

Aleksandra Pejatović¹, Dubravka Mihajlović²
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beograd

Obrazovanje u procesu karijernog vođenja kao odgovor na potrebe mladih odraslih³

Apstrakt: U radu su predstavljeni rezultati teorijsko-empirijskog istraživanja čiji je cilj bio da ispita obrazovne potrebe mladih odraslih, koje proističu iz njihove zabrinutosti zbog savremenih karakteristika sveta rada. Okvir za analizu na ovaj način identifikovanih obrazovnih potreba navedne ciljne grupe čine statistički pokazatelji, rezultati empirijskih istraživanja i razmatranje teorijskih specifičnosti karijernog razvoja mladih odraslih. Uzorkom istraživanja je obuhvaćeno 238 studenata završnih godina osnovnih, master i doktorskih studija Univerziteta u Beogradu, koji studiraju na fakultetima koji pripadaju različitim grupacijama fakulteta. Rezultati istraživanja pokazuju da studenti iskazuju obrazovne potrebe na koje se može odgovoriti sadržajima i aktivnostima koje pripadaju različitim oblastima standarda veština upravljanja karijerom, u okviru kojih su: otkrivanje i razumevanje sebe, sagledavanje mogućnosti sveta obrazovanja i sveta rada i kreiranje karijere.

Ključne reči: savremeno tržište rada, mladi odrasli, karijerno vođenje i savetovanje, obrazovne potrebe, veštine upravljanja karijerom

Uvod

I danas, kao tokom celokupne istorije razvoja ljudskog društva, karakteristike sveta rada i promene koje se u njemu dešavaju prolaze kroz mrežu međusobno uslovljenih puteva od globalnog nivoa, preko nacionalnih i lokalnih ekonomskih sistema, nastavljajući put organizacionih nivoa, konkretnih poslova i radnih mesta, oblikujući kvalitet radnog i ukupnog života pojedinaca. Ono što taj proces

¹ Dr Aleksandra Pejatović je vanredni profesor i upravnik Odeljenja za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu (apejatov@f.bg.ac.rs).

² Dubravka Mihajlović, MA, asistent je i doktorand na Odeljenju za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu (dunja_mihajlovic@yahoo.com).

³ Rad je nastao u okviru projekta Instituta za pedagogiju i andragogiju (Filozofski fakultet, Beograd) „Modeli procenijavanja i strategije unapređenja kvaliteta obrazovanja“ (br. 179060), koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

danas razlikuje od onih svojstvenih ranijim periodima jeste sve brži i brži prodor promena od svog polazišta, koje je „tamo negde“, do upravo našeg života. Bilo da se savremene karakteristike rada opažaju kao njihove posledice na individualnom nivou, kao pozitivne, neutralne ili negativne, one nam ispostavljaju izvesne zahteve, stvarajući određene nove (obrazovne) potrebe u vezi sa našim profesionalnim i ličnim razvojem. Doživljaj i procena odraza karakteristika sveta rada na naš život, zahteva koji se pred nas postavljaju, aktuelizovanje potreba da na zahteve reagujemo i načini zadovoljavanja obrazovnih potreba proisteklih iz svih ovih procesa menjaju se dok se prolazi kroz različite faze karijernog razvoja pojedinca.

Te promene, kao i zahtevi koji iz njih proizilaze, u poslednjih nekoliko decenija izrazito menjaju i suštinu karijernog vođenja i savetovanja, kao, najšire rečeno, organizovane pomoći pojedincima da se suoče sa izazovima u njihovom profesionalnom i ličnom razvoju. Najdramatičnije promene dešavaju se sa razumevanjem, koncipiranjem i realizovanjem obrazovanja na tom polju. U odgovorima na neophodnost razvoja kompetencija upravljanja sopstvenom karijerom nailazimo na brojne primere aktivnosti, i to sa veoma izraženom obrazovnom komponentom. Primeri se javljaju u opsegu od obrazovnih politika do konkretnih programa. Ti programi su najčešće namenjeni i prilagođeni određenim ciljnim grupama stanovništva.

U sprovedenom teorijsko-empirijskom istraživanju pažnju smo usmerili, i uzorkom obuhvatili, jednu od ciljnih grupa koja se, prema složenosti razvojnih zadataka smeštenih u fazu karijernog razvoja u kojoj se nalazi, posebno izdvaja u međunarodnim i nacionalnim dokumentima, zatim prema statističkim pokazateljima, na osnovu istraživanja, kao i u okviru studija različitih autora. Reč je o mladim odraslima, odnosno studentima završnih godina osnovnih studija, master i doktorskih studija. Ta kategorija mladih se, kada je reč o karijernom razvoju, nalazi u fazi očekivane tranzicije, koja se odnosi na iskorak iz, dobro im poznatog, sveta formalnog obrazovanja i ulazak u svet rada, koji za njih najčešće predstavlja priličnu nepoznanicu. Tim složenim promenama u životu mladih (ili možda upravo zbog njih) treba dodati i više puta potvrđivanu činjenicu, na koju ukazuju brojni autori, da je reč o grupi koja je najranjivija na tržištu rada.

Uloga obrazovanja u programima podrške karijernog razvoja

Prateći promene u svetu rada te, najopštije rečeno, drugačije pozicioniranje ljudi u odnosu na svet rada, područje karijernog vođenja i savetovanja u poslednjih nekoliko godina dramatično menja svoju suštinu, oslanjajući se sve više na procese učenja i obrazovanja. Da bismo razumeli koji se to zahtevi isporučuju obrazovanju, te kasnije i kako obrazovanje može odgovoriti na te zahteve, pregled relacija

obrazovanje – karijerno vođenje i savetovanje čini nam se prigodnim odgovorom na taj zadatak. Prateći proces razvoja karijernog vođenja i savetovanja, kojim su se bavili mnogi autori (Osipow, 1973; Guzina, 1980; Oljača, 1987; Herr, Cramer 1992; Athanasou, Van Esbroeck, 2008; Amundson *et al.*, 2010; Zunker, 2012), čini nam se da možemo da govorimo o nekoliko etapa kroz koje je relacija obrazovanje – karijerno vođenje i savetovanje prolazila.

Od samog nastanka profesionalne orijentacije kao organizovane društvene delatnosti za pružanje pomoći pojedincu za rešavanje pitanja njegovog profesionalnog razvoja, taj proces se do dana današnjeg menjao, razvijao i oblikovao. Još važnije za nas, čini nam se da na tom putu možemo govoriti o različitom razumevanju obrazovanja, njegovim različitim ciljevima i zadacima. Vremenska periodizacija je izbegnuta jer se, s jedne strane, ne mogu napraviti jasne vremenske međe, a s druge strane, postavljanje vremenskih linija u ovom slučaju nema informativnu vrednost za razumevanje problema. Ipak, vremenski okvir o kojem se govori obuhvata preiod od početka 20. veka do danas. Prikaz mesta i uloge obrazovanja u karijernom vođenju i savetovanju dat je u tabeli 1.

Tabela 1: Obrazovanje u karijernom vođenju i savetovanju

Obrazovanje u karijernom vođenju i savetovanju		
I period	II period	III period
Cilj obrazovanja: Razviti pojedinca spremnog da odgovori na zadatke sveta rada	Cilj obrazovanja: Razviti pojedinca spremnog da odgovori na zadatke sveta rada i na zahteve sopstvenog profesionalnog razvoja	Cilj obrazovanja: Razviti pojedinca spremnog da samostalno upravlja svojom karijerom
Zadaci obrazovanja: Priprema za zanimanje Stručno obrazovanje	Zadaci obrazovanja: Priprema za zanimanje, veštine donošenja odluka, istraživanje tržišta rada	Zadaci obrazovanja: Priprema za zanimanje, veštine donošenja odluka, istraživanje tržišta rada, osposobljavanje za celoživotno učenje (ili: razvoj pozitivnog stava prema celoživotnom učenju i obrazovanju)
Kako? Informisanje Stručno obrazovanje	Kako? Informisanje Stručno obrazovanje Karijerno obrazovanje	Kako? Informisanje Stručno obrazovanje Karijerno obrazovanje Samostalno učenje (ili: samousmereno učenje u vezi sa svetom rada)

Posmatrajući ulogu obrazovanja u prvom periodu razvoja karijernog vođenja i savetovanja, glavni cilj koji se pripisuje obrazovanju jeste razvijanje po-

jedinca koji će biti u stanju da odgovori na zahteve sveta rada. Napominjemo da zahteve sveta rada vidimo u užem smislu, odnosno naglasak je na odgovoru na radne zadatke. U tom smislu, obrazovanje je priprema za zanimanje i odgovorno je za razvoj onih sposobnosti koje će pojedincu koristiti prilikom ulaska u svet rada, ali i tokom njegovog profesionalnog života. Možemo reći da se karijerno vođenje i savetovanje oslanja na stručno obrazovanje, ono koje će pripremiti pojedinca da obavlja zadatke koje mu odabrano zanimanje, profesija, nameće. Takođe, udaljavajući se od stručnog obrazovanja, obrazovanje može mestimično da deluje na nivou informisanja pojedinca o sebi i svetu rada. Ipak, obrazovanje se ne problematizuje, ne osmišljava i ne realizuje u okviru karijernog vođenja i savetovanja. Karijerno vođenje i savetovanje se oslanjaju na „merenje“ karakteristika pojedinca, na procese psiholoških procena i testiranja, a obrazovanje je već dalo svoje učinke, i to u vidu obrazovnog statusa korisnika programa karijernog vođenja i savetovanja. Kada govorimo o mladim odraslima, zadaci karijernog vođenja i savetovanja dominantno su usmereni na pomoć u odabiru obrazovnog puta ili zanimanja, a obrazovanje daje doprinos u vidu pripreme za obavljanje posla.

Kada je reč o drugom periodu razvoja karijernog vođenja i savetovanja, ciljevi obrazovanja se usložavaju, pa pitanje razvoja pojedinca spremnog da odgovori na izazove sveta rada počinje da deli mesto sa još jednim važnim ciljem, a to je razvoj pojedinca koji je spreman da odgovori na razvojne zadatke profesionalnog razvoja. U tom smislu, zadaci obrazovanja postaju višestruki i odnose se na pripremu za zanimanje, ali i pripremu za odgovor na različite zahteve u susretu sa razvojnim zadacima karijernog razvoja (učenje o sopstvenim radnim ulogama i karakteristikama u određenoj fazi karijernog razvoja, upoznavanje sa zadacima karijernog razvoja). U mnogo većoj meri se problematizuju različiti fenomeni profesionalnog razvoja koji zahtevaju „opremljenost“ pojedinca određenim znanjima i veštinama (na primer, profesionalna zrelost koja je rezultat određenih znanja i veština i kognitivnih procesa). Od pojedinca se zahteva dublje razumevanje sebe i menjanje sebe tokom ostvarivanja sopstvene karijere. Istovremeno, izvesna pomeranja se dešavaju i u odnosu na razumevanje sveta rada, pa pojedinac više ne treba samo da bude informisan o svetu rada već se sve više insistira na veštinama koje će mu omogućiti da razume svet rada, da ima sposobnost ocenjivanja informacija te kritičkog procenjivanja izvora informisanja. Primetno je i da se menja sam kvalitet informisanja. Prateći sve to, umesto sporadičnih, nesistemizovanih aktivnosti u kriznim trenucima karijere pojedinca, u karijernom vođenju i savetovanju sve je izraženija potreba za isplaniranim i sistematičnim sticanjem znanja i veština.

Konačno, treći period u razvoju karijernog vođenja i savetovanja još intenzivnije menja ulogu obrazovanja. Kao cilj tog obrazovanja naglašava se razvoj pojedinca spremnog i sposobnog da aktivno učestvuje u sopstvenom karijernom razvoju, da stekne ona znanja i veštine koji će mu omogućiti da kreira sopstveni karijerni razvoj i da upravlja svojom karijerom. Mesto obrazovanja u tom periodu više nije ni prateće ni nadopunjavajuće već je to ključno mesto. Obrazovanje postaje ključni nosilac ciljeva karijernog vođenja i savetovanja i sve druge komponente karijernog vođenja i savetovanja stavljaju se u funkciju obrazovanja, razvoja pojedinca. Obrazovanje bi trebalo da razvije pojedinca koji će samostalno upravljati svojim karijernim razvojem. Da bi se to postiglo, neophodno je da se u karijernom vođenju i savetovanju razvija i pozitivan stav pojedinaca prema celoživotnom učenju i obrazovanju i da se osposobi za samostalno učenje.

Sve to rezultuje time da se proces karijernog vođenja i savetovanja sve više osmišljava kao kontekst učenja. To se može uočiti u nekoliko pravaca.

- a) Diverzifikacija aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja, počevši od informisanja, preko savetovanja, sve do jasnog izdvajanja obrazovanja i obrazovnih programa.
- b) Sve veći broj programa za razvoj kompetencija za upravljanje karijerom, koje bi trebalo da budu rezultat korišćenja aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja.
- c) Sve veći naponi usmereni na specifikaciju obrazovnih programa za sticanje veština upravljanja karijerom, a u skladu sa potrebama izuzetno heterogenih grupa korisnika programa karijernog vođenja i savetovanja.

U tom smislu, čini nam se da se i obrazovne potrebe naših ispitanika mogu osmišljavati kao prostor za jedan program karijernog vođenja i savetovanja.

Portret mladih odraslih – specifičnosti koje oblikuju potrebe za karijernim vođenjem i savetovanjem

Dok je, s jedne strane, bilo izuzetno značajno naslikati portret obrazovanja na području karijernog vođenja i savetovanja, s druge strane je važno razumeti relevantne karakteristike mladih odraslih. Portret mladih odraslih kao korisnika programa karijernog vođenja i savetovanja pokušaćemo da dočaramo kombinujući tri vrste izvora podataka: statističke pokazatelje, rezultate jednog broja empirijskih istraživanja i set teorijskih postavki koje se odnose na specifičnosti karijernog razvoja mladih.

Mladi na tržištu rada – statistički pokazatelji

Na osnovu brojnih izvora statističkih pokazatelja EUROSTAT je 2009. godine napravio portret mladih u Evropi. Uzorkom su obuhvaćeni mladi, uzrasta od 15 do 29 godina, iz 27 zemalja, članica EU, tri zemlje kandidata i četiri zemlje članice EFTA-e (EUROSTAT, 2009, str. 12). Prilikom praćenja odnosa između obrazovanja i zapošljavanja uočen je trend da sa porastom nivoa obrazovanja opada stopa nezaposlenosti. Grčka, Italija, Portugalija i Turska se, prema podacima za 2007. godinu, izdvajaju kao zemlje sa najvišim stopama nezaposlenih mladih, starosti od 25 do 29 godina, koji su stekli visoko obrazovanje (EUROSTAT, 2009, str. 112). Iste godine, u Evropi je 26% nezaposlenih u kategoriji od 15 do 24 godine i 35% onih od 25 do 29 godina bilo nezaposleno duže od godinu dana, zbog čega se svrstavaju u grupu dugoročno nezaposlenih (EUROSTAT, 2009, str. 113).

U sagledavanju trendova koji karakterišu posebno položaj mladih uzrasta od 15 do 24 godine na tržištu rada, kao specifičnost, ali i kao otežavajuća okolnost, ističe se da oni koji su uključeni u formalno obrazovanje, odnosno koji imaju status učenika ili studenta, mogu istovremeno da budu i ili nezaposleni ili zaposleni. Mnogi mladi ljudi se pridružuju tržištu rada i pre nego što završe studije ili participiraju u obrazovanju iako su već uključeni na tržište rada. Uočene tendencije nam zapravo omogućuju da razumemo tranziciju na relaciji obrazovanje – rad, mnogo pre kao „složeno preklapanje različitih situacija“ nego kao „jednostavne promene statusa“ (EUROSTAT, 2018, str. 12). Prema podacima za 28 zemalja članica EU, 2012. godine brojniji su bili zaposleni mladi koji su uključeni i u obrazovanje od kategorije nezaposlenih vršnjaka (bez obzira na to da li su participirali u obrazovanju ili ne). U principu mladi duže ostaju u obrazovanju pre nego što uđu na tržište rada ili se sa tog tržišta vraćaju obrazovanju. Takođe je konstatovano da je ekonomska kriza ostavila vidljivog traga na zapošljavanje mladih tako što je značajno povećana njihova nezaposlenost. Godine 2012. stopa nezaposlenosti mladih u posmatranim zemljama iznosila je 23% (EUROSTAT, 2009, str. 113).

U *Agendi za nove veštine i poslove* (Evropska komisija, 2010) ističe se da EU može značajno da podigne stopu zaposlenosti različitih ciljnih grupa, pa i mladih, putem četiri ključna prioriteta: bolje funkcionisanje tržišta rada primenom politike fleksibilnosti, bolje obučena radna snaga, veći kvalitet radnih mesta i uslova rada, snažnije politike za podsticanje stvaranja novih radnih mesta (Evropska komisija, 2010, str. 2–3). Na osnovu tih prioriteta vidljivo je da su reformiski zahvati neophodni i u oblasti obrazovanja i u oblasti rada, kao i u drugim sektorima. Jedan od predloga Evropske komisije jeste i usvajanje ciljanih pristupa za ugroženije radnike (niskokvalifikovane, nezaposlene, mlade, starije, manjinske

grupe) kao što su karijerno vođenje i dobro prilagođeni i ciljani programi obuka, moderni sistemi socijalne sigurnosti, u koje spadaju i naknade za one koji su izloženi najvećem riziku od nezaposlenosti (radnici sa ugovorom na određeno vreme, mladi na svom prvom radnom mestu, samozaposleni) (Evropska komisija, 2010, str. 5–7). Zadatak sistema obrazovanja i obuka jeste da pruže odgovarajuću kombinaciju veština, što, između ostalog, podrazumeva digitalne veštine, poznavanje stranih jezika, preduzetničke veštine, odnosno veštine samozapošljavanja.

S obzirom na brojnost problema koji prate i tranziciju mladih iz obrazovanja na tržište rada i njihov položaj na tržištu rada i različite kvalitete njihovih života kao rezultate prethodna dva procesa, ne čudi to što su se pojavili brojni međunarodni dokumenti koji ukazuju na neophodne aktivnosti radi ublažavanja i prevazilaženja problema uočenih kod mladih odraslih. Među njima možemo da pomenemo Globalnu inicijativu za pristojne poslove za mlade (ILO, 2018), dokument za koji se navodi da predstavlja prvi sveobuhvatan, sistemski napor Ujedinjenih nacija i drugih partnera da se podstakne zapošljavanje mladih širom sveta, kojom su okupljeni globalni resursi i moć UN i drugih partnera radi ispunjavanja 2030 Agende za održivi razvoj i povećanje zapošljavanja mladih.

Kada je reč o Srbiji, stopa nezaposlenosti mladih iznosila je 35% 2016. godine, dok je 2017. godine opala na 32% (ILO, 2018, str. 62). U Izveštaju se ističe značaj neophodnosti strukturnih reformi radi stvaranja novih radnih mesta podsticanjem razvoja privatnog sektora, privrednog rasta i razvoja ljudskog kapitala. Kada se podatak o smanjenju stope nezaposlenosti mladih od 15 do 24 godine smesti u odgovarajući kontekst, odnosno u demografsku sliku Srbije, on dobija drugačije značenje. Ova stopa nezaposlenosti nije samo rezultat smanjenja nezaposlenosti nego i negativnog demografskog trenda, koji je doveo do toga da je ukupno manji broj mladih u posmatranoj starosnoj kategoriji. U odnosu na opštu populaciju, mladi su i dalje u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Dok je, s jedne strane, stopa njihove zaposlenosti više nego duplo manja u odnosu na opštu populaciju, dotle je, s druge strane, stopa nezaposlenosti u toj kategoriji više nego duplo veća u odnosu na ostalo stanovništvo. Kao posebno ranjiva grupa mladih navode se oni koji nisu zaposleni, a nisu uključeni ni u obrazovanje ni u obuke. Njihov udeo u ukupnom broju mladih u prvom kvartalu 2017. godine iznosio je 18,7%. Imajući u vidu navedene podatke iz analize Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije, kao zaključak te analize navodi se da su mladi u Srbiji „i dalje... u znatno nepovoljnijem položaju u odnosu na njihove vršnjake u Evropskoj uniji“ (Tim za socijalno uključivanje..., 2018).

Na osnovu izdvojenog seta statističkih podataka koje navode različite organizacije prilično toga možemo da saznamo o položaju mladih na tržištu rada.

Između ostalih, mogu da se uoče sledeći trendovi: ekonomska kriza je značajno povećala nezaposlenost mladih; pojava dugoročne nezaposlenosti mladih; kada su zaposleni, mladi nisu uvek u prilici da obavljaju dostojan posao i da budu adekvatno plaćeni za njegovo obavljanje; mlade žene duže i teže prolaze tranziciju iz obrazovanja u svet rada; često obrazovna pripremljenost nije adekvatna za posao koji obavljaju, bilo da je reč o poslu ispod ili iznad nivoa stečenog obrazovanja. Iako sa porastom nivoa obrazovanja opada stopa nezaposlenosti, i dalje opstaje neusklađenost između veština koje se stiču tokom obrazovanja i onih potrebnih na tržištu rada. Posebna karakteristika položaja kategorije mladih na tržištu rada jeste to što neretko dolazi do preklapanja njihovog statusa jer oni mogu biti uključeni u obrazovanje, a istovremeno biti i zaposleni ili nezaposleni. I kod mladih dolazi do izražaja umreženost nezaposlenosti sa drugim nepovoljnim životnim prilikama. Kada se govori o ublažavanju problema nezaposlenosti mladih, poseban značaj se pridaje karijernom vođenju, obrazovanju i obukama. Od opštih kompetencija potrebnih mladima radi povećanja njihove zapošljivosti i stope zaposlenosti posebno se izdvajaju digitalne veštine, mogućnost upotrebe stranih jezika, preduzetničke veštine, odnosno veštine samozapošljavanja, i finansijska pismenost. Ovaj portret ukazuje na potrebu za dobro osmišljenim programima koji će podržavati karijerni razvoj mladih odraslih.

Mladi na tržištu rada – rezultati empirijskih istraživanja

Neki od osnovnih nalaza iz nekoliko odabranih empirijskih istraživanja uvršćeni su u analizu da bi se još bolje razumeli mladi odrasli i njihova tranzicija na relaciji obrazovanje – rad radi dobijanja dodatnih objašnjenja i bližeg razumevanja potencijalnog mesta i uloge obrazovanja u programu podrške karijernog razvoja mladih odraslih.

Istraživanje sprovedeno u okviru CONGRAD projekta (CONGRAD, 2014) u visokoobrazovnim ustanovama u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori preduzeto je u funkciji „poboljšanja studijskih programa i omogućavanja modernizacije nastave i organizacije studijskih programa“ (CONGRAD, 2014, str. 1). Osim rezultata koji govore o povezanosti studijskih programa i budućeg zaposlenja mladih odraslih i koji ukazuju na potrebu za povećanjem praktičnih sadržaja (CONGRAD, 2014, str. 21–23), interesantni su rezultati o tranziciji iz sveta obrazovanja u svet rada. Naime, skoro polovina diplomaca (48,1%) iz kohorte 2012. od trenutka diplomiranja do momenta popunjavanja ankete (0,5–1,5 godine) nije stekla nikakvo radno iskustvo; više od trećine (39,2%) se (samo) zaposlilo ili je nastavilo da radi posao koji su imali pre studija; njih 20,7% je

uspelo da pronade novi značajan posao ili samozaposlenje; 12,7% diplomiranih studenata je do trenutka anketiranja steklo radno iskustvo koje se ne može okarakterisati kao značajno (nije trajalo niti je bilo ugovoreno da traje duže od šest meseci), (CONGRAD, 2014, str. 47). Pronalazak prvog značajnog zaposlenja u zemljama regiona je težak i dugotrajan proces, njegovo traženje se odgađa i zbog daljeg produžetka studija, što je posebno zastupljeno kod diplomaca koji su završili reformisane bolonjske programe studija.

Istražujući, 2015. godine, na nacionalnom nivou, tranziciju mladih žena i muškaraca starosti od 15 do 29 godina na tržištu rada u Republici Srbiji, autorka Marjanović je, koristeći kao instrument *School-to-Work Transition Survey* (Tranzicija škola – posao) (SWTS), između ostalih, došla i do zaključka da se „suviše veliki broj mladih ‘zaglavi’ u tranziciji od škole do posla“ (Marjanović, 2016, str. 3). Podaci pokazuju da 40,2% mladih u to vreme nije bilo započelo tranziciju od škole ka poslu. Među onima koji su je bili započeli većina provede dugo vremena u tom procesu, pri čemu, u proseku, kod mladih koji su diplomirali ona traje 23,4 meseca do prvog zaposlenja koje se smatra stabilnim ili zadovoljavajućim. Za 20% mladih je u vreme istraživanja moglo da se smatra da su završili tranziciju, a 39,8% njih je bilo u procesu (Marjanović, 2016, str. 42). To govori u prilog činjenici koliko je taj period kompleksan.

Za našu analizu interesantni su nalazi i jednog istraživanja (Loughlin & Lang, 2005, str. 407–409) o stepenu zabrinutosti mladih za budućnost svog zapošljavanja pre nego završe školu, po kojima čak 66% njih kao glavnu zabrinutost navodi „šta će raditi kada završe školovanje“. Stoga ne čudi činjenica da za mlade ljude može biti izuzetno stresno razmišljanje o budućnosti zapošljavanja. Osim stresa zbog neizvesne budućnosti, mladi, onda kada su zaposleni, doživljavaju svakodnevni stres i na poslu. U jednom kanadskom istraživanju (Statistics Canada prema: Loughlin & Lang, 2005, str. 407–409), sa uzorkom od skoro 37.000 ljudi, procenjavana je stopa rasprostranjenosti stresa na radu po starosnim kategorijama. Među mladima, 21% njih (15–24 godine) izjavilo je da je u proteklih 12 meseci osećalo stres u priličnoj ili ekstremnoj meri u većini dana provedenih na poslu, dok mlade žene iskazuju više stresa od mladih muškaraca.

Nezaposlenost mladih može da dovede do sniženog samopouzdanja, očekivanja i manjih psihičkih problema usled razočaranja zbog neuspeha u pronalaženju posla, što stvara stres i teškoće u daljoj potrazi za poslom. Na nivo doživljenog stresa mladih zaposlenih radnika, između ostalog, mogu da utiču niska primanja, velika fluktuacija radnika i nedostatak prilika za unapređenje. Takođe, „Frone’s model of interpersonal work conflict“ navodi da mladi ljudi imaju nisku toleranciju na konflikt na radnom mestu (Loughlin & Lang, 2005, str. 411–412).

Interesantni su i rezultati istraživanja, koje navodi Williams (prema: Loughlin & Lang, 2005, str. 413), o tome šta izaziva stres mladih (15–24), a šta starijih (25–64) radnika, gde 18% mladih, a 13% starijih radnika navodi rizik od nezgode ili povrede kao uzrok stresa na radu, dok 17% mladih, a 14,5% starijih radnika navodi opasnost od otpuštanja, odnosno gubitka posla.

Kakav sve uticaj na kvalitet života mladih mogu da imaju nezaposlenost i neizvesnost tokom tranzicionog perioda pokazuju i podaci istraživanja sprovedenog u Republici Hrvatskoj 2015. godine, u kojem je uzorak činilo 2.947 osoba starosti između 18 i 30 godina (Repalust & Velimirović, 2015, str. 25–26). Kada je reč o strahovima koje mladi osećaju u vezi sa budućnošću, među njima se navode: strah od gubitka posla (42%), strah da se neće zaposliti (39,9%), strah od nemogućnosti finansijskog osamostaljivanja i strah da neće moći da zasnuju porodicu zbog nedostatka finansijskih sredstava i/ili preopterećenosti poslom. Više od polovine ispitanika navelo je da uglavnom ili stalno oseća uznemirenost, razdražljivost, napetost, zabrinutost i nesigurnost (Repalust & Velimirović, 2015, str. 25–26).

Autori takođe skreću pažnju da mladi radnici, kada ulaze u svet rada, imaju prilično „nerealno visoke cilejve“ (Johnson, prema: Repalust & Velimirović, 2015, str. 414), a poput starijih, i mladi radnici smatraju da su diskriminirani zbog svojih godina (Renshaw, prema: Loughlin & Lang, 2005, str. 415).

Kao što smo i očekivali, rezultati izdvojenih empirijskih istraživanja su nam pružili detaljniju (dublju) sliku o procesu tranzicije mladih iz obrazovanja u svet rada. Nalazi se kreću u nekoliko pravaca, tako da nam govore o obrazovanju, o zapošljavanju i o strepnjama mladih pre, tokom i neposredno nakon tranzicionog procesa. U sferi obrazovanja nailazimo na neretku pojavu da nepovoljne životne prilike kod osoba izazivaju javljanje obrazovne potrebe. U ovom slučaju reč je o upisu druge škole ili fakulteta nakon diplomiranja. Nadalje, vidljiva je neophodnost čvršćeg povezivanja univerziteta i privrede kako bi se proširile mogućnosti studenata za obavljanje prakse, volontiranje i sticanje radnog iskustva. Po završetku formalnog obrazovanja i ulasku na tržište rada uočljiva je dezorijentisanost mladih, u smislu nepoznavanja koje dalje korake mogu i treba da preduzmu da bi došli do posla. U Srbiji je i dalje najzastupljenije zapošljavanje uz pomoć rođaka i prijatelja. Tranzicija iz obrazovanja u rad otpočinje kasnije zbog dužeg zadržavanja mladih u formalnom obrazovanju i dugo traje dok se ne nađe stabilan i/ili zadovoljavajući posao. Mladi često, i kada se zaposle, ne prestaju da osećaju nezadovoljstvo, zabrinutost i nesigurnost.

Teorijske postavke u vezi sa specifičnostima karijernog razvoja mladih

Imajući u vidu teorijske postavke karijernog razvoja, a posebno karijernog razvoja ciljne grupe koja je u fokusu našeg interesovanja, čini nam se da najveću informativnu vrednost, u pogledu zadataka sa kojima se ta grupa suočava, daju razvojne teorije profesionalnog razvoja. U tom smislu, za potrebe ovog rada selektovani su postavke razvojne teorije profesionalnog razvoja Donalda Supera i integrativni model profesionalnog razvoja koji iznosi autorka Barbara Okan. Iako oni nisu jedini predstavnici razvojnih teorija profesionalnog razvoja, selektovani su jer nude obuhvatniji pristup i temeljno razumevanje svih specifičnosti koje odlikuju mlade odrasle i ne zaustavljaju se samo na pitanjima inicijalnog izbora profesije.

Teorija Donalda Supera predstavlja prvu teoriju profesionalnog razvoja koja sveobuhvatno razmatra pitanja profesionalnog izbora i razvoja. Super posmatra profesionalni razvoj u pet perioda (rast, istraživanje, utvrđivanje, održavanje i opadanje). Za potrebe ovog rada, izuzetno je značajan period istraživanja koji se dešava u periodu od 15. do 24. godine i obuhvata tri faze:

- a) privremeno zaposlenje (15–17 godina);
- b) prelazni period (18–21 godine), kada se odluke i rešenja vezuju i prenose u realnu situaciju, i
- c) faza učenja od (22–24 godine). Za ovu fazu karakteristično je da se izbor profesije proverava u odnosu na realan rad (prema: Guzina, 1980).

Treba imati u vidu da se prema postavkama te teorije, u toj fazi mladi najviše suočavaju sa testiranjem i proverom nekih odluka u vezi sa profesionalnim razvojem, koje su se realizovale u prethodnoj fazi, odnosno da je proveravanje dominantan zadatak u toj fazi. Proveravanje ne podrazumeva samo testiranje prethodno donetih odluka o obrazovanju i profesiji, već treba da se ima u vidu mnogo kompleksniji zadatak koji podrazumeva i testiranje slike o sebi u svetu rada. Naravno, to se može posmatrati i kao ključni zadatak u izgradnji profesionalnog identiteta. Tako, iako se često misli da se priprema za ulazak u svet rada odnosi samo na dobro upoznavanje tog sveta, najčešće je to samo jedan deo zadataka. Informisanost o tržištu rada, načinima na koje ono funkcioniše, savladavanje veština za pronalaženje posla veoma su važni zadaci koji se nameću u ovom periodu karijernog razvoja. Ipak, osim njih, izuzetno su značajni, ali su i mnogo zahtevniji, razumevanje sebe i sopstvenih potreba, vrednosti i svega onoga sa čime ulazimo u svet rada. U tom smislu, mogući su različiti ishodi te faze, a bez obzira na to da li su oni pozitivni ili negativni, svakako su izvorište novih obrazovnih potreba mladih odraslih.

Drugi model značajan za razumevanje zadataka profesionalnog razvoja mladih odraslih jeste integrativni model Barbare Okan. Prema mišljenju te autorke, profesionalni razvoj može da se podeli u tri doba: rano, srednje i pozno odraslo doba, a svaki period profesionalnog razvoja takođe karakteriše niz zadataka. Imajući u vidu da ranom odraslom dobu pripada ciljna grupa kojom se ovaj rad bavi, nešto detaljnije će biti predstavljeni zadaci u vezi sa profesionalnim razvojem u tom životnom periodu. Rano odraslo doba se može podeliti na četiri perioda: inicijalni izbor, ulazak u svet rada, uspostavljanje i utvrđivanje (prema: Harrington, 2000). Čak i na osnovu ovih osnovnih odrednica, može se naslutiti kompleksnost i heterogenost razvojnih zadataka u vezi sa profesionalnim razvojem.

Faza inicijalnog izbora, prema mišljenju te autorke, podrazumeva izgradnju obrazovnih odluka, odluka o inicijalnom karijernom izboru, izgradnju plana karijere i koraka koji vode ka implementaciji plana (prema: Harrington, 2000). Uočava se da se u tom periodu nameću izuzetno izazovni zadaci koji podrazumevaju izgradnju profesionalnog identiteta donošenjem brojnih odluka, ali koji podrazumevaju set „mekih“ veština. Ne treba zanemariti činjenicu da je to često i period izgradnje bazičnih stručnih kompetencija.

Ulazak u svet rada je druga faza koju karakterišu zadaci kao što su započinjanje posla u odabranom polju; sticanje specifičnih veština, vrednosti; prihvatanje podređenog polažaja; uspostavljanje odnosa sa kolegama i šefom, pronalazak mentora; pregovaranje o granicama između zahteva posla i spoljnih interesa i veza; pristup povratnoj informaciji na poslu; nošenje sa razočaranjima, frustracijama, uspehom i neuspehom (prema: Harrington, 2000). To je izuzetno osetljiva faza jer podrazumeva značajnu životnu tranziciju koja je sama po sebi često zahtevna. Ipak, „preživljavanje“ te tranzicije nije dovoljno jer se često nameću očekivanja da se u tome bude uspešan. To je faza kada se očekuje dobro snalaženje na najčešće prvom zaposlenju, a veoma često nema prethodnog vlastitog iskustva prema kojem bi se postavio model ponašanja. Tako, za „uspešan“ model ponašanja neophodna su znanja, veštine i stavovi, čije sticanje najčešće nije podržano formalnim obrazovanjem. Značajna pitanja se nameću u vezi sa tim kakvi ćemo biti kao zaposleni, kao stručnjaci u nekoj oblasti ili organizaciji. Ovde se prepliću i brojna pitanja izgradnje profesionalnih vrednosti.

Iako se po nazivu treće faze, faze uspostavljanja, može očekivati nešto mirniji period profesionalnog razvoja, sa više poznatih u jednačini, na osnovu zadataka kao što su preuzimanje specijalnih zasluga da bi postao cenjen član u struci; više samostalnog rada; internalizacije organizacijskih vrednosti; planiranja

narednih koraka; preuzimanja na sebe viših i širih nivoa odgovornosti (prema: Harrington, 2000); može se videti da se zadaci iz prethodnih faza ovde već podrazumevaju kao savladani, a njima se sada pridodaju i ostvarivanje uspeha i zadaci višeg nivoa i svakako veće složenosti.

Konačno, faza utvrđivanja, te zadaci koje ona nosi sobom: utvrđivanje znanja i iskustva, kompetencija i zanimanja; planiranje ciljeva i strategija za naredni period; ponovno pregovaranje oko granica između sebe, posla i porodice (prema: Harrington, 2000), ukazuju na potrebu za sumiranjem ostvarenog i često pravljenje novih strategija i planova za profesionalni razvoj koji su i izvorišta novih obrazovnih potreba.

Treba imati u vidu da se faze u oba pomenuta modela ne moraju dešavati navedenim redom, a zadaci koji iz njih proizilaze mogu se kombinovati na različite načine. Uprkos tome, obe teorije veoma lepo opisuju svu problematiku izgradnje profesionalnog identiteta i u njoj se ukrštaju napuštanje stabilnosti koju nosi formalno obrazovanje, prolazak kroz tranziciju od sveta obrazovanja u vrlo dinamičan svet rada, uz preuzimanje rizika i sticanje veština za nošenje sa različitim izazovima koje sobom donose različiti ishodi te tranzicije.

Cilj i metodološki okvir istraživanja

Sprovedeno istraživanje je imalo cilj da identifikuje obrazovne potrebe mladih odraslih, odnosno studenata pre tranzicije iz visokog obrazovanja u svet rada. Obrazovne potrebe su posmatrane u relaciji sa njihovom zabrinutošću u vezi sa određenim globalnim karakteristikama sveta rada. Na osnovu prethodno sprovedene analize, skala se sastojala od 26 karakteristika savremenog sveta rada, koje su bile i dodatno objašnjene. Brojevima od 1 do 3 studenti su izražavali stepen zabrinutosti za svaku od karakteristika, tako što je broj 3 izražavao najveći stepen zabrinutosti. Uzorak je uključio 238 studenata sa različitih fakulteta koji pripadaju jednoj od četiri grupacije fakulteta Univerziteta u Beogradu: društveno-humanističkim, prirodno-matematičkim, tehničko-tehnološkim i medicinskim. Struktura uzorka istraživanja prikazana je u tabeli 2.

Tabela 2: Struktura uzorka istraživanja

Struktura uzorka istraživanja							
Pol					f	%	Ukupno
Ženski					160	67,2	238 100%
Muški					63	26,5	
Nema podataka					15	6,3	
Grupacija fakulteta					f	%	Ukupno
Društveno-humanistički					42	17,6	238 100%
Prirodno-matematički					104	43,7	
Tehničko-tehnološki					74	31,1	
Medicinski					18	7,6	
Nivo i godina studija	Prva	Treća	Četvrta	Peta	Ukupno		
Osnovne	0	22	157	19	198		
Master	25	0	0	0	25		
Doktorske	3	3	2	7	15		

Kao što možemo da primetimo, u uzorku dominiraju studentkinje, zatim oni koji studiraju prirodno-matematičke nauke i studenti četvrte, najčešće završene godine osnovnih studija.

Analiza i interpretacija rezultata istraživanja

Na osnovu nivoa iskazane zabrinutosti studenata u odnosu na pojedine karakteristike sveta rada formirali smo rang listu od prvih deset mesta, prateći sled karakteristika koje izazivaju najveću zabrinutost naših ispitanika. Rang lista prikazana je u tabeli 3.

Tabela 3: Rang lista zabrinjavajućih karakteristika savremenog sveta rada

Rang	Karakteristike savremenog sveta rada	Nivo zabrinutosti Aritmetička sredina (M)
1.	Narastajuća nezaposlenost	2,39
2.	Izražena različitost radnih uslova	2,26
3.	Smanjivanje broja stalno zaposlenih, uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja	2,21
4.	Promena koncepta sigurnosti	2,04
5.	Starenje zaposlenih	1,89
6-9.	Promena koncepta karijere	1,82
6-9.	Zaokret od industrije ka sektoru usluga u ponudi radnih mesta	1,82
6-9.	Česte promene radnih mesta i zanimanja	1,82
6-9.	Relokacija proizvodnog rada iz razvijenih zemalja u zemlje u razvoju	1,82
10.	Fleksibilnost radnog vremena	1.77

Pregled tabele nam pokazuje da su najviše rangirane, odnosno da studente najviše zabrinjavaju one karakteristike sveta rada koje su kompleksnog karaktera, odnosno one koje retko za sobom ostavljaju jednoznačne posledice.

Možemo videti da je na prvom mestu rang liste *narastajuća nezaposlenost* (AS 2,39). Taj rezultat ne iznenađuje jer je ta karakteristika često viđena kao dominantna, a možda i najbolje poznata odlika savremenog tržišta rada. Nju prati i *izražena različitost radnih uslova* (AS 2,26), koja je zapravo set različitih negativnih i izuzetno rasprostranjenih pojava u svetu rada – od fizički opasnih poslova do izuzetno stresnih poslova, ali i drugih pojava koje dehumanizuju poslove. Opet, ne iznenađuje to što su studenti visoko rangirali tu karakteristiku jer je moguće da je opažaju kao nešto što vrlo brzo može postati njihova stvarnost, često izuzetno različita od njihovog trenutnog (najčešće bezbednog i poznatog) konteksta studiranja.

Na rang listi su izuzetno visoko rangirane i dve povezane karakteristike sveta rada, a to su *smanjivanje broja stalno zaposlenih, uz porast angažovanih kroz fleksibilnije oblike radnog angažovanja* (AS 2,21) i *promena koncepta sigurnosti* (AS 2,04). Kada je reč o prvoj karakteristici, opet je uočljiva složenost kategorije koja za posledicu nema samo manji broj radnih mesta koja se nude već često znači i povećan obim posla za pojedinca. Slično je i sa promenom koncepta sigurnosti, koja sadrži zaokret od sigurnosti na poslu ka sigurnosti da se posao koji se obavlja zadrži, a koja često izaziva suočavanje sa nizom nesigurnosti, među kojima dominira finansijska nesigurnost. Takođe, taj rezultat podupire činjenicu da se sigurnost posla često i danas opaža kao jedna od najvažnijih karakteristika posla.

Starenje zaposlenih (AS 1,89) je karakteristika koja se našla na petom mestu ove rang liste. Starenje zaposlenih za posledicu često ima duži radni vek pojedinca, pa je moguće da je upravo to bio razlog zbog kojeg su studenti iskazali visok stepen zabrinutosti u vezi sa tom karakteristikom, odnosno da im deluje da su mnoga radna mesta „već zaposednuta“. Ipak, visoka rangiranost te karakteristike je pomalo iznenađujuća. Naime, budući da ona može uticati na produženje radnog veka, može se očekivati da će se ona više opažati kao problem u nekim kasnijim fazama karijere, a ne u grupi koja tek otpočinje karijeru.

Promena koncepta karijere, zaokret od industrije ka sektoru usluga u ponudi radnih mesta, česte promene radnih mesta i zanimanja i relokacija proizvodnog rada iz razvijenih zemalja u zemlje u razvoju (AS 1,82) ukazuju na pojavu da se za nekim zanimanjima smanjuje ili prestaje potreba, dok istovremeno nastaju nova zanimanja ili za nekima od postojećih raste potražnja. I te karakteristike u velikoj meri zabrinjavaju naše ispitanike. *Promena koncepta karijere*, odnosno dinami-

čan splet različitih oblika radnog angažovanja, nezaposlenosti i obrazovanja vrlo verovatno zabrinjava studente zbog neizvesnosti koju savremeni karijerni putevi sobom nose, ali i zbog činjenice da ne postoje unapred zadati i nedvosmisleni putevi napredovanja. U bliskoj vezi sa tom karakteristikom jesu i *česte promene radnih mesta i zanimanja*, kao još jedna od karakteristika savremenog sveta rada koja zabrinjava naše ispitanike. Sa tim pormenama pojedincu se ispostavlja izuzetno veliki broj zahteva koji čine da se on iznova i iznova bavi karijernim zadacima. Dalje, *zaokret od industrije ka sektoru usluga u ponudi radnih mesta i relokacija proizvodnog rada iz razvijenih zemalja u zemlje u razvoju* karakteristike su koje studentima ukazuju na to da dolaženje do posla (zapošljavanje) ne mora da znači nužno da je reč i o zadovoljavajućem poslu, čije nalaženje bi trebalo, između ostalog, da ukaže na završetak tranzicionog perioda od obrazovanja do rada. I danas opstaju i neretki su loši radni uslovi, kao i zemlje i regioni čija se radna snaga opaža kao jeftinija.

Konačno, *fleksibilnost radnog vremena* (AS 1,77) zauzima deseto mesto na rang listi i ukazuje na to da su studenti izuzetno zabrinuti zbog činjenice da „popuštaju“ granice između rada i slobodnog vremena. Vrlo je moguće da je ta karakteristika njima dobro poznata, odnosno da su je prepoznali u iskustvima stečenim u svom najbližem okruženju.

Iskazane zabrinutosti mladih ukazuju na potrebe značajnog i kontinuiranog unapređivanja njihovih veština upravljanja sopstvenom karijerom, osim, takođe kontinuiranog, razvijanja klastera opštih i stručnih kompetencija. Posebna podrška je mladima potrebna ne samo radi uspešnog prelaska iz obrazovanja na tržište rada već i radi njihovog profesionalnog razvoja i, kada počnu da rade, da bi svoj radni status zadržali i obogaćivali mrežu svog karijernog razvoja više desetina godina.

Osim rangiranja karakteristika savremenog sveta rada na nivou celokupnog uzorka, istraživački interesantan zadatak je bilo ispitivanje nivoa zabrinutosti zbog karakteristika savremenog sveta rada na nivou različitih grupacija fakulteta. U tabeli 4. prikazane su rang liste zabrinjavajućih karakteristika savremenog sveta rada po grupacijama fakulteta.

Tabela 4: Rang lista zabrinjavajućih karakteristika savremenog sveta rada po grupacijama fakulteta

Društveno-humanistički			Prirodno-matematički		
Rang	Karakteristike sveta rada	Aritmetička sredina	Rang	Karakteristike sveta rada	Aritmetička sredina
1.	Rast nezaposlenosti	2,50	1.	Rast nezaposlenosti	2,45
2.	Izražena različitost radnih uslova	2,38	2.	Smanjivanje broja stalno zaposlenih, uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja	2,31
3.	Smanjivanje broja stalno zaposlenih, uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja	2,26	3.	Izražena različitost radnih uslova	2,21
Tehničko-tehnološki			Medicinski		
Rang	Karakteristike sveta rada	Aritmetička sredina	Rang	Karakteristike sveta rada	Aritmetička sredina
1–2.	Rast nezaposlenosti	2,24	1.	Rast nezaposlenosti	2,50
1–2.	Izražena različitost radnih uslova	2,24	2.	Izražena različitost radnih uslova	2,23
3.	Smanjivanje broja stalno zaposlenih, uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja	2,11	3.	Promena koncepta sigurnosti	2,05

Posmatrajući rang listu karakteristika koje u najvećoj meri zabrinjavaju naše ispitanike, može se uočiti da sve grupe studenata najviše zabrinjavaju slične, gotovo iste karakteristike. Sve grupe najveću zabrinutost iskazuju zbog rasta nezaposlenosti. Mala razlika se može uočiti kod studenata fakulteta koji pripadaju grupaciji tehničko-tehnoloških fakulteta, imajući u vidu da oni iskazuju jednaku zabrinutost zbog te, ali i zbog karakteristike izražena različitost radnih uslova. Takođe, isti je redosled rangiranja kod studenata društveno-humanističkih i tehničko-tehnoloških nauka, dok je kod studenata prirodno-matematičkih fakulteta nešto veća zabrinutost izražena zbog smanjivanja broja stalno zaposlenih, uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja. U ovoj kategorizaciji, studenti fakulteta medicinskih nauka se nešto više razlikuju, s obzirom na to da su oni, osim rasta nezaposlenosti i izražene različitosti radnih uslova, iskazali najveću zabrinutost zbog promena koncepta sigurnosti. Studenti fakulteta ostalih grupacija iskazali su najveću zabrinutost zbog smanjivanja broja stalno zaposlenih uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja. Takvi rezultati otvaraju brojna pitanja o načinu koncipiranja i realizovanja određenih programa

podrške karijernog razvoja mladih odraslih, studenata pripadnika fakulteta različitih grupacija. Da bi se na ta pitanja odgovorilo, treba konkretizovati „obrazovne napore“ u programima karijernog vođenja i savetovanja. Naredni deo rada posvećen je toj problematici.

Obrazovne potrebe mladih pod uticajem savremenih karakteristika sveta rada i programi karijernog razvoja iskazani u vidu standarda veština upravljanja karijerom

Metodološke postavke ovog rada su usmerene ka razmatranju nivoa zabrinutosti studenata zbog karakteristika sveta rada kao pokazatelja obrazovnih potreba te grupe mladih odraslih. Da se moguće obrazovne intervencije u odnosu na iskazane obrazovne potrebe ne bi posmatrale u vakuumu, smatramo da je prigodno da ih posmatramo u kontekstu standarda veština upravljanja karijerom. Čini nam se da bismo na ovaj način mogli bolje da razumemo mesto obrazovanja kao intervencije kojom se može odgovoriti na te obrazovne potrebe.

Kada je reč o standardima veština upravljanja karijerom, trebalo bi napomenuti da se u Srbiji 2016. i 2017. godine intenzivno radilo na uspostavljanju Standarda usluga karijernog vođenja i savetovanja, koji su u oktobru 2017. godine prezentovani kao dokument Predlog standarda usluga karijernog vođenja i savetovanja. Prilikom razvijanja standarda u obzir su uzeta dokumenta koja već postoje na nacionalnom nivou, kretanja na evropskom nivou u pogledu razumevanja karijernog vođenja i savetovanja, ali i primeri dobre prakse i modeli karijernog vođenja i savetovanja, i na nacionalnom i na evropskom nivou.

Sama struktura standarda podrazumeva četiri oblasti standarda: veštine upravljanja karijerom, kompetencije praktičara, standarde programa i organizacione standarde. Veštine upravljanja karijerom predstavljaju ključni, centralni deo standarda i sve aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja trebalo bi da budu usmerene ka razvoju tih veština. Takva struktura je rezultat sve više izražene obrazovne funkcije karijernog vođenja i savetovanja.

U tom smislu, veštine upravljanja karijerom bi trebalo da budu ishod različitih intervencija karijernog vođenja i savetovanja i trebalo bi da pomognu korisnicima da kreiraju sopstvenu karijeru, i to na osnovu razumevanja sebe i razumevanja sveta obrazovanja i sveta rada.

Uzimajući u obzir rezultate istraživanja, posmatrano na celokupnom uzorku, *rast nezaposlenosti* (AS 2,39) najviše zabrinjava mlade. Posmatrajući taj rezultat kroz prizmu standarda veština upravljanja karijerom, oblast sagledavanja mogućnosti sveta obrazovanja i sveta rada, te posebno izbor, ali i aktivno i konti-

nuirano informisanje o obrazovnim i karijernim mogućnostima, mogu biti značajni mladima za spoznaju i proširivanje mogućnosti za nalaženje posla, odnosno za prevenciju nezaposlenosti ili kraće vremensko trajanje nezaposlenosti u karijeri jednog pojedinca.

Izražena različitost radnih uslova (AS 2,26) druga je karakteristika sveta rada koja najviše zabrinjava mlade. Različitost radnih uslova podrazumeva različite vrste opasnosti sa kojima se suočavaju zaposleni. Ipak, ona delom govori o promeni interpersonalnih odnosa, odnosno toga sa kim se radi, ali i različitost i u pogledu toga kako se radi, te veoma značajna može biti kompetencija istraživanja sebe u kontekstu ličnog i profesionalnog razvoja. Naime, istraživanje sebe u toj izraženoj različitosti trebalo bi da bude resurs za razumevanje sopstvenih vrednosti, motiva, potreba i interesovanja. Takođe, selektovanje sopstvenog obrazovnog, radnog ili životnog iskustva sa ciljem razumevanja motiva i barijera za lični i profesionalni razvoj može doprineti spoznaji da li i na koji način možemo tolerisati različitost, da li postoji nešto što nas u tome sprečava, da li to možemo promeniti i na koji način to možemo promeniti.

Na sličan način, u kontekstu oblika radnog angažovanja može se razumeti još jedan deo tih različitosti, a to je *smanjenje broja stalno zaposlenih uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja* (AS 2,21). Ipak, ta karakteristika sveta rada može se vezati i za još nekoliko „srodnih“ karakteristika sveta rada, a to su *promena koncepta sigurnosti* (AS 2,04) i *promena koncepta karijere* (AS 1,82), *česte promene radnih mesta i zanimanja* (AS 1,82). Međutim, zabrinutost mladih zbog tih karakteristika može se ublažiti dodatnim setom veština, a to su veštine kreiranja karijere i zauzimanja proaktivnog stava prema izgradnji vlastite karijere. Reč je o kompetencijama koje imaju kapacitet da pomognu mladima da samouvereno podnose promene, da ih spremno dočekuju, a po potrebi i iniciraju, sa ciljem da izgrade sopstvene dinamične karijere. Posmatrajući taj set karakteristika sveta rada koje zabrinjavaju mlade i istovremeno standarde veština upravljanja karijerom, uočava se da one odgovaraju na zahteve sveta rada. One obuhvataju veštine koje se odnose na planiranje, kontinuirano vrednovanje i praćenje sopstvenog karijernog razvoja, ali i nalaženje strategija za rešavanje problema na putu izgradnje karijere.

Zaokret od industrije ka sektoru usluga u ponudi radnih mesta (AS 1,82), ali i *relokacija proizvodnog rada iz razvijenih u zemlje u razvoju* (AS 1,82) zahtevaju dobro poznavanje kretanja na tržištu rada, ali i trendova koja se dešavaju u odnosu na odabrane profesije. Ovo pre svega od mladih zahteva da donose odluke na osnovu informisanih izbora, ali i kompetencije za sagledavanje mogućnosti sveta obrazovanja i sveta rada.

Konačno, *starenje zaposlenih* (AS 1,90) još je jedna karakteristika koju mladi opažaju kao zabrinjavajuću, a koja delom može značiti potrebu za promenom uloge koju posao zauzima u životu pojedinca. I *fleksibilnost radnog vremena* (AS 1,77) zabrinjava mlade odrasle. Kao odgovor na tu karakteristiku, smatramo da veštine kreiranja karijere mogu biti od pomoći pojedincima.

Posmatrajući sve pomenute karakteristike u odnosu na standarde veština upravljanja karijerom, uočava se da su prisutne sve tri oblasti standarda, odnosno da se na obrazovne potrebe studenata, iskazane na ovaj način ne može odgovoriti obrazovnim sadržajima koji bi rezultirali ishodima u samo jednoj oblasti standarda.

Rezultati istraživanja na osnovu grupacija fakulteta pokazuju da studente društveno-humanističkih, prirodno-matematičkih i tehničko-tehnoloških fakulteta zabrinjavaju iste karakteristike. Pre svega, to je *rast nezaposlenosti*, koja je na prvom mestu kod studenata svih grupacija fakulteta. Visoki skor te karakteristike u svim grupama može da se objasni činjenicom da je to trend koji neposredno i sve više opažaju u sopstvenom okruženju, a koji, posmatran u kontekstu veština upravljanja karijerom, zahteva razvoj veština aktivnog i kontinuiranog informisanja o mogućnostima sveta obrazovanja i potrebama tržišta rada, te kontinuiranom informisanju o tim potrebama, ali i pronalaženje alternativnih načina prikupljanja tih informacija. U tom smislu, najviše bi pogodovalo sticanje kompetencija iz oblasti sagledavanja mogućnosti sveta obrazovanja i sveta rada.

Izražena različitost radnih uslova je na drugom mestu kod studenata društveno-humanističkih nauka, studenata tehničko-tehnoloških i fakulteta medicinskih nauka, odnosno treća kod studenata prirodno-matematičkih fakulteta i ona zahteva veštine izgradnje profesionalnog identiteta, razumevanje sopstvenih vrednosti i potreba koje se ostvaruju kroz profesionalni identitet, a za razvoj tih veština od presudnog značaja mogu biti kompetencije iz oblasti otkrivanja i razumevanja sebe.

Smanjivanje broja stalno zaposlenih uz porast angažovanih u fleksibilnijim oblicima radnog angažovanja jeste karakteristika koja zauzima drugo mesto kod studenata prirodno-matematičkih fakulteta, odnosno treće mesto kod studenata fakulteta društveno-humanističkih nauka i tehničko-tehnoloških fakulteta. Analizom te karakteristike može se pretpostaviti da se ona opaža kao zabrinjavajuća iz najmanje tri razloga: a) često podrazumeva više posla, u smislu većeg opterećenja onih koji ostaju u organizaciji; b) veća je i stalno prisutna opasnost od dobijanja otkaza i ulaženje u nezaposlenost i c) povećava potrebu za obavljanjem više poslova (rad na više radnih mesta). Sve to za posledicu može imati voljnu ili nevoljnu promenu toka karijere koja može biti podržana razvijanjem veština kreiranja

karijere, odnosno postizanjem ishoda koji pripadaju oblasti „kreiranje karijere“ standarda veština upravljanja karijerom.

Karakteristika koja je imala visok skor u ovom rangiranju, a koja je specifična za studente fakulteta medicinskih nauka jeste promena koncepta sigurnosti. Moguće je da bi sadržaji koji se odnose na planiranje karijernog razvoja te upravljanje karijernim razvojem bili značajna obrazovna podrška studentima ovih fakulteta.

Slično kao i kada se posmatra na nivou celokupnog uzorka, kompetencije iz različitih oblasti standarda veština upravljanja karijerom zastupljene su i kod studenata fakulteta različitih grupacija. Moguće je da bi se izvesne razlike uočile ukoliko bismo posmatrali rangiranje svih 26 karakteristika prema grupacijama fakulteta, ali to uveliko prevazilazi obim i svrhu ovog rada.

Zaključna razmatranja

Karakteristike savremenog sveta rada transformišu i oblikuju gotovo sve aspekte rada, transformišući na taj način i zahteve koji se pojedincima upućuju, a koji se odnose na to kako će, najšire rečeno, upravljati karijernim razvojem.

Mladi odrasli predstavljaju jednu od ciljnih grupa koju odlikuje dinamično smenjivanje različitih etapa karijernog ciklusa, kod kojih se prepliću brojne odluke, sticanje veština, brojne tranzicije. Osim toga, uzimajući u obzir to da su savremene karakteristike tržišta rada često i nemilosrdne prema njima, ta grupa je viđena kao posebno osetljiva na tržištu rada, te ne iznenađuje činjenica da su joj neophodni dodatni mehanizmi podrške karijernog razvoja.

S druge strane, u programima karijernog vođenja i savetovanja obrazovanja dobija izrazito značajnu ulogu, pa su sve češći pokušaji osmišljavanja sadržaja i aktivnosti karijernog vođenja i savetovanja koje imaju naglašenu obrazovnu dimenziju. Ovaj rad je jednim svojim delom usmeren na povezivanje obrazovnih potreba studenata završnih godina fakulteta različitih grupacija sa jednim modelom koncipiranja obrazovanja u okviru karijernog vođenja i savetovanja – standardima veština upravljanja karijerom.

Rezultati sprovedenog istraživanja ukazuju nam na to da naši ispitanici iskazuju izrazito visoku zabrinutost zbog kompleksnih fenomena sveta rada. Uočava se da se na tu zabrinutost ne može odgovoriti „jednodimenzionalnim“ oblastima i sadržajima programa karijernog vođenja i savetovanja, već da bi podrška morala da podrazumeva sveobuhvatne sadržaje koji će istovremeno jačati i njihov same, ali i njihovo poznavanje sveta rada. S druge strane, izražena je i potreba za sadržajima koji će formirati njihove veštine kreiranja karijere, na osnovu kojih će

moći da planiraju sopstveni karijerni razvoj. Osim planiranja karijernog razvoja, studentima su potrebne i veštine koje će im omogućiti da taj isti razvoj konstantno prate i vrednuju u skladu sa izmenjenim okolnostima, ali i da upravljaju sopstvenim karijernim razvojem. Sve to se čini neophodnim kako bi se smanjio strah od neočekivanih promena kojih se često pribojavaju u velikoj meri, ali i kako bi, po potrebi, bili u stanju da različite promene iniciraju i time izbegavaju sve situacije u vezi sa zaposlenjem koje ih takođe u velikoj meri zabrinjavaju.

Poređenje rangova svih karakteristika savremenog sveta rada od studenata fakulteta različitih grupacija može biti osnova za dublje razumevanje načina koncipiranja obrazovnih programa za te grupe, odnosno može biti inspirativno za buduća istraživanja te problematike. Naime, imajući u vidu tendenciju da obrazovanje u okviru karijernog vođenja i savetovanja ima zadatak da odgovori na prilično diverzifikovane potrebe mladih odraslih, postavlja se pitanje šta je sve to što čini tu diverzifikovanost i u kojoj meri te elemente treba uzimati kao osnovu za razvoj različitih modaliteta koncipiranja obrazovanja u okviru karijernog vođenja i savetovanja.

Reference:

- AMUNDSON, N., HARIS-BOULZBI, DŽ. & NAJLS, S. (2010). *Osnovni elementi karijernog savetovanja*. Beograd: Beogradska otvorena škola.
- ATHANASOU, J. & VAN ESBROECK, R. (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Berlin: Springer.
- CONGRAD (2014). *Od studenta do (ne)zaposlenog stručnjaka*. Tempus projekat: CONGRAD.
- GUZINA, M. (1980). *Kadrovska psihologija*. Beograd: Naučna knjiga.
- HARRINGTON, K. H. (2000). *Managing career transitions: your career as a work in progress*. New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River Inc.
- HERR, E. & CRAMER, S. (1992). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan: Systematic Approaches*. New York: Harper Collins.
- EUROPEAN COMMISSION (2010). *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, Strasbourg: European Commission.
- EUROSTAT STATISTICAL BOOKS (2009). *Youth in Europe: A statistical portrait*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROSTAT (2018). *Youth Unemployment*. Preuzeto sa http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2017). *Youth Employment Programme (YEP)*. Genève: International Labour Office, Unit Employment Policy Department
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO (2018). *Youth Employment*. Preuzeto sa <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>

- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO (2018). *The Global Initiative on Decent Jobs for Youth*. Preuzeto sa <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/databases-platforms/global-initiative-decent-jobs/lang--en/index.htm>
- LOUGHLIN, C. & LANG, K. (2005). Young Workers. In J. Barling, E. Kevin Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 405–430). London: Sage Publications, Inc.
- MARJANOVIĆ, D. (2016). *Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije*. Ženeva: Međunarodna organizacija rada.
- OLJAČA, M. & KOSANOVIĆ M. (1987). *Andragoška profesionalna orijentacija u udruženom radu*. Novi Sad: Filozofski fakultet, Institut za pedagogiju.
- OSIPOW, S. H. (1973). *Theories of Career Development*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- REPALUST, A. & VELIMIROVIĆ, I. (2015). *Mladi na tržištu rada – Istraživački izveštaj*. Zagreb: Republika Hrvatska, Ministarstvo socijalne politike i mladih.
- THE WORLD BANK (2018). *Western Balkans Regular Economic Report No. 13: Vulnerabilities Slow Growth*. Washington: The World Bank/International Bank for Reconstruction and Development.
- TIM ZA SOCIJALNO UKLJUČIVANJE I SMANJENJE SIROMAŠTVA VLADE REPUBLIKE SRBIJE (2018). *Položaj mladih na tržištu rada – korisna dokumenta*. Preuzeto sa: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/rs/o-nama/inicijativa-za-zaposljavanje-mladih/polo-zaj-mladih-na-trzistu-rada/>
- UNITED NATIONS, GENERAL ASSEMBLY (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: United Nations.
- ZAVOD ZA UNAPREĐIVANJE OBRAZOVANJA I VASPITANJA. (2018). *Standardi usluga karijernog vođenja i savetovanja – Predlog*. Preuzeto sa: <http://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2018/01/Standardi-KVIS-PREDLOG.pdf>
- ZUNKER, V. (2012). *Career Counseling: A Holistic Approach*. Boston: Brooks/Cole.

Aleksandra Pejatović⁴, Dubravka Mihajlović⁵
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

Education in the Process of Career Guidance as a Response to the Needs of Young Adults⁶

Abstract: This paper presents the results of a theoretical-empirical research intended to examine the educational needs of young adults, originating from their concern regarding the contemporary traits of professional life. The framework for the analysis of the identified educational needs of the target group comprises statistical indicators, results of empirical research and consideration of the theoretical specificities of young adults' career development. The research sample consists of 238 final year students of bachelor, master and doctoral studies at the University of Belgrade, who are enrolled at faculties within various faculty groups. The results of the research indicate that students demonstrate educational needs that may be addressed by content and activities belonging to various areas of standards of career management skills, including the discovering and understanding of one's self, perceiving the possibilities of academic and professional life, and career creation.

Key words: contemporary labor market, young adults, career guidance and counselling, educational needs, career management skills

⁴ Aleksandra Pejatović, PhD is an associate professor at the Faculty of Philosophy, University of Belgrade and a chair of the Department for Pedagogy and Andragogy.

⁵ Dubravka Mihajlović is a teaching assistant and PhD candidate at the Department for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade.

⁶ This paper is part of a research project being undertaken at the Institute of Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy in Belgrade, titled "Models of assessment and strategies for improvement of quality of education" (179060), supported by the Ministry of Education, Science and Technological Development of the Republic of Serbia.