

ПОДРШКА КАРИЈЕРНОМ РАЗВОЈУ МЛАДИХ У КАНЦЕЛАРИЈАМА ЗА МЛАДЕ



Издавач: Београдска отворена школа
Булевар ослобођења 177, 11010 Београд, Србија
Телефон: +381 11 3065 800
Интернет адреса: www.bos.rs
У име издавача: Весна Ђукић
Ауторка: Александра Ђуровић
Дизајн: Дана Тасовац

„Ставови изражени у овој публикацији искључива су одговорност аутора и њених сарадника и не представљају званичан став Министарства омладине и спорта.“

Садржај

Захвалница.....	4
Сажетак.....	5
Контекст истраживања.....	7
Канцеларије за младе као реализатори активности КВиС.....	8
Капацитети КЗМ за спровођење активности КВиС-а – тренутно стање.....	15
Методолошки оквир истраживања.....	18
Подршка каријерном развоју у КЗМ – тренутно стање.....	20
КЗМ које спроводе активности КВиС-а.....	20
Млади који користе услуге КВиС у КЗМ.....	31
Ресурси за спровођење активности КВиС-а.....	33
Препреке и потребна подршка у области КВиС-а.....	35
Како до подршке каријерном развоју кроз канцеларије за младе – два сета препорука.....	40

Захвалница

Желела бих да се најлепше захвалим Националној асоцијацији Канцеларија за младе, а посебно Мирјани Теодоровић, на изузетној помоћи у прикупљању података.

Захвалност дугујем и колегама из Београдске отворене школе, Горану Радловачком и Марији Милосављевић, који су пружили драгоцене коментаре на нацрте ове публикације.

На крају, дубоку захвалност дугујем представницима канцеларија за младе који су учествовали у овом истраживању и издвојили своје време како би поделили своја виђења и искуства.

Ауторка

У Београду 15. августа 2022. године

Сажетак

Канцеларије за младе (КЗМ) су препознате као један од важних актера у области каријерног вођења и саветовања (КВиС) на локалном нивоу. У времену спровођења Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији од 2010. до 2014. године направљени су велики помаци у јачању њиховог капацитета у овој области. У периоду који је уследио, Националном стратегијом за младе за период од 2015. до 2025. године се наставило са препознавањем њихове улоге у вези са КВиС, а тренутним стратешком оквиром се даље планирају активности у вези са унапређењем њиховог рада у складу са недавно донетим стандардима КВиС.

Међутим, подаци указују на то да се последњих година смањује број младих који наводе да добијају подршку за свој каријерни развој преко КЗМ, што указује на то да се ситуација у овој области променила. Због тога је ово истраживање требало да одговори на питање какво је тренутно стање у овој области. Колико КЗМ спроводи услуге КВиС? Како то спровођење услуга изгледа? Са којим препрекама се суочавају КЗМ у овој области? Како би се одговорило на ова питања спроведено је анкетно истраживање. У њему је учествовало 60 представника канцеларија за младе и запослених у јединицама локалне самоуправе.

Налази указују да се активности за подршку каријерном развоју младих организују у 23 КЗМ обухваћене истраживањем. Додатна анализа званичних канала информација КЗМ које нису учествовале у истраживању је указала на то се у још две КЗМ спровode овакве активности. Када су у питању испитане КЗМ које тренутно не организују активности КВиС-а, већина је навела да су их раније спроводили.

Каријерно информисање је активност подршке каријерном развоју младима која се најчешће спроводи у КЗМ. Активност КВиС која се најчешће спроводи су радионице са младима, а три КЗМ наводе да имају успостављен каријерни инфо кутак/центар. У просеку око 20 младих месечно добија подршку каријерном развоју преко локалне КЗМ. При томе, у активности КВиС-а су најчешће укључени млади од 15 до 24 године, који су у процесу школовања.

У организовање активности КВиС у КЗМ су најчешће укључени координатори КЗМ и вршњачки каријерни информатори, а најчешћи партнер су средње школе. Пружаоци услуга КВиС у КЗМ су већином информисани о стандардима услуга КВиС. У око трећине КЗМ пружаоци услуга КВиС у КЗМ нису прошли ниједну обуку. Од 15 КЗМ које су прошле кроз обуке, око половине наводи да су оне укључивале теме подршке каријерног развоја осетљивих група младих. Готово све КЗМ које спровode активности КВиС-а наводе да су у локалном акционом плану за младе укључене активности везане за КВиС. Локални (градски и општински) фондови су доминантан извор средстава за финансирање активности КЗМ у овој области. Главна тешкоћа са којима се КЗМ суочавају су непостојање довољних финансијских средстава, а значајан број КЗМ које нису активне у области КВиС се суочава са проблемом да не постоји простор који КЗМ може да користи за спровођење активности КВиС са младима. Обуке и други видови усавршавања су најчешће навођени као потребан вид подршке КЗМ. На основу налаза истраживања могу се препоручити два правца развоја активности КВиС у КЗМ: јачање капацитета КЗМ за спровођење активности КВиС и унапређење модела и механизма координације активности КВиС од стране КЗМ.

Контекст истраживања

Велики број младих нема приступ подршци за развој каријере. Око 58% младих наводи да нису учествовали у активностима каријерног вођења и саветовања (КВиС), према резултатима¹ недавног истраживања. Иако се у овом погледу примећује побољшање у односу на 2015. годину када је 81% младих то навело, у последње две године све више младих наводи да нису учествовали у овим активностима. При томе највећи проценат младих који јесу користили услуге КВиС наводи да су те активности организовале школе и факултети. Знатно мањи број наводи да су те активности организовале канцеларије за младе (КЗМ), свега 5,9%. У последње три године овај проценат стагнира и износи око 6%, што је знатно мање него 2015. године када је 16% младих који су добили услуге КВиС навело да су учествовали у активностима КВиС организованих од стране КЗМ.

При томе, представници КЗМ препознају да постоје проблеми у вези са запошљавањем младих. У скорашњем истраживању,² у коме је учествовало 48 представника или запослених у локалним канцеларијама за младе, на питање о области у којима постоје значајни проблеми са којима се суочавају млади у њиховој локалној заједници, главни разлог за забринутост већине канцеларија за младе јесте запошљивост и запошљавање младих. Међутим, само трећина је навела активности у области запошљавања као једну од главних области њиховог деловања.

¹ Истраживање положаја и потребе младих у Републици Србији, 2021, доступно на: <https://www.mos.gov.rs/dokumenta/omladina/istrazivanja?lang=lat>, приступљено 15.8.2022.г,

² Предузетништво младих, запошљивост младих и вештине управљања каријером код младих у Србији, 2022, доступно на: <https://www.mos.gov.rs/dokumenta/omladina/istrazivanja?lang=lat>, приступљено 15.8.2022.г

Канцеларије за младе као реализатори активности КВиС

Канцеларије за младе оснивају се од стране јединица локалне самоуправе „ради обезбеђивања услова за активно укључивање младих у живот и рад друштвене заједнице, оснаживања младих, пружања подршке организовању различитих друштвених активности младих, учењу и креативном испољавању потреба младих“.³ Оне представљају део јединица локалне самоуправе и спроводе низ активности укључујући и планирање, спровођење и праћење развоја омладинске политике на локалном нивоу; иницирање и праћење спровођења локалног акционог плана за младе; успостављање сарадње са свим релевантним партнерима и њихово умрежавање, комуникација и међусобна координација и информисање младих.

Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији⁴ којом је успостављен систем каријерног вођења и саветовања, предвидела је велику улогу КЗМ у развоју каријерног вођења и саветовања на локалном нивоу. Акциони план за спровођење ове стратегије, који је био на снази до 2014. године, обухватао је неколико активности за увођење услуга КВиС у КЗМ – укључивање каријерног информисања у инфо-пунктове у КЗМ као и подршку за креирање информативних материјала о услугама КВиС-а који ће се дистрибуирати кроз КЗМ.

Према извештајима о спровођењу ових активности, у периоду до истека важења Стратегије спроведене су бројне активности унапређења капацитета КЗМ за спровођење услуга КВиС на локалном нивоу. Оне су укључивале⁵ разне програме обуке, прилику за размену искустава

³ Закон о младима, „Службени гласник РС”, бр. 50/2011

⁴ „Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08

⁵ Оне укључују успостављање услуга за развој каријере у КЗМ кроз бројне активности Београдске отворене школе, Немачке агенције за међународни развој, компаније „Mapower” и других актера

кроз јавне догађаје и објављивање брошура, приручника на ову тему. Извештаји о спровођењу Стратегије⁶ закључују да су КЗМ постале поуздан ослонац у пружању каријерних услуга младима.

Према последњем извештају, у 120 канцеларија за младе (од 136 активних КЗМ) успостављен је каријерни инфо кутак односно центар,⁷ чија је улога била да млади могу да се на једном месту информишу о свету рада и образовања. Он је подразумевао да су огласне табле за младе су постављене у канцеларије, да волонтери сакупљају информације и спроводе мапирање доступних услуга КВиС-а у својој заједници и осигуравају доступност тих информација корисницима канцеларија за младе. Такође, према оцени у време писања ових извештаја 2014. године млади су преко КЗМ могли да организују посете предузећима и тиме се упознају са занимањима у реалном окружењу и у коме млади могу да користе услуге индивидуалног вршњачког каријерног саветовања. Каријерни инфо кутак је подразумевао и спровођење активности КВиС-а као што су подршка у припреми резимеа и мотивационог писма и радионице за каријерно саветовање и коучинг са вршњацима од стране студената психологије, педагогије, андрагогије и социјалног рада).

⁶ Извештај о спровођењу Стратегије од њеног усвајања марта 2010. до марта 2012. године, Извештај о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период март 2012 - март 2013. године, Извештај о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период од марта 2013. до децембра 2014. године

⁷ Каријерни инфо центри успостављени су реализацијом пројекта „Професионална оријентација у Србији“ који је финансирала и спроводила Немачка агенција за међународни развој, у коме су партнери били МОС и Министарство просвете, науке и технолошког развоја док су на локалном нивоу филијале НСЗ учествују на пројектним активностима. Центар Инвентива који је основан 2012. године био је главни партнер за спровођење овог пројекта

„Током имплементације Стратегије каријерног вођења и саветовања, обуку у области подршке и услуга КВИС-а добило је 98 КЗМ-а широм Србије. Ово је одличан почетак и, уколико се активности наставе тим темпом, може се очекивати да ће широко распрострањене и квалитетне услуге у свакој општини знатно допринети отклањању важних узрока дугорочне незапослености, као што су неусаглашеност вештина и знања на страни понуде и потреба на страни тражње“.

Извештај о спровођења Стратегије каријерног вођења и саветовања за период од марта 2010 до марта 2012. године

Такође, у периоду спровођења Стратегије од 2010. до 2014. године припремљени су материјали који могу да послуже као ресурс за спровођење активности КВИС у канцеларијама за младе:

- Брошура „Каријерни информатори“ Београдске отворене школе (2011) – брошура о вршњачком каријерном информисању која представља приручник за планирање каријере и информисање за младе, а нарочито за оне који делују или планирају да делују као вршњачки каријерни информатори – саветници за каријерно информисање вршњака при канцеларијама КЗМ.
- Препоруке за даљи развој каријерног информисања у локалним КЗМ (2013), настале на округлом столу посвећеном каријерном информисању у КЗМ који је организовао БОШ, у коме су учествовали представници Министарства омладине и спорта (МОС), НСЗ, представници организација цивилног друштва, представници бројних локалних КЗМ, наставници средњих школа, млади и друге заинтересоване стране.

- Нацрт стандарда професионалне оријентације у основним школама и канцеларијама за младе – настао у склопу пројекта Професионална оријентација у Србији, који је од 2011. године реализовала Немачка организација за међународну сарадњу (ГИЗ) уз Министарство просвете, науке и технолошког развоја и Министарство омладине и спорта. Такође, развијен је и „Приручник за успостављање и функционисање каријерних инфо кутака“.⁸

Препоруке за даљи развој каријерног информисања у локалним КЗМ које је Београдска отворена школа објавила 2013. године, наводе да је тада уочен проблем са простором – то јесте да КЗМ или немају свој простор за спровођење групних и индивидуалних активности каријерног информисања младих, или није прилагођен и доступан особама са инвалидитетом. Такође, препорука је била и да треба унапредити мултисекторски рад и грађење партнерства ради бољег коришћења постојећих ресурса. Препорука је била и да се одреди особа или тим младих особа у КЗМ које ће се бавити информисањем младих о даљем развоју каријере. Уочено је да је потребно наставити развој људских ресурса обучених за каријерно информисање у КЗМ, кроз образовне пројекте, нарочито у области рада са специфичним осетљивим групама младих. Такође, препорука је била да се успостави систем праћења резултата њиховог рада. Истакнуто је као важно да локални акциони планови за младе укључе каријерно информисање младих, поред запошљавања и самозапошљавања.

⁸ Наведене информације су преузете из Извештаја о спровођењу Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији за период од марта 2013. до децембра 2014. године

Усвајањем Националне стратегије за младе за период од 2015. до 2025. године⁹ наставља се са развојем услуга КВиС-а у КЗМ. Наиме, један од специфичних циљева ове стратегије (који доприноси специфичном циљу „Унапређена запошљивост и запосленост младих жена и мушкараца“) јесте везан за развијање функционалног и одрживог система каријерног вођења и саветовања младих. Као планиране активности за достизање овог циља наведене су и активности КЗМ: „подржати оснивање нових центара и тимова за КВиС при КЗМ“, „обезбедити подршку за програме КЗМ за каријерно информисање младих на локалном нивоу“ и „омогућити обуке и континуирано усавршавање представника КЗМ за пружање услуга КВиС за младе“.

У оквиру извештаја о спровођењу ове стратегије у периоду од 2015. до 2017. године наведено је да је већина очекиваних резултата везаних за развој система КВиС младих реализована. Напоменуто је да је према достављеним извештајима најмање активности било код пружања подршке успостављању локалних тимова који пружају услуге КВиС младима из осетљивих група. У извештају нису укључене детаљније информације о спровођењу предвиђених активности за унапређивање КВиС у КЗМ.

У оквиру извештаја о спровођењу ове стратегије у периоду од 2018. до 2020. године, за већину активности везаних за каријерно вођење и саветовање наведено је да нема доступних података, а за оне активности за које је наведен проценат остварености индикатора, није могуће закључити о томе колико су се оне односиле на КЗМ. На пример, за активност „Подржати оснивање нових центара и тимова за КВиС при школама, факултетима, универзитетима, удружењима која спроводе омладинске активности и КЗМ“, за коју је циљ био 9 подржаних

⁹„Службени гласник РС“, број 22 од 27. фебруара 2015. године

нових центара, за 2018. и 2019. годину наведено је да нема података, док је за 2020. годину наведено да је оствареност овог циља 22% - из чега се не може закључити да ли су подржани нови центри у КЗМ.

Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања,¹⁰ који је усвојен 2019. године допринео је даљем развоју система услуга каријерног вођења и саветовања успостављањем стандарда вештина управљања каријером, компетенција каријерних практичара/ки, организације услуга и програма каријерног вођења. Наведени стандарди се односе на све организације (установе, институције, канцеларије, удружења и друге врсте организација) које делом или у целости обављају делатност КВиС, тако да се они односе и на канцеларије за младе које спроводе активности КВиС. Извештај о праћењу имплементације Плана примене Стандарда услуга каријерног вођења и саветовања¹¹ из 2020. године наводи да је МОС информисао 136 јединица локалних самоуправа које имају основу канцеларију за младе о Стандардима КВиС-а. Планом примене Стандарда планирано је и да се спроведу обуке канцеларија за младе за примену Стандарда КВиС, што у извештајном периоду није спроведено.

КЗМ се препознају као значајни актери у области КВиС-а и у другим правним документима. Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању који је такође усвојен 2019. године¹² спецификује да у раду Тима за КВиС могу учествовати

¹⁰ „Службени гласник РС”, број 43 од 19. јуна 2019.

¹¹ Извештај о праћењу имплементације Плана примене Стандарда услуга каријерног вођења и саветовања, 2020, доступан на: <http://azk.gov.rs/Biblioteka/Mediji/KViS/Izvestaj-KViS%202020.pdf>, приступљено 15.8.2022.г.

¹² Службени гласник РС”, број 2 од 16. јануара 2019.

представници локалних канцеларија за младе.

Предлог Стратегије за младе у Републици Србији за период од 2022. до 2030. године¹³ садржи предлог мере која се односи на КВиС, а која предвиђа значајну улогу КЗМ. Један од показатеља којима се предлаже праћење мере подршке постојећим и иновативним програмима за развој вештина управљања каријером младих јесте „удео КЗМ које спроводе програме и активности управљања каријером“. Циљ је да до 2030. године 75% КЗМ спроводи ову врсту подршке.

¹³ Доступан на адреси: <https://www.mos.gov.rs/vest/javni-poziv-za-ucesce-u-javnoj-raspravi-o-predlogu-strategije-za-mlade-u-republici-srbiji-za-period-od-2022-do-2030-godine>, приступљено 15.8.2022.г.

Капацитети КЗМ за спровођење активности КВиС-а – тренутно стање

Као што је на почетку текста наведено, подаци показују да веома мали број младих наводи да добија услуге КВиС-а од стране КЗМ, као и да је овај број сваке године све мањи, међутим недостају подаци који би указали на то због чега је то тако. У периоду спровођења Стратегије каријерног вођења и саветовања КЗМ су биле један од најважнијих пружаоца услуга КВиС-а на локалном нивоу, а ова њихова улога је препозната и Националном стратегијом за младе.

Једно могуће објашњење јесте недостатак ресурса за спровођење ових активности. Подаци о ресурсима којима КЗМ располажу, а који су релевантни и за спровођење услуга КВиС, указују на то да у значајан број КЗМ нема релевантне ресурсе. У скорашњем истраживању,¹⁴ од укупно 140 контактираних канцеларија, 48 је одговорило на упитник, а 29 је изјавило да има клуб за младе (60%) и да имају физички простор у коме се могу састајати са младима и где млади могу да се социјализују. Већина представника КЗМ наводи да је њихов једини извор финансирања, осим најчешће скромног локалног буџета, МОС, а мањи број канцеларија тврди да немају никакво додатно финансирање. Анализа показује да, кроз спровођење активности, 62,5% локалних канцеларија за младе покрива мање од 20% популације младих у њиховој локалној средини. Око 39% испитаних представника канцеларија за младе наводи да би похађање обука за успостављање и спровођење омладинских услуга (укључујући информисање, волонтирање, саветовање) имало утицај на развој капацитета канцеларије.

¹⁴ Предузетништво младих, запошљивост младих и вештине управљања каријером код младих у Србији, 2022, доступно на: <https://www.mos.gov.rs/dokumenta/omladina/istrazivanja?lang=lat>, приступљено 15.8.2022.г

За спровођење услуга каријерног вођења и саветовања кључна је координација између различитих актера на локалу – образовних институција, филијала Националне службе за запошљавање, представника приватног сектора, организација цивилног друштва и канцеларија за младе. Подаци о сарадњи канцеларија за младе¹⁵ са другим актерима показују да оне често сарађују са локалном самоуправом и већина сарађује са цивилним сектором и медијима. Сарадња са локалним огранцима НСЗ и приватним сектором је слаба. Ови подаци се не односе на сарадњу у области каријерног вођења и саветовања, већ генерално, али указују на то да би и сарадња у овој области могла бити отежана ако не постоји редовна пракса заједничких активности. Последњи доступни подаци о сарадњи образовних институција и КЗМ у области КВиС-а¹⁶ указује на то да свега 25% средњих школа наводи да сарађује са КЗМ.

Треба напоменути да је у оквиру Речника омладинске политике¹⁷ Кровне организација младих Србије, наведено је да се у КЗМ-у „могу спроводити сервиси и услуге за младе али КЗМ треба да тежи томе да координира спровођење локалног акционог плана за младе и рад субјекта на локалном нивоу, а други релевантни субјекти на локалном нивоу би требало да буду носиоци услуга за младе“. При томе, недавно истраживање Кровне организација младих Србије о локалној омладинској политици¹⁸ указује на то да 106 (73,1%) јединица локалне самоуправе нема локални акциони план за младе, да 52 (35,9%) јединице локалне самоуправе немају

¹⁵ Ibid

¹⁶ Истраживање школских програма и планова за каријерно вођење и саветовање, 2016, доступно на: <https://www.bos.rs/rs/publikacije-karijerno-vodenje-i-savetovanje/700/677/istrazivanje-skolskih-programa-i-planova-za-karijerno-vodenje-i-savetovanje-2016.html>, приступљено 15.8.2022.г

¹⁷ Речник омладинске политике, 2017, доступно на: <https://koms.rs/wp-content/uploads/2021/09/Recnik-omladinske-politike.pdf>, приступљено 15.8.2022.г

¹⁸ Локална омладинска политика у Србији: савети за младе јединица локалне самоуправе, 2021, доступно на: <https://koms.rs/wp-content/uploads/2021/08/Lokalna-omladinska-polltika-u-RS-FINAL-1.pdf>, приступљено 15.8.2022.г

формирану канцеларију за младе и да у још 18 (12,4%) јединица локалне самоуправе који је имају формално формирану, канцеларија нема запослене.

Наведени преглед доступних података указује на генералне проблеме са којима се суочавају КЗМ, који извесно утичу и на њихове капацитете у области КВиС-а. Међутим, како нису доступна скорашња истраживања која анализирају капацитете и потребе КЗМ да пружају услуге КВиС, циљ овог истраживања био је да се утврди колико КЗМ је активно у овој области, на који начин и које су препреке са којима се суочавају.

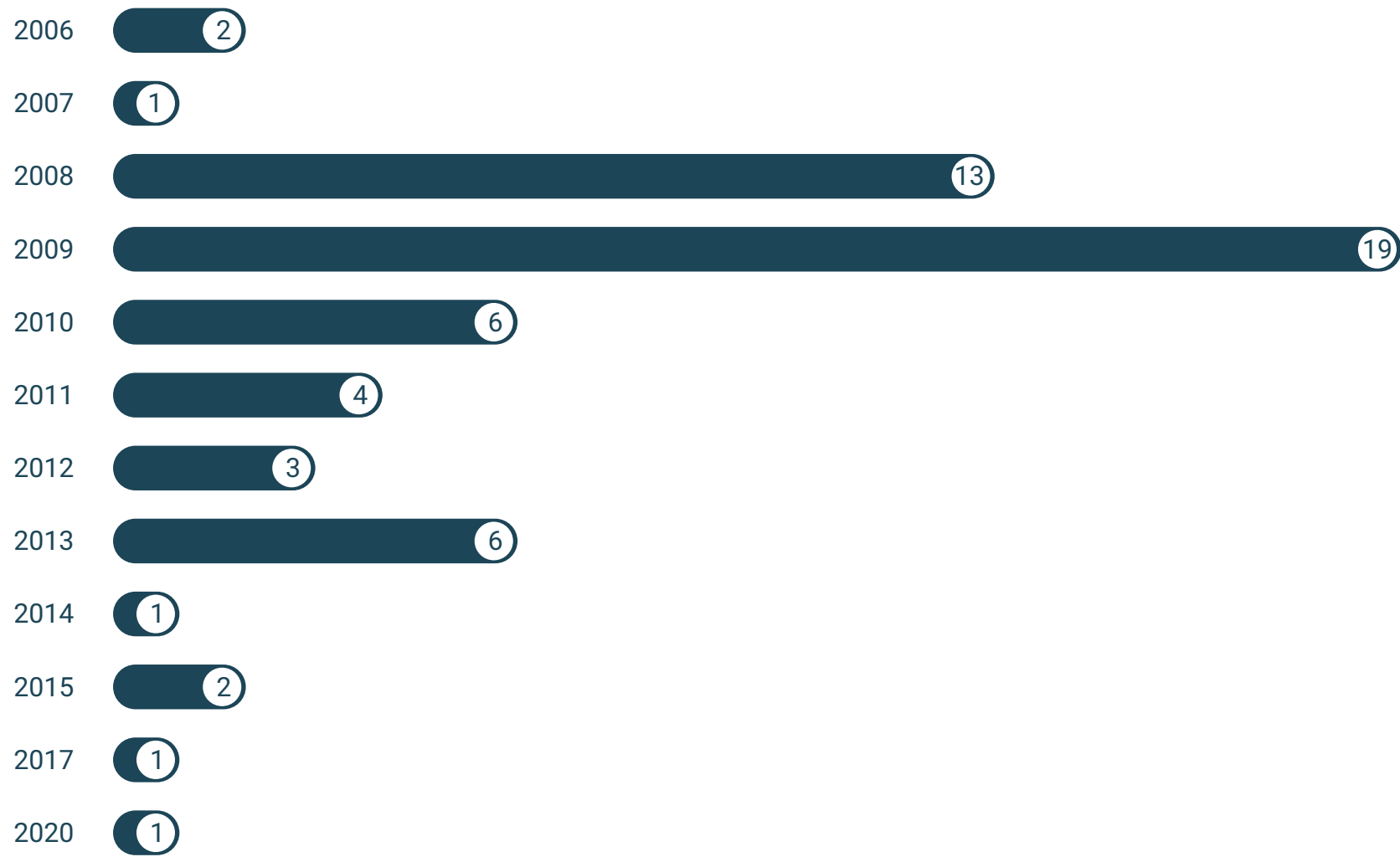
Методолошки оквир истраживања

Како би се утврдило стање у погледу спровођења услуга КВиС у КЗМ, спроведено је анкетно истраживање. Онлајн упитник за испитивање спровођења услуга КВиС у КЗМ је дистрибуиран канцеларијама за младе од стране Националне асоцијације канцеларија за младе. Упитник је укључио следеће теме:

- Спровођење активности КВиС-а;
- Врсте активности КВиС које реализују КЗМ;
- Актери који спроводе услуге КВиС и њихови капацитети;
- Информисаност о Стандардима услуга КВиС;
- Сарадња са другим актерима у областима КВиС;
- Групе младих за које су доступне услуге КВиС и
- Препреке у спровођењу активности и потребе за подршком.

Укупно је 60 представника локалних канцеларија за младе и запослених у јединицама локалне самоуправе одговорило на упитник. Од тог броја 45 испитаника су координатори, а остали су саветници, извршиоци за стручне послове у области омладинске политике и за сарадњу са омладинским организацијама и други запослени. Већина КЗМ које су учествовале у истраживању су основане у периоду до 2013. године (Графикон 1).

Графикон 1 Година оснивања КЗМ



Како би се проверило колико је испитаних КЗМ у односу на укупан број КЗМ које су активне у области КВиС-а, за све јединице локалне самоуправе у којима представници КЗМ нису одговорили на упит за истраживањем проверени су њихови званични веб сајтови и/или друштвене мреже и анализирано је да ли су у последњих годину дана на овим каналима комуникације објављене било какве вести у области КВиС-а.

Подршка каријерном развоју у КЗМ – тренутно стање

У наредном делу текста биће представљени резултати истраживања који указују на то каква је тренутна ситуација са спровођењем услуга КВиС-а у канцеларији за младе. Најпре ће бити представљени налази о томе у колико КЗМ се спроводе ове услуге, да би затим детаљније било представљено на који начин се ове услуге спроводе – које се активности реализују, на који начин, ко их реализује и за које групе младих. На крају, биће анализирано и са којим се препрекама суочавају КЗМ (и оне које већ спроводе активности КВиС и оне које то не чине), као и које су им потребе за подршком.

КЗМ које спроводе активности КВиС-а

Активности за подршку каријерном развоју младих се организују у 23 КЗМ. Од 60 испитаних КЗМ, 23 је навело да су тренутно активни¹⁹ у области КВиС-а. Додатна анализа званичних канала информација КЗМ које нису учествовале у истраживању је указала на то да највећи број КЗМ није активно – последње информације на друштвеним мрежама већине КЗМ су објављене пре осам година или раније а веб-сајтови више не функционишу. Од 91 ЈЛС у којима представници

¹⁹ Треба напоменути да је на већину питања о томе како се спроводе активности КВиС одговорило 22 КЗМ, тако да се подаци који су представљени у наставку текста односе на њих

КЗМ нису попунили упитник, о 68 КЗМ или нема доступних информација на интернету или су оне неактивне на званичним веб сајтовима или друштвеним мрежама. У преосталим ЈЛС, у само 2 КЗМ је утврђено да су у последњих годину дана објављене информације о активностима КВиС-а, а да нису попуниле упитник. Тај податак указује на то да су истраживањем обухваћене готово све КЗМ које спроводе активности КВиС.

Мапа 1 ЈЛС у којима КЗМ спроводе активности КВиС



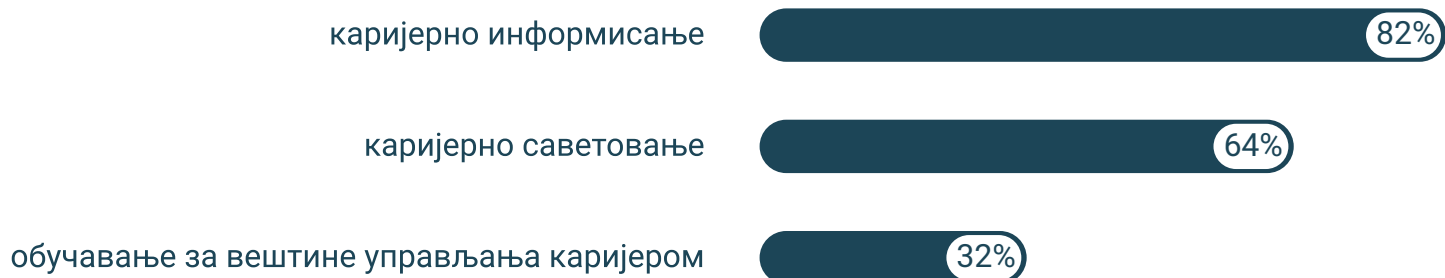
Када се погледа регионална заступљеност, може се утврдити да у сваком од региона делује неколико КЗМ које спроводе активности КВиС-а. При томе, у појединим местима, као што је Београд, активно је неколико КЗМ. Од 23 КЗМ које су активне у области КВиС-а, а које су попуниле упитник њих 4 делују у београдским општинама.

Када су у питању КЗМ које не организују активности КВиС-а, већина је навела да су раније спроводили активности КВиС-а. Од 37 испитаних КЗМ које нису активне у овој области, чак 20 је раније спроводило активности, а њих 15 су биле укључени у пројекте у овој области.

Каријерно информисање је активност подршке каријерном развоју младима која се најчешће спроводи у КЗМ. Од 22 КЗМ које спроводе активности за подршку каријерном развоју младих, највећи број њих спроводи каријерно информисање (Графикон 2).

Графикон 2 Процент испитаних КЗМ које спроводе активности КВиС

КЗМ најчешће организују каријерно информисање



КЗМ често спроводе и комбинацију активности каријерног информисања и каријерног саветовања, или искључиво спроводе каријерно информисање (Табела 1). У свега 3 КЗМ спроводи се најшири спектар услуга КВиС: каријерно информисање, каријерно саветовање и обучавање за вештине управљања каријером.

Табела 1 Активности КВиС-а које се спроводе у КЗМ

БРОЈ КЗМ	каријерно информисање	каријерно саветовање	обучавање за вештине управљања каријером
8 КЗМ	+	+	
6 КЗМ	+		
3 КЗМ	+	+	+
2 КЗМ		+	+
1 КЗМ	+		+
1 КЗМ			+
1 КЗМ		+	

У организовање активности КВиС у КЗМ су најчешће укључени координатори КЗМ и вршњачки каријерни информатори. У 13 КЗМ су у организовање активности КВиС укључени координатори КЗМ (Графикон 3). Заједно са њима у готово свим КЗМ укључени су и вршњачки каријерни информатори – саветници за каријерно информисање вршњака и/или студенти (психологије, педагогије, андрагогије, социјалног рада и друго) са којима КЗМ сарађује. Такође, наводи се да су укључени и представници НСЗ, стручни сарадници и сарадници КЗМ из удружења или организација. У већини КЗМ, пружаоци услуга КВиС су сарадници из других организација и институција и-или волонтери. У око четвртини КЗМ које су активне у области КВиС-а пружаоци услуга су хонорарно ангажовани или су запослени на неодређено/одређено време.

Графикон 3 Процент испитаних представника КЗМ који су одговорили да су наведени актери укључени у организацију активности КВиС

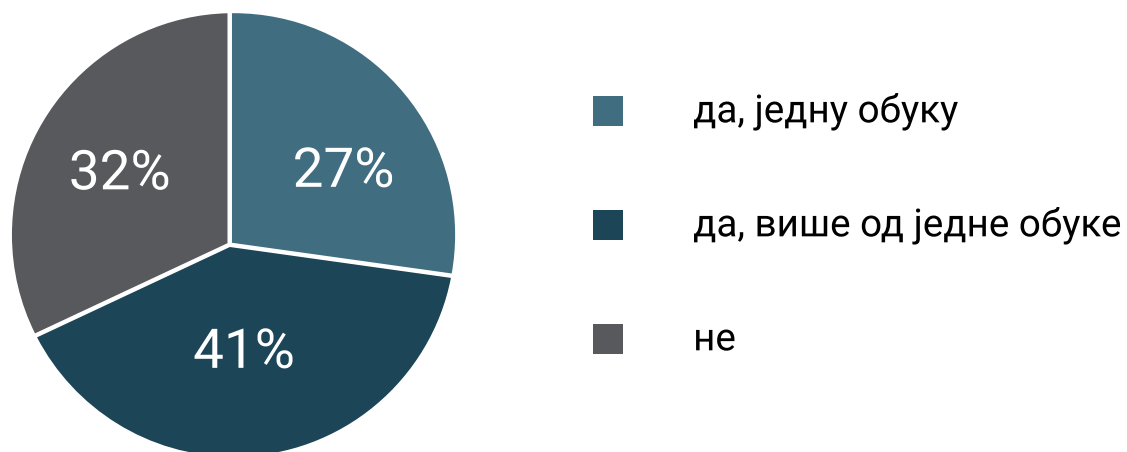
Ко све организује активности КВиС у КЗМ?



Пружаоци услуга КВиС у КЗМ су већином информисани о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања. Наиме, у већини КЗМ у којој се спроводе активности КВиС оцењено је да постоји информисаност о Стандардима, а то није случај са 5 КЗМ. У око трећине КЗМ пружаоци услуга КВиС у КЗМ нису прошли ниједну обуку о каријерном вођењу и саветовању (Графикон 4). Од 15 КЗМ које су прошле кроз обуку, око половине наводи да су обуке укључивале теме подршке каријерног развоја осетљивих група младих.

Графикон 4 Процент испитаних представника КЗМ који наводи да су пружаоци услуга прошли обуке

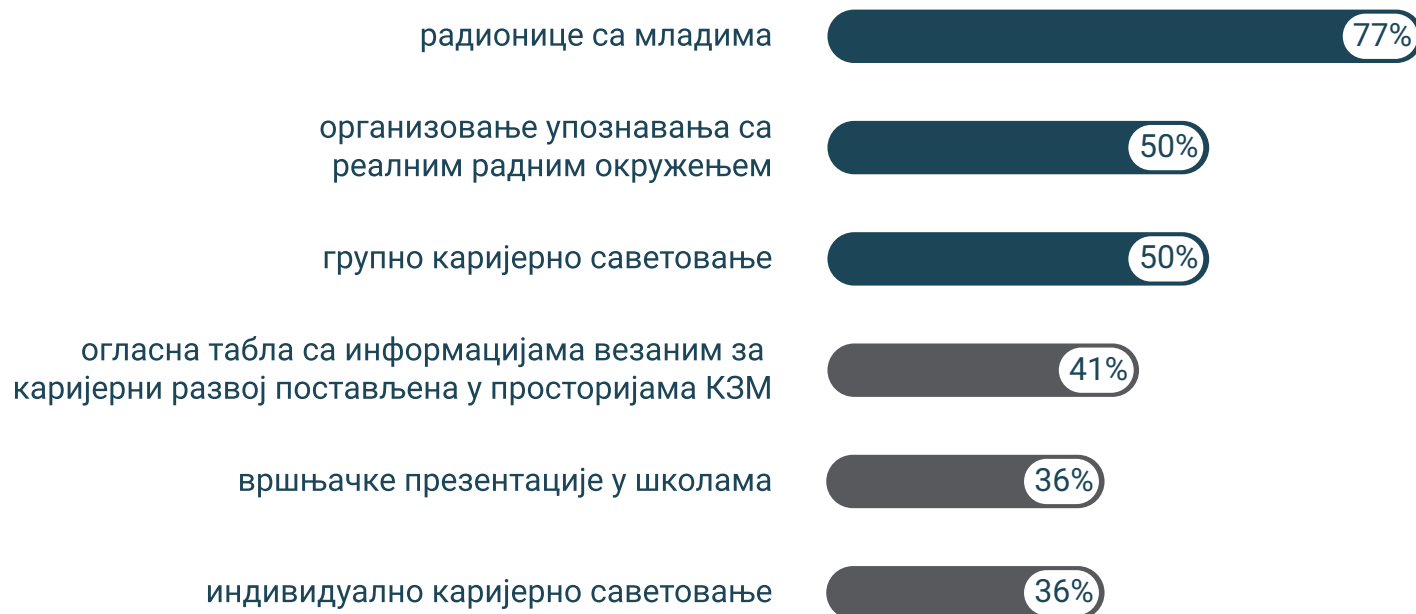
Око трећине КЗМ наводи да пружаоци услуга КВиС још увек нису прошли обуке у овој области



Најчешће се спроводе радионице са младима. Активност КВиС која се најчешће спроводи су радионице са младима, а у половини КЗМ се спроводи и групно каријерно саветовање и упознавање са реалним радним окружењем (Графикон 5).

Графикон 5 Процент испитаних представника КВиС-а који наводе да се примењују одређени начини рада

Радионице са младима су најчешће активности у области КВиС-а



КЗМ најмање настоје да код младих развију компетенције у области креирања каријере (планирање каријерног развоја, праћење и вредновање каријерног развоја и управљање каријерним развојем у условима прелазних периода и неочекиваних промена). Најчешће настоје да развију компетенције у области откривања и разумевања себе и сагледавања могућности света образовања и света рада. Ниједна КЗМ нема посебан документ који представља програм (план) услуга каријерног вођења и саветовања КЗМ.

Већина КЗМ организује активности КВиС искључиво непосредно, док их мањи број комбинује са активностима које се спроводе онлајн. Око две трећине испитаних КЗМ које спроводе активности КВиС-а (16 КЗМ) то чине искључиво непосредно, док се у 6 КЗМ спроводе и онлајн активности.

Три КЗМ наводе да имају успостављен каријерни инфо кутак/центар. При томе, напоменуто је да у једној КЗМ каријерни инфо кутак тренутно не функционише због реорганизације, док се у једној своди на огласну таблу са информацијама везаним за КВИС.

Средње школе су најчешћи партнер КЗМ у области КВиС-а. У преко половине испитаних КЗМ које спроводе активности КВиС-а партнери су и Национална служба за запошљавање и организације цивилног друштва и локалне самоуправе. Мали број КЗМ сарађује у овој области са компанијама, медијима, универзитетима и центрима за развој каријере (Графикон 6).

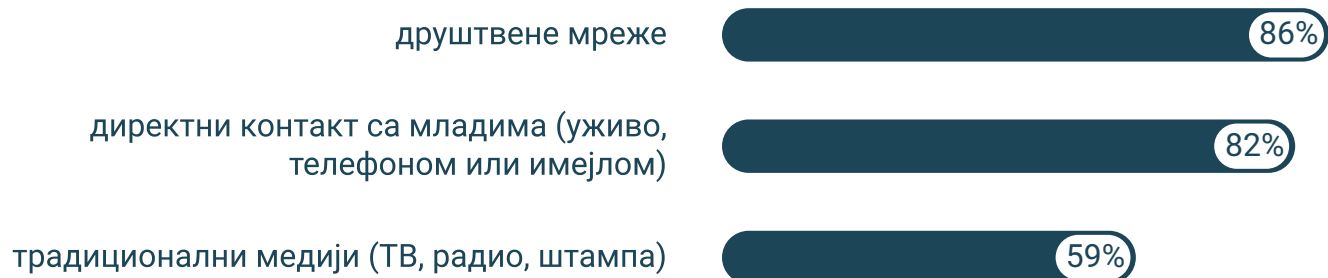
Графикон 6 Процент испитаних представника КЗМ који наводе да сарађују са актерима у области КВиС-а

КЗМ најчешће сарађују са средњим школама у области КВиС-а



Друштвене мреже и директан контакт са младима су главни начини којим КЗМ информише младе о активностима КВиС-а. Нешто више од половине испитаних представника КЗМ наводи да користе традиционалне медије (ТВ, радио, штампа) за информисање младих (Графикон 7).
Графикон 7 Процент испитаних представника КЗМ који наводе да користе одређене канале информисања

КЗМ користе друштвене мреже и директни контакт са младима за информисање о КВиС-у



Млади који користе услуге КВиС у КЗМ

Важно питање на којим смо овим истраживањем настојали да дамо одговор јесте којим младима су доступне услуге КВиС преко КЗМ? Да ли су укључене групе младих којима и други актери на локалу могу пружити ове услуге? Да ли КЗМ настоје да допру до осетљивих група младих?

У просеку око 20 младих месечно добија подршку каријерном развоју преко КЗМ. Приближан просечан број младих који на месечном нивоу буде укључен у активности каријерног вођења и саветовања преко КЗМ најчешће варира од 10 до 50.

У активности КВиС-а су најчешће укључени млади од 15 до 24 године. Такође, у чак 7 КЗМ активности подршке каријерном развоју су искључиво доступне младима од 15 до 19 година, а у свега 3 су доступне за младе од 15 до 30 година.

Млади који су у процесу школовања су група младих која је најчешће укључена у активности КВиС. У чак 13 КЗМ су они једина група младих која је укључена (назначено је да су у питању незапослени млади) (Графикон 8). Осетљиве групе младих су укључене у мањем броју КЗМ – и то су највећем броју случајева млади у НЕЕТ статусу (нису запослени, у образовању или обуци), док је то ређе случај са младима са инвалидитетом или другим осетљивим групама младих. Млади који јесу запослени су циљна група свега 3 КЗМ.

Графикон 8 Процент испитаних представника КВиС који наводе да раде са одређеном групом младих

Млади у процесу школовања најчешће користе услуге КВиС у КЗМ



Ресурси за спровођење активности КВиС-а

Као што је напоменуто у уводном делу текста једно могуће објашњење због чега КЗМ нису довољно активне у области КВиС-а јесте то што немају на располагању потребне ресурсе. Због тога је један од фокуса истраживања било утврђивање који ресурси стоје на располагању КЗМ за спровођење активности КВиС-а, укључујући и то да ли имају ослонац за своје активности у локалном акционом плану за младе, као и које изворе средстава могу користити.

Готово све КЗМ које спроводе активности КВиС-а наводе да су у локалном акционом плану за младе јесу укључене активности везане за каријерно вођење и саветовање. То није случај са 6 КЗМ – 5 наводи да не постоји локални акциони план за младе, а једна да он постоји али да у њему нису укључене активности везане за КВиС.

Када је реч о КЗМ које нису активне у овој области, у већини (21 КЗМ) КЗМ немају потпору у спровођењу активности КВиС у локалном акционом плану за младе – у 15 КЗМ због тога што ови документи нису донесени, а у осталих 6 КЗМ због тога што ове активности нису нашле своје место у плану. У преосталих 15 КЗМ, испитани представници канцеларија наводе да у локалном акционом плану за младе јесу укључене активности везане за каријерно вођење и саветовање.

Локални (градски и општински) фондови су доминантан извор средстава за финансирање активности КЗМ у области каријерног вођења и саветовања. Нешто мање од трећине КЗМ које спроводе активности КВиС-а добијају средства од МОС-а, а у две КЗМ извор финансирања су и међународни донатори (Графикон 9). У појединим КЗМ у финансирање активности укључен је и Покрајински секретаријат за спорт и омладину.

Графикон 9 Процент испитаних представника КЗМ који користе одређене изворе финансирања



Препреке и потребна подршка у области КВиС-а

Главна тешкоћа са којима се КЗМ суочавају у области КВиС-а су **непостојање довољних финансијских средстава за пружање услуга КВиС-а**. Ово важи како за оне КЗМ које су активне у области КВиС-а, тако и за оне које нису. Поједине КЗМ се суочавају и са тим да не постоји потреба за овим услугама од стране младих, да је заинтересованост младих на ове теме недовољна, као и са миграцијама младих из локалних средина. При томе, изазови са којима се суочавају КЗМ које већ спроводе услуге КВиС и оне које тек треба да започну са овом активношћу су сличне (Графикон 10).

Графикон 10 Процент испитаних представника КЗМ који наводе да се суочавају са препрекама

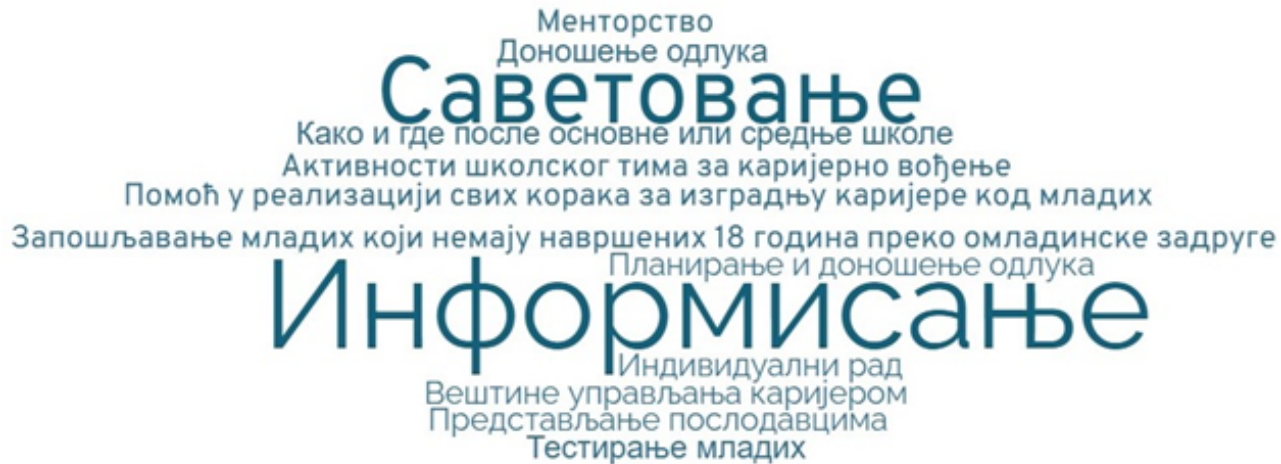
Препреке у вези са пружањем услуга КВиС-а Процент испитаних КЗМ које се суочавају са наведеним препрекама



Значајан број КЗМ које не спроводе активности КВиС се суочава са проблемом да не постоји простор који КЗМ може да користи за спровођење активности КВиС са младима. КЗМ које спроводе активности КВиС немају овај проблем - само једна КЗМ наводи да адекватан простор не постоји, односно да се као простор користе просторије КЗМ које немају капацитета за веће групе и просторије школа.

Обуке и други видови усавршавања су најчешће навођени као потребан вид подршке КЗМ. Анкетирани представници КЗМ су наводили у којим областима сматрају да им је потребна подршка у вези са спровођењем активности КЗМ. Ово је нарочито случај са оним КЗМ које нису активне у области КВиС-а, а које наводе потребу за унапређењем знања и вештина, за обукама, конференцијама, студијским посетама, менторством и радним материјалима. Што се тиче конкретних области у којима им је потребна подршка, она обухвата различите области у вези са каријерним информисањем, саветовањем и планирањем каријере.

Дијаграм 1 Одговори КЗМ у којим областима им је потребна подршка



Поред тога, области у којима је потребна подршка односе се и на изградњу сопствених капацитета. Поред финансијских ресурса, други аспект који помињу КЗМ су људски ресурси, односно обезбеђивање укључености особа које могу да буду ангажоване у овој области, што обухвата и мотивисање младих да се баве овим активностима:

„...јачање капацитета координатора за ову област и смернице за даљу организацију“

„Нови млади који желе да постану вршњачки каријерни саветници“

„У области обуке младих и континуираног спровођења активности КВиС-а кроз обезбеђење сертификованог саветника који би се бавио наведеном темом“.

КЗМ које спроводе активности КВиС, поред наведених области, показују и потребу за подршком у спровођењу иновативних и креативних активности, успостављању сарадње са другим актерима у овој области (пре свега сарадње са факултетима и послодавцима) и комуникацији са младима и мотивисању младих.

„Постоји простор за унапређење комуникације са локалном заједницом младих и њиховим подстицањем на коришћење сервиса и услуга“.

„У области активности КВиС, тачније креативним идејама за активности интересантне младима“.

Како до подршке каријерном развоју кроз канцеларије за младе – два сета препорука

Налази спроведеног истраживања показују да је веома мали број КЗМ укључен у спровођење активности каријерног вођења и саветовања. Од 145 ЈЛС ове услуге су доступне у 22 ЈЛС, с тим да је у Београду више градских општина активно у овој области. Ови налази објашњавају због чега мали број младих наводи да добија подршку каријерном развоју путем КЗМ. Међутим, оваква тенденција је у нескладу са циљевима постављеним у стратешком оквиру у области омладинске политике, према којима КЗМ имају значајну улогу у вези са развојем вештина управљања каријером младих.

1. Активности јачања капацитета КЗМ за спровођење активности КВиС треба да буду приоритет у наредном периоду

Налази истраживања показују да и КЗМ које су активне у области КВиС-а и оне које нису активне показују потребу за развојем капацитета у овој области. При томе, посебне области на које треба обратити пажњу су следеће:

1.1 Активности КВиС од стране КЗМ треба првенствено да буду усмерене на оне младе који иначе не могу да добију подршку каријерном развоју од стране других актера на локалном нивоу. Резултати указују да су у ове активности најчешће укључени млади од 15-24 године, који су у процесу школовања, који услуге КВиС-а могу да добију од стране образовних институција, центара за развој каријере и Националне службе за запошљавање. Активности КЗМ би у сарадњи са организацијама цивилног друштва

требало да буду усмерене на младе из осетљивих група и запослене младе, који нису довољно обухваћени радом других актера. При томе, важна је улога у подршци младима у NEET статусу (који нису запослени, у образовању или обуци), посебно имајући у виду актуелно пилотирање Гаранције за младе.

1.2 Активности КВиС од стране КЗМ треба да буду организоване тако да буду доступне свим заинтересованим младима. Ове активности се тренутно најчешће организују непосредно, што може отежати приступ оним младима којима би више одговарао онлајн приступ. Такође, информисање младих о текућим активностима у овој области се најчешће врши путем друштвених мрежа и директним контактом, што можда није увек довољно, те треба усмерити напоре на проширење броја младих који се информишу и мотивишу за учествовање у активностима везаним за развој вештина управљања каријером.

1.3 КЗМ треба подржати у процесу обезбеђивања средстава за реализацију активности КВиС. Обезбеђивање извора финансирања ових активности изазов је и за оне КЗМ које су тренутно активне у овој области и оне које нису, те треба осмислити и спровести унапређење капацитета КЗМ у вези са тим. Треба имати у виду да се поједине КЗМ суочавају са додатном препреком у виду простора за спровођење активности КВиС, те треба размотрити које опције се могу препоручити у вези са тим, што може да укључује повезивање са другим актерима који располажу простором.

2. Модели и механизми координације активности КВиС од стране КЗМ треба да буду унапређени

Поједине КЗМ које не спроводе активности КВиС су навеле да то чине други актери на локалном нивоу. У складу са појединим препорукама да њихов рад треба да буде фокусиран најпре на координацију спровођења локалних акционих планова за младе и рад субјекта на локалном нивоу, КЗМ би и у овој области могле да имају првенствено улогу координације активности КВиС које спроводе други актери, а не реализатора ових услуга. Претходне активности јачања капацитета КЗМ у области КВиС већ су успоставиле одређен модел спровођења ових услуга који је успешно спроведен у бројним локалним срединама и у појединим КЗМ се још увек спроводи. Па ипак, имајући у виду да у највећем броју локалних средина не постоји усклађивање активности које спроводе различити актери у овој области, ова улога координације би могла бити изузетно важна како би се избегло непотребно преклапање у пружању услуга и осигурало да све групе младих којима је потребна подршка њу заиста и добију. У вези са овом улогом би било важно следеће:

2.1 Требало би унапредити сарадњу КЗМ са другим актерима активним у области КВиС. У овом тренутку, средње школе су главни партнери КЗМ, међутим уколико би КЗМ биле активније у области координације било би важно да се кроз јавне догађаје, обуке и друге канале комуникација унапреди њихова сарадња са другим актерима, укључујући основне школе и универзитете, компаније, организације цивилног друштва и центре за развој каријере.

2.2 Механизми и модели координације активности КВиС од стране КЗМ у тренутном контексту система КВиС нису разрађени, те би на томе требало радити у наредном периоду. Требало би развити смернице за координаторе КЗМ у овој области, са прегледом актера који делују на локалном нивоу у области КВиС и прецизирање улоге КЗМ у њиховој координацији.

