

FEDERALNO MINISTARSTVO OBRAZOVANJA I NAUKE

**STRATEŠKI PRAVCI RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE
U FEDERACIJI BiH ZA PERIOD 2015 – 2020. GODINA**

Mostar, novembar/studeni 2014. godine

SADRŽAJ

UVOD	1
1.DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOVA	3
2.POLAZNE OSNOVE RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH	4
2.1. Politika cjeloživotne karijerne orijentacije u EU	4
2.2. Karijerna orijentacija u Bosni i Hercegovini	4
2.3. Relevantni strateški i zakonodavni okvir u Bosni i Hercegovini	8
2.4. Relevantni dokumenti u Federaciji BiH.....	12
3.SWOT ANALIZA	16
4.VIZIJA, MISIJA I PRINCIPI KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH	18
4.1. Vizija razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH	18
4.2. Misija razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH.....	18
4.3. Principi karijerne orijentacije u Federaciji BiH.....	18
5.OPĆI CILJ I SPECIFIČNI CILJEVI RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH	21
5.1. Opći cilj razvoja karijerne orijentacije u FBiH.....	21
5.2. Specifični ciljevi razvoja karijerne orijentacije u FBiH	21
6.IMPLEMETACIJA STRATEŠKIH PRAVACA RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH	22
7.PRIJEDLOG AKCIONOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU STRATEŠKIH PRAVACA RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH ZA PERIOD 2015 – 2020. GODINA	23
ZAKLJUČAK	24
PRILOG	26

UVOD

U današnjem vremenu, koje se odlikuje brzim promjenama u nauci i tehnologiji te na tržištu rada, pojedinac se sreće sa izazovima stalne potrebe za učenjem i promjenama zaposlenja, za koje često nema znanja i vještina. Izabrati profesiju za pojedinca nikad nije bila laka odluka. Spoznaja da pojedinac treba naučiti vještine upravljanja karijerom, koje mu omogućavaju izbor obrazovanja, osposobljavanja, zaposlenja i uspješnog razvoja svoje karijere pokrenula je inicijativu na svim nivoima odlučivanja, od Evropske unije ka nižim nivoima, o potrebi razvoja karijerne orijentacije. Većina vlada zemalja članica EU je poslije 2004. počela intenzivnije razmatrati ulogu službi, centara i drugih organizacija koje u okviru svog djelokruga rada imaju karijernu orijentaciju, čiji cilj je pomoći učenicima, studentima, nezaposlenim i drugim odraslim osobama kod izbora obrazovanja i zanimanja, uspješnog prelaska iz obrazovanja u svijet rada, pronalaska posla, zadržavanja na tržištu rada te razvoja vlastite karijere s ciljem lične i profesionalne afirmacije.

Kako se razvoju djelatnosti karijerne orijentacije u državama članicama Evropske unije počeo davati sve veći značaj, Vijeće Evropske unije je 2004. godine donijelo i prvu rezoluciju o karijernoj orijentaciji, a 2008. godine drugu. Na nivou Evropske unije djelatnost karijerne orijentacije je pozicionirana u okviru cjeloživotnog učenja, a ona obuhvata niz aktivnosti koje trebaju osposobiti građane da u svakom stadiju života identificiraju svoje kompetencije i interese radi donošenja odluka koje se odnose na odabir obrazovanja i obuke, odnosno izbora zanimanja, ali i radi upravljanja vlastitim putevima učenja, razvoja karijere i drugim aspektima života.

Saradnja i koordinacija djelovanja u oblasti karijerne orijentacije u Evropskoj uniji pomaže donosiocima političkih odluka u državama članicama da postignu mnogobrojne zajedničke ciljeve, kao što su:

- a) efikasno ulaganje u obrazovanje i osposobljavanje,
- b) efikasnost tržišta rada,
- c) cjeloživotno učenje,
- d) socijalna uključenost,
- e) društvena jednakost,
- f) privredni razvoj.

Usvajanjem rezolucija o cjeloživotnoj karijernoj orijentaciji države članice Evropske unije su izrazile opredijeljenost za razvoj, unapređenje djelatnosti karijerne orijentacije i čvršću međusobnu saradnju u ovoj oblasti.

U Bosni i Hercegovini se za naziv ove djelatnosti do sada koristio termin profesionalna orijentacija, koji je bio više fokusiran na proces donošenja odluka o izboru škole, fakulteta, programa obuke, odnosno odabiru životnog poziva, a nedovoljno uvažavao cjeloživotnu komponentu ove djelatnosti koja podrazumijeva usmjeravanje i razvoj karijere te lični razvoj tokom cijelog života. U Strategiji će se

koristiti termin „karijerna orijentacija“ kako bi se obuhvatili svi aspekti razvoja karijere i ličnog razvoja tokom cijelog života, odnosno sve aktivnosti i usluge koje se provode radi pružanja podrške svakom pojedincu da bude uspješan u donošenju odluka koje se tiču odabira obrazovanja, obuke i zanimanja, ali i upravljanju razvojem karijere i ličnim razvojem.

Uvažavajući ulogu koju karijerna orijentacija ima u smislu boljeg usklađivanja obrazovanja i tržišta rada i razvoju ljudskih resursa te polazeći od potrebe svakog pojedinca da na raspolaganju ima resurse koji će mu pomoći u cjeloživotnom razvoju karijere posebno u trenutnoj nepovoljnoj situaciji na tržištu rada, u Federaciji Bosne i Hercegovine je prepoznat značaj razvoja karijerne orijentacije. Prvi korak u tom pravcu je izrada Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015 – 2020. godina.

1. DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOVA

Cjeloživotno učenje - Svaka aktivnost učenja koja se poduzima u toku života radi unapređenja znanja, vještina i kompetencija u ličnoj, građanskoj, društvenoj i poslovnoj/radnoj sferi. Ono obuhvata formalno i neformalno obrazovanje, ali i informalno učenje.¹ Stoga, cjeloživotno učenje može imati različite svrhe, kao što su lično ispunjenje, aktivno građanstvo, socijalnu inkluziju i zapošljivost, odnosno prilagodljivost na različite zahtjeve tržišta rada.

Razvoj karijere - Cjeloživotni proces upravljanja učenjem, poslom, slobodnim vremenom i prijelazima u svrhu profesionalnog napredovanja kako ga je pojedinac sam odredio.²

Karijerna orijentacija - Obuhvata sve aktivnosti koje se poduzimaju tokom života radi identifikovanja vlastitih sposobnosti, kompetencija i interesovanja, razvoja vještina potrebnih za prikupljanje relevantnih informacija, njihovu analizu i donošenje na činjenicama zasnovanih odluka koje se odnose na procese učenja, obrazovanja i karijere kao i upravljanja vlastitim učenjem i razvojem karijere.

Profesionalna orijentacija - To je termin koji se koristio do 1990-ih godina prošlog vijeka, a definicija koju je za ovaj termin postavio prof. dr. Ejub Čehić glasi: „Profesionalna orijentacija je naučno-stručni postupak pomoću kojeg se pojedinci usmjeravaju na područja rada koja najbolje odgovaraju njihovim psihofizičkim sposobnostima, osobinama ličnosti i društvenim potrebama, i u kojima imaju najviše izgleda da uspiju.“³

¹ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. Brussels, 21.11.2001 COM(2001) 678 final.
<http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11054_en.htm>
17.3.2014.

² Education and Culture DG. Lifelong Learning Programme. Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. ELGPN Tools No. 2. Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Pojmovnik. Zagreb 2013. str. 25

³ Čehić, Ejub. *Koje zanimanje je za mene? Model profesionalne orijentacije u funkciji izbora zanimanja*. Sarajevo: Psihoteka – nauka – nastava, 1991. str. 17

2. POLAZNE OSNOVE RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH

2.1. Politika cjeloživotne karijerne orijentacije u EU

U Evropskoj uniji već odavno je prepoznat značaj karijerne orijentacije za dostizanje ciljeva ekonomskog razvoja, bolje efikasnosti tržišta rada te veće mobilnosti radne snage, kako geografske (promjena mjesta boravka radi zaposlenja), tako i profesionalne mobilnosti (promjenu posla ili čak zanimanja). S druge strane, prepoznata je važnost karijerne orijentacije za pojedinca, jer ona treba osigurati da su odluke o izboru srednje škole, fakulteta te o izboru karijere zasnovane na realnim i objektivnim percepcijama i pokazateljima i da svaki pojedinac razvije vještine potrebne za uspješno upravljanje razvojem karijere. Opredjeljenje država članica EU za saradnju i usklađeno djelovanje u oblasti karijerne orijentacije izraženo je kroz dvije rezolucije: 1) Rezoluciju Vijeća Evropske unije o jačanju politika, sistema i praksi za vođenje kroz život u Evropi (2004)⁴ i 2) Rezoluciju Vijeća Evropske unije o boljem integrisanju cjeloživotnog vođenja u strategije cjeloživotnog učenja (2008)⁵.

U Rezoluciji Vijeća EU iz 2004. godine kao aktivnosti profesionalnog vođenja kroz život identificirane su: informisanje, savjetodavni rad, procjena kompetencija, mentorstvo, zagovaranje (javne kampanje i slično), razvijanje vještina donošenja odluka i upravljanja karijerom. U navedenom dokumentu se profesionalno usmjeravanje i vođenje smatra ključnom komponentom strategija obrazovanja, obuke i zapošljavanja.

U Rezoluciji Vijeća EU iz 2008. godine države članice se pozivaju da:

- Ohrabre cjeloživotno usvajanje vještina upravljanja karijerom,
- Olakšaju svim građanima pristup uslugama profesionalnog vođenja,
- Razviju mehanizme osiguranja kvaliteta u pružanju usluga profesionalnog vođenja,
- Ohrabre koordinaciju i kooperaciju među različitim nacionalnim, regionalnim i lokalnim zainteresiranim stranama.

2.2. Karijerna orijentacija u Bosni i Hercegovini

Karijerna orijentacija u Bosni i Hercegovini ima tradiciju institucionalnog postojanja u poduzećima, zavodima za zapošljavanje, institucijama obrazovanja i institucijama za obrazovanje odraslih. Nakon II svjetskog rata ustanovljen je obris, koji je sredinom pedesetih godina zaprimio sve karakteristike sistema i bio inkorporiran na lokalnom i državnom nivou. Veliki broj radničkih univerziteta, osnovnih škola za odrasle, večernjih srednjih i viših škola, sa značajnim brojem polaznika, poduzeća u kojima su

⁴ Council of the European Union. Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. 28. May 2004. Doc. 9286/04.

⁵ Council of the European Union. Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. 21 November 2008.

se realizirale obuke, prekvalifikacije, dokvalifikacije za zaposlene i nezaposlene, uz sistemsko usavršavanje andragoških zaposlenika, učinili su da je cjeloživotna karijerna orijentacija postojala kao sistem i bila razvijena. Reformom obrazovanja 70-ih godina polako se zanemaruje taj koncept i do tada dobro organizirane institucije su potisnute na margine zbivanja u oblasti karijerne orijentacije. Od 90-godina do danas te institucije više ne postoje, a karijerna orijentacija je zakonski i sistemski nedovoljno uređena djelatnost.

Gotovo dvije decenije nakon rata u Bosni i Hercegovini tržište rada i dalje je obilježeno visokom stopom nezaposlenosti, značajnim udjelom ekonomski neaktivnih osoba među radno sposobnim stanovništvom, slabom mobilnošću radne snage, izrazito visokom stopom nezaposlenosti mladih u dobi od 15. do 24. godine te izraženom dugoročnom nezaposlenošću. Prema posljednjim dostupnim podacima Agencije za zapošljavanje BiH, u strukturi nezaposlenih najveći udio čine lica sa sljedećim kvalifikacijama: NKV radnici - 27,17%, KV radnici - 34,19%; SSS - 26,56% i VSS - 7,86%.⁶ U skladu s ovim podacima, evidentno je da značajan udio nezaposlenih (oko 60%), čine lica sa završenim srednjim obrazovanjem III i IV stepena. Nepovoljna situacija na tržištu rada skreće pažnju na obrazovanje i dovodi u pitanje koliko ono priprema mlade za tržište rada. S druge strane, tu je i pitanje razvijenosti i adekvatnosti programa obrazovanja odraslih da omoguće cjeloživotno učenje i razvijanje znanja, vještina i sposobnosti potrebnih kako bi se odgovorilo na kompleksne i promjenjive zahtjeve tržišta rada.

Privreda i tržište rada u Bosni i Hercegovini sve su više pod uticajem globalizacije što se očituje kroz uvođenje i primjenu novih tehnologija u mnogim granama privrede, ali i snažnim konkurentskim pritiscima iz inostranstva, koje od naših firmi traže brzo prilagođavanje, kontinuiran razvoj i inovativnost u radu kako bi bile konkurentne, kako na domaćem tako i na inostranom tržištu. Ovakvo stanje u privredi se odražava i na tržište rada na način da ulaganje u ljudske resurse postaje sve važnije, a u tom kontekstu cjeloživotno učenje postaje imperativ za svakog pojedinca koji teži da ostane aktivan na tržištu rada. Model cjeloživotnog zaposlenja ustupa mjesto modelu cjeloživotne zapošljivosti. To znači da će nekadašnja praksa zapošljavanja na neodređeno vrijeme, odnosno jednog posla za cijeli život uskoro postati potpuno prevaziđena. Njeno mjesto zauzet će praksa kontinuiranog ulaganja u razvoj karijere svakog pojedinca, koje podrazumijeva stalno učenje i usavršavanje vještina i sposobnosti kako bi pojedinac osigurao da i prilikom gubitka posla zbog razvijenih vještina i sposobnosti vrlo brzo pronađe novi posao. Karijerna orijentacija je od presudnog značaja prilikom izbora životnog poziva, prelaska iz jednog nivoa obrazovanja u naredni, iz obrazovanja na tržište rada, ali i radi usmjeravanja karijere i upravljanja njenim razvojem.

U Bosni i Hercegovini se za karijernu orijentaciju do sada koristio termin profesionalna orijentacija, koja prema Čehiću, označava „naučno-stručni postupak

⁶ Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine. Pregled stanja tržišta rada na dan 31. augusta 2014. godine. Dostupno na: <<http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesecni/default.aspx?id=1616&langTag=bs-BA> > 3.10.2014.

pomoću kojeg se pojedinci usmjeravaju na područja rada koja najbolje odgovaraju njihovim psihofizičkim sposobnostima, osobinama ličnosti i društvenim potrebama, i u kojima imaju najviše izgleda da uspiju.⁷ Ova definicija je data prije više od dvadeset godina, a u periodu od dvadeset godina je znatno promijenjeno i prošireno razumijevanje ove djelatnosti, ali i sam njen opseg. Kao što se moglo vidjeti iz rezolucija Evropske unije, usmjeravanje u smislu karijerne ili profesionalne orijentacije sada obuhvata cjeloživotnu komponentu i ne veže se samo za postupak izbora zanimanja. Stručnjaci u ovoj oblasti ukazuju na činjenicu da to mora postati aktivnost praćenja i karijernog vođenja koji će početi još u predškolskoj ustanovi, trajati tokom cijelog perioda školovanja i nastaviti se i nakon završetka školovanja kroz proces usmjeravanja i upravljanja karijerom.

Djelatnost karijerne orijentacije u osnovnom i srednjem obrazovanju u Federaciji Bosne i Hercegovine utvrđuje se kantonalnim zakonima o osnovnom i srednjem obrazovanju te kantonalnim pedagoškim standardima i normativima za osnovno i srednje obrazovanje. U većini kantonalnih zakona o osnovnom i srednjem obrazovanju stoji da o profesionalnoj, odnosno karijernoj orijentaciji u školi brigu vodi nastavničko vijeće, a odjeljenjsko vijeće neposredno učestvuje u profesionalnoj orijentaciji učenika. Stoga, posredstvom ovih stručnih organa škole, nastavnici su uključeni u karijernu orijentaciju učenika. Pored navedenog, u kantonalnim zakonima se propisuje da se rad na karijernoj orijentaciji utvrđuje Godišnjim programom rada škole. Potrebno je naglasiti da se u kantonalnim pedagoškim standardima i normativima za osnovno i pedagoškim standardima i normativima za srednje obrazovanje, rad na karijernoj orijentaciji navodi u okviru djelokruga rada školskih pedagoga, pedagoga-psihologa i školskih psihologa.

Shodno navedenom, može se zaključiti da je, prema zakonskim i podzakonskim propisima kantona koji se odnose na osnovno i srednje obrazovanje, karijerna orijentacija djelatnost koju trebaju provoditi školski pedagozi i psiholozi u saradnji sa stručnim organima škole i to nastavničkim i odjeljenjskim vijećem.

Donošenjem i usaglašavanjem kantonalnih zakona o srednjem obrazovanju sa Okvirnim zakonom o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini⁸ napravljen je izvjestan iskorak jer je u ovim zakonima data značajna uloga kantonalnim ministarstvima obrazovanja u osiguravanju da se osnivanje i organizacija rada škola za srednje stručno obrazovanje usaglašava sa potrebama i zahtjevima tržišta rada, što uključuje i djelovanje u oblasti profesionalnog informisanja i usmjeravanja učenika. U pojedinim kantonima (TK, BPK) je utvrđeno da program profesionalne/karijerne orijentacije donosi Pedagoški zavod.

⁷Čehić, Ejub. *Koje zanimanje je za mene? Model profesionalne orijentacije u funkciji izbora zanimanja*. Sarajevo: Psihoteka – nauka – nastava, 1991. str. 17.

⁸ Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“ br. 63/08).

Međutim, potrebno je navesti da se postojeća praksa karijerne orijentacije u školama uglavnom veže za rad školskih pedagoga u ovoj oblasti, kojima je to samo jedan od radnih zadataka. U procesu profesionalnog praćenja i usmjeravanja učenika nisu dovoljno uključeni nastavnici, a nije dovoljno razvijena ni saradnja sa drugim institucijama izvan škole, uključujući predstavnike poslodavaca, a što je imperativ nove paradigme u karijernoj orijentaciji kako bi ona postigla svoje ciljeve.

Visokoškolske ustanove u Bosni i Hercegovini su najviše aktivne na polju promoviranja svojih programa potencijalnim studentima, odnosno učenicima srednjih škola, a manje su aktivne kad se radi o pomoći studentima da završe studije i da nađu zaposlenje. Iako karijerni razvoj studenata i pomoć pri njihovom zapošljavanju u prošlosti nisu bile prioritetne teme u visokom obrazovanju, fakulteti provode različite mjere čiji je cilj povezivanje studenata sa privredom. Jedna od tih mjera je izrada diplomskih, magistarskih i doktorskih radova za potrebe preduzeća i drugih poslodavca u privatnom i javnom sektoru. Povezivanje se ponekad izvodi i preko različitih projekata. To povezivanje ima koristi za studente, univerzitete i poslodavce. Studenti imaju mogućnost da upoznaju potrebe radnih organizacija što im pomaže da kasnije lakše nađu zaposlenje. Korist za radne organizacije je što se na taj način nova znanja prenose u praksu, a fakulteti na taj način razvijaju stalnu saradnju sa poslodavcima, što im omogućava da u studijske programe uključuju nova znanja koja su potrebna na tržištu rada. Treba istaknuti da postoje značajne razlike među fakultetima u pogledu razvijenosti usluga karijerne orijentacije i povezivanja sa privredom.

Karijernom orijentacijom u BiH se bave i javne službe za zapošljavanje. Ciljna grupa su nezaposlene osobe, kojima se kroz savjetovanja, radionice o aktivnom traženju posla te sufinansiranje obuke i sticanje radnog iskustva, pokušava omogućiti lakša integracija na tržište rada. Također, ciljna grupa su i učenici i studenti pred izborom budućeg obrazovanja i zanimanja, kojima se kroz posjetu obrazovnim institucijama pružaju informacije o značaju izbora obrazovanja i zanimanja, kao i o aktuelnostima na tržištu rada. Informacije se pružaju i kroz internet portale i facebook profile javnih službi za zapošljavanje. Ipak, uslijed velikog preopterećenja javnih službi za zapošljavanje uzrokovanih nagomilanim obavezama socijalnog karaktera, karijerna orijentacija je zapostavljena i ne posvećuje joj se potrebna pažnja. Kao i u slučaju visokoškolskih ustanova, postoje značajne razlike između javnih službi za zapošljavanje u pogledu razvijenosti pomenutih usluga.

Kada je, pak, riječ o karijernoj orijentaciji odraslih polaznika, ona se često nameće kao potreba zbog sve veće nesigurnosti na tržištu rada, velikog broja nezaposlenih, kao i činjenice o sve bržem zastarijevanju znanja uslijed brzog naučno-tehnološkog razvoja. Naime, životni vijek većine stručnih znanja, tokom kojeg su ona korisna privrednim subjektima i organizacijama, iznosi najviše četiri do pet godina i neprestano se skraćuje. S druge strane, osim službi za zapošljavanje, za koje je već konstatovano kako su preopterećene radi nagomilanih obaveza socijalnog karaktera, ni jedna druga institucija nije preuzela obavezu karijerne orijentacije odraslih iako su potrebe za ovim uslugama više nego očigledne.

U kontekstu karijerne orijentacije odraslih važnu ulogu ima i nacionalni okvir kvalifikacija, jer je to instrument koji omogućava svrstavanje, upoređivanje, razvijanje i razumijevanje kvalifikacija, njihovu povezanost i daje jasan pregled različitih puteva sticanja kvalifikacija za potrebe tržišta rada i društva. Bosna i Hercegovina je do sada izradila dokument Osnove kvalifikacijskog okvira u Bosni i Hercegovini⁹, koji je usvojilo Vijeće ministara BiH. Pored navedenog, izrađen je i Akcijski plan za izradu i provedbu Kvalifikacijskog okvira u BiH 2014-2020, ali Vijeće ministara još uvijek nije usvojilo ovaj dokument. Vrijedno je također navesti da se iz sredstava Državnog paketa za Bosnu i Hercegovinu u okviru IPA 2012 finansiraju projekti izrade Kvalifikacijskog okvira za opće obrazovanje i Kvalifikacijskog okvira za cjeloživotno učenje.

2.3. Relevantni strateški i zakonodavni okvir u Bosni i Hercegovini

Strateški dokumenti koji su u prethodnom periodu usvojeni u Bosni i Hercegovini, a predstavljaju važnu osnovu i daju okvir za razvoj djelatnosti karijerne orijentacije u Federaciji Bosne i Hercegovine su:

1. Strategija razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini za period 2007 – 2013. godine,¹⁰
2. Strateški pravci razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini sa planom implementiranja, 2008 – 2015,¹¹
3. Strategija učenja o poduzetništvu u obrazovnim sistemima u Bosni i Hercegovini za period 2012 – 2015. sa Akcionim planom implementacije¹² i
4. Strategija zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za period 2010 – 2014.¹³

Strategija razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini za period 2007 – 2013. godine

Strategija razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini je izrađena za period 2007 – 2013. godina, što znači da je rok za njenu implementaciju već istekao. Ipak, mnogi zaključci i preporuke iz Strategije koji se odnose na oblast karijerne orijentacije i dalje vrijede. Među zaključcima navedenim u Strategiji po značaju se mogu izdvojiti sljedeći:

⁹ Odluka o usvajanju Osnova kvalifikacijskog okvira u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik BiH broj 31/11 od 25.4.2011. godine.

¹⁰ Strategija razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini za period 2007 – 2013. godine. Službeni glasnik BiH broj 65/07.

¹¹ Strateški pravci razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini sa planom implementiranja, 2008 – 2015. Službeni glasnik BiH broj 63/08.

¹² Strategija učenja o poduzetništvu u obrazovnim sistemima u Bosni i Hercegovini za period 2012 – 2015. sa Akcionim planom implementacije. Službeni glasnik BiH broj 31/12.

¹³ Strategija zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za period 2010 - 2014. Službeni glasnik BiH broj 77/10.

- „Usluge profesionalne orijentacije su nerazvijene, kako u obrazovnom, tako i u sektoru tržišta rada;
- Ono što se nudi u okviru obrazovnog sektora nije povezano sa cjeloživotnom perspektivom upravljanja karijerom, što je primarna karakteristika ove oblasti;
- Većina inicijativa prisutnih u ovoj oblasti odvija se na pilot osnovi uz podršku ograničenih donatorskih sredstava;
- Informacione tehnologije nisu dovoljno iskorištene, kako bi se na vrijeme osigurale relevantne i transparentne informacije o zanimanjima i razvoju karijere.“¹⁴

Strateški pravci razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini sa planom implementiranja, 2008 – 2015. godine

Strateški pravci razvoja obrazovanja u BiH daju glavne pravce razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini u periodu od 2008. do 2015. godine. Pravci razvoja obrazovanja utvrđeni u navedenom dokumentu temelje se na globalnom pristupu obrazovanju definiranom u Milenijskoj deklaraciji UN-a (Millennium Development Goals) i ciljevima Evropske unije u pogledu poboljšanja kvaliteta i efikasnosti obrazovanja i obuke, njihove dostupnosti i prohodnosti unutar zajedničkog evropskog prostora.

U Strateškim pravcima razvoja obrazovanja u BiH, obrazovanje se posmatra kao osnova društveno-ekonomskog razvoja i ulaganje u ljudske resurse. Dokument promoviše koncept cjeloživotnog učenja, a u njemu se ističe potreba razvoja jedinstvenog sistema školskog i profesionalnog usmjeravanja, koje će pojedincu omogućiti usluge obavješćavanja, usmjeravanja i savjetovanja u svim fazama karijere.¹⁵ Školsko i profesionalno usmjeravanje se identifikuje kao jedan od mehanizama za razvijanje veza između obrazovanja i svijeta rada. U tom kontekstu, daje se preporuka za uspostavljanje Centara za razvoj karijere u srednjim školama, koji bi bili u stalnom kontaktu sa pedagoško-psihološkim službama u školama i centrima za profesionalnu orijentaciju te ustanovama za zapošljavanje. Pored navedenog, predlaže se uspostavljanje centara za razvoj karijere pri visokoškolskim ustanovama.

Strategija učenja o poduzetništvu u obrazovnim sistemima u Bosni i Hercegovini za period 2012 - 2015. godine sa Akcionim planom implementacije

Strategija učenja o poduzetništvu podržava uvođenje učenja o poduzetništvu u postojeće predmete u okviru nastavnih planova i programa na svim nivoima obrazovanja, kao sastavni dio procesa cjeloživotnog učenja. Strategija slijedi definiciju poduzetništva Evropske unije, a ona glasi:

„Poduzetništvo se odnosi na mogućnost pojedinca da ideju pretvori u djelo. Ono uključuje kreativnost, inovativnost i sposobnost preuzimanja rizika, kao i mogućnost da pojedinac planira i provede projekte kako bi postigao određene ciljeve. Ovaj koncept pomaže svima u svakodnevnom životu, kod kuće, kao i među društvom; čini

¹⁴ Strategija razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini za period 2007 – 2013. godine. str. 47.

¹⁵ Strateški pravci razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini sa planom implementiranja, 2008 – 2015. str. 12.

*uposlenike svjesnijim konteksta svoga posla i sposobnijim da iskoriste prilike te predstavlja podršku poduzetnicima u pokretanju društvenih ili komercijalnih aktivnosti“.*¹⁶

Strategija ističe „smisao za inicijativu i preduzetništvo“ kao ključnu vještinu koja se zahtijeva na svim nivoima obrazovanja, ali i za uspješno funkcionisanje u radnoj sredini i drugim sferama života. Ove vještine omogućavaju preduzetničko ponašanje, kao što je uvođenje novina u proces učenja kroz podsticanje prepoznavanja problema, kreativnosti, inovativnosti, prihvatanje izazova, prepoznavanja mogućnosti, pronalaženja načina za prevazilaženje problema te imaju širi kontekst od pukog promovisanja poslovnih vještina.

Shodno navedenom, učenje o poduzetništvu predstavlja važan aspekt karijerne orijentacije jer je poduzetničko ponašanje jedan od zahtjeva koji poslodavci imaju prema budućim zaposlenicima, a nedostatak ovih vještina može biti značajna prepreka za pronalazak odgovarajućeg zaposlenja ili napredovanja u karijeri. Prema tome, razvoj poduzetničkih vještina treba biti sastavni dio programa karijerne orijentacije jer je osnovna svrha karijerne orijentacije da pomogne svakom pojedincu da iskoristi svoje potencijale i mogućnosti koje mu se nude na optimalan način, kako bi se uspješno nosio sa zahtjevima tržišta rada i kompetentno upravljao svojom karijerom.

Strategija zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za period 2010 – 2014. godine

Strategijom zapošljavanja u Bosni i Hercegovini 2010 - 2014. definirani su sljedeći prioritetni ciljevi: 1. Unaprijediti djelotvornost, efikasnost i upravljanje politikama i institucijama tržišta rada; 2. Unaprijediti zapošljivost žena i muškaraca, a posebno najugroženijih; 3. Promovirati inkluzivni i zapošljavanjem bogat rast i smanjiti deficit produktivnog zaposlenja i dostojanstvenog rada.

Ističe se da su posredovanje u zapošljavanju, profesionalna orijentacija i savjetovanje, izvođenje aktivnih programa zapošljavanja i pružanje informacija na tržištu rada funkcije koje službe za zapošljavanje u BiH ne obavljaju u cijelosti, zbog različitih razloga (ograničeni finansijski i ljudski resursi, zakonski okvir i dr.). Također, ovom strategijom je definirano da je potrebno unaprijediti obuhvat profesionalnog savjetovanja i pomoći u traženju zaposlenja radi ponovnog zapošljavanja.

Pored navedenih strateških dokumenata, za izradu Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u FBiH, važnu polaznu osnovu predstavlja i dokument Osnove kvalifikacijskog okvira u Bosni i Hercegovini, na temelju kojeg će se u narednom periodu izraditi i Kvalifikacijski okvir u Bosni i Hercegovini.

¹⁶ Strategija učenja o poduzetništvu u obrazovnim sistemima u Bosni i Hercegovini za period 2012-2015. sa Akcionim planom implementacije, str. 2-3.

Zakonodavni okvir u Bosni i Hercegovini za razvoj djelatnosti karijerne orijentacije čine sljedeći dokumenti:

1. Konvencija o razvoju ljudskih resursa, Međunarodna organizacija rada 1975. god. (br. 142). Bosna i Hercegovina (ratifikacija: 1993),
2. Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini, donesen u 2003. godini¹⁷,
3. Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini, donesen u 2008. godini¹⁸,
4. Okvirni zakon o visokom obrazovanju u Bosni i Hercegovini, donesen u 2007. godini¹⁹ i
5. Principi i standardi u oblasti obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini, usvojeni u 2014. godini²⁰.

Konvencija o razvoju ljudskih resursa

Bosna i Hercegovina kao članica Međunarodne organizacije rada, ratificirala je 1993. godine Konvenciju o razvoju ljudskih resursa br. 142, i time se obavezala na njenu primjenu i izvještavanje. Prema Konvenciji br. 142, pored ostalog, svaka članica je obavezna usvojiti i razvijati svestranu i koordiniranu politiku i programe profesionalne orijentacije i stručnog osposobljavanja, koji su usko povezani sa zapošljavanjem, naročito preko javnih službi za zapošljavanje. Prema posljednjem dostupnom izvještaju o primjeni potpisanih konvencija²¹, Komitet eksperata je pozvao Vladu Bosne i Hercegovine da osigura u svom sljedećem izvještaju o Konvenciji br. 142 informacije o efikasnom provođenju reforme stručnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi se osiguralo da: (i) politika i programi profesionalne orijentacije i osposobljavanja vode računa o potrebama u zapošljavanju, mogućnostima i problemima, kako na regionalnom tako i na državnom nivou, čime se poboljšava integracija između rada i učenja, i (ii) postoji koordinacija između politika i programa profesionalne orijentacije i osposobljavanja i strategija za smanjenje siromaštva i unapređenja socijalne uključenosti (Član 1. stavovi 1 do 2 Konvencije).

Okvirni zakoni

Iako se u navedenim okvirnim zakonima o obrazovanju eksplicitno ne spominje karijerna orijentacija, ovi dokumenti daju okvir za razvoj usluga karijerne orijentacije u osnovnom, srednjem i visokom obrazovanju.

¹⁷ Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik BiH broj 18/03.

¹⁸ Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik BiH, broj 63/08.

¹⁹ Okvirni zakon o visokom obrazovanju u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik BiH, broj 59/07 i 59/09.

²⁰ Principi i standardi u oblasti obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik BiH broj 39/14.

²¹ Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. International Labour Office Geneva. str.590.< http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123424.pdf >

Principi i standardi obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini

Principi i standardi obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini „predstavljaju pravnu osnovu za djelovanje obrazovnih i drugih vlasti – odgovornih organa, institucija, organizacija i pojedinaca na svim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini, kao okvir u kome iniciraju, provode i koordiniraju svoje aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih, u skladu s utvrđenim nadležnostima“.²² U ovom dokumentu kao jedan od ključnih pojmova se navodi i *cjeloživotna karijerna orijentacija*, za koju je data sljedeća definicija: „karijerna orijentacija se u kontekstu cjeloživotnog učenja odnosi na niz aktivnosti koje omogućavaju da građani svih uzrasta i u bilo kom trenutku života identificiraju vlastite sposobnosti, kompetencije i interesovanja, da donesu odluke u pogledu svog obrazovanja, osposobljavanja i kvalifikacija i da upravljaju vlastitim životnim putevima u obrazovnom, radnom i drugim okruženjima, u kojima se njihovi kapaciteti i kompetencije razvijaju i/ili koriste“.²³ Pored navedenog, u dokumentu se među ustanovama, organizacijama i drugim pravnim subjektima koji mogu biti organizatori obrazovanja odraslih navode i centri za informiranje, savjetovanje i karijerno vođenje, čime se otvara prostor za uspostavljanje ovih institucija i daje posebno mjesto karijernoj orijentaciji u oblasti obrazovanja odraslih. Što se tiče akreditacije organizacija i programa obrazovanja odraslih, predviđeno je da njih vrši nezavisno akreditacijsko tijelo koje uspostavlja nadležna obrazovna vlast. U tu svrhu, nadležne obrazovne vlasti i stručne institucije i tijela razvijaju standarde i kriterije za interno i eksterno vrednovanje organizatora obrazovanja odraslih u BiH, u osam oblasti među kojima je navedena i oblast informiranja, savjetovanja i karijernog vođenja polaznika.²⁴

2.4. Relevantni dokumenti u Federaciji BiH

Relevantni dokumenti koji su izrađeni u Federaciji BiH u prethodnom periodu, a u okviru kojih je prepoznata potreba strateški osmišljenog razvoja karijerne orijentacije u FBiH su:

1. Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH (2014),
2. Operativni plan aktivnosti na provođenju mjera i preporuka sadržanih u Analizi stanja u oblasti srednjeg obrazovanja sa prijedlogom mjera za usklađivanje obrazovanja sa potrebama privrede (2011),
3. Analiza stanja o mogućnostima sticanja radnog iskustva mladih u Federaciji BiH sa preporukama (2013),
4. Informacija za Vladu FBiH „Analiza upisne politike u srednjoškolskom obrazovanju u Federaciji Bosne i Hercegovine s aspekta potreba tržišta rada“ (2014) i
5. Strateški pravci razvoja visokog obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine od 2012. do 2022. godine.

²² Čl. 2 Odluke o usvajanju Principa i standarda u oblasti obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik BiH broj 39/14.

²³ Principi i standardi u oblasti obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik BiH broj 39/14 str. 121.

²⁴ Ibid. str. 125

U navedenim dokumentima prepoznata je važnost razvoja karijerne orijentacije u FBiH radi postizanja bolje usklađenosti obrazovanja i tržišta rada, poboljšanja rezultata obrazovnog procesa, razvoja ljudskih resursa i smanjenja broja mladih u riziku od dugoročne nezaposlenosti, a time i socijalne isključenosti.

Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH

Vlada Federacije BiH je na 130. sjednici, održanoj 3. 9. 2014. godine, usvojila Strategiju jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH. Ovom strategijom su definirana tri strateška cilja: 1. Brzo i tačno ostvarivanje prava koja proističu iz statusa nezaposlenosti; 2. Efikasna integracija nezaposlenih osoba na tržište rada, i 3. Razvijeni kapaciteti javnih službi za zapošljavanje u skladu sa novim metodama rada.

Okvirni akcioni plan pokriva period od 2014. do 2017, odnosno 2020. godine.

U Strategiji je istaknuto da se, prema podacima Centra javnih službi zapošljavanja zemalja jugoistočne Evrope, kao mjera aktivne politike zapošljavanja najviše prakticira karijerno vođenje i savjetovanje. U skladu s internacionalnim iskustvima, osiguranje adekvatnog intenziteta savjetovanja, optimiziranje procedure trijaže i karijerna orijentacija su definirani u Strategiji kao važan prioritet u efikasnoj integraciji nezaposlenih osoba na tržištu rada. Također, istaknuto je da je nužno uspostaviti odgovarajući pravni okvir u Federaciji BiH koji bi osigurao priznavanje neformalnog obrazovanja koje omogućava napredak u karijeri i donijeti strategiju obrazovanja odraslih.

Pored toga, Strategija ukazuje da službe za zapošljavanje moraju olakšavati stručnu i geografsku mobilnost u cilju usklađivanja ponude radne snage s mogućnostima zaposlenja u raznim profesijama, regionima ili državama. Kako bi se preduprijedili disbalansi, neophodno je poduzeti mjere koje se odnose na profesionalnu orijentaciju studenata i đaka koji su u procesu donošenja odluka o budućim zanimanjima.

Operativni plan aktivnosti na provođenju mjera i preporuka sadržanih u Analizi stanja u oblasti srednjeg obrazovanja sa prijedlogom mjera za usklađivanje obrazovanja sa potrebama privrede (2011)

Na osnovu Zaključka Vlade Federacije BiH od 4. 3. 2009. i mišljena Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritorij Federacije BiH, Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke je bilo zaduženo da pristupi izradi Operativnog plana aktivnosti na provođenju mjera i preporuka sadržanih u Analizi stanja u oblasti srednjeg obrazovanja sa prijedlogom mjera za usklađivanje obrazovanja s potrebama privrede (u daljem tekstu: Operativnog plana). Operativni plan je izrađen u 2010. godini, a usvojen na 12. sjednici Vlade Federacije BiH, održanoj 7. 7. 2011. godine.

U okviru Operativnog plana, mjera 3 glasi: „Uspostavljanje obaveznih programa profesionalne orijentacije/usmjeravanja u završnim razredima osnovne i srednje škole.“ Kao cilj koji se namjerava postići ovom mjerom naveden je sljedeći: „Uspostaviti sistem profesionalne orijentacije/usmjeravanja koji će, kroz mehanizme procjene, informiranja, savjetovanja i organizacije realnih susreta, pomoći učenicima da unaprijede i identificiraju vlastite sposobnosti, kompetencije i interese te u skladu s

tim i kretanjima na tržištu rada biti u mogućnosti donositi odluke o svom daljem obrazovanju, stručnom osposobljavanju, izboru zanimanja i toku profesionalne karijere, a u kontekstu cjeloživotnog učenja.“²⁵

Analiza stanja o mogućnostima sticanja radnog iskustva mladih u Federaciji BiH sa preporukama (2013)

Ovaj dokument je nastao u okviru Programa zapošljavanja i zadržavanja mladih (YERP), koji je finansiran sredstvima Fonda za dostizanje milenijskih razvojnih ciljeva UN-a (MDG-F). Program YERP u Bosni i Hercegovini su implementirale sljedeće UN agencije: IOM, UNDP, UNFPA, UNICEF i UNV u saradnji sa vladinim i nevladinim organizacijama u BiH, uključujući: Federalni zavod za zapošljavanje, Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke, Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, Institut za razvoj mladih KULT, Omladinska informativna agencija (OIA), Udruženje poslodavaca Federacije BiH.

Među ključnim preporukama ovog dokumenta nalaze se i sljedeće preporuke, koje se odnose na oblast karijerne orijentacije:

- „Izraditi strategiju karijerne orijentacije;
- Nabaviti softver za karijernu orijentaciju (samostalno informiranje o razvoju karijere) koji bi bio dostupan u školama. Iskoristiti mogućnost finansiranja iz međunarodnih projekata;
- Povećati broj centara za informisanje, savjetovanje i obuku CISO i klubova za traženje posla. Formirati centre za razvoj karijere;
- Organizovati sajmove zanimanja, praksi i stipendija u saradnji sa poslovnim sektorom i NVO“.²⁶

Informacija za Vladu FBiH „Analiza upisne politike u srednjoškolskom obrazovanju u Federaciji Bosne i Hercegovine s aspekta potreba tržišta rada" (2014)

U 2013. godini Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke je izradilo Informaciju „Analiza upisne politike u srednjoškolskom obrazovanju u Federaciji Bosne i Hercegovine s aspekta potreba tržišta rada", a Vlada Federacije BiH je istu usvojila sa predloženim preporukama na 94. sjednici Vlade Federacije BiH, održanoj 9. 1. 2014. godine.

Među preporukama ove Informacije nalazi se i sljedeća:

²⁵ Operativni plan aktivnosti na provođenju mjera i preporuka sadržanih u Analizi stanja u oblasti srednjeg obrazovanja sa prijedlogom mjera za usklađivanje obrazovanja sa potrebama privrede (2011). str. 7.

²⁶ Analiza stanja o mogućnostima sticanja radnog iskustva mladih u Federaciji BiH sa preporukama (2013). str. 64.

„Profesionalna orijentacija učenika treba se početi primjenjivati te treba biti standardizirana i usmjerena kako na prepoznavanje učeničkih sposobnosti i afiniteta, tako i na potražnju na tržištu rada.“

Strateški pravci razvoja visokog obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine od 2012. do 2022. godine

Dokument Strateški pravci razvoja visokog obrazovanja u Federaciji BiH od 2012. do 2022. godine rezultat je inicijative Federalnog ministarstva obrazovanja i nauke da, u skladu sa Bolonjskom deklaracijom, zaključcima ministarskih konferencija koje su pratile dalji razvoj bolonjskog koncepta, Okvirnim zakonom o visokom obrazovanju i Zakonima o visokom obrazovanju u kantonima Federacije BiH, podzakonskim aktima, zaključcima usvojenim na međunarodnim okruglim stolovima organizovanim tokom 2010. i 2011. godine, i konačno, rezultatima provedenih javnih rasprava o nacrtu dokumenta, izradi zajedničke strateške pravce za razvoj visokog obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, odnosno u Bosni i Hercegovini. Vlada Federacije Bosne i Hercegovine usvojila je Strateške pravce razvoja visokog obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine od 2012. do 2022. godine na svojoj 72. sjednici, održanoj 24. 1. 2013. godine.

Među važnijim zaključcima i preporukama ovog dokumenta nalaze se sljedeće:

- formirati centre za razvoj karijera pri visokoškolskim ustanovama;
- otvaranjem centara za cjeloživotno učenje (*LLL*) omogućiti razvoj i produblivanje stručnih znanja, vještina i sposobnosti prilagođavanja programa tržištu rada, tj. usklađivanje programa obrazovanja odraslih s potrebama tržišta rada, praćenje razvoja nauke i naučnih dostignuća struke u stručnom usavršavanju.

3. SWOT ANALIZA

Analiza se odnosi na cjelokupnu djelatnost karijerne orijentacije u Federaciji Bosne i Hercegovine u svim sektorima gdje se takve aktivnosti izvode.

Prednosti

1. Iskustva u radu postojećih institucija koje se bave cjeloživotnom karijernom orijentacijom.
Šire se mreže usluga postojećih institucija te se povećava dostupnost usluga karijerne orijentacije.
Iskustva dobre prakse mogu se prenositi na nove institucije.
2. Postoje *web sajtovi* sa dostupnim informacijama o izboru škola, a škole su prepoznale važnost informisanja potencijalnih učenika preko svojih web stranica.
3. Stručni kadar koji provodi karijernu orijentaciju ima završeno visokoškolsko obrazovanje.
4. Određen broj stručnog kadra iz službi za zapošljavanje je prošao specifične obuke za provođenje programa karijerne orijentacije.
5. Pozitivna iskustva sa primjerima dobre prakse - srednjih škola i drugih organizacija, koje izvode usluge karijerne orijentacije, kao što su zavodi za zapošljavanje, poslodavci itd. Postoje primjeri uspješnih projekata karijerne orijentacije u školama, zavodima, poduzećima i dr.
6. Kadar iz pojedinih nevladinih organizacija i omladinskih centara je prošao određene obuke u oblasti karijerne orijentacije.
7. Baza institucija koje imaju kompetencije da se bave karijernom orijentacijom dosta je široka.
8. Privredni subjekti/poslodavci pokazuju inicijativu za organizaciju i provođenje programa praktične nastave, osposobljavanja za obavljanje određenih poslova i prekvalifikaciju.

Nedostaci

1. Nepostojanje cjelovitog sistemskog pristupa u karijernoj orijentaciji na nivou Federacije Bosne i Hercegovine.
2. Nedovoljno razvijen zakonski okvir i neadekvatna pravna rješenja.
3. Na dodiplomskim studijama koji obrazuju stručni kadar (npr. pedagogija, psihologija...) ne posvećuje se dovoljna pažnja karijernoj orijentaciji.
4. Nastavni i stručni kadar nije dovoljno osposobljen za bavljenje karijernom orijentacijom.
5. Nedostatak sistemskog pristupa inicijalnom obrazovanju i stručnom usavršavanju iz karijerne orijentacije za nastavnike i stručne saradnike u školama i službama za zapošljavanje.
6. Nedovoljan broj stručnih saradnika/stručnog kadra u školama i službama za zapošljavanje koji obavljaju poslove karijerne orijentacije.
7. Karijerna orijentacija nije u potrebnom obimu prepoznata kao aktivnost u programu rada škola, visokoškolskih ustanova i službi za zapošljavanje.
8. Karijerna orijentacija nije u potrebnom obimu uključena u nastavni plan i program škola i visokoškolskih ustanova.
9. Nedovoljno razvijene metode i instrumenti za karijernu orijentaciju u školama i u zavodu za zapošljavanje.

10. Neadekvatni mehanizmi saradnje institucija u oblasti karijerne orijentacije i odsustvo saradnje sa poslodavcima i realnim sektorom.
11. Nedostatak podataka o dužini čekanja zaposlenja po zanimanjima.

Mogućnosti

1. Korištenje iskustava i dobrih praksi iz država Evropske unije i razmjena iskustava.
2. Buđenje svijesti donosioca odluka, drugih relevantnih institucija i šire javnosti o značaju i potrebi razvijanja službi za karijernu orijentaciju, kao podrška cjeloživotnom učenju.
3. Saradnja visokoškolskih ustanova iz Bosne i Hercegovine sa visokoškolskim ustanovama iz inostranstva radi organizacije specijalističkih studija iz karijerne orijentacije.
4. Apliciranje projekata za sistemski razvoj karijerne orijentacije u FBiH i BiH na dostupne programe Evropske unije i druge međunarodne fondove.
5. Zainteresovanost EU za reforme u oblasti obrazovanja i zapošljavanja.
6. Jačanje svijesti roditelja i šire javnosti o potrebi karijerne orijentacije.
7. Zabilježena je bolja saradnja škola, službi za zapošljavanje i privrede.
8. Proces reforme obrazovnog sistema koji uključuje i pripremu nove zajedničke jezgre nastavnih planova i programa definirane na osnovu ključnih kompetencija i obrazovnih ishoda.
9. Usavršavanje nastavnika je otvoreno za teme vezane za karijernu orijentaciju.

Rizici

1. Dugo vrijeme ciklusa promjena u školskom sistemu, nepripremljenost za aktivnosti upravljanja promjenama.
2. Otpor prema promjenama u strukturama i institucijama koje su nosioci karijerne orijentacije.
3. Nepostojanje kontinuiteta u provođenju reformi, posebno u obrazovnom sistemu.
4. Nesigurnost na tržištu rada.
5. Ograničena finansijska sredstva zbog finansijske i privredne krize.

4. VIZIJA, MISIJA I PRINCIPI KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH

4.1. Vizija razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH

Uspostavljen efikasan sistem karijerne orijentacije u Federaciji BiH sa kvalitetnim uslugama koje su dostupne svim građanima tokom cijelog života radi uspješnog upravljanja učenjem, obrazovanjem, profesionalnim osposobljavanjem i razvojem karijere, s ciljem postizanja veće stope zaposlenosti i produktivnosti radno sposobnog stanovništva, ekonomskog razvoja te bolje socijalne inkluzije i kohezije.

4.2. Misija razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH

Misija razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH je da se unaprijedi djelatnost karijerne orijentacije u Federaciji BiH kroz bolje uvezivanje sektora obrazovanja, rada i zapošljavanja uz uključivanje drugih relevantnih socijalnih partnera te razvoj sistema pružanja usluga karijerne orijentacije koje obuhvataju: podizanje svijesti o važnosti karijerne orijentacije, informisanje o mogućnostima obrazovanja i zaposlenja, praćenje razvoja pojedinca i savjetodavni rad, procjenu kompetencija, razvijanje vještina donošenja odluka koje se odnose na učenje, obrazovanje i karijeru te upravljanja karijerom za sve građane tokom cijelog života.

4.3. Principi karijerne orijentacije u Federaciji BiH

Principi karijerne orijentacije u Federaciji Bosne i Hercegovine temelje se na relevantnim strateškim dokumentima u Bosni i Hercegovini i relevantnim dokumentima u Federaciji BiH, kao i zakonskoj regulativi u oblasti obrazovanja, rada i zapošljavanja. Pored navedenog, ovi principi uvažavaju ljudska prava i slobode kako su definirane Ustavom BiH i Ustavom Federacije BiH, zakonima te međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima i slobodama koje je Bosna i Hercegovina ratificirala. Principi karijerne orijentacije u Federaciji BiH su, također, usklađeni s principima karijerne orijentacije koje promoviše Evropska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja - ELGPN²⁷.

Shodno navedenom, principi karijerne orijentacije mogu se podijeliti u četiri grupe s obzirom na ciljeve na koje se odnose:

- 1) Usmjerenost na korisnika;
- 2) Sposobno građanstvo;
- 3) Pобоljšanje pristupa;
- 4) Osiguranje kvaliteta.

²⁷ The European Lifelong Guidance Policy Network. <<http://www.elgpn.eu/>> Principi su predstavljeni u dokumentu: „Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit“ ELGPN Tools No.1, Finland 2012. Dostupno na: <<http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit>> 12.03.2014.

1) Usmjerenost na korisnika

Pod sveobuhvatnim nazivom usmjerenost na korisnika sadržani su sljedeći principi:

Nezavisnost – usluge karijerne orijentacije uvažavaju slobodu izbora karijere i ličnog razvoja korisnika.

Nepristranost – usluge karijerne orijentacije rukovode se isključivo interesima korisnika i nisu pod uticajem pružaoca usluga karijerne orijentacije, institucija ili finansijera ovih usluga te se provode bez diskriminacije korisnika na bazi spola, starosti, etničke pripadnosti, socijalnog statusa, kvalifikacija, sposobnosti i dr.

Povjerljivost ličnih podataka – korisnici imaju pravo na zaštitu ličnih podataka i informacija koje iznesu u toku procesa karijerne orijentacije.

Jednake mogućnosti – kroz djelatnost karijerne orijentacije uvažavaju se i promovišu jednake mogućnosti obrazovanja i rada za sve građane.

Holistički pristup – u procesu karijerne orijentacije uvažavaju se svi aspekti koji utiču na donošenje odluka korisnika o izboru obrazovanja i karijere, uključujući lične, socijalne, kulturne i ekonomske faktore.

2) Sposobno građanstvo

Principi koji se odnose na osposobljavanje građanstva za aktivan odnos i uključenost u ekonomske i društvene tokove su:

Aktivna uključenost – proces karijerne orijentacije zahtijeva aktivan angažman korisnika/gradžanina, što znači da je korisnik u ulozi subjekta koji uz odgovarajuću podršku pružaoca usluga karijerne orijentacije na kraju sam donosi odluke i upravlja vlastitim učenjem i karijerom.

Osnaživanje – usluge karijerne orijentacije doprinose da korisnik/gradžanin postane kompetentan da planira i upravlja vlastitim učenjem i razvojem karijere, uključujući uspješan prelazak iz obrazovanja u svijet rada kao i druge promjene tokom radnog vijeka.

3) Pобоljšanje pristupa

U cilju razvoja karijerne orijentacije u Federaciji Bosne i Hercegovine, neophodno je olakšati pristup i povećati dostupnost usluga karijerne orijentacije. Kako bi se ovo ostvarilo potrebno je uvažavati i promovisati sljedeće principe:

Transparentnost – korisnicima trebaju biti dostupne sve potrebne informacije o pružaocima usluga karijerne orijentacije, uslugama koje nude, načinu rada i uslovima korištenja istih.

Kontinuitet – karijerna orijentacija kao cjeloživotna aktivnost treba pružiti podršku korisnicima tokom različitih promjena u životu, uključujući prelazak sa nižeg na viši nivo obrazovanja, prelazak iz formalnog obrazovanja u svijet rada, prilikom promjene radnih mjesta i poslova, izboru neformalnog obrazovanja radi lakše integracije na tržište rada, prilikom preuzimanja različitih društvenih i ličnih uloga i odgovornosti.

Dostupnost - usluge karijerne orijentacije trebaju biti dostupne svim građanima u svim fazama njihovih života.

Pristupačnost – korisnicima treba biti omogućen lak pristup uslugama karijerne orijentacije kroz različite vidove i forme kao što su direktni susret sa osobljem koje pruža ove usluge, putem telefona, internet portala, direktnih aktivnosti u školama, službama za zapošljavanje, na radnim mjestima te na drugim mjestima i u terminima koji odgovaraju potrebama korisnika.

Prilagodljivost potrebama korisnika – usluge karijerne orijentacije pružaju se upotrebom različitih metoda kako bi se što uspješnije odgovorilo na različite potrebe korisnika.

4) Osiguranje kvaliteta

Kako bi se osigurao kvalitet usluga karijerne orijentacije, prilikom organiziranja i pružanja istih važno je voditi se sljedećim principima:

Primjerenost metoda karijerne orijentacije – metode koje se koriste u okviru karijerne orijentacije imaju teorijsku i/ili naučnu utemeljenost, relevantne su za postizanje svrhe za koju se koriste i usklađene sa evropskom praksom.

Kontinuiran razvoj – usluge karijerne orijentacije stalno se razvijaju i unapređuju na osnovu povratnih informacija korisnika i putem kontinuiranog stručnog usavršavanja osoblja i stručnjaka koji pružaju usluge karijerne orijentacije.

Pravo korisnika na prigovor – ukoliko su nezadovoljni pruženim uslugama karijerne orijentacije korisnici imaju pravo na izražavanje nezadovoljstva pruženim uslugama, a pružaoci usluga imaju obavezu da ove prigovore ozbiljno razmotre i na odgovarajući način reaguju i poboljšaju svoje usluge.

Kompetentno osoblje – osoblje koje pruža usluge karijerne orijentacije mora posjedovati odgovarajuće kvalifikacije i biti obučeno da odgovori na različite potrebe korisnika u oblasti karijerne orijentacije ili uputi korisnike na druge institucije i pružaoce usluga koje će osigurati dalju podršku u procesu karijerne orijentacije.

Susretljivost i empatija – stručnjaci i osoblje koje pruža usluge karijerne orijentacije trebaju osigurati toplu i prijatnu atmosferu za korisnike.

5. OPĆI CILJ I SPECIFIČNI CILJEVI RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH

5.1. Opći cilj razvoja karijerne orijentacije u FBiH

Cilj izrade Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u FBiH jeste utvrđivanje smjernica za djelovanje na unapređenju i razvijanju djelatnosti karijerne orijentacije u intersektorski povezan i djelotvoran sistem, a krajnji ishod ovog procesa treba biti osiguranje adekvatne podrške svakom pojedincu da bude uspješan u donošenju odluka koje se tiču izbora zanimanja i u upravljanju razvojem vlastite karijere.

5.2. Specifični ciljevi razvoja karijerne orijentacije u FBiH

1. Podići svijest relevantnih aktera (stakeholdera) i šire javnosti o važnosti cjeloživotnog učenja i cjeloživotne karijerne orijentacije.
2. Unaprijediti pravni i institucionalni okvir za razvoj i pružanje usluga karijerne orijentacije.
3. Unaprijediti međusektorsku saradnju svih uključenih u karijernu orijentaciju (ministarstava obrazovanja, pedagoških zavoda, ministarstava rada, javnih službi za zapošljavanje, škola, poslodavaca, nevladinih organizacija i dr.)
4. Osigurati kontinuirano praćenje i pružanje usluga savjetovanja na svim nivoima obrazovanja, uključujući i obrazovanje odraslih, a jedan od modaliteta realizacije navedenog je formiranje centara za razvoj karijere pri univerzitetima i drugim ovlaštenim institucijama.
5. Osigurati sistemski regulisano stručno usavršavanje nastavnika i stručnih saradnika u oblasti karijerne orijentacije.
6. Osigurati praćenje i savjetovanje za osjetljive i rizične grupe.
7. Razvijati usluge karijerne orijentacije koje su bazirane na informaciono-komunikacionim tehnologijama.
8. Unaprediti sistem praćenja ponude i potražnje u oblasti obrazovanja i tržišta rada.
9. Unaprijediti mjere aktivnih politika zapošljavanja koje podižu konkurentnost na tržištu rada.

6. IMPLEMETACIJA STRATEŠKIH PRAVACA RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH

Način implementacije Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u Federaciji Bosne i Hercegovine treba definisati kroz prijedlog Akcionog plana za implementaciju Strateških pravaca. Za implementaciju Strateških pravaca odgovorne institucije su kantonalna ministarstva nadležna za oblast obrazovanja, rada i socijalne politike, službe za zapošljavanje, pedagoški zavodi, centri za stručno obrazovanje, škole, univerziteti.

Finansiranje

Odgovorne institucije bi trebale uključiti u svoje godišnje budžete jedan dio sredstava za implementaciju Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije. Treba naglasiti da mnoge važne mjere, predviđene ovim Strateškim pravcima, ne traže dodatna finansijska sredstva ili su za njihovu realizaciju, uz dobru organizaciju, monitoring i koordinaciju, potrebna minimalna sredstva. Dio sredstava može se osigurati iz EU fondova ili drugih međunarodnih fondova, pri čemu je izuzetno važno, da je planiranje tih projekata koordinirano i izvedeno na način koji će spriječiti podvajanje ili paralelno odvijanje aktivnosti i osigurati maksimalnu efikasnost uložениh sredstava i održivost rezultata.

U Prilogu su navedeni do sada realizirani programi karijerne orijentacije koji su već pilotirani u Bosni i Hercegovini, a koji mogu poslužiti kao primjeri dobre prakse i osnova za razvijanje usluga cjeloživotne karijerne orijentacije u Federaciji Bosne i Hercegovine.

7. PRIJEDLOG AKCIONOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU STRATEŠKIH PRAVACA RAZVOJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U FEDERACIJI BiH ZA PERIOD 2015 – 2020. GODINA

Radna grupa za izradu Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH će nakon usvajanja Strateških pravaca, u narednoj kalendarskoj godini (2015) pristupiti izradi Prijedloga akcionog plana za implementaciju Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH. Prijedlog će pružiti relevantne informacije o konkretnim mjerama i aktivnostima koje se mogu poduzeti s ciljem efikasnije implementacije Strateških pravaca. Na osnovu Prijedloga akcionog plana, resorna kantonalna ministarstva mogu izraditi vlastite akcione planove za implementaciju Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH.

ZAKLJUČAK

Dokument „Strateški pravci razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015 - 2020. godina" predstavlja osnovu revitaliziranja i moderniziranja karijerne orijentacije kao jednog od ključnih faktora razvoja društva. Današnje vrijeme zahtijeva od pojedinca da razvija vještine upravljanja karijerom koje mu omogućavaju izbor obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i razvoja karijere, a od institucija da osiguraju sve potrebne preduslove kako bi karijerna orijentacija bila dostupna svima i provođena u skladu sa modernom paradigmom razumijevanja karijere i zapošljivosti. U Federaciji Bosne i Hercegovine već je ranije prepoznat značaj karijerne orijentacije, a ovaj dokument predstavlja značajan iskorak u njenom sistematskom razvoju za sve nivoe na kojima se javlja potreba za njom.

U pripremi Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH kao glavne smjernice bili su koncepti cjeloživotnog učenja i cjeloživotnog razvoja karijere kao imperativa modernog društva. Polazna osnova u definiranju Strategije bila je politika cjeloživotne karijerne orijentacije u Evropskoj Uniji data kroz dva ključna dokumenta: 1) Rezoluciju Vijeća Evropske unije o jačanju politika, sistema i praksi za vođenje kroz život u Evropi (2004) i 2) Rezoluciju Vijeća Evropske unije o boljem integrisanju cjeloživotnog vođenja u strategije cjeloživotnog učenja (2008) te relevantni strateški i zakonodavni okvir u Bosni i Hercegovini koji ističu važnost karijerne orijentacije u procesima obrazovanja, učenja o poduzetništvu i zapošljavanju i definiraju karijernu orijentaciju kao segmente rada u obrazovnom procesu na svim nivoima (od osnovnih škola do obrazovanja odraslih).

U Federaciji Bosne i Hercegovine već postoji niz pretpostavki koje olakšavaju uvođenje systemske karijerne orijentacije. Neke od njih su već postojeća iskustva i razvijeni programi karijerne orijentacije u obrazovnom sistemu, zavodima za zapošljavanje i privrednom sektoru; već postojeće web stranice sa informacijama o obrazovnim institucijama te određeni broj osposobljenih profesionalaca za rad u okvirima moderne karijerne orijentacije. Činjenica je da postoji i niz izazova za koje se očekuje da će morati biti prevaziđeni, kao što su neadekvatno inicijalno obrazovanje iz područja karijerne orijentacije na nastavničkim smjerovima fakulteta u FBiH, nedovoljan broj osposobljenog kadra, kao i neadekvatno prepoznavanje karijerne orijentacije u planovima i programima rada škola i drugih institucija. Međutim, koristeći poticaje koji se mogu osigurati od Evropske Unije, zainteresiranost EU za jačanje obrazovnog i radnog sektora u BiH te podrška koja se može očekivati od strane roditelja, učenika i svih drugih korisnika sigurno će omogućiti da se izazovi prevaziđu na najkonstruktivniji način.

Mi živimo u vremenu u kome su rad, karijera i profesionalni identitet drugačije definirani nego prije 30 godina. Našu djecu želimo odgajati da budu sposobni, nezavisni, adaptabilni na promjene u okruženju i proaktivni u gradnji svoje budućnosti. Želimo da budemo dio šireg tržišta rada na kome će se naši građani osjećati ravnopravno sa građanima drugih zemalja. Organizacije i poslovi se stalno

mijenjaju i da bi osoba mogla opstati i rasti u takvom okruženju ona mora imati jasnu i objektivnu sliku o sebi i svom identitetu te unutarnji kompas koji joj omogućava da se adaptira na promjenjive uslove rada. Promjene, osim poteškoća, sa sobom nose još više mogućnosti, ali osoba koja to ne prepoznaje promjene vidi isključivo kao prijetnje. Stoga je ovaj dokument početak rada na sistematskoj izgradnji karijerne orijentacije kao mehanizma koji osigurava zadovoljstvo i uspjeh pojedincu, a razvoj i konkurentnost društvu.

PRILOG

Realizirani programi karijerne orijentacije na području Federacije Bosne i Hercegovine

1. Model karijerne orijentacije za osnovnu školu – Petofazni model

U BiH je kroz jedan od GIZ-projekata već pilotiran tzv. „Petofazni model“ karijerne orijentacije u osnovnim školama i omladinskim centrima. Za implementaciju modela postoje izrađeni priručnici kako za trenere (Profesionalna orijentacija - Pet koraka do odluke o školi i zanimanju), tako i za nastavnike i pedagoge osnovnih škola (Priručnik za nastavnike osnovnih škola i omladinske lidere – petofazni model profesionalne orijentacije). Model je pilotiran u osam kantona FBiH i u RS prilikom čega su nastavnici osposobljeni za rad sa učenicima po ovom modelu. Prilikom implementacije pilot faze projekta educirani su i treneri u BiH u svrhu usavršavanja nastavnika. Primjena „Petofaznog modela“ u svim osnovnim školama ne iziskuje uvođenje dodatnog predmeta. Implementacija je predviđena za dva završna razreda osnovne škole, s tim da se preporučuje rad sa učenicima na temu karijerne orijentacije i u ranijim razredima, počevši od 5. razreda osnovne škole. Pedagoški zavodi u svoj godišnji plan usavršavanja nastavnog osoblja mogu uvrstiti i usavršavanje za rad po „Petofaznom modelu“. Usavršavanju trebaju prisustvovati pedagozi škola i isti trening ponoviti sa nastavnicima u školama u kojima rade. Ovaj način usavršavanja nastavnika i pedagoga troškove edukacija svodi na minimum. Osnove škole bi bile sljedeće odgovorne institucije za implementaciju „Petofaznog modela“ karijerne orijentacije.

Model se sastoji iz 5 modula koje učenici i učenice obrađuju na osnovu pripremljenih i u navedenim priručnicima predstavljenih radionica.

Moduli su:

1. Samospoznaja

Učenici trebaju da kroz radionice istraže i ispitaju vlastite želje kao i svoje talente i sposobnosti kako bi ih doveli u relaciju sa ličnim očekivanjima. Prvi modul ovog modela karijerne orijentacije im također treba pomoći u jačanju samopouzdanja.

2. Informacije o zanimanjima

Cilj radionica ovog modula jeste samostalno prikupljanje i selekcija informacija o željenom zanimanju. Dostupnost informacija ujedno predstavlja olakšavajući, ali i otežavajući faktor pa se stoga posebna pažnja u radu sa učenicima poklanja metodama selekcije.

3. Putevi obrazovanja

Drugi i treći modul se realizuju paralelno. Učenici se u momentu filtriranja informacija o zanimanjima istovremeno trebaju upoznati i sa mogućnostima obrazovnog sistema. Tako je bitno da prikupe informacije o školama iz svoje

okoline. Također se trebaju upoznati sa mogućnostima horizontalne i vertikalne prohodnosti u sistemu obrazovanja prije donošenja odluke o zanimanju.

4. Realni susreti

Susreti sa predstavnicima određenih zanimanja učenicima trebaju poslužiti za prikupljanje najaktualnijih informacija o zanimanju za koje su iskazali interes. Moguće je angažovanje roditelja različitih profila za „realne susrete“ gdje bi oni učenicima pričali o svom zanimanju. U ovom modulu su također predviđene posjete firmama sa manjim grupama učenika.

5. Odluka o zanimanju odnosno izboru škole

Učenici i učenice po završetku osnovne škole trebaju biti u stanju da donesu odluku o nastavku svog školovanja na osnovu refleksije procesa kroz koji su prošli uzimajući u obzir i realne mogućnosti koje im njihovo okruženje nudi.

Za implementaciju karijerne orijentacije u osnovnim školama je urađen i prijedlog godišnjeg plana karijerne orijentacije koji uključuje prijedlog radionica, broj sati i ciljeve učenje za svaki od navedenih modula. Također postoji mogućnost formiranja sekcije za karijernu orijentaciju gdje bi učenici imali više vremena i prostora za razmjenu informacija o željenim zanimanjima sa svojim vršnjacima. Primjena novih tehnologija u kombinaciji sa metodama rada koje zahtijevaju visok stepen interakcije među učenicima (npr. Self-Organized Learning Environment) mogu pomoći pri smanjenju troškova implementacije.

Dodatne informacije o navedenom modelu dostupne su na sljedećem linku: <http://www.fzzz.ba/publikacije/publikacije?Itemid=56>

2. Model karijerne orijentacije za srednju školu - GOPA projekt za srednje škole, komponenta 1

GOPA –YEP (Youth Employment Program, komponenta 1) i proMENTE socijalna istraživanja su u školskoj 2010/2011 pripremili i implementirali pilot projekt obuke učenika srednjih škola za odabir zanimanja i razvoj karijere. Komponenta 1 projekta YEP imala je za cilj podizanje kapaciteta učenika srednjih škola za kompetentno i informirano donošenje odluka vezanih za nastavak školovanja i traženje posla. Taj proces izgradnje kapaciteta odvijao se kroz održavanje radionica tokom čitave školske 2010/2011. godine u 6 srednjih stručnih škola sa područja Bosne i Hercegovine.

Ovaj projekt podržava osnovne pretpostavke modernih teorija o razvoju karijere. Kompletan projekt obuke za srednjoškolce je osmišljen kao niz od 20 radionica podijeljenih u tri modula: Upoznajmo sebe, Upoznajmo radne i obrazovne mogućnosti te Metode i tehnike aktivnog traženja posla. Osnovne karakteristike ovog

projekta su modularni pristup, uključivanje nastavnika u proces obučavanja i uvrštavanje radionica u programe rada postojećih temeljnih predmeta u školama te korištenje interaktivnih metoda podučavanja kao najefikasnijih metoda za razvijanje spoznaje i podizanje motivacije.

Osnovni ciljevi provedenih radionica su bili: upoznavanje vlastitih vještina, sposobnosti, interesa i vrijednosti, upoznavanje sa svijetom studiranja, rada i volontiranja, učenje kako se prikupljaju informacije i donose odluke vezane za nastavak školovanja i karijere, učenje pisanja biografije i popratnog pisma, učenje o načinima stvaranja neformalnih kontakata potrebnih za prikupljanje informacija o radnim mjestima i zapošljavanje, učenje kompetencija potrebnih za uspješan prolazak na selekcijskom intervjuu. Radionice koje su provedene sa učenicima kroz pružanje informacija i diskusije na određenu temu trebale su da kod učenika dovedu do promjena u ključnim psihološkim varijablama: poznavanje vlastitih karakteristika, stepen percipirane samoefikasnosti (osjećaja da osoba može postizati zadane ciljeve i savladavati prepreke na putu njihovog ostvarivanja) motivaciju za traženjem posla, stepen odlučnosti u donošenju odluka o nastavku školovanja ili zapošljavanja i doživljaja da svojim životom najviše upravljamo mi sami (unutarnji vs. vanjski lokus kontrole). Rezultati provedene empirijske evaluacije pokazali su da ovaj vid radionica sa definiranim ciljevima i interaktivnim učešćem učenika dovodi do značajnih pozitivnih pomaka u smislu donošenja odluka o budućem zanimanju, sigurnosti u odluku i spremnosti za nošenje sa izazovima na putu ostvarenja ciljeva.

3. Karijerna orijentacija u Javnim službama za zapošljavanje FBiH

Federalni zavod za zapošljavanje je tokom 2007. godine pokrenuo Projekt „Centar za osposobljavanje stručnih radnika i za razvoj i implementaciju programa aktivne politike zapošljavanja“ koji je implementiran u saradnji sa kantonalnim službama za zapošljavanje i Zavodom „Papilot“ iz Republike Slovenije. U toku četvorogodišnje implementacije, jedno od najznačajnijih postignuća je bila kontinuirana obuka trenera aktivne politike zapošljavanja, koji su stečena znanja o savremenom pristupu posredovanju u zapošljavanju prenosili kolegama te u saradnji sa biroima za zapošljavanje implementirali info seminare, dvodnevne motivacijske radionice o aktivnom traženju posla i psihosocijalne četverosedmične radionice za nezaposlene osobe. Doktrinom rada javnih službi za zapošljavanje FBiH, javne službe za zapošljavanje su iskazale dalji pravac djelovanja te na taj način inicirali dalje reforme i projekte.

Program zapošljavanja i zadržavanja mladih u Bosni i Hercegovini (YERP), koji je finansirala Vlada Španije putem Fonda za dostizanje milenijjskih razvojnih ciljeva (MDG-F) i Volonteri Ujedinjenih nacija (UNV) kroz Specijalni volonterski fond, realiziran je u periodu od 2010. do 2013. godine. Komponentu koja se odnosila na javne službe za zapošljavanje provodili su ga Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), Volonteri Ujedinjenih nacija i Međunarodna organizacija za migracije (IOM). Jedan od najznačajnijih ishoda YERP-a je formiranje deset centara za informiranje,

savjetovanje i obuku (CISO) u kantonalnim službama za zapošljavanje i to na lokacijama: Sarajevo, Mostar, Zenica, Tuzla, Bihać, Goražde, Odžak, Livno, Široki Brijeg, Vitez. Usluge koje mlada nezaposlena osoba može dobiti u CISO-u su: informiranje, individualno savjetovanje, dvodnevne grupne radionice o pisanju biografije, prpratnog i motivacionog pisma, radionice pripreme za razgovor sa poslodavcem, korištenje biblioteke, interneta, printera i telefona. Zaposlenici CISO učestvuju i u profesionalnom informiranju učenika i studenata.

Projekt zapošljavanja mladih u BiH (YEP) finansiraju Švicarska agencija za razvoj i saradnju (SDC) i Austrijska razvojna agencija (ADC), a realizira ga njemačka konsultantska firma GOPA u saradnji sa Federalnim zavodom i Zavodom za zapošljavanje Republike Srpske. U Federaciji BiH je uspostavljeno sedam klubova za traženje posla pri kantonalnim službama za zapošljavanje, i to u Travniku, Kaknju, Orašju, Tuzli, Živinicama, Cazinu i Goraždu, u kojima rade zaposlenici službi posebno obučeni za posao voditelja kluba. Cilj klubova jeste da pomognu osobama dobi od 18 do 30 godina, koje su na evidenciji nezaposlenih najmanje šest mjeseci, da u što kraćem roku ovladaju tehnikama aktivnog traženja posla i steknu potrebno samopouzdanje radi uspješnog obavljanja razgovora sa potencijalnim poslodavcima.

U narednom periodu potrebno je proširiti opseg usluga i na teritorijalne jedinice u kojima ne postoje CISO i klubovi za traženje posla te izvršiti revidiranje postojećeg sistema rada kako bi usluge bile približno unificirane u spomenutim jedinicama. Potrebno je i unaprijediti web stranicu javnih službi za zapošljavanje FBiH www.abecedakarijere.ba, koja može biti jedinstveni izvor aktuelnih informacija o karijernoj orijentaciji u oblasti posredovanja u zapošljavanju.

4. Projekt Moja karijera

Moja karijera je projekt koji su implementirale organizacije proMENTE (Udruženje za psihološka istraživanja i praksu), SUS BiH (Svjetski Univerzitetski Servis) i SRC-e (Studentski informativni centar) i koji je bio finansiran od strane Evropske unije. U okviru projekta Moja karijera razvijen je model za grupni i individualni rad iz oblasti profesionalne orijentacije. Klijenti su učestvovali u individualnom i grupnom radu. Aktivnosti su uključivale procjene individualnih karakteristika važnih za razvoj karijere kao što su interesovanja, sklonosti, sposobnosti i vrijednosti. Pri tome je model prijedloga zanimanja na osnovu rezultata testiranja bio baziran na Hollandovom modelu, tačnije njegovoj teoriji okupacijskih interesa, koji prema klasifikaciji zanimanja omogućava prijedloge zanimanja. Svim klijentima su se pružale i informacije o načinima sticanja obrazovanja za predložena zanimanja, kao i informacije o obrazovnim institucijama. U sklopu projekta bila su otvorena i dva savjetovališta u Sarajevu i Banja Luci. Također, projekt je direktno uključivao učenike osnovnih i srednjih škola sa područja Sarajeva i Banja Luke. Najvažniji produkt ovog projekta je ipak bila web stranica www.mojakarijera.com za internet savjetovanje i informiranje. Namjera ovog projekta je bila dopuniti, a ne zamijeniti formalno profesionalno savjetovanje ondje gdje ono postoji, kao i poboljšati neformalno

profesionalno savjetovanje u svrhu usklađivanja sa formalnim obrazovnim sistemom. Osnovni cilj je bio razviti vid modela profesionalne orijentacije, koji će se po završetku projekta dati državi BiH besplatno na korištenje. Ovaj projekt je pokazao važnost korištenja modernih tehnologija radi veće dostupnosti informacija, posebno za klijente koji nisu u mogućnosti dolaziti u savjetodavne centre.

Članovi Radne grupe za izradu Strateških pravaca razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015 - 2020. g.

R/br.	Ime i prezime	Organizacija
1.	Mirna Nikšić	Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke
2.	Leila Hamzagić-Kovačević	Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke
3.	Šefika Hasanagić	Federalno ministarstvo rada i socijalne politike
4.	Marta Flaschar	Federalno ministarstvo kulture i sporta
5.	Sead Džiho	Federalno ministarstvo razvoja, poduzetništva i obrta
6.	Omer Korjenić	Federalni zavod za zapošljavanje
7.	Viktorija Bešević-Ćomić	Federalni zavod za zapošljavanje
8.	Mediha Skulić	Federalni zavod za statistiku
9.	Neđara Raič	Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Unsko-sanskog kantona
10.	Nada Dujković	Ministarstvo prosvjete, znanosti, kulture i športa Posavskog kantona
11.	Alisa Jogunčić	Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Tuzlanskog kantona
12.	Senija Krličević	Ministarstvo za obrazovanje, nauku, kulturu i sport Zeničko-dobojskog kantona
13.	Emira Drakovac	Ministarstvo za obrazovanje, mlade, nauku, kulturu i sport Bosansko-podrinjskog kantona
14.	Emina Jusufbegović	Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Hercegovačko-neretvanskog kantona
15.	Nihada Čolić	Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo
16.	Emir Pašić	Privredna/gospodarska komora Federacije BiH
17.	Seid Fijuljanin	Udruženje poslodavaca Federacije BiH
18.	Dženana Husremović	Filozofski fakultet u Sarajevu
19.	Mirza Jusufović	Njemačko društvo za međunarodnu saradnju (GIZ)
20.	Mirsada Jaganjac	JU OŠ „Isak Samokovlija“, Sarajevo