**Okrugi sto za diskusiju Nacrta Programa i Metodologije karijernog vođenja i savetovanja za mlade uzrasta 19-30 godina**

**Komentari sa onlajn diskusije**

Tokom izrade dokumenata Programa i Metodologije karijernog vođenja i savetovanja Beogradska otvorena škola je organizovala i proces onalnjn diskusije sa autorima i svim zainteresovanim stranama.

Onlajn komunikacija sa autorima je bila vrlo intenzivna. Tokom izrade prvih nacrta dokumenata koji su kasnije otišli na javnu raspravu koordinatorka radnog paketa 6 iz BOŠ-a razmenila je sa autorima i drugim članovima konzorcijuma preko 100 poruka elektronske pošte.

Kako bi se intenzivirala javna rasprava i posle Okruglog stola održanog 25. Februara u Beografu projektni tim je razvio poseban formular za prikupljanje komentara koji možete videti na linku:

<https://docs.google.com/a/bos.rs/spreadsheet/ccc?key=0AlooCfyccsgrdG9tZ2FEVmQ3M0xucjU0R0tRVnVYVHc&usp=sharing>

Prikupljanje komentara putem onlajn upitnika kao putem imejla trajalo je od 25. Februara do 7. Marta 2014 u kojem periodu je pristiglo inputa sa preko 10 različitih adresa. Neki od komentara koji su pristigli putem interneta su:

* Na četvrtoj strani sugestija se odnosi na zamenu termina doživotno učenje terminom CELOŽIVOTNO UČENJE, kako bi se usaglasila terminologija sa samim dokumentom u kome se koristi termin celoživotno karijerno vođenje, ali i sa terminologijom aktuelnom u Zakonu o obrazovanju odraslih i drugim relevantnim dokumentima i istraživanjima u ovom području.
* Na sedmoj strani u Opis potrebnog obrazovanja pedagoško-psihološkim profesionalnim kvalifikacijama i kompetencijama pridružiti i ANDRAGOŠKE kvalifikacije i kompetencije. Kroz oba nacrta dokumenata jasno se očituje potreba za sinergijom pomenutih naučnih oblasti.
* U Stadnardima karijernog vođenja i savetovanja u dodatnoj obuci i usavršavanju samo za karijernog savetnika eksplicitno se naglašava kontinuirano unapređivanje savetodavnih veština, dok naglašavanje kontinuiranog usavršavanja i sposobnosti za tu aktivnost izostaje za ostale aktere u ovoj važnoj delatnosti.
* 8. Kvalitet karijernog savetovanja i vođenja (strana 15) ne pominje potrebu za akreditovanim obrazovnim programima, te trenerima u i za oblast(i) karijernog vođenja, a nacrtom dokumenta je planirano da karijerni centri realizuju obrazovne aktivnosti. Zanačajan je korak u osiguravanju kvaliteta obrazovanja budućih stručnjaka intencija da se uvede master program za karijerno vođenje i savetovanje.
* U delu nacrta dokumenta Poželjni dodatni sertifikati (strana 10): navode se sertifikati koji se odnose samo na obuku za neki od terapijskih modaliteta, što je izuzetno važna oblast u karijernom vođenju, ali ako uzmemo u obzir veoma naglašen značaj obrazovne komponente sugerišem da se u ovaj deo dokumenta doda i neki od SERTIFIKATA ZA TRENERE U OBLASTI OBRAZOVANJA ODRASLIH, koji će uskoro postati zastupljeni i u našem obrazovnom prostoru.
* Među modulima od kojih je sačinjena Formalna obuka - Master nivo za karijerno vođenje i savetovanje (strana br 14.) nedostaje didaktički modul.
* str 12: Karijerni centri pri ustanovi za obrazovanje odraslih…
* Razmisliti o uključivanju andragoških asistenata (koji rade u školama koje sprovode program Funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih). U njihovim opisima poslova, postoji deo koji se odnosi na pomoć u karijernom vođenju polaznika, a oni su se pokazali kao značajni za polaznike koji biraju stručne obuke.
* str. 14: 6.1. Pored definisanih korisnika, trebalo bi da budu definisane i njihove potrebe.
* Str. 14: 6.2. Termin doneti nije najbolje rešenje.
* Str. 15: 8. Pitanje kvalitet bi moralo da bude detaljnije razrađeno.
* Str. 15: 9. Pored zapošljavanja, trebalo bi da se nađe i zapošljivost. Generalno, koncept zapošljivosti bi trebalo da se više prepoznaje u dokumentima.
* Opis posla praktičara
* Str. 8 - …
* Rad karijernog savetnika ne varira samo u odnosu na tip organizacije, već i u odnosu na ciljnu grupu.
* Opis posla praktičara (generalni komentari za sve uloge):
* Prvo pitanje je kako se došlo do opisa posla? Dobro rešenje bi bilo koristiti neki od načina analize rada, na pr. Dacum analiza. Tako bi se jasno izdvojile dužnosti, zadaci i koraci u radu praktičara. Tako bi se manje lutalo kada je reč o obrazovnim programima za praktičare na ovom polju. Takođe, iz opisa poslova bi trebalo da je vidljivija razlika u složenosti poslova različitih uloga praktičara. Dobra ideja je izdvojiti zadatke od odgovornosti. U tom smislu možemo govoriti o dužnostima iz kojih proizilaze određeni zadaci. Iz postojećih opisa poslova se ne vidi uvek šta on konkretno radi. Dalje, mora se poraditi i na formulaciji pojedinih zadataka.
* Obrazovanje i iskustvo: str. 10.
* Razmisliti o još nekim mogućnostima vezanim za ulazne zahteve. Posebno, može se razmisliti o priznavanju prethodnog učenja, s obzirom na to da postoje ljudi koji se ovim poslom bave dugi niz godina.
* Dobro razmisliti o mentoru – iskusnijem karijernom savetniku, ko su oni, kako ih sistem ili praksa prepoznaje? Oni bi svakako trebalo da prođe neki program mentorstva.
* Znanje i kompetencije (na pr. 10. strana)
* Trebalo bi uskladiti sa opisanim poslom. Nešto ne bi trebalo da ostane samo na nivou poznavanja, već i na analizi, evaluaciji. Potrebno je ubaciti i veštine prezentovanja, ali i didaktičke veštine. Može se razmisliti i o metodološkim veštinama. Naravno, sve ovo bi trebalo da proizilazi iz opisa posla. Takođe, teorije karijernog vođenja i planiranja obrazovanja je potrebno razdvojiti, a pored planiranja obrazovanja, potrebno je i poznavanje čitavog obrazovnog, andragoškog ciklusa. Pored toga, potrebno je poznavanje stručnog obrazovanja (vidovi i strategije stručnog obrazovanja - prekvalifikacija, dokvalifikacija, rekvalifikacija, obrazovanje uz rad, obrazovanje iz rada…). Sva navedena znanja i veštine bi trebalo da imaju i svojstvo merljivosti. Ovo je još izraženije ako govorimo i o prethodno pomenutom priznavanju prethodnog učenja. U tom smislu, na pr. veoma je teško procenjivati kreativnost u pronalaženju rešenja.
* Kada je reč o ličnim karakteristikama, pored osetljivosti za osetljive grupe i talente, potrebna je osetljivost za različite ciljne grupe unutar grupe 19-30.
* S obzirom na velike poteškoće u razdvajanju uloga praktičara u praksi karijernog vođenja i savetovanja, može se razmisliti o različitim nivoima uloga. U tom smislu, uprkos nerešenosti pitanja njihovog formalnog obrazovanja, njihovo neformalno obrazovanje je moguće razdvojiti i po predloženim modulima, ali po nivoima složenosti. To bi značilo, na pr. da jedan modul bude preduslov za pohađanje drugog ili neki drugi načini prohodnosti između modula. Sama struktura modula se može drugačije organizovati, u drugačije pakete učenja, a postojećoj listi predloženih modula nedostaje didaktički modul. Generalno, obrazovanje predstavlja značajan element razumevanja koncepta dinamičkih karijera (a i njegov je nerazdvojni deo) i Nacrti to prepoznaju, ali je potrebno veće prepoznavanje toga kada je reč o radu praktičara.
* Str. 17. Obuka za karijernog informatora….
* Teme bi trebalo da budu problemski formulisane.