: planiranje aktivnosti, obezbjeđivanje integracije karijernog učenja u nastavu, facilitaciju individualnog i grupnog savjetovanja za učenike kojima je potrebno, te održavanje saradnje sa ključnim spoljnim partnerima (npr. Zavod za zapošljavanje, stručne škole, poslodavci).

U većim školama, pedagog može dijeliti ove zadatke sa posebno obučanim nastavnikom za karijernu orijentaciju ili sa proširenim timom za karijernu orijentaciju.

A) Pedagog koordinira i sarađuje sa svim relevantnim unutrašnjim i spoljnim akterima u planiranju, realizaciji, praćenju i evaluaciji aktivnosti KVS:

nastavnike/instruktoze u školi;

- školskog psihologa;
- ostalo relevantno osoblje u školi ili centru, uključujući bibliotekare;
- direktora škole / rukovodstvo škole / članove školskog odbora (gdje je primjenljivo);
- učenike;
- bivše učenike (alumni);
- roditelje/staratelje;
- predstavnike poslodavaca (uključujući profesionalne i sektorske organizacije), posebno mala i srednja preduzeća;
- predstavnike sindikata i drugih organizacija radnika / zaposlenih;
- druge obrazovne ustanove (osnovne škole, srednje stručne škole, univerzitete);
- lokalne i regionalne organe školske uprave;
- nacionalne institucije;
- istraživačke organizacije i tehnološke centre;
- međunarodne partnere.

Dodatno, saradnja obuhvata:

- predstavnike Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, posebno savjetnike koji rade sa mladima ili osobama u ranoj fazi karijere;
- službenike nadležne za mlade, socijalne usluge ili lokalni razvoj, posebno u manjim opštinama;
- lokalne omladinske klubove, kulturne centre i organizacije zajednice koje mogu obezbijediti prostor, volontere ili aktivnosti koje vode mladi;
- lokalna mikro i mala preduzeća tipična za crnogorske opštine (turizam, poljoprivreda, zanati, ribarstvo, građevinarstvo, trgovina itd.), uključujući sezonske poslodavce;
- lokalne NVO i organizacije civilnog društva koje rade na razvoju mladih, inkluziji, osnaživanju i životnim vještinama.

B) Sprovodi godišnji plan aktivnosti profesionalne orijentacije i savjetovanja. Uspješno obavljanje funkcija školskog pedagoga karakterišu sljedeći ishodi:

- godišnji KVS plan izrađuje se kroz blisku saradnju sa svim relevantnim unutrašnjim i spoljnim akterima; definiše ciljeve i aktivnosti profesionalne orijentacije i povezan je sa planom razvoja škole i aktivnostima osiguranja kvaliteta, a time i sa kontinuiranim profesionalnim razvojem.
- Obezbjedeana je nesmetana realizacija aktivnosti KVS.
- Realizacija aktivnosti KVS podržava napredak učenika u učenju.

Za srednje škole: škola pruža KVS potencijalnim budućim učenicima i njihovim roditeljima/starateljima.

4. SOCIJALNI RADNIK

U školama gdje postoji socijalni radnici, njihova je uloga važna prvenstveno jer koordinira juuaktivnosti i daje podršku učenicima iz ranjivih kategorija i učenicima sa drugog govornog područja u KVS.

5. DEFЕКТОЛОГ

Defektolog je posebno važan za aktivnosti KVS u resursnim centrima, integrisanim odjeljenjima i u redovnom nastavnom procesu u domenu inkluzije.

6. RAZREDNI STARJEŠINA

Funkcije razrednog starješine uključuju:

- obezbjeđivanje vremena za KVS — najmanje četiri časa godišnje — u skladu sa godišnjim KVS planom tokom časova odjeljenske zajednice.

Uspješno obavljanje uloge razrednog starješine karakterišu sljedeći ishodi:

- aktivnosti KVS iz godišnjeg plana mogu se sprovoditi bez ometanja.
- učenici mogu pristupiti dodatnoj podršci i dobijaju pomoć u njenom ostvarivanju.
- školski psiholozi, pedagozi, socijalni radnici i defektolozi imaju informacije o učenicima kojima je potrebna dodatna podrška i aktivno ih uključuju u odgovarajuće aktivnosti.

7. PREDMETNI NASTAVNICI /INSTRUKTORI (KOD POSLODAVCA)

Funkcije predmetnih nastavnika/instruktoru uključuju:

- podršku razvoju vještina upravljanja karijerom integrisanih u ishode učenja njihovog predmeta, u skladu sa Okvirom vještina za upravljanja karijerom definisanim u standardima KVS;

- aktivno upućivanje učenika školskom psihologu i/ili pedagogu kada učenici imaju poteškoće koje mogu dovesti do smanjene motivacije za učenje, povlačenja, ranog napuštanja školovanja, slabijeg uspjeha itd.;
- aktivno i redovno dijeljenje zapažanja o učenicima kojima je potrebna podrška sa psihologom i/ili pedagogom, kako bi se obezbijedilo da podrška ne zavisi isključivo od inicijative samih učenika.

Uspješno obavljanje uloge predmetnih nastavnika/instruktora karakterišu sljedeći ishodi:

- učenici postepeno stiču vještine upravljanja karijerom.
- učenici mogu pristupiti dodatnoj podršci i dobijaju pomoć u njenom ostvarivanju.
- školski psiholozi, pedagozi, socijalni radnici i defektolozi imaju informacije o učenicima kojima je potrebna dodatna podrška i aktivno ih uključuju u aktivnosti podrške.

8. BIBLIOTEKAR

Funkcije bibliotekara uključuju:

podršku svim ostalim ulogama u skladu sa planom KVS;

- ažuriranje fizičkih i onlajn materijala i resursa za karijerno učenje.
- uspješno obavljanje uloge bibliotekara karakterišu sljedeći ishodi:
- aktivnosti KVS iz godišnjeg plana mogu se sprovoditi bez ometanja.
- timovi za KVS dobijaju podršku koja im omogućava da se fokusiraju na svoje ključne zadatke.

9. ŠKOLA

Škola se obraća potencijalnim učenicima i njihovim roditeljima/starateljima, uključujući one iz ruralnih i udaljenih područja i potencijalne odrasle polaznike (npr. zaposlene, niskokvalifikovane osobe, pripadnike manjina, osobe sa invaliditetom, radnike u neformalnoj ekonomiji, radnike u nestandardnim oblicima zapošljavanja).

Ovo se obezbjeđuje kroz:

- redovno učešće na sajmovima obrazovanja;
- korišćenje IKT-a (društvene mreže, veb-sajtovi, simulacije/VR/AR);
- redovne posjete osnovnim školama;
- izvještavanje o broju školskih posjeta, održanih dana otvorenih vrata, broju učesnika, broju sastanaka sa poslodavcima i sindikatima usmjerenih na uključivanje odraslih polaznika;
- redovnu organizaciju dana otvorenih vrata (uključujući i one za odrasle).

U manjim opštinama i ruralnim područjima, mehanizmi KVS imaju koristi od regionalne saradnje. Grupe susjednih škola mogu dijeliti zajedničke partnere, koordinisati posjete poslodavcima i institucijama i zajednički organizovati sajmove karijera ili radionice Zavoda za zapošljavanje, omladinskih klubova ili NVO-a. Ovaj pristup smanjuje opterećenje veoma malih škola i obezbjeđuje da učenici dobiju dosljedno i kvalitetno karijerno iskustvo, bez obzira na veličinu škole ili lokaciju.

Srednja škola pruža KVS potencijalnim učenicima i roditeljima/starateljima kroz:

- sveobuhvatno korišćenje informacija o tržištu rada i vještinama;
- korišćenje rezultata istraživanja / praćenja diplomiranih studenata, bivših učenika;
- organizaciju probnih sesija (teorijskih i praktičnih), poput dana ili sedmice praktičnog i teorijskog iskustva u školi ili VR/AR prezentacija zanimanja;

- uključivanje partnera (kompanija, profesionalnih/sektorskih organizacija, alumnijskih, starijih učenika, odraslih polaznika, Zavoda za zapošljavanje itd.);
- personalizovano savjetovanje zasnovano na potrebama učenika i roditelja/staratelja;
- eksplicitno preispitivanje karijernih stereotipa vezanih za pol, etničku pripadnost, invaliditet i socio-ekonomski status;
- pružanje jasnih informacija o ulozi, vrijednosti i očekivanim ishodima KVS.

Osnovne i srednje škole pružaju KVS upisanim učenicima i njihovim roditeljima/starateljima. Škola jača razvoj uzrastu primjerenih vještina upravljanja karijerom kroz:

- povezivanje sa nastavnim sadržajima;
- iskustveno učenje: „job shadowing“, posjete kompanijama, simulacije intervjua, učeničke kompanije, učenje u zajednici, projekte, prakse;
- eksplicitno adresiranje karijernih stereotipa;
- prilagođavanje karijernog obrazovanja individualnim i grupnim potrebama;
- primjenu formativnog ocjenjivanja radi praćenja napretka.

Saradnja sa poslodavcima planira se postepeno i realno jer:

- mali lokalni poslodavci mogu ponuditi kratka predavanja, demonstracije ili poludnevne posjete;
- veći poslodavci i institucije omogućavaju strukturirani „job shadowing“ ili učenje zasnovano na projektima;
- socijalni partneri – i putem onlajn aktivnosti – približavaju svijet rada učenicima.

Zavod za zapošljavanje može podržati sve škole kroz:

- ažurne informacije o tržištu rada;
- kratke radionice o zanimanjima i vještinama;
- individualno ili grupno savjetovanje za učenike prije ključnih tranzicija.

Omladinski klubovi i NVO doprinose kroz:

- radionice mekih vještina;
- volonterske prilike;
- aktivnosti zasnovane na zajednici.

Škola obezbjeđuje vannastavno KVS za sve učenike i grupe u skladu sa njihovim potrebama, uključujući:

- prijatan fizički prostor za individualno i grupno savjetovanje, sa materijalima i onlajn resursima, uključujući odrasle polaznike i roditelje/staratelje;
- uvodne informativne sesije dobrodošlice za sve nove učenike i njihove roditelje/staratelje radi objašnjenja usluga i njihovih koristi;
- facilitaciju mentorstva učenika od strane alumnijskih ili iskusnih profesionalaca, npr. putem platforme za povezivanje mentora i učenika;
- izvještavanje o broju upućivanja nastavnika na vannastavno savjetovanje; broju individualnih i grupnih sesija po kvartalu; broju uključenih roditelja/staratelja; broju upućivanja na druge usluge (socijalne, zdravstvene, psihološke itd); broju mentorskih parova i trajanju mentorstva;

- obezbjeđivanje onlajn prostora za KVS poput školskih Facebook stranica radi razmjene informacija i povezivanja sa nacionalnim portalima/veb-stranicama.

Škola pruža podršku tranzicijama iz obrazovanja u rad ili dalje obrazovanje, uključujući:

- pružanje savjeta učenicima i roditeljima/starateljima o mogućnostima daljeg obrazovanja;
- savjetovanje učenika i roditelja/staratelja o volontiranju, praksama, probnom radu („job tasting“), slobodnim radnim mjestima, programima zapošljavanja mladih ili mogućnostima daljeg obrazovanja, kao i o uslovima rada, zaradama i radnim pravima i obavezama;
- izvještavanje o broju slobodnih radnih mjesta prikupljenih od partnerskih kompanija, organizacija poslodavaca i Zavoda za zapošljavanje, kao i o broju učenika uključenih u radna okruženja poput volontiranja, praksi, probnog rada, pripravnništva, šegrtovanja itd.;
- pružanje karijernog savjetovanja alumnijima kao načina održavanja kontakta i uključivanja alumnija kao izvora podrške sadašnjim i budućim učenicima.

Škola provodi praćenje i podržava evaluaciju, te prikuplja podatke o ulazima, učenicima i izlaznim rezultatima aktivnosti profesionalne orijentacije. Saraduje sa kompanijama, organizacijama poslodavaca, profesionalnim/sektorskim organizacijama, sindikatima, alumnijima, roditeljima/starateljima, javnim službama zapošljavanja, kao i drugim obrazovnim ustanovama u svrhu planiranja aktivnosti, pribavljanja ažurnih podataka o tržištu rada, informacija o slobodnim radnim mjestima, praksama i uslovima rada, mogućnostima daljeg obrazovanja i njihovog uključivanja u aktivnosti profesionalne orijentacije, npr. kroz:

- formalizovanje partnerstava uspostavljanjem Školskog savjetodavnog odbora za karijernu orijentaciju, u kojem su zastupljeni svi spoljni partneri i učenici;
- saradnju sa obrazovnim ustanovama radi podrške karijernoj orijentaciji budućih učenika i njihovih roditelja/staratelja i podrške tranzicijama iz škole u dalje obrazovanje;
- saradnju sa relevantnim službama (socijalna zaštita, zdravstvene službe, psiholozi) radi upućivanja i unapređenja vannastavnog karijernog savjetovanja;
- saradnju sa poslodavcima i profesionalnim / sektorskim organizacijama radi pružanja savjeta o cjeloživotnom učenju za zaposlene;
- saradnju sa nastavnicima/instruktorima radi povezivanja škola sa kompanijama u cilju omogućavanja iskustvenog učenja.

Škola podržava pristup cijele školske zajednice KVS. Nastavnik primjenjuje savremene metodologije i alate za KVS. Redovno učestvuje u obukama, najmanje jednom u dvije godine, radi profesionalnog razvoja i ažuriranja znanja i vještina u svim dimenzijama KVS, uključujući praćenje i evaluaciju.

10. POSEBNO OBUČEN NASTAVNIK SA EKSPERTIZOM IZ KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA (KARIJERNI SAVJETNICI)

U srednjim i velikim školama preporučuje se da najmanje jedan predmetni nastavnik, pedagog ili psiholog prođe dodatnu obuku iz oblasti KVS i da pruža podršku školskom pedagogu kao koordinatoru KVS ili kao član tijela za KVS.

a) Funkcije posebno obučenog predmetnog nastavnika:

- pruža podršku školskom pedagogu u koordinaciji i saradnji sa svim relevantnim unutrašnjim i spoljnim akterima u planiranju, realizaciji, praćenju i evaluaciji aktivnosti KVS.

Uspješno obavljanje uloge posebno obučenog predmetnog nastavnika karakterišu sljedeći ishodi:

- godišnji plan aktivnosti KVS izrađen je u bliskoj saradnji i koordinaciji sa svim relevantnim unutrašnjim i spoljnim akterima; plan definiše ciljeve i aktivnosti KVS i povezan je sa planom razvoja škole i aktivnostima osiguranja kvaliteta, a time i sa kontinuiranim profesionalnim razvojem.
- realizacija aktivnosti KVS podržava napredak učenika u učenju.
- Tim za KVS obezbjeđuje nesmetanu i dobro koordinisanu realizaciju aktivnosti karijerne orijentacije.





DODATAK 2

POSEBNE FUNKCIJE KARIJERNOG VOĐENJA I SAVJETOVANJA U VISOKOM OBRAZOVANJU

REKTOR I RUKOVODSTVO UNIVERZITETA

Funkcije rektora univerziteta i rukovodstva univerziteta su da:

- podrže izradu godišnjeg plana aktivnosti KVS za karijerni centar na univerzitetu, koji definiše ciljeve i aktivnosti KVS i povezan je sa širim razvojnim planom univerziteta i aktivnostima osiguranja kvaliteta, a time i sa kontinuiranim profesionalnim razvojem;
- pomažu da se obezbijede preporuke za dalje unapređenje aktivnosti KVS u karijernom centru univerziteta i da se kontinuirano prikupljaju i integrišu u nove planove;
- podstiču i ostvaruju saradnju univerziteta sa drugim univerzitetima u Crnoj Gori i šire u oblasti KVS.

Uspješno ostvarivanje ovih funkcija karakterišu sljedeća postignuća:

- Karijerni savjetnici i bibliotekari sastaju se sa karijernim centrom najmanje jednom godišnje radi razmatranja godišnjeg plana KVS i uloga i zadataka svih uključenih, čime se stvaraju uslovi za dobro koordinisane i kvalitetne aktivnosti u skladu sa pristupom cijele institucije;
- Studenti imaju pristup prijatnom fizičkom prostoru za vannastavno individualno i/ili grupno savjetovanje o karijeri, uz pristup materijalima i onlajn resursima za studente, uključujući odrasle studente i roditelje/staratelje.

Studenti mogu koristiti i onlajn usluge KVS na daljinu, što omogućava razmjenu informacija i komunikaciju sa i između studenata i roditelja/staratelja, kao i povezivanje sa nacionalnim onlajn portalima za profesionalnu orijentaciju.

Karijerni centri na univerzitetima pružaju karijernu orijentaciju potencijalnim budućim studentima i razvijaju saradnju sa srednjim školama.

Zaposleni u karijernim centrima djeluju kao reflektivni praktičari koji kontinuirano dokumentuju šta funkcioniše i šta treba unaprijediti, uključujući povezana rješenja/nove pristupe, te prate i prikupljaju podatke od drugih uključenih u podršku učenju o karijeri.

Zaposleni u karijernim centrima učestvuju u kontinuiranom profesionalnom razvoju, uključujući:

- a. aktivnosti učenja među kolegama sa timovima za KVS drugih obrazovnih institucija (zajednice praktičara) – npr. u organizaciji nacionalnog Euroguidance centra;
- b. posjete kompanijama i/ili praćenje rada (job shadowing), kao i istraživanje i pisanje o kretanjima na tržištu rada;
- c. obuke za unapređenje vještina i znanja u svim dimenzijama KVS, uključujući praćenje i evaluaciju.

Zaposleni u karijernim centrima sarađuju sa istraživačima koji sprovode studije, uključujući longitudinalne studije radi mjerenja efekata KVS na karijerne puteve studenata.

- a. Zaposleni u karijernim centrima podržavaju praćenje svršenih studenata (tracer studije) radi (a) informisanja rada KVS (status na tržištu rada 1–3–5 godina nakon diplomiranja/

vrijeme do prvog zaposlenja/karijerni putevi – vrste ugovora, sektori zapošljavanja itd./ uslovi rada/bruto mjesečni prihodi i dr.) i (b) procjene efekata savjetovanja;

- b. Univerzitet prelazi sa marketinškog pristupa upisa novih studenata na neutralnu, na dokazima zasnovanu profesionalnu orijentaciju, potpomognutu tracer studijama, analizama tržišta rada (LMI) i prognozama vještina.

Zaposleni u karijernim centrima izvještavaju o ulaznim resursima u usluge savjetovanja (vrijeme osoblja, resursi, budžet i dr.) u odnosu na ostvarene izlazne rezultate (broj studenata obuhvaćenih uslugama, broj realizovanih aktivnosti, broj odustajanja od studija i dr.); prikupljaju informacije o karakteristikama studenata koji koriste usluge, posebno onih sa većim potrebama radi kontinuiranog unapređenja (uzrast, pol, status zaposlenosti, akademski uspjeh, najviši nivo obrazovanja roditelja/staratelja, status zaposlenosti roditelja/staratelja, etnička pripadnost, invaliditet, motivacija za učenje, izazovi i potrebe).

Zaposleni u karijernim centrima sprovode refleksivne sesije sa različitim akterima radi kontinuiranog unapređenja usluga.

Zaposleni u karijernim centrima prikupljaju povratne informacije o uslugama (od studenata, roditelja/staratelja, partnera i dr.) i koriste prikupljene podatke za planiranje. Profesionalna orijentacija i savjetovanje studenata predstavlja i praktičnu investiciju u njihove buduće uloge roditelja.

DEKAN FAKULTETA

Funkcije dekana fakulteta su:

- a. da podrži izradu godišnjeg plana aktivnosti KVS za karijerni centar/centar za kvalitet, u kojem je jasno definisana uloga fakulteta;
- b. da imenuje kontakt osobu za centralni karijerni centar na fakultetu radi organizacije sprovođenja plana aktivnosti na fakultetu – karijerni savjetnik;
- c. da podrži kontinuirano prikupljanje preporuka za dalje unapređenje aktivnosti KVS i njihovu integraciju u nove planove;

Uspješno ostvarivanje funkcije dekana karakterišu sljedeća postignuća:

- Godišnji plan aktivnosti KVS i sprovodi se nesmetano.
- Karijerni savjetnik fakulteta razumije vrijednost aktivnosti KVS, svoju ulogu u njima i aktivno učestvuje na osnovu tog razumijevanja.

KARIJERNI SAVJETNIK

Funkcije karijernog savjetnika su:

- a. da, gdje je relevantno, podrže realizaciju karijernih kurseva;
- b. da aktivno upućuju studente na karijerni centar i povezane usluge kada prepoznaju studente koji to žele ili se suočavaju sa poteškoćama koje mogu dovesti do smanjene motivacije za učenje, povlačenja, odustajanja od studija, slabijeg akademskog uspjeha i sl.;
- c. da, gdje je relevantno, pružaju istraživačke usluge u vezi sa praćenjem studenata/diplomaca ili procjenom efikasnosti usluga.

Uspješno ostvarivanje funkcije karijernog savjetnika karakterišu sljedeća postignuća:

- Studenti postepeno stiču vještine upravljanja karijerom.
- Studenti mogu pristupiti dodatnoj podršci i dobijaju pomoć u njenom ostvarivanju.
- Usluge karijernog centra imaju koristi od profesionalnih istraživanja.

OSOBLJE KARIJERNOG CENTRA

Funkcije osoblja karijernog centra su iste kao i funkcije školskog pedagoga, uz dodatne funkcije: Sarađuju i koordiniraju sa internim i eksternim akterima radi planiranja, razvoja, sprovođenja i praćenja:

- a. karijernih kurseva usmjerenih na fakultet;
- b. vannastavnih usluga otvorenih za sve studente sa svih fakulteta;
- c. istraživanja efikasnosti savjetodavnih usluga i praćenja karijernih puteva diplomaca.

Uspješno ostvarivanje funkcije osoblja karijernog centra karakterišu sljedeća postignuća:

- Studenti prve godine učestvuju u karijernom kursu koji im, između ostalog, pomaže da:
- preispitaju izbor studija, izbjegnu odustajanje i, po potrebi, olakšaju promjenu studijskog programa;
- se upoznaju sa ponudom usluga karijernog centra i imaju na raspolaganju odgovarajuću onlajn platformu sa informacijama o resursima, dostupnosti i terminima redovnih i vanrednih usluga;
- nauče da koriste portfolio učenja o karijeri i plan razvoja karijere koji će ih pratiti tokom studija, iskustava učenja kroz rad i podržavati razvoj CV-ja.
- Svi studenti mogu pristupiti vannastavnim uslugama profesionalne orijentacije kroz individualno (mentorski pristup) i grupno savjetovanje.
- Svi studenti imaju pristup prilikama za učenje zasnovano na radu.

OSOBLJE BIBLIOTEKE

Funkcije bibliotekara su:

- a. da održavaju ažurnim fizičke i onlajn materijale i resurse za učenje o karijeri.

Uspješno ostvarivanje funkcije bibliotekara karakterišu sljedeća postignuća:

- Aktivnosti KVS u skladu sa godišnjim planom mogu se realizovati nesmetano.
- Osoblje karijernog centra dobija podršku kako bi se moglo fokusirati na svoje ključne zadatke.

ANEKS 3: Nacionalni standardi karijerne orijentacije

(Tekst slijedi.)



Ministarstvo
prosvjete, nauke
i inovacija