

# Posle škole



Do sada smo se u "Obrazovanju za XXI vek" uglavnom bavili temama koje se tiču sistema školovanja, od vrtića do univerziteta. Međutim, u XXI veku, prateći savremene trendove u obrazovanju, sasvim je pogrešno verovati da sticanjem diplome i zaposlenjem prestaje proces učenja i rada na sebi. Zato se u ovom broju bavimo važnim segmentom onog čuvenog pitanja koje svako postavi sebi po završetku formalnog školovanja: "A šta sad?" Zahvaljujući tome što je u martu ove godine Vlada Srbije usvojila Nacionalnu strategiju za karijerno savetovanje i vođenje, u Srbiji se pri

univerzitetima i ispostavama Nacionalne službe za zapošljavanje otvaraju centri za karijerno vođenje i savetovanje, u kojima rade ljudi obučeni za savetovanje i pružanje ove vrste pomoći. Takođe, u skladu sa tokovima modernog života, pojam uspešne karijere je evoluirao, pa se poslovnim uspehom više ne smatra proces diploma - zaposlenje - napredovanje na poslovnoj lestvici - penzija. Savremeni pojam karijere je takav da svakome, bez obzira na stepen obrazovanja, ličnu sklonost, talente i mogućnosti, dopušta uspeh, ako svoj život i odluke usmerava na pravi način.



DAN  
DUNAVA

JA ♥ DUNAV

29. 06. 2010.

# SAČUVAJMO DUNAV

## UPOZNAJTE UGROŽENE BILJNE I ŽIVOTINJSKE VRSTE DUNAVSKOG SLIVA:

DUNAV I NJEGOVE OBALE DOM SU BROJNIM BILJNIM I ŽIVOTINJSKIM VRSTAMA. MNOGE OD NJIH ZAŠTIĆENE SU KAO PRIODNA RETKOST JER JE NJIHOV OPSTANAK UGROŽEN.

BELI LOKVANJ POZNAJETE, SIGURNO NE MOŽETE DA OSTANETE RAVNODUŠNI KADA VIDITE KAKO PREKO LETA UKRAŠAVA VODENE POVRŠINE SVOJIM DIVNIM, KRUPNIM, BELIM CVETOVIMA I ZELENIM LISTOVIMA U OBLIKU SRCA.



A U VRBACIMA NA OBALI DUNAVA GNEZDI SE JOŠ JEDNA UGROŽENA VRSTA, MALI VRANAC, NAJMANJA EVROPSKA VRSTA KORMORANA, DRUŠTVENA PTICA KOJA ŽIVI U JATU I IMA SVOG PARA.

ZANIMLJIVIH STANOVNIKA IMA I ISPOD POVRŠINE VODE. MORUNA, NA PRIMER, NAJVEĆA SLATKOVODNA RIBA KOJA JE RANIJE MOGLA DA DOSTIGNE DUŽINU OD 9 M I TEŽINU OD 2 TONE! ZAGAĐIVANJEM DUNAVA, KOJE JE SVE INTEZIVNIJE, I NJEN OPSTANAK JE POD ZNAKOM PITANJA.



ZBOG UNIŠTAVANJA PRIRODNOG STANIŠTA, UGROŽENE SU I VIDRA I CRNA RODA, KOJA SE IPAK U NAŠE KRAJEVE VRAĆA SVAKOG PROLEĆA.



## AKTIVNI ZA REKE



Република Србија  
Министарство пољопривреде,  
шумарства и водопривреде  
Републичка дирекција за воде



Република Србија  
Министарство животне средине и  
просторног планирања



Република Србија  
Министарство за инфраструктуру



Република Србија  
Министарство економије и  
регионалног развоја

Зеленило-Београд



VREME >> 01/07/2010



# Susret obrazovanja i tržišta rada

Karijerno vođenje i savetovanje jedan je od osnovnih instrumenata razvoja ljudskih potencijala kojim se postižu kako obrazovni ciljevi (poboljšanje efikasnosti obrazovnog sistema) tako i ciljevi ekonomskog razvoja i ciljevi socijalne jednakosti i uključenosti

## Stope zaposlenosti i nezaposlenosti po starosnim grupama

Stope prema starosnim grupama	2004	2005	2006	2007	Stope prema starosnim grupama	2008	2009
<b>15-64</b>				<b>15-64</b>			
Stopa zaposlenosti	53,4%	51,0%	49,9%	51,5%	Stopa zaposlenosti	53,3%	50,0%
Stopa nezaposlenosti	19,5%	21,8%	21,6%	18,8%	Stopa nezaposlenosti	14,7%	17,4%
<b>15-24</b>				<b>15-24</b>			
Stopa zaposlenosti	19,2%	18,7%	19,5%	18,7%	Stopa zaposlenosti	21,2%	17,0%
Stopa nezaposlenosti	48,1%	47,7%	47,8%	43,7%	Stopa nezaposlenosti	37,4%	42,5%
<b>25-34</b>				<b>25-34</b>			
Stopa zaposlenosti	64,2%	59,0%	59,4%	62,6%	Stopa zaposlenosti	63,4%	60,6%
Stopa nezaposlenosti	22,9%	28,4%	26,1%	23,1%	Stopa nezaposlenosti	19,4%	21,9%
<b>35-54</b>				<b>35-44</b>			
Stopa zaposlenosti	70,1%	68,6%	66,8%	69,9%	Stopa zaposlenosti	76,4%	73,6%
Stopa nezaposlenosti	14,4%	16,3%	16,8%	14,6%	Stopa nezaposlenosti	10,5%	14,5%
<b>55-64</b>				<b>45-54</b>			
Stopa zaposlenosti	37,3%	35,4%	32,6%	33,5%	Stopa zaposlenosti	67,0%	64,3%
Stopa nezaposlenosti	9,2%	10,3%	9,5%	10,5%	Stopa nezaposlenosti	10,4%	13,1%
<b>55-64</b>				<b>55-64</b>			
Stopa zaposlenosti	37,3%	35,4%	32,6%	33,5%	Stopa zaposlenosti	37,9%	35,0%
Stopa nezaposlenosti	9,2%	10,3%	9,5%	10,5%	Stopa nezaposlenosti	7,6%	10,0%

Izvor: Republički zavod za statistiku, Anкета o radnoj snazi

JEDNO OD GLAVNIH očekivanja kvalitetnog sistema obrazovanja jeste sposobnost da odgovori na potrebe tržišta rada. To znači da učenje treba da vodi ka zapošljavanju. Stopa zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti u Srbiji dugo je važila za jedan od većih uspeha u tranzicionom periodu od 2000. godine naovamo. Međutim, došla je svetska ekonomska kriza, stopa nezaposlenosti ponovo je počela da raste (vidi okvir). Zahvaljujući tome, ali i činjenici da je u Srbiji već duže vreme u toku proces usklađivanja standarda i prakse sa onima koji važe u Evropskoj uniji, Vlada Srbije je u martu ove godine usvojila Strategiju karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji sa akcionim planom za njeno sprovođenje u periodu od 2010. do 2014. godine. Osnovni cilj donošenja Strategije je uspostavljanje sistema karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji, kako bi se što bolje iskoristili ljudski resursi kroz stvaranje jasne veze između obrazovanja i tržišta rada.

Karijerno vođenje i savetovanje jedan je od osnovnih instrumenata razvoja ljudskih potencijala kojim se postižu kako obrazovni ciljevi (poboljšanje efikasnosti obrazovnog sistema) tako i ciljevi ekonomskog razvoja i ciljevi socijalne jednakosti i uključenosti. Pored toga, usvajanje ove strategije predstavlja još jedan korak kojim Srbija usklađuje svoje propise i praksu sa standardima Evropske unije.

Preporuke koje sadrži ovaj dokument zasnovane su na već započetim aktivnostima modernizacije i usavršavanja stručnog obrazovanja i obuke, obrazovanja odraslih i zapošljavanja.

Akcionni plan za sprovođenje Nacionalne strategije za mlade, zbog važnosti ove teme za razvoj ljudskog kapitala naše zemlje, predvideo je usvajanje Strategije karijernog vođenja i savetovanja kao jednu od mera koja će olakšati dalje usavršavanje i zapošljavanje mladih ljudi u Srbiji. Ministarstvo omladine i sporta je u toku 2009. godine formiralo koordinacionu grupu sastavljenu od predstavnika Ministarstva omladine i sporta, Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, Ministarstva prosvete, Nacionalne službe za zapošljavanje, Privredne komore Srbije i Beogradske otvorene škole, na čiju je inicijativu 2007. godine napravljen predlog teksta strategije.



## INTERVJU: JELENA MANIĆ, KOORDINATORKA CENTRA ZA VOĐENJE KARIJERE BEOGRADSKO OTVORENE ŠKOLE

# Karijera nije samo posao

U SKLADU SA promenama kroz koje naše društvo prolazi, a sa njim se menjaju i sistem obrazovanja, zapošljavanja i tržište rada ima drugačije potrebe i pravila od onih koji su važili pre pola veka, prirodno, menja se i shvatanje samog pojma karijere i njenog uspešnog vođenja. Ono što je generacijama roditelja, baba i deda, predstavljalo uspeh, za današnju generaciju ne mora da bude. O tome šta sve predstavlja savremeno shvatanje pojma karijere, razgovarali smo sa Jelenom Manić, koordinatoricom Centra za vođenje karijere Beogradske otvorene škole: "Ranije je važio sistem planirane ekonomije, u kom država pojedincu obezbeđuje posao. Shvatanje karijere koje odatle proizlazi je tradicionalno i linearno. Podrazumevalo se da je onaj ko dođe do posla time došao na prvi stepenik, i sve što se dalje dešava je napredovanje, put ka boljoj plati i višem stepeniku na hijerarhijskoj lestvici u okviru date firme", kaže Manićeva: "Karijera je počinjala zaposlenjem, a završavala se odlaskom u penziju. Takav sistem su prilično diktirali okolnosti i država i bio je veoma krut. Novi pojam karijere ide ka tome da uhvati duh vremena i tržišne privrede, gde se situacija stalno menja. Prosečan čovek u Americi, pre nego što napuni 38 godina, promeni 10 do 14 poslova. Događaju se otkazi, promene poslova su česte, ljudi traže zaposlenje u struci kojom se nikada nisu bavili jer je ona trenutno aktuelna na tržištu. Umesto starog, linearnog, novi pojam karijere je sinusoidan, promenljiv. I period trajanja karijere nije više tako kruto ograničen, nego se smatra da karijera počinje upisivanjem vrtića, jer već tada pojedinac počinje da istražuje, uči o sebi, o svojim sklonostima, o tome šta bi voleo da radi, a šta ne. Karijera može da se završi odlaskom u penziju, ali mnogi ljudi i kada odu u penziju mogu da budu aktivni, bave se raznim stvarima ili se posvete nekom svom hobiju. Period trajanja karijere je duži i sve što ona obuhvata je šire definisano. Karijera više nije samo posao i novac, već obuhvata i način na koji provodimo slobodno vreme, rodne uloge, jer neke žene zapostave svoje profesionalne karijere i posvete se porodici, ulozi majke. Obuhvaćeno je, dakle, mnogo više stvari, a pojam je moderniji i dinamičniji."

**"VREME": Šta se, prema tako shvaćenom pojmu karijere, smatra uspehom?**

**JELENA MANIĆ:** Novi pojam karijere polazi od toga da je na svakoj osobi da odluči i proceni

koliko je šta zanima, koliko ima sklonosti ka nečemu, da usaglasi svoje potrebe sa potrebama tržišta rada i da pronade ono što je za nju najbolje, ono što njoj pruža najviše zadovoljstva. Nije imperativ biti šef, imati puno para, iako to može tako delovati na osnovu slike koju šalju mediji ili zbog ekonomske situacije u kojoj se nalazimo. Moderni pojam karijere ide ka tome da je uspeh ono što pojedinačnoj osobi pruža ličnu satisfakciju. Pojam karijernog vođenja i savetovanja je zbog toga bitan. Važno je biti menadžer svoje karijere, voditi je, upravljati njome. I zato karijerno vođenje i savetovanje – u smislu pomoći pri vođenju karijere – dobija na značaju. U inostranstvu ovaj koncept postoji još od sedamdesetih, a kod nas se tek poslednjih par godina priča o tome i nešto konkretno radi.

**Ko može da se bavi karijernim vođenjem i savetovanjem?**

Savetnici za karijeru su uglavnom psiholozi, ponekad i pedagozi koji su završili kurseve profesionalne orijentacije i treninge karijernog vođenja i savetovanja. Njihov zadatak je da pomognu osobi da identifikuje svoje osobine, veštine, interesovanja i, naravno, da istraži sebe kako bi samostalnije i sa više samopouzdanja i sigurnosti donela odluku. No, karijerno vođenje i savetovanje se ne svodi na psihološku procenu radnih potencijala. To je bio tradicionalni koncept profesionalne orijentacije. Odeš kod psihologa, uradiš testove i on ti kaže: ovde si bolji, a ovde slabiji. Karijerno vođenje i savetovanje je nešto šire, podrazumeva i karijerno informisanje, informisanje o tome koje su obrazovne mogućnosti u zemlji i inostranstvu dostupne, koji su to master programi, srednje i visoke škole, kakvo je stanje na tržištu rada, kako izgledaju zanimanja kojim će se baviti, i drugo. Mladi ljudi često ne znaju kako sve mogu da steknu dodatno obrazovanje niti koji su to vidovi obrazovanja danas potrebni. u školama se veoma retko uči timski rad, komunikativnost, i neke druge stvari koje su važne za dobro vođenje sopstvene karijere. Karijerno informisanje može da radi osoba koja je obučena i koja je dovoljno informisana da može drugima da prenese informacije, na primer nastavnici i savetnici za karijerno informisanje. Nastavnici takođe mogu biti pozvani da se bave obrazovanjem za karijeru, posebnim vidom usluge iz domena

karijernog vođenja i savetovanja.

**Da li karijerni savetnici mogu da pruže pomoć i onima koji su se opredelili za karijeru u tradicionalnom smislu, odnosno samo žele da napreduju?**

Može, ali u takvim slučajevima više mogu da pomognu menadžeri za ljudske resurse u okviru firme gde ta osoba radi. Razvoj ljudskih resursa jeste priča o karijernom vođenju i savetovanju, i selekcija i klasifikacija kadrova spadaju u usluge karijernog vođenja i savetovanja. Razlika je u tome što će menadžer ljudskih resursa u nekoj firmi izvršiti procenu neke osobe, uzimajući u obzir potrebe i ponudu date firme. Savetnici za karijeru, koji rade pri nezavisnim institucijama, kao što su Centri za karijerno vođenje i savetovanje, privatne HR agencije ili Centri za informisanje i profesionalno savetovanje Nacionalne službe za zapošljavanje, daju procenu na osnovu karakteristika i sklonosti te osobe, uzimajući u obzir situaciju na celokupnom tržištu rada.

**Prema novom shvatanju karijere, osoba koja menja zanimanja mogla bi se smatrati uspešnom. Kako se to uklapa sa ovdašnjim mentalitetom, koji na one koji često menjaju poslove i u tom segmentu života "svaštare" ne gleda baš blagonaklono?**

Mi smo se borili protiv takvog načina gledanja na dva fronta, jedan, od kojih je uspešniji bio rad sa srednjoškolicima i sa mladima koji su na nižim godinama studija, i tu nismo imali problema. Tokom rada sa mladima često ih pozovemo da porazmisle o tome šta se ljudima danas dešava u sferi zapošljavanja, kako je zbog toga teško izabrati pravi fakultet i da je naravno moguće pogrešiti i odabrati nešto što osobu ne zanima ili za čim ne postoji tražnja. Tako oni vrlo brzo shvate da je moderni pojam karijere prirodan, da je prirodno razmišljati na taj način. Ono u šta mi verujemo jeste da se karijera gradi tako što osoba stalno preispituje sebe, u kontaktu je sa svojim potrebama, željama, sa time šta zna, šta ume, šta ga interesuje, pa je onda i u kontaktu sa time šta se nudi na tržištu rada, koje su mogućnosti za obrazovanje, koliko to košta, da li ima para da ide dalje, ili mora da radi neko vreme. Mi zagovaramo da taj krug koji sam sada opisala, od procene osobina, mogućnosti na tržištu rada, donošenja odluke, treba da se ponovi onoliko puta u životu



UHVATITI DUH VREMENA: Jelena Manić

koliko osoba oseti potrebu za tim. I naravno, to treba da bude ozbiljan proces. Doći do pravih informacija, a ne samo naprasno promeniti posao, videti najpre da li nešto može da se popravi. Nije poenta u stalnoj promeni profesija ili zanimanja bez jasne vizije profesionalnog cilja koji stoji iza toga. Uz plan razvoja karijere iza koga stoji promišljena odluka, promena može biti nešto što je dobro za osobu u datom trenutku. Rad sa mladima je prvi deo naše "borbe", dok drugi predstavlja rad sa donosiocima političkih odluka i rad sa nastavnicima i direktorima škola.

**U okviru projekta "Mingl", Beogradska otvorena škola (BOŠ) bavi se pitanjima karijernog vođenja i savetovanja. Kako ste počeli i šta sve radite na ovom planu?**

BOŠ je još 2004. osnovao Centar za vođenje karijere i savetovanje i počeo da se bavi problematikom obrazovanja i zapošljavanja. Portal "Mingl" [www.mingl.org](http://www.mingl.org) jedan je od projekata BOŠ-a, i predstavlja informativni portal za srednjoškolarce, na kom se mogu naći različite informacije o konkursima, stipendijama, obukama, tu je onlajn psihološko savetovašće, rubrika za koju pišu sami srednjoškolci, kao i rubrika posvećena karijeri. Portal je lansiran 2007. godine kao odgovor na potrebe srednjoškolaca. Naime, mi smo kroz brojne onlajn škole radili sa srednjoškolcima i primetili smo da su počeli da nas doživljavaju kao servis za informacije. Tokom rada portala "Mingl" uvideli smo da je stranica o karijeri jedna od najposećenijih i rešili smo da je dalje razvijamo. Centar za vođenje karijere i savetovanje radi na prepoznavanju karijernog vođenja, kao nečega važnog za društveno ekonomski razvoj, zatim za obrazovanje i vezu između obrazovanja

i tržišta rada. Nekada smo nailazili na više, nekada manje sluha od strane donosilaca političkih odluka. Sada je najzad Vlada Srbije usvojila Nacionalnu strategiju karijernog vođenja i savetovanja, koja je nastala tokom jednog od projekata BOŠ-a. Međutim, i dalje u Srbiji ne postoji sistem karijernog vođenja i savetovanja za mlade, i dalje su oni prepušteni sami sebi, dobroj volji školskog psihologa ili pedagoga, tome koliko su oni informisani. Tako smo došli na ideju da napravimo Mingl Karijerne profile kao jedan specifičan onlajn sistem za donošenje odluke o karijeri na internet adresi [www.karijera.mingl.org](http://www.karijera.mingl.org).

**Vaš sajt je prevashodno namenjen srednjoškolcima. Koliko može da pomogne studentima, diplomcima, pa čak i onima koji su već zaposleni?**

Naravno, upravljanje karijerom je nešto što treba da bude deo svakodnevnog života pojedinca koji je iole orijentisan ka potrebama tržišta rada i veruje u značaj celoživotnog učenja. Ono što mi radimo sa srednjoškolcima je ono što se svuda u svetu radi i sa mladima svih uzrasta. Strategija karijernog vođenja i savetovanja predviđa sistem koji treba da ima mehanizme za pomoć i deci koja upisuju osnovnu školu, zatim učenicima na nivou srednje škole i studentima koji su na fakultetu, a potom i odraslima koji su ili zaposleni ili nezaposleni.

**BOŠ je među prvima pokrenuo inicijativu za pravljenje Nacionalne strategije. Kako je prepoznata potreba za njom?**

U Srbiji je postojalo nešto kao profesionalna orijentacija i to se radi u Nacionalnoj službi već 50 godina. To nam govori da je davno prepoznato da je ljudima potrebna pomoć pri izboru zanimanja.

Međutim, BOŠ je među prvima pokrenuo priču na temu karijernog vođenja i savetovanja, pogledu na praksu u inostranstvu. Skoro sve razvijenije zemlje u Evropi i svetu su to uvidele još sedamdesetih godina prošlog veka, tako da danas u Americi na primer svaka srednja škola ima svoj centar za karijerno vođenje i savetovanje i posebnu osobu zaduženu za karijerno savetovanje učenika. Na evropskom nivou postoje usvojeni strateški dokumenti na ovu temu, a neke odrednice tih dokumenata potpisane su od strane svih zemalja EU. BOŠ je prosto prepoznao činjenicu da izgradnja civilnog društva i orijentisanje ka tržišnoj privredi nosi neke promene i da je sistem karijernog vođenja i savetovanja potreban da bi se ubrzali i pospešili ekonomski razvoj i zapošljavanje, kao i dalji razvoj obrazovanja.

Inicijalni tekst strategije je nastao tokom jednog projekta BOŠ-a, ali se nastavljao na rezultate nekoliko drugih projekata. Mi smo još 2005. pokrenuli projekat izrade Modela karijernog vođenja i savetovanja u srednjim stručnim školama, zatim smo 2006. radili na projektu implementacije tog modela. To su sve bili pilot-projekti tokom kojih smo videli da su potrebna systemska rešenja, te je tako i nastala inicijativa da se kreira strateški dokument koji bi na nivou zemlje definisao neke potrebe, pojmove i dao smernice za dalji razvoj na tom polju. BOŠ je okupio grupu autora koji su dolazili iz najrazličitijih sektora relevantnih za temu, iz Nacionalne službe za zapošljavanje, iz Ministarstva prosvete, iz tadašnjeg Ministarstva ekonomije i Privredne komore Srbije, Unije poslodavaca Srbije. To su bili predstavnici različitih institucija i svi su se složili oko definicije pojma karijerno vođenje, oko ekonomske analize tržišta rada i analize postojećih obrazovnih politika u Srbiji, oko potrebe da se definišu standardi karijernog vođenja i savetovanja, prakse, da se prepoznaju institucije koje time mogu da se bave, i oko drugih pitanja kojima se Strategija bavi. U vreme kada je Strategija pisana nije još postojalo Ministarstvo za omladinu i sport tako da je to najveća promena koju je pretrpela. Ministarstvo je formirano, doneti su Nacionalna strategija za mlade i Akcioni plan, doneti su neki zakoni koji su prepoznali značaj karijernog savetovanja mladima, pre svega Zakon o osnovama obrazovanja i vaspitanja, i to je sve dalo dobru podlogu za usvajanje Strategije. Ministarstvo omladine i sporta je na naše veliko zadovoljstvo prepoznalo značaj teme, oni su osnovali kancelarije za mlade, radili su sa mladima, videli su da je to njihova potreba i preuzeli inicijativu koja je bila neophodna. ×

J. GLIGORIJEVIĆ

# Pravila uspešne karijere

PO NEKIM GRUBIM procenama, američke poslovne kompanije na profesionalno usavršavanje i razvoj svojih zaposlenih ulažu isto novca i truda kao svi koledži i fakulteti zajedno. Iako košta, traži vremena i truda zaposlenih i poslodavaca, rezultati su dalekosežni jer bez ljudskih potencijala nema preduzeća ni uspeha. Iako su i drugi resursi bitni, čovek je najbitniji. Menadžeri ljudskih resursa ističu kako je ljudski kapital glavna konkurentna prednost na globalnom tržištu. Takođe, dodaju da će "upravljanje" ljudima biti najbitniji menadžment izazov u vremenu koje dolazi. Postoji jedna kineska poslovice koju često ponavljaju oni koji se time bave, a koja kaže: "Planiraš li za jednu godinu unapred, uzgajaj pirinač. Planiraš li za dvadeset godina, posadi drveće. Planiraš li za ceo život, razvijaj ljude."

Istraživanje koje je prošle godine sproveo internet portal Infostud u saradnji sa Ekonomist Media Grupom bavilo se temom zadovoljstva zaposlenih u Srbiji, gde je učestvovalo više od 6000 ljudi. Na osnovu toga, Infostud ja naveo faktore na kojima ovdašnja preduzeća treba da rade kako bi stvorila, odnosno ojačala timove sa kojima će više uspevati i napredovati. Kao jedan od pet najbitnijih faktora, zaposleni navode mogućnost napredovanja.

Slično istraživanje u Hrvatskoj pokazalo je takođe da zaposleni visoko vrednuju kada im kompanije omogućavaju da napreduju, međutim, nisu zadovoljni koliko se to ostvaruje u praksi. Naime, ovaj element kod malih, srednjih i velikih preduzeća ocenjen je kao najniži.

Neprekidno usavršavanje, obuka i treninzi važni su zbog promene prirode tržišta rada. Ne postoje više okamenjeni poslovi "jednom za svagda isti", već je neophodno "biti u toku".

Stručnjaci navode savete koji doprinose uspešnoj obuci zaposlenih. To su:

- 1. Naglašavati obuku kao ulaganje. Usavršavanje se često može smatrati troškom, međutim, iako zaista zahteva novca i vremena, ono vodi profitu na duže staze.
- 2. Odrediti svoje potrebe. Niko nema neograničeno vreme niti kapital, pa je važno utvrditi na šta se treba usredsrediti, koje su to veštine značajne, koje će doneti profit i takođe, koje se "poklapaju" sa

sposobnostima i željama zaposlenog. Znači, uskladiti potrebe tržišta rada, odnosno kompanije i čoveka koji u njoj radi.

- 3. Promovisati kulturu učenja. U današnjem svetu, stajati u mestu znači nazadovati. Zaposleni nakon fakulteta ili neke druge škole treba da nastavi da širi svoja znanja, možda, ističu stručnjaci, čak i više nego dok je bio student.
- 4. Uključiti i upravu. Kada je jednom napravljena lista prioriteta, potrebno je da svi stanu iza takve inicijative i šefovi i ceo tim.
- 5. Početi s malim. Prvo je potrebno uvežbati postupak usavršavanja na maloj grupi ljudi i dobiti povratnu informaciju. To će pokazati eventualne slabosti procesa i učiniti ga boljim.
- 6. Izabrati kvalitetne trenere i materijal. Vrlo je bitan izbor osobe koja će voditi usavršavanje. Materijali su takođe bitni, jer oni ostaju nakon procesa usavršavanja.
- 7. Naći odgovarajuće mesto. Bitno je ostvariti atmosferu i prostor koji stimuliše one koji se u njemu nalaze.
- 8. Pojasniti veze. Neki zaposleni ne mogu da nađu vezu između onoga što uče i njihovog radnog mesta. Važno je objasniti vezu tako da ne vide proces usavršavanja kao gubitak vremena.
- 9. Kontinuirana obuka. Usavršavanje ne treba ograničiti samo na nove zaposlene. Organizovani, kontinuirani programi usavršavanja će održavati veštine zaposlenih te ih stalno motivisati na profesionalan rast i razvoj.
- 10. Meriti rezultate. Bez merenja rezultata nemoguće je videti usavršavanje kao nešto što nije trošak. Potrebno je odlučiti kako će se vratiti na prihvatljiv način vrednost našeg ulaganja.

## KARIJERISANJE

"KARIJERISANJE", KAMPANJA CENTRA za razvoj karijere Univerziteta u Beogradu, počinje 1. jula, gde će od 16.30 do 21.30 na tromeđi Plato – Knez Mihailova – Čika Ljubina, ispred zgrade Filozofskog fakulteta, biti parkiran "Karijerobus".

U autobusu, koji će ovom prilikom

simbolično predstavljati Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu kao stanicu na putu između studiranja i zaposlenja, kao i na štandovima koji će biti postavljeni pored, studenti će dobijati informacije o različitim aktivnostima i programima koje Centar organizuje tokom cele godine.

Prof. dr Branko Kovačević, rektor Univerziteta u Beogradu, i Dejana Lazić, direktor Centra za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu, svečano će otvoriti "Karijerobus" u 17 časova. Na otvaranju će govoriti i studenti i diplomci Univerziteta u Beogradu koji su učestvovali u programima Centra za razvoj karijere i predstavljaju primere kako informacije, savetovanje, edukacija i povezivanje sa poslovnim svetom mogu značajno da utiču na lično i profesionalno usavršavanje mladih.

Mini panel-diskusija o razvoju karijere, kao centralna aktivnost događaja, počće u 17.45. Studenti će biti u prilici da postave pitanja gostima Centra, a na panelu će učestvovati: Gorica Nešović i Dragan Ilić, poznati voditelji Jutarnjeg programa RTS-a "Buđenje", Andrija Gerić, srpski odbojkaš reprezentativac, Bojana Ristić, izvršni direktor Američke privredne komore u Srbiji, i Vladan Živanović, generalni direktor kompanije Microsoft Srbija

Pored događaja "Karijerobus", u okviru kampanje "Karijerisanje", koju je osmislio i realizuje tim studenata – praktikanata Centra za razvoj karijere Univerziteta u Beogradu, organizovaće se na jesen još dva događaja: "Časkanje" – kafić "Karijerisanje" i Centrovske kutije. Cela kampanja je osmišljena u cilju što boljeg predstavljanja usluga Centra tokom upisnog roka i postizanja informisanosti studenata. Ideja je da se kroz različite, pre svega atraktivne i zanimljive programe studenti i mladi diplomci informišu i podstaknu da na vreme razmišljaju o svojoj profesionalnoj budućnosti, razvijaju neophodne veštine i znanja i tako poboljšaju šanse za zaposlenje posle diplomiranja.

Kampanja "KARIJERISANJE – Izgradi karijeru u pravom smeru!" realizuje se pod pokroviteljstvom grada Beograda, uz podršku preduzeća Aerodrom "Nikola Tesla", GSP Beograd, ABS Minel, Coca-Cola Hellenic, Lampas, Studio B, POSH & MEDIA, Plato Books.





UŽIVAJTE  
U  
KOMBINACIJI



+



=

VREME >> 01/07/2010



## BERKLI U BEOGRADU



VODEĆI KOLEDŽ u svetu namenjen proučavanju džez i popularne muzike, Berkli (Berklee College of Music), gostuje u Beogradu početkom jula. “Kliniku za bubnjare” predstaviće Branko Popović, džez muzičar i student na Odseku za perkusije, ovogodišnji dobitnik najprestižnije nagrade na tom odseku. U okviru program “Berklee Clinics Belgrade”, Popović će 1. jula na Fakultetu muzičke umetnosti voditi radionicu uz klavirsku podršku džez pijaniste Dimitrija Vasiljevića, takođe studenta Berklija. Zainteresovani mogu doći 1. jula u 19 časova u veliku salu Fakulteta muzičkih umetnosti i pohađati radionicu, a ulaz je besplatan.

## SAJBER SREDNJOŠKOLCI

SREDNJOŠKOLCI NEDELJNO PRAVEU oko 20 sati u onlajn komunikacijama, najviše na društvenim mrežama interneta u časkanju s prijateljima i poznanicima, pokazuju najnoviji podaci Centra za proučavanje informacionih tehnologija (Cepit).

Istraživanje Cepita, koji deluje u okviru Beogradske otvorene škole, sprovedeno je tokom aprila među 300 srednjoškolaca iz cele Srbije, koji duži niz godina svakodnevno koriste internet. Fejsbuk je potpuno dominantan, što pokazuje i podatak da na njemu 96,3 odsto ispitanika ima svoje profile, a u proseku trećina ima između 500 i 1000 prijatelja. Oko 69 odsto ispitanika više koristi internet nego što gleda televiziju, 62 odsto više koristi internet nego što uči, dok oko 77 odsto srednjoškolaca koristi Internet i za skidanje zabavnih sadržaja, filmova, muzike, ali i sadržaje koji su im potrebni za školu. Psiholog i saradnik Centra Milina Petrović istakla je da pored činjenice da je internet postao deo svakodnevnog života tinejdžera za zabavu, sticanje

prijateljstava i informisanje, postoje i druge, ne tako zabavne strane koje se ispoljavaju kroz takozvani “sajber buling” (cyber bullying) ili virtualno zlostavljanje, posebno među vršnjacima, ali i kroz susrete sa internet predatorima koji najčešće završavaju na stranama crne hronike. Da bi se ovakve situacije izbegle, potrebno je da roditelji imaju otvoren odnos sa svojom decom i da, kao što ih pitaju s kim se druže u realnom životu, ili kako su se proveli u gradu, pitaju i s kim se druže na internetu, naglasila je Petrovićeva.

## ŠTRAJK UPOZORENJA

ŠKOLE ČLANICE UNIJE sindikata prosvetnih radnika Srbije stupiće 1. septembra u jednodnevni štajk upozorenja, najavljeno je u ovom sindikatu. Tog dana biće organizovan i protest na beogradskom Trgu Nikole Pašića, kako bi zaposleni u prosveti izrazili nezadovoljstvo zbog stanja u obrazovnom sistemu Srbije. Unija je saopštila da će štrajk i protest biti održani “zato što ministar prosvete Žarko Obradović nije započeo aktivnosti na realizaciji Programa za stabilan

obrazovni sistem u Srbiji”, koji mu je u aprilu Unija dostavila. Program predviđa donošenje strategije razvoja obrazovnog sistema, utvrđivanje dinamike većeg izdvajanja iz bruto društvenog proizvoda (BDP) za obrazovanje, izmene i dopune Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, donošenje programa racionalizacije mreže škola i broja zaposlenih, unapređenje materijalnog položaja zaposlenih u prosveti, reformu gimnazija, navedeno je u saopštenju.

## EU ZA OBRAZOVANJE ROMA

EVROPSKA UNIJA ULOŽIĆE tri miliona evra u programe koji treba da podstaknu veću uključenost romske dece u obrazovni sistem u Srbiji, najavljeno je na konferenciji “Obrazovanje za sve”, koju su u Beogradu organizovali delegacija EU i Ministarstvo prosvete Srbije. Kako je precizirano, 1,8 miliona evra biće uloženo kroz projekat “Obrazovanje za sve”, dok će za preostalih 1,2 miliona evra biti nabavljeni oprema i školski materijal. Kroz projekat “Obrazovanje za sve” sprovodi se obuka i omogućava veća uključenost u škole pedagoških asistenata koji treba da predstavljaju sponu između romskih roditelja, dece i škole.

“Podaci pokazuju da gotovo 80 odsto romske dece ne završi osnovno obrazovanje. Obrazovanje je jedno od osnovnih ljudskih prava i treba da bude podjednako dostupno i pristupačno svima”, rekao je šef delegacije EU u Srbiji. On je romskim roditeljima poručio da svojoj deci, a naročito ženskoj, omoguće što duže školovanje i dodao da decu ne treba prisiljavati da rade i obezbeđuju egzistenciju za porodicu. Ministar prosvete Žarko Obradović naveo je da njegovo ministarstvo nastoji da reformama omogući da obrazovanje bude dostupno svim marginalizovanim i najranjivijim grupama stanovništva. Prema rečima ministra prosvete, analize pokazuju da su romska deca najugroženija kada je reč o isključenosti iz obrazovnog sistema u Srbiji. “Prema najnovijim podacima, izvan obrazovnog sistema je 21,4 odsto romske dece uzrasta od sedam do 14 godina, dok je 62 odsto mladih Roma od 15 do 19 godina izvan obrazovnog sistema”, naveo je Obradović. Kao meru koja podstiče veći broj romske dece u školama, ministar je naveo obavezan i besplatan predškolski program, koji deci romske nacionalnosti omogućava da pre polaska u školu bolje savladaju srpski jezik.



# VREME

Copyright © NP Vreme, Beograd

Upotreba materijala iz ovog fajla u bilo koje svrhe osim za  
ličnu arhivu dozvoljena je samo uz pisano odobrenje NP Vreme

PDF IZDANJE RAZVILI: Saša Marković i Ivan Hrašovec

OBRADA: Marjana Hrašovec