

TEMA T1.5: KVALITET VISOKOG OBRAZOVANJA (Digitalne tehnologije učenja, Projekat Ministarstva „Razvoj visokog obrazovanja“, ...)
Paper No.T1.5-1
03529
ZNAČAJ AKTIVNOSTI KARIJERNOG VOĐENJA I SAVETOVANJA STUDENATA NA VISOKOŠKOLSKIM INSTITUCIJAMA
Sonja Šovljanski¹, Ivana Katić², Branislav Bogojević³, Andrea Ivanišević⁴
¹Univerzitet u Novom Sadu, Služba za razvoj karijere i savetovanje studenata, Novi Sad, Srbija

^{2,3,4}Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad, Srbija

¹sonja.sovljanski@gmail.com, ²ivana.katic@uns.ac.rs, ³bogojevic@uns.ac.rs, ⁴andrea@uns.ac.rs

Kratik sadržaj: Karijerno vođenje i savetovanje studenata doprinosi većoj kasnijoj efikasnosti mladih na tržištu rada, većem nivou zapošljivosti, kao i povećanom procentu uspešnosti školovanja. Obrazovanje ima uticaj na procese zapošljavanja, odnosno ima uticaj na stvaranje nivoa zapošljivosti njegovih polaznika u skladu sa trenutnim ili budućim predikcijama zahteva tržišta rada. Karijerno vođenje i savetovanje je jedno od značajnih aktivnosti nadomešćivanja nesklada odnosa između obrazovanja i tržišta rada u Republici Srbiji.

Ključne reči: Karijera, savetovanje, zapošljivost

THE IMPORTANCE OF ACTIVITIES OF CAREER GUIDANCE AND COUNSELING OF STUDENTS AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract: Career guidance and student counseling contributes to greater efficiency of young people in the labor market, higher level of employability and increased percentage of schooling success rate. Education has an impact on the processes of employment and it has an influence on the creation of the level of employability of its trainees in accordance with current or future labor market requirements. Career guidance and counseling is one of the important activities of replacing the discrepancy between education and the labor market in the Republic of Serbia.

Key Words: Career, guidance, employability

1. PROBLEM ZAPOSRLJIVOSTI I ZNAČAJ VISOKOŠKOLSKIH INSTITUCIJA

Društvo se nalazi u procesu tranzicije iz industrijske ere u informacionu i komunikacionu eru, često označavanom kao „učeno društvo“, a najtraženiji radnici postali su „radnici znanja“ (Kummerow, 2000). Petere Drucker smatra da će ovi radnici znanja postati dominantni i da razvoj njihove karijere počiva na solidnom znanju koje neprestano treba razvijati (prema Zunker, 2006). Od pojedinaca se sve više traže različite veštine koje omogućavaju celoživotno učenje, mobilnost i adaptivnost na promene tržišta rada – nove veštine zapošljavanja. Današnja ekonomija vrednuje veštine kao što su fleksibilnost, multidisciplinarna osposobljenost, timski rad, kritičko mišljenje, veštine donošenja odluka, rešavanje problema i projektni rad, a koje znače da su individue sposobne da odgovore na promenjene zahteve radnih mesta i na taj način i sa tim kapacitetom da jačaju kompeticiju preduzeća. Ovaj koncept za državu znači kreiranje radne snage koja ima adaptivne sposobnosti u skladu sa zahtevima tržišta rada. Obrazovanje ima uticaj na procese zapošljavanja, odnosno ima uticaj na stvaranje nivoa zapošljivosti njegovih polaznika u skladu sa trenutnim ili budućim predikcijama zahteva tržišta rada. Upravo karijerno vođenje i savetovanje u Republici Srbiji treba da nadomesti nesklad odnosa između obrazovanja i tržišta rada. Kako se Srbija (prema Statističkom republičkom birou) suočava sa porastom rate nezaposlenosti, uloga obrazovnih institucija u prilagođavanju tržištu rada sve više raste. Zapošljivost je integralni deo nacionalnih, lokalnih, regionalnih i evropskih strateških opredeljenja u sklopu ekonomskih i obrazovnih politika. Ovo proističe iz činjenice da je nezaposlenost, posebno mladih, „bolest“ savremenog društva. Sa stopom od 23,9% (World Bank) nezaposlenog stanovništva Srbija je „lider“ u regionu. Od oko milion ljudi, koliko danas ima nezaposlenih u Srbiji, trećinu čine mladi od 15 do 29 godina. To čini stopu nezaposlenosti mladih od preko 50 odsto. Republika Srbija se suočava sa još jednim problemom kada je reč o visokoobrazovanoj omladini - odlivom umova. „Odliv umova podrazumeva međunarodne migracije visoko kvalifikovanih lica, na primer, hirurga, lekara, naučnika i inženjera, iz zemljama sa niskim prihodom u više razvijene privredne zemlje.“ (D. Rutherford, prema P. Giannoccolo 1992).

S tim u vezi, posebno je velika uloga visokog obrazovanja u procesu povećavanja zapošljivosti. Imajući u vidu da se efekti obrazovanja ne odražavaju samo na pojedince, već i na društvo u celini, može se reći da znanje postaje osnovni razvojni faktor.

Zapošljivost ima centralnu ulogu u strategiji Evropske komisije za reformu visokog obrazovanja (Evropska komisija, 2011), strategijama Evropa 2020 (Evropska komisija, 2010) i Obrazovanje i osposobljavanje 2020 (ET 2020). U okviru strategije ET 2020, Savet Evropske unije je usvojio granicu za zapošljivost diplomiranih studenata gde do 2020. godine udeo zaposlenih diplomiranih studenata (između 20 i 34 godine) koji su napustili obrazovanje pre najviše tri godine u odnosu na referentnu godinu, bi trebao da iznosi 82 %.

Prema izveštaju Eurydice (Modernizacija visokog obrazovanja u Evropi - Pristup, zadržavanje i i zapošljivost) politika Evropske komisije ističe ulogu visokog obrazovanja u pružanju znanja i temeljnih prenosivih kompetencija diplomiranim studentima, koje su im potrebne za uspeh u zanimanjima koja zahtevaju visoku stručnost, kao i važnost uključivanja poslodavaca i institucija tržišta rada u osmišljavanje i izvođenje programa, uključujući praktično iskustvo u nastavu. Takođe, ističe se važnost boljeg praćenja karijera bivših studenata od strane ustanova visokog obrazovanja u cilju povećanja relevantnosti programa (Evropska komisija, 2011).

Univerziteti imaju ključnu ulogu u stvaranju održive privrede: kao ključni "proizvođači" visokokvalifikovane radne snage, kroz inovacije i razmenu znanja u širem društvu, kroz razvoj novih ideja, proizvoda i usluga kroz istraživanja i kroz nastojanje da se podigne nivo obrazovanja građana.

2. ZNAČAJ KARIJERNOG VOĐENJA U ZAPOSRLJIVOSTI STUDENATA

Rezolucija o doživotnom učenju Saveta ministara EU iz 2004. godine definiše karijerno vođenje kao niz aktivnosti koje osposobljavaju pojedince bilo kog uzrasta, u bilo kom trenutku njihovih života, da identifikuju sopstvene sposobnosti, kompetencije i interese, da donesu odluke koje se tiču njihovog obrazovanja, osposobljavanja i profesije i da upravljaju tokovima svojih života u oblasti učenja, rada i drugih oblasti u kojima mogu da steknu i primene sposobnosti i kompetencije.

Karijerno savetovanje je evoluiralo kao savetovanje specijalnosti i kao osnovni element opšte prakse savetovanja. Standard 2009 za Savet za Akreditovano savetovanje i srodni obrazovani programi nastavili su da identifikuju razvoj karijere kao glavni element karijernih nadležnosti. Karijerni i profesionalni savetnici ili psiholozi sa specijalizovanom obukom koriste različite intervencije kod karijernog razvoja. Karijerni savetnici poseduju potrebne sposobnosti da bi mogli da obezbede multikulturalnu nadležnost kako individualnog tako i grupnog savetovanja posredstvom njihovih klijenata dok takođe poseduju i znanja, veštine i posebnu svest u domenu karijere (teorije razvoja karijere; teorije i tehnike karijernog savetovanja, profesionalni informacioni resursi; karijerna zabrinutost različitih populacija; procena karijere; konsultacije; program menadžmenta; i etnički problemi povezani sa pružanjem usluga karijere).

Nov koncept podrazumeva karijeru kao promenljivu kategoriju, koja se brzo i lako menja kako zbog promena u interesovanjima individue, tako i zbog promena u radnom okruženju. Cilj karijernog vođenja je pružanje podrške pojedincu u odabiru opcija unutar raspoloživih karijernih mogućnosti kao promenljivih kategorija, kako bi optimalno razvio i upotrebio vlastite potencijale u skladu sa vlastitim interesovanjima i vrednostima i tako se ostvario i postigao zadovoljstvo u profesionalnom i privatnom životu. S druge strane, osim korisnosti za pojedinca, karijerno vođenje doprinosi dostizanju ciljeva javne politike u oblasti obrazovanja i obuke, u pogledu veće efikasnosti, višeg nivoa i kvaliteta ljudskih resursa, unapređenja veština i povećanog procenta uspešnosti školovanja. Takođe, doprinosi i većoj efikasnosti na tržištu rada (zapošljivosti), društvenoj inkluziji i aktivnom građanstvu.

U rezoluciji Saveta Evrope o boljoj integraciji karijernog vođenja i savetovanja u strategiji doživotnog obrazovanja navodi se da karijerno vođenje i savetovanje obuhvata pružanje informacija, savetovanje, procenu kompetencija, podršku i obuku u oblasti donošenja odluka i sticanja veština upravljanja karijerom. Rezolucija identifikuje četiri politički značajne, prioritetne oblasti:

1. Podsticati sticanje veština upravljanja karijerom za ceo život
2. Obezbediti pristup svih građana uslugama karijernog vođenja i savetovanja
3. Osigurati kvalitet u pružanju karijernog vođenja i savetovanja
4. Podsticati koordinaciju i saradnju među različitim nacionalnim, regionalnim i lokalnim akterima

Karijerno vođenje i savetovanje u Republici Srbiji je je inovacija zvanično uvedena tokom 2010. godine kada je usvojena Strategija karijernog vođenja i savetovanja (Strategija karijernog vođenja i savetovanja Republike Srbije, 2010). Strategija karijernog vođenja i savetovanja navodi karijerno vođenje i savetovanje kao jedan od osnovnih instrumenata razvoja ljudskih resursa kojim se postižu kako obrazovni ciljevi (poboljšanje efikasnosti obrazovnog sistema), tako i ciljevi ekonomskog razvoja i ciljevi socijalne jednakosti i uključenosti.

Evropska fondacija za obuku (ETF) je, u okviru svog programa za 2010. godinu, sastavila izveštaj za procenu napretka Srbije u oblasti karijernog vođenja i savetovanja za period 2004 – 2010. godine, uzimanjem u obzir evropske dimenzije i evropski trend u celoživotnom vođenju. Izveštaj je napravljen sa ciljem procene mogućnosti Srbije za dobijanje finansijske podrške u oblasti karijernog vođenja putem Instrumenta za pretpristupnu pomoć (IPA), ili kroz druge donatorske programe. Helmut Zlot, vodeći ekspert ETF-a za karijerno vođenje, u izveštaju navodi da je jedan od posebnih izazova za Srbiju, kao kandidata za članstvo u Evropskoj uniji, da na vreme ubrza integraciju u EU saradnjom u oblasti karijernog vođenja. U kratkim crtama, rezolucije Saveta Evropske unije usmeravaju zemlje članice da:

- ojačaju ulogu doživotnog vođenja u okviru doživotnih strategija učenja, kao i da iskoriste prilike koje im pružaju fondovi EU;

- iskoriste četiri 'prioritetne oblasti' u cilju podržavanja doživotne i promenljive karijere (podsticati doživotno usvajanje veština upravljanja karijerom, olakšati pristup uslugama karijernog vođenja za građane, unaprediti kvalitet, kao i obezbediti njegovu garanciju i podsticati saradnju i koordinaciju među raznim nacionalnim, regionalnim, i lokalnim deoničarima);
- ojačaju karijerno vođenje u okviru nastavnog plana na svim nivoima obrazovanja.

3. AKTIVNOSTI KARIJERNOG VOĐENJA I SAVETOVANJA

Pojedini univerziteti u Srbiji polazeći od važnosti uloge visokog obrazovanja u pružanju znanja i veština (diplomiranim) studentima koje su ključne za zapošljavanje, kao i važnosti uključivanja poslodavaca i institucija tržišta rada u programe i aktivnosti, uključujući više profesionalnih praksi u iskustvo studenata, ulažu dodatne napore u ovom smeru a najčešće kroz rad univerzitetskih centara za razvoj karijere i savetovanje studenata. Centri za razvoj karijere i savetovanje studenata imaju za cilj da studente pripreme za izlazak na tržište rada nakon diplomiranja, da ih povežu sa poslodavcima i da im pruže podršku u sticanju onih znanja i veština koje su potrebne u modernom poslovnom svetu. Aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja studenata podeljene su prema grupama aktivnosti (prema Programu i metodologiji karijernog vođenja i savetovanja za studente u Srbiji): karijerno informisanje, karijerno savetovanje, karijerno obrazovanje i povezivanje sa poslovnim svetom. Ova podela je uslovna jer u praksi najčešće programi imaju i savetodavnu i informativnu i obrazovnu komponentu.

Strategija određuje i aktivnosti karijernog vođenja u Srbiji koje se svrstavaju u pet kategorija:

1. karijerno informisanje - obuhvata informacije neophodne za planiranje, postizanje i održavanje zaposlenosti, uključujući i informacije o zanimanjima, veštinama, putevima u realizaciji karijere, trendovima i stanju na tržištu rada, obrazovnim programima i mogućnostima, obrazovnim institucijama, vladinim i nevladinim programima i uslugama, perspektivama poslova. Ove informacije smatraju se kamenom temeljcem karijernog vođenja.

2. obrazovanje za karijeru - stiče se u obrazovnim institucijama, sa mogućnošću i u javnim organizacijama. Obrazovanje za karijeru sprovode profesori i karijerni savetnici, a ono obezbeđuje znanje o tržištu rada, veštine koje osposobljavaju da se vrši izbor u sferi obrazovanja, rada i života; ono takođe osposobljava za planiranje karijere i priprema za rad.

3. karijerno savetovanje (kao užestručna aktivnost) - pomaže individui da razume vlastite ciljeve, svoj identitet i da donosi odluke bazirane na informacijama.

4. savetovanje pri zapošljavanju - pomaže individui da razjasni ciljeve zapošljavanja, osposobljava za posao, doprinosi sticanju potrebnih veština neophodnih za traženje ili zadržavanje zaposlenja.

5. upućivanje na posao (posredovanje u zapošljavanju) – usmeravanje pojedinaca na slobodna radna mesta kao što su sajmovi ili web strane za zapošljavanje.

Program karijernog vođenja i savetovanja studenata treba da obezbedi mladim ljudima da donesu realne odluke o svojim budućim planovima, izborima i profesionalnim putevima. Program treba da obezbedi kvalitetno informisanje, savetovanje i vođenje mladim ljudima kako bi prevazišli potencijalne barijere koje mogu da ugroze njihov lični i profesionalni razvoj. Mladi ljudi treba da budu pripremljeni i osposobljeni da preuzmu odgovornost za svoje planove, akcije i odluke (prema Strategiji karijernog vođenja i savetovanja).

U Sjedinjenim Američkim Državama, Nacionalna asocijacija za karijerni razvoj (National Career Development Association, 1997, prema Duane Brown, 2007) definiše karijerno savetovanje „kao proces pomoći individuama u razvoju njihove karijere, a sa fokusom na ulogu radnika i na to kakvu ona ima interakciju sa ostalim životnim ulogama“. Nastanak karijernog vođenja u Sjedinjenim Državama potiče iz 1890.godine, kako bi se tada susrele potrebe naglog razvoja industrijskih organizacija (Pope 2000, prema Zunker, 2006). Nakon toga je usledio razvoj karijernog vođenja u osnovnom i srednjem školstvu, a 1940. se razvija u okviru visokog obrazovanja. Godine 1960. javljaju se prve organizacije karijernog vođenja a 1980. i prve privatne prakse ovakve delatnosti. Nacionalna asocijacija za karijerni razvoj daje smernice za aktivnosti kojima se bave najčešće karijerni savetnici:

- procene i tumačenja rezultata u cilju pojašnjenja relevantnih odlika klijenata (kao što su vrednosti, interesovanja i sposobnosti),
- usmeravanje klijenta na istraživačke aktivnosti zasnovane na iskustvu (job shadowing*, stručne prakse i informativni intervjui)
- radi boljeg upoznavanja klijenta sa svetom rada, korišćenje sistema planiranja karijere i informisanje o stručnim zanimanjima.
- razvoj veština donošenja odluka,
- pomoć pri razvoju individualnog planiranja karijere,
- razvoj veština aktivnog traženja posla i veština potrebnih za razgovor za posao, pomoć u pisanju radne biografije (CV - Curriculum Vitae),

- pomoć u razrešavanju ličnih sukoba na poslu kroz razvoj komunikacijskih veština,
- pomoć u razumevanju integracije posla u druge životne uloge,
- razvoj veština upravljanja stresom.

4. ZAKLJUČAK

Dr Rositsa Bateson, ekspert za studentske službe u uporednom međunarodnom kontekstu, navodi da je, za zemlje kontinentalne Evrope, oblast rada studentskih službi i dalje nedovoljno istražena, kao i da je oblast institucionalne podrške u velikoj meri nedefinisana. Iako studentski servisi postoje u različitim oblicima i funkcijama, više su viđeni kao sporedne kancelarije nego kao suštinski servisi za studente (Bateson, 2008). Slična situacija je i sa univerzitetskim centrima za razvoj karijere studenata, ili sa karijernim vođenjem i savetovanjem studenata u Srbiji gde i nakon deset godina od procesa uvođenja na univerzitetima u Srbiji, ukoliko rade, rade sa manjkom radne snage. U razvijenim zemljama je uobičajeno da na 5000 studenata radi jedan savetnik za razvoj karijere dok u Srbiji taj broj na nekim univerzitetima broji jednog savetnika za razvoj karijere i na preko 50.000 studenata. Novina od prošle godine je da je karijerno vođenje uvedeno u Zakon o visokom obrazovanju, što bi nadano trebalo da pojača obavezu univerziteta da posvete ovom procesu više pažnje i radne snage. Mere koje mogu da se između ostalih primene je da karijerne usluge postanu u vidu softvera tamo gde je moguće, dostupne svim studentima, a da to ne zahteva povećane radne snage u samim centrima. Jedan od primera je Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Novom Sadu, koji je lansirao prvi interaktivni softver u Srbiji za simulaciju intervju za posao, sa preko 150 najčešćih pitanja poslodavaca i dostupan 24 časa dnevno. Na taj način je omogućio pripremu mladih za aktivno traženje posla. Istraživanja su pokazala da je jedan od presudnih faktora za dobijanje posla pokazana spremnost, priprema i motivacija na samom intervjuu za posao.

5. LITERATURA

- [1] Bateson, R. (2009). "The Role of Student Services in Promoting Internationalisation" EUA/ACA Handbook on the Internationalisation of European Higher Education. Berlin: RAABE Academic Publishers, 12 – 14.
- [2] Brown, D., (2007) *Career Information, Career Counseling, and Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, US, Pearson Education, 5 – 15.
- [3] *Characteristics of Excellence in Higher Education: Eligibility Requirements and Standards for Accreditation*. (2006). Middle States Commission on Higher Education. Philadelphia, PA. preuzeto 17. avgust 2011.
- [4] http://www.msche.org/publications/CHX06_Aug08REVMarch09.pdf
- [5] *Deklaracija o obrazovnom i profesionalnom vođenju*, UK, preuzeto 19. avgusta 2011
<http://publications.education.gov.uk/>
- [6] Figler, H., Bolles, R. N. (2007), *The Career Counselors Handbook California*, Teen Speed Press, 10.
- [7] Grupa autora, (2008): *Ispitivanje stavova studenata o uslugama, aktivnostima i ciljevima Centra za razvoj karijere i savetovanje*, Univerzitetu Beogradu, preuzeto 20. decembra 2010 sa:
http://www.razvojkarijere.bg.ac.yu/docs/interpretacija_rezultata_ankete2008.pdf
- [8] *Nacionalna služba za zapošljavanje Republike Srbije*, preuzeto 17. avgust 2011. <http://www.nsz.gov.rs/>
- [9] *QAA Handbook for Institutional Audit: England and Northern Ireland*. (2006).
- [10] *The Quality Assurance Agency for Higher Education*, UK, preuzeto 20 November 2011
<http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Documents/InstitutionalAuditHandbook2009.pdf>
- [11] *Republički zavod za statistiku*, preuzeto 20. Avgusta 2011.,
<http://webzrs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=27>
- [12] *Trends III: Progress towards the European Higher Education Area* (July 2003) By Sybille Reichert and Christian Tauch, European University Association, preuzeto 20. avgusta 2011
<http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Trends2003final.1065011164859.pdf>
- [13] *Vlada Republike Srbije, Strategija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji*, član 45, Zakon o upravljanju ("Službeni glasnik Republike Srbije", br. 55/05, 71/05– amandman, 101/07 i 65/08), Beograd, 2010.1-18.
- [14] *Zakon o osnovama obrazovanja i sistema Republike Srbije*, preuzeto 17. avgust 2011.
http://www.okni.edu.rs/client/files/zakon_o_osnovama.pdf
- [15] Zunker, G.V., (2006) *Career Counseling: A Holistic Approach*, US, Brooks-Cole Cengage Learning, 4 – 9.
- [16] Zelot, H (2010) *Trendovi razvoja karijernog vođenja u Srbiji* (radni dokument), 3 – 18.