

JAKE STRANE U FOKUSU

*Karijerno vođenje i
savetovanje za mlade
iz osetljivih grupa*



Sprovedeno od strane:



JAKE STRANE U FOKUSU

Karijerno vođenje i savetovanje
za mlade iz osetljivih grupa

Ova brošura je proizvod projekta „Karijerno vođenje i savetovanje za osetljive grupe u Srbiji“ koji je realizovala Regionalna kancelarija Sever (Hamburg) Nemačke organizacije za međunarodnu saradnju GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH) u okviru zajedničkog pilot-programa saveznog nivoa i pokrajina. Nastala je u neposrednoj saradnji sa projektom „Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji“ koji po nalogu nemačkog Saveznog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ) sprovodi GIZ u saradnji sa Ministarstvom prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije. Projekat su finansirali BMZ i Administracija Vlade Savezne pokrajine Šlezvig-Holštajn.

Analize i rezultati u ovoj publikaciji predstavljaju mišljenje autora i ne odražavaju nužno stavove Nemačke organizacije za međunarodnu saradnju GIZ.

IMPRESUM

PROJEKAT Zajednički pilot-program saveznog nivoa i pokrajina: Novi formati u okviru tehničke saradnje
GIZ Regionalbüro Nord, Alsterstraße 62, 20099 Hamburg, E-Mail: blp@giz.de

VERZIJA Novembar 2019

TEKST - UČESNICI / AUTORI

Andreea Cârstocea, ECMI (redakcija)
Polina Sulima, ECMI (redakcija)
Annick Eimer (redakcija)
Praxis NGO (konsultacije)
Inventiva (konsultacije)
Jürgen Ströh (konsultacije)
Jelena Stojanović-Đumić (koordinacija)
Martin Foth-Feldhusen (rukovođenje)
Ana Dragutinović (prevod)

FOTOGRAFIJE

Reportaža, strane 8 - 15: © GIZ, fotografije Oliver Goernandt-Schade, www.fotografenwerk.de

KONCEPCIJA Annick Eimer, www.torial.com/annick.eimer

DIZAJN Amélie Putzar, www.amelieputzar.de

01. Početak

06

DOLAZAK Fawad Nazaryar je kao mlada osoba sam došao iz Avganistana u Nemačku. Njegova priča pokazuje kako je našao svoj put uz puno volje i istrajnosti, ali i prave podrške škole i preduzeća.

PLUS „Najbolje rešenje je individualni pristup“ – intervju sa stručnjakom za dijagnostiku izbora zanimanja

02. Put u svet rada

20

Analiza potencijala, mentorstvo i Agencija za mlade i profesiju. Ima puno pristupa kako mladima pružiti podršku u otkrivanju sklonosti i ostvarivanju karijernih želja. Koji pristup se primenjuje u Šlezvig-Holštajnu, šta je funkcionisalo, a šta još može da se poboljša, saznaćete u ovom poglavlju – iz teorije i na osnovu izveštaja iz prakse.

02.1. Školski sistem u Šlezvig-Holštajnu i „Koncept delovanja PLuS“.....	22
02.2. Analiza potencijala: otkrivanje jakih strana	25
02.3. Mentorstvo: savetnici prate učenike na ovom putu	34
02.4. Agencije za mlade i profesiju: podrška i savetovanje na jednom mestu	46
02.5. Medijatori i savetnici za obrazovanje: podrška deci manjinskih zajednica Sinti i Romi	48

03. Dosije: Šta znači pripadanje osetljivoj grupi?

52

Etnička pripadnost, socijalno-ekonomski položaj i pol utiču na to da li će put kroz školovanje i prelaz u svet rada biti uspešni ili ne. Mladima iz osetljivih grupa potrebna je podrška – korisno je da se spozna šta ih to sprečava da napreduju

Drage čitateljke, dragi čitaoci,

U Srbiji se od 2013. godine sprovodi reforma sistema srednjeg stručnog obrazovanja, da bi se, između ostalog, unapredilo zapošljavanje mladih i ostvarila bolja usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada. Jedan od rezultata reforme je Zakon o dualnom obrazovanju usvojen 2017. godine. U tom kontekstu donet je i pravilnik¹ sa posebnim fokusom na karijernom savetovanju i timovima za karijerno vođenje i savetovanje u školama sa dualnim profilima. Cilj pravilnika je da se stvori platforma za bolju podršku učenicima² u toku školovanja i na prelazu u svet rada. Podrška timova za karijerno vođenje i savetovanje treba da bude od koristi svim učenicima, ali opšte je poznato da su neki od njih u većoj opasnosti da odustanu i napuste formalni sistem u odnosu na druge. Iz tog razloga važno je da se onima u najnepovoljnijem položaju posveti posebna pažnja. To je bila polazna osnova za razmišljanja kako da se na specifičan način uhvatimo u koštac sa tim izazovom.

Pokrajina Šlezvig-Holštajn i nemačka Savezna vlada podržale su studijsko putovanje u Šlezvig Holštajn na temu „Karijerno vođenje i savetovanje za osetljive grupe“ za stručnjake iz relevantnih institucija u Srbiji. Ta aktivnost se nadovezuje na projekat „Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji“ koji realizuje GIZ u ime nemačkog Saveznog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ). Šlezvig-Holštajn je u zemlji i u inostranstvu poznat po svojoj uspešnoj integracionoj politici prema manjinama. Između ostalog, Sinti i Romi kao priznate manjine imaju posebna ustavom zagarantovana prava.

Šlezvig-Holštajn je proteklih godina sproveo mere za ciljanu profesionalnu orijentaciju i savetovanje mladih, naročito onih iz osetljivih grupa, da bi što više mladih prošlo adekvatno obrazovanje i našlo odgovarajuće poslove. Od ovih programa koristi imaju i manjine Šlezvig-Holštajna.

¹ Pravilnik o bližim uslovima, načinu rada, aktivnostima i sastavu tima za karijerno vođenje i savetovanje u srednjoj školi koja realizuje obrazovne profile u dualnom obrazovanju.

² Svi pojmovi upotrebljeni u ovoj brošuri u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose. Tako se pod „učenici“ bez diskriminacije misli i na učenice, i slično.

U brošuri koja je pred vama možete naći pregled važnih informacija i praktične primere iz rada karijernih savetnika i mentora u Šlezvig-Holštajnu. Saznaćete nešto više o neophodnim kvalifikacijama savetnika, o osnovnom pedagoškom shvatanju metoda savetovanja, kao i o saradnji uključenih institucija u Šlezvig-Holštajnu.

Moramo da naglasimo da je reč o brošuri, a ne o priručniku. U brošuri ne možemo detaljno da objasnimo kompleksne pedagoške metode. Pored toga, sistemski uslovi u Srbiji se razlikuju od onih u Šlezvig-Holštajnu. Rešenja iz Šlezvig-Holštajna ne mogu prosto da se kopiraju i prenesu u srpski kontekst. Verujemo ipak da ovi tekstovi pružaju važne informacije nadležnima za karijerno savetovanje u vašoj zemlji. Samo srpski akteri mogu da prilagode pristupe iz Šlezvig-Holštajna realnosti u Srbiji. Između ostalog, sa snažnijim fokusom na znatno brojnijem romskom stanovništvu i njihovim specifičnim potrebama.

Želimo vam da sa zadovoljstvom pročitate ovu brošuru. Nadamo se da će vas praktična iskustva opisana u njoj inspirisati na to da preispitate vlastite pristupe u karijernom savetovanju mladih iz osetljivih grupa i da ih ciljano dalje razvijate. Takođe se nadamo da ćete u ovoj brošuri naći i ideje kako da zajedno sa nadležnima na političkom nivou kreirate okvirne uslove za rad timova za karijerno vođenje i savetovanje, ca ciljem da što više mladih dobije dobre prilike za uspešan prelaz iz škole u svet rada. Na taj način će se oni osećati ravnopravnim članovima velike zajednice koja se stara o njima i podržava ih.



Martin Fot-Feldhusen (Martin Foth-Feldhusen)

GIZ, REGIONALNA KANCELARIJA HAMBURG



01

Početak

Dolazak

Ne ulaze svi mladi ljudi pod jednako dobrim uslovima u svet rada. Favad Nazarjar (Fawad Nazaryar) je kao mlada osoba sam došao iz Avganistana u Nemačku. Nije jednostavan poduhvat da se snađete u stranom sistemu obrazovanja i da se usudite da zakoračite u svet rada. Da nije bilo podrške škole i preduzeća, taj korak bi bio mnogo teži.

KIL GARDEN, na parkingu regionalnog Centra za stručno obrazovanje u oblasti tehnike. Na jednoj strani zgrada sa nemalterisanim betonom, kompleksne konstrukcije sa metalnim elementima u jarko crvenoj i drečavo zelenoj boji - tako su se u Nemačkoj osamdesetih godina gradile škole. Na drugoj strani siva kocka sa prozorima do poda - nadogradnja od pre nekoliko godina. „Proveo sam ovde skoro pet godina“, kaže Favad. „Mnogo je uspomena iz ove škole. Većinom su lepe.“ Pokazuje na jedan prozor na prvom spratu nadogradnje. „Tamo gore, u toj učionici mi je na početku bilo baš loše. Tada sam mislio da neću uspeti.“

Nazarjar je 2012. došao iz Avganistana u Nemačku. Tada je bio maloletna izbeglica bez pratnje. Danas, posle sedam godina, on je integrisan. Naučio je jezik, igra fudbal u klubu, stanuje sa cimerima. Završio je dualno obrazovanje i zaposlio se u preduzeću gde se obučavao. Svoju prvu platu upravo investira u vozačku dozvolu. „A onda ću da kupim ferari. Ne, ipak neću. Prvo nešto praktično.“, kaže uz smeh.

Tipičan primer uspešne integracije

Onaj ko je u Nemačku došao kao izbeglica poput Nazarjara, taj treba da nauči jezik, da se prilagodi, treba da radi. Takva su očekivanja mnogih u ovoj zemlji. Nazarjar je sve to uradio. Može se sa punim pravom reći da je on tipičan primer uspešne integraci-

je. Njegova priča ipak pokazuje da nije sve tako jednostavno kao što deluje. Otvorenost i spremnost da se uključite u strano društvo je samo pola posla. Neophodno je još puno motivacije i puno istrajnosti. Njegova priča pokazuje da je čak i nekome kao što je Nazarjar potrebno puno podrške na putu ka samostalnom životu u novoj zemlji.



Danas je Nazarjar samo u poseti u Regionalnom centru za obrazovanje u oblasti tehnike (RBZ Technik). Letos je završio dualno obrazovanje i ne mora više u školu. Ipak, voli ovde da se vrati. „Ovde sam puno toga naučio i dobio puno podrške.“ Prve razgovore u centru vodio je tada sa Matijasom Ašerom (Matthias Ascher). „Brzo mi je bilo jasno da je Favad pametan i da zaista ima dobre izgleda da se integriše na tržište rada.“, kaže Ašer koji je u školi zadužen za pripremu za struku.

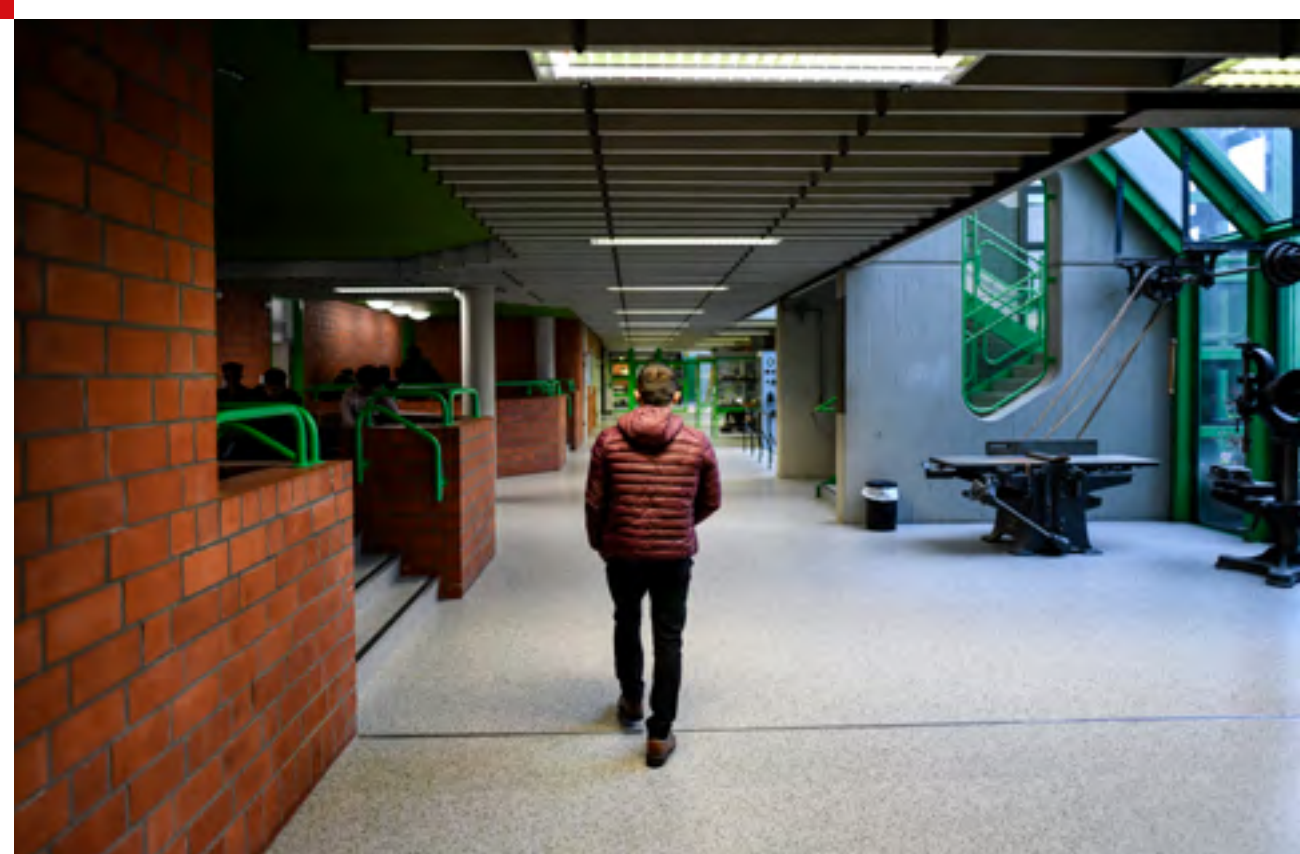
Različiti zahtevi

Nazarjarov put u Regionalnom centru za tehniku je za mnoge učenike zaista neobičan. Ovu školu pohađa 2500 učenika. Većinom su to učenici koji pohađaju dualno obrazovanje u oblasti tehnike. Ostali pohađaju stručno obrazovanje koje se odvija samo u školi u vidovima obrazovanja koji omogućavaju prohodnost ka visokoškolskim ustanovama ili koji vode ka završetku 10. razreda. Pored toga, u ovom centru postoje i odeljenja pripreme za stručno obrazovanje, u kojima se učenici pripremaju za struku i u kojima je moguće da se stekne prvi nivo opšteobrazovne školske kvalifikacije. U tu oblast pripreme za struku spadaju i takozvana odeljenja za integrisanje u struku, čiji je cilj u prvom redu učenje jezika. Rukovodilac sektora Ašer sažeto objašnjava: „Oko 1700 naših učenika se školuje u dualnom sistemu. Odeljenja pripreme za stručno dualno obrazovanje pohađaju učenici koji su pohađali devetogodišnje školovanje, ali potom nisu našli mesto za obrazovanje u dualnom sistemu ili u sistemu za nastavak školskog obrazovanja. Reč je o 150 učenika godišnje, od kojih 100 nije završilo prvi nivo školske kvalifikacije. Među njima su mnogi kojima moramo da pružimo dodatnu podršku da bi uopšte dobili priliku da se dokažu na tržištu rada.“

Individualna rešenja za sve učenike

Po pravilu škola rano pokušava da radi sa učenicima, ako je moguće i šest meseci pre početka školske godine. „Učenici često kod nas

provode samo jednu godinu. Zato je važno da odmah uvedemo prave mere, da bi oni vreme koje kod nas provode mogli da iskoriste na efektivan način“, kaže Ašer. Mnoge učenike šalje Služba za zapošljavanje i Centar za poslove. Nazarjar nije ovamo došao na isključivo dobrovoljnoj bazi, prošao je trnovit put. Nakon dolaska u Nemačku doveden je u centar za prvi prihvrat u jednom malom mestu u Šlezvig-Holštajnu. Tamo je najbliži supermarket bio 5 km udaljen od njegovog smeštaja, a nije naravno bilo ni kursa nemačkog jezika. „To me je dovelo do ludila“, priča, „Bio sam nestrpljiv, želeo sam da naučim nešto, želeo sam da idem da radim.“ Krenuo je da traži mogućnosti da nauči nemački jezik i potrudio se da dođe u veći grad. Nije to jednostavno kada ne znate jezik: „Na internetu sam naučio najvažnije rečenice, da bih otišao do lekara, da bih u ustanovama mogao da kažem šta mi treba. Išlo je to, ali odgovore onda često nisam razumeo.“ Ipak, iste godine je uspeo da dođe do grada sa 11.000 stanovnika - Malente nedaleko od Ojtina. Nije to doduše bio velegrad, ali tamo je bar bilo kurseva nemačkog jezika i jedan fudbalski klub. I u Malenteu je brzo naišao na ograničenja - želeo je da ide u školu, ali ga tamošnja stručna škola nije primila. Rekli su da nema mesta, da mora da čeka. Nazarjar nije želeo da čeka. Uputio se u Kil. Čuo je da tamo ima neka velika srednja stručna škola, Regionalni centar za obrazovanje u oblasti tehnike, u kojoj bi mogao da okuša svoju sreću - tako su mu rekli. U tom regionalnom centru se našlo mesta za njega. Pošto je došao na sredini školske godine, prvo je pohađao nekoliko



kurseva, a kad je počela nova školska godina, odeljenje za pripremu za struku. Nije tu bilo posebnih odeljenja za izbeglice, od prvog dana je morao da „pliva“ u nemačkom odeljenju. „To je bilo veoma naporno“, seća se. Uz to je još svakog dana provodio po tri sata u autobusu i vozu, sat i po u odlasku i sat i po u povratku. Nije smeo da se preseli u Kil dok je njegov postupak za dobijanje azila još bio u toku. „U to vreme sam uvek bio jako umoran, uvek sam imao tamne kolutove oko očiju“, seća se. Ali želeo je da napreduje, da brzo stekne neko zvanje, a srednja stručna škola mu se učinila jedinom šansom.

Mnogo aktera mora da se udruži da bi se podržali mladi

U Regionalnom centru za tehniku radi čitav niz stručnjaka čiji je zadatak da podrže mlade u nalaženju perspektiva za karijeru. Rukovodilac sektora Ašer svake godine iznova mora da odlučuje kako da sastavi odeljenja, da bi se odgovorilo na potrebe svih mladih osoba koje dolaze, veoma različitog porekla. Mora da se aktivira kada neko krene stranputicom, kad ne dolazi više u školu, kada kod kuće ima problema. Takođe i kada se ustanovi da stručna škola nije adekvatna jer neko na primer ima neki deficit u učenju i shodno tome pre treba da se školuje u centru za posebne vidove podrške. Ašera podržavaju mentori eksternih organizacija koje pružaju usluge obrazovanja, koji dolaze u školu da podrže mlade u izboru zanimanja i da sa njima zajedno sastavljaju prijave za praksu i mesta za obrazovanje u dualnom sistemu. Od nedavno je i Agencija



za mlade i profesiju zastupljena sa jednim štandom u prostoriji gde se boravi za vreme odmora. Tu su, tokom pauze za ručak, na raspolaganju uvek dva savetnika koji se smenjuju. Ašer ima naročito blisku saradnju sa koleginicom Mihaelom Fos (Michaela Voß). Fosova je socijalni pedagog i ona kojoj se učenici obraćaju sa svim svojim brigama. Nazarjar je često bio u toj kancelariji. „Puno smo razgovarali, baš mnogo, je l' tako?“, kaže Fosova a Nazarjar klima glavom. U tim razgovorima radilo se pre svega o odlukama koje se tiču njegovog školovanja i karijere, ali i o njegovoj dozvoli za boravak. Time što su stigli u Nemačku, odiseja za mnoge izbeglice ni izbliza nije gotova. Godinama ne znaju da li će trajno smeti tu da ostanu. I Nazarjara je dugo pratio taj strah i veoma opterećivao, tako da danas nerado o tome govori. Uskoro će ponovo imati razgovor. Verovatno će dobiti dozvolu boravka. Da li će mu ona pak biti dodeljena na dve ili na pet godina ili kao trajna dozvola, to ne zna.

Zahtevi preduzeća za obrazovanje u dualnom sistemu su visoki

U to vreme puno neizvesnosti, kada se nije znalo da li će ga vratiti u Avganistan, važnu ulogu imao je i tadašnji direktor njegove škole Jirgen Štre (Jürgen Ströh): „Ja ne mogu da

vodim računa o svim učenicima. Ali kada nastavnici i rukovodioci sektora ne znaju kako dalje, od mene se očekuje da se uključim.“ Za Nazarjara su Ašer i Fosova zamolili za podršku. „Gospođa Fos mi se obratila, rekla mi je da imamo dečka izbeglicu koji je veoma sposoban i želi da što pre pređe na dualno obrazovanje, najviše bi voleo obrazovanje u oblasti IT-a“. Posle prvog razgovora Štre je bio uveren da Nazarjar zaista i ima kapaciteta za to. „On je pametna i veoma otvorena, ljubazna osoba. Svako ko ga sretne odmah se njime oduševi.“ Fos: „Bila sam veoma skeptična kada je Štre rekao, njega ćemo brzo uvesti u dualno obrazovanje. Ne zato što sam sumnjala u Favadove sposobnosti, nego zato što su pre svega u oblasti IT-a zahtevi preduzeća uglavnom veoma visoki. Oni žele učenike u dualnom sistemu koji kao minimum imaju završen srednji nivo (10. razred).“ Štre je bio uporan u svom planu i poneo je Nazarjarovu biografiju na jedan skup sa instruktorima iz preduzeća u dualnom sistemu iz Kila, koji je organizovala Privredna komora. „Problemi koje imaju naša preduzeća u nalaženju novih naraštaja idu na ruku našim učenicima.“, kaže Štre. Nedugo posle tog skupa Nazarjar je dobio poziv na razgovor u jednom preduzeću u Kilu („Bartels-Langness“). Razgovor je trajao sat i po, na kraju mu je ponuđena praksa u trajanju od godinu dana, u IT-oblasti ovog preduzeća. Šestica na lotou, ali Nazarjar je oklevao. „Bojao sam se da ću doneti pogrešnu odluku i izgubiti još godinu dana“, objašnjava svoja tadašnja razmišljanja. Na kraju ga



je jedna rečenica njegovog direktora ubedila da prihvati ponudu: „Da ja imam sina, ja bih mu preporučio da se opredeli za taj put.“

KIL ŠREFENTAJH, industrijska zona. Na zgradi boje terakote uočljiv je plavi natpis „Bartels-Langness“. „Bartels-Langness“, skraćeno Bela, tradicionalno je preduzeće iz Kila u kom sad Nazarjar radi u internom odeljenju IT-servisa. Osnovna delatnost preduzeća Bela je veletrgovina i trgovina na malo namirnicama. Grupaciji pripada oko 120 supermarketa kao i razne filijale pekara u severnoj Nemačkoj. Nazarjarovom odeljenju se javljaju zaposleni iz svih delova preduzeća kada imaju problem za kompjuterom, štampačem ili sistemom blagajne. Nazarjar i njegove kolege moraju da pokušaju da telefonom reše problem sa klijentima. Ako to ne uspe, odlaze do uređaja koji stvara probleme.

Ponekad je sve veoma frustrirajuće

Staranje o klijentima putem telefona na početku je za njega bilo veoma teško zbog jezika. Ni u školi nije bilo bolje: u odeljenju za IT-specijaliste su najvećim delom polaznici koji su završili maturu i oni koji su prekinuli studije. Bilo je trenutaka kada je Nazarjar koji je do tada imao samo završen niži opšti nivo školske kvalifikacije (9. razred) želeo da odustane. „Jasno se sećam jednog dana u školi kada sam bio toliko očajan što ništa nisam razumeo. Mislio sam da neću uspeti.“ Izdržao je, ohrabren podrškom nastavnika i u preduzeću. Sara Boe (Sarah Boe), referent za kadrovski razvoj u Beli se seća: „Nekoliko puta smo morali da ga ohrabrujemo da nastavi. Povremeno je želeo da pređe u oblast u kojoj ima manje kontakta sa klijentima. Bila bi to velika šteta, jer je Favad neko ko baš ume sa ljudima.“





Učenicima izbeglicama koji su u dualnom sistemu treba više podrške

Bela svake godine prima u sistem dualnog obrazovanja po nekoliko izbeglica. Broj je ipak ograničen, u suprotnom ne bi moglo da se odgovori na potrebe svih, konstatuje Boe. Kod izbeglica često nije dovoljno da se pobrinu za obrazovanje i obuku. Nazarjarov instruktor Patrik Hofman (Patrick Hoffmann) ga je pratio na primer kod odlaska u ustanove i u obilazak stanova. „Kod naših učenika u dualnom sistemu koji su izbeglice morali smo da konstatujemo da im je veoma teško da nađu stan. Kada je pri obilasku prisutan neko iz preduzeća, izgledi su veći da će dobiti stan.“, kaže Hofman. Pored toga, on ga podržava i u podnošenju zahteva i popunjavanju formulara u ustanovama: „Tu ponekad ni na svom maternjem jeziku ne znate šta se traži.“

Planovi za budućnost: studije na visokoškolskoj ustanovi

Nazarjar tek ima velike planove. U Beli se dobro oseća i želi da ostane tu da radi. Želi obavezno da poseti svoje roditelje, braću i sestre koji trenutno žive u egzilu i koje od svog odlaska nije video. I na karijernom planu želi da napreduje i da jednog dana i studira. To je moguće sa najmanje pet godina radnog iskustva u struci – tada će imati priliku da studira na visokoj strukovnoj školi u svojoj struci. Mogao bi i da se vrati u Centar za obrazovanje u oblasti tehnike da tamo polaže maturu, čime bi mu se otvorio put i ka drugim studijskim smerovima. Rukovodioca sektora Ašera bi to obradovalo: „Bilo bi divno da se vrati ovde.“ Kojim će putem krenuti, Nazarjar još ne zna. Ali siguran je: „Ići ću na fakultet i studirati.“



„Najbolje rešenje je individualni pristup“

Prof. dr Ginter Račinski (Prof. Dr. Günther Ratschinski), stručnjak za dijagnostiku i kompetencije za izbor zanimanja, u intervjuu objašnjava šta je presudno kod opredeljivanja za neko zanimanje, koji faktori utiču na ovu odluku i kako nastavnici mogu da daju podršku učenicima u procesu izbora zanimanja.

Sasvim uopšteno: Kako se uopšte opredeljujemo za neko zanimanje?

Izbor zanimanja je veoma otvoren proces na koji utiče mnogo faktora. Odvija se u interakciji između same osobe i njenog okruženja. Ono što doživimo u svom okruženju dokazano utiče na opredeljenje za neko zanimanje. Izbor zanimanja je komplikovana obrada raznih uticaja, uključujući i biografske. Povezan je u velikoj meri i sa tim kakvu predstavu imamo o sebi, kakve ambicije, koji identitet razvijamo i šta odgovara tom identitetu i sopstvenom poimanju sebe. Izbor zanimanja je celoživotni proces. U trenutku kada predstoji samo opredeljenje za neko zanimanje, individua više nije tabula rasa, već je puno toga već definisano.

Kakvu ulogu u izboru zanimanja imaju poreklo i porodica?

Iako se mladi u pubertetu udaljavaju od porodice, roditelji su ipak uključeni u tako bitne odluke i važni su kao savetnici. Poreklo je naravno uvek presudno već i samim tim što školovanje u velikoj meri zavisi od kognitivnog nivoa roditelja i socijalno-ekonomskog položaja. Mnogo toga je ipak nespecifično kod izbora zanimanja i događa se pretežno neusmeravano. Okruženje snažno utiče na stav o radu. Kada roditelji oduševljeno govore o svom poslu, to stvara pozitivnu sliku o radu. Rođaci, susedi, prijatelji takođe doprinose toj predstavi. Svi su oni pripadnici određenih zanimanja i kao takvi ne prenose samo znanje o tim strukama, već i svoj stav o tome.

Koje kompetencije, koje sposobnosti mlada osoba mora da ima da bi bila u stanju da napravi pravi izbor?

Kompetencija za izbor zanimanja je nešto što može da se stekne. Mladima se pre svega moraju preneti stavovi. Oni na primer moraju da nauče da svoju odluku utemelje, što najbolje funkcioniše tako što se sagledaju sve opcije. Kada se informišemo o svim opcijama, odluka je utemeljenija i veća je verovatnoća da ćemo ostati u tom zanimanju. Razviti identitet znači donositi odluke koje su primerene ličnim kapacitetima, takve da nas ne preoptereće, ali i da ne budu nedovoljno zahtevne. Mladi moraju da nauče da sebi postave ciljeve, da ih slede i da razviju poverenje u ono što mogu da ostvare. Važno je osnažiti ih u njihovom delovanju. Samo onaj ko veruje u sebe može sa samopouzdanjem da pristupi zadatku, a to je potrebno pre svega onda kada se do željenog zanimanja ne može stići direktnim putem, na primer kada ne može odmah da se dobije mesto za školovanje u dualnom sistemu. Takođe je važno ne samo da se bude u stanju da se otkriju sopstvene sklonosti, već i da se proceni koliko nam je zanimanje važno u životu. Šta je važnije, ravnoteža između rada i života ili plata? Da li je važnije lično okruženje u struci ili napredak u karijeri? To su pitanja na koja mladi treba da nađu svoj odgovor.

Kao ključnu reč naveli ste „sklonosti“? Da li je to najvažniji faktor za izbor zanimanja?

Pod sklonostima se misli na zainteresovanost za neko zanimanje. Sklonost je važan faktor, ali ne sme se precenjivati. Stabilna obeležja kod sklonosti su po pravilu samo ona nespecifična, uopštena obeležja, na primer da neko voli da radi sa ljudima, ili suprotno, da ga više zanimaju mašine. To je mač sa dve oštrice, jer ako se daju pedagoške ponude sa ciljem određenog zanimanja, mora se paziti da se učenici ne opredele čvrsto za nešto što ne mogu da ostvare. Kod aktivnosti priprema za zanimanje je važno da se one ne odvijaju samo pojedinačno u bezvazдушnom prostoru. Ponekad učenici smatraju da im se baš dopalo na praksi u nekom preduzeću. Onda mora da se napravi razlika da li im se dopalo zato što im se to zanimanje sviđa, ili je atmosfera u preduzeću bila dobra. To je kontinuiran proces kojim se nastavnici moraju baviti.

U zanimanjima u dualnom sistemu i dalje je veoma izražena podela na muška i ženska zanimanja – zašto je to tako i da li bi možda nešto trebalo da se preduzme da se ta situacija promeni?

Kod zanimanja u dualnom sistemu interesovanja su zaista i dalje naglašeno podeljena prema polu. Među devojkama su veoma popularna zanimanja koja traže kreativnost, a kod dečaka zanimanja sa fokusom na tehnici. Nećemo se sada baviti uzrocima. Šteta je u svakom slučaju što smo propustili da zainteresujemo devojke na primer za rad u IT-branši, u kojoj se na veliko traže stručni kadrovi. Znamo da kampanje poput „Žene za muška zanimanja“ dobro funkcionišu, mada nemaju dugoročni efekat. Ima puno suptilnih mogućnosti da se devojkama ova zanimanja učine primamljivim, na primer tako što će se u nekom području rada akcenat staviti na kreativni deo. Kod medijskog dizajna je to dobro funkcionisalo, u tom zanimanju radi puno žena. To se može preneti – programiranje je na primer takođe veoma kreativan proces.

Mnogi programi profesionalne orijentacije uvrstili su u međuvremenu analizu potencijala kao osnovni deo. Šta nauka na to kaže, koliko je uopšte informativna analiza potencijala?

Svi učenici po pravilu kažu da im je analiza potencijala predstavljala zadovoljstvo. Nastavnici i roditelji takođe uglavnom daju pozitivne povratne informacije. Mora se međutim reći i da ne znamo kakav je prognostički kvalitet pojedinih zadataka, jer to još nije ispitivano. Zato bi pre svega trebalo imati na umu da se analiza potencijala sprovodi onda kada predstoji izbor zanimanja. Na taj način ona u svakom slučaju ima efekat da doprinosi procesima odlučivanja. Pored toga bi svakako bilo poželjno da se u nekom trenutku ispita njen stvarni efekat.

Ukupno uzev, stiće se utisak da kod programa podrške koji imaju za cilj da mlade iz osetljivih grupa uvedu u svet rada, zaista postoje velike razlike. To je začuđujuće, pošto inače u pedagogiji uglavnom postoji saglasnost oko metoda i principa...

Taj utisak je ispravan. U Nemačkoj smo imali puno ogleda u kojima su ljudima iz prakse bile određene ruke. Cilj je bio da se iz toga izvede primer najbolje prakse. Nije to funkcionisalo i to zato što se ispostavilo da je pluralizam rešenje. Idealno rešenje je individualizacija, a ne standardizacija. Mora se pogledati gde se nalazi konkretan učenik i odgovoriti na njegove

potrebe. Izvanredno je što se zahvaljujući tim odrešenim rukama proteklih godina razvila čitava baza metoda, od mentorstva preko analize potencijala, praćenja u školi i rada sa roditeljima. Verujem da smo sada odlično organizovani. Oblast u kojoj još puno toga treba uraditi su poslodavci. Moramo se potruditi da oni uvide da za određena zanimanja nije potrebno da se ima završen 10. razred, te da na primer može da bude mnogo važnije da li neko sa zadovoljstvom radi.

i **GINTER RAČINSKI (GÜNTER RATSCHINSKI)** je profesor emeritus na Institutu za stručnu pedagogiju i andragogiju Univerziteta u Hanoveru. U svojim istraživanjima bavi se dijagnostičkim postupcima i kompetencijama za izbor zanimanja. U ime Saveznog ministarstva prosvete i istraživanja izvršio je evaluaciju saveznog Programa za profesionalnu orijentaciju (BOP).



02

Put u svet rada

Put ka stručnom obrazovanju



Obrazovanje u Saveznoj pokrajini Šlezvig-Holštajn

U Nemačkoj je obrazovanje u nadležnosti saveznih pokrajina. Zbog toga se školski sistemi razlikuju od pokrajine do pokrajine. Obrazovni sistem Šlezvig-Holštajna trenutno obuhvata tri nivoa: osnovno, srednje i visoko obrazovanje. Srednje školsko obrazovanje se deli na nivo srednji I i srednji II. Na nivou srednji I postoje dva tipa škola, opšte škole koje nude opšte osnovno obrazovanje i gimnazije koje nude opšte intenzivno obrazovanje.

Pored toga, postoje centri za podršku koji pokrivaju obrazovne potrebe dece sa invaliditetom. Učenici koji pohađaju gimnaziju po pravilu u njoj i ostaju na nivou srednji II i polažu maturu, koja im daje prohodnost ka visokoškolskim ustanovama. Učenici opštih škola ili završavaju prvi opšteobrazovni ciklus školovanja (osnovno-školska kvalifikacija) posle 9. razreda ili srednju školu (srednjoškolska kvalifikacija) nakon 10. razreda. Sa ta dva nivoa mogu da se prijave za dualno obrazovanje. U okviru dualnog obrazovanja, smenjuju se faze teorije i prakse, što znači da učenici u dualnom sistemu rade u preduzeću u kom se obučavaju, a dodatno posećuju i stručnu školu.

Ne uspevaju svi učenici da dobiju mesto u sistemu dualnog obrazovanja, premda je ekonomska situacija u Nemačkoj dobra i preduzeća traže učenike koje bi obučavali. Ima zanimanja, poput mesara ili zidara koja među mladima nisu baš popularna, a na drugoj strani, preduzeća se žale da učenici ne ispunjavaju uslove da ih prime na obuku. Tako na primer učenici koji završe samo devetogodišnje osnovnoškolsko obrazovanje jako teško nalaze mesta za školovanje u dualnom sistemu. Osim toga, oko tri posto učenika ne uspeva

da stekne neophodnu školsku kvalifikaciju u okviru predviđenog vremena. Da bi se tim učenicima ipak dala perspektiva, školski sistem u Šlezvig-Holštajnu pruža čitav niz mogućnosti za školovanje, u okviru kojih u različitom trajanju može da se stekne školska kvalifikacija ili da se pripremi za stručno obrazovanje u dualnom sistemu. Oni mogu na primer da provedu dve do tri godine u takozvanim fleksibilnim odeljenjima («fleks-odeljenja»), pa da posle toga polažu završni ispit. Pored toga, oni imaju mogućnost da pripremnu godinu za stručno obrazovanje završe u srednjoj stručnoj školi ili da učestvuju na pripremnim kursovima za pohađanje dualnog obrazovanja.

„Koncept delovanja PLuS“ namenjen je učenicima koji nisu odmah posle završetka opšte škole uspeli da pronađu mesto za obrazovanje u dualnom sistemu pa zato u posebnim odeljenjima nastavljaju školovanje, kao i za učenike opšteobrazovnih škola koji još ne znaju za koje zanimanje da se opredele.

„Koncept delovanja PLuS“

„Koncept delovanja PLuS“ – praksa, planiranje života, škola - je projekat za povećanje spremnosti za školovanje i zapošljivosti mladih koji finansiraju Savezna pokrajina Šlezvig-Holštajn, Savezna služba za zapošljavanje i Evropski socijalni fond. Pomoću ovog projekta treba da se poveća broj mladih koji završavaju prvi nivo opšteobrazovne kvalifikacije i da se pruži podrška za što više direktnih prelaza iz škole u dualni sistem obrazovanja.

Program je posebno namenjen učenicima kojima je potrebna podrška u traženju odgovarajućeg mesta za obrazovanje u dualnom sistemu ili koji tek moraju da steknu neophodne kvalifikacije, da bi uopšte dobili priliku da uđu u dualno obrazovanje. Ponuda podrške obuhvata dve oblasti delovanja: u okviru analize potencijala utvrđuju se individualne sposobnosti i potencijali mladih. Kroz mentorstvo mladi dobijaju podršku u profesionalnoj orijentaciji. Ovim programom svake školske godine treba da se pruži podrška za najmanje 3.500 mladih. Cilj je da oko 40 posto učenika u roku od četiri nedelje po završetku programa ostvari prelaz na školsko ili dualno obrazovanje. Ovaj koncept finansiraju Ministarstvo prosvete Šlezvig-Holštajna, Savezna služba za zapošljavanje i Evropski socijalni fond na period od 6 godina (ističe sredinom 2020.) sa

oko 40 miliona evra. „Koncept delovanja PLuS“ srednjeročno treba da se integriše u saveznu inicijativu „Karike obrazovanja“ koja ima isti cilj – da mladima omogući neometan prelaz iz škole u svet rada. Savezni nivo, pokrajine i Savezna služba za zapošljavanje sklapaju specifične sporazume sa svakom pokrajinom za prelaz iz sveta školovanja u svet rada, sa ciljem sprovođenja i spajanja karika obrazovanja. U njemu partneri povezuju svoje programe podrške sa celokupnim konceptom odnosne savezne pokrajine.

U Šlezvig-Holštajnu to uvezivanje treba da se ostvari preko Agencija za karijeru za mlade (vidi poglavlje 46), u kojima škole, službe za zapošljavanje, organizacija za pomoć mladima i centri za dugoročno nezaposlene usklađuju savetovanje i podršku za ove kategorije mladih.

Četiri ciljne grupe „Koncepta delovanja PLuS“

CILJNA GRUPA 1: Učenici opštih škola koji će verovatno steći prvi nivo opšteobrazovne školske kvalifikacije ili srednji nivo opšteobrazovne školske kvalifikacije, ali u završnom razredu nemaju profesionalnu orijentaciju.

CILJNA GRUPA 2: Učenici kojima je cilj da steknu opšteobrazovnu školsku kvalifikaciju u okviru fleksibilne prelazne faze u trajanju od dve do tri godine (takozvana fleks-odeljenja).

CILJNA GRUPA 3: Učenici sa potrebom za podrškom u oblasti specijalne pedagogije, koji učestvuju u inkluzivnoj nastavi u opštim školama ili u centrima za podršku.

CILJNA GRUPA 4: Učenici koji pohađaju pripremne godine u srednjim stručnim školama.

Analiza potencijala: otkrivanje jakih strana

Analiza potencijala je postupak za utvrđivanje kompetencija koji se primanjuje u ranoj fazi profesionalne orijentacije. Merodavno je to što se pritom ne radi o sagledavanju nivoa učenja, već mladi treba da se podstaknu da se bave svojim talentima, jačim stranama i interesovanjima. Centralni pedagoški princip analize potencijala je da učenici budu u fokusu. Vežbe treba da im omoguće da pokažu svoje kompetencije i skrivene potencijale i da o njima razmišljaju. Rezultati daju prve nagoveštaje profesionalnih sklonosti, pri čemu u ovom trenutku ispunjavanje uslova za neko određeno zanimanje još nije važno. Tom pitanju se mladi tek kasnije posvećuju, kad završe bavljenje sopstvenim talentima i sposobnostima, željama i interesovanjima.

Analiza potencijala otvara prostor koji po pravilu ne postoji u školskoj svakodnevici. Sagledavanje dece kroz prizmu njihovih jačih strana i sa fokusom na ključnim kompetencijama ne doživljavaju kao dragoceno samo učenici, već i nastavnici i roditelji. Analiza potencijala daje prve podsticaje i za profesionalnu orijentaciju i ističe ličnu odgovornost mladih. I to ne prekorno dizanjem kažiprsta, već kroz motivaciju i identifikaciju: pristup usmeren ka jačim stranama jača svest i spremnost za preuzimanje odgovornosti za sopstvenu profesionalnu budućnost. Na taj način analiza potencijala unapređuje kompetenciju za izbor zanimanja, od čega učenici profitiraju u celoj fazi profesionalne orijentacije.

„Potencijali upućuju na sakrivenei/ili (još) nerazvijene kompetencije“, kako stoji u standardima koje je definisalo Savezno ministarstvo prosvete i istraživanja (vidi stranu 28). Analiza potencijala zato ne treba da se shvati kao ocenjivanje, kod koga se proveravaju sposobnosti i znanja koja lako mogu da se identifikuju, već treba da se koncentriše na „skrivenne“ talente i kompetencije koji mogu da se razviju u budućnosti. Analiza potencijala treba da podrži učenike i da ih ohrabri da se bave svojim talentima. Tu je odlučujuće lično iskustvo učenika: učenici koji učestvuju u analizi potencijala imaju mogućnost da isprobaju stvari i da identifikuju vlastite veštine, sklonosti i interesovanja. Shodno tome, rezultati analize potencijala daju prve nagoveštaje o profesionalnim afinitetima učenika.

Mladima na početku po pravilu nije baš lako da se fokusiraju na svoje kompetencije i jače strane. Uzrok za to je i školski sistem koji davanjem ocena doprinosi tome da mladi više

obraćaju pažnju na ono što još uvek ne umeju. Učenici često izveštavaju da ih je u analizi potencijala veoma motivisala pre svega pozitivna povratna informacija.

Analize potencijala u principu mogu da se sprovede i u školi i van nje. U „Konceptu delovanja PLuS“ doneta je odluka da se analiza potencijala sprovodi van škole kod eksternih obrazovnih organizacija. Prednost ovih rešenja je što ti pružaoci usluga prema učenicima mogu da nastupe nepristrasno i neutralno. Nedostatak je što je teže da se rezultati integrišu u sistem škole. Za obe varijante međutim važi, da akteri, dakle škola, Nacionalna služba za zapošljavanje, roditelji, eksterne obrazovne organizacije moraju dobro da sarađuju.

i Mnogi sadržaji iz ovog poglavlja su preuzeti iz brošure „Kako otkriti talente – praktičan priručnik za sprovođenje analize potencijala za profesionalnu orijentaciju“ koju je izdalo Savezno ministarstvo prosvete i istraživanja i koja se može naći na sledećem linku: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Talente_entdecken.pdf

Realizacija

Nema isuviše striktnih smernica o tome kako da se sprovede analiza potencijala. Svaka obrazovna organizacija u definisanom okviru može da razvije sopstvene metode. Kod nekih su u fokusu grupne metode, kod kojih zajednički mora da se reši neki problem, drugi koriste radionice da bi mladima dali mogućnost da otkriju svoje sklonosti ka određenim zanatskim zanimanjima. Međutim, unapred moraju da se definišu jasna obeležja kompetencija koje se proveravaju od strane obučениh posmatrača. Jasan fokus je pritom na proveru ličnih, socijalnih, metodskih i profesionalnih kompetencija.

Sledeći okviri treba da se uzmu u obzir pri realizaciji:

- Analiza potencijala obuhvata najmanje deset sati za vežbanje.
- Vežbe su podeljene na dva dana i dopunjavaju se individualnim razgovorima sa povratnim informacijama.
- Većinu čine vežbe usmerene ka aktivnostima (najmanje sedam sati) koje se sprovode u skladu sa kriterijumima sistematskog posmatranja.

- Osnovu za procenu čini ponašanje neke osobe u određenoj situaciji aktivnosti.
- Kod posmatranja u fokusu stoje najmanje šest unapred definisanih obeležja kompetencija.
- Svako obeležje mora više puta da se posmatra u različitim situacijama.
- Ne bi trebalo da se prekorači odnos 1 prema 4 između posmatrača i učenika.
- Posmatrači bi trebalo da se menjaju posle svakog zadatka, da bi se izbegli subjektivni utisci i greške posmatrača.
- Po dva ili više obeležja moraju biti iz oblasti ličnih, socijalnih i metodskih kompetencija.

Analiza potencijala u drugim programima podrške

Analize potencijala nisu samo sastavni deo „Koncepta delovanja PLuS“, nego se finansiraju u okviru različitih programa pokrajina i Evropskog socijalnog fonda. Najveći program koji obuhvata analize potencijala je „Program profesionalne orijentacije“ Saveznog ministarstva prosvete i istraživanja. Program koji postoji od 2008. godine namenjen je učenicima 7. i 8. razreda. Do maja 2019. odobrene su subvencije u iznosu od oko 600 miliona evra. Na taj način se u periodu od 2008. do leta 2020. obuhvata 1,5 miliona učenica i učenika. Na nivou savezne države kao kooperacioni partneri u Programu profesionalne orijentacije učestvuju više od 300 obrazovnih organizacija sa više od 3.000 škola.

Standardi kvaliteta

U „Konceptu delovanja PLuS“ nema posebno definisanih standarda, program se orijentiše prema smernicama koje je definisalo Savezno ministarstvo prosvete i istraživanja. Ono pak naglašava da ne propisuje neki određen postupak, nego samo definiše okvirne uslove i suštinske elemente.

Prema standardima analiza potencijala ima sledećih šest ciljeva:

1. Analiza potencijala je osnova za razvijanje kompetencija.
2. Ona služi za to da se polaznici podstaknu na samorefleksiju.
3. Analiza potencijala polaznike podstiče da budu samostalni.
4. Analiza potencijala može da se iskoristi da se zajedno sa polaznicima identifikuju i dogovore šanse za razvoj i ciljevi razvoja.
5. Analiza potencijala podržava izbor zanimanja usmeravan ka kompetencijama kroz pripremu radioničarskih dana / ispitivanje područja rada u Programu profesionalne orijentacije i druge aktivnosti ka izboru zanimanja.
6. Rezultati analize potencijala daju naznake za osmišljavanje individualnog praćenja polaznika u okviru podrške za ulazak u svet rada.

U standardima su utvrđene četiri vrste kompetencija na koje treba obratiti pažnju pri analizi potencijala: methodske, lične, socijalne i stručne kompetencije. Methodske kompetencije se odnose na stav prema radu i učenju i mogu da se procene na osnovu parametara poput planiranja rada, kreativnosti i sposobnosti za rešavanje problema. Lična kompetencija se odnosi na lične stavove poput motivacije, pouzdanosti, samouverenosti i slično. Socijalna kompetencija definiše sposobnost nekog učenika da radi u grupi i može da se ocenjuje na osnovu parametara poput timskog rada, komunikacije ili konflikata. Konačno, kod stručnih kompetencija je uopšteno reč o ispunjavanju uslova za neko određeno zanimanje ili neko određeno područje rada, ali ono ne ipak ne treba da bude u fokusu analize potencijala.

Pored vežbanja usmerenih ka delovanju, analiza potencijala obuhvata još dve oblasti: ocenu prednosti i nedostataka kao i istraživanje prvih profesionalnih interesovanja i sklonosti. Kod procene jačih i slabijih strana polaznici procenjuju sami sebe, a procenjuju ih i saradnici uključeni u analizu potencijala. Ispitivanje prvih profesionalnih interesovanja može da usledi nakon vežbi usmerenih ka delovanju i na njih se može odnositi, ali se može oslanjati i na odgovore na upitnike o profesionalnim interesovanjima. Važno je naglasiti da analiza

potencijala ne bi trebalo da vodi ka definisanju nekog određenog profesionalnog usmerenja, već štaviše treba da doprinese tome da se prepoznaju mogućnosti i prevaziđu klišeji o ulogama. Važan deo analize potencijala čini procena i refleksija rezultata sa svakim uključenim polaznikom. Poslednji korak u analizi potencijala čini ugovaranje razvojnih ciljeva sa polaznikom. Ti ciljevi treba da budu uključeni u dalju profesionalnu podršku učeniku.

i Standarde kvaliteta za analize potencijala definisalo je Savezno ministarstvo prosvete i istraživanja. Njih možete naći na: <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/qualitaetsstandards-potenzialanalyse-1707.html>

Evaluacija

Savezno ministarstvo prosvete i istraživanja je 2013/2014. godine sproveo kvalitativnu evaluaciju na osnovu povratnih informacija učenika. Ukupno se u evaluaciji došlo do rezultata, da mladi zadatke koji im se postavljaju kod analize potencijala uglavnom dobro razumeju. Ipak samo polovina saopštava da je znatno više saznala o svojim jačim stranama. Mnogima osim toga nije jasno kakve veze analiza potencijala ima sa profesionalnom orijentacijom. Eksperti dolaze do zaključka da se to verovatno može objasniti time što ciljevi i rezultati nisu objašnjeni na razumljiv način. Da bi se ti problemi prevazišli, eksperti pre svega preporučuju da se obrati pažnja na transparentnost u svim fazama analize potencijala. Pri tom se u posebnoj meri mora obratiti pažnja na to da ciljne grupe razumeju prenete informacije. To počinje od prezentovanja analize potencijala roditeljima i učenicima, koju takođe treba prilagoditi ciljnoj grupi. U toku analize je važno da stručnjaci pre svake vežbe sa mladima razgovaraju o tome o kojim je kompetencijama reč. Za davanje povratnih informacija treba da se isplanira dovoljno vremena da se objasne rezultati i da se o njima sa mladima razgovara.

Analiza potencijala u Obrazovnoj mreži Kil

Obrazovna mreža Kil (Ausbildungsverbund Kiel (AV) Kiel) je obrazovna organizacija u kojoj mladi koji iz različitih razloga posle opšteobrazovne škole nisu uspeli da nađu mesto za školovanje u dualnom sistemu, nauče ono što treba da im olakša prelaz u svet rada.

Svake godine se oko 50 mladih u okviru priprema za svet rada sprema za dualno obrazovanje u preduzeću. Još 50 mladih koji uglavnom imaju veće poteškoće prolaze obuku koju plaća Služba za zapošljavanje. To su često mladi sa nekim smetnjama u učenju, ali i mladi sa autizmom ili psihičkim oboljenjima. Ti učenici se obučavaju da budu pomoćnici/asistenti u različitim područjima rada.

Obrazovna mreža Kil u ponudi ima radionice i prostorije u kojima mladi mogu da testiraju svoje umeće u područjima rada kulinarstvo, moleraj, obrada metala, skladištenje, prodaja i domaćinstvo, kao i da steknu veštine za ta područja rada. U tome im pomažu osobe za majstorskim zvanjem u tim zanimanjima.

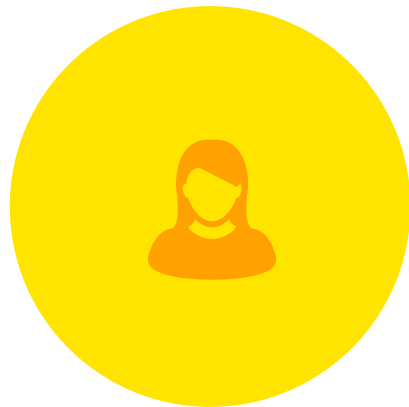
Ova infrastruktura se koristi i za analizu potencijala. Svaki učenik u Obrazovnoj mreži Kil prolazi analizu podesnosti, koja je nešto poput male analize potencijala. Svaobuhvatnu analizu potencijala prolaze učenici u takozvanim fleks-odeljenjima, koji stiču opšteobrazovnu školsku kvalifikaciju za dve do tri godine.

Pre stvarne analize učenike u školi mentori pripremaju za radni dan. Centralni zadatak mentora je da učenicima prenesu šta ih očekuje tog dana, pre svega, da se tog dana neće sagledavati njihovi nedostaci nego njihove jake strane. To oni ostvaruju na primer tako što dva učenika dobiju zadatak da osmisle pozivnicu za narednu školsku proslavu. Učenici se šalju van prostorije, a svi ostali dobijaju zadatak da razviju kriterijume na osnovu kojih mogu da procene da li su ta dva učenika dobro obavila zadatak.

Učenici su uglavnom strogi i fokusiraju se na nedostake u prezentaciji, poput, da li se dogovaraju i da li poštuju vreme. Na to treba da se nadovežu mentori i da objasne zašto treba da se fokusiraju na dobre strane i koje kriterijume za to mogu da postave. Dodatno učenici dobijaju i zadatak, na primer da ponesu natpis sa svojim imenom i da vode evidenciju radnog vremena.

Za stvarnu analizu potencijala, učenici tri dana dolaze u periodu od 9 do 13 časova u prostorije Obrazovne mreže Kil. Odeljenja se dele na grupe od po maksimalno šest učenika koji potom moraju da savladaju zadatke na raznim stanicama u radionicama, pri čemu svaki sme da traje do sat vremena. Ti zadaci mogu da budu pečenje mini-pica, postavljanje stola ili pravljenje priveska za ključ. Po pravilu odrađuju najmanje jednu zanatsku stanicu i jednu stanicu kod koje se radi o uslugama. Prvo dobijaju uputstva za zadatak i objašnjava im se na koje kriterijume se obraća pažnja kod procene toka i rezultata.

Pri tom je važno da se ne radi o tome koliko dobro se rešava neki zadatak, već koje kompetencije se pritom kontrolišu. Da bi se obezbedilo neutralno vrednovanje, učenike na sistematski način posmatraju radnici koji ih ne poznaju. Svakog učenika posmatra najmanje dva radnika koji beleže kompetencije u obrascu za procenu. Posle ta tri dana učenici dobijaju povratnu informaciju sa fokusom na jačim stranama u vidu analize potencijala. Rezultati analize se pored toga dostavljaju mentorima u školama.



Sabine Kal,
rukovodilac jedne jedinice,
Obrazovna mreža Kiel

Mnogi učenici na analizu potencijala dolaze sa lošim mišljenjem o sopstvenim vrednostima. Fokusiranje na jače strane im pomaže da sa većim samopouzdanjem pristupe traženju posla

Pre mnogo godina sam imala priliku da razvijam analizu potencijala za Obrazovnu mrežu KiL. Uverenje koje stoji iza svake analize potencijala glasi: svako ume nešto. Postoji puno vrsta analize potencijala sa kojima sam delom već radila. Neke mogu da se sprovedu u učionici. Tu se onda rade mali zadaci, kao na primer da se napravi nešto od papira. Meni se naravno naš sistem sviđa, pošto ima i tu opipljivu komponentu profesionalne orijentacije. Kod analize potencijala veliki izazov predstavlja objektivna procena. Trudimo se naravno da što preciznije definišemo kriterijume, da bi procene različitih posmatrača bile uporedive. Vremenom smo uveli nove, pooštrene, poput evidencije vremena. Jedan kriterijum je 'da li sam uvek tačan', to se ne dovodi u pitanje. Meke kriterijume razvijamo u timu. Ljudi nikad ne mogu da ocenjuju objektivno, izuzev ako je reč u suštini činjenicama. Zato moramo da razvijemo zajedničko shvatanje o tome šta podrazumevamo na primer pod pažljivošću ili motivacijom. Moramo pored toga da uspemo da predstavu koju imamo

o tim kompetencijama budemo u stanju da formulišemo tako da je razume i učenik koji se školuje po individualnom obrazovnom planu. Na kraju se sve svodi na kratke, lako razumljive formulacije. Zvuči jednostavno, a iza toga se krije mnogo godina rada na razvoju te metode. Još jedan važan aspekt analize potencijala bile su povratne informacije. Pozitivne povratne informacije kod učenika pokreću samorefleksiju – nešto, što oni često ranije nikad nisu bili u stanju da urade. Ima puno istraživanja o tome da u pubertetu još puno toga može da se uradi na autopercepciji, na predstavi o samom sebi. Tu mogućnost u celini uzev premalo koristimo. Tužno je što mnogi učenici koji kod nas dolaze često imaju izuzetno negativnu predstavu o sebi, jer su već puno puta iskusili neuspeh. Mnogi imaju veoma loše mišljenje o tome koliko vrede. Fokusiranje na njihove jače strane im pomaže da sa većim samopouzdanjem pristupe traženju posla. Kod roditelja je ista situacija: kada ih pozovemo na razgovor, odmah pomisle da opet treba da se razgovara o nekim problemima koje je dete napravilo. Lepo je videti kako se opuste kada shvate da ćemo razgovarati o tome šta njihovo dete sve ume. U mom poslu je lepa ta dodirna tačka između škole i sveta rada. U pripremi za stručno obrazovanje pogled je usmeren ka budućnosti. Reč je o tome šta nas novo očekuje. To je zapravo nešto lepo i mi to moramo i da prenesemo. Bilo bi lepo da rezultati analize potencijala uđu i u školsku svakodnevicu. Trenutno to uglavnom ne funkcioniše, jer sistem škole sam po sebi pre pažnju obraća na deficite nego na jače strane.

Koji posao je pravi za mene?

Mentori prate učenike na njihovom putu

Zadatak mentora u „Konceptu delovanja PLuS“ je da pomognu učenicima da razviju svoj lični karijerni plan. On predstavlja instrumente za traženje posla i identifikuje kako jake karakterne osobine, tako i deficite kod sposobnosti koje učenike možda sputavaju kod uspešnog prelaza u stručnu školu odnosno na dualno obrazovanje, te pomažu da se isti prevaziđu kroz ponudu psihološke podrške i upućivanja.

Program podržava i grupna savetovanja, ali fokus je ipak na individualnom radu kroz individualno mentorstvo. Važno je da se mentorstvo odvija u toku nastave, da učešće u programu ne bi stvorilo dodatna opterećenja ili preopteretilo učenike. Mentori su eksperti koji nisu zaposleni u školi, već kod eksterne obrazovne organizacije. To što ih i učenici smatraju eksternim, dakle ne delom škole, kod učenika smanjuje psihički pritisak i smanjuje strah od negativne procene vlastitih sposobnosti u toku procesa mentorstva.

Ekspertiza „Koncepta delovanja PLuS“ koju je Ministarstvo prosvete naručilo 2017. godine pokazuje pak i negativnu stranu ove konstrukcije: kod samostalnih organizacija mentori su zaposleni uglavnom na veoma kratak period, što se prema ekspertizi pokazuje kao otežavajuća okolnost kad je u pitanju kontinuitet zbrinjavanja mladih.

Mentor ima različite funkcije:

- Pruža informativnu podršku za pristup tržištu rada
- Pomaže pri razvoju i formiranju neophodnih sposobnosti
- Sprovodi socijalno-pedagoško savetovanje, na primer stvaranje osećaja samostalnosti i samouverenosti, jačanje osećaja za sopstvenu vrednosti i istraživanje kognitivnih sposobnosti
- Umrežava različite aktere poput škole, roditelja i eksternih posrednika u zapošljavanju
- Upravljanja slučajem, tako što utvrđuje potrebe učenika, izrađuje planove i pruža podršku u razvoju kognitivnih sposobnosti, fleksibilnosti i nezavisnosti.
- Podržava razvoj individualnih strategija za smanjenje stresa, na primer kroz podršku u nalaženju hobija.

Mentor se obično stara za 50 polaznika u različitim obrazovnim institucijama. Po pravilu su mentori dužni da vode evidenciju o savetovanju, o metodama koje su primenili i većini opažanja kod polaznika sa kojima rade. Da bi se savladalo to opterećenje da se skрати potrebno vreme a istovremeno vodi i konzistentna evidencija, primenjuju se softverski alati. U Šlezvig-Holštajnu mnoge škole koriste softver pod nazivom „Stepnova“. Kod Stepnove se radi o sistemu za obradu dokumenata, pomoću kog se dokumenta i informacije o pojedinačnim učenicima memorišu u folderima na jednom serveru i sa svakog mesta može da im se pristupi. U folderima je dat pregled individualnih planova podrške razvijenih za polaznike, koraka u savetovanju i rokova.

Da bi se savetovanje sprovedo na profesionalan način, pokrajinsko Ministarstvo prosvete je razvilo module koji treba da se koriste za mentorstvo. Ukupno ima sedam modula, od kojih prvih šest između ostalog imaju za cilj da mladima daju pregled područja rada, da im se prenesu sposobnosti, da se izvrši refleksija njihovih podesnosti i sklonosti i da se pomoću obuke pripreme za postupak prijavljivanja za posao/dualno obrazovanje. Vremenski najobimniji modul je pak modul sedam, koji pre svega ima za cilj da se mladi prate individualno i da im se pruža podrška.

Pregled pojedinačnih modula i njihovih ciljeva dat je na grafičkom prikazu na sledećoj strani:

Aktivnosti profesionalne orijentacije u skladu sa članom 48 Socijalnog zakonika III u okviru mentorstva u „Konceptu aktivnosti PLuS“

MODUL 1 Mere za sticanje sveobuhvatnih informacija o područjima rada

- Izrada pregleda područja rada i prezentacija područja rada u okviru nastave
- Posete preduzećima (priprema, realizacija i naknadna obrada)
- Poseta stručnim sajmovima (uključujući i pripremu i kasniju obradu)
- Pretraživanje na internetu, poseta Centrima za informisanje o zanimanjima

MODUL 2 Ispitivanje interesovanja (prenošenje osnova i upućivanje u individualno ispitivanje)

- Obezbeđivanje informativnih materijala i izvora
- Praćenje pri obradi informacija od značaja za (dualno) obrazovanje / rad sa upitnicima
- Upućivanje u poređenje individualnih interesovanja sa zahtevima zanimanja – praćenje i kasnija obrada kod individualnog raspitivanja u preduzeću i pretraživanja

MODUL 3 Mere za razvijanje strategija za izbor zanimanja i za odlučivanje

- Značaj vremenskog aspekta kod izbora zanimanja („Red vožnje za izbor zanimanja“)
- Podrška za razvoj alternativa
- Podrška u pripremi i kasnijoj obradi konferencija o mogućnostima karijere
- Priprema i realizacija projektnih dana za profesionalnu orijentaciju u školi
- Organizacija, priprema i naknadna obrada ponuda za hospitovanje u centrima za stručno obrazovanje

MODUL 4 Mere za refleksiju ispunjenosti uslova, sklonosti i drugih sposobnosti, kao i za poboljšanje samoprocene

- Praćenje i naknadna obrada analize potencijala
- Upotreba materijala za samoprocenu i eksternu procenu
- Korišćenje interneta (npr. praćenje kod primene materijala službi za zapošljavanje)
- Naknadna obrada prakse (na osnovu obrazaca preduzeća sa povratnim informacijama)



- Organizacija pripreme i naknadne obrade vanškolskih ponuda, 'npr. testovi strukovnih udruženja o ispunjenosti uslova

MODUL 5 Mere podrške za odabir željenog zanimanja kao i za nalaženje mesta za praksu odnosno mesta za obrazovanje u dualnom sistemu

- Pretraživanje u novinama i na internetu (berze poslova)
- Praćenje na konferencijama o mogućnostima karijere sa službama za zapošljavanje,
- Upućivanje na lične ponude za podršku (posredovanje u nalaženju mesta u dualnom sistemu) – podrška u traženju/dobijanju mesta za praksu / školovanje u dualnom sistemu



MODUL 6 Sprovođenje obuka za prijavljivanje, uvežbavanje telefonskih razgovora i intervjua

- Izrada individualne dokumentacije za prijavljivanje – realizacija i refleksija kroz igre po ulogama
- Sprovođenje testova za proveru ispunjenosti uslova



UKUPNO TREĆINA RADNOG KAPACITETA MENTORA SE ANGAŽUJE NA REALIZACIJU MODULA 1 DO 6. SVAKI POLAZNIK U TOKU JEDNOGODIŠNJEG ILI DVOGODIŠNJEG TRAJANJA PROJEKTA TREBA DA UČESTVUJE NA NAJMANJE 4 MODULA.

INTERDISCIPLINARNO MODUL 7 Socijalno-pedagoško praćenje i podrška u toku mere

- Implementacija, primena, dalji razvoj, stabilizacija stečenih znanja i upućivanje u rad u vidu grupnog i/ili individualnog praćenja i podrške u toku celokupne mere Koncepta aktivnosti PLuS



DVE TREĆINE RADNOG KAPACITETA MENTORA JE NA RASPOLAGANJU ZA REALIZACIJU MODULA 7.

Kvalifikacija mentora

Usavršavanje za mentora se vrši u programu obuke „Kvalifikovanje kadrova KD PLuS“ koji finansira pokrajina Šlezvig-Holštajn. Da bi se učestvovalo na obuci, mentori moraju da imaju izvesno iskustvo, kao na primer najmanje dve godine iskustva u profesionalnoj orijentaciji i dokazane kompetencije u podršci procesu učenja i podučavanja u školi. Veliki udeo u sertifikaciji zauzima supervizija koja obuhvata 12 puta po 3,5 sata. Osim toga, polaznici moraju da izrade tri studije slučaja u skladu sa zadatom strukturom i da prođu modularno usavršavanje koje obuhvata maksimalno 25 dana.

Proteklih godina obuke su otvorene i za druge struke, tako da pojedine module mogu sada da polažu i profesionalci iz sledećih struka:

- socijalni pedagozi
- socijalni radnici
- socijalno-pedagoški asistenti
- mentori u preduzećima
- nastavnici

Mentori izveštavaju da njima lično ovaj novi fokus na jače strane učenika u svakodnevnom poslu predstavlja mnogo veće zadovoljstvo. Ranije su morali da se uključe kada je zapravo već bilo prekasno. Od njih se očekivalo da se kao vatrogasci postaraju za to da posle požara šteta bude što manja. Sa posla se mnogi sada vraćaju osnaženiji i zadovoljniji, što ranije nije bio slučaj. Pozitivnim se ocenjuje i okupljanje i razmena različitih profesionalnih grupa u obrazovnim institucijama.

Pojedinačni moduli obrazovanja se kontinuirano dalje razvijaju, po potrebi se uvode i novi. U aktuelnoj dualnoj školskoj godini su na osnovu jedne studije Saveznog instituta za stručno obrazovanje (BiBB) uvedeni moduli čija je tema individualno praćenje i podrška (u učenju) mladima i umrežavanje i saradnja institucija i aktera.

Koncept kvalifikacije kadrova KD PLuS se nadovezuje na polja kompetencija izvedena iz te dve oblasti zahteva na četiri nivoa:

- 1. Individualno osmišljavanje i praćenje procesa učenja u kontekstu profesionalne orijentacije, nastave profesionalne orijentacije i mentorstva**
POLJE KOMPETENCIJA:
kompetencije za individualizaciju i praćenje procesa učenja
- 2. Individualno praćenje obrazovanja mladih i njihovog prelaza u svet rada**
POLJE KOMPETENCIJA:
kompetencije za praćenje karijernog puta i savetovanje zasnovano na individualnoj biografiji
- 3. Umrežavanje i saradnja među relevantnim institucijama u regionalnom referentnom okviru (npr. škole, preduzeća, pružaoci usluga obrazovanja, koordinacione službe)**
POLJE KOMPETENCIJA:
kompetencije intermedijacije
- 4. Multiprofesionalna saradnja pedagoških stručnjaka na prelazu na regionalnom nivou (u okviru odnosne institucije i van nje)**
POLJE KOMPETENCIJA:
intra i inter-sistemske kompetencije za saradnju i razumevanje

Evaluacija – šta je dobro funkcionisalo u praksi?

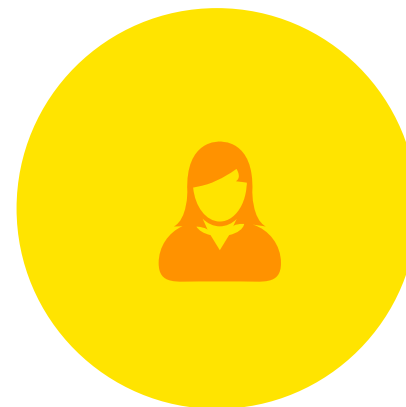
Rezultat evaluacije programa je u celini veoma pozitivna slika o mentorstvu. Mentori smatraju module važnim, pri čemu se moduli od jedan do šest pre smatraju pratećim merama, a srž čini individualno praćenje. Mentorstvo se bez izuzetka smatra ne samo korisnim, već i neizostavnim. Kao pozitivan sporedan efekat na mnogo mesta se navodi neposredna saradnja između mentora i nastavnika koja je kako na strani nastavnika, tako i na strani mentora dovela do promena stava. Jedan sagovornik je sažeto rekao da mentorstvo treba oceniti i kao aktivnost za razvoj škola.

Neki od anketiranih predstavnika škola su izrazili svoje uverenje da se ispunjavanje uslova za obrazovanje može ostvariti samo uz podršku mentora. Bez mentora, prema mišljenju koje prevladava, mnoge prijave za školovanje u dualnom sistemu odnosno za posao ne bi bile napisane, mnoge prakse se ne bi prošle, a pre svega znatno manji bi bio broj onih koji nastavljaju dalje. Ovakav efekat, kao što je već pomenuto, svi anketirani u prvom redu pripisuju individualnom socijalno-pedagoškom praćenju, iako su za njega potrebni grupni moduli kao prateće mere. Gotovo svi sagovornici su naglasili da bi bilo važno da se mentorstvo produži bar za šest meseci do početka dualnog obrazovanja.

Princip po kome je jedan mentor odgovoran za 40 do 60 učenika ocenjen je kao adekvatan. Mnogi su međutim skrenuli pažnju da to nije dovoljno za pokrivanje sve većeg broja mladih migranata.

Rezultati evaluacije će po Ministarstvu prosvete biti uzeti u obzir u narednom programu INKLUZIV, koji počinje 2021. godine, a navedeni nedostaci će biti otklonjeni.

i Mnogo informacija iz ovog poglavlja potiče iz evaluacije „Koncepta delovanja PLuS“ koja je sprovedena u ime Ministarstva prosvete Šlezvig-Holštajna. Cela evaluacija je na raspolaganju na www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/A/arbeit/Downloads/fachevaluierung_C1.pdf



Ana Braš, socijalna pedagoginja, instruktorka, Obrazovna mreža Kil

Zadovoljna sam kada učenike mogu da pustim da krenu dalje sa dobrim perspektivama.

Radila sam sa učenicima iz tri od četiri ciljne grupe koje je trebalo obuhvatiti „Konceptom delovanja PLuS“. Izazov u mom poslu je što moram da budem veoma fleksibilna – ja sam skoro svaki dan na nekom drugom radnom mestu. Pre podne sam u školi, po podne radim u svojoj kancelariji u Obrazovnoj mreži Kil. Imam sreću, što u sve tri škole imam kancelariju u kojoj mogu da radim sa učenicima. Imam taj „luksuz“ – u ostalim školama mentori moraju da menjaju prostorije u toku nastave u prepodnevnom časovima. Učešće u mentorstvu je dobrovoljno. Za svaku školu postoji maksimalan broj učenika koji mogu da učestvuju u tom procesu. Na početku školske godine ja se predstavim u odeljenjima, pa ko je zainteresovan, taj može da dođe do mene. Nakon predstavljanja učenik dobija izjavu o saglasnosti koju roditelji moraju da potpišu, ako učenik još nije punoletan. Roditelji sa tom dokumentacijom dobijaju moje kontakte i po potrebi mogu da mi se jave, što uglavnom i čine. Zavisno od ciljne grupe, kontakt sa mladima je različitog intenziteta. Nekim učenicima, a posebno onim koji žele da steknu srednjoškolsku kvalifikaciju, potrebno je manje termina da razviju „plan“ usklađen sa njihovim jačim stranama i predstavama. Ti učenici mi se samostalno obraćaju kada im je potrebna dodatna podrška na određene teme. Drugim učenicima su potrebni češći kontakti, često i onda kada im je potrebna

tehnička pomoć kod sastavljanja dokumentacije za prijavljivanje (za dualno obrazovanje) ili pomoć u formulaciji, pošto to u roditeljskoj kući ne mogu da dobiju. Sa učenicima u posebnom programu imam redovne nedeljne termine, a teme se u razgovorima i vežbama često ponavljaju. Učenike iz fleks-odeljenja na primer u periodu od tri godine intenzivnije upoznajem. U celini gledano, učestalost kontakata je od učenika do učenika veoma individualna. Ne koristim priručnik za intervjuisanje. Tipično pitanje koje na početku postavljam glasi: 'Šta želiš da radiš posle letnje pauze kada završiš školu?' Mnogi onda kažu da žele da krenu na dualno obrazovanje. Onda razgovaramo o praksama koje su prošli i pokušavamo da se preko toga približimo onom šta oni vole. Ako nemaju nikakvu predstavu, ponekad postavim pitanje: 'Šta bi bio tvoj san?' Ponekad želje nisu u skladu sa kvalifikacijom koju ta mlada osoba stiče. Kada mi neko kaže da želi da postane mehatroničar motornih vozila, a ima samo prvi nivo opšteobrazovne školske kvalifikacije, onda gledamo kakve su ocene i da li ima šanse da ostvari viši nivo kvalifikacije. Ako to nije slučaj, moramo da siđemo niže na skali željenog zanimanja na neko drugo, u kom zahtevi nisu tako visoki. U Nemačkoj postoji više od 300 različitih zanimanja u dualnom sistemu, ne može ih čovek sve znati. Zato ja sa svojim učenicima 'učim', tražimo na berzi poslova, tu su navedena slobodna mesta za školovanje u dualnom sistemu. Kad ni učenik ni ja ne znamo šta je neko zanimanje, zajednički pretražujemo na internetu. Zadovoljstvo u ovom poslu mi predstavlja što se primećuje da je mentorstvo korisno. Zadovoljna sam kada neko ko kod mene dođe bez ikakve predstave ili sa nekom nerealnom predstavom posle godinu dana odlazi sa dobrim perspektivama.

Materijal za kopiranje

i Na stranicama koje slede naći ćete neke radne listove koje Mreža Kil koristi za sprovođenje analize potencijala.

STRANA 44 Procena-analiza uočenih jačih strana

Ovaj upitnik dobijaju posmatrači pri sprovođenju analize potencijala u Obrazovnoj mreži Kil. Na svakoj stanici istovremeno radi maksimalno šest učenika. Postoji pet različitih stanica: domaćinstvo, metal, boje, gastronomija, skladište/trgovina. U dva dana koja učenici provedu u Obrazovnoj mreži Kil, oni prolaze najmanje tri stanice, od kojih je najmanje jedna iz oblasti zanatstva i jedna iz oblasti usluga. Pre početka rada na stanici instruktor još jednom opisuje zadatak, objašnjava rukovanje alatima, šta je cilj zadatka i na koje kompetencije se obraća pažnja. Na svakoj stanici pored instruktora prisutan je najmanje još jedan posmatrač. I jedan i drugi popunjavaju upitnik. Rezultati iz svih upitnika čine osnovu za analizu potencijala.

STRANA 45 Uvod u kompetencije i dimenzije

Pomoću ovog radnog uputstva mentori u školama pripremaju učenike za analizu potencijala. Ta priprema se odvija u odeljenju i traje oko sat vremena. Učenicima se objasni šta ih očekuje u dva dana u Obrazovnoj mreži Kil i na šta će se obraćati pažnja. U tom uvodu učenici dobijaju i evidencionu karticu za radno vreme uz napomenu da je u ta dva dana analize potencijala uvek moraju imati kod sebe. Tu se za svaki dan i za svaku pauzu beleži da li se polaznik na vreme pojavio na svom radnom mestu. Pored toga, dobijaju zadatak za dane koje provode u Obazovnoj mreži Kil da naprave natpis sa imenom i dobijaju ugovor, u kom su navedena pravila Obrazovne mreže Kil. I natpis sa imenom i ugovor moraju da ponesu sa sobom na dan analize potencijala – u analizi se takođe beleži da li su to i uradili.

Analiza uočenih jačih strana

Ime: _____ Datum posla: _____

☐ domaćinstvo ☐ metal ☐ boja ☐ gastronomija ☐ skladište/trgovina

NAPOMENA : „nije uočeno“ : obeležiti kompetenciju crvenim
s = uvek 4 = uglavnom 3 = prosečno 2 = retko/nikad 1 = nikad

„JA“ – Lične jače strane		5	4	3	2	1
IZDRŽLJIVOST	zadatak je odradio bez problema	☐	☐	☐	☐	☐
	i radio je dalje i kad naiđe na poteškoće	☐	☐	☐	☐	☐
MOTIVACIJA	radio je sa zadovoljstvom	☐	☐	☐	☐	☐

„KAKO“ – Metodske jače strane						
SAMOSTALNOST	radio je sam prema uputstvima i	☐	☐	☐	☐	☐
	pitao kad se jave problemi	☐	☐	☐	☐	☐
KONCENTRACIJA	uspeo je da se koncentriše na zadatak	☐	☐	☐	☐	☐

„U PODRUČJU RADA“ – Stručne jače strane						
STRUČNO RAZUMEVANJE	poštovao je propise i uputstva	☐	☐	☐	☐	☐
PAŽLJIVO POSTUPANJE	ispravno je postupao sa materijalom, alatom	☐	☐	☐	☐	☐
	i na radnom mestu	☐	☐	☐	☐	☐
FINA MOTORIKA	precizni radovi su dobri	☐	☐	☐	☐	☐
SVEST O KVALITETU	želeo je da ostvari dobar rezultat	☐	☐	☐	☐	☐
	po potrebi je radio ispravke	☐	☐	☐	☐	☐

„JA I DRUGI“ – Socijalne jače strane						
SPOSOBNOST TIMSKOG RADA	dobro radio u timu, spreman da pomogne	☐	☐	☐	☐	☐
OPHOĐENJE PREMA DRUGIMA	sa poštovanjem se odnosio prema	☐	☐	☐	☐	☐
	zaposlenima i drugim mladima	☐	☐	☐	☐	☐
SPOSOBNOST USP. KONTAKATA	otvoreno prilazio drugima i obraćao im se	☐	☐	☐	☐	☐
SPOSOB.PREV.KONFLIKATA	prihvatao kritiku i drugačija mišljenja	☐	☐	☐	☐	☐

Kao izuzetno pozitivno uočeno je:

☐ Pokazao je interesovanje za područje rada

☐ Ostale napomene: _____

Kompetencije i dimenzije (JAW-AC)

PRIMER: Kuvar. Koje jače strane = kompetencije su za to potrebne?

» Tražiti da se navedu primeri kompetencija, da se svrstaju u oblasti kompetencija, na osnovu toga razmotriti kompetencije i dimenzije...

- 1. Stručne kompetencije**
- **Primena stručnih uputstava** → npr. razumevanje pisanog recepta, pridržavanje i primena
 - **Fina motorika** → npr. rad sa noževima; ukrašavanje
 - **Pažljivo postupanje** → npr. poštovanje higijenskih propisa ili zadatog vremena, precizan rad
 - **Svest o kvalitetu** → npr. ne dopunjavati samo hranu, već složiti, dekorisati; popraviti, ako nešto još može da se popravi (= paziti na kvalitet rezultata)

- 2. Socijalne kompetencije**
- **Ophođenje prema drugima** → npr. primeren i ljubazan odnos prema kolegama ili klijentima
 - **Sposobnost komunikacije** → npr. odgovaranje na pitanja drugih, jasno i glasno izgovaranje
 - **Sposobnost timskog rada** → npr. dogovaranje sa kolegama, pomaganje drugima
 - **Sposobnost prezentacije** → npr. kako predstavljam svoj nacrt kolegama

- 3. Lične kompetencije**
- **Motivacija (spremnost da se angažuje)** → npr. pozitivan pristup radu
 - **Samostalnost** → npr. rad uz sopstvenu odgovornost; ali i samostalno postavljanje pitanja
 - **Izdržljivost (mogućnost opterećivanja)** → npr. nastavlja da radi i kad ima poteškoća i uz vrem.pritisak
 - **Tačnost** → npr. tačan dolazak na radno mesto posle pauza ili na početku rad.vr.
 - **Pouzdanost** → npr. poštovanje dogovora

Gledamo **vaše jače strane u sve tri oblasti kompetencija**, s tim u vezi ćete dobiti razne radne zadatke i posmatračemo vas pri radu

- U toku nedelje svako će proći ukupno 6 zadataka:**
- 3 zadatka sa fokusom na „stručnim kompetencijama“, pretežno individualni zadaci
 - 2 zadatka sa fokusom na „socijalnim kompetencijama“ – grupni zadaci
 - 1 x korišćenje izvora informacija – orijentacija i informisanje u svakodnevici (vozni red autobusa, plan grada, telefonski imenik)

Svako ima jače strane, ali svako u različitim oblastima!
Nije strašno ako nešto nekad ne ide!

Videćete da će svako od vas dobiti povratnu informaciju o puno jačih strana, samo ako se trudite i date sve od sebe. Na kraju ćete individualno dobiti povratnu informaciju u pisanoj formi o svojim jačim stranama i o profesionalnoj orijentaciji!

Agencije za mlade i profesiju: podrška i savetovanje na jednom mestu

U Nemačkoj su tri organizacije nadležne za savetovanje i integraciju mladih. To su Služba za zapošljavanje, Centar za poslove i Organizacija za pomoć mladima. Službe za zapošljavanje i centri za poslove imaju slične zadatke - posredovanje u zapošljavanju i podršku u radu, ali bave se različitim ciljnim grupama. Organizacija za pomoć mladima obuhvata Centar za socijalni rad za mlade i samostalne organizacije za pomoć mladima čiji je zadatak da podrže razvoj mladih ispod 18 godina i da pomognu odraslim osobama mlađim od 25 godina koje su se našle u naročito teškoj situaciji. Taj zadatak obuhvata i socijalni rad u okviru kog je potrebno da im se olakša socijalna integracija kroz pomoć u oblasti školovanja, profesije i sveta rada.

Pre nekoliko godina u raznim saveznim pokrajinama oformljene su Agencije za mlade i profesiju (JBA). Cilj tih agencija je poboljšanje šansi mladih za integraciju u svet rada i društvo. Osnovna ideja kod formiranja ovih agencija bila je da se bolje uvežu i koordinišu nadležnosti resornih institucija. Podrška mladima treba da se pruža pod jednim krovom. Njih ne treba više upućivati sa jednog na drugo mesto, pošto iskustva pokazuju da onda često i ne stignu do prave službe. Cilj je neposredan prelaz/savetovanje korisnika na odgovarajućem mestu. Ta ideja se etablirala u međuvremenu širom Nemačke. JBA rade uz decentralizovanu odgovornost. Fokuse u svom radu prilagođavaju regionalnim i lokalnim potrebama za delovanjem i okvirnim uslovima na terenu. Shodno tome, rad agencija se razlikuje od regiona do regiona.

U saradnji posebno mesto zauzima ravnopravnost. Odluke se donose isključivo uz uzajamnu saglasnost. Posebno intenzivna saradnja postoji sa školama. One nisu samo partneri u mreži, već i ravnopravni partneri. Na decentralizovanom nivou, ove agencije sarađuju na primer sa:

- službama za migracije mladih
- organizacijama poslodavaca
- pravosudnom podrškom mladima.

Agenciju za mlade i profesiju Kil osnovalo je 2017. pet partnera, da bi ciljano savetovali mlade u školama. Ti partneri su Centar za poslove, Služba za zapošljavanje, grad Kil, centri

srednjih stručnih škola i školska uprava. Ova agencija u četiri regionalna centra za stručno obrazovanje u gradu nudi redovne termine za savetovanje. Na malim štandovima na centralnim mestima, na primer ispred menze, stručnjaci Službe za zapošljavanje, Centara za poslove, regionalnih centara za stručno obrazovanje, Centra za socijalni rad za mlade kao i nastavnici zaduženi za karijerno vođenje i savetovanje informišu o mogućim perspektivama ili vidovima podrške. Konsultacije su svakog dana od 11.30 h-13.30 h, i to u sastavu koji se menja, tako da mladi kojima je potreban savet u kratkom roku dobiju mogućnost da razgovaraju sa pravim sagovornikom. Kao pozitivno se takođe ocenjuje, što se na tim štandovima često po prvi put nalaze nadležni iz različitih ustanova, pa imaju i priliku za razmenu. Saradnja različitih aktera se osetno intenzivirala kroz Agenciju za mlade i profesiju.

Centralni instrument Agencije za mlade i profesiju je „Sastanak povodom određenog slučaja“ koja se saziva po potrebi, da bi se zajednički, sa svim partnerima tražila rešenja za probleme neke mlade osobe (do navršene 25. godine). Sastanak povodom određenog slučaja saziva ona služba koja ustanovi da samo koordinisane mere svih partnera mogu dovesti do cilja.

Ubuduće treba da se uspostavi još jedna ispostava ove agencije u centru Kila koja neće biti u okviru škole, da bi agencija bila dostupna i onima koji nisu u školi.

Agencija za mlade i profesiju



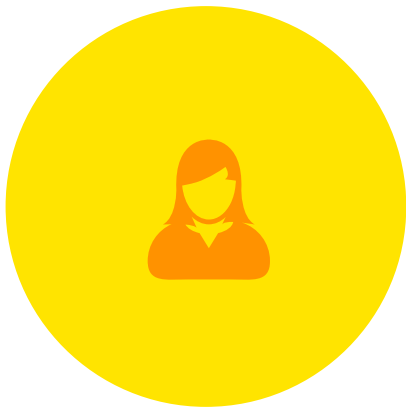
Agencija za mlade i profesiju pod jednim krovom objedinjuje sve aktere koji podržavaju mlade na putu do profesije.

Medijatori i savetnici za školovanje za decu Sinti i Rome

Pokrajinsko udruženje nemačkih Sintija i Roma pokrenulo je dva projekta jedinstvena na nivou cele Nemačke, pomoću kojih deca Sinti i Romi dobijaju podršku u školskom razvoju i praćenje u svet rada.

Od početka 1990-tih godina Pokrajinsko udruženje vodi na nivou savezne države jedinstveni projekat medijatora u jednoj školi u Kilu. Projekat su inicirale majke, pripadnice manjine Sinti, a institucionalizovalo ga je Udruženje. Svi medijatori su Sinti, govore romski i prate i podržavaju Sinti i romsku decu u školskoj svakodnevici. Ova inicijativa deci Sinti i Roma treba da omogući jednake šanse nezavisno od jezika i porekla, te da suzbije još uvek rasprostranjenu nepismenost. I deca koja nisu Sinti su dobrodošla da iskoriste pomoć medijatora u toku nastave. Medijatori su u potpunosti integrisani u redovnu školsku nastavu koja se odvija pre podne, tako da već na času mogu da pomognu deci, ako im u nekom predmetu nedostaju određene osnove. Pored toga, medijatori posle nastave nude pomoć u rešavanju domaćih zadataka, kako za Sinti tako i za ne-Sinti decu koja se rado koristi. Medijatori učestvuju i na nastavničkim večima i na redovnim usavršavanjima za nastavnike. Na raspolaganju su kao sagovornici za nastavnike i roditelje.

Od 2014. godine o deci i mladima iz Sinti i romskih porodica pored toga brine se još 12 pripadnika Sinti manjine, koji su u periodu od godinu i po prošli obuku za savetnike i savetnice u obrazovanju. Ovu obuku su organizovali centri za poslove, Centar za stručno obrazovanje Šlezvig i Pokrajinsko ministarstvo prosvete Šlezvig-Holštajna. Zadatak savetnica i savetnika za obrazovanje je da podrže učenice i učenike pripadnike manjinskih grupa. Oni pomažu kod jezičkih poteškoća i pružaju podršku kod izrade domaćih zadataka. Istovremeno ove savetnice i savetnici u školi informišu o kulturi Sintija i Roma, sprovode medijaciju kod konflikata i trude se da roditelje dece ubede u značaj kvalitetnog obrazovanja i redovnog pohađanja škole. Oni rade na nivou cele pokrajine i pokrivaju oblast od vrtića preko osnovne škole do opštih ili stručnih srednjih škola.



Vanda Krojc (Wanda Kreutz) je medijatorka u Udruženju Sinti i Roma u Šlezvig-Holštaju. Godine 2014. dobila je Savezno odlikovanje za zasluge za svoj rad.

U školi često govorimo romski.

Medijatorka sam duže od 30 godina. Moj zadatak je da podržim decu pripadnike manjine Sinti u školi. Prisutna sam kao asistent u odeljenjima. U svakodnevnom radu uglavnom ne pravim razliku između dece-Sinti i dece koja nisu Sinti. Kada je pomoć potrebna nekom detetu koje nije pripadnik manjine Sinti, dobiće je jednako kao i ostali. I te kako se pak staram o tome da se deca Sinti ne dovode u nepovoljniji položaj. To se naime i dalje događa. Ima škola, u kojima roditelji pripadnici Sinti manjine odmah dobiju rešenje o novčanoj kazni ako njihovo dete nije bilo u školi, čak i kada je ispisano u skladu sa propisima. O tome vodim računa, beležim odsustva da bismo imali činjenice ako dođe do problema. U Kilu ima oko 600 Sinti-porodica. Sve ih poznajem, to je normalno, ovde sam odrasla. Za veći deo mog posla je svejedno da li ga obavlja neko sa Sinti-poreklom ili ne. Međutim, kod nekih važnih stvari i te kako ima razlike. Mi se drugačije ophodimo jedni prema drugima. Kada odlazim kod nekog kući, zato što je učenik pravio gluposti, onda izdvojim za to vreme, popijemo kafu i pričamo. Odmah kažem i sledeće: „Nemoj sad da ga grdiš.“ Roditeljima kažem i šta je njihovo dete uradilo dobro, jer to ne čuju baš tako često. U školi često pričamo romski. Smatram da je važno da deca sačuvaju svoju kulturu. Jednom je jedan asistent turskog porekla rekao: „Mi smo

u Nemačkoj. Deca moraju da nauče da ovde postoje pravila.“ Tu sam se naljutila. Mi smo Nemci. I takvi kakvi smo, sastavni smo deo ovog podneblja, dakle zajedno sa našom kulturom. Mi ne moramo da učimo kako se ovde ponaša. To sam mu i rekla. Kada sam počela da odlazim u škole, mnogi nastavnici nisu želeli da ja prisustvujem nastavi. Sada smo kao medijatori i savetnici u obrazovanju rado viđeni, jer su nastavnici primetili da tako sve bolje funkcionišu. Od kad smo mi u školama znatno je pao broj izostanaka Sinti-dece. Razlog je u tome što roditelji pripadnici manjine Sinti u nas imaju poverenja. Roditelji Sinti svoju decu svakog jutra vode u školu. Ne dolazi u obzir da ih puste da idu sami. Ranije, kada roditelji nisu imali vremena da ih odvedu, deca nisu išla u školu. Danas nazovu savetnike za obrazovanje i zamole ih da dođu po decu. Naravno da i dalje ima toga da roditelji izvode decu iz škole, iako to ne bi smeli. Događa se da dečaci koji još podležu obaveznom školovanju počnu da rade kod svog oca, ako je on samostalan trgovac starim gvožđem. Iako to nije dopušteno, mora se razumeti šta se iza toga krije: roditelji misle da svom detetu čine dobro, zato što mu pomažu da izuči neko zanimanje. Iz ličnog iskustva znam da je škola važna. I sama sam išla u školu do 11. godine. Majka mi je iznenada umrla, morala sam da se brinem o mlađoj braći i sestrama. Tada nikog nije zanimalo zašto se ja više nisam pojavila u školi. Sa 16 godina sam počela da radim u jednoj kuhinji. Pred kraj dvadesetih iz porodičnih razloga sam morala da prestanem da radim. Kada sam onda otišla u Službu za zapošljavanje, dobila sam mogućnost da se školujem da postanem socijalno-pedagoški asistent i medijatorka. Kroz to što sam svaki dan u nastavi, dobila sam priliku da nadoknadim sve što sam sama propustila u školi. To je odlično. Kroz sopstveno iskustvo učenicima lakše mogu da prenesem da je obrazovanje važno i ako žele, podržavam ih i u traženju posla i u pripremi dokumentacije za konkurisanje.



Šta znači
„osetljiv“?

Svi moraju imati jednake šanse za obrazovanje

Mnogi faktori doprinose tome da neki mladi imaju znatno manje šansi za dobro školovanje u odnosu na ostale. Na društvu je da posebnu pažnju posveti tome i pokuša da se te nepravde uklone.

Razlike u šansama za obrazovanje postoje u svim zemljama, mada nisu jednako izražene. Brojni i različiti faktori utiču na to da određeni učenici budu u nepovoljnijem položaju. Tu na primer spadaju socijalno-ekonomski položaj, invaliditet, određeno etničko ili migraciono poreklo i pol. U solidarnom društvu posebna pažnja treba da se posvećuje smanjivanju razlika između učenika iz većinskog stanovništva i onih iz osetljivih grupa, da bi svi učenici u jednakoj meri participirali u obrazovanju. Zato treba težiti visokom standardu kvaliteta u dualnom obrazovanju, koji će u jednakoj meri važiti za sve učenike. Pored toga, treba podržavati individualne, integrativne pristupe i rano preduzimati mere podrške učenicima iz osetljivih grupa.

Šta znači „osetljiv“?

Osetljive grupe (ponekad nazivane i „vulnerabilnim“) često trpe diskriminaciju, socijalnu isključenost i stigmatizaciju, te pored toga često samo u ograničenom obimu imaju pristup zaštiti i svojim pravima. Svuda u svetu osetljive grupe su izložene povredama ljudskih prava, a njihovim pravima se postavljaju strukturna ograničenja. Ako ne dobiju podršku, osetljive grupe pod određenim okolnostima žive i u teškom i hroničnom siromaštvu. Međunarodni sistem ljudskih prava propisuje da se moraju zaštititi prava svih ljudi. Ono što međutim i dalje nedostaje jeste jedinstvena definicija osetljivih ili ugroženih grupa. Nema kriterijuma za njihovu identifikaciju niti nabiranja. Islandski centar za ljudska prava se bavio ovom manjkavošću i izvršio obimnu kategorizaciju grupa koje se smatraju naročito ugroženim. Ta lista obuhvata 13 grupa (vidi polje), ali se ne smatra kompletnom, pošto postoji još mnogo grupa koje trpe diskriminaciju i represiju. U Evropi pojedinačne zemlje imaju različite definicije osetljivih grupa, ali skoro svaka država članica EU pripadnike etničkih manjina smatra osetljivim grupama. Situacija Roma se smatra naročito zabrinjavajućom.

Islandski centar za ljudska prava je definisao posebno osetljive grupe u društvu:

→ žene i devojke → izbeglice → deca → interno raseljena lica → apatridi → nacionalne manjine → autohtono stanovništvo → mobilni radnici → lica sa invaliditetom → starije osobe → HIV-pozitivni i oboleli od AIDS-a → Romi / Sinti → homoseksualne, biseksualne i transrodne osobe

Koji su razlozi za nepovoljni položaj u obrazovanju?

Obrazovanje se generalno smatra jednim od najvažnijih sredstava za unapređenje socijalne mobilnosti. Obrazovanje je jedna od boljih prilika za učenike iz osetljivih grupa da poboljšaju svoju socijalno-ekonomsku situaciju. Osetljive grupe pak često imaju poteškoća da ostvare isti nivo školovanja kao i većinsko stanovništvo. Često je ta razlika „nasleđena“, tj. način na koji učenici koriste ili ne koriste obrazovne šanse se ne menja kroz više generacija u istoj porodici ili zajednici. Učenici pripadnici etničkih manjina, učenici migracionog porekla, učenici iz siromašnih porodica ili gradskih četvrti, učenici sa invaliditetom, učenici iz domaćinstava koja vode deca ili učenici koji žive u nerazvijenim sredinama su ujedno i oni koji prosečno ostvaruju najlošije rezultate u školi. U tim grupama neretko postoje i preklapanja, tako da nije redak slučaj da neko dete ili mlada osoba bude dovedena u nepovoljniji položaj i u kombinaciji više navedenih faktora.

Pripadnici nacionalnih manjina po pravilu imaju niža primanja, žive u siromašnijim krajevima i u lošijim, prenaseljenim četvrtima. Postoje i indicije da se etničke nejednakosti javljaju i u zapošljavanju. Na te nejednakosti se ne nailazi samo kod ulaza na tržište rada, već i u vidovima zapošljavanja, u vrsti i stabilnosti

ugovora o radu, razlikama u platama, odrađenim satima rada i nivoom samostalnosti i skraćenom radnom vremenu. Mnoge etničke manjine imaju visok stepen siromaštva. Siromaštvo je jedan od glavnih razloga za nizak nivo obrazovanja. Deca iz siromašnih porodica imaju veći rizik da ne budu upisana u školu ili da prevremeno napuste školovanje.

Neka istraživanja su pokazala da u mnogim zemljama presudnu negativnu ulogu u participaciji u obrazovanju imaju dečiji brakovi. Dečiji brakovi su direktna posledica siromaštva, lošijih uslova života, ali i kulturnih praksi i običaja. U nekim društvima devojke se udaju na pritisak roditelja i rođaka, usled siromaštva ili nepostojanja alternativa. Rani brakovi imaju veliki uticaj na život dece uopšte i pogubne posledice na nivo obrazovanja. U mnogim zemljama su verovatno dečiji brakovi i trudnoće glavni razlozi za to što devojke prevremeno napuštaju školu.

Deca sa invaliditetom su izložena različitim vidovima diskriminacije koja često dovodi do socijalne isključenosti i loših rezultata u školovanju. Školama često nedostaju resursi da se izađe u susret potrebama te dece, čime se sprečava pristup kvalitetnijem obrazovanju. Pored toga diskriminacija i negativan stav prema deci sa invaliditetom pojačavaju izazove u delu pristupa obrazovanju.

Učenici Romi su u posebno nepovoljnom položaju.

Deca i mladi Romi su jedna od najosetljivijih grupa u našim društvima. U mnogim zemljama njihov život karakteriše siromaštvo i nedostupnost školovanja.

Istraživanja su pokazala da su rezultati školovanja romskih učenika kontinuirano lošiji, a stepen pismenosti manji u odnosu na većinsko stanovništvo u društvima gde žive. Pored toga, znatno ređe završavaju srednju školu. Za to postoje brojni razlozi: nedovoljan kvalitet podrške razvoju u ranom detinjstvu, loša infrastruktura, nedostatak dokumentacije, siromaštvo, socijalna isključenost, segregacija, školsko okruženje, nedovoljno finansiranje obrazovnog sektora ili nedovoljne državne mere. U jednom strateškom dokumentu UNICEF-a koji se bavi situacijom Roma u obrazovnom sistemu u srednjoj i istočnoj Evropi, školsko okruženje za decu romskog porekla se opisuje kao negativno, dovodi se u vezu sa niskim osećajem za vlastitu vrednost, lošim školskim postignućima, malim procentom upisa u školu i školovanja, kao i sa otežanim prelazima između različitih nivoa obrazovanja.

U Bugarskoj, Mađarskoj i Rumuniji stepen siromaštva Roma je četiri do deset puta veći u odnosu na neromsku populaciju. Često su im uskraćeni resursi koji su nezaobilazni za normalne uslove života. Nemaju pristup obrazovanju, tržištu rada, socijalnim službama i zdravstvu, ne participiraju u društvu. Neretko se događa da se u romskim naseljima beleži 100% nezaposlenost. Zbog niskog nivoa kvalifikacije i diskriminacije na tržištu rada, Romi su često prvi koji se otpuštaju.

Nivo obrazovanja varira zavisno od zemlje, gradskih ili ruralnih područja, kao i različitih vrsta romskih zajednica. Bugarska je dramatičan primer, gde je 89 posto Roma eventualno završilo osnovnu školu, a samo deset posto je pohađalo srednju.

Romi u Srbiji

U Srbiji situaciju Roma karakteriše generalno veliki stepen siromaštva, nezaposlenosti, nizak nivo obrazovanja, nedovoljan prostor za stanovanje i loše zdravstveno stanje. Stopa siromaštva je znatno veća u odnosu na većinsko stanovništvo. Siromaštvo naročito ugrožava žene i decu romske nacionalnosti, pri čemu je stepen siromaštva veći kod velikih domaćinstava i domaćinstava koja vode žene. Siromaštvo je povezano sa lošim rezultatima u obrazovanju i niskim statusom zapošljavanja.

Diskriminacija u svetu rada je očigledna. Ankete pokazuju da se Romi tražioci posla i dalje stavljaju u nepovoljniji položaj. Očigledno i generalno nizak nivo obrazovanja kod Roma predstavlja veliku prepreku za zapošljavanje. Oko 90 posto zaposlenih Roma rade nekvalifikovane poslove, kao i sezonske i povremene i privremene poslove. Prema podacima Romske ženske mreže Bibija 89 % Roma radno sposobnog uzrasta zaposleni su kao nekvalifikovani radnici, a samo 0,4 % ima završen fakultet.

Romski učenici su suočeni sa ogromnim preprekama u oblasti njihove participacije u obrazovanju, nezavisno od toga koliko su im dobri rezultati u školi i koji nivo obrazovanja dostižu. Dečiji brakovi u romskim zajednicama u Srbiji doprinose niskom nivou obrazovanja naročito kod žena. U Srbiji se više od polovine mladih Romkinja udaje pre navršene 18. godine, a gotovo svaka peta pre navršene 15. godine. Pet posto Romkinja se udaje i dobija prvo dete pre 15. godine, a 38% pre 18. godine. Posledica je često prevremeno napuštanje školovanja.

Dečiji rad je široko rasprostranjen, što je dodatan razlog za napuštanje škole. Usled loše finansijske situacije u porodici, romska deca, da bi poboljšala prihode porodice, veoma rano

počinju da rade poslove koji su često teški i ugrožavaju zdravlje.

Zapažanja nevladinog sektora ukazuju na nedostatke na institucionalnom nivou kao i loše sprovođenje inkluzivne politike. Nedovoljna saradnja među nadležnim akterima na nivou institucija u sistemu obrazovanja, doprinose tome da mnoga romska deca stižu nizak nivo kvalifikacija. Nedostatak stručnih kadrova za rad u multietničkim okruženjima, posebno onih obučениh za rad sa romskom decom, doprinosi nedovoljnoj obrazovanosti romskih učenika. Posebno nedostaje podrška romskim učenicima koji govore samo romski, kao i Romima povratnicima iz zemalja EU koji govore samo jezike tih zemalja. Njima nedostaju mere koje bi na primer omogućile da nauče jezik koji im je neophodan za uspešno školovanje.

Istraživanja pokazuju da su škole samo u ograničenoj meri u stanju da prepoznaju diskriminaciju, da je spreče i kazne. U više izveštaja je navedeno da školski inspektori nisu obučeni da otkrivaju diskriminaciju ili socijalnu isključenost kod obilazaka škola. Istovremeno se međutim u školama sprovode programi kojima se uvažavaju potreba romske dece za nediskriminatornim okruženjem: programi prevencije i radionice, afirmativne mere za romsku decu za upis u srednje škole, dodatna podrška romskoj deci sa niskim nivoom obrazovanja, podrška roditeljima da im deca nastave školovanje, obezbeđenje obroka i knjiga za romsku decu, pa i angažovanje pedagoških asistenata u nekim osnovnim školama.

Romi i Sinti u Nemačkoj i Šlezvig-Holštajnu

U Nemačkoj danas živi oko 60.000 nemačkih Sinti i 10.000 nemačkih Roma, oko 6.000 u Šlezvig-Holštajnu, koji je već dugo njihov zavičaj. Prvi put se pominju u dokumentaciji iz 1417. godine u Libeku. Stanuju i žive pre svega u gradovima Kil i Libek, kao i u Flensburgu i okruženju Hamburga. Sinti i Romi su stalno bili izlagani diskriminaciji u istoriji. Pogrdno su nazivani „Ciganima“, potiskivani iz određenih zanimanja i proterivani iz gradova ili regiona. U periodu nacizma Sinti i Romi su širom Evrope doživeli sistematski progon i genocid sa ciljem potpunog uništenja. Na stotine hiljada ih je ubijano i njihovo kulturno nasleđe je u velikoj meri uništeno. Preko 500.000 Sinti i Roma su u okupiranoj Evropi bili žrtve holokausta. Takođe, oko 400 Sinti i Roma iz Šlezvig-Holštajna se nije vratilo iz nacističkih logora. Šlezvig-Holštajn je 2012. kao prva savezna pokrajina Sinti i Rome u ustavu proglasio manjinom. Njihov romski jezik se govori isključivo u porodici, ne predaje se ni u školi, niti je predmet studija na visokoškolskim ustanovama. I dan danas udruženja Sinti i Roma izveštavaju o diskriminacijama u svim oblastima, pa i u školi.

Izgradnja kulturno senzitivisanog okruženja bez predrasuda u školi

Implicitne predrasude se odnose na stavove ili stereotipe koji nesvesno utiču na naša shvatanja, naše postupanje i odluke. Te predrasude koje mogu biti i pozitivne i negativne, aktiviraju se nesvesno i nevoljno. Implicitne predrasude su se pokazale kao ekstremno široko rasprostranjene, tako da je za većinu ljudi

dokazano jednostavnije da prijatne reči povežu sa belim licima, da prednost daju mladima u odnosu na stare, ili belcima u odnosu na ljude iz tradicionalno osetljivih grupa.

Kod učenika pripadnika osetljivih grupa je važno da im se ponude kulturno relevantan i podsticajan nastavni plan i pedagogija bez predrasuda. Postoji niz primera za stvaranje okruženja za učenje koji olakšavaju ravnopravnost učenika sa različitim socijalnim i kulturnim poreklom; često pak ona podrazumevaju niz mera koje su usmerene na smanjenje predrasuda. Tu spadaju:

- podrška razvoju samosvesnog identiteta kao pojedinca i pripadnika više kulturnih grupa,
- unapređenje prijatne i empatične interakcije sa ljudima različitog porekla,
- unapređenje sposobnosti svakog deteta da kritički razmišlja o nepravdama i diskriminaciji,
- unapređenje sposobnosti svakog deteta da se kod diskriminacije i nepravde založi za sebe i za druge.

U slučaju romske dece stvaranje okruženja za učenje u kom se priznaje postojanje diskriminacije u delu etničkog i socijalnog porekla te dece, a istovremeno se ista prevenira, je presudan korak ka boljim rezultatima u obrazovanju i budućoj boljoj zapošljivosti.



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40	Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
53113 Bonn, Deutschland	65760 Eschborn, Deutschland
T +49 228 44 60-0	T +49 61 96 79-0
F +49 228 44 60-17 66	F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de