

Дејана Лазић,
Универзитет у Београду

КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ НА УНИВЕРЗИТЕТСКОМ НИВОУ – ЕВРОПСКА ПЕРСПЕКТИВА И СТАЊЕ У СРБИЈИ

Чињеница је да Србија има свега 7% високообразованог становништва, високу стопу незапослености, да студентима у просеку треба два пута више времена да заврше дипломске студије, да постоји велики број студената који одустају од студија, да 78% студената жели да напусти земљу након дипломирања, наводећи као кључни разлог немогућност доласка до посла или напредовања у струци, да је само 13% студената уписаних 2003. године завршило студије у року³. Уз то студенти који приводе крају студирање суочавају се са још једним великим изазовом – одлуком о смеру у ком ће ићи њихова каријера. Светска економска криза и њени ефекти у Србији могу само довести до мултиплицирања проблема и до још веће бесперспективности младих.

Чињеница је да у Србији не постоји довољан број слободних радних места за високообразован кадар, да постоји сиво тржиште са својим неписаним законима, пролонгирана економска зависност од родитеља, али и недовољно познавање тржишта рада, недостатак знања за тражење запослења, неразвијеност предузетничког система вредности, недовољна мобилност и недостатак потребних знања и компетенција.

Неке од наведених чињеница можемо да променимо захваљујући квалитетним услугама каријерног вођења. За потребе ове публикације накратко ћемо се осврнути на европску перспективу каријерног вођења, нову парадигму, али и стање каријерног вођења на универзитетском нивоу у Србији.

Нова парадигма каријерног вођења

Постоје бројни међународни извештаји о стању и перспективама каријерног вођења у Европи. Од 2002. године актуелност те проблематике видљива је у прегледима ОЕЦД-а за 14 земаља, ЦЕДЕФОП-а за 7 европских земаља, Светске банке за 7 земаља, ЕТФ-а за 11 земаља које су кандидати за улазак у ЕУ и 10 медитеранских земаља. У свим тим прегледима наводи се да је каријерно вођење важно за појединце, али и да доприноси достизању циљева јавне политике у области образовања и обуке, у погледу веће ефикасности, вишег нивоа и квалитета људских ресурса, унапређења вештина, повећаног процента успешности школовања. Такође наводи се да каријерно вођење доприноси и већој ефикасности на тржишту рада /запошљивости и мобилности/ друштвеној инклузији и активном грађанству.

У резолуцији Савета Европе о бољој интеграцији каријерног вођења у стратегију доживотног образовања⁴ наводи се да каријерно вођење обухвата пружање информација, саветовање, процену компетенција, подршку и обуку у области доношења одлука и вештина управљања каријером. Дефиниција око које су сагласни многи експерти је да каријерно вођење обухвата активност каријерног информисања, образовања и саветовања које имају за циљ да помогну људима било ког узраста у било ком тренутку њиховог живота да донесу одлуке које се тичу образовања,

³ Ови подаци су из различитих извора, неки су резултат истраживања Центра за образовне политике, локалних канцеларија за младе, различитих прегледа чији је аутор Сектор за научну делатност Универзитета у Београду

⁴ Council of the European Union, Council Resolution on better integrating lifelong learning strategies, Education, Youth and Culture meeting of 21 November 2008, Brussels, 2008.

усавршавања и професионалног живота и да успешно управљају властитим каријерама⁵. Идеја каријерног вођења је да научи појединце да планирају и доносе одлуке које се тичу и учења и посла и будуће каријере.

Каријерно вођење помаже појединцима да препознају и своје амбиције, интересовања, квалификације и могућности да добију увид у тржиште рада и образовни систем и да то на неки начин повежу са својим потенцијалима.

Циљ каријерног вођења је пружање подршке појединцу да одабере опцију унутар бројних расположивих каријерних могућности како би оптимално развио и употребио властите потенцијале у складу са властитим интересовањима и вредностима и тако се остварио и постигао задовољство у професионалном и приватном животу.

Нова парадигма каријерног вођења препозната је од низа англосаксонских земаља, али и од земаља чланица Европске уније и она уводи промене које се огледају у томе да се:

- каријерно вођење мора и у политици и у пракси сагледати у **целоживотној перспективи**, да више нису довољне повремене интервенције у кључним животним моментима
- да је потребно **померити акценат са психолошког на више педагошки образовни приступ** – да акценат више није на психолошким тестирањима, већ на различитим начинима опробавања у свету посла,
- затим да је **нужно постепено напуштати спољну експертску подршку** и обезбедити **вештине самосталног управљања каријером**.
- Помак који је такође неопходан је оспособљавање појединаца за **различите врсте самопомоћи**, као и **већа заступљеност групног саветовања** у односу на индивидуално које је раније имало примат.

Такође, нова парадигма у каријерном вођењу препознаје каријерно вођење као **доживотни процес овладавања вештинама**. Тај процес омогућава људима да буду одговорни за развој властите каријере, усредсређени, стабилни и спремни да се прилагоде и одговоре на промене на дуге стазе. Нова парадигма вођења каријере доноси померања акцента са некадашњег избора каријере, на **грађење** каријере.

Каријерно вођење на универзитетима у Србији

Представник Европске фондације за образовање посетио је марта 2011. године Србију како би проценио **напредак Србије у области каријерног вођења у периоду од 2004. до 2010.** и анализирао трендове и перспективе развоја каријерног вођења у светлу нове парадигме. Један од изазова са којим се, по његовом мишљењу, Србија сусреће је обезбеђивање високо квалитетних програма каријерног вођења, други је развој система у складу са новом парадигмом, која обухвата већу доступност услуга, већи акценат на вештинама управљања каријером, побољшање делотворности и квалитета услуга и активности каријерног вођења.

Постојећи модалитети каријерног вођења у Србији, према извештају ЕТФ-а⁶ су модел наставног плана, модел центра, стручни, полустручни и виртуелни. Највише је заступљен модел центра за развој каријере што се може видети на овој донекле прилагођеној табели која је део тог извештаја, а где су приказани само подаци везани за каријерно вођење у области високог образовања.

⁵ OECD 2002 and 2004, The European Commission Lifelong Guidance Expert Group (in 2012), the Council of the European Union 2004 and the World Bank /2008/

⁶ Helmut Zelloth: Career Guidance Development Trends in Serbia, working paper, ETF, 2011.

МОДАЛИТЕТИ	CAREER INFO	CAREER MANAGE-MENT	WORK TASTING	TESTING	INDIVIDUAL AND GROUP GUIDANCE
CAREER CENTRE MODEL	✓	✓	✓	✓	✓
CURRICULUM MODEL	☹	☹	☹	☹	☹
VIRTUAL MODEL	✓	✓		✓	
SPECIALIST AND SEMISPECIALIST					

Стручњаци ЕТФ-а препоручили су одлучнији прелаз са традиционалних активности које се заснивају на психолошком тестирању на савремене више педагошке методе који се примењују у циљу развијања вештина управљања каријером као и различитих програма који имају за циљ упознавање са атмосфером на послу и истраживања света рада. Препоручено је да се подстичу и вештине и капацитет корисника за самопомоћ који подразумевају рецимо увођење сос линије и информационих система за професионалну оријентацију, самооцењивање и слично. Унапређење квалитета и ефикасности наведен је као још један од изазова. У извештају је наведено да је главни фактор унапређења квалитета везан за практичаре, људе запослене у центрима и службама које се баве развојем каријере. Потребно је радити на развоју стручних ресурса запослених како би се обезбедио даљи развој њихових компетенција, као и на већој заступљености програма развоја вештина управљања каријером у сарадњи са академском заједницом.

Каријерно вођење у области високог образовања у Србији област је која је свакако у експанзији и која све више добија на значају. Спремност државе да се активније укључи у бављење системом каријерног вођења у Србији /усвајање Националне стратегије каријерног вођења и саветовања републике Србије⁷/, препознавање стратешког значаја постојања центара од стране универзитета⁸, као и подршка европских фондова намењених високом образовању⁹ свакако омогућавају добар основ за грађење система каријерног вођења и саветовања на високошколском нивоу у Србији и развој ове области у годинама које су пред нама.

⁷ Национална стратегија каријерног вођења и саветовања Републике Србије свакако представља значајан стратешки оквир и платформу за институционализацију, одрживост и даљи развој каријерног вођења у Србији

⁸ Само у периоду од 2006. – 2012. основани у центри за развој каријере на државним универзитетима (Београд, Нови Сад, Ниш, Крагујевац, Нови Пазар, Косовска Митровица) али и на приватним универзитетима (Сингидунум и Мегатренд)

⁹ TEMPUS пројекти: Careers, ISIS, CONGRAD