



**Министарство просвете и спорта Републике Србије
Програм реформе средњег стручног образовања**

Јединица за имплементацију програма

Отона Жупанчича 30, 11000 Београд

Тел.: + 381 11 260 8181

E-mail: office@vetserbia.edu.yu

www.vetserbia.edu.yu



“ТЕХНИКЕ НАМЕЊЕНЕ ЕКСТЕРНИМ НОСИОЦИМА ПРОМЕНА”

У ОБУЦИ НАСТАВНИКА СТРУЧНИХ ШКОЛА:

**Програм обуке за интерне и
екстерне носиоце промена у
Програму реформе средњег
стручног образовања – фаза II**

Аутори

Јасминка Марковић и Мајкл Аксман

Београд, фебруар 2007.

“Зашто радионица посвећена техникама рада екстерних носилаца промена?”

Ова обука је прве специјализована обука за екстерне носиоце промена у оквиру друге фазе Програма реформе средњег стручног образовања.

За почетак би требало да се подсетимо описа задатака за екстерне носиоце промена и да још једном погледамо које вас то активности «одвајају» од активности које спроводе интерни носиоци промена, а то су:

- Фокусирати се на развој контаката и односа у оквиру општине, са другим школама, основним и вишим образовањем и успостављању и одржавању односа са предузећима,
- Спровести студије праћења, анализу корисности спроведених активности у предузећима и међу ученицима и њиховим родитељима,
- Дати подршку развоју маркетиншког плана школе, брошура, веб-страница; радити на успостављању блиске сарадње са локалним предузећима, локалним службама запошљавања и њиховим интересним групама,
- Развити и спровести услуге каријерног вођења на нивоу школе и у сарадњи са наставницима; помагати ученицима у дугорочном развоју каријере, што укључује тражење посла, одговарајућег радног места и спровођења дужности.
- Успоставити сарадњу са предузећима која може довести до одржавања практичне наставе/будућег посла ученицима ,
- Учествовати у активностима на локалном, регионалном и националном нивоу,
- Промовисати заједничке пројекте међу школама и у оквиру друштвене, културне и пословне средине,

То су разлози зашто смо се одлучили да вам, током ове четвородневне обуке, понудимо следеће модуле:

- Студије праћења,
- Анализа тржишта рада,
- Вођење каријере,
- Анализа потребних вештина и анализа потребних обука (SNA/TNA),
- Појам и важност тимске организације
- Организација времена и планирање активности
- Вештине презентације
- Социјално партнерство

**План рада обуке на тему
“Технике рада екстерних носилаца промена”**

Дан	Модул	Садржај	Циљ
Понедељак После подне	Блокови 1 и 2 (Студије праћења)	Студије праћења	<ul style="list-style-type: none"> • Шта су, како се спроводе и чему служе студије праћења • Развој студије праћења у свакој школи појединачно • Научити како се «читају» статистички подаци са тржишта рада • Закључци о новим профилима у средњим стручним школама у Србији
Уторак Пре подне	Блокови 1 и 2 (Анализа тржишта рада)	Анализа тржишта рада	
Уторак После подне	Блокови 1 и 2 (Вођење каријере)	Вођење каријере	<ul style="list-style-type: none"> • Упознавање са појмом вођења каријере и схватање зашто је то потребно • Развој предлога за вођење каријере у оквиру сваке пилот школе • Научити како се «читају» анализе потребних вештина и потребе за обукама • Финализација инструмената анализе потребних обука за машински и дрвопрерађивачки сектор у Србији • Развој оквира и инструмената анализе потребних обука за туристичко-угоститељски и телекомуникацијски сектор
Среда Пре подне	Блокови 1 и 2 (Анализа потребних вештина и анализа потребних обука)	Анализа потребних вештина и анализа потребних обука (SNA/ TNA)	

<p>Среда После подне</p> <p>Четвртак Пре подне</p>	<p>Блокови 1 и 2 (Појам и важност тимске организације)</p> <p>Блок 1 (Организација времена и планирање активности) Блок 2 (Вештине презентације)</p> <p>Блок 3 (Социјално партнерство)</p>	<p>Тимска организација</p> <p>Организација времена и акционо планирање</p> <p>Вештине презентације</p> <p>Социјално партнерство</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Разумевање система тимске организације и тимских улога, процена личне улоге • Овладавање вештинама организације времена и планирања активности • Овладавање вештинама презентације • Упознавање са појмом и истицање важности социјалног партнерства за стручне школе
--	--	---	--

Полудневни програм о студијама праћења

Блок А: Студије праћења : Због чега? Зашто? За кога? И који нам подаци требају?

Тема : **Ближе упознавање са основним функцијама, средствима и различитим врстама студија праћења и дискусија о главним препорукама за њихово спровођење у нашим школама!**

Циљ: Детаљније се упознати са студијама праћења, због чега су корисне и како се могу успоставити

1.	Шта су студије праћења? Због чега се спроводе? И за кога обезбеђују информације?	Предавачи ће дати уводна објашњења
2.	Које информације и који подаци могу бити документовани преко студија праћења?	Представљање седам различитих табела података Метод : Добро информисани стручњак (видети карту метода 23)
3.	Представљање две различите врсте студија праћења	Пленарна дискусија
4.	Основне препоруке за извођење студија праћења	Анекс : Основне препоруке за студије праћења

Блок Б: Студије праћења у пилот школама у Србији

Тема : “Куда иде и где се налази стручно образовање у нашој школи”?

Циљ: Развијање оквира за студије праћења у специфичној пилот школи

1.	Ситуација : Руководство наше школе жели да сазна шта се дешава са свршеним матуратнатима из 2005/2006. из трогодишњих и четворогодишњих профила и задатак студија праћења поверава екстерном носиоцу промена!	Задатак формулише тим предавача
2.	Припрема нацрта студија праћења за одељења из школке године 2005/2006. у Суботици, Лесковцу, Нишу, Београду или ...!	Метод: Групни рад према подручјима рада наставника
3.	Излагање становишта до којих се дошло по групама	Пленарна дискусија

Анекс : Основне препоруке за извођење студија праћења

Истраживање и студије праћења матураната и података од послодаваца се састоји од следећа четири корака или фазе:

1 – Дефинисање циљева истраживања: спровести одабир тема, одабрати истраживачку групу, време за интервју, одлучити о типу инструмената за евалуацију, техничком концепту за спровођење истраживања, координисање, планирање;

2 – Израда инструмената за истраживање: формулисање питања и ставки одговора, структуре и форме упитника, теста, прилагођавања упитника, адекватних адреса;

3 – Фаза истраживања на терену: одлучивање о истраживачком тиму (ученици, наставници и родитељи), подела упитника обезбеђивање високог процента учествовања;

4 – Анализа података : дефинисање шифрованог система за одговоре на питања отвореног типа, контролисање података, анализа података, припрема извештаја о истраживању, представљање резултата, дискусија и ревизија студије праћења.

Како би се обезбедило ефективно спровођење истраживања саветује се оснивање консултативне групе. Препоручује се повезивање са запосленима из административне службе образовне институције, предузећа или других заинтересованих социјалних партнера у оквир консултативне групе. Главни задатак ове групе је прикупљање препорука и савета насатвницима за спровођење студије праћења, а односе се на интерпретацију питања, успостављању веза са послодавцима и давању коментара.

Први корак за тимове студије праћења биће детаљно дефинисање фаза (видети следеће примере).

А – Који су циљеви?

- Шта желимо тачно да знамо?
- Која основна питања или кључне показатеље имамо?
- Да ли желимо да имамо тренутну слику о бившим ученицима наше школе или желимо да сазнамо о кретањима свршених матураната средњих школа на тржишту рада?
- Да ли желимо да знамо о њиховом послу у тренутку истраживања?
- Да ли желимо да знамо број незапослених?
- Како су наши бивши ученици нашли свој први посао ...?

- Да ли желимо да сазнамо нешто више о кретањима, као што су колико месеци су провели на послу, колико месеци су незапослени, коју врсту посла обављају, у којим фирмама, у којим подручјима рада?
- Да ли бисмо желели да знамо шта свршени матуранти мисле о образовању које су стекли у школи и како га оцењују у својој професионалној каријери након завршеног образовања?
- Итд.

Б – Ко нам је циљна група за интервју?

- Кога желимо да интервјуишемо? Оне који су дипломирали или све ученике из последње школске године, 2006., 2005. и тако редом?
- Да ли желимо да интервјуишемо и послодавце? Ако хоћемо, с којим циљем?

В – Када желимо да обавимо интервју?

- Колико месеци или година након завршетка образовања желимо да интервјуишемо бивше ученике узимајући у обзир чиноце као што су служење војног рока и сл.
- У ком делу године желимо да обавимо интервју: нпр. не током празника, једну или две године након запослења, или четири и?
- Искуство из Украјине показује да су најпогоднији месеци фебруар-март, зато што је у том периоду мање посла у центрима за обуку, а у овом периоду се и презентују годишњи извештаји о стопи незапослености ...

Г – Које методологије користимо?

Веома важан фактор успешности студија праћења је квалитет адреса.

- Како прикупљамо адресе? Ученици, родитељи или средње стручне школе: име, адреса, број телефона, e-mail адреса?
- Како прикупљамо податке: поштанским истраживањем, интервјуом «лице у лице», телефоном или мејлом?
 - Поштанско истраживање = истраживање путем упитника, јевтиније је, доста ефикасно, али упитник мора бити једноставан и јасан.
 - Интервју «лицем у лице» = најскупљи и упитник мора да попуњава обучена особа.
 - Телефон: скуп, подаци се могу попуњавати на папир или директно убацивати у компјутер.
 - Нека истраживања су комбинована: поштом и телефоном, поштом и интервју ...
- Шта обрађујемо податке?
- Који софтвер користимо: Excel, Sphinx, SPSS, SAS итд.?

Пример упитника за ученике (спроведеног у Украјини од стране Украјинске обсерваторије за средње стручно образовање у блиској сарадњи са Европском фондацијом за обуке)

Назив региона где је смештена Професионална техничка образовна установа (стручна школа)

Назив Професионалне техничке образовне установе која је покренула истраживање

Назив професије испитаника

Година завршетка школе/матуре

Регион пребивалишта испитаника у тренутку истраживања

Желели бисмо да вас питамо неколико питања која се односе на ваш посао након што сте матурирали у овој школи. Сви одговори су поверљиви, користиће се само за аналитичке сврхе и неће бити преношени у друге установе, организације или трећим лицима. Слободно можете исказати своје мишљење. Пажљиво прочитајте свако питање и све понуђене варијанте одговора. Молим вас, изаберите одговор/е који вам највише одговарају. ***Заокружите број испред одговора који сте изабрали*** .

1. Пол : 1. Мушки

2. Женски

2. Колико имате година ? _____

3. Ко је највише утицао на избор вашег занимања ?

1. Родитељи
2. Пријатељи и познаници
3. Штампa, радио, ТВ
4. Наставници
5. То је мој лични избор
6. Друго (молим Вас, наведите) _____

4. Баш став према занимању које сте стекли у образовној установи :

1. Свиђа ми се моје занимање
2. Не свиђа ми се моје занимање
3. Разочаран сам својим занимањем
4. Сматрам да моје занимање није угледно
5. Друго

5. Каква је ваша тренутна ситуација ?

1. Радим у предузећу које је у власништву државе/општине
2. Радим у приватном предузећу
3. Приватник или samozапслени
4. Незапослен (пређите на оитање бр. 12)
5. Немам посао и нисам ангажован у тражењу
6. Студирам
7. На породичном боловању сам
8. Служим војни рок
9. Друго (молим Вас наведите) : _____

6. Које је ваше звање на послу који сада радите? (Наведите назив)

1. Неквалификован радник
2. Квалификован радник
3. Помоћно особље (возач , лабораторијски асистент)
4. "Јуниор специјалиста "
5. Друго (молим Вас наведите): _____

7. У ком привредном сектору сада радите?

- | | | |
|-------------------|------------------|-----------------------------------|
| 1. Пољопривреда | 4. Трговина | 7. Услугне делатности |
| 2. Грађевинарство | 5. Хотелијерство | 8. Банке, осигуравајуће компаније |
| 3. Индустрија | 6. Ресторани | 9. Друго (молим вас наведите) |

8. Молим Вас, назначите чиме сте задовољни (+) или чиме нисте (-) у предузећу у коме сада радите

1. Став надређених
2. Услови рада
3. Плата
4. Могућност усавршавања мојих квалификација
5. Мој посао није у складу са стеченим занимањем
6. Пажња и подршка младих радника

9. Да ли сматрате да је ниво ваших квалификација у складу са вашим радним местом?

1. Моје професионалне квалификације не одговарају послу који обављам
2. Моје професионалне квалификације су на вишем нивоу него што је потребно за обављање овог посла
3. У складу са мојим послом
4. Недовољне за овај посао
5. Тешко је одговорити

10. Уопште, да ли сте задовољни са вашим тренутним послом или не ?

1. Више него задовољан
2. Задовољан
3. Незадовољан
4. Потпуно незадовољан

11. Ваша плата за последњи месец :

1. До 400
2. Између 400 и 1000
3. Преко 1000

12. Како сте добили први посао ?

1. Преко образовне установе
2. Преко Националне службе за запошљавање
3. Уз помоћ родитеља
4. Уз помоћ пријатеља и познаника
5. Сам сам га нашао
6. Друго (молим Вас наведите): _____

13. Које је било ваше звање за први посао ?(наведите назив)

1. Неквалификован радник
2. Квалификован радник
3. Помоћно особље (возач , лабораторијски асистент)
4. "Јуниор специјалиста "
5. Друго (молим Вас наведите): _____

14. У ком привредном сектору је био ваш први посао ?

- | | | |
|-------------------|------------------|-----------------------------------|
| 1. Пољопривреда | 4. Трговина | 7. Услугне делатности |
| 2. Грађевинарство | 5. Хотелијерство | 8. Банке, осигуравајуће компаније |
| 3. Индустрија | 6. Ресторани | 9. Друго (молим вас наведите) |

15. Колика је била ваша плата последњег месеца на вашем првом послу ?

1. До 400
2. Између 400 и 1000
3. Преко 1000

16. Колико месеци сте провели на првом послу ? _____ (месеци)**17. Да ли сте били запослени у предузећу где сте прошли кроз стручну обуку?**

1. Да 2. Не

18. Колико послодоваца сте до сада променили од када сте завршили средњу стручну школу 2002? _____

19. Колико дуго сте били на вашем последњем радном месту? _____ месеци

20. Ако сте незапослени, молим вас наведите главни разлог ваше незапослености

1. Непостојање потребе за радницима из мог подручја рада
2. Незадовољавајући ниво плаћености за овај посао
3. Незадовољавајући услови рада
4. Велика удаљеност од понуђеног радног места и мог пребивалишта
5. Незадовољавајући ниво мојих квалификација
6. Друго (молим Вас наведите) _____

21. Колико дуго сте били незапослени од када сте дипломирали 2002. г.? _____ месеци

22. Где бисте волели да радите?

1. У предузећу које је у власништву државе/општине
2. У приватном предузећу
3. Да започнем свој посао
4. Волео бих да радим у другој земљи
5. Тешко је одговорити

23. Које карактеристике би требало да има посао који бисте желели да добијете? (изаберите не више од три карактеристике)

1. редовна (стабилна) плата
2. висока плата
3. углед
4. могућност напретка у каријери
5. могућност коришћења мојих талената
6. прихватљиво радно време и услови
7. минимални ниво ограничења и контроле од стране претпостављених
8. Друго (молим Вас наведите) _____

24. Да ли сте усавршили ваше квалификације у производњи у протекле две године?

1. Да
2. Не

25. Да ли сте похађали неки курс за друго занимање?

1. Да
2. Не

26. Да ли сте наставили са вишим образовањем након што сте дипломирали у средњој школи?

1. Да
2. Не

27. Оцените ниво ваше припреме у средњој школи, (заокружите 1, уколико сматрате да је је ниво припреме у складу са вашим потребама, 2 – уколико је делимично у складу, 3 – уколико није)

- | | | | |
|--------------------------|---|---|---|
| 1. Опште теоретско знање | 1 | 2 | 3 |
| 2. Стручно знање | 1 | 2 | 3 |
| 3. Практична обука | 1 | 2 | 3 |
| 4. Знање о опреми | 1 | 2 | 3 |
| 5. Знање о технологији | 1 | 2 | 3 |

28. Ваши планови за будућност

1. Планирам да студирам
2. Наставићу да радим
3. Имам намеру да унапредим своје квалификације кроз производни
4. Променио бих посао

5. Друго (молим Вас наведите): _____

29. Шта сматрате да је неопходно унапредити у систему обучавања радника из ваше струке у професионалним техничким образовним установама?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

ХВАЛА ВАМ НА РАЗГОВОРУ !

ОБРАЗАЦ ИСТРАЖИВАЊА СТУДИЈА ПРАЋЕЊА У СРЕДЊИМ СТРУЧНИМ ШКОЛАМА У НЕМАЧКОЈ

(Инструкције испитанику: Молим вас, откуцајте или напишите штампаним словима користећи црну или плаву оловку. Приложите додатне папире уколико сви ваши одговори не могу да стану у предвиђени простор за одговоре)

I. ЛИЧНИ ПОДАЦИ			
Име:			
Брачно стање:	<input type="checkbox"/> нежењен/неудата <input type="checkbox"/> ожењен/удата <input type="checkbox"/> разведен/а <input type="checkbox"/> удовац /ица		
Датум рођења:	Националност:		
Пол:	<input type="checkbox"/> мушки <input type="checkbox"/> женски		
Вероисповест:	Општина:		
Пребивалиште/ пуна поштанска адреса/лични контакт подаци:	(Име улице & број , општина /град, регион, поштански број, телефон, факс, мобилни телефон, е-мејл)		
Адреса радног места и контакт детаљи:	(Назив установе, улица и број, општина /град, регион, поштански број, телефон, факс, мобилни телефон, е-мејл)		
Пословни дописи на адресу: <input type="checkbox"/> канцеларије <input type="checkbox"/> куће			
<u>Стечено образовање:</u>			
	Школа /факултет	Адреса	Датум завршене матуре
Основна школа:			
Средња школа:			
Виша школа или факултет :			

II. РАДНО ИСКУСТВО	
Садашњи послодавац :	
Класификација садашњег послодавца :	<input type="checkbox"/> Државна/владина служба <input type="checkbox"/> Образовна институција <input type="checkbox"/> Производња <input type="checkbox"/> Продаја <input type="checkbox"/> Услугне делатности <input type="checkbox"/> Трговина <input type="checkbox"/> Остало (Молим Вас, наведите) _____
Тренутна позиција: (Молим Вас, означите вашу позицију)	<input type="checkbox"/> Квалификовани радник <input type="checkbox"/> ВК мајстор <input type="checkbox"/> Службеник <input type="checkbox"/> Државни службеник <input type="checkbox"/> Остало (Молим Вас, наведите) _____ Назив позиције : _____
Природа тренутног посла:	<input type="checkbox"/> Производња <input type="checkbox"/> Продаја <input type="checkbox"/> Велепродаја <input type="checkbox"/> Руководство и администрација <input type="checkbox"/> Просвета/обука <input type="checkbox"/> Остало (Молим Вас, наведите) _____

Опис тренутног посла : (Опишите, укратко)				
Које сте позиције у прошлости обављали (у последњих пет година)	Назив позиције	Компанија/установ а	Трајање запослења	Висина плате (оријентационо)

III. ПРЕПОРУКЕ СРЕДЊИМ СТРУЧНИМ ШКОЛАМА ЗА ВЕЋУ ОРИЈЕНТИСАНОСТ КА ЗАПОШЉАВАЊУ

Поређење стечених и потребних вештина (ако је потребно, узмите више листова)

Најважније сатвари научене у ССО школи	Најважније кључне компетенције потребне за добијање првог посла	Препоруке за поновну разраду обука у ССО школама у смислу оријентисаности према послу	Кључни програми обука потребних за професионалну каријеру у будућности	Интереси радне каријере у следећих 5-10 година?	У којим периодима сте били незапослени од када сте дипломирали у ССО

IV. ПОХАЂАНИ/ЗАВРШЕНИ ПРОГРАМИ ОБУКА

Назив обуке	Начин присуствовања (предавач, учесник , итд.)	Трајање	Место	Назив установе /финансирајуће установе

Карта метода 023: Добро информисани стручњак

Употреба	<p>Предавач ће дати групи задатак да размишља о ситуацији у којој би наставници требало да представе тему «добро информисаном стручњаку». «Добро информисан стручњак» се може описати на следећи начин :</p> <p><i>Она /он је интелигентан, скептичан и наравно елоквентан. Њене/његове типичне компетенције нису из области о којој се говори . Нема лоше намере нити је тврдоглава, али је јако утицајна и може помоћи након што је убедите. Много тога зависи од њеног/његовог одобрења.</i></p> <p>Добро информисан стручњак у овој методи треба да буде идентификован као нпр., особа из школског руководства, школске инспекције или општине. То може бити и представник родитеља или неко локалне политичке партије.</p> <p>Задатак је следећи: Како бисте убедили г-ђу/г-дина Н.Н. о неопходности онога што ви предлагете? У представљању теме добро информисан стручњак ће играти улогу «ђавољег адвоката». Но, ова метода не би требало да буде игра по улогама , већ би требало да остане на нивоу разговара који може бити прекидан оитањима добро информисаног стручњака.</p>
Коментар	Ова метода је добра када желите да спречите лажну «еуфорију». Помаже такође и у опхођењу према отпорима; у развијању начина за проналазак решења и критичко мишљење, као и изради стратегије.
Материјали	/
Примери	<ul style="list-style-type: none"> • Објасните на месечном састанку наставника у средњој туристичкој школи у Београду зашто су студије праћења ваших свршених матураната јако добра идеја ! • Објасните у МПС-у зашто је неопходна конференција за наставнике, родитеље и ученике на тему «Насиље у нашој школи»! • Објасните вашим колегама зашто 5 модула каскадног система обуке наставника који трају 10 дана представљају основу за систематску обуку наставника у току радне службе у школама у Србији !
Ток обуке	Ова метода се може користити у размени информација и постављању аргумената за сврху обука и животним или стварним радним ситуацијама.

Полудневни програм „Анализа тржишта рада“

Блок А: Рад са материјалима Републичког завода за статистику (РЗС), у Србији, везаним за економске трендове у Републици Србији између 2002. и 2006. године.

Тема: **Упознавање са подацима о бруто домаћем/друштвеном производу (БДП) у Србији; како издвојити релевантне статистичке податке из базе података РЗС-а и анализирати економске трендове у нашој земљи на основу информација којима располажемо!**

Циљеви:

- Научити како тумачити националне статистичке податке везане за допринос различитих сектора бруто домаћем/друштвеном производу (БДП), у Србији
- Коришћење релевантних података са почетне странице Републичког завода за статистику у Србији, као и других материјала намењених анализи економских трендова у Републици Србији, у периоду од 2002. до 2006. године.

1.	<p>Представљање основних информација о тржишту рада:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Шта је БДП? • Како се израчунава? • Ко обезбеђује податке? • Где се могу наћи подаци? • Посебна збирка података у Србији, нпр. 11 сектора, разлика • Итд. 	Тим модератора пружиће уводна објашњења
2.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализа економског развоја од 2002. до 2004. године! 2. Сазнајте колики је допринос сваког сектора као и процентуални раст у 2005. и 2006. години, на основу података РЗС-а? 3. Којих пет сектора у Србији бележе процентуално највећи пораст учешћа у БДП-у, у периоду до 2006. године? 	<p>Метода: Рад у групи, уз помоћ Анекса 1: Допринос разних сектора БДП-у, у Србији, рангираних према доприносу</p> <p>www.statserb.sr.gov.yu</p> <p>тренутни економски трендови биће анализирани а подаци који недостају за године 2005. и 2006. биће попуњени.</p>
3.	Представљање закључака групе, анализа економских трендова у Србији и стварање хипотеза везаних за даље кораке у анализи тржишта рада	Пленарна расправа

Блок Б: Рад са материјалима Републичког завода за статистику везаним за трендове у области запошљавања у Републици Србији, у периоду од 2002. до 2006. године, и расправа о импликацијама нових профила занимања у школама које пружају услуге стручног образовања Србији.

Тема: **“Пронаћи и анализирати податке о доприносу који сектори дају на пољу запослености у Србији и изнети закључке о трендовима у области нових занимања у нашим средњим стручним школама”**

Циљеви:

- Коришћење релевантних података из радних табела и из базе података РЗС-а у циљу процене, стварања, представљања и размене релевантних података о запослености у Србији,
- Извођење закључака о корисности нових профила и занимања у средњим стручним школама.

1.	<p>Зашто би нас као наставнике требало да занимају подаци о запослености на тржишту рада? Можда ови подаци</p> <ul style="list-style-type: none"> • Имају сигналну функцију на тржишту рада! • Када је потребно каријерно вођење, а када не! • Говоре нам које нове профиле успоставити а које не! • Итд. 	Расправа у групи, везана за питања
2.	<p>Задаци за рад у групи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализирајте запосленост за период од 2002. до 2004. године! 2. Сазнајте колики је допринос сваког сектора као и процентуални раст у 2005. и 2006. години, на основу података РЗС-а? 3. Којих пет сектора у Србији има процентуално највећи пораст на пољу запослености у 2006. години? 4. Шта ово значи за наше стручне школе? 5. Увођење којих нових профила занимања бисте препоручили? 6. Које не бисте препоручили? 	<p>Метода: групни рад, уз помоћ Анекса 2: Допринос различитих сектора на пољу запослености у Србији, рангираних према доприносу</p> <p>Тренутни трендови на пољу запослености биће анализирани а подаци који недостају за године 2005. и 2006. попуњени</p>
3.	Представљање закључака групе, расправа о импликацијама нових профила и занимања у стручном образовању	Пленарна расправа
4.	Преглед анализе тржишта рада као активног средства за рад у школама	Метода: Књига праћења (погледати карту метода)

Карта метода: Књига праћења

Употреба	Учесници радне групе/студенти/наставници добијају празну бележницу, у којој ће писати одређене ствари. Ова бележница/књига праћења углавном је празна, са насловима на свакој страни који предствљају одређене писмене задатке. Ови се задаци односе на програм обуке и баве се његовим садржајем и структуром, а намењени су јаснијем одражавању поменутих садржаја и структуре, у писаној форми.
Коментар	Ова метода снажно одражава дате задатке. Не би је требало временски ограничавати, а учесници би се требали потрудити и пронаћи пријатно место за рад. Ако се ова метода примени у присуству свих учесника, брзо би се могла створити атмосфера полагања теста. У другом случају, резултати се могу однети кући и послужити као смернице учесницима.
Материјали	Бележница, наливпера и/или оловке.
Примери	Размишљање у писменој форми на тему шта сам научио/ла о анализи тржишта рада на овој радној групи за обуку наставника, кроз 6 задатака на 6 различитих страница у бележници: <ul style="list-style-type: none"> • Страна 1: нпр. Анализа тржишта рада за екстерне носиоце промена, књига праћења Душице Петровић, са семинара у Кикинди, од 12-14. фебруара 2007. године • Страна 2: Шта сам знао/ла о анализи тржишта рада пре него што сам дошао/ла? • Страна 3: Моја претходно наставничко искуство са анализом тржишта рада • Страна 4: Шта је било добро, шта није било нарочито добро на овом семинару? • Страна 5: Шта желим да запамтим од онога што сам овде научио/ла? • Страна 6: Прве идеје како бих применио/ла оно што сам овде на семинару научио/ла у својој школи у...
Ток обуке	Овај метод се може користити на крају састанка радне групе како би се показали процеси и резултати учења.

Annex 1: Contribution of Different Sectors to GDP, at Constant Prices (Mio. Dinars) Ranked According to Contribution in 2002											
(Source: Statistical Office of the Republic of Serbia)											
Years	2002	2003	% increase	2004	% increase	2005	% increase	2006	% increase	Growth Potential ?	
Sectors											
Other services	171,461	174,094	1.54	177,168	1.77	178,115	0.53	etc.	etc.	does not look like it, but ..	
Manufacturing	161,019	151,391	-5.98	164,717	8.80	164,512	-0.12	etc.	etc.	does not look like it, but ...	
Real Estate and Business Services	136,969	140,372	2.48	142,272	1.35	etc.	etc.	etc.	etc.	...	
Agriculture, Hunting Forestry and Fishing	129,629	120,602	-6.96	143,544	19.02					...	
Whole sale and retail trade, repair	70,291	78,471	11.64	91,788	16.97						
Transport, storage and communication	69,771	76,415	9.52	88,268	15.51					maybe?	
Financial inter-mediation	48,912	53,388	9.15	58,697	9.94						
Electricity, gas and water supply	30,687	31,629	3.07	31,662	0.10						
Construction	29,619	32,818	10.80	33,967	3.50						
Mining and Quarrying	14,629	15,381	5.14	15,587	1.34						
Hotels and restaurants	9,373	9,200	-1.85	9,148	-0.57						

Полудневни програм каријерног вођења

Блок А: Каријерно вођење у стручним школама: Да ли нам је заиста потребно у нашој школи? Због чега? За кога? И на који начин можемо да га успоставимо и реализујемо?

Тема: **Упознајемо се са основним функцијама, инструментима и различитим врстама каријерног вођења, разговарамо о услугама каријерног вођења**

у

нашим школама и трагамо за иновативним маркетингом и начинима реализације услуга каријерног вођења!

Циљ: Упознавање са услугама каријерног вођења, због чега су потребне у нашим школама и савети како их увести у средње стручне школе у Србији.

1.	<p>Шта су услуге каријерног вођења? Које су намењене? Акцент је на томе зашто је неопходно да га ми, као наставници у стручним школама реализујемо, са фокусом на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Персонализацију услуга, 2. Посвећивање пажње процењивању индивидуалних карактеристика и особености ученика, 3. Посвећивање пажње дугорочним каријерним стратегијама тражења запослења одмах по завршетку школе и будућих могућности за запослење, 4. Помоћ и подршка да се развију лични планови активности. 	Модераторски тим ће дати уводна објашњења
2.	Који инструменти и различите врсте каријерног вођења постоје, а које можемо да употребимо?	Представљање различитих услуга каријерног вођења Анекс 1: Различите активности каријерног вођења
3.	Преглед иновативних маркетиншких активности и обезбеђивање услуга каријерног вођења које се користе широм света	Анекс 2: Примери иновативног маркетинга и обезбеђивање услуга каријерног вођења

Блок Б: Развој каријерног вођења за профил мехатроничар

Тема: “Развићемо оквир за каријерно вођење за занимање мехатроничар у Зајечару!”?

Циљ: Развијање основног оквир за каријерно вођење у огледној школи

1.	Ситуација: Управа школе у Зајечару жели да представи каријерно вођење на интернет страници школе и од вас, екстерног носиоца промена, тражи да размислите и осмислите предлоге на који начин то реализовати до почетка наредне школске године!	Модераторски тим формулише задатак
2.	Припрема основног оквира за каријерно вођење за занимање мехатроничар у Зајечару! (Оквир треба да буде направљен на начин да може да се постави на вебсајт огледне школе: са радом на постављању материјала на сајт носиоци промена ће бити упознати обукама 'Основе рачунара и информатике за интерне и екстерне носиоце промена')	Метод: Групни рад Као примери за рад биће коришћени наведени сајтови: www.weblearn.sheffcol.ac.uk/links/About/ www.aiuto.net/uk.htm www.careerchoices.org.uk/ www.arbeitsagentur.de Учесницима ће бити представљено каријерно вођење у стручном образовању у Великој Британији и Немачкој и групе ће онда развити оквир за каријерно вођење за занимање мехатроничар у Србији.
3.	Представљање резултата рада група	Пленарна дискусија
4.	Преглед каријерног вођења као инструмента у раду екстерног носиоца промена	Метод: Шешири за размишљање (погледај метод карту 24)

Анекс 1: Различите активности каријерног вођења

- **Оцењивање/преглед** (нпр. индивидуланих карактеристика, компетенција и особенисти; психолошког профила; могућности за запошљавање; формалног и неформалног образовања),
- **Планирање каријере** (нпр. помоћ за развој личних планова активности; подршка приликом промена посла),
- **Индивидуално интензивно саветовање током запошљавања** (нпр. један на један приступ у давању подршке за запошљавање),
- **Развој личности** (нпр. промоција самопроцењивања клијената, развој социјалних вештина),
- **Специјалистичко саветовање за запошљавање** (нпр. сагледавање проблема који су препрека запошљавању, као што су инвалидитет, зависност од дроге или алкохола, бескућништво итд.; и понуде за одређене групе особа са инвалидитетом које траже посао),
- **«Пословни профил»** (нпр. помоћ ученицима у процењивању ка којим пословима имају склоности и, када је могуће прављење процена за остваривост тих тежњи, с обзиром на профил личности и ситуацију на тржишту рада; информативни пакети о захтевима занимања, перспективама, могућностима за зараду, итд.; успостављање сарадње са послодавцима, на општем или секторском нивоу; успостављање и одржавање информационе базе о талентованих ученика; повезивање),
- **Активности подрике за тражење посла** (нпр. технике тражења посла; обука за пријављивање на конкурс; писање биографије; припрема за интервју за посао; упознавање са радом у предузећима; подршка увођењу у посао; итд.),
- **Групни програми** (нпр. помоћ у откривању одговарајућих могућности за обуке; пословни клубови),
- **Услуге које се нуде ученицима** (нпр. информативни састанци о структури понуда за посао; превентивно вођење; рад са онима који су напустили школу; водичи за прелазак из школе ка послу; помоћ приликом коришћења информација о занимању),
- **Обезбеђивање информација о тржишту рада** (нпр. управљање центром за информације о пословима; управљање базом података о тржишту рада; управљање банком послова или базом података о пословима; обавештавање клијената о трендовима на тржишту рада).

Анекс 2: Примери иновативног маркетинга и обезбеђивање услуга каријерног вођења

Обезбеђивање иновативних услуга:

- Употреба бесплатних телефона (Белгија, Финска, Грчка, Мађарска, Ирска, Италија, Норвешка, Пољска, Словенија), у неким случајевима, услуга се користи само да би се заказао интервју са представником за каријерно вођење (у Италији), у другим случајевима услуга је шира (нпр. у Шведској постоји ПЕПС центар за информације или у Немачкој Центар за информације о занимањима, БИЗ),
- Употреба интернета како би појединци самостално могли да дођу до информација о каријерном вођењу, укључујући попуњавање упитника о заинтересованости и склоностима за одређена занимања, и повезивање профила личности са пословима (у већини земаља),
- Употреба електронске поште у комуникацији са службеницима за каријерно вођење (Словенија, Пољска),
- Употреба биометријског система регистрације који омогућава брзу услугу приликом регистровања клијената и заказивање састанака и интервјуа са саветницима за запошљавање (Малта),
- Употреба СМС порука / мобилних телефона приликом конкурисања за посао (Мађарска, Литванија, Малта),
- Консултације путем веб камера (Мађарска),
- Каријерно вођење `на даљину` употребом видео-конференцијске опреме (нпр. Француска и Аустралија, Мађарска `e-career` иницијатива, Пољска, Словенија и Шведска),
- Употреба локалних телевизијских станица како би се упутиле поруке или дале информације, нпр. ток-шоу, укључујући и употребу “reality show” форме (Латвија) и ТВ огласа (Белгија),
- Обезбеђивање могућности послодавцима да самостално уђу директно у базу података о онима који траже посао преко Службе за запошљавање,
- Обезбеђивање мобилних телефона и скутера како би се олакшао приступ и побољшала мобилност током процеса тражења посла (Белгија и Шпанија).

Маркетинг иновативних услуга:

- Дани каријере и сајмови (нпр. Грчка, Ирска, Србија и још неколико других земаља),
- Билборди на улицама (Малта, Француска),
- Циљане маркетиншке кампање (нпр. у Великој Британији и у Мађарској са клијентима са хендикепом),
- Развој вебсајтова како би услуге постале што приступачније и интерактивне (нпр. у Ирској, Норвешкој, Шведској и неколико других земаља).

Карта метода 024: Шешири за размишљање

Употреба	<p>Основа ове методе је разговор о теми која је од великог значаја за целу групу. Пет различитих шешира представљају пет различитих перспектива и начина да се сагледају ствари:</p> <p>Бели: односи се на неутралне чињенице, бројке и информације, расправља о “обавезама”,</p> <p>Црвени: показује емоције, под утицајем је интуиција и визија (позитивних и негативних),</p> <p>Црни: види тамну страну, доноси тешкоће, негативне ставове, понаша се као ‘ђаволов адвокат’.</p> <p>Плави: показује хладну удаљеност од теме, контролише остале шешире и води дискусију без заузимања става,</p> <p>Жути: је оптимистичан, пун очекивања, апсолутно позитиван и конструктиван.</p> <p>Пет учесника ће изабрати шешир (који ће ставити на своју главу) и заузети своју позицију за дискусију. Дискусија се може припремити и у малим групама. Након 10 минута, шешири се могу заменити и други људи из ширег круга се могу куључити, а учесници постају посматрачи. Могуће је дати и посебне задатке, као што су говор тела, гестови, квалитет аргумената итд. На крају се ради преглед метода, људи који су носили шешире могу почети са својим запажањима, а запажања затим износе и посматрачи.</p>
Коментар	<p>Овај метод је добар када желите да људи заузму различите ставове о истој теми. Постоји обиље варијанти како се Шешири за мишљење могу користити: нпр. мале групе треба да припреме своје ставове у различитим бојама и онда се изабере по један представник из сваке групе. Плави шешир је задужен за реализацију метода. Модератори одлучују ко ће носити који шешир, одређују задатке посматрача, дају инструкције за замену шешира итд. Може се припремити и папир са чињеницама ‘Чињенице – Бројке - Информација’ - који је подршка улози белог шешира.</p>
Материјали	<p>Шешири направљени од папира у боји (могу се направити брзо), али је још боље стари шешири. Осим тога потребно је: папир, унутрашњи и спољашњи круг учесника и држачи за поруке.</p>
Примери	<ul style="list-style-type: none"> • Дискусија – на месечном састанку наставника Техничке школе у Зајечару – зашто је развој система каријерног вођења за наше матуранте добра идеја! • Дискусија са вашим колегама “Пракса у предузећима за ученике и наставнике – огроман посао и незнатан резултат?” • Наставничка етика: Научити ученике да се сналазе на тржишту рада или их припремити за учешће у радничким синдикатима? • Сајмови запошљавања у нашој школи: за и против
Циклус обуке	<p>Овај метод може се користити како би се дискутовало о различитим позицијама и научило да се заузимају различити ставови.</p>

Полудневни програм обуке за анализу потребних обука /вештина (на енгл. TNA/SNA)

Блок 1: Рад на средствима и механизмима за анализу потреба и вештина у Србији

Тема : “Упознавање са основама анализа потреба за обукама и вештинама у оквиру подручја рада у Србији са којима ми радимо”

Циљеви :

- Излагање два основна концепта анализа потреба за обукама и вештинама
- Научити како читати анализе потребних вештина и обука у Србији

1.	<p>Представљање неких основних информација о TNA и SNA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Шта је SNA? • Шта је TNA? • Зашто ми је то потребно да знам? • Примери сарадње ССО школа са компанијама: нпр. VW у Босни • Разлике између вештина, знања, ставова, компетенција и квалификација • Која врста TNA/SNA? 	<p>Тим предавача ће дати уводна објашњења</p> <p>Примери</p> <p>Овде користити практичне примере</p> <p>Метод : Google: TNA/SNA</p>
2.	<p>Презентовање TNA/SNA анализа за послодавце у сектору машинства и прераде дрвета користећи следећи формат:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Профил компаније • Структура вештина и потребне обуке • Кључни чиниоци за компаније које запошљавају ново особље • Кључне компетенције које су потребне • Сарадња у будућности • Поглед у будућност 	<p>Метод : Објашњење основних механизма за TNA и SNA: питања за разговор који воде екстерни носиоци промена, групе наставника уз коришћење Анекса 1 (посебно одвојен): TNA и SNA за квалификоване и неквалификоване раднике у области машинства и прераде дрвета у одабраним регионима у Србији</p>

Блок 2: Успостављање механизма TNA за изабрана подручја рада у Србији
Тема : “**Ми ћемо даље развијати/успоставити механизме за TNA и SNA које можемо користити у раду са локалним компанијама у нашем подручју рада**”

Циљеви :

- Завршавање рада на механизмима за TNA у подручју рада машинства и прераде дрвета ,
- Израда оквира механизма за TNA у области телекомуникација, туризма и хотелијерства у Србији.

1.	<p>Задаци за рад по групама:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализирајте релевантност TNA која вам је дата у анексу 1! • Идентификујте промене које треба увести у хотелијерство, туризам и телекомуникације, нпр. Производња, али оријентисана ка услугама, различите вештине и различити нивои вештина, итд .) • Предложите шта шта би требало додати у вашу TNA, као и шта би требало избацити! • Реците нам нешто о компанијама са којима ви сарађујете у Лесковцу, Ужицу, Суботици, итд.! • Шта још треба урадити када се вратите из Новог Сада како бисте без потешкоћа користили TNA механизме у вашем раду са компанијама? • Шта ово значи за наше ССО школе у њиховим напорима да ступе у контакт са «клијентима»? 	<p>Метод: Рад по групама уз коришћење анекса 1 и интернета , један упитник TNA за сваки од четири подручја рада којима се бавимо (тј. машинство, прерада дрвета, телекомуникације, хотелијерство и туризам) доведиће до:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Даљег развоја и израде механизма за машинство и прераду дрвета и • Почетак рада на механизмима у области телекомуникација, хотелијерства и туризма
2.	<p>Презентација становишта до којих су дошле групе, дискусија о примени на будући рад екстерних Носиоца промена</p>	<p>Пленарна дискусија</p>
3.	<p>Преглед TNA и SNA као активних механизма у раду у школи</p>	<p>Метод : Писмо (видети карту метода 26)</p>

Карта метода 026: Писмо

Употреба	Учесници/ученици/наставници семинара ће добити лист папира, и добиће задатак да напишу писмо (извештај) о томе шта су радили на радионици и шта су научили. Требало би посебно да се фокусирају на то шта ће имплементирати у својој школи.
Коментар	Ово писмо је нека врста уговора о раду са самим собом. Варијанте : а) На писму се може написати нпр.” Отворити 28. фебруара 2007!” б) Учесници могу разменити писма међу собом и могу их отворити на следећем семинару и читати једни другима.
Материјали	Папир
Примери	<p>Писана рефлексивна о томе шта сам научио током овог семинара обуке наставника о анализи потреба за обукама и како ћу то имплементирати у будућности. Нпр. писмо може изгледати овако:</p> <p>“Драги Михајло,</p> <p>Управо сам се вратио са семинара из Новог Сада који је опет био добро организован, изведен и оцењен. Било је лепо видети како радимо са новим методама, али исто је било добро видети шта можеш урадити са механизмима TNA.</p> <p>Ја ћу се потрудити да урадим следеће од сада, па до краја марта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разменити «мејлове» са Душицом из Ваљева о томе како побољшати механизме TNA у раду са послодавцима у области туризма у Врању , • Завршити TNA и припремити упитник , • Однети упитник у најмање 3 путничке агенције и 3 хотела у мом округу, и • Презентовати резултате мојим колегама на школској конференцији заказаној за 31. март, 2007
Циклус обуке	Ова метода се може користити на крају семинара како би се рефлектовали процеси учења и резултати и дошло до појединачних коментара који би се односили на будући рад.