

ЕРАЛЕ МАГАЗИН, АПРИЛ 2018

ФОКУС У АПРИЛУ:
ПРОШИРИВАЊЕ
ОБУХВАТА И КАРИЈЕРНО
ВОЂЕЊЕ У ОБРАЗОВАЊУ
ОДРАСЛИХ

Садржај

Каријерно вођење
и оријентација за
одрасле полазнике:
GOAL пројекат..... 3

Упознавање будућих
тренера у области
образовања одраслих
и наставника
са знањима о
каријерном вођењу и
саветовању.....10

Институционални
оквир за целоживотно
каријерно вођење у
Француској.....13

Каријерно вођење
уз помоћ ментора
- предугачка радна
биографија и пауза за
кафу..... 19



Наш тематски фокус у априлу био је на проширивању обухвата и каријерном вођењу. Током овог периода, ЕРАЛЕ национални тимови и ЕРАЛЕ заједница објавили су низ инспиративних студија случаја, чланака, извештаја и других ресурса.

Погледајте сажети приказ нашег тематског фокуса у априлу, коју је припремио тематски координатор Дејвид Мелоус (David Mallows).] (EN)

Погледајте **ЕРАЛЕ** стране посвећене политикама за образовање одраслих

Ако то већ нисте учинили, посетите нови одељак ЕРАЛЕ платформе “Политике ЕУ” у којем можете да пронађете информације о могућностима за финансирање појединаца, активности и пројеката у области образовања одраслих.

Откријте корисне алате, ресурсе и истраживања у вези са политикама за образовање одраслих!

КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И ОРИЈЕНТАЦИЈА ЗА ОДРАСЛЕ ПОЛАЗНИКЕ: GOAL ПРОЈЕКАТ

Блог чланак преузет је са платформе.

Аутор је [David Mallows](#).

Линк ка оригиналном чланку: <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/guidance-and-orientation-adult-learners-goal>.



JD Carpentieri са [Института за образовање УЦЛ \(спољни линк\)](#) говори о свом учешћу у међународном пројекту чији је циљ био развијање система каријерног вођења и оријентације за рад са одраслима са нижим степеном образовања и решавање њихових потреба. Овај чланак садржи и линкове ка студијама случаја из три земље и региона који су учествовали - Фландрија, Литванија, Словенија, Чешка и Исланд.

Пројекат Каријерно вођење и оријентација за одрасле полазнике (Guidance and Orientation for Adult Learners - GOAL) представљао је сарадњу шест партнерских земаља: Белгије (Фландрија), Чешке, Исланда, Литваније, Холандије и Словеније. Циљ је био развијање постојећих модела каријерног вођења и оријентације у земљама учесницама како би те услуге обухватиле одрасле са нижим степеном образовања и одговориле на њихове потребе. Кроз пројекат, испитана је претпоставка да служба за каријерно вођење усмерена на потребе одраслих са нижим степеном образовања може да помогне да се повећа учешће ове циљне групе у образовању и обукама. Свака од шест партнерских земаља пилотирала је нове моделе каријерног вођења на две или више програмских локација за одабране циљне групе у оквиру одраслог становништва са нижим степеном образовања. Иако се специфични фокус GOAL интервенције донекле разликовао од земље до земље, пилот пројекат је имао четири основна циља:

- РАЗВИТИ, ОДНОСНО УНАПРЕДИТИ ПАРТНЕРСТВА И МРЕЖЕ СА ДРУГИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА КОЈЕ РАДЕ СА ИСТИМ ЦИЉНИМ ГРУПАМА;
- АНГАЖОВАТИ СЕ У АКТИВНОСТИМА ПРОШИРИВАЊА ОБУХВАТА ОСМИШЉЕНИМ ДА СЕ УСЛУГЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА ПРИБЛИЖЕ ДАТИМ ЦИЉНИМ ГРУПАМА;
- ДЕФИНИСАТИ КОМПЕТЕНЦИЈЕ КОЈЕ КАРИЈЕРНИ САВЕТНИЦИ МОРАЈУ ДА ИМАЈУ КАКО БИ ИМ СЕ ОМОГУЋИЛО ДА РЕШАВАЈУ КОНКРЕТНЕ ПОТРЕБЕ КЛИЈЕНАТА GOAL ПРОЈЕКТА;
- РАЗВИТИ И ДЕЛОТВОРНО КОРИСТИТИ АЛАТЕ ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ ПРИЛАГОЂЕНЕ ОДРАСЛИМА СА НИЖИМ СТЕПЕНОМ ОБРАЗОВАЊА.

Кроз комбинацију ове четири стратегије деловања земље су радиле на петом, општем циљу: обезбедити високо-квалитетне услуге каријерног вођења којима се оптимизују исходи образовања и запошљавања одраслих.

Свеобухватни извештаји о исходима пројекта доступни су на [интернет страни GOAL пројекта \(линк води ван стране\)](#).

На овом месту фокусираћемо се на импликације онога што смо научили из овог пројекта по програм и развој политика у оквиру две шире категорије:

1. исплативост партнерстава и проширивања обухвата и
2. потенцијалне предности и ограничења GOAL приступа каријерном вођењу.



ИСПЛАТИВОСТ ПАРТНЕРСТАВА ПРОШИРИВАЊУ ОБУХВАТА

Успешна партнерства повећавају вероватноћу да се политика и програмско окружење баве “целокупним клијентом”, а не само појединачним, секторски специфичним аспектима живота клијента. Будући програми требало би да буду да узимају у обзир јасне предности партнерстава, али и трошкова у смислу трошкова програмских ресурса. Успешно проширивање

оухвата подразумева улагање значајне количине времена запослених да би се изградио однос поверења између организација и између службе за каријерно вођење и потенцијалних клијената. Пилотирање GOAL пројекта показало је да су напори и трошкови у вези са радом на проширивању обухвата већи што је потенцијални клијент угроженији и што је теже доћи до њега. Будући програми можда би требало да се усмере на циљне групе које у већој мери потражују услуге и чије укључивање не представља тако велики изазов. Другим речима, у финансијском смислу може бити изводљивије и разумније да ови програми циљају “лак плен”, уместо да користе своје ограничене ресурсе да би како би се усмерили на одрасле који су више угрожени, чак и ако потоњи имају веће потребе.

Дугорочно посматрано, снага и одрживост партнерстава и рада на проширивању обухвата финансијских и других системских механизма успостављених за подршку овим напорима. GOAL пројекат представљао је једну врсту удружене политичке акције – то јест, постојао је изричит циљ да се развију партнерства која превазилазе и делују изван традиционалног приступа јавним услугама који карактерише системска подела на различите “институционалне секторе”, да се та партнерства ојачају и да дају свој допринос.

Програми би имали користи од веће политичке подршке усмерене на смањење системских препрека за остваривање међусекторских партнерстава. Креатори политика би имали користи од јасног разумевања начина на који се каријерно вођење у образовању за одрасле са нижим степеном образовања уклапа у постојеће системске циљеве и обавезе (нпр. смањење стопе раног напуштања школовања или повећање учешћа у целоживотном учењу).

ПОТЕНЦИЈАЛНЕ КОРИСТИ И ОГРАНИЧЕЊА GOAL ПРИСТУПА У КАРИЈЕРНОМ ВОЂЕЊУ

Програми каријерног вођења за одрасле са нижим степеном образовања требало би да заснивају своја очекивања и приступ на потребама и спремности клијента. Уколико се програм фокусира на угроженије клијенте, вероватно је да ће бити тешко обезбедити доказе о великом напретку у образовању и/или шансама за запослење на просечном нивоу код клијената. Могуће је да веома угрожени корисници услуга остваре велики напредак, али мало је вероватно да ће ти клијенти остварити мерљиве образовне исходе или исходе у запошљавању без претходног решавања низа личних и психолошких питања. Популација одраслих са нижим степеном образовања веома је хетерогена, и за многе одрасле из ове категорије напредак у њиховом образовању је могућ већ са малим бројем изузетно квалитетних сесија каријерног вођења. Имајући у виду да ће будући програми креирани по GOAL моделу извесно имати потребу да оправдају трошкове финансијерима и доносиоцима политика, такви програми могу да усмере своје услуге (макар у почетку) на одрасле са нижим степеном образовања који имају релативно висок степен “спремности” да уђу у процес образовања или обуке.

Уопштено посматрано, кључни проблем већине клијената GOAL пројекта није био недостатак жеље да унапреде своје квалификације, већ недостатак знања о приликама за образовање. Ово указује да постоји значајан степен неискоришћене жеље или воље међу становништвом са нижим степеном образовања да се укључи у даље образовање. Каријерно вођење усмерено на одрасле са нижим степеном образовања могло би, према томе, да игра важну улогу за државе чланице ЕУ у остваривању њихових

образовних циљева. Међутим, у недостатку довољне посвећености на нивоу политика каријерног вођења у образовању за одрасле са нижим степеном образовања, биће тешко или чак немогуће развити и одржати висококвалитетне програме каријерног вођења; а у недостатку одговарајућег финансирања курсева образовања одраслих мали број клијената ће бити у стању да напредује у свом образовању, без обзира на висок квалитет каријерног вођења који им се пружи.

Ово последње указује на то да каријерно вођење у образовању одраслих можда није разумна инвестиција за владе уколико недостају бесплатни или субвенционисани курсеви у које клијенти могу се укључе као резултат каријерног вођења. Међутим, у одговарајућем системском окружењу, вид каријерног вођења, које је пилотирано у GOAL пројекту чини се да производи значајне резултате и може да игра важну улогу у остваривању националних образовних циљева.



Питали смо партнере на GOAL пројекту зашто су се прикључили пројекту, шта су из њега научили и који су њихови наредни кораци за развој успешних служби за каријерно вођење у образовању одраслих у њиховим земљама. Одговоре можете прочитати на следећим странама:

- [Погледајте како је пројекат спроведен у Фландрији](#)
- [Погледајте како је пројекат спроведен у Литванији](#)
- [Погледајте како је пројекат спроведен у Словенији](#)
- [Погледајте како је пројекат спроведен у Чешкој](#)
- [Погледајте како је пројекат спроведен на Исланду](#)
- [Погледајте како је пројекат спроведен у Холандији](#)

Пројекат GOAL трајао је од фебруара 2015. до јануара 2018. године, а координацију је вршило Одељење за образовање и обуку фламанске Владе. Оцену је спровео Институт за образовање (IOE) Универзитета УЦЛ у партнерству са локалним тимовима за оцену у свакој од земаља.

[Прочитајте целокупан извештај о оцени GOAL пројекта](#)

УПОЗНАВАЊЕ БУДУЋИХ ТРЕНЕРА У ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАЊА ОДРАСЛИХ И НАСТАВНИКА СА ЗНАЊИМА О КАРИЈЕРНОМ ВОЂЕЊУ И САВЕТОВАЊУ

Приредио: EPALE СРБИЈА национални тим за подршку

У савременом свету рада суочавамо се како са променама у описима постојећих занимања тако и са развојем потпуно нових занимања, а свакодневно се јављају потребе за новим вештинама и знањима. Један од начина да се у оквиру различитих система одговори на ове промене јесте развој активности каријерног вођења и саветовања (КВиС).

И док се у свакодневној пракси запослени у средњим школама и установама за образовање одраслих сусрећу са задатком да осмишљавају и спроводе активности каријерног вођења, они често током свог иницијалног образовања нису имали прилике да усвоје знања на ову тему. Увиђајући ову потребу, национални центар Euroguidance – Европске мреже за подршку каријерном вођењу и саветовању је у сарадњи са Центром за образовање наставника и Катедром за андрагогију, Филозофског факултета, Универзитета у Београду организовао обуку за спровођење активности каријерног вођења и саветовања студената мастер студија психологије, мастер студија образовања наставника предметне наставе и студената основних студија андрагогије. За сваку од наведених група, организована је обука за заинтересоване студенте у виду предавања и пратеће радионице. Учесници су сазнали о основним појмовима у области КВиС, информисали се о систему у Републици Србији, као и о прегледу ресурса на националном и европском нивоу, а током групног рада су осмишљавали активности КВиС.



За ефективно планирање активности каријерног вођења потребно је да будући професионалци у области образовања током иницијалне обуке усвоје и основна теоријска знања. Савремена теорија и пракса препознаје каријерно вођење и саветовање као низ активности које омогућавају грађанима свих узраста и у било којем периоду живота да одреде своје могућности, способности и интересовања; да донесу смислене одлуке у погледу образовања, обука и занимања и управљају својим индивидуалним правцима учења, посла и другим околностима где се те могућности и компетенције проширују или користе (ЕЛГПН, 2014). Активности КВиС се препознају као водич кроз промене и начин да се потребе за развојем вештина поставе у средиште планирања активности током читавог живота, па се често и називају целоживотно (каријерно) вођење. Уз помоћ активности КВиС појединац може да препозна које су вештине од значаја за неко занимање, на који начин може да усвоји одређене вештине у образовном систему и кроз неформално учење и где на тржишту рада може да их примени.

Истовремено, овим активностима се развијају вредности целоживотног учења, преузимање личне одговорности и проактивности. Као резултат ових активности препознаје се да појединци у било ком тренутку живота могу да стекну и развију вештине управљања каријером које им помажу да ефикасно управљају сопственим каријерним развојем. Каријерно вођење и саветовање самим тим постаје важна област у различитим оквирима: образовању, обукама, запошљавању, заједници и у приватном животу.

Значај каријерног вођења је препознат и на системском нивоу кроз законе о основном, средњем и образовању одраслих. У средњим школама је прописано формирање

тима за каријерно вођење и саветовање. Овај тим сачињавају предметни наставници, стручни сарадници и директори школа, а основна улога тима је да планира активности каријерног вођења и саветовања ученика. У области образовања одраслих Правилник о ближим условима у погледу програма, кадра, простора, опреме и наставних средстава за стицање статуса јавно признатог организатора активности образовања одраслих (ЈПОА) детаљније описује каријерно вођење и саветовање као једну од активности у образовању одраслих са циљем пружања стручне подршке одраслима за лични и професионални развој и запошљавање. Као пратећи документ уз поменути правилник недавно је предложен и Предлог стандарда услуга каријерног вођења и саветовања који треба да омогући да организатори који пружају услуге КВиС имају смернице при планирању и провери квалитета својих активности.

Учесници радионице су посебно истакли да је приликом планирања активности КВиС било значајно што су се упознали са системом КВиС у Републици Србији, као и што су кроз практичан рад увидели да већ поседују знања и вештине која могу да примене у овој области. Додатна знања сви заинтересовани могу стећи и путем бесплатног онлајн курса.

ДОДАТНЕ ИНФОРМАЦИЈЕ

Национални центар Euroguidance– Европске мреже за подршку каријерном вођењу и саветовању промовише европску димензију каријерног вођења и пружа релевантне информације о каријерном вођењу и мобилности. Euroguidance центар у Србији је почео са радом 2013. године као саставни део Фондације Темпус.

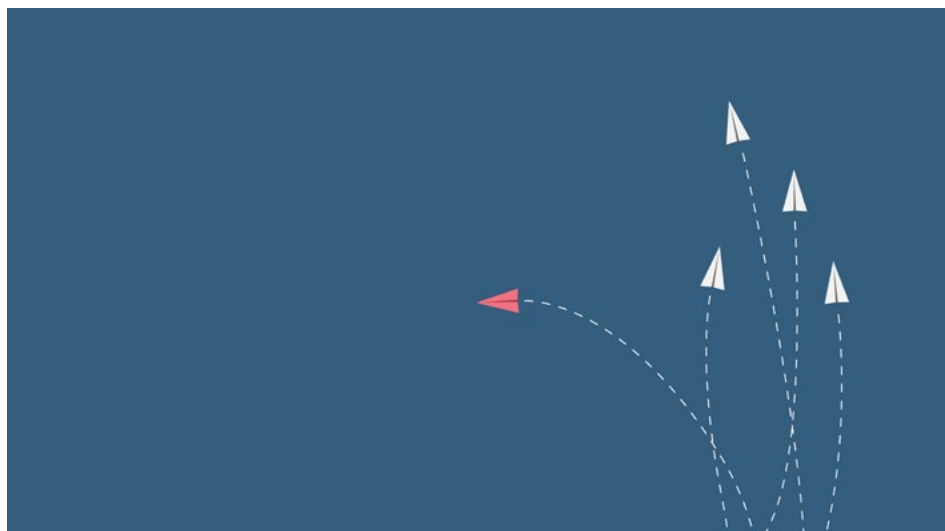
Литература:

Развој политике целоживотног вођења: европски пакет ресурса, ЕЛГПН, 2014

Онлајн курс: <https://www.udemy.com/karijerno-vodjenje>

Блог чланак је преузет са платформе. Аутор је [Hélène Paumier](#).

Линк ка оригиналном чланку: <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/lifelong-guidance-framework-france>.



Председавајући Саветом Европске уније, Француска је одиграла кључну улогу у припреми и усвајању Резолуције од 21. новембра 2008. године усмерене на „бољу интеграцију целоживотног каријерног вођења у стратегије целоживотног учења“. Упркос одређеном подсећању на дихотомију између иницијалног и континуираног каријерног вођења, Француска је, од тог датума надаље, консолидовала и развила стратегије за целоживотну стручну обуку и каријерно вођење.

„Држава дефинише националне политике за ученике и студенте у школама и установама за високо образовање”, док „регионални ниво координише иницијативе других организација које учествују у Регионалној јавној служби за каријерно вођење (SPRO - Service Public Régional de l’Orientation)“.

ЈАВНА СЛУЖБА ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ

Током 2009. године, на основу закона донета је национална стратегија за „јавну службу за каријерно вођење“ која је, конкретно, увела електронски сервис којим би се олакшао приступ поузданим информацијама дигиталним путем.

У исто време, Региони, регионалне и локалне власти, применили су начело свеобухватног индивидуализованог приступа по систему каријерно вођење-обука-интеграција, како би се нагласила компетенција „(каријерног) вођења“. Законом из 2014. године је на основу ове иницијативе креирана „регионална јавна служба за каријерно вођење“ у сваком од региона Француске, која је, као таква, обезбедила територијални приступ координацији иницијатива кључних актера у области каријерног вођења.

МНОШТВО АКТЕРА

Ова координација била је апсолутно неопходна, с обзиром на мноштво постојећих организација у тој области - било их је наведено око 9.000. Ове службе за информисање, каријерно вођење и саветовање разликују се по циљним групама, врстама услуга које нуде, статусу установе и извору финансирања. Често су организоване у националне мреже, са регионалним и локалним подружницама које се повремено проширују како би захватиле области запошљавања и животног стандарда.

ОСНАЖИВАЊЕ КОРИСНИКА

Реформе стручне обуке и образовања покренуте 2013. и 2014. године донекле су измениле систем каријерног вођења. Циљ им је био да се појединци оснаже у погледу избора у области учења и каријере. Национални и регионални актери сарађују како би обезбедили да сви, и млади и стари, било да раде или траже посао, могу да искористе конзистентан и кохерентан скуп услуга у читавој земљи.

Овај скуп услуга покрива широк низ алата и услуга, међу којима су најиновативније представљене у овом документу о праксама целоживотног каријерног вођења у Француској.

ФРАНЦУСКА РЕГИОНАЛНА ЈАВНА СЛУЖБА ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ (SPRO - SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION)

Француски закон донет 5. марта 2014. године о стручној обуци, запошљавању и социјалној демократији предвиђа оснивање Регионалне јавне службе за каријерно вођење (SPRO - Service Public Régional de l'Orientation), која би се бавила очекивањима корисника узимајући у обзир регионални економски развој. Сходно томе, улоге француске државе и региона у погледу каријерног вођења јасно су утврђене овим законом.

ЦИЉЕВИ

- Успоставити бољу координацију међу различитим мрежама за каријерно вођење и запошљавање како би се корисницима обезбедила кохерентнија услуга, од школовања до запошљавања, током читавог радног века.
- Консолидовати регионална стручна знања у области стручне обуке и учења и обезбедити регионима нове циљеве усмерене на каријерно вођење и на подршку младима који напуштају иницијалне програме обуке без да претходно стекну неку диплому или квалификацију.

ЈАВНОСТ

Свачије право

Регионална јавна служба за целоживотно каријерно вођење (SPRO - Service Public Régional de l'Orientation) стара се да сви имају приступ бесплатним, целовитим и објективним информацијама о области каријере, обукама, сертификатима, могућностима и износима накнада, као и услугама подршке путем каријерног вођења и саветовања. Мисија Регионалне јавне службе за целоживотно каријерно вођење (SPRO) јесте да решава потребе сваког грађанина и примењује следећа начела:

- **КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ ЈЕ ПРАВО КОЈЕ ПРИПАДА СВИМА;**
- **ОВО ПРАВО ЈЕ ЦЕЛОЖИВОТНО ПРАВО;**
- **ТО УКЉУЧУЈЕ УВОЂЕЊЕ И ИНФОРМИСАЊЕ, САВЕТОВАЊЕ И ПОДРШКУ.**

У оквиру Француског националног оквирног споразума од 28. новембра 2014. године такође се наводи подршка онима који су рано напустили школовање. Који је циљ? Обезбедити да свака млада особа која је напустила почетни план и програм обуке без стручних квалификација има право на додатни период обуке за одређене вештине.

ОРГАНИЗАЦИЈА

Сваки од региона одговоран је за модерирање, организовање и координацију иницијатива актера и партнера који доприносе Регионалној јавној служби за каријерно вођење (SPRO - Service Public Régional de l'Orientation), на читавој својој територији. Ове службе, организоване у мрежу, сарађују при пружању ових услуга. Оне повезују низ актера у области каријерног вођења и саветовања, центре за информисање и каријерно вођење

(CIO - centres d'information et d'orientation), службе за информисање младих (CRIJ – Регионалне информативне центре за младе, BIJ – Бирое за информисање младих, PIJ – Шалтере за информисање младих), Заједничке универзитетске службе за информисање и каријерно вођење (SCUIO - services communs d'information et d'orientation des universities), Центре за подршку одлучивању трговинских комора (CAD-CMA - centres d'aide à la décision des chambres de metiers), главне тачке Трговинске и индустријске коморе, Овлашћена заједничка тела прикупљања средстава за потребе финансирања појединачних одсустава са посла ради обуке (Opacif - organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation). Регионална јавна служба за каријерно вођење (SPRO) укључује и саветодавне шалтере за признавање стечених вештина (VCA, Француски VAE).

Сви ови актери координирају услуге које нуде у сарадњи са актерима у области каријерног вођења и саветовања: Националном службом за запошљавање (Pôle emploi), Националном мрежом за запошљавање особа са инвалидитетом (Cap emploi), Пројектима помоћи за младе у заједници (Missions locales), Извршним удружењем за запошљавање (APEC - Association pour l'emploi des cadres), Овлашћеним заједничким органима за за прикупљање средстава за потребе финансирања појединачних одсустава са посла ради обуке (Opacif - organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation).

Иако задржавају своје посебне административне везе, токове извештавања, статутарне карактеристике, мисије и услове за испуњавање своје делатности, организације чланице Регионалне јавне службе за вођење (SPRO) удружују своја стручна знања и ресурсе да би делотворније одговориле апликантима, пружајући им трајну подршку и праћење.

ЗВАНИЧНИ ТЕКСТОВИ

- ФРАНЦУСКИ ЗАКОН БР. 2009-1437 ОД 24. НОВЕМБРА 2009. ГОДИНЕ О ЦЕЛОЖИВОТНОЈ СТРУЧНОЈ ОБУЦИ И КАРИЈЕРНОМ ВОЂЕЊУ.
- ФРАНЦУСКИ ОКВИРНИ И ПЛАНСКИ ЗАКОН БР. 2013-595 ОД 8. ЈУЛА 2013. ГОДИНЕ О РЕСТРУКТУИРАЊУ ШКОЛА У ФРАНЦУСКОЈ.
- ФРАНЦУСКИ ЗАКОН БР. 2014-288 ОД 5. МАРТА 2014. ГОДИНЕ О СТРУЧНОЈ ОБУЦИ, ЗАПОШЉАВАЊУ И СОЦИЈАЛНОЈДЕМОКРАТИЈИ.
- ФРАНЦУСКИ НАЦИОНАЛНИ ОКВИРНИ СПОРАЗУМ ОД 28. НОВЕМБРА 2014. ГОДИНЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ РЕГИОНАЛНЕ ЈАВНЕСЛУЖБЕЗАКАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ (SPRO) И ЗА ПОДРШКУ МЛАДИМА КОЈИ СУ НАПУСТИЛИ ПОЧЕТНИ ПЛАН И ПРОГРАМ ОБУКЕ БЕЗ СТРУЧНИХ КВАЛИФИКАЦИЈА

КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ УЗ ПОМОЋ МЕНТОРА - ПРЕДУГАЧКА РАДНА БИОГРАФИЈА И ПАУЗА ЗА КАФУ

Блог чланак је преузет са платформе.

Аутор је [Jenni WESTÖ](#).

Линк ка оригиналном чланку:

<https://ec.europa.eu/epale/en/blog/career-guidance-help-mentors-too-long-cv-and-no-taste-coffee>.



Узрок потешкоћама у проналажењу посла за имигранте често лежи у недовољном познавању локалних правила рада. У оквиру финских пројеката менторства ови проблеми се решавају заједнички са колегама у локалној заједници.

Према статистичким подацима проналажење посла у Финској теже је за имигранте него за целокупно становништво. Негативни ставови донекле објашњавају овај феномен: страно име кандидата или недостатак језичких вештина и даље затварају поједина врата. Упркос томе, фински експерт Gunta Ahlfors сматра да је проблем често много лакше превазићи него што на први поглед изгледа. Она ради у Финској федерацији за породицу, организацији која води пројекте којима се промовише запошљавање имиграната.

„Највећи изазов јесте што имигранти немају искуства на тржишту рада у новој земљи домаћину, нити како се њихова стручна знања ту уклапају“, каже Ahlfors.

Учење изречених и прећутних правила може веома много да користи некоме ко тражи посао. Ипак, писани водичи посвећени околностима у конкретним земљама не постоје, нити би имали смисла, с обзиром да се правила стално мењају. Управо због тога је потребан ментор, локални стручњак који ради у истој области.

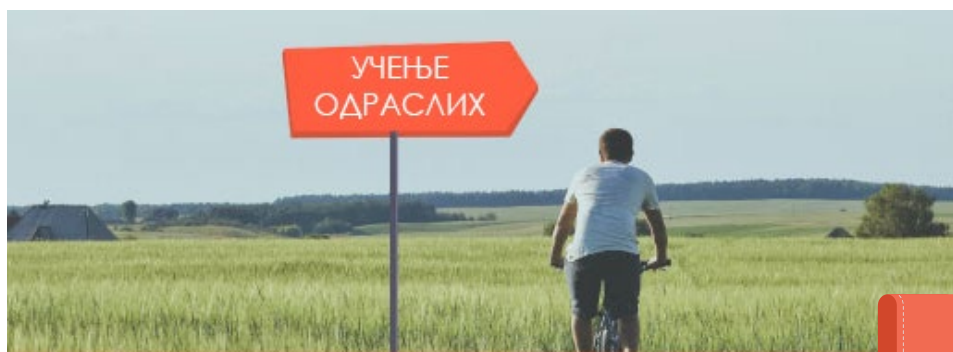
ПРОБЛЕМИ ВИСОКООБРАЗОВАНИХ ЉУДИ ЧЕСТО СУ ОПИПЉИВИ

Један од пројеката који се бави овим питањима назива се Womento. Усмерен је на високообразоване имигранткиње које већ познају локални језик, имају претходно радно искуство и изражену вољу да пронађу посао у својој области.

Упркос томе, многе од њих годинама се муче у настојању да пронађу посао. Заправо, време које имигранткиње проводе незапослене је и до два пута дуже од мушких имиграната са истим образовањем.

Gunta Ahlfors каже да онда када успеју да пронађу ментора из исте области, узрок потешкоћама може се успоставити као врло баналан, као што је, на пример, у једном случају било то што је кандидаткиња имала радну биографију дужине десет страна! Начин исказивања интересовања за одређено радно место разликује се од земље до земље и од области до области.

„Са ментором су скратили биографију, што се испоставило као врло емотиван посао. Када су је свели на свега две стране, већ за неколико месеци кандидаткиња је пронашла посао у својој струци“, објашњава Ahlfors.

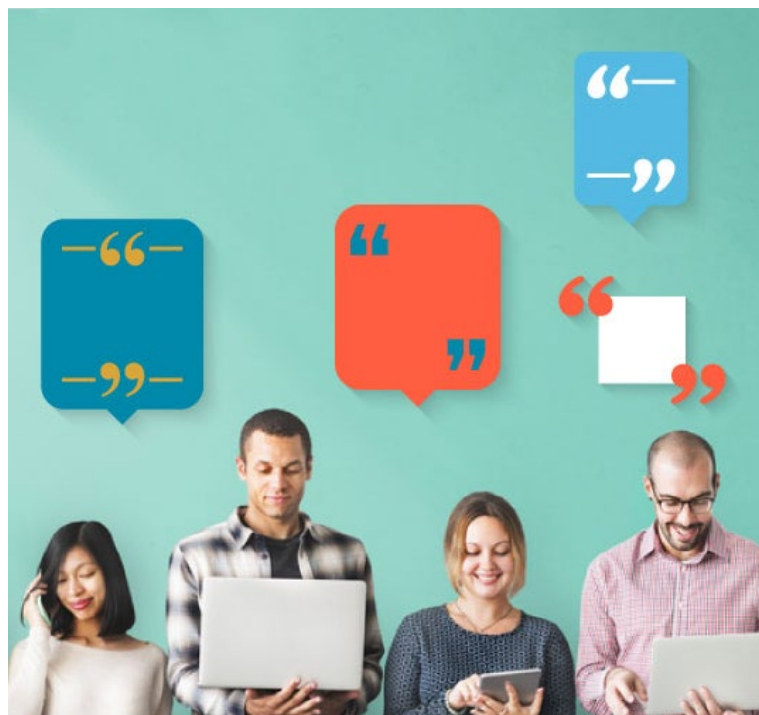


Она наводи још неке конкретне примере. У појединим секторима неопходно је имати профил на пословној друштвеној мрежи LinkedIn, док у другима није.

У појединим случајевима, проблем може представљати тумачење описа радног места. Поједини називи радних места, као што су „дизајнер“ или „портпарол“ можда нису у потпуности јасни странцима. Потребно је знати коју врсту послова подразумева одређено радно место у одређеном сектору.

Осим тога, у Финској контакти имају веома важну улогу.

„Процењује се да се до 80% запошљавања врши кроз мреже контаката и, у случају отворених конкурса, препоруке играју веома важну улогу. Без препорука од људи из Финске, имигрант се можда не сматра особом од поверења.“



ШТО СТЕ ДУЖЕ БЕЗ ПОСЛА, ТИМ ЈЕ ВИШЕ ПОДСТИЦАЈА ПОТРЕБНО

Ове јесени, Финска федерација за породицу покренула је још један пројекат – ”Пут до запослења”, који је усмерен на имигранте који су дуже време боравили у кући због породичних или здравствених проблема.

Типичан представник циљне групе пројекта могла би да буде жена која је дошла у Финску пре 10 година и остала код куће да би бринула о својој деци. Тек након што најмлађе дете пође у школу, рад ван куће постаје опција.

Како Gunta Ahlfors наводи, сусрети са тим људима су деликатни; потребно је доста времена да би се изградило поверење. Дешава се, на пример, да ту особу нико никада није питао шта она жели за себе.

„Идеја целоживотног учења, која је врло добро развијена у Финској, прилично је страна многим имигрантима. У мом претходном раду сусрела сам се са женом која је оклевала када сам је упитала у ком сектору би желела да ради, пошто је сматрала да је већ стара. Имала је 37 година, и веома је млада добила децу, тако да је у скорије време већ очекивала унуке. Запањена, рекла сам ‘требало би да знате да пред собом још увек имате око 30 година за рад!’“ Осим тога, када домаћица почне да ради, њена улога се драстично мења и њена култура не мора нужно да подржава ту промену, тако да прилагођавање правилима пословног живота може да буде нарочито тешко.

Стога, менторство делује и превентивно: очекивања која људи имају од њих када почну са радом или учењем анализирају се корак по корак.

„На пример, у Финској, ако кажете да ћете доћи у одређено време, од вас се очекује да то испуните. Није у питању дискриминација против имиграната, пошто сваки Финац исто тако мора да се прилагоди на то да се пробуди ујутро, чак и када то не жели“, каже Ahlfors.

Понекад може да се догоди и супротно: новопридошлица седи сама за столом, радећи од јутра до мрака. Финци, са друге стране, очекују да сви учествују у паузама за кафу, пошто то помаже да се изгради дух заједнице. Имигрант то можда не разуме, а можда и не пије кафу - или можда чак ни не зна да му закон даје право на паузу.

„Ако дуже време радите у Финској, такве су вам ствари очигледне. Због тога вам можда чак ни не пада на памет да кажете новопридошлица да би било добро да присуствује тим паузама, чак и ако он или она не воли кафу.“



ЦИЉ ЈЕ ПРОНАЋИ СОПСТВЕНИ ПУТ

Резултати менторског пројекта су добри: током Womento процеса који траје око осам месеци, трећина учесника успе да пронађе посао у својој струци. Поједини учесници се самозапошљавају, а други се уписују у фински образовни систем. Ahlfors наводи да оснаживање за имигранте представља кључ помоћу којег они могу самоуверено да доносе сопствене одлуке и да их се држе. Поједине учеснике су чак одвраћали од претходних избора, ако се испостави да су донети на основу непотпуних информација.

„Промовишемо благостање жена и остваривање њихових циљева, какви год они били. Наравно, запошљавање је главни циљ за многе од њих, али често уз помоћ ментора закључују да им је потребна додатна обука“, каже она.

Службеници често немају времена да се посвете питањима њихових жеља и мотивације. Они ситуацију посматрају са становишта интереса земље домаћина. Људе упућују ка секторима у којима је потребна радна снага. У Финској, то је често професија медицинске сестре.

Такво аутоматско каријерно вођење је опасно. Одређену улогу може да игра и страх – „ако надлежни орган нешто каже, ја ћу то да послушам“. Због тога они можда почну са нечим, па касније одустану. У исто време, тиме се заузима место неке ко би заиста желео да се бави том облашћу. Ahlfors наглашава да је свако добар у нечему, било да је то брига за децу или чак законодавство или педагогија неке друге земље. Људи би требало да се да то искористе као полазну основу, а не да почињу из почетка.

„Заиста ме фрустрира када чујем да неко има мастер диплому из економије и да је годинама радио у некој фирми, али их потом биро упуту да почну да уче економију на нивоу средње стручне школе. Какво расипање новца пореских обвезника!“

ПРЕДНОСТИ СУ НЕОСПОРНЕ

Уместо тога, свако ће имати користи ако обучени имигрант успе да се запосли на висококвалификованој позицији, и својим знањем допринесе добробити друштва и почне да плаћа порезе. Нисмо морали чак ни да их пре тога образујемо.

Поврх тога, уколико су људи задовољни својим радним местом, студије показују да су они здравији и независнији, и да се боље интегришу у друштво. Насупрот томе, Ahlfors наводи, уколико високообразована особа не успе да добије такав посао у новој земљи домаћину, већ уместо тога заврши на нискоквалификованом радном месту, вероватније је да ће развити депресију и имати осећај да није довољно цењена. Депривација је заразна, студије показују.

„Китњаста говори не помажу када тата вози аутобус, а при том је доктор наука“, каже Ahlfors.

На крају, све се своди на начело инклузије, и то се не односи само на имигранте.

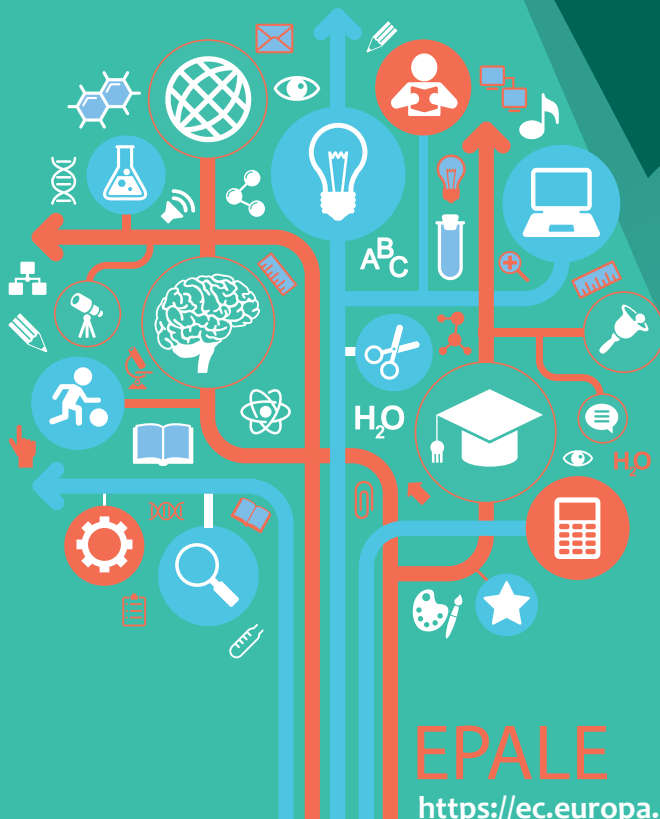
„Ако се сви у друштву осећају укључено, било да припадају језичкој, сексуалној, етничкој или верској мањини, у том случају су сви посвећени друштву и спремни да раде за њега“, каже она.

„Не видим да постоји било који контра-аргумент“.

Текст и фотографија: Karoliina Knuuti

Чланак је првобитно објављен у [ELM магазину 22. децембра 2017. године](#).

[ELM \(Европски магазин за целоживотно учење\)](#) је бесплатан интернет магазин о целоживотном учењу и образовању одраслих. Седиште магазина ELM је у Хелсинкију, а главни издавач је [Финска фондација за целоживотно учење, KVS](#).



EPALE

<https://ec.europa.eu/epale/>

EPALE НАЦИОНАЛНИ ТИМ ЗА ПОДРШКУ
ФОНДАЦИЈА ТЕМПУС,
РУЖЕ ЈОВАНОВИЋ 27А,
11000 БЕОГРАД
+381 11 33 42 430
ADULT-EDUCATION@TEMPUS.AC.RS
WWW.ERASMUSPLUS.RS



Ovaj projekat se finansira
sredstvima EU

Ovaj dokument je finansiran sredstvima Evropske unije. Publikacija odražava samo
stanovišta autora i ni pod kojim uslovima se Evropska unija ili njene institucije ne mogu
smatrati odgovornima za sadržinu dokumenta.



FONDACIJA
TEMPUS