

ø Ů  
š Ů

r ø  
ý Ů  
ž Ů  
ă č t  
ě Ů  
y Ů  
o



## Kojim putem krenuti?

Publikacija o profesionalnom  
usmjeravanju u Republici Hrvatskoj

ö  
í  
y



# Kojim putem krenuti?

Publikacija o profesionalnom usmjeravanju  
u Republici Hrvatskoj

Agencija za mobilnost i programe EU

Ova je publikacija nastala u suradnji sa Središnjom i područnim  
službama Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje



Agencija za mobilnost i programe EU  
Gajeva 22  
10000 Zagreb

Urednica: Tina Šarić

Suradnici: Mirjana Zećirević, Irena Bačelić

Dizajn: KO:KE kreativna farma

Tisak: Intergrafika

Naklada: 1000 primjeraka

Zagreb, studeni 2012.

Ova publikacija je ostvarena uz financijsku potporu Europske komisije.  
Ova publikacija odražava isključivo stajalište autora publikacije i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.

## Sadržaj

	UVOD	04
1 ○	METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	07
2 ›	RAZVOJ CJELOŽIVOTNOGA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ	11
3 ∨	INSTITUCIONALNI I ZAKONODAVNI OKVIR ZA PROVEDBU PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ	16
4 ↗	CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U PODRUČJU OBRAZOVANJA	23
	Sustav odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj	24
	Temeljna ishodišta za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja	26
	Profesionalno usmjeravanje u osnovnoj i srednjoj školi	26
	Profesionalno usmjeravanje u području visokog obrazovanja	28
	Profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja odraslih	30
	Aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području obrazovanja	31
	Aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u radu s učenicima	32
	Računalni program profesionalnog usmjeravanja Moj izbor	35
	Druge aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u profesionalnom usmjeravanju učenika	37
5 ∨	CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U PODRUČJU ZAPOŠLJAVANJA	39
	Hrvatski zavod za zapošljavanje	40
	Aktivnosti s nezaposlenima	40
	Profesionalno usmjeravanje osoba s invaliditetom	42
	Aktivnosti s poslodavcima	43
6 •	DRUGI DIONICI U PODRUČJU CJELOŽIVOTNOGA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA	45
7 ″	STRUČNE KVALIFIKACIJE SAVJETNIKA ZA ŠKOLSKO I PROFESIONALNO USMJERAVANJE I UPRAVLJANJE KARIJEROM	49
	Stručne kvalifikacije savjetnika za profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sustavu	50
	Stručne kvalifikacije savjetnika za profesionalno usmjeravanje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje	50
	Stručne kvalifikacije drugih dionika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja	51
8 ^	POTREBE SAVJETNIKA ZA ŠKOLSKO I PROFESIONALNO USMJERAVANJE I UPRAVLJANJE KARIJEROM	54
	Potrebe savjetnika među dionicima (bez savjetnika HZZ-a)	57
	Potrebe savjetnika za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje	58
9 ○	PRIMJERI DOBRE PRAKSE	60
	Razvoj sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja - primjeri nekih zemalja EU	61
	Neki primjeri dobre prakse u Hrvatskoj	63
10 ›	PREDVIĐENE VAŽNIJE PROMJENE, IZAZOVI I BUDUĆE AKTIVNOSTI U PODRUČJU PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ	66
	Strateški okvir	67
	Članstva u europskim udruženjima	67
	Najvažniji izazovi i planirane promjene	68
11 ∨	ZAKLJUČCI	72
	POPIS KORIŠTENIH DOKUMENATA	75

u  
e  
a



# Uvod

# ý Ž ù

Euroguidance je europska mreža nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju. Glavni su ciljevi mreže promicanje europske dimenzije u profesionalnom usmjeravanju i pružanje informacija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju. Time se potiče međunarodna mobilnost osoba u obrazovanju i osposobljavanju te skreće pozornost na postojanje širokog spektra metodologija i praksa u drugim europskim zemljama. Euroguidance djeluje kao dio Programa za cjeloživotno učenje te ima više od 40 nacionalnih centara u 33 europske zemlje.

U Hrvatskoj je Agencija za mobilnost i programe Europske unije u 2011. godini, kada se Republika Hrvatska formalno pridružila mreži Euroguidance, imenovana nacionalnim centrom za provedbu ove inicijative. Euroguidance Hrvatska prati postojeće stanje u profesionalnom usmjeravanju u Republici Hrvatskoj, te na temelju njega oblikuje promotivne i edukativne aktivnosti za osobe koje se bave profesionalnim usmjeravanjem u obrazovanju ili zapošljavanju, pruža informacije o novostima i primjerima dobre prakse s područja profesionalnog usmjeravanja te potiče suradnju i mobilnost stručnjaka s područja profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju i zapošljavanju, na nacionalnoj i europskoj razini.

Publikacija „Kojim putem krenuti“ nastala je radi predstavljanja rezultata istraživanja o stanju u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju u Republici Hrvatskoj. Osim toga, ona prikazuje i povijesni razvoj profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj te donosi primjere dobre prakse u Hrvatskoj i drugim europskim zemljama. Naposljetku, izneseni su i glavni izazovi koji nas u Hrvatskoj tek očekuju te potrebne buduće aktivnosti.

Publikacija je namijenjena osobama koje se aktivno bave radom u profesionalnom usmjeravanju u obrazovanju i zapošljavanju te može poslužiti za unapređivanje njihova rada, ali sadržava i korisne informacije za one koji se žele baviti radom u tom području. Osim toga, namijenjena je i široj javnosti kako bi se povećala svijest o postojećim uslugama profesionalnog usmjeravanja koje joj se pružaju.



Šê

ÿ

ě  
y  
í



## PRVO POGLAVLJE

# Metodologija istraživanja

Poglavlje

# 1



Ova publikacija Agencije za mobilnost i programe EU nastala je na temelju istraživanja postojećeg stanja u cjeloživotnome profesionalnom usmjeravanju u Republici Hrvatskoj tijekom 2012. godine. Podaci su prikupljeni na temelju analize relevantne dokumentacije i obradom odgovora na dva upitnika sastavljena za potrebe istraživanja, a namijenjena glavnim dionicima cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj među kojima su javni, privatni i civilni sektor.

Prvi upitnik bio je namijenjen savjetnicima za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje radi prikupljanja podataka važnih za analizu regionalnog stanja u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju. Tim upitnikom prikupljeni su podaci o pružateljima usluga profesionalnog usmjeravanja, potrebama savjetnika, partnerstvima i primjerima dobre prakse na regionalnoj i lokalnoj razini.

U upitniku je bilo sedam pitanja otvorenog tipa kojima su se prikupili ovi podaci:

- ” ustanove na regionalnoj/lokalnoj razini koje se bave profesionalnim usmjeravanjem
- ^ mjere koje se provode u sklopu usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere vezano za unapređenje zapošljivosti
- » potrebe savjetnika za profesionalnim usmjeravanjem i razvojem karijere
- ✓ glavni izazovi u profesionalnom usmjeravanju i razvoju karijere različitih ciljnih skupina korisnika
- ✓ planirane promjene i buduće aktivnosti profesionalnog usmjeravanja
- o iskustva savjetnika za profesionalno usmjeravanje u sklopu međunarodne suradnje
- ✓ primjeri dobre prakse u profesionalnom usmjeravanju i razvoju karijere

Upitnik je dostavljen u 22 područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Drugi upitnik bio je namijenjen ostalim dionicima u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju među kojima su javni, privatni i civilni sektor. Dobila su ga 34 dionika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja. Na upitnike je odgovorilo 20 dionika, što je 59% u odnosu na broj poslanih upitnika.

U upitniku su bila pitanja otvorenog tipa kojima se željelo prikupiti ove podatke:

- ciljne skupine korisnika, njihova obilježja i potrebe te aktivnosti kojima se bavi određena organizacija u cjeloživotnome profesionalnom usmjeravanju i upravljanju karijerom
- ” stručne kvalifikacije osoba koje se bave profesionalnim usmjeravanjem i upravljanjem karijerom u određenoj organizaciji
- ^ kompetencije savjetnika u profesionalnom usmjeravanju/razvoju karijere
- » stručno usavršavanje savjetnika za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere
- ✓ potrebe savjetnika za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere
- ✓ glavna postignuća u profesionalnom usmjeravanju/razvoju karijere
- o glavni izazovi u profesionalnom usmjeravanju
- ✓ planirane promjene i buduće aktivnosti određene organizacije u pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja/upravljanja karijerom
- primjeri dobre prakse/projekti iz cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja
- ” iskustva zaposlenika u sklopu međunarodne suradnje
- ^ usporedba situacije u Republici Hrvatskoj sa stanjem u zemljama EU s obzirom na primjenu europskih strategija i prakse u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju

Provedena je sadržajna analiza odgovora na oba upitnika primjenom metode deskriptivne statistike.

Također, podaci za potrebe ove publikacije prikupljeni su analizom postojeće dokumentacije.

Analiza dokumentacije odnosila se na pregled dokumenata iz EU i nacionalnih izvora - relevantni strateški dokumenti, preporuke i smjernice, legislativa, stručne publikacije i radovi, izvješća u području cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja.

a  
ū



## DRUGO POGLAVLJE

Razvoj cjeloživotnoga  
profesionalnog  
usmjeravanja u  
Republici Hrvatskoj

Poglavlje

2

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj ima tradiciju dulju od osamdeset godina. Institucionalni počeci profesionalnog usmjeravanja vezuju se uz osnivanje prve **Stanice za savjetovanje pri izboru zvanja** pri tadašnjem Zavodu za unapređivanje obrta Komore za trgovinu, industriju i obrt u Zagrebu, u lipnju 1931. godine.

Početak rada Stanice smatra se početkom primjene znanstvene psihologije, počecima razvoja sustava profesionalnog savjetovanja te upravljanja ljudskim potencijalima u Hrvatskoj.

Od samog početka rada Stanice bila je istaknuta važnost stručnih standarda kvalitete rada i multidisciplinarnog pristupa. Prvi operativni stručni tim činili su dr. Zlatko Pregrad i liječnik dr. Aurel Forenbacher, uza savjetodavnu pomoć dr. Ramira Bujasa čija je nazočnost jamčila primjenu psihotehničkih standarda onoga vremena u suradnji s poznatim pariškim znanstvenim ustanovama.

Rad Stanice od osnutka bio je određen *Pravilnikom Stanice za savjetovanje pri izboru zvanja* koji je, osim formalno-pravnih, sadržavao i odredbe vezane uza stručni rad. Pravilnikom je bilo određeno da savjetnik utvrđuje cjelokupnu sposobnost pojedinca na temelju interdisciplinarnih mišljenja učitelja, liječnika i psihologa uzimajući u obzir sklonosti i vještine pojedinca, ali i gospodarske prilike određenog zanimanja. Pravilnikom je bila propisana obveza savjetnika da surađuju s gospodarstvenim organizacijama, komorama, školama i „burzama rada“.

Od 1937. Stanica djeluje u prostoru tadašnje Javne burze rada u Ulici kralja Zvonimira 15, što je i sadašnja adresa na kojoj korisnici mogu dobiti usluge profesionalnog usmjeravanja u područnoj službi Zagreb Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Od 1948. do 1951. godine zbog političko-ideoloških razloga rad Stanice bio je obustavljen. Godine 1952. nastavljene su aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u

*Savjetovalištu za izbor zvanja u Zagrebu*. Idućih godina u svim većim hrvatskim gradovima osnivaju se centri za profesionalno usmjeravanje mladih. U drugoj polovici 50-tih godina 20. stoljeća djelatnost profesionalnog usmjeravanja počinje se i zakonski uređivati. *Zakon o službi za zapošljavanje radnika* institucionalizira profesionalno usmjeravanje; savjetovališta se integriraju u zavode za zapošljavanje u kojima djeluju kao sektori za profesionalno usmjeravanje i zapošljavanje.

Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u školama započinju 1955. godine. Provode se aktivnosti promidžbe zanimanja radi upoznavanja učenika i roditelja s mogućnostima nastavka obrazovanja i zapošljavanja. Tiska se brošura *Izbor zanimanja* i besplatno dijeli obrazovnim institucijama.

U nastavni program škola uvodi se školski sat za profesionalno usmjeravanje, obilježava Tjedan profesionalnog usmjeravanja te izdaje brošura *Kamo nakon osnovne škole* i Brošura o uvjetima upisa na fakultete.

U ovom razdoblju jača povezanost djelatnosti profesionalnog usmjeravanja s gospodarskim organizacijama koje se i same počinju baviti profesionalnim informiranjem, izradom monografija zanimanja i profila kadrova koji su im potrebni. Suradnja Zavoda sa školama u anketiranju učenika osnovnih i srednjih škola bila je jedna od vrlo važnih aktivnosti profesionalnog usmjeravanja koja se održala do danas.

Razdoblje od 1975. do 1990. godine obilježili su uvažavanje značaja profesionalnog usmjeravanja za sustav odgoja i obrazovanja te reforme u zapošljavanju. *Zakonom o zapošljavanju* iz 1975. godine definirana je djelatnost profesionalnog usmjeravanja koja dobiva materijalnu, financijsku i organizacijsko-kadrovsku potporu.

Uvedeno je pravo građana na profesionalno usmjeravanje i pravo na stručnu pomoć pri izboru škole, zanimanja i radnog mjesta.

Cilj reforme sustava srednjeg školstva bio je uključivanje mladih u ona područja rada u kojima će pri završetku školovanja postojati veća mogućnost zaposlenja.

Postupci profesionalnog usmjeravanja učenika s teškoćama u razvoju ili zdravstvenim teškoćama utvrđeni su 1960. godine *Pravilnikom o kategorizaciji i evidenciji djece ometene u fizičkom i psihičkom razvitku*.

U radu s nezaposlenim osobama s invaliditetom i osobama s faktorima otežane zapošljivosti interdisciplinarno se određivala preostala radna sposobnost. Stručni tim činili su socijalni radnik, savjetnik za zapošljavanje, psiholog i specijalist medicine rada. Na temelju provedene stručne obrade utvrđivale su se mogućnosti dokvalifikacije, prekvalifikacije i stručnoga osposobljavanja u redovitim uvjetima ili zaštitnim radionicama.

U ovom se razdoblju sve više se ističe profesionalno usmjeravanje u perspektivi budućeg profesionalnog razvoja, a prognostička valjanost savjeta ocjenjuje se u odnosu na karijeru uzimajući u obzir radni vijek pojedinca, radnu uspješnost, mobilnost na tržištu rada i sl. - *prijelaz s modela zanimanja na model karijere*.

Razdoblje od 1991. godine kada se Republika Hrvatska osamostaljuje, obilježeno je društveno-ekonomskim posljedicama ratnog i poratnog vremena, velikim teškoćama u zapošljavanju, otežanim mogućnostima prekvalifikacije i zapošljavanja invalida Domovinskog rata, smanjenom mobilnošću radne snage i sl.

Dotadašnji naziv *profesionalna orijentacija* mijenja se u *profesionalno usmjeravanje*. Novim *Zakonom o zapošljavanju* (NN 59/96.) Hrvatski zavod za zapošljavanje postaje javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske.

U sklopu Zavoda djeluje Odjel pripreme za zapošljavanje u Središnjoj službi, a u 22 područne službe djeluju odsjeci za profesionalno usmjeravanje i selekciju.

Razdoblje od 2000. godine do danas obilježeno je intenzivnim pripremama Hrvatske za ulazak u Europsku uniju. Provode se reforme u svim područjima važnim za život i rad građana, među kojima su obrazovanje, zapošljavanje, zdravstvo i socijalna politika. Mijenja se nacionalna zakonska regulativa i usklađuje sa zakonodavstvom Europske unije. Povećava se značaj cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja koji se ogleda u daljnjem razvoju zakonodavstva za institucionalizirano uređenje pitanja cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja, jačanju administrativnih i ljudskih kapaciteta novih dionika, specijaliziranju usluga prema ciljnim skupinama te aktivnu sudjelovanje u europskim asocijacijama važnim za profesionalno usmjeravanje i unapređenje kompetencija za upravljanje karijerom. Također, izuzetno raste broj projektnih aktivnosti koje se financiraju i sredstvima pretpripravnih fondova EU.

Naime, cjeloživotno je profesionalno usmjeravanje sve važnije na europskoj razini i u nacionalnim politikama zemalja EU. Ono je prepoznato kao ključan čimbenik cjeloživotnoga učenja važnog za promicanje društvenih i gospodarskih ciljeva, osobito poboljšanja učinkovitosti i djelotvornosti obrazovanja, osposobljavanja za potrebe tržišta rada smanjenjem pojave ranog napuštanja školovanja, sprečavanjem neusklađenosti kompetencija potrebnih na tržištu rada, povećanjem produktivnosti kao i rješavanjem problema socijalne uključenosti.

Dvije rezolucije Vijeća Europske unije (2004.<sup>1</sup> i 2008.<sup>2</sup>) ističu potrebu za razvijenim uslugama cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja radi podrške razvoju vještina upravljanja profesionalnim razvojem, osobito u tranzicijskim razdobljima i prijelazu između i unutar razina obrazovanja / osposobljavanja i rada.

<sup>1</sup> Rezolucija Vijeća Europske unije (2004). Jačanje politika, sustava i praksi usmjeravanja tijekom života, 9286/04 EDUC 109 SOC 234

<sup>2</sup> Rezolucija Vijeća Europske unije (2008). Bolja integracija cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja - 2905. sastanak Vijeća vezan za obrazovanje, mlade i kulturu, Bruxelles

Rezolucija iz 2004. godine definira cjeloživotno profesionalno usmjeravanje kao „*skup različitih stručnih postupaka kojima se identificiraju mogućnosti, interesi i kompetencije korisnika, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali vlastitim profesionalnim razvojem*“.

Rezolucija iz 2008. godine ističe četiri najvažnija područja u razvoju nacionalnih sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja - razvoj vještina upravljanja karijerom, dostupnost usluga, osiguranje kvalitete i značaj koordinacije i interinstitucionalne suradnje. Premda zemlje članice Europske unije imaju različit stupanj razvijenosti sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u različitim područjima, svima je zajedničko da provode mjere kako bi osuvremenile i ojačale nacionalne politike i sustave koji osiguravaju ostvarenje ciljeva u navedenim prioritetnim područjima djelovanja.



t  
r

éóť šč



řň



## TREĆE POGLAVLJE



Institucionalni i  
zakonodavni  
okvir za provedbu  
profesionalnog  
usmjeravanja u  
Republici Hrvatskoj

Poglavlje

3

Provedba usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj definirana je zakonskom regulativom i ulogama pojedinih nositelja aktivnosti na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini. Još nije formalno uspostavljeno nacionalno koordinacijsko tijelo odgovorno za planiranje, razvoj, nadzor i vrednovanje jedinstvenoga sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Postoje primjeri koordinacije i suradnje institucija u različitim područjima na regionalnoj ili lokalnoj razini. Napominjemo da je započet proces uspostave tzv. *Nacionalnog foruma* putem projekta IPA (Instrument pretpristupne pomoći - Instrument for pre-accession assistance): *Unapređenje usluga prema klijentima - cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i ICT podrška*.

Aktivnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja provode organizacije u nadležnosti mnogih ministarstava od kojih su najvažnija Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Ministarstvo gospodarstva, Ministarstvo socijalne politike i mladih, Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU, Ministarstvo poduzetništva i obrta te Ministarstvo zdravlja.

Aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja najčešće se provode u područjima osnovnog obrazovanja, srednjoškolskog i visokog obrazovanja, obrazovanja odraslih, te u područjima rada i zapošljavanja.

Glavni su dionici ministarstva, državne, javne i privatne agencije i nevladine udruge u području obrazovanja i zapošljavanja, među kojima su Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Agencija za znanost i visoko obrazovanje, Agencija za odgoj i obrazovanje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska obrtnička komora, Obrtničko učilište, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska udruga poslodavaca, škole, fakulteti i visoka učilišta, pučka otvorena učilišta i druge ustanove za obrazovanje odraslih, ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba

profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem, Institut za razvoj obrazovanja te niz privatnih agencija koje se bave zapošljavanjem.

Provedba aktivnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u zapošljavanju temelji se na najvažnijim strateškim dokumentima, zakonskim i podzakonskim aktima kojima se reguliraju prava i odgovornosti korisnika i nadležnih organizacija u pružanju usluga.

U travnju 2008. godine Vlada Republike Hrvatske Zaključkom je prihvatila Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske (engl. *Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of the Republic of Croatia - JAP*).

Taj je dokument dogovoreni skup ciljeva politike zapošljavanja, nužnih za unapređenje transformacije tržišta rada države i pripremu za pristup Europskoj uniji, posebice prilagođavanjem sustava zapošljavanja kako bismo u budućnosti bili sposobni provoditi Europsku strategiju zapošljavanja.

Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske (JAP) temelj je za definiranje Mjera aktivne politike zapošljavanja i donošenje Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja. Nacionalnim planom za poticanje zapošljavanja 2011.-2012. godine nizom mjera istaknuta je važnost provedbe aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja, npr. mjere:

3.3.1.9. informiranje mladih u završnim razredima srednjih škola i završnim godinama fakulteta o tržištu rada i uslugama HZZ-a;

3.3.1.10. provođenje specifičnih programa individualnog i grupnog profesionalnog informiranja i savjetovanja mladih nezaposlenih osoba za aktivno traženje posla i planiranje razvoja karijere;

3.3.1.11. provođenje programa profesionalnog savjetovanja za uključivanje u nastavak obrazovanja mladih nezaposlenih osoba koje su napustile sustav srednjoškolskog obrazovanja;

3.4.1.6. informiranje i savjetovanje dugotrajno nezaposlenih za pokretanje poduzetničke aktivnosti i uključivanje u potpore za samozapošljavanje drugih davatelja potpora;

3.5.2. unapređivanje sustava organiziranoga profesionalnog usmjerenja mladih ljudi pri njihovom izboru obrazovanja i osiguravanje bolje informiranosti o potrebama tržišta rada

3.5.2.13. provođenje profesionalnog savjetovanja učenika s teškoćama u razvoju

U nastavku navodimo zakonsku regulativu kojom se propisuju pojedina prava i odgovornosti iz cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja:

**Zakon o radu** (NN 149/09, 61/11) u članku 5. govori o zabrani diskriminacije u području zapošljavanja, rada, profesionalnog usmjerenja te profesionalnog napredovanja.

**Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti** (NN 80/08;

121/10, 25/12) u članku 23. definira profesionalno usmjerenje kao „skup različitih stručnih postupaka kojima se identificiraju mogućnosti, interesi i kompetencije korisnika kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali vlastitim profesionalnim razvojem“.

Navedena definicija sadržana je u Rezoluciji Vijeća Europske unije, 2004: *Jačanje politika, sustava i praksi usmjerenja tijekom života*, 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

Prema istom Zakonu i članku, profesionalno usmjerenje uključuje informiranje, savjetovanje i praćenje profesionalnog razvoja. Navodi se i da se „usluge profesionalnog usmjerenja pružaju nezaposlenim osobama i ostalim tražiteljima zaposlenja, učenicima i studentima“.

Člankom 63. istog Zakona definirani su postupci koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje radi pružanja što kvalitetnijih usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja:

- prati, analizira i istražuje gospodarska, socijalna i druga kretanja, zaposlenost, zapošljavanje i nezaposlenost te njihove međusobne utjecaje i na temelju toga predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja
- “ vodi evidencije o nezaposlenima i drugim osobama, posreduje pri zapošljavanju između poslodavaca i osoba koje traže zaposlenje, prati potrebe za radnicima, njihovo zapošljavanje te u tom smislu surađuje s poslodavcima
- ^ u suradnji s poslodavcima, obrazovnim ustanovama i drugim pravnim osobama organizira i provodi programe profesionalnog usmjerenja, obrazovanja te druge oblike aktivne politike zapošljavanja
- surađuje s obrazovnim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa s potrebama za radnicima i provođenja profesionalnog usmjerenja

**Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad** (NN 39/09, 96/02) u člancima 7. i 8. detaljno definira aktivnosti profesionalnog usmjeravanja koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, a koje se odnose na usluge profesionalnog informiranja, individualnog i grupnog savjetovanja radi procjene i razvoja kompetencija za upravljanje karijerom.

**Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom** (NN 33/05, 48/04, 143/02, 33/05) u članku 6. definira među ostalim mjere i aktivnosti koje obuhvaća profesionalna rehabilitacija, a koje se među ostalim odnose na aktivnosti profesionalnog usmjeravanja, kao što su npr.:

- ✓ utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti
- ✓ profesionalno informiranje, savjetovanje i procjena profesionalnih mogućnosti
- analiza tržišta rada, mogućnost zapošljavanja i uključanja u rad
- ✓ procjena mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja
- radno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija i programi za održavanje i usavršavanje radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja
- ✓ pojedinačni i skupni programi za unapređenje radno-socijalne uključenosti u zajednicu

**Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. - 2013.** unutar ciljeva reforme strukovnog obrazovanja i osposobljavanja ističe potrebu trajnog usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada. Radi boljeg zadovoljavanja potreba tržišta rada potrebno je nastaviti razrađivati i jačati cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u strukovnom obrazovanju kao *bitan alat politike obrazovanja i zapošljavanja*, među ostalim i jačanjem kapaciteta za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja.

**Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi** (2010.) navodi potrebu „stvaranja preduvjeta za stjecanje temeljnih (općeobrazovnih) i strukovnih kompetencija učenika, osposobljavanje učenika za život i rad u promjenjivom društveno-kulturnom kontekstu prema zahtjevima tržišnoga gospodarstva, suvremenih informacijsko-komunikacijskih tehnologija, znanstvenih spoznaja i dostignuća“.

Nacionalni okvirni kurikulum stvara preduvjete za stjecanje znanja i razvoj kompetencija cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja putem fakultativnih i izbornih predmeta te međupredmetnih tema.

U nastavku navodimo zakonsku regulativu za provedbu aktivnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u području obrazovanja kojom se reguliraju prava i odgovornosti korisnika i pružatelja usluga:

**Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi** (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11 i 16/12) u članku 57. navodi se obveza suradnje školskih ustanova sa zavodima za zapošljavanje i drugim ustanovama radi „pravodobne informiranosti i profesionalne orijentacije učenika“. Pojedini aspekti suradnje u području profesionalnog usmjeravanja definirani su pravilnicima, odlukama i drugim podzakonskim aktima.

**Pravilnik o postupku utvrđivanja psihofizičkoga stanja djeteta, učenika te sastavu stručnoga povjerenstva** (NN 55/11) navodi obvezu utvrđivanja psihofizičkoga stanja i obvezu provedbe postupka profesionalnoga usmjeravanja djece s teškoćama radi upisa u primjereno srednjoškolsko obrazovanje. Također se navodi da postupak profesionalnoga usmjeravanja provodi tim za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Služba za profesionalno usmjerenje izrađuje mišljenje o raspoloživim sposobnostima i motivaciji te interesima kandidata s popisom mogućih zdravstvenih kontraindikacija za potrebe upisa u što primjerenije srednjoškolsko obrazovanje.

**Odlukom o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u srednje škole** koju svake godine propisuje ministarstvo nadležno za obrazovanje posebno su razrađeni kriteriji, postupci i načini upisa učenika s teškoćama u razvoju, zdravstvenim teškoćama, teškoćama u učenju i problemima ponašanja te načini upisa učenika koji žive u teškim socioekonomskim uvjetima i učenika romske nacionalne manjine. Navedeni učenici, ovisno o pojedinoj skupini, mogu ostvariti pravo izravnog upisa ili pravo prednosti pri upisu na temelju dostavljene dokumentacije u kojoj je i pisano stručno mišljenje tima za profesionalno usmjerenje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Mišljenje uključuje preporuku za upis u dva ili tri obrazovna programa na temelju utvrđenih sposobnosti i motivacije učenika.

**Zakonom o obrazovanju odraslih** (NN 17/07) 2007. godine uspostavlja se normativni okvir i stvaraju pravne pretpostavke za daljnji razvoj obrazovanja odraslih kao punopravnog dijela cjelokupnoga obrazovnog sustava RH, a time i pretpostavke za prepoznavanje važnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja u obrazovanju odraslih.

Međuinstitucionalno sinergijsko djelovanje u cjeloživotnome profesionalnom usmjerenju, mjere i aktivnosti predviđeni su mnogim strateškim dokumentima s mjerama i aktivnostima u nadležnosti različitih ministarstava, agencija, zavoda, komora, socijalnih partnera te civilnog sektora na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini.

**Nacionalnom strategijom izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine** (NN 63/07) za područje odgoja i obrazovanja predviđena je Mjera 3:

- osigurati cjeloživotno učenje osobama s invaliditetom radi učinkovite prohodnosti između faza obrazovanja te između obrazovanja i zapošljavanja
- ✓ poticati istraživanja o kompetencijama mladih s invaliditetom nakon završenog osnovnog i srednjeg obrazovanja te ih usporediti s kompetencijama potrebnim na tržištu rada
- ^ osigurati cjeloživotno profesionalno informiranje i savjetovanje osoba s invaliditetom

U području Profesionalna rehabilitacija, zapošljavanje i rad predviđena je Mjera 4:

- omogućiti pristup osoba s invaliditetom profesionalnom usmjerenju bez obzira na životnu dob, obrazovanje i radni status
- ✓ identificirati osobe s invaliditetom koje imaju potrebu za profesionalnim usmjerenjem uzimajući u obzir životnu dob, obrazovanje i radni status
- ✓ ustrojiti službe za profesionalno usmjerenje unutar obrazovnog sustava
- educirati savjetnike za profesionalno usmjerenje osoba s invaliditetom
- ✓ umrežiti službe za profesionalno usmjerenje i regionalne centre za profesionalnu rehabilitaciju

**Strategija učenja za poduzetništvo 2010. - 2014.** među preporučenim mjerama i aktivnostima navodi *implementirati poduzetničku kompetenciju u profesionalno informiranje i usmjeravanje, te planiranje i razvoj karijere.*

Strategija također navodi definiciju sadržanu u *Rezoluciji o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju* (Vijeće ministara - svibanj 2004.): "Profesionalno usmjeravanje je skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju identificiranje vlastitih mogućnosti, kompetencija i interesa u različitoj životnoj dobi kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali vlastitom profesionalnom karijerom". U Strategiji se ističe važnost poticanja cjeloživotnog razvoja vještina upravljanja karijerom. Nadalje, navodi se: "takve vještine, koje bi trebalo održavati tijekom cijelog života, temelje se na ključnim kompetencijama, posebice 'naučiti kako učiti', socijalnim i građanskim, uključujući i interkulturalne kompetencije, te smisao za inicijativu i poduzetništvo."

**Nacionalni program za mlade 2009. - 2013.** predviđa niz mjera među kojima su aktivnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u području obrazovanja, zapošljavanja i socijalnog uključivanja, primjerice:

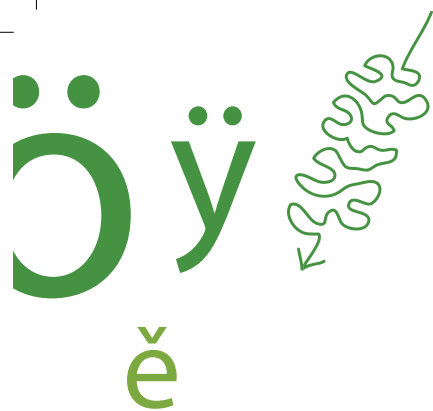
- „ osigurati mladim tražiteljima prvog zaposlenja prilagođenu podršku i mjere koje bi olakšale ulazak na tržište rada, poput usluga profesionalnog usmjeravanja (profesionalnog informiranja i savjetovanja), dodatnog usavršavanja te rane i personalizirane podrške putem provedbenih aktivnosti
- ^ informirati mlade u završnim razredima srednjih škola i završnim godinama stručnih i sveučilišnih studija o načinima prijave u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje
- » provoditi specifične programe profesionalnog informiranja i savjetovanja mladih nezaposlenih osoba za aktivnosti traženja posla na tržištu rada i planiranje razvoja karijere

- ▼ provoditi programe profesionalnog savjetovanja i financijskih potpora za uključivanje u stručno osposobljavanje ili zapošljavanje mladih koji su napustili sustav srednjoškolskog obrazovanja

Postojeći mehanizmi koordinacije i suradnje među dionicima u Hrvatskoj podržavaju međusektorski pristup i ističu važnost kompetencija za upravljanje karijerom (engl. *career management skills*) na temelju prihvaćenih EU strategija, smjernica i programskih inicijativa relevantnih za područje obrazovanja, zapošljavanje i socijalne uključenosti.

Projekti i praksa temeljena na partnerstvu identificiraju kompetencije za upravljanje karijerom kao skup kompetencija (znanja, vještina, stajališta) koje omogućuju pojedincima i skupinama da prikupljaju, analiziraju i organiziraju informacije koje se odnose na samoprocjenu vlastitih mogućnosti, mogućnosti obrazovanja i zapošljavanja te vještine donošenja odluka o vlastitu profesionalnom razvoju.

Kompetencije za upravljanje karijerom omogućuju pojedincima i skupinama da donose odluke važne za njihovo učenje, obrazovanje, osobni i profesionalni razvoj tijekom života te otkrivaju i ostvaruju svoje ciljeve koji pridonose zapošljavanju i profesionalnom razvoju.



## ČETVRTO POGLAVLJE

<b>4 /</b>	<b>CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U PODRUČJU OBRAZOVANJA</b>	<b>23</b>
	Sustav odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj	24
	Temeljna ishodišta za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja	26
	Profesionalno usmjeravanje u osnovnoj i srednjoj školi	26
	Profesionalno usmjeravanje u području visokog obrazovanja	28
	Profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja odraslih	30
	Aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području obrazovanja	31
	Aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u radu s učenicima	32
	Računalni program profesionalnog usmjeravanja Moj izbor	35
	Druge aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u profesionalnom usmjeravanju učenika	37

Cjeloživotno  
profesionalno  
usmjeravanje u  
području  
obrazovanja

Poglavlje

4



## 4

Kojim putem krenuti? | Cjeloživotno profesionalno usmjerenje u području obrazovanja

## Sustav odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj

Republika Hrvatska ima dugu tradiciju u razvoju koncepta cjeloživotnog učenja i obrazovanja. Cjeloživotno učenje odnosi se na "svaku aktivnost učenja tijekom cijelog života s ciljem unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija u okviru osobnog, građanskog, društvenog ili profesionalnog djelovanja pojedinca" (Commission of the European Communities, 2001: *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*).

Cjeloživotno učenje obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima i u svim oblicima u kojima se ostvaruje (formalno, neformalno i informalno).

Organizirani sustav odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj obuhvaća nekoliko razina; predškolski odgoj i obrazovanje, osnovno osmogodišnje obrazovanje, srednjoškolsko obrazovanje, visoko obrazovanje i obrazovanje odraslih.

### Predškolski odgoj i obrazovanje

Predškolski odgoj i obrazovanje te skrb o djeci namijenjeni su djeci u dobi od šest mjeseci do polaska u osnovnu školu. Predškolska djelatnost uređena je kao podsustav odgoja i obrazovanja Republike Hrvatske od 1997. godine te regulirana **Zakonom o predškolskom odgoju i naobrazbi** (NN, 10/97 i 107/07).

### Osnovno obrazovanje

Osnovno obrazovanje započinje upisom u prvi razred osnovne škole, obvezno je za svu djecu koja imaju boravište u Republici Hrvatskoj te traje u pravilu od šeste do petnaeste godine života. Za osobe starije od petnaest godina koje nisu završile osnovnoškolsku naobrazbu ustrojen je sustav osnovnog obrazovanja odraslih. Osnovno obrazovanje regulirano je **Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi** (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11 i 16/12).

### Srednjoškolsko obrazovanje

Srednjoškolsko obrazovanje u Republici Hrvatskoj omogućuje stjecanje znanja, vještina i sposobnosti za rad i nastavak školovanja. Ovisno o vrsti nastavnog programa, srednje škole dijelimo na gimnazije, strukovne škole i umjetničke škole. U gimnazijama se izvode programi koji traju najmanje četiri godine, a polaganjem državne mature omogućen je nastavak školovanja na razini visokog obrazovanja. U strukovnim školama programi traju od jedne do pet godina te završavaju izradom i obranom završnoga rada čime se stječe kvalifikacija za tržište rada. Poslije završetka petogodišnjih i četverogodišnjih programa moguće je polagati ispite državne mature i nastaviti obrazovanje na visokim učilištima. U umjetničkim školama izvode se programi likovne, plesne i glazbene umjetnosti koji traju najmanje četiri godine. Ovo područje uređuje se **Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi** (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11 i 16/12) i **Zakonom o strukovnom obrazovanju** (NN 30/09).

### Visoko obrazovanje

Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj obuhvaća sveučilišne i stručne studije. Sveučilišni studiji obuhvaćaju tri razine (preddiplomski, diplomski i poslijediplomski) i osposobljavaju studente za obavljanje poslova u znanosti i visokom obrazovanju, poslovnom svijetu, javnom sektoru i društvu općenito te za razvoj i primjenu znanstvenih i stručnih dostignuća. Stručni studiji pružaju studentima primjerenu razinu znanja i vještina koje omogućuju obavljanje stručnih zanimanja i osposobljavaju ih za neposredno uključivanje u radni proces. Stručni studiji obuhvaćaju dvije razine: stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij. Visoko obrazovanje uređuje se **Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju** (NN 123/03, 105/04, 174/04, 02/07 - Odluka USRH, 46/07, 45/09 i 63/11), **Zakonom o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju** (NN 107/07) te **Zakonom o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju** (NN 45/09).

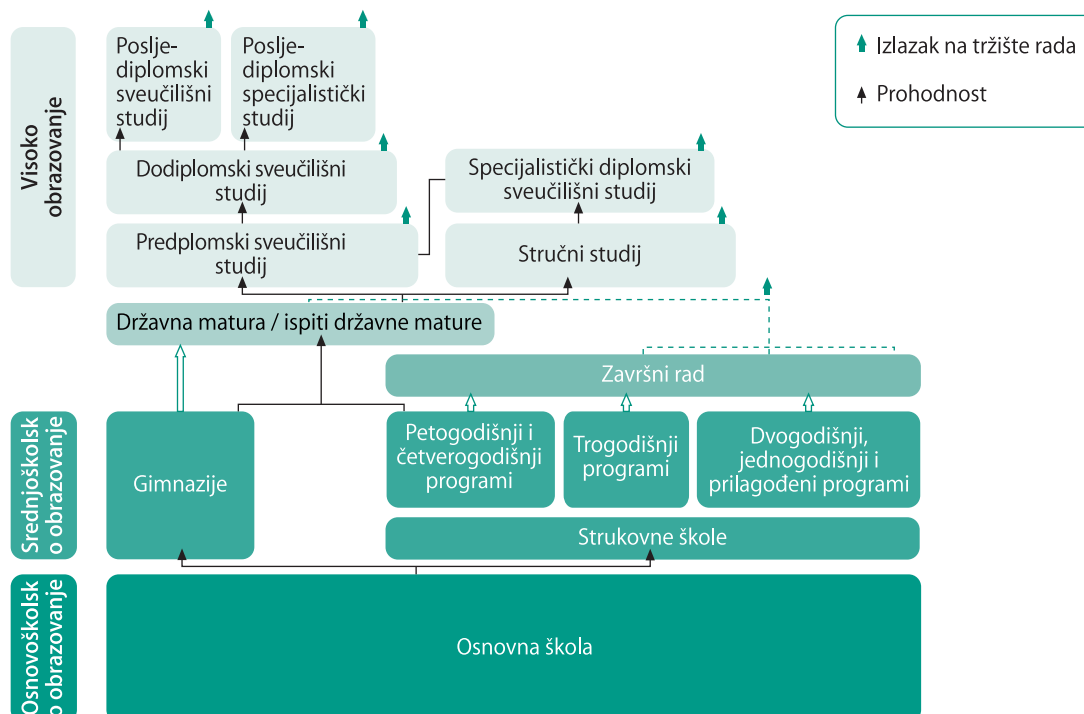
## Obrazovanje odraslih

Obrazovanje odraslih važna je komponenta sustava cjeloživotnog učenja koja uključuje skup svih organiziranih obrazovnih procesa, sadržaja, razina i metoda, bez obzira na to nastavlja li osoba ili zamjenjuje započeto školovanje, razvija svoje sposobnosti i proširuje znanje ili poboljšava svoje tehničke ili stručne kvalifikacije. Generalna konferencija UNESCO-a 1976. godine koncept obrazovanja odraslih definirala je na način da takve aktivnosti mijenjaju stajališta ili ponašanje u perspektivi osobnog razvoja pojedinca i u perspektivi sudjelovanja u uravnoteženu i neovisnu socijalnom, gospodarskom i kulturnom razvoju. Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj ima dugu tradiciju institucionalnog djelovanja putem

razvijene mreže pučkih otvorenih učilišta - javnih ustanova za obrazovanje odraslih. Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj uključuje sve oblike obrazovanja osoba starijih od 15 godina kojim ostvaruju mogućnost za stjecanje kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikacije, stručna usavršavanja, unapređenja znanja i vještina uključujući osposobljavanje za aktivno građanstvo. Institucije za obrazovanje odraslih pružaju usluge cjeloživotnoga profesionalnog informiranja o programima koje nude. Ovo se područje uređuje **Zakonom o obrazovanju odraslih** (NN 17/07).

U nastavku slijedi shema koja ilustrira osnovnoškolsko, srednjoškolsko i visoko obrazovanje prema vrstama programa:

Slika 1: Shema sustava obrazovanja u Republici Hrvatskoj



## 4

Kojim putem krenuti? | Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja

## Temeljna ishodišta za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje dio je koncepta cjeloživotnog učenja i olakšava pojedincima donošenje odluka o učenju i obrazovanju tijekom života.

U sustavu obrazovanja brojni su korisnici aktivnosti školskog i profesionalnog usmjeravanja koje obuhvaćaju prije svega pomoć učenicima i mladima pri donošenju odluka o izboru obrazovnog programa, promjeni programa ili ulasku na tržište rada. Ova je pomoć osobito važna u tranzicijskim razdobljima u prijelazu iz osnovne u srednju školu, iz srednje škole na fakultete, iz škole ili fakulteta na tržište rada, iz redovitog u sustav obrazovanja odraslih i sl.

U Republici Hrvatskoj svake školske godine oko 50.000 učenika poslije završene osnovne škole donosi odluku o izboru zanimanja i upisuje se u jedan od programa srednje škole.

Približno isti broj učenika srednje škole odlučuje o nastavku obrazovanja, odnosno o zapošljavanju.

Usluge informiranja, savjetovanja i razvoja vještina za upravljanje profesionalnim razvojem u području odgoja i obrazovanja temelje se na postojećim strateškim i programskim dokumentima, zakonima i provedbenim propisima usklađenim s legislativom EU.

Sustav obrazovanja podupire reformske procese usmjerene na usklađivanje obrazovne ponude s potrebama tržišta rada, individualnim potrebama korisnika u skladu s načelima cjeloživotnoga učenja. Smjernice za strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije prihvaćene u travnju 2012. godine ističu važnost stjecanja kompetencija za rad i učenje, iznalaženja odgovarajućih modela socijalnoga uključivanja, načela prohodnosti i dostupnosti

sustava, važnosti osiguranja kvalitete, uspostave standarda i kriterija vrednovanja uvjeta i ishoda učenja.

Profesionalno usmjeravanje korisnika obrazovnog sustava u osnovnim, srednjim školama, u sustavu visokog obrazovanja te obrazovanju odraslih temelji se na partnerskom pristupu i načelu dostupnosti usluga. Radi osiguranja primjerene pomoći korisnicima provode se istraživanja potreba korisnika za profesionalnim usmjeravanjem te se identificiraju metode i instrumentarij prilagođen potrebama pojedinih ciljnih skupina.

## Profesionalno usmjeravanje u osnovnoj i srednjoj školi

Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, ((NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11 i 16/12)) u članku 4. utvrđeni su ciljevi i načela odgoja i obrazovanja koji su uporište za provedbu aktivnosti profesionalnoga usmjeravanja:

- osigurati učenicima stjecanje temeljnih (općeobrazovnih) i stručnih kompetencija, osposobiti ih za život i rad u promjenjivom društveno-kulturnom kontekstu prema zahtjevima tržišnoga gospodarstva, suvremenih informacijsko-komunikacijskih tehnologija i znanstvenih spoznaja i dostignuća
- ✓ osposobiti učenike za cjeloživotno učenje
- odgojno-obrazovna djelatnost u školskoj ustanovi temelji se na partnerstvu svih odgojno-obrazovnih čimbenika na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini

Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi stvara preduvjete za stjecanje znanja i razvoj kompetencija cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja putem fakultativnih i izbornih predmeta te međupredmetnih tema.

### Profesionalno usmjeravanje kao fakultativni ili izborni predmet

Nacionalni okvirni kurikulum predviđa uvođenje predmeta *Profesionalno usmjeravanje i vlastita budućnost* u osnovne, srednje strukovne škole i gimnazije kao fakultativnog ili izbornog nastavnog predmeta.

Za predmet *Profesionalno usmjeravanje i vlastita budućnost* predviđeni su ishodi učenja u četiri obrazovna ciklusa (za osnovnu i srednju školu). Očekivani ishodi po pojedinim ciklusima predviđaju upoznavanje i razlikovanje zanimanja, donošenje odluka o vlastitu obrazovanju, profesionalnom i osobnom razvoju, odgovornost za vlastiti uspjeh u obrazovanju, prepoznavanje vlastitih potencijala i sposobnosti za određena područja rada i sl.

### Profesionalno usmjeravanje kao međupredmetna tema

Teme iz područja profesionalnog usmjeravanja obrađuju se u okviru društveno-humanističkog područja u sklopu predmeta kao što su: Priroda i društvo, Građanski odgoj i obrazovanje, Psihologija, Sociologija, Etika i dr., te modula integriranih u obrazovne predmete, npr: Građanski odgoj i obrazovanje, Proizvodnja i potrošnja, Profesionalno usmjeravanje i cjeloživotno učenje, Građanin i poduzetništvo i dr.

Očekivani ishodi razlikuju se s obzirom na obrazovnu razinu i definirani su po pojedinim obrazovnim ciklusima, npr.: razlikovati zanimanja u školi, obitelji i užoj zajednici; razlikovati zanimanja poduzetničkoga pothvata i donositi odluke; osvijestiti samopouzdanje utemeljeno na vlastitim sposobnostima kojima mogu zadovoljiti svoje potrebe; donositi obrazložene odluke o vlastitu obrazovanju, profesionalnom i osobnom razvoju; odgovorno se odnositi prema vlastitu uspjehu u obrazovanju; prepoznati svoje talente i sposobnosti za određena područja rada i stvaralaštva; istražiti mogućnosti nastavka školovanja i daljnega usavršavanja; odgovorno primjenjivati svoje znanje,

sposobnosti i vještine u profesionalnom napredovanju.

### Provedba aktivnosti profesionalnog usmjeravanja

Provedbu aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u sadašnjoj praksi osnovnih i srednjih škola obilježava izostanak jedinstvenog i prepoznatljivog pristupa uz nedostatan razrađeno zakonodavstvo. Nacionalni okvirni kurikulum dobra je podloga za daljnje definiranje odgovornosti, načina provedbe i praćenja, uključujući uspostavu standarda kvalitete usluga školskog i profesionalnog usmjeravanja. Navedene aktivnosti provode razredni učitelji i stručni suradnici - pedagozi, psiholozi i dr.

Obrazovni sustav služi se i drugim načinima koji pridonose profesionalnom informiranju i donošenju odluke o daljnjem školskom i profesionalnom razvoju učenika. Tako se npr. roditelji učenika uključuju u aktivnosti škole prezentacijom vlastitih zanimanja; bivši učenici i javne ličnosti (pjesnici, književnici, glumci, inženjeri, liječnici) koji govore o svom profesionalnom razvoju. Koriste se obavijesti i informacije putem zidnih novina, izložaba, prigodnih sajмова, dana otvorenih vrata i sl.

### Školsko i profesionalno informiranje

Radi što aktualnijeg informiranja učenika publicira se velik broj različitih pisanog informativnog materijala. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta svake godine izdaje brošuru o upisu učenika u srednju školu.

Kako bi se učenici što bolje informirali o nastavnim programima u nastavku obrazovanja, obrazovne institucije redovito održavaju promotivne aktivnosti, kao što su npr. *Dani otvorenih vrata*, *Dojdi osmaš*, *Dani karijera*, sajmovi obrtništva, sajmovi poslova, smotre sveučilišta, i sl.

Potiče se suradnja obrazovnih ustanova s nevladinim sektorom u ostvarivanju programa za mlade, uključujući i sadržaje usmjeravanja i razvoja vještina upravljanja profesionalnim

## 4

Kojim putem krenuti? | Cjelovito profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja

razvojem. U suradnji s organizacijama civilnog društva, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta provodi informiranje i osposobljavanje mladih kao pripremu za uključivanje u svijet rada i poduzetništva.

Uvođenjem državne mature sve je izraženija potreba učenika srednjih škola za sve ranijim intervencijama u smislu profesionalnoga usmjeravanja, odnosno odabira zanimanja. U skladu s tim, obrazovni sustav u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje započinje s provođenjem aktivnosti profesionalnog usmjeravanja učenika u trećem, a često ponovno i u četvrtom razredu srednjih škola. Učenicima se osiguravaju i informacije o nastavku školovanja i/ili mogućnostima zapošljavanja te ih se upućuje na sudjelovanje u svim događajima koje priređuju visokoškolske institucije.

*Portal Tour de Matour* središnje je mjesto za informiranje učenika srednjih škola, njihovih učitelja i svih drugih zainteresiranih za ispit državne mature.

Radi povezivanja aktivnosti prevencije i podataka o ranom napuštanju srednje škole uvodi se informatički sustav evidencije i praćenja nepohađanja osnovne i srednje škole te prekida obrazovanja. Razvijena je e-Matica kao jedinstvena baza podataka osnovnih i srednjoškolskih ustanova, učenika, programa i drugih aktivnosti koja trenutačno sadržava oko 30 milijuna podataka i neprestano se popunjava novim podacima.

## Profesionalno usmjeravanje u području visokog obrazovanja

Visoka učilišta (sveučilišta, veleučilišta i visoke škole) tiskaju brošure o mogućnostima upisa na studij, primjerice *Vodič za buduće studente*.

Do prije nekoliko godina u području visokoga obrazovanja u Republici Hrvatskoj nije postojao cjelovit organiziran sustav pružanja

podrške studentima u području profesionalnog usmjeravanja i vještina upravljanja karijerom. Te su se usluge pružale u sklopu savjetovališta za studente namijenjena prevladavanju osobnih teškoća studenta, npr. Savjetovališta za studente pri Odsjeku za psihologiju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Uvažavajući dugogodišnja iskustva i primjere dobre prakse nekih zemalja Europske unije koje imaju uspostavljene modele pružanja sustavne podrške studentima u centrima za razvoj karijere pri sveučilištima i drugim visokoškolskim institucijama (npr. Velika Britanija, Njemačka, Francuska i sl.) u Republici Hrvatskoj pojavljuju se brojne inicijative u području profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere studenata.

Prema ispitivanju provedenom za potrebe ove publikacije istaknuta je nužnost osiguranja usluga informiranja i savjetovanja studenata potrebnih za pravilan odabir studija, studijskih programa, planiranja zapošljavanja i daljnje karijere.

Posebnu skupinu čine budući studenti koje je potrebno savjetovati u postupku priznavanja određenog znanja koje je stečeno neformalnim i/ili informalnim putem, čime mogu biti oslobođeni određenog dijela studijskog programa. Studenti trebaju dobiti informacije potrebne za nastavak studija (prijelaz na višu razinu: preddiplomski - diplomski - poslijediplomski) i pripremu za tržište rada (kako pronaći posao, kako se predstaviti poslodavcu).

U svibnju 2005. Institut za razvoj obrazovanja započeo je s radom kao prvi obrazovno-informacijski centar u Hrvatskoj koji pruža integrirane usluge informiranja i savjetovanja o mogućnostima studiranja u Hrvatskoj i u drugim europskim državama.

Kako je uočena važnost uspostave sustava profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u visokom školstvu od 2005. do 2006. Institut za razvoj obrazovanja provodio je projekt *CAREER - Platforma za centre za*

*profesionalno savjetovanje u Hrvatskoj*<sup>3</sup> u sklopu programa Tempus koji je imao dva glavna cilja: provesti analizu potreba za uvođenjem službi za profesionalno savjetovanje na hrvatska sveučilišta te predložiti modele službi za profesionalno savjetovanje koji odgovaraju specifičnim potrebama svakog sveučilišta u Hrvatskoj.

U sklopu tog projekta objavljen je Priručnik *Usluge informiranja, pojedinačnog i grupnog savjetovanja i usluga za poslodavce*.

Glavni cilj projekta CAREER bilo je stvaranje platforme za pokretanje centara za profesionalno savjetovanje (*engl. Career Advice Centres*) na svim hrvatskim sveučilištima u sklopu programa Tempus. Projekt je trajao 12 mjeseci, a završen je potkraj 2006.

Prvi rezultat projekta bila je studija izvedivosti koja sadržava sve podatke potrebne za izradu modela centara za profesionalno savjetovanje za svako sveučilište u Hrvatskoj.

Drugi su rezultat projekta su modeli centara za profesionalno savjetovanje na svim sveučilištima u Hrvatskoj u skladu s potrebama svakog sveučilišta.

Treći je rezultat izdavanje Priručnika *Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima*<sup>4</sup> koji sadržava zaključke projekta o nužnosti pokretanja centara za profesionalno savjetovanje na svim sveučilištima.

Provedbom projekta istaknuta je dvojaka vrijednost i značenje službi za profesionalno savjetovanje: interes je društva omogućiti bolju povezanost sveučilišta i tržišta rada; s aspekta pojedinca službe za profesionalno usmjeravanje pridonose jasnijem definiranju profesionalnih ciljeva studenata i načina njihova ostvarenja.

Potrebe studenata za službama za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima izražene su u anketi provedenoj među studentima druge i četvrte godine na šest javnih sveučilišta u Hrvatskoj. Ukupano je bilo 1.269 ispitanika. Prema dobivenim rezultatima, 31,8% studenata u Hrvatskoj zadovoljno je informacijama koje dobivaju na sveučilištu o ponudama za zapošljavanje poslije stjecanja diplome, 3,7% vrlo je zadovoljno, a 52,6% studenata pretežno je ili potpuno nezadovoljno. Studenti većinu informacija dobivaju kombinacijom različitih izvora na sveučilištu (kolege i profesori) i izvan sveučilišta (obitelj i drugi kontakti izvan sveučilišta), 43,9% hrvatskih studenata informacije dobiva kontaktima izvan sveučilišta, 39,4% od drugih studenata, 25,8% od obitelji i 20,9% od profesora.

Tempusov projekt *ECAS* (Establishing of Career Advice Services at Croatian Universities) nastavlja se na prethodni projekt s glavnim ciljem pokretanja centara za profesionalno savjetovanje na tri hrvatska sveučilišta: Dubrovnik, Rijeka i Osijek. U Dubrovniku je osnovana Služba za profesionalnu orijentaciju i savjetovanje studenata, a u sklopu Sveučilišta u Osijeku i Rijeci osnovani su uredi za karijere.

Glavni cilj Tempusova projekta *Razvoj sveučilišnih savjetovanih službi za studente - DUCAS* bio je razvoj modela pružanja integriranih usluga studentima s emocionalnim problemima i teškoćama u učenju na hrvatskim sveučilištima. Projekt je započeo u jesen 2007. godine i trajao 24 mjeseca. U njemu su sudjelovala tri hrvatska sveučilišta: Zagreb, Rijeka i Zadar, te Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta Republike Hrvatske.

Prva iskustva novoosnovanih centara govore o potrebi razvoja i unapređenja kompetencija novozaposlenih savjetnika za karijeru. U svom radu oslonjeni su na partnerski pristup i

<sup>3</sup> <http://www.iro.hr/hr/o-nama/financiranje/popis-donatora-i-projekata/view-project-15/>

<sup>4</sup> <http://www.iro.hr/hr/publikacije/sluzbe-za-profesionalno-savjetovanje-2006/>

## 4

Kojim putem krenuti? | Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja

suradnju s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i organizacijama civilnog društva sudjelovanjem na stručnim predavanjima i tribinama, razmjenom informacija o stanju na tržištu rada te povremenim organiziranjem radionica za studente radi razvoja kompetencija za upravljanje karijerom.

Sudjeluju u provedbi aktivnosti pojedinih projekata čiji je nositelj Hrvatski zavod za zapošljavanje (npr. projekt *Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i ICT podrška* u sklopu IV komponente Instrumenta pretpristupne pomoći programa "Razvoj ljudskih potencijala").

Također imaju priliku unapređivati kompetencije putem studijskih putovanja i osposobljavanja u organizaciji Agencije za mobilnost i programe Europske unije, i u sklopu Programa za cjeloživotno učenje i u sklopu inicijative Euroguidance koja podupire razvoj profesionalnih savjetnika.

## Profesionalno usmjeravanje u području obrazovanja odraslih

Gotovo sve ustanove za obrazovanje odraslih, privatne visokoškolske ustanove u Republici Hrvatskoj, neke državne visokoškolske ustanove te privatne srednje i osnovne škole koje se bave obrazovanjem odraslih okupljene su u Hrvatskoj udruzi poslodavaca u obrazovanju (HUP- UPO).

Svjesni značaja i položaja obrazovanja u ukupnom razvoju društva i konkurentnosti gospodarstva, promiču se aktivnosti koje pridonose izgradnji ljudskoga kapitala na svim obrazovnim razinama.

Ustanove za obrazovanje odraslih djeluju kao javne i privatne ustanove. Praksa obrazovanja odraslih prilagođena je zahtjevima, potrebama i mogućnosti odraslog polaznika i u pogledu fleksibilizacije sadržaja i fleksibilizacije metoda

izvođenja obrazovnog procesa. Uz redovitu nastavu primjenjuju se metode konzultativno-instruktivne i dopisne nastave. Vrijeme izvođenja nastave i ispita prilagođeno je i zaposlenim polaznicima (večernji termini, vikend). Iako je omogućeno priznavanje znanja i vještina koje su polaznici prethodno stekli, odnosno stekli izvan sustava, uočava se da to u praksi često zavisi od samih nastavnika, njihove kompetentnosti i spremnosti suočiti se s izazovima nove uloge u konceptu cjeloživotnog učenja.

Dio ustanova iz HUP-UPO-a aktivno provodi aktivnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja i upravljanja kvalitetom, uključujući postupke selekcije pri upisu studenata; za vrijeme školovanja njihovim usmjeravanjem prema izbornim sadržajima i usmjerenjima koja su im dostupna pri izboru tema završnih / diplomskih radova te pri organiziranju prakse. Neke članice HUP-UPO-a imaju centre za upravljanje karijerom.

Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta tijekom 2011. provodila je projekt *Karijera i obrazovanje u skladu - za sve* u sklopu grant sheme "Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza 3" unutar IV. komponente IPA/e. Partneri su u projektu SELECTIO d.o.o., Hrvatski zavod za zapošljavanje te portal Moj Posao. Projektom je uspostavljena nova usluga pučkih otvorenih učilišta o kvalitetnu savjetovanju za planiranje i razvoj karijere. Polaznici u sustavu obrazovanja odraslih imaju priliku analizirati svoje mogućnosti za razvoj karijere i usmjeriti se na obrazovne programe kojima će najbolje iskoristiti vlastite potencijale, pri čemu će se uzimati u obzir potrebe lokalnog tržišta rada. Projektom su bili obuhvaćeni polaznici 14 pučkih otvorenih učilišta.

Prema ispitivanju provedenom za potrebe ove publikacije najčešće skupine korisnika centara za upravljanje karijerom u obrazovanju odraslih jesu pojedinci u dobi 20 do 40 godina (do 80%), koji traže prilike za ostvarenje bolje karijere ili perspektivnijega radnog mjesta. Oko 20% korisnika nezaposlene su osobe različitih profila u potrazi za konkurentnim znanjima koja će im otvoriti nove prilike na tržištu rada,

a povremeno zaposlenici tvrtki koje imaju tehnološke viškove zaposlenika, javne tvrtke ili tijela javne vlasti u programima tranzicije, odjeli ljudskih potencijala većih tvrtki pri odabiru zaposlenika za stručna usavršavanja i sl.

## Aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području obrazovanja

Profesionalno usmjeravanje učenika završnih razreda osnovne i srednje škole tzv. je **rana intervencija** i ima **preventivno značenje** kao pomoć pri donošenju primjerenih odluka o izboru obrazovnih programa i zapošljavanja.

Duga tradicija provedbe modela suradnje između Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje i škola prepoznata je kao uspješan model čiji se rezultati uz ostalo mogu mjeriti niskom stopom učenika koji rano napuštaju školu (engl. *early school leavers*). Zemlje Europske unije prepoznaju ovaj problem s višestrukim dalekosežnim negativnim posljedicama, pa je jedan od ciljeva Strategije EU 2020: "smanjiti do 2020. godine ispod 10% udio učenika koji rano napuštaju školu".

U Republici Hrvatskoj omogućena je sustavna briga o učenicima s teškoćama, a pri tome je osobito važno profesionalno usmjeravanje, ponajprije učenika s teškoćama počevši od pomoći u odabiru primjerena obrazovnog programa do preporuka o promjeni programa za učenike srednjih škola. Zahvaljujući i profesionalnom usmjeravanju učenika koje provode škole u suradnji sa službama za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje udio učenika koji rano napuštaju školu za 2010. bio je 3,7% (izvor: EUROSTAT<sup>3</sup>).

Također, prepoznaje se važnost planiranja upisne politike usklađene s potrebama tržišta rada. Na temelju *Uredbe o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima i uzimanju u obzir preporuka za obrazovnu upisnu politiku* koju je donijela Vlada Republike Hrvatske 15. srpnja 2010. godine (NN 093/2010), Upravno vijeće Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje donijelo je *Plan i metodologiju praćenja, analize i predviđanja potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima, te izrade preporuka za obrazovnu upisnu politiku*.

U skladu s navedenim *Planom i metodologijom* provodi se analiza i prognoza potreba tržišta rada za pojedinim kvalifikacijama i izrađuju *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja* na županijskoj i nacionalnoj razini. Identificiraju se tzv. tražena zanimanja za potrebe kreditiranja, stipendiranja, smještaja u učeničke i studentske domove, promocije pojedinih zanimanja za koja je smanjen interes učenika i studenata. Tako npr. Hrvatski zavod za zapošljavanje redovito surađuje s Nacionalnom zakladom za potporu učeničkom i studentskom standardu na određivanju kriterija i programa za dodjelu stipendija učenicima i studentima.

<sup>3</sup>[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020\\_40&language=en](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_40&language=en)



## Aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u radu s učenicima

U suradnji stručnih savjetnika škola i savjetnika za profesionalno usmjerenje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje primjenjuju se ovi postupci:

- istraživanje profesionalnih namjera učenika završnih razreda osnovne i srednje škole primjenom Ankete o profesionalnim namjerama učenika
- profesionalno informiranje
- ✓ profesionalno savjetovanje
- istraživanje profesionalnih namjera učenika završnih razreda osnovne i srednje škole primjenom Ankete o profesionalnim namjerama učenika

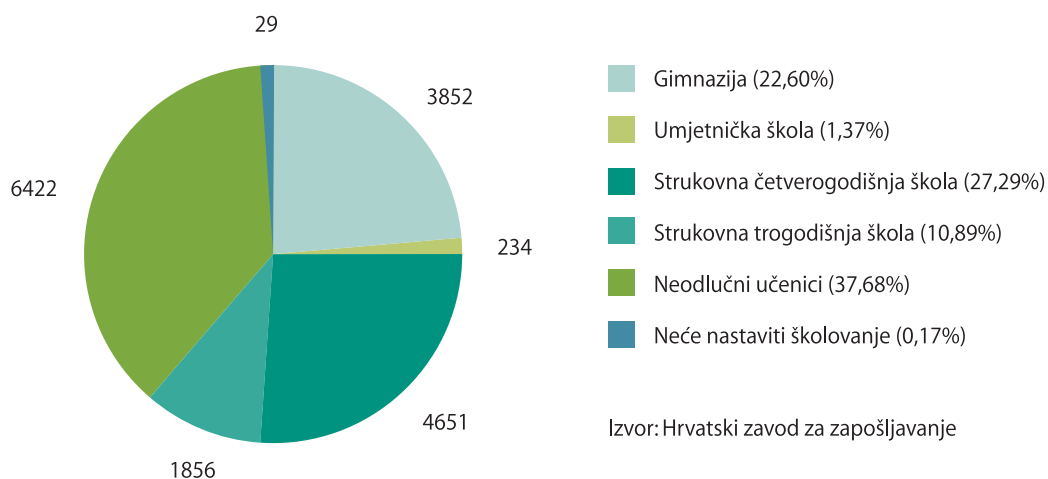
Istraživanje potreba za profesionalnim usmjerenjem učenika provodi se jednom u godini primjenom *Ankete o profesionalnim*

*namjerama učenika*. U suradnji sa školama Hrvatski zavod za zapošljavanje dostavlja ankete učenicima završnih razreda osnovnih i srednjih škola. Cilj je otkriti potrebe učenika za pojedinim uslugama profesionalnog usmjerenja u donošenju odluke o najprimjerenijem izboru obrazovnog programa/zanimanja.

Osim podataka koje popunjava učenik, anketom se prikupljaju i mišljenja razrednika o učeniku te podaci o zdravstvenome statusu učenika. Tijekom 2010. godine ukupno je anketirano 57.367 učenika - 40.449 učenika osnovnih škola te 16.918 učenika srednjih škola. Tijekom 2011. godine (šk. god. 2010./2011) ukupno je anketiran 52.621 učenik - 37.344 učenika osnovnih škola te 15.277 učenika srednjih škola.

Rezultati anketa dobiveni su na reprezentativnome uzorku od 17.576 učenika u školskoj godini 2009./2010., te 17.191 učenika u školskoj godini 2010./2011.

**Slika 2: Profesionalne namjere - iskazane želje učenika osnovnih škola u šk. godini 2010./2011. (N=17.191)**



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Skupni rezultati obrade Ankete o profesionalnim namjerama učenika upozoravaju na prilično ujednačene trendove u posljednjih nekoliko godina.

Rezultati obrade ankete pokazali su da oko 30% učenika iskazuje izrazitu potrebu za dodatnom stručnom pomoći pri odabiru obrazovnoga programa/zanimanja.

Podaci iz obrade anketa za školsku godinu 2009./2010. i 2010./2011. govore o tome da su na prvome mjestu po zastupljenosti interesa četverogodišnji strukovni programi (26,62% učenika u šk. godini 2009./2010. i 27,05% učenika u šk. godini 2010./2011.).

Malo manji postotak učenika želio bi upisati gimnazijski obrazovni program - 22,01% učenika u šk. godini 2009./2010. i 22,41% učenika u šk. godini 2010./2011. Strukovne trogodišnje škole želi upisati 11,19% učenika u šk. godini 2009./2010. i 10,80% učenika u šk. godini 2010./2011.

Najrjeđe su se učenici odlučivali za obrazovne programe umjetničkih škola - samo 1,50% učenika željelo bi upisati umjetničku školu u šk. godini 2009./2010., odnosno 1,36% učenika u šk. godini 2010./2011.

Vrlo se mali broj učenika pri odabiru izjasnio kako ne namjeravaju nastaviti školovanje - samo 0,13% u šk. god. 2009./2010. i 0,17% u šk. god. 2010./2011.

### Profesionalno informiranje

Profesionalno je informiranje proces kojim se učenicima pružaju informacije relevantne za donošenje odluka o njihovu daljnjem profesionalnom razvoju i izboru obrazovnih programa i/ili zanimanja prema individualnim interesima, sposobnostima te potrebama tržišta rada. Profesionalnim se informiranjem pružaju informacije o različitim oblicima formalnog i neformalnog obrazovanja i zapošljavanja: informacije o ponudi programa srednje škole, studija, opisa zanimanja o potrebama tržišta rada i sl.

Profesionalno informiranje učenika provode stručni suradnici - najčešće pedagozi ili psiholozi Zavoda, samostalno ili u suradnji sa savjetnicima škola. Ono se može provoditi i organiziranjem različitih skupnih predavanja za učenike i roditelje te podjelom letaka i brošura o mogućnostima obrazovanja i zapošljavanja.

Informiranje se najčešće provodi skupno, povremeno individualno, ali sve je važnije samoinformiranje primjenom informatičkih tehnologija (web stranice škola, ministarstava, agencija, zavoda i sl).

### Profesionalno savjetovanje učenika

Osobito je važan rad s učenicima s teškoćama u razvoju, onima sa zdravstvenim teškoćama, neodlučnim učenicima, učenicima s teškoćama u učenju te onima koji razmišljaju o promjeni obrazovnog programa.

Na temelju podataka prikupljenih analizom pojedinačnih *anketa o profesionalnim namjerama učenika* i postupcima individualnog ili skupnog informiranja te prijave roditelja i stručnih suradnika škola identificiraju se prioritetne skupine učenika kojima je potrebna dodatna pomoć pri odabiru obrazovnog programa/zanimanja (učenici s teškoćama u razvoju, zdravstvenim teškoćama, teškoćama u učenju, poremećajima u ponašanju i sl.).

Poslije identifikacije prioritetnih skupina učenika, provodi se profesionalno savjetovanje učenika o najprimjerenijem obliku obrazovanja/osposobljavanja koje može uključivati prethodni pregled i mišljenje specijalista medicine rada te psihologijsku obradu i savjet.

Prema *Odluci o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u srednje škole* Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, učenici s većim teškoćama u razvoju imaju pravo na izravan upis u srednju školu uz mišljenje Službe za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

## 4

Kojim putem krenuti? | Cjeloživotno profesionalno usmjerenje u području obrazovanja

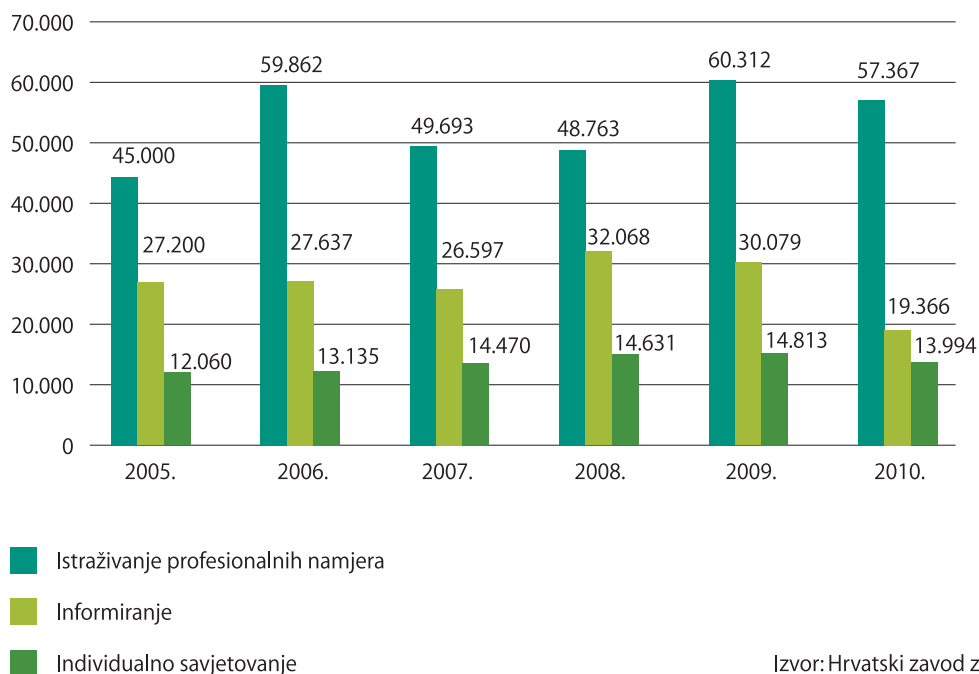
Učenici s većim zdravstvenim teškoćama imaju pravo na ostvarivanje dodatnih bodova pri upisu. Stručnom timu za profesionalno usmjerenje upućuju se i učenici koji pokazuju neuspjeh u srednjoj školi kako bi se iznašle mogućnosti pomoći učeniku među kojima su i prijedlozi o mogućoj promjeni obrazovnog programa.

Stručno mišljenje o najprimjerenijem odabiru obrazovanja rezultat je profesionalnog savjetovanja učenika i roditelja koje se sastoji od timske obrade uz mogućnost psihološkog testiranja, intervjua, liječničkog pregleda

specijalista medicine rada, te konzultacija sa suradnicima drugih institucija (škole, zdravstvene organizacije, centri za socijalni rad i sl). Stručno mišljenje uvažava individualne mogućnosti i potrebe učenika, ali uzima u obzir potrebe tržišta rada i mogućnosti obrazovanja.

Prema objavljenim podacima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje aktivnostima profesionalnog informiranja i savjetovanja u 2010. godini ukupno je bilo obuhvaćeno 33.360 učenika završnih razreda osnovne i srednje škole.

**Slika 3: Učenici završnih razreda osnovne i srednje škole uključeni u aktivnosti profesionalnog usmjerenja u razdoblju od 2005. do 2010. godine:**



## Računalni program profesionalnog usmjeravanja Moj izbor

Radi povećanja dostupnosti usluga profesionalnog usmjeravanja Hrvatski zavod za zapošljavanje od 2004. u suradnji s britanskom organizacijom CASCAid i Ministarstvom znanosti obrazovanja i sporta razvija i primjenjuje računalni program profesionalnog usmjeravanja Moj izbor. Program se koristi u svim područnim službama Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, u osnovnim i srednjim školama, ustanovama za obrazovanje odraslih te drugim institucijama na tržištu rada - ukupno na oko 85 lokacija. Ako se ne mogu služiti programom *Moj izbor* u svojoj školi, učenici mu mogu pristupiti u područnoj službi Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Programom se mogu služiti samostalno i uz pomoć savjetnika za profesionalno usmjeravanje.

Program sadržava aktualne informacije o obrazovanju i zapošljavanju na području Republike Hrvatske. U njemu je opisano 300 zanimanja te omogućeno samotestiranje profesionalnih interesa i dobivanje prijedloga najprimjerenijih zanimanja.

Pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u tijeku je revizija postojeće i izrada nove verzije računalnog programa *Moj izbor 4.0.* koja će prijedloge najprimjerenijih zanimanja uz testiranje interesa temeljiti i na testiranju kompetencija. Program sadržava opise u koje će se unijeti rodno osjetljivo nazivlje za 350 zanimanja sadržanih u računalnom programu, radi motiviranja obaju spolova učenika za promjene ustaljenih obrazaca i izbore zanimanja koji nisu tradicionalno vezani za jedan spol.

Redovito se provodi evaluacija programa među korisnicima - učenicima i nezaposlenima, te stručnim suradnicima škola i Zavoda. Ispituje se zadovoljstvo sadržajem Programa, dobivenim informacijama o obrazovanju i zapošljavanju, prijedlozima najprimjerenijih

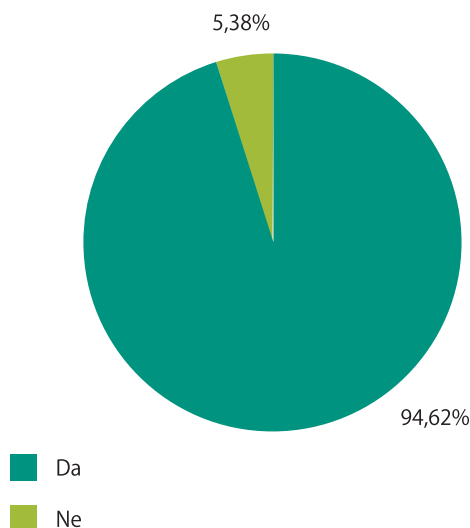
zanimanja dobivenih na temelju samotestiranja, jednostavnošću i funkcionalnošću programa.

Evaluacije pokazuju izrazito zadovoljstvo korisnika svim navedenim aspektima radi pomoći pri donošenju odluka o daljnjem profesionalnom razvoju. Rezultati evaluacije služe kao podloga za unapređenje programa i izradu njegovih novih verzija.

Posljednja evaluacija programa provedena je tijekom 2012. godine na uzorcima učenika (N=840) i odraslih osoba (N = 568) koje su se Programom koristile u sklopu profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja o karijeri u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Prema podacima evaluacije provedene na uzorku učenika, najviše učenika (gotovo 93%) programom se služilo zbog neodlučnosti pri izboru o nastavku obrazovanja/zapošljavanja, te potrebe za dodatnim informacijama radi donošenja odluke.

**Slika 4: Podaci o zadovoljstvu učenika korištenjem programom Moj izbor - sudionici koji bi Program preporučili svojim znancima (%):**

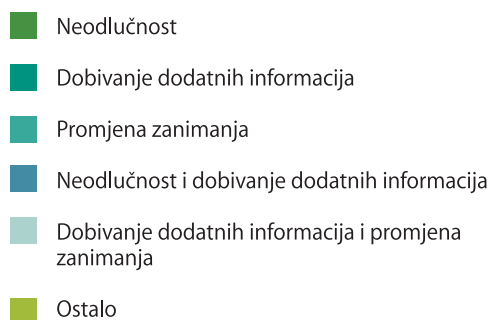
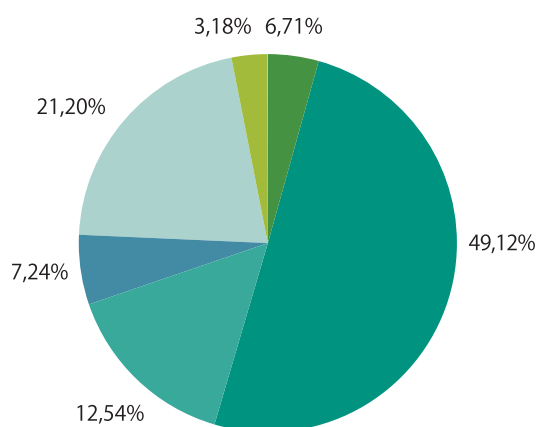


Najveći broj učenika (gotovo 95%) izjavljuje kako bi preporučili program Moj izbor nekom od znanaca ili prijatelja.

## 4

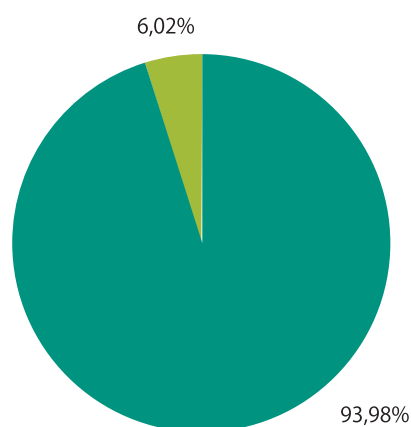
Kojim putem krenuti? | Cjeloživotno profesionalno usmjerenje u području obrazovanja

**Slika 5: Podaci o razlozima korištenja programom Moj izbor - odrasle osobe**



Vidljivo je kako se najviše sudionika programom služilo radi dobivanja dodatnih informacija te u svrhu promjene zanimanja. Ukupno je 82,86% sudionika navelo jedan od ili oba ova razloga korištenja. Ostali su razlozi korištenja u manjem postotnom udjelu, a sudionici najrjeđe navode neodlučnost kao razlog korištenja programom (6,71%). Također, zbog velikog zadovoljstva korisnika 93,98% sudionika izjavljuje kako bi preporučilo korištenje programom Moj izbor svojim znancima.

**Slika 6: Podaci o zadovoljstvu učenika korištenjem programom Moj izbor - % sudionika koji bi Program preporučili svojim znancima**



Vidljivo je da najviše odraslih korisnika izjavljuje kako bi preporučili korištenje programom Moj izbor svojim znancima. Tako bi 531 korisnik od njih 568 (gotovo 94%) preporučio Program svojim znancima.

## Druge aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u profesionalnom usmjeravanju učenika

U svakoj područnoj službi Zavoda svake godine organiziraju se **sajmovi poslova, dani profesionalnog usmjeravanja i druge manifestacije** na kojima se učenici mogu upoznati s ponudama obrazovnih institucija, poslodavcima te koristiti uslugama profesionalnog usmjeravanja.

Radi poticanja interesa učenika i roditelja za upis u obrazovne programe za zanimanja tražena na tržištu rada Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s područnim obrtničkim komorama provodi **aktivnosti promidžbe obrtničkih zanimanja** i financira prethodne liječničke preglede potrebne radi utvrđivanja sposobnosti pri upisu učenika u ta zanimanja. U 2010. godini ukupno je financirano 1.288 liječničkih pregleda učenika za upis u zanimanja tražena na tržištu rada.

Hrvatski zavod za zapošljavanje jednom u godini priređuje **pet regionalnih brošura "Kamo nakon osnovne škole"** za upis učenika u srednje škole u kojima su sadržani svi relevantni podaci za upis u pojedini obrazovni program, uvjeti upisa, informacije o potrebnoj dokumentaciji, kriterijima upisa, obilježjima obrazovnih programa, mogućnostima kreditiranja i stipendiranja, učeničkim domovima i dr.

Od 2009. Hrvatski zavod za zapošljavanje znatno je povećao obuhvat učenika osnovne i srednje škole *Anketom o profesionalnim namjerama* radi istraživanja namjera učenika i planiranja upisne politike. Radi unapređenja mogućnosti informiranja i savjetovanja koje učenicima nude obrazovni sustav, organizacije civilnog društva i drugi dionici te povećane mogućnosti primjene metoda "samopomoći", broj učenika koje zavod informira i savjetuje

ostaje ujednačen i/ili se smanjuje i zbog potrebe intenzivnijeg rada s nezaposlenim osobama.

Hrvatski zavod za zapošljavanje također je važan dionik u profesionalnom usmjeravanju odraslih, osobito nezaposlenih osoba.

t

Ø  
Ž Š Ÿ



## PETO POGLAVLJE

5 ✓	CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U PODRUČJU ZAPOSŁJAVANJA	39
	Hrvatski zavod za zaposłjavanje	40
	Aktivnosti s nezaposlenima	40
	Profesionalno usmjeravanje osoba s invaliditetom	42
	Aktivnosti s poslodavcima	43



Cjeloživotno  
profesionalno  
usmjeravanje u  
području  
zapošljavanja

Poglavlje

5



## Hrvatski zavod za zapošljavanje

Hrvatski zavod za zapošljavanje prepoznat je kao „glavni nositelj sustavno organiziranih aktivnosti informiranja, usmjeravanja i savjetovanja prema različitim ciljnim skupinama - učenicima osnovnih i srednjih škola, studentima, nezaposlenima, zaposlenima te poslodavcima\_ (European Training Foundation (ETF) 2005, 2009 & European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) 2009: *Case Study Contributions from the European Training Foundation, Guidance and counseling to fight early school leaving in Croatia.*

Uloga Zavoda važna je u pružanju podrške korisnicima u cjeloživotnome profesionalnom usmjeravanju i razvoju vještina upravljanja karijerom. U sklopu pripreme za zapošljavanje u 22 područne službe i 95 ispostava Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje provode se redovite aktivnosti informiranja i savjetovanja te programi za razvoj kompetencija za aktivno traženje posla i upravljanje profesionalnim razvojem. Svim aktivnostima želi se podizati razina zapošljivosti korisnika radi usklađivanja kompetencija nezaposlenih osoba s kompetencijama traženim na tržištu rada.

Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja povremeno se provode u suradnji s ostalim dionicima u obrazovanju i zapošljavanju.

S obzirom na potrebe različitih ciljnih skupina u odnosu prema uslugama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja s jedne, te mogućnosti s druge strane, u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje razvijen je model koji omogućuje razvoj kompetencija za upravljanje karijerom (engl. *career management skills*), **na načelu lijevka ili obrnutog trokuta**. Slični modeli razvijeni su u nekim zemljama EU (npr. Sjeverna Irska) u kojima je velika potreba za uslugama profesionalnog usmjeravanja uz ograničene kapacitete pružatelja usluga.

Ovaj pristup počiva na stajalištu da je usluge potrebno provoditi na temelju utvrđenih potreba korisnika. To znači da je, kad govorimo o osiguranju usluga profesionalnog usmjeravanja i upravljanja karijerom, potrebno osigurati mogućnost informiranja za najšire skupine korisnika, uglavnom skupnim informiranjem i samoinformiranjem. Određen broj korisnika sudjeluje u individualnom informiranju i skupnim oblicima savjetovanja, a najmanje korisnika sudjeluje u uslugama koje se temelje na individualnom multidisciplinarnom pristupu. Prema potrebi to može uključiti psihološko-medicinsku procjenu i savjetovanje (učenici s teškoćama u razvoju, teško zapošljive skupine i dr.).

## Aktivnosti s nezaposlenima

Glavni mehanizmi na kojima se temelji profesionalno usmjeravanje i razvoj vještina za upravljanje karijerom koje provode savjetnici za zapošljavanje i profesionalno usmjeravanje s nezaposlenim osobama jesu:

- ✓ skupno informiranje kojim korisnici dobivaju informacije o mogućnostima zapošljavanja u pojedinim granama djelatnosti, programima obrazovanja, financijskim potporama i uslugama drugih institucija obrazovanja/zapošljavanja
- ✓ informiranje i savjetovanje radi utvrđivanja *individualnih profesionalnih planova* za aktivno traženje posla i povećanje zapošljivosti. Profesionalni se planovi revidiraju svakih šest mjeseci, a imaju dvije komponente:
  - popis poslova koje osoba može obavljati
  - ✓ opis aktivnosti za razvoj kompetencija za upravljanje karijerom, kao što su primjena metoda samoprocjene, individualno i skupno savjetovanje, radionice za razvoj životnih vještina.

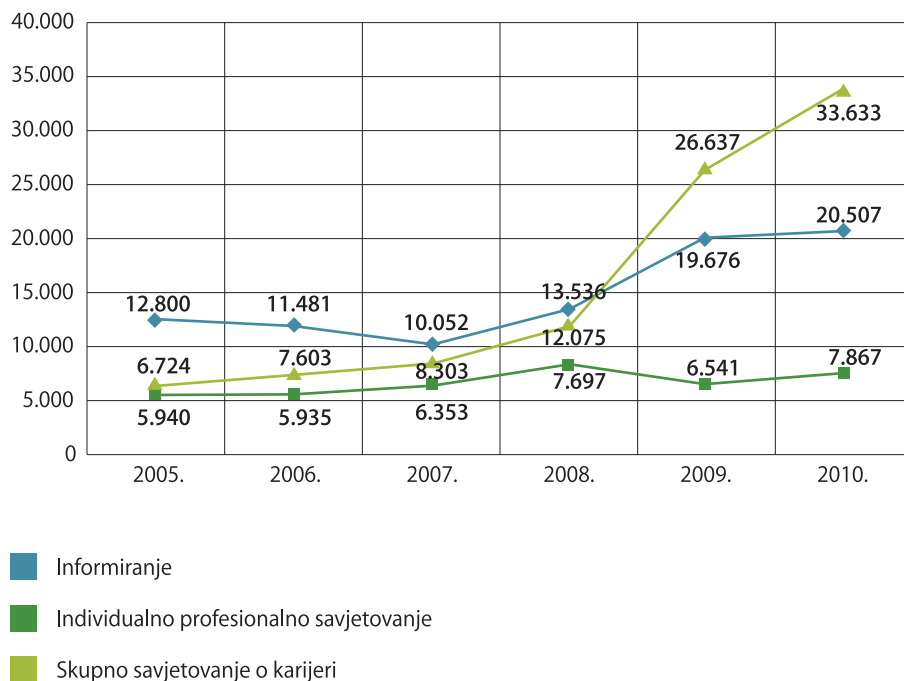
- *procjena kompetencija* nezaposlenih osoba i određivanje područja potrebnog unapređenja
- “ *unapređenje kompetencija* upravljanja karijerom i aktivnog traženja posla. Osim standardiziranih radionica namijenjenih nezaposlenim osobama radi razvoja kompetencija upravljanja karijerom te vještina aktivnog traženja posla, u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje ovisno o potrebama regionalnog tržišta rada provode se specifične radionice namijenjene različitim ciljnim skupinama (dugotrajno nezaposlenima, mladima, osobama s invaliditetom i slično).
- ▼ ustanove li se veće prepreke za zapošljavanje, primjenjuju se dodatni postupci radi *utvrđivanja radnih potencijala i planiranja karijere* - kao npr. slanje na psihološko-medicinsku obradu, višekratno individualno savjetovanje, dodatne aktivnosti skupnog rada i dr.
- ✓ *procjena mogućnosti korisnika temeljena na psihološko-medicinskoj obradi.* Primjenjuje se za teško zapošljive skupine (tzv. marginalizirane skupine) kao što su osobe s invaliditetom, pripadnici romske nacionalne manjine, bivši ovisnici o drogama, bivši zatvorenici, žrtve obiteljskog nasilja i sl. koje se suočavaju s mogućnostima trajnije socijalne isključenosti i kojima je potrebna dodatna pomoć u povećanju njihove zapošljivosti.

U radu s korisnicima sve je važnija primjena informacijske tehnologije, a to se odnosi i na cjeloživotno profesionalno usmjeravanje:

- **Web portal** Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje<sup>6</sup> - nudi brojne mogućnosti informiranja o planiranju i razvoju karijere, pisanju životopisa, samoprezentaciji i cjelovite informacije o uslugama profesionalnog usmjeravanja koje nudi Zavod. Korisnici također mogu u bazu podataka pridružiti svoje životopise.
- ▼ **Vodič kroz zanimanja** - interaktivni upitnik omogućuje brze prijedloge mogućih zanimanja temeljenih na upitniku interesa koji korisnik popunjava.
- **Moj izbor** - računalni program profesionalnog usmjeravanja namijenjen svima koji planiraju svoj školski i profesionalni razvoj (odabir obrazovnih programa na razini srednjoškolskog i/ili visokoškolskog obrazovanja i obrazovanja odraslih, promjena zanimanja i sl.). Program pruža mogućnost samotestiranja i dobivanja prijedloga najprimjerenijih zanimanja, što korisnicima može biti temelj za daljnju samoprocjenu i odabir.
- ▼ **Centri za informiranje i profesionalno savjetovanje** nalaze se u 22 područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Korisnicima pružaju informacije o aktualnoj ponudi slobodnih radnih mjesta, o obrazovnim programima srednjih škola, visokog školstva, mogućnostima obrazovanja odraslih, mogućnostima kreditiranja, stipendiranja i sl. Uslugama Centra mogu se služiti različite skupine korisnika među kojima su najčešće nezaposlene osobe, učenici, studenti i dr. Rad u Centru organiziran je na načelu samopomoći uz mogućnost korištenja računalima za pretraživanje baza podataka, pisanje životopisa i sl. Korisnicima je prema potrebi na usluzi savjetnik koji radi u Centru.

<sup>6</sup> <http://www.hzz.hr>

**Slika 6: Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja s nezaposlenim osobama/trajateljima posla od 2005. do 2010. godine**



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

## Profesionalno usmjeravanje osoba s invaliditetom

U skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02 i NN 33/05) te provedbom mjera iz Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti osoba s invaliditetom od 2007. do 2015. godine provodi se identifikacija nezaposlenih osoba s invaliditetom i ostalim faktorima otežane zapošljivosti koje imaju potrebu za profesionalnim usmjeravanjem.

Za osobe s posebno izraženim teškoćama (re)integracije na tržište rada provode se profesionalna psihologijska savjetovanja, među kojima su procjene radne sposobnosti koje uključuju psihologijsko testiranje, intervju i mišljenje specijalista medicine rada, a prema potrebi sudjeluju i drugi stručnjaci u Zavodu ili izvan njega (socijalni radnici, profesori rehabilitatori i dr).

Ovakvim najsloženijim uslugama tijekom 2010. obuhvaćeno je 7867 osoba za koje je procijenjeno da imaju osobito izražene poteškoće (re)integracije na tržište rada.

## Aktivnosti s poslodavcima

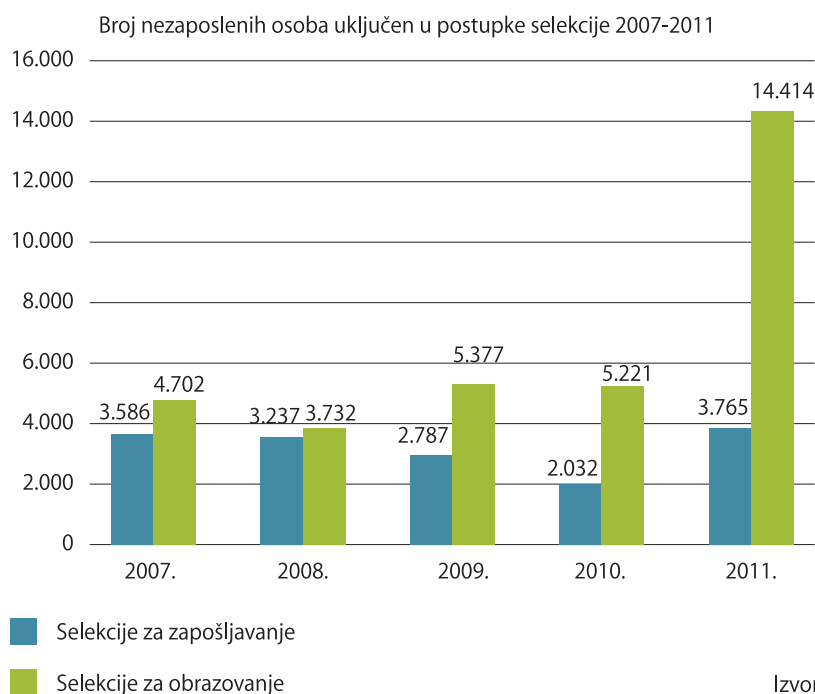
Hrvatski zavod za zapošljavanje malim i srednjim poduzećima pruža usluge informiranja i savjetovanja u poslovnom savjetovanju i upravljanju ljudskim potencijalima.

Također omogućuje besplatnu uslugu profesionalne selekcije za zapošljavanje koja

se temelji na identificiranju ključnih kompetencija potrebnih za udovoljavanje zahtjevima posla te procjeni potencijala nezaposlenih osoba/tražitelja posla.

U sklopu pripreme za zapošljavanje upućivanjem u obrazovne aktivnosti radi povećanja zapošljivosti Zavod provodi i postupke psihologijske profesionalne selekcije za obrazovanje nezaposlenih osoba.

**Slika 7: Nezaposlene osobe uključene u postupke selekcije za zapošljavanje i obrazovanje**



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

U sklopu priprema plana aktivnosti za praćenje i predviđanje budućih potreba tržišta rada za znanjima i vještinama Hrvatski zavod za zapošljavanje jednom u godini provodi Anketu poslodavaca kojom se izravno od poslodavaca prikupljaju informacije o prethodnoj zaposlenosti i zapošljavanju te budućim potrebama i planovima za zapošljavanje prema

kompetencijama potrebnim za uspješno obavljanje poslova traženih zanimanja. Svrha je Ankete dobiti podatke koji će poslužiti kao osnova za oblikovanje i unapređivanje usluga posredovanja i pripreme za zapošljavanje – informiranje, savjetovanje i upravljanje karijerom uključujući stručno osposobljavanje nezaposlenih prema potrebama tržišta rada.

ř ø ö



## ŠESTO POGLAVLJE

6 • DRUGI DIONICI U PODRUČJU CJELOŽIVOTNOGA  
PROFESIONALNOG USMJERAVANJA

45



Drugi dionici u  
području  
cjeloživotnoga  
profesionalnog  
usmjeravanja

Poglavlje

6

Suradnja na području zapošljavanja potiče se i razvija s drugim ključnim dionicima na tržištu rada poput županijskih upravnih odjela za gospodarstvo, obrtničke i gospodarske komore, gradskih ili županijskih razvojnih agencija, poduzetničkih inkubatora, ali i dionika iz područja zdravstva i socijalne skrbi.

Prema podacima dobivenim istraživanjem za potrebe ove publikacije, većina ispitanih područnih službi Zavoda ističe navedene dionike kao ključne na lokalnom tržištu rada. Važna je i uloga udruga mladih, udruga studenata te srodnih nevladinih organizacija.

Sve su izraženije inicijative za lokalnim partnerstvima radi povećanja zapošljivosti nezaposlenih osoba ili osjetljivih skupina s različitim faktorima otežane zapošljivosti. Iz navedenih inicijativa često se razvijaju projekti financirani iz pretpripravnih fondova (uz potporu lokalnih i regionalnih organa uprave i samouprave) kojima je cilj unaprijediti usluge profesionalnog usmjerenja specifično za socijalno osjetljive ciljne skupine kao što su npr. osobe s invaliditetom, dugotrajno nezaposlene osobe, žene i mladi na tržištu rada i dr.

**Hrvatska obrtnička komora**<sup>7</sup> ima važnu ulogu u obrazovanju učenika za obrtnička zanimanja te organiziranju majstorskih ispita kao uvjeta za samostalno obavljanje djelatnosti. U suradnji s nadležnim ministarstvima, jedinicama lokalne uprave i samouprave te Hrvatskim zavodom za zapošljavanje redovito organizira prezentaciju obrtničkih zanimanja u sklopu manifestacije *Želim biti majstor* na Zagrebačkom velesajmu i regionalnim sajmovima.

Organiziraju se savjetovanja za stručne suradnike osnovnih škola o načinu obrazovanja za obrtnička zanimanja. Savjetnici za strukovno obrazovanje područnih obrtničkih komora sudjeluju na roditeljskim sastancima i

sastancima razredne zajednice o temi obrazovanja za obrtnička zanimanja. Povremeno se organiziraju posjeti strukovnim školama i tehnološkim centrima u Njemačkoj kako bi se naši prosvjetni djelatnici upoznali s načinom obrazovanja za obrtnička zanimanja u dvojnomo sustavu čiji je model preuzet u obrazovanju za obrtnička zanimanja u Hrvatskoj.

**Hrvatska gospodarska komora**<sup>8</sup> radi razvoja ljudskih potencijala za srednja i mala poduzeća stalno od 2009. godine istražuje i analizira edukativne potrebe za poslovnim i poduzetničkim znanjima i vještinama. Analize su javno dostupne na mrežnim stranicama Komore.

U sklopu Hrvatske gospodarske komore djeluje Centar za razvoj ljudskih potencijala koji potiče cjeloživotno učenje. Djelovanje Centra počiva na shvaćanju da je ljudski kapital glavni izvor konkurentne sposobnosti poduzeća u tržišnom nadmetanju. Centar nastoji potaknuti uprave poduzeća da osnivaju odjele za upravljanje ljudskim potencijalima i uključuju HR menadžere u donošenje strateških odluka. Pri Centru za razvoj ljudskih potencijala djeluju tri zajednice: Zajednica za unapređenje intelektualnoga kapitala, Zajednica za strane jezike i Zajednica za razvoj ljudskih potencijala. Svake godine organiziraju međunarodnu konferenciju o cjeloživotnom učenju i razvoju ljudskih potencijala - *Educa plus*.

**Privatne agencije i nevladin sektor** počinju se posljednjih godina profilirati i sve su važnije u upravljanju ljudskim potencijalima, posebice u posredovanju pri zapošljavanju, organiziranju različitih programa obrazovanja i zapošljavanja, uključujući usluge usmjerene na razvoj vještina upravljanja karijerom. Kao posebna skupina izdvajaju se specijalizirane domaće agencije za razvoj ljudskih potencijala, tzv. head hunting kuće - agencije za pronalaženje potencijalnih kandidata poslodavcima za obavljanje menadžerskih ili drugih specijaliziranih poslova.

<sup>7</sup> <http://www.hok.hr>

<sup>8</sup> <http://www.hgk.hr>

Važnost upravljanja ljudskim potencijalima i potreba ulaganja u njihov razvoj u Hrvatskoj sve su prihvaćeniji među poslodavcima koji međutim najčešće nemaju dovoljno resursa ni pouzdane pokazatelje srednjoročnoga i dugoročnoga razvoja koji bi bili temelj za sustavan pristup planiranju i razvoju ljudskih potencijala, a razlog je tomu što velik dio čine mala i srednja poduzeća.

Velika poduzeća uglavnom imaju razvijene odjele ljudskih potencijala s izgrađenim sustavima praćenja i ulaganja u kadrove i znanje. U takvim odjelima rade specijalisti koji se bave razvojem kompetencija svih zaposlenika. U ovoj su skupini i multinacionalne kompanije koje djeluju na području RH, a primjenjuju principe razvoja ljudskih potencijala svoje matične tvrtke. To znači da su i sustavi razvoja karijere preneseni u hrvatsko okruženje.

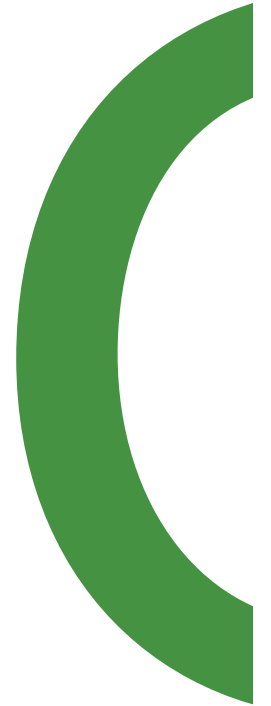
Srednja poduzeća u privatnom vlasništvu ili ona koja su tek nedavno restrukturirana susreću se s promjenom dotadašnjih službi za kadrovske i opće poslove u odjele za ljudske potencijale.

Mala poduzeća nemaju posebne odjele, već funkciju menadžera ljudskih potencijala obavlja sam vlasnik. Ovdje spadaju i brzo rastuća poduzeća u kojima se zbog intenzivna širenja poslovanja razvoj karijera usklađuje s poslovanjem poduzeća. Brzo rastuća mala poduzeća postaju korisnici usluga specijaliziranih agencija koje za njih obavljaju usluge selekcija, odnosno provode programe motivacije i praćenja radne učinkovitosti.

Važno je napomenuti da u Hrvatskoj sve više pojedinaca, zaposlenih i nezaposlenih, samostalno ulaže u svoj osobni i profesionalni razvoj vodeći računa o važnosti stalnoga sustavnog ulaganja u svoju karijeru.

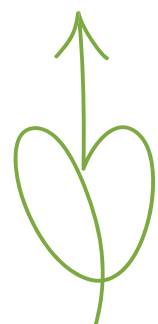
ū  
a





## SEDMO POGLAVLJE

<b>7 "</b>	<b>STRUČNE KVALIFIKACIJE SAVJETNIKA ZA ŠKOLSKO I PROFESIONALNO USMJERAVANJE I UPRAVLJANJE KARIJEROM</b>	49
	Stručne kvalifikacije savjetnika za profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sustavu	50
	Stručne kvalifikacije savjetnika za profesionalno usmjeravanje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje	50
	Stručne kvalifikacije drugih dionika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja	51



Stručne kvalifikacije  
savjetnika za školsko i  
profesionalno  
usmjeravanje i  
upravljanje karijerom

Poglavlje

7

U Republici Hrvatskoj za sada ne postoji mogućnost početnog obrazovanja za savjetnike za karijeru u formalnome obrazovanju u sustavu visokog školstva kao što je to tako u nekim europskim zemljama na razini diplomskog ili poslijediplomskog studija (Njemačka, Francuska, Velika Britanija, Austrija i dr). Za sada postoje planovi razvoja kurikuluma za obrazovanje tih savjetnika. Također nema dovoljno programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja ni organizirane edukacije za savjetnike za profesionalno usmjeravanje zaposlene u različitim sektorima.

Uvođenje programa obrazovanja za savjetnike za profesionalno usmjeravanje u formalnom sustavu obrazovanja te više programa stručnog usavršavanja znatno bi pridonijelo razvoju profesionalizma i stručnih standarda kvalitete usluga usmjeravanja u različitim sektorima.

## Stručne kvalifikacije savjetnika za profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sustavu

Poslove školskog i profesionalnog usmjeravanja u obrazovnom sustavu, osobito osnovnim i srednjim školama, danas najčešće obavljaju stručni suradnici u školama kojima je to jedno od područja rada za koje su odgovorni. Savjetnici koji obavljaju poslove usmjeravanja u školama imaju fakultetsku diplomu; najčešće su to psiholozi ili pedagozi. Osim njih ovim se poslovima katkad bave i stručni suradnici drugih usmjerenja, npr. socijalni pedagozi, profesori rehabilitatori, socijalni radnici i sl. Model školskog i profesionalnog usmjeravanja učenika uključuje interinstitucionalnu suradnju, osobito s odsjecima za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

U sklopu rada povjerenstava za razvoj sustava podrške studentima neke visokoškolske ustanove započele su s izradom standarda

kvalitete u pružanju usluga karijernog savjetovanja kojima će se definirati ključne kompetencije osoba koje se bave karijernim savjetovanjem i program obvezne edukacije.

## Stručne kvalifikacije savjetnika za profesionalno usmjeravanje u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje

U Hrvatskome zavodu za zapošljavanje razlikuju se savjetnici s obzirom na vrstu usluga koju pružaju; savjetnici za profesionalno savjetovanje koje može uključivati procjenu kompetencija temeljenu na psihologijskome testiranju su psiholozi. Poslove profesionalnoga informiranja najčešće obavljaju pedagozi. Osim njih u timovima za rad s osobama s invaliditetom i drugim teško zapošljivim skupinama rade profesori rehabilitatori, socijalni radnici i sl. Savjetnici za zapošljavanje koji obavljaju i dio poslova profesionalnog usmjeravanja najčešće imaju fakultetsko obrazovanje iz humanističkih znanosti.

Svi savjetnici Zavoda imaju jednogodišnji program uvođenja u posao koji uključuje stjecanje znanja i prakticiranje vještina pod vodstvom mentora. Program uvođenja u posao i osposobljavanje za savjetnike koji su temeljnom edukacijom psiholozi uključuje polaganje stručnog ispita pri Hrvatskoj psihološkoj komori koja propisuje obnavljanje licencije za rad poslije šest godina, a za to je propisan uvjet stalnoga stručnog usavršavanja koje se dokazuje odgovarajućim brojem prikupljenih bodova. Program vježbeničkog staža uključuje kompetencije koje je potrebno usvojiti.

*Strategija profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje* govori o primarnim i sekundarnim kompetencijama koje moraju imati savjetnici koji se bave profesionalnim informiranjem, savjetovanjem i selekcijom u Zavodu. Primarne kompetencije

odnose se na znanja o profesionalnom usmjeravanju, upravljanju ljudskim potencijalima, tržištu rada, obrazovnim mogućnostima, elektronskoj tehnologiji i poznavanje stranih jezika. Sekundarne kompetencije koje trebaju imati savjetnici za profesionalno usmjeravanje Zavoda odnose se na tzv. "prenosive" vještine kao što su komunikacijske vještine, prezentacijske vještine, fleksibilnost, empatičnost, odgovornost, strpljivost i spremnost na cjeloživotno učenje.

Potrebne kompetencije savjetnika u Zavodu definirane su u *Standardima kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje* čija je prva verzija izrađena 2005. u sklopu CARDS 2001 projekta „Restrukturiranje tržišta rada“, a nova je verzija u pripremi (2011. - 2012.).

Osim opisa vrsta usluga prema ciljnim skupinama korisnika, opisa aktivnosti i metodologije provedbe, dokument sadržava i opis općih i specifičnih kompetencija savjetnika za profesionalno usmjeravanje. Standardi kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja unapređuju se u skladu s novim zahtjevima, uvažavajući promjene u organizaciji rada, postavljenim prioritetnim ciljevima te broju i potrebama potencijalnih korisnika osiguravajući time potrebnu fleksibilnost i djelotvornost u pružanju usluga.

Standardi kvalitete i rad savjetnika za profesionalno usmjeravanje temelje se na smjernicama EU uzimajući u obzir specifične zahtjeve i mogućnosti hrvatskoga okruženja uključujući administrativne kapacitete i identificirane potrebe korisnika.

Osim spomenutih EU rezolucija o usmjeravanju iz 2004. i 2008. pri definiranju i provedbi aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u Zavodu, uključujući potrebne kompetencije

savjetnika uzete su u obzir i preporuke Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 2004: *Career guidance and public policy: Bridging the gap*<sup>9</sup>); OECD 2005: *Career guidance: A handbook for policy makers*<sup>10</sup>, te Međunarodnog udruženja za školsko i profesionalno usmjeravanje (International Association for Educational and Vocational Guidance Practitioner (IAEVG)<sup>11</sup>): *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners, Berne 2003*<sup>12</sup>. i dr.

U novoj verziji Standarda kvalitete (2011. - 2012.) uzete su u obzir i smjernice Europske mreže politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja (*European Life-long Guidance Policy Network - ELGPN*<sup>13</sup>) jer Hrvatski zavod za zapošljavanje ima ulogu koordiniranja aktivnosti rada Mreže na nacionalnoj razini.

## Stručne kvalifikacije drugih dionika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja

Sudionici ispitivanja provedenog za potrebe ove publikacije, predstavnici ključnih dionika u cjeloživotnome profesionalnom usmjeravanju koji obavljaju poslove školskog i profesionalnog usmjeravanja i upravljanja karijerom većinom navode kako im profesionalno usmjeravanje nije osnovna djelatnost. Također, najčešće navode kako samo dio radnog vremena posvećuju ovoj aktivnosti. Neki od sudionika navode kako aktivnosti profesionalnog usmjeravanja provode ovisno o potrebama korisnika (prije uključivanja u obrazovne aktivnosti ili pri planiranju razvoja karijere, napredovanja i sl.).

Prema podacima ispitivanja provedenog među dionicima, aktivnosti profesionalnog usmjeravanja provode stručnjaci društvenih i humanističkih struka - najčešće sociolozi, pedagozi, socijalni pedagozi, psiholozi,

<sup>9</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf>

<sup>10</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>

<sup>11</sup> <http://www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=2>

<sup>12</sup> <http://www.springerlink.com/content/x71123h14uv44685/>

<sup>13</sup> <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>

ekonomisti, stručnjaci u sklopu predmetnog područja u sustavu obrazovanja te stručnjaci u specifičnom području obrazovanja (inženjeri računalstva, strojarstva, elektrotehnike i sl.).

Sudionici ispitivanja u samo 17% slučajeva navode kako su njihovi djelatnici dodatno educirani u pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja ili savjetovanja u karijeri, a ostali ističu dugogodišnje radno iskustvo u savjetodavnom i/ili skupnom radu, visoke stručne kvalifikacije i sl. Napominjemo kako većina sudionika navodi više stupnjeva i vrsta kvalifikacija.

Sudionici ispitivanja navode da su najčešći oblici stručnog usavršavanja njihovih savjetnika za karijeru sudjelovanje na stručnim skupovima, konferencijama i seminarima, studijski posjeti, korištenje stručnom literaturom.

Izostaje sustavan pristup stručnom usavršavanju djelatnika i razvijen sustav edukacije s obzirom na potrebe i kompetencije djelatnika u području profesionalnog usmjeravanja. Manji broj djelatnika sudjelovao je u kraćim edukativnim programima koje je financirala EU, a riječ je o projektima namijenjenim razvoju ljudskih potencijala.



U

ä č t  
τ ÿ ö



## OSMO POGLAVLJE

8 ^	POTREBE SAVJETNIKA ZA ŠKOLSKO I PROFESIONALNO USMJERAVANJE I UPRAVLJANJE KARIJEROM	54
	Potrebe savjetnika među dionicima (bez savjetnika HZZ-a)	57
	Potrebe savjetnika za profesionalno usmjeravanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	58



Potrebe savjetnika za  
školsko i profesionalno  
usmjeravanje i  
upravljanje karijerom

Poglavlje

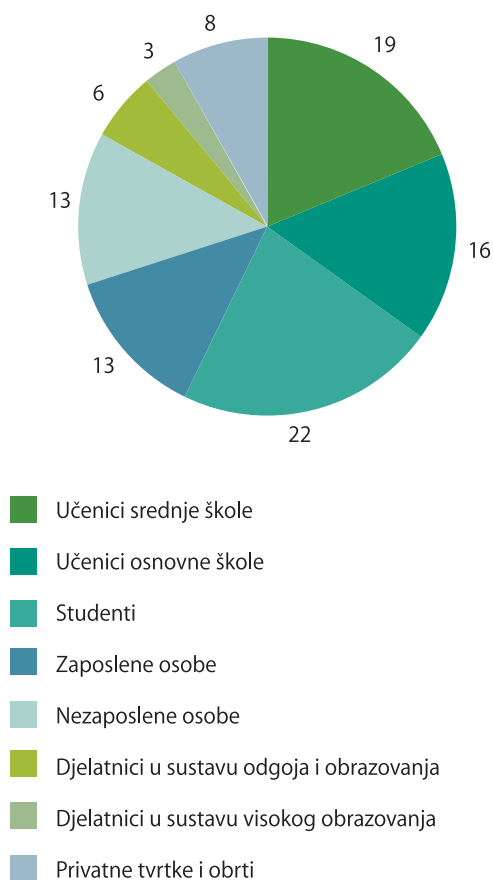
8

Istraživanje potreba savjetnika za profesionalno usmjerenje provedeno je na uzorku ključnih dionika cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja (N = 37). Posebno su analizirane iskazane potrebe savjetnika Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje (N = 50) jer djeluju u zajedničkom prepoznatljivom sustavu s utvrđenom jedinstvenom metodologijom uključujući utvrđene standarde kvalitete usluga.

Kako bismo pobliže razumjeli potrebe dionika cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja, ispitali smo kojim su ciljnim skupinama najčešće namijenjene njihove usluge i aktivnosti koje provode u svakodnevnu radu.

Kao korisnike svojih usluga dionici (bez HZZ-a) navode učenike osnovnih (16%) i srednjih škola (19%), studente (42%), zaposlene i nezaposlene (26%), zatim usluge koje pružaju tvrtkama, uključujući one u procesu restrukturiranja suočene s problemom tehnološkog viška.

**Slika 8: Prikaz najčešćih ciljnih skupina kojima su namijenjene aktivnosti/usluge dionika u ukupnom uzorku dobivenih odgovora (N = 25) u postocima (bez savjetnika HZZ-a)**



Napominjemo kako većina sudionika svoje aktivnosti provodi s više nego jednom ciljnom skupinom, npr. učenicima osnovne i srednje škole, studentima ili zaposlenima i nezaposlenim osobama (obrazovanje odraslih).

Kao najčešću aktivnost prema korisnicima navode profesionalno informiranje vezano uz obrazovanje i/ili zapošljavanje, npr. nastavak obrazovanja, odabir obrazovnog programa i sl. (28%). Druga je najčešća aktivnost profesionalno savjetovanje u svrhu upravljanja i razvoja karijere ili općenito profesionalnog razvoja (24%).



## 8

Kojim putem krenuti? | Potrebe savjetnika za školsko i profesionalno usmjeravanje i upravljanje karijerom

Velik udio sudionika provodi različite obrazovne aktivnosti, uključujući obrazovanje odraslih u sustavu cjeloživotnog učenja (24%). Manji udio sudionika provodi aktivnosti profesionalnog savjetovanja u smislu upravljanja ljudskim potencijalima ili vezano uza samozapošljavanje. Neki nude neformalne programe putem radionica namijenjenih razvoju vještina za upravljanje karijerom, radionica osnaživanja i sl.

**Slika 9: Prikaz najčešćih aktivnosti ispitanih dionika (N = 25) u postocima**



Napominjemo kako većina sudionika ispitivanja navodi kako provodi više aktivnosti, najčešće profesionalno informiranje i savjetovanje te obrazovne aktivnosti. Također, 17% sudionika navodi kako njihove trenutačne svakodnevne aktivnosti ne uključuju usluge profesionalnog usmjeravanja, ali ih planiraju razviti i provoditi u svojim institucijama pojačanim informiranjem, izradom brošura ili upitnika, organizacijom okruglih stolova, tribina i sl.

## Potrebe savjetnika među dionicima (bez savjetnika HZZ-a)

Ispitivanje provedeno za potrebe ove publikacije među dionicima cjeloživotnog usmjeravanja u području obrazovanja, zapošljavanja, civilnog i privatnog sektora, socijalnih partnera, strukovnih udruženja, agencija, komora i ministarstava pokazalo je među ostalim nedostatak prepoznatljivosti i jedinstvenosti pristupa u organiziranju i pružanju usluga različitim skupinama korisnika u cjeloživotnome profesionalnom usmjeravanju. S obzirom na postojeću raznolikost uvjeta rada savjetnika u pojedinim sektorima u uzorku ispitanih dionika, u nastavku opisujemo najčešće odgovore na pitanje o potrebama savjetnika, ne navodeći brojčane podatke.

Svi sudionici ispitivanja smatraju potrebnim omogućiti savjetnicima stalno stručno usavršavanje jer se današnje tržište rada i njegove potrebe mijenjaju velikom brzinom. Kako je osnovna funkcija profesionalnog usmjeravanja poboljšanje kvalitete života pojedinca u sinergiji s doprinosom cijeloj društvenoj zajednici, sudionici ističu i potrebu za multidisciplinarnošću u usavršavanju.

Neki sudionici ispitivanja navode potrebu za dodatnim stjecanjem znanja o stanju na tržištu rada i traženim kompetencijama, poznavanje cjelokupnoga obrazovnog sustava i mogućnosti koje nudi, osobito u obrazovanju odraslih, unapređenje komunikacijskih, prezentacijskih i analitičkih znanja i vještina te poznavanje specifičnog instrumentarija za mjerenje i definiranje stajališta, ponašanja, vještina i drugih relevantnih pokazatelja učinkovitosti profesionalnog usmjeravanja. Napominjemo kako većina sudionika navodi više vrsta kompetencija koje bi željeli unapređivati.

Područja unapređenja kompetencija savjetnika koja sudionici ističu kao osobito važna su vještine intervjuiranja, procjena potencijala,

karijerno savjetovanje, vještine skupnog rada, upravljanje karijerom u poduzeću, kognitivni i emocionalni coaching, rad s posebnim skupinama korisnika (osobe s invaliditetom, mladi, dugotrajno nezaposleni i dr.)

Općenito, sudionici izjavljuju kako na tržištu nedostaje usmjerenih, specijaliziranih stručnih usavršavanja za područje profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere, ali i višednevnih radionica u kojima bi se karijerni savjetnici stalno usavršavali u još nedovoljno prepoznatom i iskorištenom području cjeloživotnog učenja i savjetovanja.

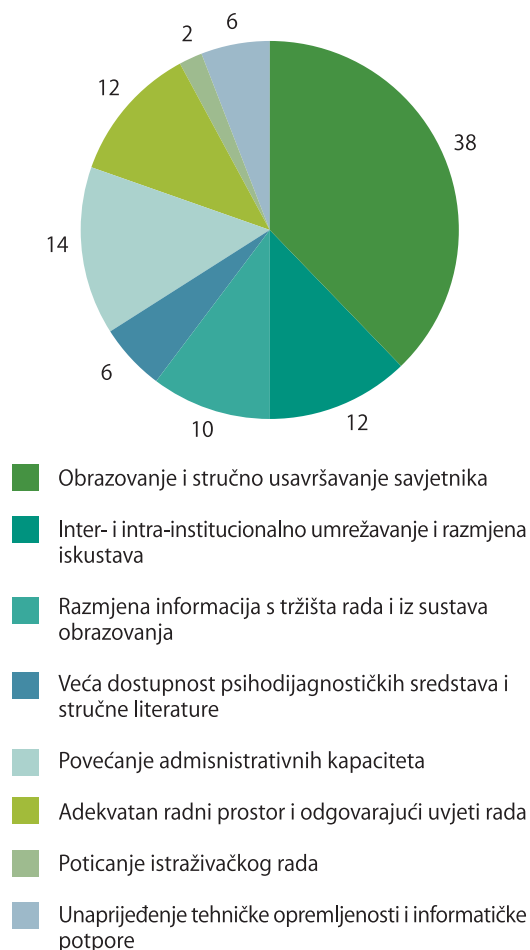
### 8

Kojim putem krenuti? | Potrebe savjetnika za školsko i profesionalno usmjeravanje i upravljanje karijerom

## Potrebe savjetnika za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje

S obzirom na jedinstven pristup u razvoju i pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, potrebe savjetnika Zavoda razlikuju se od potreba ostalih dionika. Ova razlika nastala je i zato što savjetnici za profesionalno usmjeravanje zaposleni u Zavodu obavljaju ove poslove kao svoju osnovnu djelatnost u punom radnom vremenu za razliku od predstavnika ostalih dionika kojima je to najčešće povremena aktivnost.

**Slika 10: Prikaz potreba savjetnika za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje izraženih u % (N = 50)**



Savjetnici Zavoda u svakodnevnu se radu sočavaju s potrebom djelovanja prema različitim ciljnim skupinama specifičnih potreba, a to zahtijeva dobro poznavanje i primjenu različitih aktivnosti među kojima je i uporaba različitih instrumenata, metoda i tehnika profesionalnog usmjeravanja. Zbog toga više nego savjetnici u drugim organizacijama ističu potrebu za stalnim stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem (38%) te stjecanjem kompetencija u specifičnim aspektima profesionalnog usmjeravanja. Važnost interinstitucionalnog umrežavanja, osobito s obrazovnim sustavom i razmjene podataka, ističe 12% područnih službi Zavoda. Potrebu za daljnjim unapređenjem informatičke opremljenosti ističe 14% područnih službi.

Među razlozima koji otežavaju njihov svakodnevni rad i koji su ujedno glavni izazovi organizacija koje se bave usmjeravanjem u idućem razdoblju navode nedostatan razvijene aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u školama u odnosu na potrebe učenika te nedostatan broj savjetnika u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje s obzirom na potrebe korisnika.

Velik broj sudionika ističe potrebu osiguranja financijskih sredstava, što je temeljni preduvjet za zapošljavanje savjetnika. Nadalje, sudionici ističu potrebu za daljnjim razvojem metoda, instrumenata i drugog za usmjeravanje korisnika. Neki od sudionika ističu potrebu za unapređenjem informatičke infrastrukture, osmišljavanje novih modula, internetskih upitnika i programa za profesionalno usmjeravanje te stvaranje jedinstvene baze informacija s tržišta rada koja će biti široko dostupna, objektivna i sveobuhvatna.

Navode kako bi bilo potrebno osvježiti važnost cjeloživotnoga učenja, popularizirati područje profesionalnog usmjeravanja te pojačati međuinstitucionalnu suradnju, uključujući povezivanje s poslodavcima u svim sektorima. Napominjemo kako većina sudionika navodi više potreba za unapređenjem sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja.

ÿ ö  
í

а u



## DEVETO POGLAVLJE

<b>9 o PRIMJERI DOBRE PRAKSE</b>	60
Razvoj sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja - primjeri nekih zemalja EU	61
Neki primjeri dobre prakse u Hrvatskoj	63



Primjeri dobre  
prakse

Poglavlje

9

## Razvoj sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja - primjeri nekih zemalja EU

### Mađarska

Korištenjem sredstvima iz fondova EU 2008. godine započeo je cjelovit razvoj mađarskog sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja. Nositelj je razvoja javna služba za zapošljavanje.

Ustanovljeno je da je najvažnije ovo:

- izgradnja mreže stručnjaka cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja s jedinstvenim protokolom i novorazvijenom matricom kompetencija
- ▾ izgradnja mreže usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja
- uspostava web portala koji uključuje filmove i mape o zanimanjima, upitnike samoprocjene, bazu podataka informacija iz obrazovanja, osposobljavanja i mogućnosti zapošljavanja
- ▾ na dva sveučilišta uspostavljen poslijediplomski studij savjetnika za razvoj karijere
- uspostava programa stručnog usavršavanja za stručne suradnike u stjecanju osnovnih vještina profesionalnog usmjeravanja
- uspostava Nacionalnog vijeća cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja radi definiranja zakonodavstva, analize isplativosti uspostave sustava, definiranje pokazatelja uspješnosti usluga profesionalnog usmjeravanja.

### Francuska

Od 2009. godine zakonski je uređeno pravo svih građana na cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. Uspostavlja se međuministarsko povjerenstvo s nacionalnom koordinacijom

u nadležnosti vlade i premijera. Uloga je povjerenstva koordinacija obrazovnih usluga prema učenicima i studentima uključujući stručna usavršavanja savjetnika. Definirani su ovi zadaci:

- postavljanje prioriteta u pogledu nacionalne politike o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i razvoju karijere
- uspostava standarda kvalitete
- ▾ koordiniranje politike na regionalnoj razini.

Promiču se tri glavne inicijative:

- dodjela oznake kvalitete „usmjeravanje za sve“ (*orientation pour tous*) organizacijama ili agencijama u jedinstveno koordiniranoj mreži koje pružaju usluge individualnog savjetovanja
- ▾ besplatni internetski servis <http://www.orientation-pour-tous.fr/> sa 200.000 datoteka o mogućnostima osposobljavanja, stjecanja kvalifikacija i zapošljavanja; također navodi sve usluge savjetovanja kojima je dodijeljena oznaka kvalitete
- nacionalna telefonska linija (0811-703939) koja pruža besplatne informacije i podršku o mogućnostima obrazovanja i razvoja karijere.

### Finska

Ministarstva nadležna za obrazovanje, rad i gospodarstvo razvila su nacionalni program za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere za odrasle osobe koji se sastoji od pet potprograma:

- interinstitucionalna suradnja nadležnih regionalnih službi radi osiguranja dostupnosti usluga savjetovanja i upravljanja karijerom za sve građane
- razvoj kompetencija nastavnika u obrazovanju odraslih i savjetnika u području zapošljavanja
- razvoj internetskih programa za savjetovanje i upravljanje karijerom; razvoj treninga za savjetnike putem e-učenja

## 9

Kojim putem krenuti? | Primjeri dobre prakse

- ▼ provođenje istraživanja i evaluacija službi koje se bave savjetovanjem i upravljanjem karijerom te ujednačavanje standarda kvalitete savjetovanja na nacionalnoj razini
- evaluacija cjelokupnog programa

Profesionalno usmjeravanje u sustavu obrazovanja:

Teme iz područja cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u osnovnom obrazovanju od 1. do 6. razreda integrirane su u različitim predmetima. Od 7. do 9. razreda učenici imaju ukupno predviđenih 95 sati usmjeravanja i savjetovanja. U općem srednjem obrazovanju imaju jedan obvezan 38-satni tečaj i mogućnost dodatnoga izbornog 38-satnog tečaja. U srednjim je strukovnim školama 1.5 ECTC modul integriran u sve strukovne predmete.

### Austrija

Kako bi se pristup informacijama o karijeri učinio dostupnim, Ministarstvo rada, socijalne skrbi i zaštite potrošača blisko surađuje s Ministarstvom obrazovanja. Ministarstva su zajednički donijela odluku o obvezi da svi učenici 7. i 8. razreda trebaju posjećivati centre za karijeru u nadležnosti javnog zavoda za zapošljavanje. Područne službe javnog zavoda za zapošljavanje pozivaju učenike škola kako bi im pružili sve informacije o mogućnostima obrazovanja i zapošljavanja i po potrebi omogućili usluge savjetovanja.

Ovaj se model temelji na uvjerenju da gospodarstvo temeljeno na znanju i dinamičnom tržištu rada zahtijeva da mladi što ranije trebaju započeti razmišljati o razvoju karijere kako bi im se olakšalo donošenje odluka i prijelazi iz osnovne u srednju školu / naukovanje te ulazak na tržište rada. Mladi moraju imati pristup informacijama i uslugama savjetovanja kako bi na temelju samoprocjene izabrali buduću karijeru. Također, zbog važnosti uloge roditelja u donošenju odluka o profesionalnom razvoju njihove djece, centri za karijeru organiziraju događanja za različite

skupine korisnika, među kojima su roditelji učenika.

### Ujedinjeno Kraljevstvo (UK)

Glavna nacionalna usluga pomoći u razvoju karijere za odrasle (Helpline) osnovana je 2000. godine pod nazivom *LearnDirect*. Ona nudi internetske informacije i savjete koje pružaju educirani i kvalificirani djelatnici. U 2007. ova je usluga proširena na pružanje informacija i savjeta putem telefona specifičnim ciljnim skupinama.

Danas se ova cjelovita usluga prepoznaje pod nazivom Nacionalne usluge za karijeru (*National Careers Service*). Uključuje mogućnost korištenja telefonom, e-maila i online chata. Ovom se uslugom u godini pruži više od 14 milijuna web savjeta te više od milijun savjeta na temelju telefonskog poziva.

Ovakav interes potaknut je jakim marketinškom kampanjom, uključujući oglašavanje na televiziji u udarnim terminima.

## Neki primjeri dobre prakse u Hrvatskoj

U sklopu intenzivnih aktivnosti prilagodbe sustava obrazovanja, zapošljavanja i socijalne politike za članstvo u Europskoj uniji, Hrvatska posljednjih nekoliko godina unapređuje i postojeće prakse u području cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja. Korištenjem sredstava pretpripravnih fondova razvijaju se novi projekti za unapređenje administrativnih kapaciteta institucija, osobito u području razvoja ljudskih potencijala, uključujući i područje cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja. Važno je napomenuti da se primjenom iskustava dobre prakse drugih zemalja uzimaju u obzir prilike u hrvatskom okruženju i razvijaju vlastiti primjeri dobre prakse u pojedinim sektorima.

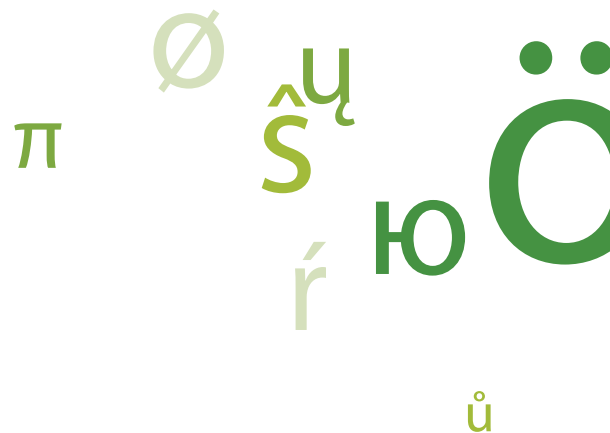
Međutim, osobito su važni primjeri dobre prakse koji se primjenjuju dulje vrijeme i uključuju međusektorsku suradnju (npr. obrazovanja i zapošljavanja, zapošljavanja i socijalne skrbi) i kojima je u središtu interesa zadovoljavanje potreba korisnika uzimajući u obzir druge relevantne čimbenike, npr. potrebe tržišta rada.

Na temelju analize i ispitivanja provedenih za potrebe ove publikacije navodimo neke primjere dobre prakse.

- ✓ Školsko i profesionalno usmjeravanje učenika osnovnih škola pri upisu u srednje škole primjer je uspješne dugogodišnje prakse s preventivnim djelovanjem radi sprečavanja ranog napuštanja škola i spada u tzv. rane intervencije u tranzicijskom razdoblju (prijelaz iz osnovne u srednju školu). Učenicima s identificiranim mogućim važnim preprekama za uspjeh u obrazovanju omogućeno je zakonski regulirano pravo na cjelovito profesionalno usmjeravanje radi donošenja prijedloga za izbor najprimjerenijih obrazovnih programa te ostvarenje mogućnosti izravnog upisa ili prednosti pri upisu na temelju pisanog mišljenja službe za profesionalno usmjeravanje pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (osobito kad je riječ o učenicima s teškoćama u razvoju, većim zdravstvenim teškoćama i sl.).
- U skladu s preporukama sadržanim u Strategiji EU 2020 te inicijativi Nove vještine za nove poslove (engl. *New skills for new jobs*) o važnosti razvoja novih kompetencija temeljenih na potrebama tržišta rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje izrađuje *Plan i metodologiju praćenja, analize i predviđanja potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima te preporuke za obrazovnu upisnu politiku* koje se prosljeđuju nadležnom ministarstvu i županijskim uredima radi planiranja upisne politike. Također na županijskoj i nacionalnoj razini identificiraju se tzv. tražena zanimanja za potrebe kreditiranja, stipendiranja, smještaja u učeničke i studentske domove i promocije zanimanja za koja je smanjen interes učenika i studenata.
- ✓ Model lokalnog partnerstva između Hrvatske obrtničke komore, Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, Hrvatske udruge poslodavaca, osnovnih i srednjih škola u profesionalnom usmjeravanju učenika završnih razreda osnovnih škola u promidžbi obrtničkih zanimanja. Slijedom aktivnosti pojedinih dionika učenicima je omogućeno na jednome mjestu dobiti informacije o obrazovnom programu i praksi, upoznati zahtjeve radnog mjesta u konkretnog poslodavca, doznati informacije o zapošljivosti zanimanja te iskušati neke od vještina potrebnih za određeni posao.
- ✓ U području obrazovanja odraslih putem projekta *Karijera i obrazovanje u skladu - za sve*, koji je pokrenula Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta (HZPOU) u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje uspostavljena je mreža savjetnika za karijeru dodatno osposobljenih za savjetovanje o razvoju karijere korisnika sustava obrazovanja odraslih. U svrhu samoevaluacije i samoinformiranja korisnika razvijena je sustavna metodologija i odabrano korištenje računalnog programa *Moj izbor* te dodatno pripremljen i sustav za testiranje znanja i sposobnosti koji je dostupan na internetu. Time je ojačan i ubrzan prijenos stručnih znanja i iskustava specijaliziranih ustanova u najširu obrazovnu zajednicu.



- Od 2009. godine Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s Ustanovom za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO), Gradom Zagrebom i Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom razvija nove modele profesionalne rehabilitacije Radnog centra i Virtualne radionice u Zagrebu za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom radi povećanja njihove zapošljivosti. Šestomjesečni program usmjeren je na unapređenje postojećih stručnih znanja i vještina te razvoj novih vještina. Osim toga, korisnici rade na razvoju tzv. "mekih, prenosivih vještina" kao što su komunikacijske, prezentacijske, vještine donošenja odluka, kreativno i kritičko mišljenje, suočavanje sa stresnim situacijama putem redovitih skupnih oblika rada i radno socijalnih aktivnosti.
- “ Pri Sveučilištu u Zagrebu razvijen je Ured za e-učenje kao izrazito važan doprinos i poticaj razvoju sustava cjeloživotnog učenja. Upravo razvijanje različitih e-usluga u skladu je sa smjernicama inicijative u sklopu Strategije EU 2020 - Digitalni program za Europu radi bržeg širenja brzog interneta te korištenja prednostima jedinstvena digitalnog tržišta.
- Fakultet za elektrotehniku i računarstvo iz Zagreba i Visoka škola za primijenjeno računarstvo nositelji su aktivnosti promocije Tjedan e-vještina (E-Skills Week) za Republiku Hrvatsku. To je europska kampanja koju provodi Europska komisija (*DG for Enterprise and Industry*) kako bi upozorila na sve izraženiju potrebu informatičkih vještina i povećanu mogućnost zapošljavanja adekvatno obrazovanih ljudi u cijeloj europskoj zajednici. Njihova je procjena da već sada nedostaje 400.000 informatički obrazovanih stručnjaka u Europi i da će se zbog odlazaka u mirovinu i smanjena priljeva informatički pismenog kadra ta brojka do 2015. povećati na 700.000. Cilj je ove aktivnosti osvještavanje šire javnosti o spomenutu trendu te sve većoj potrebi za visoko obrazovanim informatičkim stručnjacima.
- ✓ Od 1968. godine u Sisku se provodi stručan i kontinuiran rad u otkrivanju i utvrđivanju intelektualno darovite mladeži tzv. "sisački model" otkrivanja darovitih provodi se suradnjom osnovnih i srednjih škola, županije i Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Ciljevi otkrivanja vezani su uz pružanje stručne i financijske pomoći učenicima te praćenje njihova profesionalnog razvoja.
- *Stipendika* je sustav stipendiranja učenika i studenata koji se školuju za deficitarna zanimanja, tako da dio svake stipendije financira grad ili općina, a dio poslodavac kod kojeg će učenik ili student polaziti praktičnu nastavu. Jedna je od aktivnosti promocija deficitarnih zanimanja temeljena na partnerskom pristupu i suradnji Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske obrtničke komore, Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, srednjih škola i poslodavaca.
- ✓ Programom "Mladi u poslu i poduzetništvu" (*YiBE - Youth in business and entrepreneurship*) nastoji se smanjiti nezaposlenost mladih na regionalnoj razini poticanjem samozapošljavanja, omogućivanjem stjecanja znanja i vještina za pokretanja samozapošljavanja. Program je uspostavljen partnerskim projektom Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, područne službe Varaždin i Čakovec, te Razvojne agencije Sjever - DAN i Regionalne agencije Međimurje REDEA. Jedna je od aktivnosti programa i odabir mladih nezaposlenih osoba u programe edukacije o poduzetništvu, što je u skladu s preporukama sadržanim u Strategiji EU 2020 s naglaskom na zapošljavanje mladih.
- ✓ Uspostava centara za profesionalno savjetovanje pri sveučilištima omogućila je bolje zadovoljenje potreba studenata u profesionalnom usmjeravanju i razvoju karijere te slijedi primjere dobre prakse EU (slični centri djeluju u mnogim zemljama EU pri sveučilištima, npr. u Francuskoj, Finskoj, Danskoj, Velikoj Britaniji i dr.)



## DESETO POGHLAVLJE

<b>10</b> ,	<b>PREDVIĐENE VAŽNIJE PROMJENE, IZAZOVI I BUDUĆE AKTIVNOSTI U PODRUČJU PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ</b>	66
	Strateški okvir	67
	Članstva u europskim udruženjima	67
	Najznačajniji izazovi i planirane promjene	68

Predviđene važnije  
promjene, izazovi i  
buduće aktivnosti u  
području  
profesionalnog  
usmjeravanja u  
Republici Hrvatskoj

Poglavlje

10

## Strateški okvir

Razvoj nacionalnih politika, mjera i aktivnosti u Republici Hrvatskoj u skladu je s utvrđenim ciljevima i načinima njihova ostvarenja u Europskoj uniji. Osobito je važna Strategija EU 2020: Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast. Ona je temelj razvoja nacionalnih strategija i ostvarenja pet identificiranih ciljeva koje zemlje EU trebaju postići do 2020. godine u području zapošljavanja, istraživanja i inovacija, klimatskih promjena i energetike, obrazovanja i borbi protiv siromaštva.

U ostvarenju nekih od postavljenih ciljeva važna je uloga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja, npr.

- 75 % populacije u dobi između 20 i 64 godine trebalo bi biti zaposleno
- ▼ postotak osoba koje rano napuste školovanje trebao bi biti ispod 10 %
- najmanje 40 % mlađe generacije trebalo bi završiti tercijarni stupanj obrazovanja.

U Hrvatskoj su prihvaćene brojne strategije i mjere sukladne EU smjernicama i preporukama, a uključuju aktivnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja prema različitim ciljnim skupinama kao npr. *Nacionalna strategija za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015.*, *Nacionalni program za mlade od 2005. do 2013.*, *Strategija učenja za poduzetništvo od 2010. do 2014.* i dr.

Od sedam tzv. "predvodničkih inicijativa" (engl. *flagship initiatives*) koje je objavila Europska komisija za aktivnosti profesionalnog usmjeravanja važne su:

- ▼ *Mladi u pokretu* (engl. *Youth on the move*) s ciljem povećanja učinka obrazovnih sustava i olakšanja ulaska mladih na tržište rada
- *Nove vještine za nove poslove* (engl. *New skills for New Jobs*) koje ističu važnost

razvoja metoda za predviđanje potreba za vještinama i navode vještine koje će biti potrebne građanima i poslodavcima do 2020. Potrebno je reformirati sustav obrazovanja kako bi se ljudi bolje pripremili za poslove budućnosti i poboljšali usklađenost politike zapošljavanja i politike obrazovanja te tako prevladali nerazmjer na tržištu rada

- *Digitalni program za Europu* (engl. *Digital Agenda for Europe*) inicijativa je kojoj je cilj brže širenje interneta te korištenja prednostima jedinstvena digitalnog tržišta čija efikasnost uporabe pridonosi uvođenju novih metoda koje se temelje na informatičkoj tehnologiji, čime se olakšava dostupnost potrebnih informacija i usluga.

## Članstva u europskim udruženjima

Za unapređenje cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja posljednjih je godina važno članstvo Hrvatske u nekoliko europskih udruženja čija je svrha pružiti pomoć državama članicama u razvoju politika i prakse u području cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja.

Republika Hrvatska od 2011. godine sudjeluje u radu **Europske mreže politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja** (engl. *European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN*), koja je utemeljena 2007. godine na poticaj Europske komisije radi ujednačavanja politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u području zapošljavanja i obrazovanja u zemljama članicama EU i zemljama kandidatima. Podrška je razvoju sustava nacionalnih politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja, povezivanja s politikama zapošljavanja, cjeloživotnog učenja i socijalnog uključivanja te razmjene iskustava i znanja među njezinim članicama.

Hrvatski zavod za zapošljavanje odlukom dvaju ministarstava nadležnih za obrazovanje i zapošljavanje imenovan je nacionalnim

koordinatorom i operativnim partnerom u Mreži politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja (ELGPN).

**Nacionalni centar Euroguidance Hrvatska** utemeljen je pri Agenciji za mobilnost i programe Europske unije kao dio mreže nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjerenju u Europi. Euroguidance promiče mobilnost, omogućuje stručnu pomoć savjetnicima za profesionalno usmjerenje te pojedincima u boljem razumijevanju mogućnosti cjeloživotnog učenja te profesionalnog usmjerenja svim građanima Europe. Prvi nacionalni centri Euroguidance osnovani su 1992. godine u sklopu europskog programa Petra, a danas on djeluje u sklopu Programa za cjeloživotno učenje. U 33 europske zemlje djeluje više od 40 nacionalnih centara Euroguidance.

**Međunarodno udruženje za školsko i profesionalno savjetovanje** (engl. *International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG*) omogućuje razmjenu iskustava stručnjaka u svijetu putem informativnih tiskovina i stručnih kongresa. Mnogi stručnjaci i institucije iz Hrvatske, primjerice Hrvatski zavod za zapošljavanje, članovi su IAEVG-a.

## Najvažniji izazovi i planirane promjene

Hrvatska ima dugu tradiciju u profesionalnom usmjerenju koje se stalno suočava s potrebom prilagodbe aktualnim prilikama, osobito promjenama u društvu i gospodarstvu. Zbog toga je nužno prilagoditi sadašnji sustav novim zahtjevima. Među najvažnijim je izazovima s kojima se suočava postojeći sustav proces globalizacije koji donosi nove mogućnosti, brzina tehnoloških promjena i sve veća konkurentnost tržišta i potreba za razvojem konkurentne radne snage za europsko tržište.

Imajući na umu važnu ulogu cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja u razvoju i

upravljanju ljudskim potencijalima, glavni izazovi za unapređenje ovog sustava u Republici Hrvatskoj proizlaze iz potrebe stalnoga usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada u interesu pojedinaca i cijeloga društva.

Najvažnijom se pokazuje potreba za uspostavom što cjelovitijega jedinstvenog sustava koji će biti poveznica pojedinih sektora, osobito pojedinih razina obrazovanja i zapošljavanja.

- ▼ Pokazuje se potrebnim **uspostaviti Strategiju razvoja cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja** s definiranim obvezama i odgovornostima dionika po pojedinim sektorima na nacionalnoj razini i regionalnim /lokalnim razinama.
- Također, potrebno je **uspostaviti nacionalno koordinacijsko tijelo za cjeloživotno profesionalno usmjerenje (tzv. Nacionalni forum)** radi osiguranja sinergijskog djelovanja svih dionika.

Sredinom 2011. godine Hrvatski zavod za zapošljavanje započeo je provedbu projekta: Usluge HZZ-a klijentima: *Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja i ICT podrška* u sklopu IV. komponente Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA) programa „Razvoj ljudskih potencijala“. Opći cilj projekta jest poduprijeti razvoj kapaciteta hrvatskih javnih institucija i relevantnih dionika u području obrazovanja i zapošljavanja za provedbu profesionalnog usmjerenja.

Hrvatski zavod za zapošljavanje kao jedan od glavnih dionika uočio je navedenu potrebu i pokrenuo aktivnosti potrebne za uspostavu tzv. Nacionalnog foruma slijedom preporuka EU primjenjujući iskustva zemalja u kojima djeluju ova udruženja (Njemačka, Danska, Slovenija, Norveška i dr.). Nacionalni forumi cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja do sada su osnovani u 17 europskih zemalja, a u deset je zemalja u tijeku osnivanje takvog foruma.

- Radi uspostave jedinstvena sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja potrebno je **unaprijediti zakonsku regulativu o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju**, odnosno uspostaviti detaljnije razrađenu pravnu podlogu funkcioniranja sustava u različitim sektorima.

Aktivnostima navedenog projekta planirana je izrada prijedloga nacrtu zakonske regulative u području profesionalnog usmjeravanja.

- ▼ Potrebno je **povećati dostupnost usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja** građanima Republike Hrvatske - omogućiti različite vrste usluga s obzirom na potrebe pojedinih ciljnih skupina korisnika.

Usluge profesionalnog usmjeravanja namijenjene pojedinim skupinama korisnika nedostatne su, nedovoljno prepoznate i nedovoljno dostupne širim skupinama građana. U pojedinim sektorima, npr. obrazovanju, tek se počinju uspostavljati modeli pružanja usluga za pojedine skupine (npr. za studente). K tome, postojeće vrste usluga često su nedovoljno dostupne građanima zbog ograničenih kapaciteta i resursa pružatelja usluga (npr. usluge Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje usmjerene učenicima i tražiteljima posla zbog potrebe obavljanja primarne uloge u radu s povećanim brojem nezaposlenih). Izostaju primjeri prakse poznate u nekim zemljama EU u kojima su za pojedine skupine korisnika uspostavljeni međusobno umreženi centri koji pružaju ove usluge na lokalnoj i regionalnoj razini (npr. u Danskoj: centri za usmjeravanje mladih, centri za usmjeravanje u obrazovanju odraslih i sl.; centri za usmjeravanje pri sveučilištima).

Navedenim je projektom u Hrvatskoj namjera započeti s dobrom praksom i osigurati građanima mogućnosti profesionalnog usmjeravanja izvan postojećih institucija obrazovanja i zapošljavanja. Radi osiguranja veće

dostupnosti informacija i usluga planira se **uspostava sedam pilot-centara za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK)** na sedam lokacija u Republici Hrvatskoj izvan prostora Zavoda. Način rada u centrima uključivat će metode samopomoći, metode skupnog rada i informiranja na temelju informacijske tehnologije.

Centri će omogućiti svima koji su u tzv. prijelaznim razdobljima (iz škole na posao, s posla na posao, s posla na osposobljavanje i dr.) informaciju o najefikasnijim mogućnostima ostvarenja željenih ciljeva.

- Uspostaviti cjelovit sustav informacija o tržištu rada koji će objediniti sve informacije iz sustava obrazovanja i zapošljavanja koje mogu utjecati na donošenje odluke - **uspostaviti jedinstveni nacionalni web portal cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja**.

Hrvatska raspolaže nizom relevantnih informacija u obrazovanju, zapošljavanju i usmjeravanju koje osiguravaju različiti pružatelji usluga. Pojedinci suočeni s potrebom donošenja odluka o daljnjem razvoju karijere teško dolaze do informacija i teško se snalaze. Po uzoru na dobra iskustva većine zemalja u primjeni informacijske tehnologije i uspostavi nacionalnog web portal za karijeru Hrvatski zavod za zapošljavanje navedenim će projektom **uspostaviti nacionalni web portal informacija s tržišta rada** koji će omogućiti svim korisnicima dostupne i lako razumljive informacije potrebne za donošenje odluke o razvoju karijere.

- ◡ **Omogućiti usluge e-savjetovanja** koje će uključivati i komunikaciju pomoću e-pošte, chata, telefona ili SMS-a.

Radi omogućivanja veće dostupnosti usluga i proširenja korištenih komunikacijskih kanala u području cjeloživotnog usmjeravanja, tijekom 2012. godine **započet će uspostava novog modela e-savjetovanja** (engl. *e-counseling*). Novi model elektroničkog savjetovanja bit će dostupan

na internetu, a sadržavat će informacije relevantne za profesionalno usmjerenje i razvoj karijere, mogućnost samoprocjene kompetencija i interesa, alat pomoći za postavljanje ciljeva u traženju posla i dr.

- **Uspostaviti sustav osiguranja kvalitete usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja.**

Transverzalna uloga cjeloživotnoga profesionalnog usmjerenja i upravljanja razvojem karijere zahtijeva visokokvalitetno pružanje usluga i međusektorski pristup osmišljavanju sustava osiguranja kvalitete u području profesionalnog usmjerenja.

Neke države članice EU uspostavile su sveobuhvatne, ali većinom sektorski utemeljene sustave osiguranja kvalitete (npr. Danska, Velika Britanija i sl.), a u Njemačkoj je pokrenut koordiniran postupak za razvoj zajednički dogovorenih standarda.

U Republici Hrvatskoj postoje brojni pružatelji usluga, ali nedostaju dogovoreni standardi istovrsnih usluga koji bi jamčili minimum potrebne kvalitete. Brojne inicijative i pojava novih pružatelja usluga, osobito u privatnom i civilnom sektoru, nameću potrebu reguliranja ovog pitanja sektorskim ili jedinstvenim međusektorskim pristupom.

Potrebno je napomenuti da je Hrvatski zavod za zapošljavanje uspostavio *Standarde kvalitete usluga profesionalnog usmjerenja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje*, kojima su definirane vrste usluga prema pojedinim korisnicima, metodologija, odgovornost izvršitelja i potrebne kompetencije savjetnika. Nameće se potreba uspostave jedinstvenih Standarda koji će poslužiti kao nužno polazište za stručan rad savjetnika i odgovornost institucija koje pružaju usluge.

U sklopu projekta *Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja i ICT podrška* planirana je provedba Standarda kvalitete na nacionalnoj međusektorskoj razini na

temelju iskustva zemalja EU, prijedloga Europske komisije i rada radne skupine ELGPN-a prilagođenih hrvatskim prilikama. Ona će omogućiti potrebno stalno praćenje načina izvedbe i udovoljavanja potrebama korisnika kao nužan preduvjet razvoja novih vrsta usluga.

- “ **Uspostaviti jedinstven sustav početnog obrazovanja i stalnoga stručnog usavršavanja savjetnika.**

Kao što je navedeno u dijelu o stručnim kvalifikacijama savjetnika, u Republici Hrvatskoj za sada ne postoji mogućnost početnog obrazovanja za savjetnike za karijeru u sklopu formalnog obrazovanja u sustavu visokog školstva na razini diplomskog i poslijediplomskog studija. Jednako, za sada nema jedinstvenih međusektorskih programa osposobljavanja i stručnog usavršavanja s jedinstvenim pristupom za savjetnike za karijeru.

Za sada postoje planovi razvoja kurikuluma za obrazovanje ovih savjetnika na nekim fakultetima i visokim učilištima, npr. u Zagrebu, Splitu i Rijeci. U sklopu studija psihologije na Filozofskome fakultetu u Zagrebu osmišljeno je nekoliko kolegija čija je svrha pružanje osnovnih znanja i vještina iz profesionalnog usmjerenja i razvoja karijere, npr. Odabir i razvoj osoba - obvezni kolegij na prvoj godini diplomskog studija, Teorija i praksa profesionalne orijentacije - izborni kolegij koji je već osmišljen i koji bi se uskoro trebao aktivirati.

Oblici su stručnog usavršavanja kojima se savjetnici najčešće služe sudjelovanje na stručnim skupovima, konferencijama i seminarima te povremeni studijski posjeti, ali izostaje sustavan pristup stručnom usavršavanju djelatnika te razvijen sustav edukacija s obzirom na potrebe i kompetencije savjetnika u području profesionalnog usmjerenja. Određen broj savjetnika sudjelovao je u kraćim edukativnim programima financiranim putem projekata EU za razvoj ljudskih potencijala.

Radi prevladavanja postojeće situacije i omogućivanja jedinstvenog pristupa u stručnom usavršavanju savjetnika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i drugih ključnih dionika na tržištu rada, među kojima su i savjetnici za profesionalno usmjeravanje, uspostavlja se Centar tržišta rada radi obrazovanja savjetnika. Definiiraju se ključne kompetencije i standardi kvalitete za temeljne i potporne poslovne procese; provodi analiza obrazovnih potreba savjetnika, identificirani su i osposobljeni treneri i mentori za provedbu stalnih stručnih usavršavanja.

- ▼ **Započela je i uspostava baze radionica za skupni rad s korisnicima** koja će sadržavati više od stotinu opisa radionica. Ona će biti namijenjena savjetnicima za školsko i profesionalno usmjeravanje u radu s učenicima osnovnih i srednjih škola, studentima, osobama s invaliditetom, mladim nezaposlenim osobama i sl. Opisi radionica sadržavaju detaljne upute o načinu izvođenja, potrebnim materijalima, predviđenim aktivnostima i sl. Bit će važna pomoć za rad savjetnika u praksi koji provode skupni rad s korisnicima. To će biti ostvareno projektom *Naviguide - Transfer of innovation*.<sup>14</sup> U projektu sudjeluje šest zemalja, a među njima i Hrvatska koja će navedene baze postaviti na web portal. Republika Austrija glavni je nositelj projekta.

Dodatne i sustavnije organizirane mogućnosti stjecanja i unapređenja potrebnih kompetencija savjetnika u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja umnogome bi pridonijele razvoju profesionalizma i unapređenju kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja.

S obzirom na skori ulazak Republike Hrvatske u Europsku uniju otvaraju se nove mogućnosti za sveobuhvatniji razvoj pojedinih aspekata sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja.

<sup>14</sup><http://www.naviguide.net>





Zaključci

Poglavlje

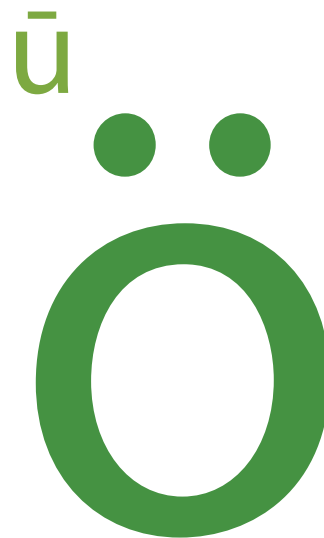
11

- Hrvatska ima dobre polazne temelje za daljnji razvoj i unapređenje sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja s obzirom na dugu tradiciju profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje koji i danas ima vodeću ulogu, znanje, sposobnost i spremnost za uključivanje drugih ključnih dionika i partnera u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te njihovu prilagodbu promjenama u društvu i gospodarstvu.
- „ Značaj usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja prepoznat je u mnogim nacionalnim programima i strategijama, kao što su npr. Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2011. - 2012., Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi, Nacionalni program za mlade 2009. - 2013. i sl., u koje su uvršteni brojni ciljevi i mjere vezane uz provedbu aktivnosti cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju, zapošljavanju i socijalnom uključivanju.
- ^ Pokazuje se potrebnim donijeti nacionalnu Strategiju za razvoj sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja koja bi bila okvir za planiranje budućeg sustavnog razvoja usluga prema potrebama korisnika, jačati administrativne kapacitete institucija, uspostaviti standarde kvalitete i mehanizme suradnje te jačati dostupnost usluga.
- › Postojeći zakonodavni okvir u zapošljavanju, uključujući profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje socijalno osjetljivih skupina, detaljno razrađuje usluge profesionalnog usmjeravanja prema korisnicima, vrste aktivnosti i odgovornosti savjetnika. Potrebno je unaprijediti postojeće zakonodavstvo kojim se regulira profesionalno usmjeravanje na različitim razinama obrazovanja, uključujući srednjoškolsko i visoko obrazovanje te obrazovanje odraslih.
- ✓ Nacionalni obrazovni kurikulum daje osnovu za detaljniju razradu pojedinih aspekata cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja na različitim razinama obrazovanja uključujući proširenje satnice i programa za profesionalno usmjeravanje u osnovnoj i srednjoj školi, jasnije određenje uloge i odgovornosti savjetnika u školama u obrazovanju učenika u području profesionalnoga razvoja te informiranje i savjetovanje kao pomoći učenicima u donošenju odluka o daljnjem profesionalnom odabiru.
- ✓ Jača partnerstvo dionika u pružanju usluga korisnicima te se razvijaju nove vrste usluga i mjesta njihova pružanja prema pojedinim skupinama korisnika u skladu s EU standardima i smjericama (npr. centri za savjetovanje o karijeri na fakultetima, centri u institucijama za obrazovanje odraslih, centri za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK), u lokalnoj zajednici i dr.
- o Uspostavlja se Nacionalni forum sastavljen od svih relevantnih dionika kao savjetodavno tijelo za identifikaciju i praćenje daljnjeg razvoja sustava na nacionalnoj i regionalnoj razini. Njegov će rad biti usko povezan s Nacionalnim vijećem za razvoj ljudskih potencijala čije je osnivanje predviđeno Nacrtom zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru.
- ✓ Postoje pojedinačni primjeri dobre prakse profesionalnog usmjeravanja u osnovnim i srednjim školama kao pomoć učenicima pri donošenju odluka o profesionalnom odabiru. Potrebno je proširiti sadašnju praksu i omogućiti sveobuhvatnije usluge profesionalnog usmjeravanja učenicima u školama. Sve je veća ponuda programa profesionalnog usmjeravanja za učenike i mlade, osobito skupnih oblika rada s temama iz područja profesionalnog usmjeravanja koje nude nevladine udruge.

## 11

Kojim putem krenuti? | Zaključci

- Na poslovima savjetnika za profesionalno usmjeravanje rade savjetnici sa završenim fakultetskim obrazovanjem, najčešće društvenog smjera, tzv. pomažućih profesija. Specifične kompetencije stječu programom uvođenja u posao i dodatnim stručnim usavršavanjima. U skladu s praksom u zemljama EU postoji potreba uvođenja dodiplomskog i poslijediplomskog studija za savjetnike u profesionalnom usmjeravanju na sveučilištima u Hrvatskoj.
- “ Sve su dostupnije različite informacije važne za obrazovanje, zapošljavanje i razvoj karijere putem interneta. U tijeku je izrada jedinstvenog Nacionalnog WEB portala s informacijama o tržištu rada i obrazovanju, uključujući razvoj programa za samoprocjenu i donošenje odluka o karijeri.



## Popis korištenih dokumenata

1. Commission of the European Communities (2001.): Making a European Area of Lifelong Learning a Reality
2. Council of the European Union (2004.). Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe
3. Croatian Employment Service (2008., 2011.). CES Services for Clients: Improving Lifelong Career Guidance and ICT Support. Terms of reference, IPA 2007. - 2009., Human Resources Development
4. Dubravec-Šigir, M. (2011.) Profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sustavu. Zbornik radova „80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u RH: Novi izazovi i pristupi“
5. European Commission (2010.): Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth
6. European Commission (2010.): An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment. COM (2010.) 682 final
7. European Lifelong Guidance Policy Network (2011). Izvješće o radu Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja za razdoblje 2009. - 2010. Prijevod
8. European Training Foundation/ETF (2005.). Career guidance policy review Croatia - external expert recommendations. Country visit report
9. European Training Foundation/ETF and European Centre for the Development of Vocational Training/CEDEFOP (2009.). Case Study Contributions from the European Training Foundation, Guidance and counseling to fight early school leaving in Croatia
10. Hrvatska gospodarska komora (2010.). Analiza edukativnih potreba malih i srednjih poduzeća i obrtnika s posebnim naglaskom na poduzetničkim vještinama
11. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2004.). Strategija profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje
12. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2005., 2011.). Standardi kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje
13. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2006.). Spomenica Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje od 1906. do 2006., 2. izdanje
14. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2009.). Moj izbor - priručnik s opisima zanimanja, Birotisak, Zagreb, 2009.
15. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2010.). Plan i metodologija praćenja, analize i predviđanja potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima, te izrade preporuka za obrazovnu upisnu politiku
16. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2010.): Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja
17. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2011.). Anketa poslodavaca 2011.
18. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2011.). Godišnjak
19. Institut za razvoj obrazovanja (2006.). Priručnik: Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima
20. International Association for Educational and Vocational Guidance Practitioner, IAEVG, (2003.). International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners
21. International Labour Organization/ILO (2004., 2005.). Recommendation concerning human resources development: Education, training and lifelong learning [www.logos-net.net/ilo/195\\_base/en/rec/rec\\_b.htm](http://www.logos-net.net/ilo/195_base/en/rec/rec_b.htm)

22. Mayen, G. (2009.). Guidance and counselling to fight early school leaving in Croatia, Case study Contributions from the European Training Foundation
23. McCarthy, J. (2005.). Career guidance policy review Croatia, external expert recommendations. Country visit report from the European Training Foundation
24. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (2010.). Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi
25. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2012.). Odluka o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u srednje škole u školskoj godini 2012./ 2013.
26. Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine (NN 63/07)
27. Organisation for Economic Co-operation and Development/ OECD. (2005.). System of information, guidance and counselling services National Questionnaire Republic of Croatia
28. Organisation for Economic Co-operation and Development/ OECD (2004.). Career guidance and public policy: Bridging the gap. [www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf)
29. Organisation for Economic Co-operation and Development/ OECD and European Commission (2005.). Career guidance: A handbook for policy makers [www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761](http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761).
30. Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad (NN 39/09)
31. Pravilnik o postupku utvrđivanja psihofizičkoga stanja djeteta, učenika te sastavu stručnoga povjerenstva (NN 55/11)
32. Rezolucija Vijeća Europske unije (2004.). Jačanje politika, sustava i praksi usmjeravanja tijekom života, 9286/04 EDUC 109 SOC 234
33. Rezolucija Vijeća Europske unije (2008.). Bolja integracija cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja - 2905. sastanak Vijeća vezan za obrazovanje, mlade i kulturu, Bruxelles
34. Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. - 2013.
35. Sveučilište u Zagrebu (2011.). Vodič za buduće studente
36. Vlada Republike Hrvatske (2007.). Nacionalna strategija za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015.
37. Vlada Republike Hrvatske (2008.). Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske
38. Vlada Republike Hrvatske (2010.). Uredba o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima i uzimanju u obzir preporuka za obrazovnu upisnu politiku (NN 093/2010)
39. Vlada RH (2011.). Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja za 2011. i 2012.
40. Zakon o radu (NN 149/09, 61/11)
41. Zakon o obrazovanju odraslih (NN 17/07)
42. Zakon o obrazovanju odraslih (NN 17/07)
43. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN 87/08, 86/09, 92/10 i 105/10)
44. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 80/08; 121/10, 25/12).
45. Zakon o predškolskom odgoju i naobrazbi (NN, 10/97. i 107/07)
46. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN NN 33/05, 48/04, 143/02)
47. Zečirević, M. (2011.). Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj s aspekta Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Zbornik radova „80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u RH: Novi izazovi i pristupi“





Program za  
cjeloživotno  
učenje

Ova publikacija je ostvarena uz financijsku potporu Europske komisije.  
Ova publikacija odražava isključivo stajalište autora publikacije i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.



AGENCIJA ZA  
MOBILNOST I  
PROGRAME EU

Euroguidance Hrvatska  
Agencija za mobilnost i programe EU  
Gajeva 22  
10000 Zagreb  
T +385 (0) 1 5005 635  
F + 385 (0) 1 5005 699  
euroguidance@mobilnost.hr  
www.mobilnost.hr