

**STRATEGIJA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG
USMJERAVANJA I RAZVOJA KARIJERE U REPUBLICI
HRVATSKOJ 2016.-2020.**

Zagreb, listopad 2015. godine

Sadržaj:

| | |
|--|-----------|
| POPIS KRATICA..... | 3 |
| POJMOVNIK..... | 5 |
| I. UVOD | 7 |
| II. VIZIJA..... | 8 |
| III. NAČELA..... | 8 |
| IV. RELEVANTNI DOKUMENTI ZA DEFINIRANJE PRIORITETA I CILJEVA STRATEGIJE | 10 |
| IV.1. EUROPSKE INICIJATIVE, PROGRAMI, PAKETI I PREPORUKE | 10 |
| IV.2. RELEVANTNI DOKUMENTI U REPUBLICI HRVATSKOJ..... | 13 |
| V. ZAKONODAVNI OKVIR REPUBLIKE HRVATSKE..... | 16 |
| VI. ANALIZA STANJA I MOGUĆI PRAVCI RAZVOJA..... | 18 |
| VI.1. USLUGE CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA | 18 |
| VI.2. USLUGE CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U PODRUČJU VISOKOG OBRAZOVANJA | 22 |
| VI.3. USLUGE CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U KONTEKSTU CJELOŽIVOTNOG UČENJA I ZAPOŠLJIVOSTI | 23 |
| VI.4. CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U KONTEKSTU PROVEDBE GARANCIJE ZA MLADE..... | 26 |
| VII. KLJUČNI IZAZOVI..... | 29 |
| VIII. PRIORITETI..... | 29 |
| IX. CILJEVI I MJERE | 31 |
| PRIORITET 1. USPOSTAVLJANJE SUSTAVA ZA CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE ... | 31 |
| CILJ 1.1. USPOSTAVITI INSTITUCIONALNI MODEL ZA PRUŽANJE USLUGA CPU | 32 |
| CILJ 1.2. UTVRDITI ULOGE / NADLEŽNOSTI SVIH INSTITUCIJA PRUŽATELJA USLUGA | 37 |
| CILJ 1.3. RAZVITI ULOGU FORUMA ZA CPU KAO STRATEŠKOG TIJELA KOJE PROMIŠLJA DALJNI RAZVOJ CPU I PRAĆENJE PROVEDBE CPU | 41 |
| PRIORITET 2. POTICANJE CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA PREMA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA I GOSPODARSTVA | 43 |
| CILJ 2.1. DEFINIRATI POTREBE TRŽIŠTA RADA / ANALIZA TRŽIŠTA RADA I KORIŠTENJE PODATAKA U SVRHU CPU | 43 |
| CILJ 2.2. RAZVITI USLUGE CPU PREMA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA I GOSPODARSTVA | 44 |
| PRIORITET 3. OSIGURAVANJE KVALITETE USLUGA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA | 49 |
| CILJ 3.1. USPOSTAVITI SUSTAV OSIGURAVANJA KVALITETE U PRUŽANJU USLUGA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA | 49 |
| CILJ 3.2. USPOSTAVITI SUSTAV OSIGURAVANJA I PRAĆENJA KVALITETE I RELEVANTNOSTI RADA SVIH PRUŽATELJA USLUGA / VREDNOVANJE USLUGA | 50 |
| CILJ 3.3. PROFESIONALIZACIJA SAVJETNIKA ZA CPU..... | 51 |
| CILJ 3.4. RAZVITI SUSTAV PRAĆENJA I EVALUACIJE U PRUŽANJU USLUGA CPU..... | 52 |
| PRIORITET 4. JAČANJE SVIJEŠTI O POTREBI ZA CJELOŽIVOTNIM PROFESIONALNIM USMJERAVANJEM I RAZVOJEM VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM | 53 |
| CILJ 4.1. PODIZANJE SVIJEŠTI I ZNANJA O VAŽNOSTI CPU I TRENDOVIMA NA TRŽIŠTU RADA..... | 53 |
| X. PRAĆENJE/EVALUACIJA..... | 55 |

POPIS KRATICA

- ASOO – Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
- AZVO – Agencija za znanost i visoko obrazovanje
- AMPEU – Agencija za mobilnost i programe EU
- BDP – Bruto društveni proizvod
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja)
- CIPS – Centar za informiranje i profesionalno savjetovanje
- CISOK – Centar za informiranje i savjetovanje o karijeri
- CMS – Career Management Skills (Vještine upravljanja karijerom)
- CPU – Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje
- ECTS – European Credit Transfer System (Europski sustav prijenosa bodova)
- ELGPN - European Lifelong Guidance Policy Network (Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja)
- EK- Europska Komisija
- EQAVET – Europski referentni okvir za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju
- EQF – European Qualification Framework (Europski kvalifikacijski okvir)
- ESCO – Europska klasifikacija vještina/kompetencija, kvalifikacija i zanimanja
- ESF – Europski socijalni fond
- ET 2020 – Education and Training 2020 (Obrazovanje i izobrazba 2020)
- ETF – European Training Foundation (Europska zaklada za izobrazbu)
- EU - Europska unija
- EURES – European Employment Services (Europska mreža javnih službi za zapošljavanje)
- EUROGUIDANCE - Europska mreža nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju
- EUROSTAT – Statistički ured europskih zajednica
- GzM – Garancija za mlade
- HKO – Hrvatski kvalifikacijski okvir
- HZMO – Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
- HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje

ICT – Information and Communications Technology (Informatičko-komunikacijska tehnologija)

ID – Identification (Identifikacija)

IT – Information technology (Informatička tehnologija)

JZS – Javne službe za zapošljavanje

LMI – Labour Market Information (Informacije o tržištu rada)

LMIS – Labour Market Information System (Sustav informacija o tržištu rada)

LPZ – Lokalna partnerstva za zapošljavanje

MLAZ – Mreža mladih znanstvenika

MODOC – projekta Modernizacija doktorske izobrazbe kroz implementaciju Hrvatskog kvalifikacijskog okvira

MRMS – Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

MZOS – Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta

NEET – Not in Employment, Education or Training (Mladi koji nisu zaposleni, u obrazovanju ili osposobljavanju)

NGO – Non-governmental Organisation (Nevladina organizacija)

NPR – Nacionalni program reformi

NVOO – Nacionalno vijeće za odgoj i obrazovanje

NVRLJP – Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala

NVZVO – Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj

OECD – Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj

OP – Operativni program

PES - Public Employment Service (Javne službe za zapošljavanje)

PISA – Međunarodna procjena znanja i vještina

QAE – Okvir za osiguravanje kvalitete i evidencija

RPL – Recognition of Prior Learning (Priznavanje prethodnog učenja)

SPU – Središnji prijavni ured

STEM – Science, Technology, Engineering and Mathematics (Znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika)

VNFIL – Validation of non-formal and informal learning (Validacija neformalnog i informalnog učenja)

POJMOVNIK

- 1. Centar za karijeru (Career centre)** - Mjesto gdje se ljudima pruža profesionalno usmjeravanje vezano uz karijeru. Centri za karijeru nude različite usluge ili intervencije – od materijala za samopomoć (npr. knjige, izvori informacija ili pristup profesionalnoj podršci temeljenoj na ICT tehnologijama) do osobne podrške savjetnika za profesionalno usmjeravanje vezano uz razvoj karijere. Također je moguće uspostaviti i virtualni centar za karijeru – tj. on-line portal – koji se smatra posebnom vrstom centra za karijeru.
- 2. Cjeloživotno usmjeravanje (Lifelong guidance)** - Označava raspon aktivnosti koje omogućuju građanima bilo koje dobi i u bilo kojem razdoblju njihova života određivanje vlastitih mogućnosti, kompetencija i interesa, donošenje odluka o obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i upravljanju svojim životnim putem u učenju, poslu i drugim okolnostima u kojima se ove mogućnosti i kompetencije uče i/ili koriste. Često se koristi pojam „profesionalno usmjeravanje“ koji označuje pomoć pojedincima pri donošenju izbora i odluka o obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i zapošljavanju. Profesionalno usmjeravanje može biti usmjereno prema poduzetnicima (Entrepreneurship guidance), a generalno je usmjereno na razvoj karijere (Career guidance). Takvo usmjeravanje se često provodi u školama pa otuda i naziv školsko savjetovanje/usmjeravanje (Educational counselling/guidance).
- 3. 'e- usmjeravanje' (e-guidance)** - Označava profesionalno savjetovanje ili profesionalno usmjeravanje koje se izvodi pomoću modernih komunikacijskih tehnologija te koje može, ali i ne mora izravno uključivati savjetnika za profesionalno usmjeravanje. Pojam se često koristi za opis pružanja informacija ili alata za samoprocjenu i vježbu putem interneta. Može uključivati telefonski razgovor sa stručnjakom za profesionalno usmjeravanje ili, rjeđe, slušanje prethodno snimljenih informacija.
- 4. Informalno učenje (Informal learning)** - Označava aktivnosti u kojima odrasla osoba prihvaća stajališta i pozitivne vrednote te vještine i znanja iz svakodnevnog iskustva i raznolikih drugih utjecaja i izvora iz svoje okoline.
- 5. Neformalno obrazovanje (Non-formal learning)** - Označava organizirane procese učenja usmjerene na osposobljavanje odraslih osoba za rad, za različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj.
- 6. Osiguranje kvalitete (Quality assurance)** – Označava sve aktivnosti koje uključuju planiranje, primjenu, procjenu, izvješćivanje i poboljšanje kvalitete, provedene kako bi aktivnosti profesionalnog usmjeravanja (sadržaj programa, oblik, procjena i vrednovanje ishoda, itd.) odgovarale zahtjevima kvalitete koje postavljaju dionici/interesne skupine.
- 7. Osoba koja je prerano napustila obrazovanje (Early school-leaver)** - Osobe koje prerano napuste obrazovanje su pojedinci koji prije završetka osnovne škole napuste školovanje. Postotak preranog napuštanja obrazovanja definira se odnosom stanovništva u dobi od 18-24 godine starosti sa samo završenom osnovnom školom.
- 8. Prekid obrazovanja (Drop-out)** - Osoba koja je prekinula program obrazovanja prije nego što je završila taj program. Označava općenitiji pojam koji treba razlikovati od osobe koja je prerano prekinula obrazovanje („early-school leaver“).
- 9. Savjetnik za karijeru, profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere (Career adviser, Guidance counsellor, Career counsellor)** - Savjetnici pomažu ljudima istražiti, pratiti i ostvariti svoje ciljeve vezane uz karijeru. Savjetnici su prošli kroz profesionalno obrazovanje i osposobljavanje/usavršavanje i posjeduju priznatu profesionalnu

kvalifikaciju. Pomaže pojedincima postići veću svijest o sebi, odrediti smjer vlastitog života i rada, povećati razumijevanje mogućnosti u učenju i poslu, te naučiti usmjeravati se u upravljanju učenjem, poslom i promjenama u karijeri.

- 10. Savjetovanje (Counselling)** - Interakcija između savjetnika i pojedinca kako bi se korisniku savjetovanja pomoglo riješiti neki određeni problem, pitanje ili predmet. Savjetovanje uključuje aktivno slušanje pojedinca, komuniciranje kroz razumijevanje, poštivanje i empatiju; pojašnjavanje ciljeva i pomoć u procesu donošenja odluka.
- 11. Sustavi informacija o tržištu rada (Labour market information systems - LMIS)** - Sustavi, mehanizmi ili procesi prikupljanja, organiziranja i pružanja informacija o stanju na tržištu rada i/ili zanimanjima i poslovima. To uključuje praćenje promjena koje se događaju na tržištu rada, pri zapošljavanju, s radnim mjestima i zanimanjima. Takvi sustavi često sadrže baze podataka povezane s ICT-sustavima kojima se može pristupiti putem interneta. Obično su namijenjeni savjetnicima za profesionalno usmjeravanje, ali i korisnicima usluga samopomoći.
- 12. Usluge usmjeravanja (Guidance services)** - Raspon usluga koje nudi određeni pružatelj usluga profesionalnog usmjeravanja. To mogu biti usluge osmišljene za različite skupine korisnika ili različite načine pružanja tih usluga (npr. individualno, grupno, on-line, putem telefona, itd.). Pojam se ponekad koristi u odnosu na raspon usluga koje na određenom području (regija ili država) nudi određeni broj različitih pružatelja usluga.
- 13. Vještine upravljanja karijerom (Career management skills - CMS)** - Raspon vještina koje pojedincu (i grupama) omogućuju prikupljanje, analiziranje, sintetiziranje i organiziranje informacija o sebi, obrazovanju i zanimanju, kao i vještine donošenja i provođenja odluka i promjena/prijelaza. Vještine upravljanja karijerom su vještine učenja, osposobljavanja/usavršavanja, zapošljavanja i životne vještine, potrebne ljudima za uspješno upravljanje svojom karijerom.
- 14. Vrednovanje neformalnog i informalnog učenja (Validation of non-formal and informal learning - VNFIL)** - Proces u kojemu ovlašteno tijelo priznaje da je pojedinac stekao ishode učenja u skladu s relevantnim standardima. Sadrži četiri različite faze: (1) identifikacija – kroz dijalog o određenim iskustvima pojedinaca; (2) dokumentacija – bilježenje osobnih iskustava; (3) formalna procjena tih iskustava; i (4) prepoznavanje koje vodi ka certifikaciji, tj. djelomičnoj ili punoj kvalifikaciji.

I. UVOD

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje je skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju identificiranje vlastitih interesa, kompetencija i mogućnosti u različito doba života, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju te upravljali vlastitom profesionalnom karijerom (Rezolucije Vijeća EU 2004, 2008). Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja pružaju stručnu pomoć pojedincu u njegovom profesionalnom razvoju uzimajući u obzir psihofizičke osobine, znanja i vještine pojedinca baš kao i karakteristike rada i mogućnosti zapošljavanja. Konačni cilj je uspješan i zadovoljan pojedinac te društvo s racionalno i kvalitetno zadovoljenim potrebama za radnicima (usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada).

Važnost cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja sve je više prepoznata, kako na europskoj, tako i na nacionalnim razinama. Ubrzane promjene u gospodarstvu i tehnologijama uvjetuju promjene koncepta „posao za cijeli život“ u koncept „cjeloživotne zapošljivosti“. Potrebe stalnog usklađivanja i unapređenja kompetencija u promjenjivim uvjetima tržišta rada i sve veća raznolikost ponude u obrazovanju dovode do povećane potrebe za planiranjem profesionalnog razvoja.

Profesionalno usmjeravanje je esencijalna komponenta modernih obrazovnih sustava i smatra se ključnom dimenzijom cjeloživotnog učenja, sustava osposobljavanja/usavršavanja, radi (pre)usmjeravanja svih generacija prema usvajanju vještina 21. stoljeća. U trenutnom kontekstu visoke stope nezaposlenosti, profesionalno usmjeravanje može, bez obzira na dob i stupanj obrazovanja, ukazati ljudima na mogućnosti učenja koje vode do razvoja novih vještina potrebnih na tržištu rada ili povećati broj samozaposlenih osoba i poduzetnika. Kao takvo, profesionalno usmjeravanje pridonosi ciljevima strategije Europa 2020., poput smanjenja odustajanja od školovanja prije kraja obrazovanja, povećanja uključenosti u tercijarno obrazovanje, povećanja stope zaposlenosti i borbe protiv socijalne isključenosti.

Iako se mjere profesionalnog usmjeravanja primarno fokusiraju na pojedinca, koristi od usmjeravanja i savjetovanja mnogo su šire. Po svojoj prirodi one povezuju individualne planove pojedinaca, s ekonomskim i socijalnim ciljevima gospodarstva. Mogu se koristiti u pojedinim tvrtkama, lokalnim zajednicama ili obrazovnim institucijama u cilju unapređenja ishoda učenja, prijenosa znanja, produktivnosti i inovativnosti. Ukratko, profesionalno usmjeravanje i savjetovanje može pomoći pojedincima i organizacijama da se bolje prilagode okolnostima te budu produktivni u novonastalim i netipičnim ekonomskim i socijalnim uvjetima.

Upravo u tom kontekstu izrada i usvajanje Strategije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj (dalje u tekstu: Strategija)¹ od strane Vlade Republike Hrvatske predstavlja prvi korak u sustavnom rješavanju uloge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i upravljanja karijerom i implementaciji cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u obrazovne sustave, sustave zapošljavanja i socijalnog uključivanja, te je jedan od važnih prioriteta. Osim toga, pruža formalni okvir za promicanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te pružanje kvalitetnih informacija o karijeri, savjetovanju, usmjeravanju i obrazovanju te okuplja ključne dionike u razvoju pružanja usluga definirajući njihove uloge i nadležnosti, pozivajući se pri tome na najbolju

¹ Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li u zakonima ili drugim propisima korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod - članak 43. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08)

međunarodnu, posebice europsku, praksu i trendove. Strategija ima za cilj poticati razvoj ljudskih potencijala s naglaskom na vještine upravljanja karijerom.

Cilj izrade Strategije je identificirati prioritete, mjere i aktivnosti pri uspostavi sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i podloga je koja će građanima omogućiti dostupnost kvalitetne usluge profesionalnog usmjeravanja kako bi tijekom čitavog života razvijali svoju karijeru u skladu sa svojim sposobnostima, interesima, osobinama ličnosti i potrebama na tržištu rada. Dokument je važna podloga za korištenje financijskih sredstava iz EU fondova kao pomoć u izgradnji sustava i pružanju usluga u okviru definiranih nadležnosti.

II. VIZIJA

Cilj izrade Strategije je uspostaviti koherentan, jasno strukturiran institucionalni sustav potpore procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere, utemeljen na multidisciplinarnom partnerskom pristupu, s jasno definiranom svrhom, konkretnim ciljevima i usklađenom matricom nadležnosti i odgovornosti. Tako uspostavljen sustav pružat će svim zainteresiranim građanima mogućnost ostvarenja kvalitetne i brze usluge što će im omogućiti učinkovito ostvarenje osobnih ciljeva u području razvoja karijere, nastojeći ih uvijek usmjeriti i uskladiti s njihovim sposobnostima, interesima, osobinama i potrebama na tržištu rada.

DOSTUPNOST

Sustav cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj osigurat će svim građanima olakšani pristup odgovarajućim uslugama i informacijama u cilju potpore u cjeloživotnom razvoju karijere.

UČINKOVITOST

Učinkovitost i kvaliteta usluga koje će se provoditi u sklopu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja jedan je od najvažnijih izazova postavljenih ovom Strategijom, a uključuje partnerski pristup (multidisciplinarni i interinstitucionalni) na svim razinama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere.

III. NAČELA

Pri uspostavi sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere vodit će se briga o slijedećim načelima:

1. Usmjerenost na korisnika

- neovisnost – cjeloživotno profesionalno usmjeravanje poštuje slobodu izbora karijere i osobnog razvoja građanina/korisnika
- nepristranost – cjeloživotno profesionalno usmjeravanje obavlja se isključivo u interesu građanina, na usmjeravanje ne utječu pružatelj usluge, interesi ustanove ni zaklade. Također, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje ne diskriminira građane na temelju spola, dobi, etničke pripadnosti, socijalnog statusa, kvalifikacija, sposobnosti, invaliditeta i slično
- jednake mogućnosti – cjeloživotno profesionalno usmjeravanje svim građanima omogućuje i promiče jednake mogućnosti u obrazovanju i zapošljavanju

2. Dostupnost usluga

- dostupnost – svi građani, u bilo kojem razdoblju svoga života, imaju pravo pristupa uslugama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja²
- pristupačnost – profesionalnom usmjeravanju može se pristupiti na fleksibilne i načine prilagođene potrebama korisnika – osobno, telefonski, putem elektroničke pošte, e-portala kako bi zadovoljile različite potrebe građana
- kontinuitet – usluge usmjeravanja pomažu građanima tijekom učenja i karijere te osobnih i društvenih tranzicija kroz koje prolaze ili s kojima se susreću
- transparentnost – obilježja omogućenih usluga usmjeravanja odmah su jasna građaninu
- prijateljski pristup i empatija – pružatelji usluga CPU-a građaninu pružaju ozračje dobrodošlice i razumijevanja
- odgovornost – pružatelji usluga profesionalnog usmjeravanja savjesno i odgovorno pružaju usluge vodeći se isključivo dobrobiti pojedinca, a pojedinac preuzima odgovornost za realizaciju

3. Međuinstitucionalni i partnerski pristup u pružanju usluga

- usluge su dostupne u svim fazama razvoja karijere u institucijama koje prirodno prate razvojni put. Korisnik može koristiti usluge u svim segmentima sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja ovisno o svojim potrebama, a pružatelji usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja trebaju procijeniti koji sustav je najprikladniji za korisnika. Usluge pružene kroz različite sustave se nadopunjuju i kumuliraju na dobrobit pojedinca i zajednice

4. Multidisciplinarnost

- usluge se pružaju uvažavajući suvremene znanstvene spoznaje kao i dobre prakse razvijene u sustavima cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju u Europi i svijetu

5. Holistički pristup - poštivanje individualnosti i različitosti pojedinaca

- cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere poštuje odluke građana/korisnika u osobnom, društvenom, kulturnom i gospodarskom kontekstu

6. Prilagodba postupaka i usluga ranjivim skupinama

- spektar usluga treba prilagoditi kako bi bile dostupne svim građanima bez obzira na njihova eventualna tjelesna, komunikacijska ili druga ograničenja. Usluge treba razvijati na način da budu pristupačne svim građanima bez obzira na njihove navike i način života

² Europska socijalna povelja, članak 9 (revidirano 1996.)

7. Pružanje kvalitetnih ažurnih informacija

- primjerenost metoda profesionalnog usmjeravanja i upravljanja karijerom – korištene metode imaju teorijsku i/ili znanstvenu utemeljenost, sukladno svrsi u koju se koriste
- neprekidno unapređenje – usluge usmjeravanja imaju kulturu neprestanog unapređivanja, koja uključuje redovnu povratnu informaciju građana i kontinuiranu evaluaciju što savjetnicima za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere omogućuje podlogu za kontinuirano usavršavanje i unapređenje
- pravo na prigovor/objašnjenje – u slučaju da nisu zadovoljni uslugama usmjeravanja, građani imaju pravo prigovora kroz službene postupke kao i pravo na pojašnjenje od strane pružatelja usluge
- kompetentno osoblje – osoblje koje pruža usluge ima ovlaštenje države da prepozna i zadovolji potrebe građana i, kad je to potrebno, uputi građana prikladnijoj ustanovi/usluzi. Također, pružatelji usluga imaju obvezu kontinuiranog usavršavanja kako bi mogli obavljati taj posao

8. Usredotočenost na razvoj kompetencija

- savjetnici u procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja trebaju prepoznati kompetencije korisnika, usmjeravati ga kako bi usavršio postojeće i stekao nove kompetencije te tako povećao razinu svoje zapošljivosti na tržištu rada

9. Povjerljivost

- zaštita podataka – građani imaju pravo na zaštitu i privatnost svojih osobnih podataka koje iznose u procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Svi osobni podaci dobiveni u postupku profesionalnog usmjeravanja smatraju se profesionalnom tajnom i kao takvi se tretiraju

IV. RELEVANTNI DOKUMENTI ZA DEFINIRANJE PRIORITETA I CILJEVA STRATEGIJE

Ekonomska kriza koja je dosegla svoj vrhunac 2009. godine ostavila je posljedice na gospodarstvo, povećala socijalne rizike za mnoge građane i destabilizirala mogućnosti za zapošljavanje i razvoj karijere. Krizom su posebno teško pogođeni mladi. Usprkos visokim stopama nezaposlenosti u mnogim zemljama, primjetan je nedostatak vještina u zanimanjima iz područja znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM). Uz to, primjetan je trend starenja radno sposobne populacije u Europi.

U odgovoru na uočeni problem, zemlje EU su razvile nekoliko politika usmjerenih reformi obrazovanja, usavršavanja i tržišta rada. U svima ključnu ulogu ima profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, zbog svoje učinkovitosti u razvijanju onih vještina i stavova koji su nužni za zapošljavanje i ostvarivanje uspješne karijere.

IV.1. Europske inicijative, programi, paketi i preporuke

Dvije Rezolucije Vijeća EU za obrazovanje (2004. i 2008.) naglasile su potrebu za snažnim profesionalnim usmjeravanjem tijekom čitavog životnog vijeka, kako bi građani stekli vještine upravljanja svojim obrazovanjem i karijerom te prijelazima između i unutar obrazovanja i osposobljavanja te posla. Rezolucije su naglasile četiri prioriteta područja:

razvoj vještina upravljanja karijerom, mogućnost pristupa uslugama, osiguranje kvalitete i evidencije podataka za razvoj politike i sustava te koordinaciju usluga. Države članice pozvane su djelovati u svrhu modernizacije i osnaživanja svojih politika i sustava profesionalnog usmjeravanja.

Strategija Europa 2020, pokrenuta 2010. godine, promovira takav model rasta koji se ne sastoji samo od povećanja BDP-a. Cjelokupni je cilj da EU i države članice izađu iz krize osnaženi te da se provedbom reformskih i drugih mjera za povećanje zaposlenosti i stvaranjem novih radnih mjesta ostvari postizanje pametnog, održivog i uključivog gospodarstva s visokom razinom zaposlenosti, produktivnosti i socijalne kohezije. Dva su ključna cilja Strategije EU 2020 koji se odnose na zaposlenost te poboljšanje kvalitete i učinkovitosti sustava obrazovanja i izobrazbe:

- Zaposlenost: Cilj EU je povećati stopu zaposlenosti na 75% stanovništva u dobi od 20 do 64 godine, a Republika Hrvatska je sukladno tome postavila nacionalni cilj povećanja stope zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine na 62,9% do 2020. godine.
- Poboljšanje kvalitete i učinkovitosti sustava obrazovanja i izobrazbe - cilj EU je povećanje udjela populacije u dobi 30-34 godine sa završenim tercijskim obrazovanjem na 40% te smanjenje stope ranog napuštanja obrazovnog sustava ispod 10%. Republika Hrvatska je u području tercijskog obrazovanja postavila nacionalni cilj na 35% udjela populacije sa završenim tercijskim obrazovanjem u dobi od 30-34 godine, dok je cilj vezan uz smanjenje ranog napuštanja obrazovnog sustava postavljen na 4%.

Značajno uporište za razvoj sustava CPU u Republici Hrvatskoj je sudjelovanje Hrvatske u **Europskoj mreži politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja** (*ELGPN-The European Lifelong Guidance Policy Network*)³

Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja ima za cilj pomoći članicama EU (i susjednim zemljama koje imaju uvjete za program Erasmus +) i Europskoj komisiji u razvoju europske suradnje na polju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u sektorima obrazovanja i zapošljavanja. Mreža je osnovana od strane država članica, a njena svrha je promicanje suradnje na razini država članica u provedbi prioriteta identificiranih u Rezolucijama EU o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (2004. i 2008.).

ELGPN predstavlja značajan iskorak u potpori razvoja nacionalnih politika cjeloživotnog usmjeravanja u Europi. Ona također predstavlja i inovativni oblik otvorene metode koordinacije unutar EU. Kroz mrežu se osiguravaju redoviti kontakti s ostalim relevantnim tijelima i mrežama na nacionalnoj, europskoj i međunarodnoj razini, uključujući i poveznice s ETF-om, CEDEFOP-om, EUROGUIDANCE-om i Europskom mrežom javnih službi za zapošljavanje (PES), kao i sa reformiranim EURES-om.

Okvir za izradu i ove Strategije definiran je u Smjernicama ELGPN-a:

Smjernice za razvoj politika i sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: referentni okvir za EU i Komisiju (*Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission*)

Smjernice su usvojene u veljači 2015. godine. Cilj Smjernica je poboljšanje kvalitete i učinkovitosti upravljanja karijerom svih građana EU. Jednostavan su priručnik za nacionalne i EU donositelje odluka u područjima obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalnog uključivanja, socijalne partnere, pružatelje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te same građane EU.

³<http://www.elgpn.eu/>

U okviru Agencije za mobilnost i programe EU kao nacionalni centar za podršku profesionalnom usmjeravanju djeluje **Euroguidance centar** od 2011. godine. Centar prati postojeće stanje u profesionalnom usmjeravanju u Republici Hrvatskoj, na temelju čega oblikuje promotivne i edukativne aktivnosti namijenjene osobama koje se bave profesionalnim usmjeravanjem u obrazovanju i 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.

Strateški okvir za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja (ET 2020)⁴ iz 2015. godine definira nove prioritete usmjerene na reformu obrazovnih sustava u Europskoj uniji. Cilj ove strategije jest potaknuti zemlje članice na poduzimanje mjera koje će osigurati da mladi ljudi razviju vještine i kompetencije potrebne tržištu rada s naglaskom na poduzetničke i druge transverzalne vještine.

Inicijativa „Nove vještine za nova radna mjesta“ (*New skills for new jobs*)⁵

Cilj inicijative Europske komisije je razviti učinkovite načine za analizu i predviđanje vještina koje će se tražiti na budućem tržištu rada i ta znanja koristi za razvoj obrazovnog sustava koji će omogućiti građanima stjecanje potrebnih vještina. Ova inicijativa je usredotočena na vještine i sposobnosti koje nedostaju pojedincu. Dokument poziva države članice da osiguraju profesionalno usmjeravanje i podršku osobama koje traže posao, kako bi identificirali potrebne kompetencije za zapošljavanje na novim radnim mjestima.

Europska socijalna povelja (revidirano 1996.) članak 9. – Pravo na strukovno usmjeravanje: “S obzirom na osiguranje učinkovitog provođenja prava na strukovno usmjeravanje, strane se obvezuju kako će prema potrebi omogućavati ili promovirati uslugu koja će pomoći svim ljudima, uključujući i osobe s invaliditetom, riješiti probleme vezane uz izbor zanimanja i napredovanje u zanimanju, uz poštivanje individualnih osobina pojedinca te odnos tih osobina prema profesionalnim mogućnostima: ta pomoć treba biti dostupna i besplatna mladima, uključujući i školsku djecu, te odraslima”.

Nove inicijative

Trenutno se razvijaju europski priručnici sa smjernicama koji potiču radnu i obrazovnu mobilnost (na primjer, EUROPASS⁶ portfelj), kao i **alati ujednačavanja** koji služe uspostavi jasnog vrednovanja obrazovnih programa. Najpoznatiji od njih je sustav ECTS bodovanja koji je kreiran u svrhu olakšavanja prijelaza studenata između pojedinih studijskih programa (to jest fakulteta), uključujući i prijelaze između sveučilišta različitih zemalja. EQF služi za raspoznavanje nacionalnih kvalifikacija u svim europskim zemljama koje se stječu kroz sve oblike obrazovanja od osnovnog obrazovanja do visoke naobrazbe. Značajan alat je svakako i ESCO koji ima za cilj smanjiti neusklađenost vještina na tržištu rada u međunarodnom kontekstu. No ti su alati usmjereni samo na davanje informacija. Politike i prakse cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja mogu premostiti jaz između tih alata i pomoći u njihovu prevođenju u osobne, društvene i gospodarske koristi i ishode za nezaposlene mlade i mlade koji rade poslove koji nisu u skladu s njihovom razinom obrazovanja i kompetencija.

⁴ Izvješće Vijeća i Komisije za 2015. godinu o provedbi strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja (ET 2020.)

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0868&from=EN>

⁶ Europass je portfelj od pet dokumenata namijenjen europskim građanima da stečene vještine i kvalifikacije predstave na jasan i usporediv način na području Europske unije. Format europskog životopisa omogućuje poslodavcu prepoznavanje vještina i znanja kandidata za posao stečenih radnim iskustvom i obrazovanjem u različitim zemljama.

Pouzdana analitička baza znanja i praćenje napretka nužni su za učinkovitost okvira ET 2020. i provodit će se u suradnji s Eurostatom, mrežom Eurydice, centrom Cedefop, OECD-om i drugim organizacijama.

Tijekom 2015. godine Europska komisija pokrenula je inicijativu za usvajanjem **Preporuka o integraciji dugotrajno nezaposlenih osoba**, budući da problem dugotrajno nezaposlenih osoba pogađa 12 milijuna ljudi u EU (5% aktivne populacije). Više od polovice nezaposlenih su dugotrajno nezaposleni, a njihova stopa je visoka i sporo opada. Perspektive za pronalazak posla nakon dužeg perioda nezaposlenosti su sve slabije, a teža je i integracija na tržište rada. Glavni cilj preporuke je dati smjernice i podršku državama članicama u pružanju usluga kojima bi se poboljšao prijelaz iz dugotrajne nezaposlenosti u zaposlenost, a upravo je u tom kontekstu značajna uloga profesionalnog usmjeravanja.

IV.2. Relevantni dokumenti u Republici Hrvatskoj

Sve navedene inicijative i preporuke kao i primjeri dobre prakse u EU polazište su za izradu Strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj te su prepoznati i korišteni u izradi nacionalnih dokumenata relevantnih za provedbu CPU-a.

Nacionalni program reformi

Nacionalni program reformi 2015. opisuje mjere koje Vlada Republike Hrvatske poduzima za rješavanje strukturnih izazova s kojima se suočava Republika Hrvatska, sukladno preporukama Vijeća EU iz srpnja 2014. Sa željom da osigura cjeloviti i sveobuhvatni pristup gospodarskim reformama, Vlada Republike Hrvatske odredila je **tri glavna cilja** strukturnih politika koje opisuje u NPR-u 2015.:

- promicanje rasta, vanjske konkurentnosti i ponovna uspostava ravnoteže u hrvatskom gospodarstvu,
- rješavanje slabosti u upravljanju i povećanje učinkovitosti javnog sektora,
- povećanje održivosti duga opće države i jačanje upravljanja javnim financijama.

Garancija za mlade predstavlja strukturnu reformu koja će omogućiti brzu aktivaciju mladih od 15 do navršениh 30 godina života u roku od 4 mjeseca od napuštanja obrazovanja ili gubitka posla, kako bi ostali povezani s tržištem rada, odnosno kako ne bi prešli u dugotrajnu nezaposlenost ili neaktivnost. „Garancija” se odnosi na kvalitetnu ponudu posla, naukovanja, pripravništva/vježbeništva ili nastavak obrazovanja. Sukladno Garanciji za mlade identificirana su osnovna područja djelovanja: zapošljavanje; daljnje obrazovanje; pripravništvo/vježbeništvo i naukovanje; poduzetništvo.

U 2014. godini usvojen je *Plan implementacije Garancije za mlade*, koji sadrži potpuni opis reformi i mjera koje će se provoditi kako bi se uspostavio sustav podrške i olakšao prijelaz mladima iz sustava obrazovanja u zapošljavanje te uspostavio sustav Garancije za mlade. Poseban naglasak stavljen je na: kvalitetno profesionalno usmjeravanje mladih, cjeloživotno obrazovanje, savjetovanje i osnaživanje mladih, djelovanje na ostanak u obrazovanju te razvoj usluga za mlade HZZ-a, osobito u pogledu podrške zapošljavanju i posredovanju, razvoju programa učenja na radnom mjestu, naukovanja i pripravništva, podrške samozapošljavanju mladih, dodatnom razvoju mjera krojenih prema specifičnim potrebama mladih te izgradnji kapaciteta dionika na lokalnom tržištu rada.

Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije („Narodne novine“, broj 124/14) ima za cilj izgraditi sustav za identificiranje, poticanje i razvoj sposobnosti i potencijala pojedinaca te ojačati službe za cjeloživotno osobno i profesionalno usmjeravanje. Pozornost cjeloživotnog

profesionalnog usmjeravanja se u Strategiji pridaje svim razinama obrazovnog sustava, počevši od ranog i predškolskog, preko osnovnoškolskog i srednjoškolskog te naposljetku visokog obrazovanja i obrazovanja odraslih.

Svakako treba istaknuti kako je trenutno u izradi **novi Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Republici Hrvatskoj** koji će značajno unaprijediti sustav strukovnog obrazovanja.

Hrvatski kvalifikacijski okvir i profesionalno usmjeravanje

HKO je mehanizam povezivanja tržišta rada i obrazovanja kojim se uspostavljaju kvalitetne podloge, postupci i kapaciteti za izradu standarda zanimanja i kvalifikacija za provedbu i razvoj sustava HKO-a u funkciji razvoja konkurentnosti Republici Hrvatskoj.

HKO je mehanizam za prepoznavanje nesklada između ponude i potražnje za radom na razini kompetencija. U cilju ispitivanja potreba tržišta rada za potrebe HKO-a, što je u nadležnosti državne institucije nadležne za područje rada, provodi se Anкета o standardu zanimanja kojom se od određenog uzorka poslodavaca prikupljaju informacije o ključnim poslovima i njima pridruženim znanjima i vještinama za rad na radnim mjestima koje čine jedno zanimanje. Prepoznavanjem znanja i vještina koje su potrebne većem broju poslodavaca dolazi se do mogućnosti izrade standarda zanimanja. Kada je prepoznat standard zanimanja, može se definirati i standard kvalifikacije, na temelju kojeg se mogu izrađivati obrazovni programi. Na temelju ovakve metodologije definirane HKO-om povezuju se potrebni skupovi kompetencija u zanimanjima sa skupovima ishoda učenja u obrazovnim programima te se na taj način postiže relevantnost obrazovanja prema potrebama tržišta rada.

Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014. –2020. („Narodne novine“, broj 126/14)

Ovom Strategijom, kao dio prioriteta ciljeva, predviđene su operativne mjere strateške suradnje industrije i sustava obrazovanja te prilagođavanje sustava obrazovanja potrebama industrije. Mjere uključuju: planiranje potreba za ljudskim resursima industrije i obrazovnog sustava u ciklusima od 10 godina, usklađivanje prioriteta i ciljeva sa Strategijom znanosti, obrazovanja i tehnologije, prilagođavanje sustava obrazovanja i znanosti potrebama novih tehnologija i potrebama „zelene ekonomije“, razvijanje poticajnog modela dodatne edukacije i zapošljavanja starije iskusne radne snage, razvijanje poticajnog sustava za privlačenje kvalitetne i obrazovane snage, rad na povećanju atraktivnosti strukovnih zanimanja, jačanje razvoja sustava stipendiranja i mentorstva te razvijanje sustava „identificiranja, vrednovanja, privlačenja i zadržavanja talentiranih i perspektivnih ljudi“.

Strategija poticanja inovacija Republike Hrvatske 2014. – 2020. („Narodne novine“, broj 153/14)

Glavni cilj ove strategije je povećanje razine konkurentnosti hrvatskog gospodarstva i povećanje društvene dobrobiti kao rezultata ulaganja u znanje, kreativnost i inovacije. Strategijom je predviđeno dugoročno usmjeravanje razvoja i sustavno poticanje inovacija, kao temelja uspješnosti gospodarstva i društva: kroz strateške ciljeve i tematske stupove, od kojih je za cjeloživotno usmjeravanje od najvećeg značaja tematski stup IV kojim se predviđaju mjere jačanja ljudskih potencijala za inovacije i stvaranje poticajnog okruženja za međunarodno kompetitivne istraživače, u okviru kojeg su prepoznata tri prioriteta i pripadajuće mjere: poticanje razvoja novih vještina potrebnih za istraživanje, tehnološki razvoj i inovacije, pružanje savjetodavnih usluga za ovo područje, koje predviđa i osposobljavanje za pružatelje tih usluga, poticanje mobilnosti istraživača između javnog i privatnog sektora.

Strategija razvoja strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013., prepoznala je važnost trajnog usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada - u funkciji boljeg zadovoljavanja potreba tržišta rada potrebno je i dalje razrađivati i jačati cjeloživotno

profesionalno usmjeravanje u strukovnom obrazovanju kao bitan alat politike obrazovanja i zapošljavanja, među ostalim i kroz jačanje kapaciteta za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja.

Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2017. godine, ističu važnost izrade kvalitetnih podataka o potrebama tržišta rada koji se referiraju i na projekcije budućih potreba važna su podloga za provođenje aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja o razvoju karijere kao podrška pojedincima u svim razdobljima života pri donošenju odluka o odabiru zanimanja, obrazovanja, usavršavanja ili zaposlenja.

Programi profesionalnog usmjeravanja razvijaju se i oblikuju koordiniranim radom obrazovnog sustava i sustava zapošljavanja te je kao mehanizam suradnje svih dionika uključenih u cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj uspostavljen je *Forum za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje*.

Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. kao podloga za izradu Projekata i izvor financiranja:

Tematski ciljevi Operativnog programa učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. razrađeni su kako slijedi:

- promicanje održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage;
- promicanje socijalne uključenosti, borba protiv siromaštva i svake diskriminacije;
- ulaganje u obrazovanje, osposobljavanje i strukovno osposobljavanje za vještine i cjeloživotno učenje;
- jačanje institucionalnih kapaciteta javnih tijela i zainteresiranih strana te učinkovite javne uprave.

Unutar tematskih ciljeva razrađene su **prioritetne osi**, a to su visoka zapošljivost i mobilnost radne snage, socijalno uključivanje, obrazovanje i cjeloživotno učenje, pametna administracija i tehnička pomoć.

U okviru prioritetne osi 8, investicijskog prioriteta vii, pod specifičnim ciljem Povećanje dostupnosti i kvalitete javno dostupnih informacija i usluga na tržištu rada, uključujući mjere aktivne politike zapošljavanja se navodi: „Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će osposobiti kapacitete za provođenje politike, osigurati nadzor i procjenu utjecaja politike kao i razmjenu podataka s partnerskim institucijama (Registar ljudskih resursa) te razviti programsko rješenje za analizu i izvještavanje za potrebe dionika i javnosti.“

U okviru prioritetne osi 10, investicijskog prioriteta iii, Povećanje jednakog pristupa cjeloživotnom učenju za sve dobne skupine u formalnom, neformalnom i informalnom okruženju, unapređenje znanja, vještina i kompetencija radne snage, promicanje fleksibilnih načina učenja, između ostalog profesionalnim savjetovanjem i potvrđivanjem stečenih kompetencija, pod trećim specifičnim ciljem se navode aktivnosti razvoja i provedbe kvalitetnih programa cjeloživotnog učenja za stjecanje djelomičnih kvalifikacija i programa za vrednovanje ranije stečenog znanja radi povećanja razine stečenih kvalifikacija odraslih osoba te organizacije raznih događanja za podizanje aktivnosti usmjerenih na povećanje sudjelovanja u programima cjeloživotnog učenja (npr. tjedan cjeloživotnog učenja).

V. ZAKONODAVNI OKVIR REPUBLIKE HRVATSKE

Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru („Narodne novine“, broj 22/13)

Ovim se Zakonom uspostavlja Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO) i uređuje njegova primjena, uređuje se i sustav kvalifikacija u Republici Hrvatskoj uvođenjem standarda kvalifikacija koji se izrađuju na temelju standarda zanimanja, a sastoje se od skupova ishoda učenja. Kao tijelo u primjeni HKO-a uspostavlja se *Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala* (NVRLJP) koje procjenjuje i vrednuje javne politike, prvenstveno politike obrazovanja, zapošljavanja, cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i regionalnog razvoja sa stajališta utjecaja na razvoj ljudskih potencijala i njihov doprinos postizanju strateških ciljeva i konkurentnosti Republike Hrvatske te razvoj društva. NVRLJP je tijelo koje može davati preporuke nadležnim ministarstvima o potrebi društva/gospodarstva za razvojem pojedine kvalifikacije i/ili zanimanja (npr. za „karijernog savjetnika“) te o nužnosti za kvalitetnim i organiziranim uvođenjem centara za podršku studentima pri sveučilištima.

Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“, broj 45/09)

Ovim se Zakonom (u čl.4) uređuje osiguravanje i unapređivanje kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju, osnivanjem Agencije za znanost i visoko obrazovanje, koja u okviru svoga djelokruga radi na poticanju razvoja znanstvenih vještina, znanja i istraživanja o sustavu kvalitete znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Službe potpore studentima koje uključuju i službe za razvoj karijere dio su internog sustava kvalitete na visokim učilištima čije kontinuirano unaprjeđenje Agencija potiče kako kroz savjetodavne usluge tako i kroz provedbu vanjskog vrednovanja. U Agenciji je ustrojen središnji prijavni ured (SPU), koji ima odgovornost pružiti podršku kandidatima putem profesionalnog informiranja kao jedne od aktivnosti obuhvaćene širim procesom profesionalnog usmjeravanja. Tijekom procesa prijave te prilikom upisa na prvu godinu preddiplomskih i diplomskih studija, SPU pruža potporu kandidatima u vidu pružanja informacija o uvjetima visokih učilišta za upis, pravilima postupka prijave te pružanja odgovora na upite kandidata.

Zakonu o volonterstvu („Narodne novine“, broj 58/07, 22/13)

Ovaj Zakon regulira pitanje Potvrde o kompetencijama stečenim volontiranjem, koja služi njihovom boljem vrednovanju i priznavanju na tržištu rada. Kroz volonterski projekt osoba može primijeniti znanja stečena formalnim obrazovanjem, proširiti svoju društvenu mrežu te dobiti priliku da obavljajući društveno koristan rad upozna i potencijalne poslodavce.

Zakon o radu („Narodne novine“, broj 73/13, 93/14)

Zakonom o radu se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Narodne novine“, broj 80/08, 121/10, 25/12, 118/12, 12/13 i 153/13)

Ovim se Zakonom uređuje posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje u cilju povećanja zapošljavanja radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, aktivno djelovanje na tržištu rada u cilju poticanja prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage, te novog zapošljavanja i samozapošljavanja, izvori sredstava za djelatnosti HZZ-a te ustroj, upravljanje i obavljanje djelatnosti HZZ-a.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Narodne novine“, broj 157/13, 152/14)

Ovim se Zakonom (u čl. 4.), između ostalog propisuje da osoba s invaliditetom ima pravo na profesionalnu rehabilitaciju pod općim uvjetima, a ako je to potrebno zbog vrste i težine invaliditeta ili uspješnosti rehabilitacijskog procesa i u posebnim školama i ustanovama za profesionalnu rehabilitaciju, po prilagođenim ili posebnim programima.

Zakonom je navedeno kako profesionalna rehabilitacija obuhvaća između ostalog i utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti, profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti, procjenu mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja, radno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i programe za održavanje i usavršavanje radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja, informiranje i savjetovanje o pomoćnoj tehnologiji u učenju i radu i dr.

Zakon o obrazovanju odraslih („Narodne novine“, broj 17/07)

Člankom 1. ovog zakona definira se cjelina procesa obrazovanja odraslih, a člankom 3. definiraju se pojmovi formalnog i neformalnog obrazovanja te informalnog i samousmjerenog učenja. Također, člankom 4. propisuju se institucije koje mogu provoditi obrazovanje odraslih. U tijeku je izmjena Zakona na način da se propiše korištenje HKO-a kao alata za izradu i odobravanje formalnih programa u obrazovanju odraslih i licenciranje ustanova za obrazovanje odraslih.

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“, broj 87/08, 86/09, 92/10, 16/12, 86/12, 126/12, 76/13, 94/13 i 152/14)

Ovim zakonom, člancima 57. i 115., propisuje se suradnja školskih ustanova sa zavodima za zapošljavanje i drugim ustanovama u cilju pravodobne informiranosti i profesionalne orijentacije učenika te usavršavanje učitelja i nastavnika.

Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi stvara preduvjete za stjecanje znanja i razvoj kompetencija cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja kroz fakultativne i izborne predmete, te međupredmetne teme.

Pravilnik o elementima i kriterijima upisa učenika u 1. razred srednje škole („Narodne novine“, broj 49/2015) –člancima 19. i 23. Pravilnika reguliran je način vrednovanja uspjeha učenika s teškoćama u razvoju i većim zdravstvenim teškoćama, koji uključuje mišljenje službe za profesionalno usmjerenje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje s prijedlogom 3-5 obrazovnih programa.

Pravilnik o osnovnoškolskom i srednjoškolskom odgoju i obrazovanju učenika s teškoćama u razvoju („Narodne novine“, broj 24/2015)

VI. ANALIZA STANJA I MOGUĆI PRAVCI RAZVOJA

VI.1. Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u osnovnim i srednjim školama

Omogućavanje informiranja o profesionalnom usmjeravanju i profesionalno usmjeravanje / savjetovanje u školama – kao sredstvo prevencije i „rane intervencije“ – ima vodeću ulogu u potpori mladim ljudima pri uspješnom upravljanju kroz karijerne prijelaze. Usmjeravanje u obrazovnim ustanovama pomaže učenicima ne samo odabrati svoje buduće zanimanje, već ih i sprečava da prerano napuste obrazovanje te ih potiče na više razine obrazovanja i osposobljavanja/usavršavanja.

Obrazovne ustanove su mjesta na kojima se mlade osobe prvi put susreću s formalnim usmjeravanjem vezanim uz nastavak obrazovanja i/ili prelaska na tržište rada. Trenutno u Europi postoje različiti modeli usluga profesionalnog usmjeravanja u obrazovnim ustanovama te se sve više zemalja udaljava od tradicionalnog modela pružanja profesionalnog usmjeravanja, nudeći širi raspon mogućnosti za informiranje i savjetovanje. Ključan pokretač promjena bila je općeprihvaćena ideja da je cjeloživotno učenje ključno za ekonomski rast u Europi i da takva promjena pridonosi restrukturiranju obrazovnih sustava. Školski savjetnici pritom mogu znatno pridonijeti ovom procesu, jer su osposobljeni za pružanje pomoći učenicima u rješavanju problema i svladavanju novih znanja te razvoju vještina.

Imajući u vidu važnost sustavnog pružanja podrške učenicima pri razvoju vještina za donošenje promišljene odluke o izboru zanimanja te razvoju vještina i radnih navika važnih za buduću karijeru i cjeloživotno zapošljavanje, pojavila se potreba za pružanjem pregleda postojećeg stanja profesionalnog usmjeravanja u osnovnim i srednjim školama u Republici Hrvatskoj. Stoga je 2014. godine provedeno istraživanje postojećih kapaciteta osnovnih i srednjih škola za provedbu profesionalnog usmjeravanja.⁷ Rezultati istraživanja, razrađeni kroz četiri tipa kapaciteta (institucionalni, izvedbeni, profesionalni i materijalni kapaciteti) kojima osnovne i srednje škole u Republici Hrvatskoj raspolažu pri provedbi profesionalnog usmjeravanja i informiranja učenika, ukazuju da postoji značajan prostor za napredak.

Institucionalni kapaciteti: (Ne)zastupljenost teme profesionalnog usmjeravanja u školskim dokumentima te nedostatak definiranja ciljeva i namjene tih aktivnosti ukazuju na to da profesionalno usmjeravanje nije među prioritetnim aktivnostima škola te da za stručne suradnike predstavlja tek jednu od (niže rangiranih) aktivnosti iz njihova djelokruga rada. Pri istraživanju metoda rada ustanovljeno je da škole daju prednost grupnom informiranju i savjetovanju učenika i roditelja o obrazovnim mogućnostima, a znatno manje važnosti pridaju osposobljavanju učenika za traženje posla, znanju o sebi transverzalnim vještinama važnim za posao i život te vještinama donošenja odluka i postavljanja životnih ciljeva.

Izvedbeni kapaciteti: Snažan naglasak na provođenje grupnih aktivnosti ne iznenađuje kada se u obzir uzme radno opterećenje stručnih suradnika u školama: u školama koje broje više od 500 učenika prosječan broj stručnih suradnika manji je od propisanog Državnim pedagoškim standardom, pa osnovne škole koje imaju 500 – 1000 (ili više) učenika u prosjeku imaju tri stručna suradnika, dok je u srednjim školama iste veličine prosječan broj stručnih suradnika 1,7.

⁷ Istraživanje je proveo Euroguidance centar za podršku sustavu profesionalnog usmjeravanja koji djeluje u okviru Agencije za mobilnost i programe Europske unije. Istraživanje su provele istraživačice dr. sc. Margareta Gregurović i Natalija Lukić, a rezultati su dostupni na mrežnim stranicama Euroguidance centra: http://www.mobilnost.hr/prilozi/05_1419414275_Izvjestaj_EUROGUIDANCE_FINALNO.pdf

Iako rezultati istraživanja potvrđuju da se profesionalno usmjeravanje učenika završnih razreda obveznog obrazovanja (VII. i VIII. razreda) provodi u 84,3%, uočava se potreba za uvođenjem elemenata profesionalnog usmjeravanja u ranijoj fazi školovanja, kako bi se učenike osposobilo za donošenje odluka o upravljanju vlastitom karijerom u kasnijim fazama života.

Profesionalni kapaciteti: Iako se uglavnom adekvatno nose sa zadacima i obvezama stručne službe, uočena je snažna potreba stručnih suradnika za dodatnim osposobljavanjem i ulaganjem u kontinuirano usavršavanje, posebno u području razvoja profesionalnih aspiracija i informiranosti o dostupnim informacijsko-komunikacijskim alatima koji im mogu poslužiti pri profesionalnom usmjeravanju učenika.

Materijalni kapaciteti: Rezultati istraživanja pokazali su da školama nedostaje financijskih sredstava za kupnju alata profesionalnog usmjeravanja (poput dijagnostičkih testova), zbog čega se škole pretežno služe resursima poput besplatnih informativnih materijala dostupnih putem interneta i katalogom obrazovnih programa. Rezultati također ukazuju na nedostatak sredstava za podmirivanje troškova stručnih usavršavanja i edukacija suradnika, ali i na ograničenu ponudu seminara i stručnih aktiva posvećenih profesionalnom usmjeravanju unutar sustava.

Unatoč ograničenjima, obrazovni sustav koristi brojne načine koji doprinose profesionalnom informiranju i donošenju odluke o daljnjem školskom i profesionalnom razvoju učenika. Publicira se veliki broj različitog pisanog informativnog materijala. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta svake godine izdaje brošuru u 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 npr. Dani otvorenih vrata, Dojdi osmaš, Dani karijera, Sajmovi obrtništva, Sajmovi poslova, Smotre sveučilišta i sl.

Slijedom rezultata istraživanja Euroguidance centar koji djeluje u okviru Agencije za mobilnost i programe EU je tijekom 2014 i 2015. godine provodi u suradnji s Filozofskim fakultetom Sveučilišta u Zagrebu, Institutom za društvena istraživanja u Zagrebu, Institutom Ivo Pilar te Agencijom za odgoj i obrazovanje dvodnevne seminare o profesionalnom usmjeravanju namijenjene predmetnim nastavnicima, te stručnim suradnicima - pedagogima i psiholozima u osnovnim i srednjim školama sa svrhom produbljivanje znanja savjetnika za pružanje podrške učenicima pri razvoju vještina i radnih navika radi razvitka buduće karijere i cjeloživotne zapošljivosti odnosno unaprjeđivanje znanja psihologa potrebno za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje učenika te pružanje podrške učiteljima i roditeljima u razvoju vještina i radnih navika učenika s ciljem razvoja radnih vrijednosti, vještina planiranja karijere i cjeloživotne zapošljivosti.

Jedan od najznačajnijih sustava u pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja postoji u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Obrazovni sustav u suradnji s HZZ-om započinje s provođenjem aktivnosti profesionalnog usmjeravanja učenika u trećem, a često ponovno i u četvrtom razredu srednjih škola. Profesionalno usmjeravanje učenika započinje ispitivanjem profesionalnih namjera učenika primjenom Ankete o profesionalnim namjerama koju provodi HZZ, a kojom su obuhvaćeni svi učenici završnih razreda osnovne i srednje škole. Anketom se identificiraju neodlučni učenici te učenici sa zdravstvenim i drugim razvojnim teškoćama kojima je najpotrebnija profesionalna pomoć u odabiru daljnjeg obrazovanja. Također, skupni rezultati ankete prosljeđuju se partnerima u području obrazovanja i zapošljavanja te ukazuju na trendove u profesionalnim namjerama učenika. U tijeku je uspostava novog sustava anketiranja učenika putem e-ankete koja se provodi u suradnji s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i sporta.

Učenici s teškoćama u razvoju i većim zdravstvenim teškoćama upućuju se na psihodijagnostičku obradu koja uključuje psihologijsko testiranje, intervju i pregled liječnika specijaliste medicine rada. Nakon postupka profesionalnog usmjeravanja izdaje se mišljenje stručnog tima sa preporukama obrazovnih programa sukladno individualnim mogućnostima i sposobnostima učenika kao i potrebama tržišta rada te mogućnostima obrazovanja učenika na tom području.

U svrhu pravodobnog informiranja učenika redovito se organiziraju Sajmovi poslova, Dani profesionalnog usmjeravanja i druge manifestacije te provode aktivnosti promidžbe obrtničkih zanimanja traženih na tržištu rada.

HZZ također kontinuirano provodi analizu i prognozu potreba tržišta rada te temeljem analiza izrađuju se Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja koje se upućuju prema sustavu obrazovanja u svrhu usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada,

Slijedom navedenog utvrđena su postojeća ograničenja za provedbu aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u hrvatskim školama, ali i potrebe suradnika za stručnim usavršavanjem. Rezultati istraživanja pokazuju kako je potrebno smanjiti opterećenje stručnih suradnika koji su u najvećoj mjeri zaduženi za provođenje ovih aktivnosti te pojačati intenzitet suradnje s vanjskim dionicima. U Republici Hrvatskoj zasada ne postoji mogućnost početnog obrazovanja za savjetnike za profesionalno usmjeravanje u sustavu visokog obrazovanja, kao ni jedinstveni program stručnog usavršavanja o toj temi što su svakako preduvjeti za uspostavu i razvoj sustava CPU u području osnovno školskog i srednjoškolskog obrazovanja.

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u kontekstu razvoja strukovnog obrazovanja

Strukovno obrazovanje predstavlja vrlo važnu sastavnicu sustava odgoja i obrazovanja u koju je uključena većina učenika na srednjoškolskoj razini. U odnosu na gimnazijsko i umjetničko obrazovanje, strukovno obrazovanje karakterizira njegova prirodna i uska povezanost s tržištem rada, ali i funkcija društvene uključenosti. Većina programa strukovnog obrazovanja tijekom posljednjih dvaju desetljeća nije doživjela znatnije promjene te trenutno važeći programi ne odražavaju razvoj tehnologija i trendova u struci i nisu nužno odraz potreba tržišta rada i gospodarstva. Hrvatsko strukovno obrazovanje također karakterizira velik broj različitih programa te njihova uska specijaliziranost. Važno je naglasiti i razmjerno rano usmjeravanje učenika za odabir specifičnog zanimanja, što je posebno izraženo kod odabira uže profiliranih zanimanja kojima se stječe vrlo uzak skup znanja i vještina.

Dok je dio strukovnog obrazovanja u skladu s preporukama EU oslonjen na učenje na radnom mjestu (prije svega kroz strukovno obrazovanje za obrtništvo), u većem dijelu sustava obrazovanje učenika odvija se isključivo u odgojno-obrazovnim ustanovama, bez znatnijeg dodira sa svijetom rada. Usvajanjem HKO-a i razvojem novih kurikuluma za stjecanje pojedinih kvalifikacija u strukovnom obrazovanju (ASOO) temeljenih na ishodima učenja, učinjeni su prvi koraci u kvalitativnoj promjeni ovog dijela sustava.

Temeljem usvojene Strategije obrazovanja, znanosti i tehnologije⁸, a uvažavajući složenost i specifičnost sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, u tijeku je izrada zasebnog Programa razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Republici Hrvatskoj kojim će se detaljnije definirati načini realizacije postavljenih strateških smjernica.

Da bi se utvrdile zajedničke vrijednosti, načela i ciljevi svih oblika strukovnog obrazovanja, razvit će se i uvesti **Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje**. Ovim dokumentom definirat će se i omjeri temeljnih (općeobrazovnih) i stručnih kompetencija, osigurati okvir za

⁸ „Narodne novine“, broj 124/14

izbornost i modularnost strukovnog obrazovanja te dati osnova razvoju i uvođenju kurikuluma za stjecanje kvalifikacija u redovnom sustavu odgoja i obrazovanja.

Jedan od prioriteta Programa razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja jest i usklađivanje strukovnog obrazovanja s potrebama tržišta rada. Temelj za povećanje relevantnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u odnosu na tržište rada upravo su strukovni kurikulumi razvijeni na temelju Nacionalnog kurikuluma za strukovno obrazovanje. Prilikom izrade kurikuluma vodit će se računa o horizontalnoj i vertikalnoj prohodnosti učenika. Razvoj novih kurikuluma prati razvoj udžbenika i pomoćnih nastavnih sredstava te edukacija nastavnika za provođenje novih strukovnih kurikuluma. Budući da razvoj novih strukovnih kurikuluma nije moguć bez poslodavaca koji će biti uključeni i u njegovu izradu, dodatno će se raditi na senzibiliziranju poslodavaca i razvijanju svijesti da su upravo oni odgovorni za obrazovanje novih kadrova te na edukaciji poslodavaca o provođenju novih strukovnih kurikuluma. Važno je pri tome i optimalno planiranje mreže škola i programa koja se izrađuje u suradnji s jedinicama lokalne i regionalne samouprave te uspostavom centara kompetentnosti.

Centri kompetentnosti su višenamjenski centri mreže škola u regiji, mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja koje karakteriziraju suvremeni kurikulumi i inovativni modeli učenja, izvrsnost nastavnika, predavača i mentora te visokokvalitetna infrastruktura, konstruktivna i kreativna partnerstva s poslodavcima, javnim sektorom, socijalnim partnerima te inovativnim i kreativnim tvrtkama i institucijama kojima se premošćuje jaz između svijeta rada i svijeta obrazovanja. Osnovna svrha centara kompetencija je visoko kvalitetno inicijalno i kontinuirano strukovno obrazovanje usmjereno na učenike, studente, zaposlene i nezaposlene osobe te kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika i mentora. Cilj je razviti optimalne mreže centara kompetentnosti unutar pojedinih sektora te uspostaviti suradnju (umrežavanje) između regionalnih centara kompetentnosti različitih sektora i, u konačnici, sa sličnim centrima u inozemstvu. Ključni cilj centara kompetentnosti je usklađivanje strukovnog obrazovanja s potrebama tržišta rada intenziviranjem suradnje s poslodavcima, osobito u području definiranja potrebnih kompetencija i kvalifikacija te kroz izradu i primjenu novih kurikuluma temeljenih na kvalifikacijama i standardima zanimanja i osiguranjem visoko kvalitetne praktične nastave i naukovanja, što će u konačnici utjecati na povećanje kvalitete izlaznih kompetencija strukovnog obrazovanja svih polaznika.

Po donošenju Programa razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja bit će potrebno prilagoditi svu postojeću zakonsku regulativu promjenama koje se predviđaju Programom, kao i Strategijom obrazovanja, znanosti i tehnologije.

Osim toga, važno je medijsko praćenje i promicanje učenja na radnom mjestu jer će se na taj način povećati i atraktivnost navedenih zanimanja u cjelokupnoj javnosti.

Preporuke sadržane u dokumentu „Novi prioriteti za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja”⁹ stavljaju naglasak na promicanje svih oblika učenja kroz rad, uz poseban naglasak na naukovanje, uključivanjem socijalnih partnera, poduzeća, komora i pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te poticanjem inovacija i poduzetništva, te daljnji razvoj mehanizama osiguranja kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju u skladu s preporukom Europskog referentnog okvira za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (EQAVET) te, u okviru sustava za osiguranje kvalitete, uspostava kontinuiranih sustava informiranja i povratnih informacija u sustavu za početno strukovno obrazovanje i osposobljavanje te sustavu za trajno strukovno obrazovanje i osposobljavanje na temelju ishoda učenja.

⁹ Izvješće Vijeća i Komisije za 2015. godinu o provedbi strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja (ET 2020.)

VI.2. Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u području visokog obrazovanja

Aktualni podaci koji se odnose na stanje na tržištu rada pokazuju veliku neusklađenost ponude i potražnje. Dok s jedne strane imamo velik broj osoba sa srednjoškolskim i visokoškolskim obrazovnim kvalifikacijama bez posla, u isto vrijeme poslodavci imaju problema u pronalasku kvalificirane radne snage s radnim iskustvom, što navodi na zaključak da postoji veliki nesrazmjer između ponude i potražnje na tržištu rada, odnosno da obrazovne institucije u svojim programima ne prate dovoljno potrebe tržišta rada te premalo surađuju s poslodavcima koji bi te osobe nakon studija trebali zaposliti.

Bolja učinkovitost sustava podrazumijeva skraćivanje trajanja studija, povećavanje završnosti studija, smanjivanje upisnih kvota na studijima koji obrazuju velik broj studenata u strukama koje ne omogućavaju zapošljavanje, povećavanje kvota za studije u deficitarnim zanimanjima te omogućavanje zapošljivosti nakon stjecanja prvostupničke diplome.

Potrebno je i uskladiti broj i profil studijskih programa s društvenim i gospodarskim potrebama. S ciljem optimizacije broja studijskih programa te upisnih kvota nužna je analiza studijskih programa prema sadržajima i usklađenosti ishoda učenja i kompetencija koje se njima stječu s realnim potrebama društva, pri čemu se pokazuje nedovoljna suradnja gospodarstva i obrazovnih ustanova.

Mnogi poslodavci kao razlog slabijeg zapošljavanja mladih ističu nedostatak praktičnih vještina kod mladih zaposlenika. Upravo boljom suradnjom između visokoškolskih ustanova i poslodavaca (u pogledu stručne prakse i pripravništava), navedeni nedostaci bi se mogli smanjiti. Loša poduzetnička kultura jedan od većih problema gospodarstva u Republici Hrvatskoj, budući da ne postoji organizirano i sustavno stjecanje poduzetničkih znanja i vještina tijekom obveznog školovanja ne potiče se inicijativnost učenika i preuzimanje veće odgovornosti za vlastitu budućnost što dovodi do činjenice da ljudi čekaju posao umjesto da ga stvaraju.

Postojeći sustav pružanja podrške studentima u području profesionalnog usmjeravanja i vještina upravljanja karijerom pri nekim visokim učilištima organiziran je u sklopu savjetovaništa za studente namijenjenih prevladavanju osobnih teškoća studenta, dok na pojedinim visokim učilištima predstavlja zasebnu organizacijsku jedinicu. 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.

Uvažavajući dugogodišnja iskustva i primjere dobre prakse drugih zemalja EU, trenutno se razvijaju i Centri za razvoj karijere pri sveučilištima i drugim institucijama visokog školstva u Republici Hrvatskoj. Dodatno, pojedine sastavnice pri sveučilištima nude određene usluge ili provode aktivnosti s ciljem unaprjeđenja vještina upravljanja karijerom poput sajмова poslova, predstavljanja ključnih poslodavaca u određenom sektoru i/ili djelatnosti i sl. Dio ustanova aktivno provodi aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja prilikom odabira studenata kod upisa, ali i za vrijeme obrazovanja prilikom odabira izbornih sadržaja i tema završnih radova.

Jedan od osnovnih problema s kojima se danas suočava hrvatski znanstveni sustav je nedovoljno razvijen sustav poslijediplomskih doktorskih studija i nedostatak vrhunskih mentora koji bi bili sposobni iznjediti samostalne i međunarodno kompetitivne mlade istraživače. Dodatan problem predstavlja i izrazito niska potražnja za osobama sa stečenim

akademske stupnjeve doktora znanosti na hrvatskom tržištu rada. S druge strane, hrvatski sustav znanosti i visokog obrazovanja nije u mogućnosti apsorbirati postojeći broj kvalificiranih mladih znanstvenika čime ujedno izostaje i zapošljavanje već afirmiranih međunarodno kompetitivnih mladih istraživača.

Analize istraživanja provedenih u okviru projekta Modernizacija doktorske izobrazbe kroz implementaciju Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (MODOC 2013-2014) na prigodnom uzorku od 1225 ispitanika pokazuju da postojeći doktorski studiji uglavnom pripremaju doktorande za nastavak karijere u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, a ne u poslovnom sektoru ili u vidu pokretanja vlastitog posla. Ujedno, takav je zaključak prema rezultatima MODOC analize analogan i zaključku poslodavaca. Nadalje, u periodu od 7 akademskih godina poslijediplomski doktorski studij u prosjeku završava 10 – 22% doktoranada, dok se stopa odustajanja od studija u istom razdoblju kreće između 5 i 11%. Za 71% programa prosječno je vrijeme stjecanja akademskog stupnja doktora znanosti 7,5 godina.

Unaprjeđenje kompetencija i razvoj transverzalnih vještina mladih znanstvenika (poput profesionalne učinkovitosti, samo-upravljanja, upravljanja karijerom i sl.) moguće je postići u suradnji s gospodarskim sektorom te putem sustava mentoriranja.

Formiranjem jedinstvenih savjetovališta, omogućila bi se višestruka korist u vidu umrežavanja studenata dodiplomskih i integriranih studija, doktorskih studija i poslijedoktorskog usavršavanja, ali i osigurala financijske uštede na razini cjelokupnog sustava znanosti i visokog obrazovanja.

Visoka učilišta i fakulteti ovakvom suradnjom poboljšavaju izgleda svojih studenata za uspješno zapošljavanje, uspjeh vlastitih istraživanja i transfer tehnologije na društvo. Istraživači i nastavnici dobivaju kvalitetnije sadržaje istraživanja i nastave, bolje mogućnosti za financiranje projekata te bolje prilike za publiciranje. Tvrtke a dobivaju mogućnost razvoja proizvoda i usluga, neophodnih vještina i znanja te prihode u budućnosti.

VI.3. Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u kontekstu cjeloživotnog učenja i zapošljivosti

Odrasli često nisu svjesni mogućnosti promjena kvalifikacije koje su im dostupne te mogu imati ograničen uvid u vlastite sposobnosti i znanja. Odraslima koji odaberu manje prikladan i nedovoljno realističan put stjecanja kvalifikacije, neophodno je razjasniti vlastita očekivanja i produbiti znanje o samome sebi, kao i zabilježiti moguće alternative kako bi postigli željenu kvalifikaciju.

Vještine upravljanja karijerom odnose se na pitanje kako osoba koristi svoje ključne kompetencije, a u cilju učenja, upravljanja radnim procesom, komuniciranja te učinkovitog i samostalnog identificiranja i rješavanja problema. Uz to, one omogućavaju donošenje bolje strukturiranih i informiranih odluka o karijeri.

Kako radna snaga u EU stari, tvrtke moraju osigurati da se vještine radnika koji odlaze u mirovinu nadomjesti, a njihovo znanje prenese na mlađe radnike. Profesionalno usmjeravanje može podržati aktivnosti mentorstva, omogućavajući starijim i iskusnijim radnicima da djeluju kao mentori ili da prate i usmjeravaju napredak mlađih ili novozaposlenih radnika.

Česta razdoblja nezaposlenosti i nestandardne karijere zaposlenih u porastu su diljem EU, naročito za osobe na sredini profesionalnog puta. CEDEFOP-ova studija iz 2014. godine

„Plovidba nesigurnim vodama“¹⁰ istražila je karijere i osobne priče pojedinaca srednje životne dobi. Uočeno je mnogo slučajeva nestabilnosti i poteškoća u ostvarivanju smislenog razvoja karijere što je često posljedica nedostatka informacija i pristupa kvalitetnom profesionalnom usmjeravanju te nedostatka vještina upravljanja karijerom. Ocijenjeno je također kako je za osobe koje primaju ovakav oblik podrške razvoju karijere od strane javnih službi za zapošljavanje značajno smanjen rizik ponovnog vraćanja u nezaposlenost, a time i u korištenje naknada iz područja socijalne sigurnosti. Pri tome se može koristiti i manje dubinski pristup informiranju o karijeri, a savjetovanje se može i dalje provoditi prema individualnim potrebama korisnika, pod uvjetom da je inicijalno profiliranje korisnika/klijenata dovoljno detaljno. U ovim slučajevima informacije o tržištu rada, obrazovanju, usavršavanju i priznavanju kvalifikacija moraju biti pouzdane te ih moraju pružati osposobljeni savjetnici koji ponudu mogu prilagoditi profilu korisnika. Također, savjetnik može osobu upoznati i mogućnostima koje pruža *volontiranje za stjecanje i razvoj kompetencija* kao i s postojanjem Potvrde o kompetencijama stečenim volontiranjem, koja služi njihovom boljem vrednovanju i priznavanju na tržištu rada, kao i o postojanju volonterskih centara čije usluge mu mogu pomoći da pronađe volonterski projekt kroz koji će primijeniti znanja stečena kroz formalno obrazovanje, proširiti svoju društvenu mrežu te dobiti priliku da obavljajući društveno koristan rad upozna i potencijalne poslodavce.

Profesionalno usmjeravanje u kontekstu cjeloživotnog učenja i zapošljavanja omogućava:

Uspješno investiranje u obrazovanje i osposobljavanje/usavršavanje: Povećanje broja uključenih u programe obrazovanja i usavršavanja te broja onih koji ih uspješno završavaju, kroz poboljšano razumijevanje i sukladnost interesa i sposobnosti pojedinaca s mogućnostima učenja. Obrazovanje odraslih u Republici Hrvatskoj ima dugu tradiciju institucionalnog djelovanja kroz razvijenu mrežu pučkih otvorenih učilišta - javnih ustanova za obrazovanje odraslih, koje uključuju sve oblike obrazovanja osoba starijih od 15 godina kojima ostvaruju mogućnost za obrazovanje u programima osnovnog obrazovanja odraslih, osposobljavanja za jednostavnije poslove u zanimanjima, programima stjecanja srednje stručne spreme i prekvalifikacije za zanimanja, programima usavršavanja te programima učenja stranih jezika. Ustanove za obrazovanje odraslih djeluju kao javne i privatne ustanove, a nastava je prilagođena odraslim polaznicima te se može izvoditi redovito u punoj satnici, konzultativno-instruktivno kroz skupne i individualne konzultacije, dopisno-konzultativno uz pomoć posebnih didaktičkih izvora znanja za samoučenje kroz individualne konzultacije i u multimedijskoj nastavi koja se izvodi uz pomoć suvremenih medija i sredstava. 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.

Djelotvornost tržišta rada: Povećanje radnih sposobnosti i motivacije, postotka zadržavanja posla, smanjivanje vremena traženja posla, te vremena provedenog bez posla, kroz poboljšano razumijevanje i usklađivanje sposobnosti i interesa pojedinca s mogućnostima razvoja posla i karijere, kroz podizanje svijesti o trenutnom i budućem zaposlenju i mogućnostima učenja, uključujući samozapošljavanje i poduzetništvo, te kroz geografsku i profesionalnu pokretljivost.

Uključivanje u društvo: Potpomaganje obrazovne, društvene i gospodarske uključenosti i reintegracije svih građana i skupina uključujući i one koji su prerano napustili školu te strance, osobito one s poteškoćama u nalaženju i razumijevanju informacija o učenju i poslu

¹⁰ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-andresources/publications/navigating-difficult-waters-learningcareer-and-labour>

koje vode većoj uključenosti u društvo, aktivnom građanstvu i smanjenju dugotrajne nezaposlenosti i siromaštva.

Društvena jednakost: Pomoć građanima u prevladavanju barijera spolnog određenja, etničke pripadnosti, invaliditeta, socijalnog statusa i razine obrazovanja pri učenju i na poslu.

Gospodarski razvoj: Povećanje postotka uključenosti u posao i nadogradnja postojećih vještina radne snage za gospodarstvo i društvo temeljeno na znanju.

Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanje i razvoja karijere u sustavu zapošljavanja

Nositelj sustavnih i organiziranih aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u sustavu zapošljavanja je Hrvatski zavod za zapošljavanje. Profesionalno usmjeravanje u HZZ-u provodi se prvenstveno u okviru pripreme za zapošljavanje i pomoći nezaposlenim osobama te ostalim tražiteljima zaposlenja u razvoju vještina upravljanja karijerom i povećanju kompetencija aktivnog traženja posla.

Usluge profesionalnog usmjeravanja pružaju se u prvom redu nezaposlenim osobama i ostalim tražiteljima zaposlenja. Provedbom ovih aktivnosti utječe se na razinu zapošljivosti i unapređenje kompetencija osoba koje traže posao, te preventivno na usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada. Osim toga, poseban naglasak se stavlja i na ranu identifikaciju učenika sa zdravstvenim i drugim teškoćama kojima također prijete socijalna isključenost.

Najveći broj korisnika usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja obuhvaćen je grupnim aktivnostima te informiranjem putem brošura, letaka, web servisa i drugim različitim vrstama grupnog informiranja.

Rad u grupama je strukturiran i vođen od strane savjetnika HZZ-a koji se rukovode načelima osnaživanja klijenata. Za razliku od informiranja, grupno savjetovanje ima i edukativnu svrhu, odnosno pruža mogućnost unapređenja znanja i kompetencija aktivnog traženja posla, ali i mogućnost osobnog rasta te razvoja vještina upravljanja karijerom, koje se odnose na načine prikupljanja i korištenja informacija o sebi, obrazovanju i svijetu rada, kao i na vještine potrebne za donošenje i provođenje odluka i realizaciju karijernih prijelaza (iz obrazovnog sustava u svijet rada, s posla na posao, i drugo).¹¹

Osobama kojima je potreban individualizirani pristup informacijama pruža se mogućnost individualnog informiranja i savjetovanja te se, u skladu s tim, razvijaju i sve više koriste metode samopomoći temeljene na korištenju novih tehnologija i e-savjetovanja.

Obrazovanje za zapošljavanje koje provodi HZZ obuhvaća aktivnosti pripreme, odabira i profesionalne selekcije, upućivanja kandidata u programe obrazovanja, praćenja njihove uspješnosti, te financiranja i sufinanciranja programa obrazovanja. Obrazovni programi namijenjeni su povećanju zapošljivosti, a nezaposlena osoba može biti uključena u obrazovanje za zapošljavanje ukoliko je obrazovni program sukladan utvrđenim potrebama tržišta rada i njezinim psihofizičkim mogućnostima. Na taj način usklađuju se kompetencije nezaposlenih osoba s trenutnim i prognoziranim potrebama na tržištu rada. Obrazovne aktivnosti provode se u okviru mjera aktivne politike zapošljavanja (financiranje i sufinanciranje zapošljavanja i obrazovanja), u suradnji s jedinicama lokalne i regionalne (područne) samouprave, te unutar različitih projekata sufinanciranih iz fondova EU.

¹¹ ELGPN: Europski priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, 2013.

Poseban značaj pridaje se radu s nezaposlenim osobama koje imaju otežan pristup tržištu rada, posebice osobama s invaliditetom. U svrhu pripreme za zapošljavanje nezaposlenih osoba s invaliditetom, kroz profesionalnu rehabilitaciju provode se postupci utvrđivanja preostalih radnih i općih sposobnosti, profesionalnog informiranja, savjetovanja i procjene profesionalnih mogućnosti te uključivanja u radno osposobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju te programi održavanja i usavršavanja radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja. Naglasak se pritom stavlja na individualni i holistički pristup nezaposlenoj osobi. Nezaposlenim osobama s invaliditetom omogućeno je sudjelovanje i u različitim oblicima grupnog savjetovanja prilagođenim s obzirom na vrstu invaliditeta, što za cilj ima poticanje aktivnog pristupa traženju posla te ostvarivanje socijalne i psihološke potpore.

Poslodavcima se najčešće pružaju usluge profesionalne selekcije, procjene individualnih potencijala kandidata, te savjetovanja u području upravljanja ljudskim potencijalima, osobito za male i srednje tvrtke koje nemaju razvijene odjele ljudskih potencijala.

VI.4. Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u kontekstu provedbe Garancije za mlade

Visoka razina nezaposlenosti mladih, rano napuštanje školovanja i socijalna/ekonomska neaktivnost mladih Europljana razvili su se u duboki i gorući problem tijekom posljednjih godina. Zajedno predstavljaju veliki izazov za europske socijalne vrijednosti važne za Europski socijalni model i kohezijske politike. U skladu s tim, na razini Europske unije predložena je nova europska inicijativa za mlade, poznata kao Garancija za mlade. Garancijom za mlade (GzM), želi se osigurati zapošljivost mladih do 25 (30) godina. GzM predstavlja alat za sprečavanje ranog napuštanja školovanja, podršku reintegraciji mladih udaljenih od tržišta rada te podršku tijekom prijelaza iz sustava obrazovanja u sustav rada. Cilj jest izgraditi sustav podrške mladima koji će osigurati brzu aktivaciju na tržištu rada i olakšati prijelaz iz obrazovanja na posao.

Uspjeh Garancije će se ogledati u učinkovitoj suradnji niza društvenih institucija, uključujući škole, organizacije za profesionalno usmjeravanje, javne službe za zapošljavanje, privatne pružatelje usluga, grupe volontera i druge nevladine organizacije, kao i obitelji i same mlade. Usluge profesionalnog usmjeravanja djeluju kao poveznica među svim ovim partnerima te su sastavni dio procesa integracije mladih ljudi na tržište rada.

Mnogi mladi vrlo rano napuštaju školovanje, a osobe u NEET statusu imaju i znatno veći rizik od dugotrajne nezaposlenosti, neredovitog zaposlenja, siromaštva i socijalne isključenosti. Ekonomska neaktivnost u mladoj dobi može imati duboke i trajne posljedice, štetne radne ishode i identitete, tzv. 'scarring effect'. Ranim napuštanjem školovanja osobito su pogođeni mladi migranti koji stoga često imaju i lošije ishode obrazovanja i sudjelovanja na tržištu rada.

Profesionalno usmjeravanje i savjetovanje može istaknuti fleksibilnost raznih pristupa kvalifikacijama, uključujući vrednovanje (priznavanje) neformalnog učenja, što je osobito važno onim mladim osobama koje su dugotrajno izvan sustava obrazovanja.

Profesionalno usmjeravanje može uslijediti u različitim periodima života mlade osobe:

- **rane intervencije** uključuju rani angažman s uslugama profesionalnog usmjeravanja na ulaznoj točki, prvi intervju i plan osobnog djelovanja, kako bi se osvijestilo osobne ciljeve i mogućnosti te povežalo osobne interese i vještine s mogućnostima na tržištu rada.

- **usmjeravanje i mentorstvo** alati su za održavanje osobnog angažmana. Mentorstvo, koje uključuje članove lokalne zajednice s uspješnim karijerama, prepoznato je kao učinkovito sredstvo kako u prevenciji tako i u strategijama ponovne integracije na tržište rada ili u obrazovanje.
- **olakšavanje izbora** između elemenata GzM (npr. između vježbeništva i naukovanja) s ciljem pomoći mladima u pronalasku puta koji povezuje njihove osobne interese s pozitivnim ishodima tržišta rada pružanjem cjelovite informacije o svim zanimanjima i potrebnim kvalifikacijama koje sustav nudi na izbor
- pružanje podrške mladima nakon zaposlenja, pomoć mladima pri realizaciji osobnih profesionalnih planova i ciljeva kako bi ih se zadržalo na nesubvencioniranom mjestu ili podržalo u samozapošljavanju.

Mnogo je mogućih prepreka uspješnoj provedbi cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u potpori mladih ljudi kroz program Garancije za mlade:

- Fragmentacija nekih usluga profesionalnog usmjeravanja (npr. onih u školi, fakultetima, strukovnim školama i službama zavoda za zapošljavanje) može mladima otežati mijenjanje korištenja usluga u skladu s promjenom njihovih životnih okolnosti.
- Dionici trebaju znati sve o mladima iz svoga područja i njihovu trenutnu aktivnost na tržištu rada. Praćenje njihovih aktivnosti može biti problematično tamo gdje mladi nemaju inicijativu da se registriraju kod nekog od dionika osim ako ne vide direktnu korist.
- Potrebno je osigurati da službe za zapošljavanje i profesionalno usmjeravanje budu upoznate s potrebama poslodavaca na svom području tako da mogu ponuditi točne informacije i prikladan savjet mladima, ali i poslodavcima i onima koji pružaju obrazovne mogućnosti mladima.
- Izazov savjetnika za profesionalno usmjeravanje je uskladiti osobne ambicije mladih s mogućnostima na lokalnom tržištu rada kao i mogućnostima mobilnosti, koje im u vrijeme ekonomske krize mogu nuditi ograničene ili neprivačne mogućnosti.
- Potrebno je pružati infrastrukturu prijemljivu različitim skupinama mladih i promjenjivim individualnim potrebama.
- Konačno, tu je sveprisutan izazov povezan s ograničenim sredstvima, što sužava pristup razvojnome procesu svim mladima za vrijeme školovanja ili rane odrasle dobi.¹²

U cilju rane identifikacije i pravovremenog pružanja stručne pomoći osobama kojima prijete socijalna isključenost, s aktivnostima profesionalnog usmjeravanja započinje se već u završnim razredima osnovne i srednje škole. Upravo zahvaljujući stručnom pristupu i dobro organiziranom sustavu profesionalnog usmjeravanja koji započinje već u osnovnoj školi – tzv. rane intervencije, stopa ranog napuštanja škole u Republici Hrvatskoj vrlo je niska i podaci Eurostata iz 2015. navode oko 2,7%.

CISOK – Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri

CISOK centri (u mjestima u kojima su osnovani) središnja su mjesta za dohvat i aktivaciju NEET skupine, uključujući definiranje oblika suradnje i odgovornosti pojedinih partnera, kao i kreiranje mjera prevencije. CISOK centri trenutno djeluju na 11 lokacija. Do 2020. planirana je uspostava najmanje 22 CISOK-a na području Republike Hrvatske. U mjestima gdje CISOK centri (još) nisu uspostavljeni, njihovu ulogu u odnosu na NEET skupinu imat će Centri za mlade koji djeluju u područnim/regionalnim uredima HZZ-a.

¹² ELGPN Concept note No.4 – „Garancija za mlade i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje“, dr. Tibor Bors Borbély-Pecze (Mađarska) & Jo Hutchinson (Ujedinjeno Kraljevstvo), 2013.

CISOK centri temelje se na partnerskom pristupu koji je integriran u sve aktivnosti Centara: dohvat korisnika, pružanje usluga, razmjenu znanja i unapređenje sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Svrha umrežavanja je postizanje zajedničkog cilja: jačanje kompetencija korisnika u svrhu povećanja konkurentnosti čime bi se postigla ravnoteža ponude i potražnje na tržištu rada. U dohvat i aktivaciji NEET skupine uspostava novih i održavanje postojećih partnerstva na lokalnoj je od presudne važnosti.

Centri za mlade – aktivacija NEET skupine registriranih u evidenciji HZZ-a

Osim u radu s neregistriranim NEET osobama (u mjestima gdje nisu uspostavljeni CISOK centri) potrebno je raditi na motiviranju i aktivaciji mladih osoba koje su prijavljene u evidenciji nezaposlenih osoba.

Centralno mjesto rada s navedenom skupinom su Centri za mlade koji su organizirani u matičnim ispostavama i koji će biti organizirani i u ispostavama s većim brojem mladih osoba. U cilju boljeg praćenja aktivnosti rada s mladim osoba prijavljenima u evidenciju HZZ-a, uzimajući u obzir aktivnosti iz Garancije za mlade, pripremljene su izmjene u postojećem profesionalnom planu traženja posla. Cilj savjetnika u Centrima za mlade je mladim osobama u roku od 4 mjeseca nakon ulaska u nezaposlenost pružiti kvalitetnu ponudu kojom će se mlada osoba vratiti na tržište rada kroz zapošljavanje, naukovanje ili obrazovanje. Nova funkcionalnost profesionalnog plana omogućit će lakše praćenje nezaposlenih osoba uključujući uključivanje u intervencije aktivne politike zapošljavanja.

Stoga su identificirana 4 pravca djelovanja savjetnika u Centrima za mlade:

1. pružiti podršku mladima ka lakšem zapošljavanju
2. omogućiti obrazovanje za stjecanje ili nadogradnju kvalifikacija
3. omogućiti naukovanje i pripravništvo
4. podrška samozapošljavanju i ulasku u poduzetništvo.

Cilj je izgraditi sustav podrške mladima koji će osigurati brzu aktivaciju na tržištu rada i olakšati prijelaz iz obrazovanja na posao.

Portal za profesionalno usmjeravanje (e-USmjeravanje)¹³ namijenjen najširim skupinama korisnika. Portal je nastao s idejom da se sve informacije koje su potrebne prilikom odabira obrazovnih programa, traženja posla, boljeg planiranja poslovne budućnosti, postavljanja i ostvarivanja ciljeva u karijeri, postave na jedno mjesto i učine lako dostupnima. e-USmjeravanje nudi brojne informacije i savjete koji korisnicima mogu pomoći u razvoju karijere i donošenju poslovnih odluka. Portal prati tzv. Kompas karijere, alat koji omogućuje pretraživanje prema ciljnim skupinama učenika, studenata, nezaposlenih, zaposlenih. Za svaku skupinu su izdvojene informacije koje su za nju najrelevantnije. Portal je dostupan na stranici www.e-usmjeravanje.hr.

¹³ Portal e-USmjeravanje nastao je u sklopu projekta „Novi pristupi HZZ-a u pružanju usluga klijentima“

VII. KLJUČNI IZAZOVI

Kako bi se ciljevi i aktivnosti provedbe cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj uskladili sa svim relevantnim strateškim dokumentima u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Europskoj uniji, potrebno je definirati prioritete u skladu sa specifičnim preporukama ELGPN-a u smjernicama za politike i razvoj sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje.

Iz navedenih dokumenata moguće je definirati ključne izazove u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kako slijedi:

- omogućiti pristup uslugama i informacijama o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju
- osigurati kvalitetu i učinkovitost usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja
- osigurati cjeloživotno profesionalno usmjeravanje za sve ciljne skupine (učenike, studente, odrasle osobe, zaposlene, nezaposlene, socijalno ugrožene mlade osobe i ostale skupine u nepovoljnom položaju)
- profesionalizirati savjetnike za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje
- osnivati centre za karijeru
- omogućiti stjecanje vještina upravljanja karijerom
- jačati svijest o važnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja

VIII. PRIORITETI

Temeljem strateških dokumenata, ključnih izazova te preporuka EK moguće je definirati mjere i aktivnosti koje će se provoditi u periodu od 2016. do 2020. godine u svrhu ostvarivanja **sljedećih prioriteta i ciljeva:**

1. USPOSTAVLJANJE SUSTAVA ZA CPU

- 1.1. Uspostaviti institucionalni model za pružanje usluga CPU
- 1.2. Utvrditi uloge / nadležnosti svih institucija pružatelja usluga
- 1.3. Razviti ulogu Foruma za CPU kao strateškog tijela koje promišlja daljnji razvoj CPU i praćenje provedbe CPU

2. POTICANJE CPU PREMA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA I GOSPODARSTVA

- 2.1. Definirati potrebe tržišta rada / analiza tržišta rada
- 2.2. Razviti usluge CPU prema potrebama tržišta rada i gospodarstva

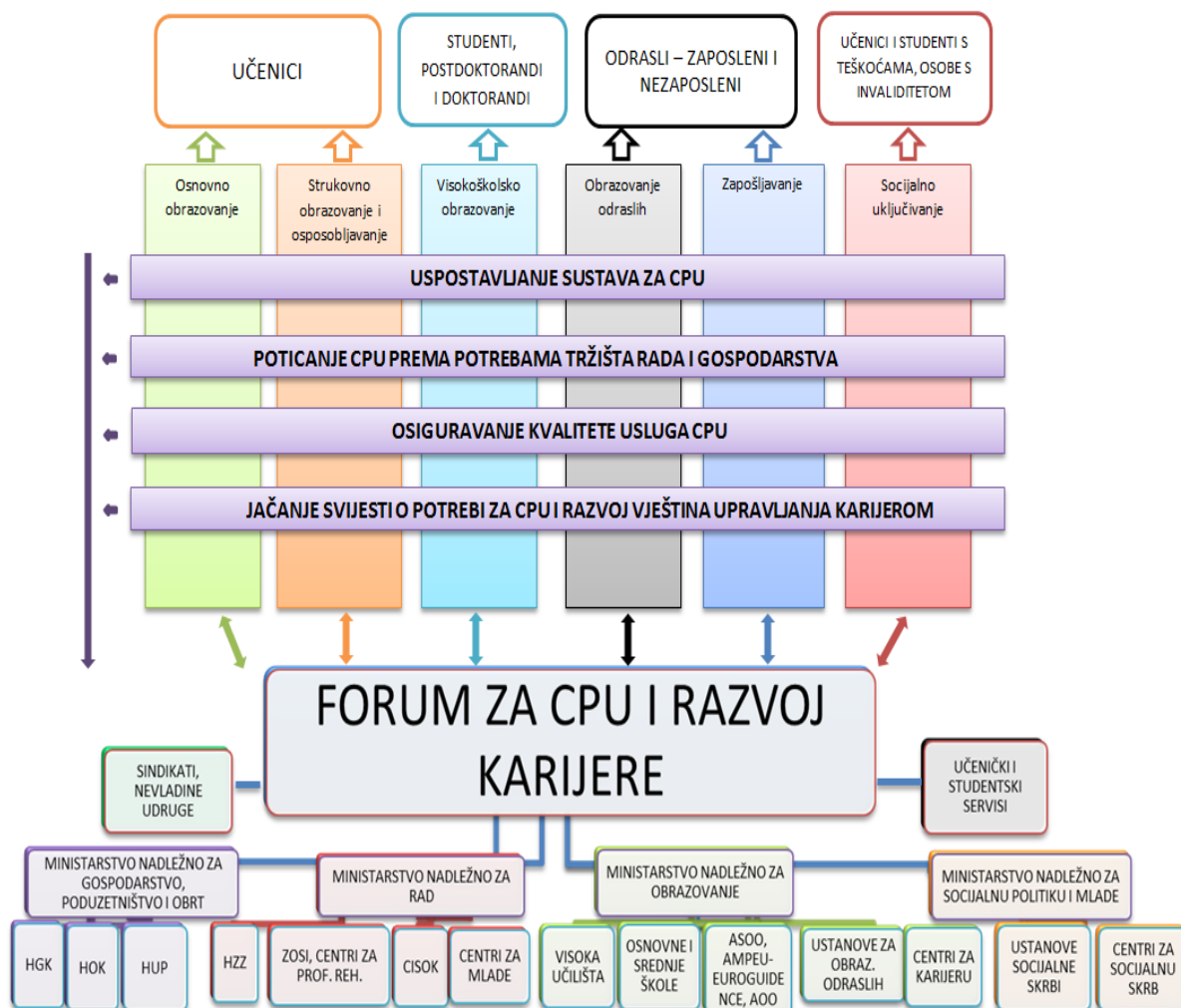
3. OSIGURAVANJE KVALITETE USLUGA CPU

- 3.1. Uspostava sustava kvalitete usluga CPU
- 3.2. Uspostaviti sustav osiguravanja i praćenja kvalitete i relevantnosti rada svih pružatelja usluga / vrednovanje usluga
- 3.3. Profesionalizacija savjetnika za CPU
- 3.4. Razviti sustav praćenja i evaluacije u pružanju usluga CPU

4. JAČANJE SVIJESTI O POTREBI ZA CPU I RAZVOJ VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM

- 4.1. Podizanje svijesti i znanja o važnosti CPU i trendovima na tržištu rada

Grafički pregled povezanosti institucija u sustavu pružanja usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja



IX. CILJEVI I MJERE

PRIORITET 1. USPOSTAVLJANJE SUSTAVA ZA CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE

Aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja podržavaju strateške politike o cjeloživotnom učenju i zapošljavanju „prevodeći“ ih u direktnu podršku građanima. Dobro koordiniran sustav profesionalnog usmjeravanja doprinosi koherentnosti sustava koji uključuje obrazovanje, usavršavanje i podršku zapošljavanju te, što je najznačajnije, pojašnjava moguće opcije koje su na raspolaganju građanima.

Institucije koje pružaju informacije, savjetovanje i usmjeravanje moraju u svom radu biti koordinirane kako bi sustav bio učinkovit. Trenutno se aktivnosti usmjeravanja često preklapaju ili izostaju, slijedom čega je potrebno poboljšati međusektorsku komunikaciju u cilju ostvarivanja sinergije među različitim pružateljima usluga profesionalnog usmjeravanja, kako na nacionalnoj tako i na lokalnim razinama.

Stvarni i latentni zahtjevi pojedinaca za uslugama profesionalnog usmjeravanja će se vrlo vjerojatno povećati nadolazećih godina. Poslodavci, sindikati, nevladine organizacije, javne službe za zapošljavanje, socijalne i zdravstvene institucije imaju važnu ulogu u pomaganju stvaranja brojnijih i boljih profesionalnih mogućnosti.

Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja još uvijek treba razviti za širok spektar određenih skupina građana koji promišljaju o razvoju karijere i donose odluke o obrazovanju ili zapošljavanju. U te skupine ulaze mladi ljudi koji su u opasnosti od ranog napuštanja obrazovanja, polaznici strukovnog obrazovanja ili osposobljavanja, studenti, doktorandi i poslijedoktorandi, zaposleni, nezaposleni, osobe treće životne dobi, osobe s invaliditetom i sve osobe s otežanim pristupom tržištu rada.

Tijekom izrade Strategije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere, **definirane su četiri ciljne skupine:**

- učenici osnovnih i srednjih škola;
- studenti, doktorandi i poslijedoktorandi;
- odrasle osobe koje trebaju savjet o karijeri (nezaposleni, zaposleni, samozaposleni);
- zaposlene osobe / poslodavci / sindikati te zainteresirani dionici (škole, sveučilišta, ustanove za obrazovanje odraslih, poslodavci, sindikati, udruge, jedinice lokalne samouprave...)

Unutar definiranih prioriteta utvrđeni su sljedeći ciljevi:

- 1.1. Uspostaviti institucionalni model za pružanje usluga CPU
- 1.2. Utvrditi uloge / nadležnosti svih institucija pružatelja usluga
- 1.3. Razviti ulogu Foruma za CPU kao strateškog tijela koje promišlja daljnji razvoj CPU i praćenje provedbe CPU

CILJ 1.1. Uspostaviti institucionalni model za pružanje usluga CPU

Mjera 1.1.1. Izrada zakonodavnog okvira za provedbu usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja s jasno definiranim odgovornostima i ovlastima

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Iako je iz prethodnog poglavlja vidljivo da u Zakonima RH postoje odredbe kojima se regulira profesionalno usmjeravanje trenutno ne postoji zakonska regulativa koja definira tko su nositelji aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj, koje su njihove odgovornosti te uloge u pojedinim sustavima. Odgovarajućom zakonskom regulativom bi se osigurala provedba usluga profesionalnog usmjeravanja za sve ciljne skupine (učenike, studente, doktorande i poslijedoktorande, odrasle osobe, zaposlene, nezaposlene, socijalno ugrožene mlade osobe i ostale skupine u nepovoljnom položaju na tržištu rada) te bi se jasno definirale obveze i uloge pojedinih institucija koje bi onda bile obvezne ove usluge i provoditi. Također bi se definirale potrebne kompetencije i profili stručnjaka koji mogu provoditi profesionalno usmjeravanje, kao i stručni uvjeti koje moraju zadovoljavati centri za profesionalno usmjeravanje. |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| Izradom zakonodavnog okvira omogućit će se jasna podjela odgovornosti i uloga različitih institucija u pružanju usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i uspostaviti koherentan sustav koji će pojedince pratiti u svim fazama osobnog i profesionalnog razvoja. Ugradnjom modula u kurikulum osnovnih i srednjih škola omogućit će se razvoj vještina upravljanja karijerom. Većom razinom vještina upravljanja karijerom kod učenika smanjit će se vjerojatnost preranog napuštanja školovanja (<i>early school leaving</i>) koji je posljedica neadekvatnog odabira obrazovnog programa, a vodi različitim problemima za čije rješavanje su potrebni značajni resursi pojedinih institucija. Unaprijeđen sustav usmjeravanja učenika s teškoćama osigurat će bolju uslugu i prevenciju kasnije socijalne isključenosti. Pružanjem kvalitetnih usluga RPL savjetovanja na visokim učilištima omogućit će se brže stjecanje relevantnih kvalifikacija na tržištu rada te će kompetencije koje pojedinci već imaju postati vidljivije poslodavcima. Formiranjem jedinstvenih savjetovališta, omogućila bi se višestruka korist u vidu umrežavanja studenata dodiplomskih i integriranih studija, doktorskih studija i poslijedoktorskog usavršavanja, ali i osigurala financijske uštede na razini cjelokupnog sustava znanosti i visokog obrazovanja. Polaznici u sustavu obrazovanja odraslih imat će 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 tržišta rada. |

Mjera 1.1.2. Kontinuirano razvijati postojeće i buduće Centre za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje na lokalnoj i regionalnoj razini te poticati njihovu specijalizaciju

| |
|---|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Unapređenjem rada postojećih Centara za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere, jačanjem njihove povezanosti s relevantnim partnerima na lokalnoj razini te otvaranjem novih Centara u svim regijama omogućit će se veća dostupnost usluga |

profesionalnog usmjeravanja učenicima, kao i nezaposlenim i zaposlenim osobama u okviru redovnih aktivnosti HZZ-a. Međutim, kapaciteti kao i infrastruktura su nedovoljni da bi se kvalitetno odgovorilo zahtjevima svih zainteresiranih građana. Jačanjem suradnje Centara s osnovnim i srednjim školama i drugim relevantnim institucijama na lokalnoj razini omogućilo bi se sustavno praćenje učenika, prepoznavanje njihovih sposobnosti, interesa i drugih faktora relevantnih za odabir zanimanja i razvoj karijere.

Uspostavom Centara u području obrtništva osigurat će se informiranje i savjetovanje učenika za obrtnička zanimanja i svijet rada. Unutar ustanova za obrazovanje odraslih omogućit će se relevantne informacije za osobe koji se žele uključiti u programe prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja. Ovom mjerom će biti zadovoljene potrebe sustava kroz razvoj stručnog kadra te izradu materijala i alata za pružanje usluga CPU-a (IT i dr.).

Ostvarivanjem predložene mjere uspostaviti će se novi moderni Centri s uslugama CPU temeljeni na kriterijima kojima određena institucija može postati Centar za CPU. Stručnjaci koji će raditi u Centrima za CPU moraju steći nova znanja i vještine kako bi bili kompetentni za rad s ciljanim skupinama. Raspisivanjem natječaja, posebice za projekte iz ESF-a, postojeće institucije će jačati svoju ponudu, a novi Centri će imati mogućnost dugoročnog razvoja i održivosti.

Budući da se u Hrvatskoj tek uspostavlja sustav i pružanje usluga CPU na različitim razinama od osnovne škole do poslodavaca, u ovoj je fazi uspostave sustava izuzetno bitno da se istraže i identificiraju primjeri dobre prakse koji mogu poslužiti kao model za daljnju izgradnju sustava. Svaki sustav treba izraditi svoje modele za pružanje CPU koji podrazumijevaju opis i smještanje organizacijske jedinice koja provodi CPU (službe) koja se bavi karijernim savjetovanjem i informiranjem na razini sustava te po potrebi na razini sastavnica. U slijedećoj fazi potrebno je izraditi prijedlog izmjene propisa kojima se uređuje ustrojstvo sustava. Naposljetku je potrebno preraspodijeliti resurse i osigurati kadrovsku podršku za pružanje CPU prema definiranom modelu. Kroz specijalizaciju omogućit će se ekspertni pristup različitim skupinama korisnika te bolje zadovoljavanje njihovih specifičnih potreba.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Usluge profesionalnog usmjeravanja ključne su za povećanje stope zaposlenosti u tranzicijskim tržištima rada, jer pružaju podršku pojedincu u istraživanju mogućnosti u području obrazovanja i zapošljavanja.

Uspostava Centara za CPU u različitim institucijama (ustanovama za obrazovanje odraslih, udrugama, centrima za socijalnu skrb, domovima i dr.) omogućit će proširenje i dostupnost novih usluga za njihove korisnike te prepoznatljivost u okruženju gdje djeluju. Posebno je važno poticati njihovu specijalizaciju. Uspostavom Centara za CPU ustanove za obrazovanje odraslih potencijalno se mogu pretvoriti u Centre za CPU na lokalnoj i regionalnoj razini, posebice u manjim mjestima. Sami Centri za CPU doprinijet će podizanju kvalitete života i otvaranju mogućnosti i dostupnosti za svakog pojedinca koji želi trajno usavršavati svoja znanja i vještine. Specijalizacija Centara omogućit će bolje korištenje resursa savjetnika. Prilikom Specijalizacije poseban naglasak je na Centrima za pružanje usluga u cilju razvoja poduzetništva i samozapošljavanja.

Veća uključenost institucija iz drugih sektora, a posebice sustava za osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje u područje profesionalnog usmjeravanja omogućit će dostupnost usluga svim učenicima te veće kapacitete HZZ-a za rad s nezaposlenim osobama i poslodavcima. Centri će također omogućiti stvaranje partnerstava na lokalnoj razini koja će voditi boljoj i kvalitetnijoj usluzi korisnicima.

Identificiranje i istraživanje već postojećih primjera dobre prakse omogućuje sustavima utemeljenu i učinkovitiju izgradnju vlastitog modela koja polazi od već proučenih mogućih modela, te uzimajući u obzir specifičnost vlastite institucije koja osmišljava primjereni

model. Institucionalni model kojim se opisuje potrebno ustrojstvo potreban je kako bi se utvrdilo koje mjere sustavi, odnosno sastavnice trebaju provesti da bi osigurale neometano pružanje usluga CPU.

Mjera 1.1.3. Razvoj modela suradnje među institucijama koje provode i koriste CPU na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini i uspostava sustava za razmjenu podataka o razvoju karijere

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Trenutno postoji slaba povezanost između institucija koje pružaju neki oblik CPU-a na svim razinama. Nužno je uspostaviti formalne i neformalne oblike suradnje svih dionika sustava od provoditelja do gospodarstva, a što će u konačnici omogućiti kvalitetnu i svrsishodnu provedbu aktivnosti CPU-a. Kroz uvođenje sustava za razmjenu podataka o razvoju karijere svi sudionici u procesu imat će brojnije i kvalitetnije informacije temeljem kojih će moći pružiti kvalitetniju uslugu.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Zakonodavni okvir, propisi kao i natječaji za javna sredstva moraju dati prednost institucijama koje su uspostavile CPU, čime bi se omogućilo efikasnije trošenje javnih sredstava za obrazovanje i unaprjeđenje znanja i vještina za tržište rada i osobni razvoj kao i onih u koje ulažu poslodavci i pojedinci.

Mjera 1.1.4. Uspostaviti RPL savjetovanje u obrazovanju odraslih u okviru ispitnih centara

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Za vrednovanje prethodno stečenih znanja u obrazovanju odraslih trebaju postojati akreditirani ispitni centri koji potiču umrežavanje malih obrazovnih ustanova, koje nemaju kapacitete za provedbu RPL-a. Ispitni centri ne trebaju imati stalno zaposlen kadar nego profesionalnog savjetnika, vanjske suradnike, administraciju te odgovornu osobu za kvalitativni aspekt rada. Radi osiguravanja kvalitete ispitivači mogu biti samo oni koji odgovaraju profilu iz standarda. Svima trebaju biti dostupne i transparentne informacije o tome od čega se sastoji program za vrednovanje.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Uvođenjem RPL sustava u obrazovanju odraslih pojednostavnjuje se procedura stjecanja formalne kvalifikacije za odrasle koji već posjeduju određene kompetencije, budući da ne moraju prolaziti kroz cjeloviti formalni program stjecanja kompetencija. Pružanje kvalitetnih usluga RPL savjetovanja usmjerenih na kandidata pridonijet će uspješnosti RPL sustava.

Mjera 1.1.5. Uspostaviti institucionalni model za pružanje usluga CPU na visokim učilištima

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Ova se mjera provodi u četiri koraka. Potrebno je provesti istraživanje modela dobre prakse

na renomiranim visokim učilištima. Budući da se u Hrvatskoj tek uspostavlja sustav i pružanje usluga CPU na visokim učilištima, u ovoj je fazi uspostave sustava izuzetno bitno da sveučilišta istraže i identificiraju primjere dobre prakse koji mogu poslužiti kao model za daljnju izgradnju sustava. U drugom koraku svaka će institucija (visoko učilište) izraditi svoje modele za pružanje CPU na sveučilištu i na sastavnicama (u slučaju dezintegriranih sveučilišta), koji podrazumijevaju opis i smještanje organizacijske jedinice koja provodi CPU (službe) koja se bavi karijernim savjetovanjem i informiranjem na razini sveučilišta te po potrebi na razini sastavnica, npr. na sastavnicama koje imaju velik broj studenata ili pak regulirane profesije zbog specifičnosti profesionalnog usmjeravanja. U trećem koraku radi se prijedlog izmjene propisa kojima se uređuje ustrojstvo visokih učilišta. Sveučilišta donose statute kojima uređuju ustroj, djelatnosti i poslovanja, sastav, statuse sastavnica, ustrojavanje i druga važna pitanja. Osim toga, statutima sastavnica uređuje se djelatnost i ustrojbene jedinice fakulteta. Nakon razrade modela pružanja usluga i analize potrebnih promjena u postojećim propisima, visoka učilišta će na sveučilištu i na sastavnicama (u slučaju dezintegriranih sveučilišta) predložiti izmjenu statuta, odnosno propisa kojima se uređuje ustrojstvo, nazivi unutarnjih ustrojstvenih jedinica i njihov djelokrug. Naposljedku je potrebno preraspodijeliti resurse i osigurati kadrovsku podršku za pružanje CPU prema definiranom modelu.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Sveučilišta će povezivanjem s drugim sveučilištima u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu prepoznati potencijalne dobre institucionalne modele za pružanje usluga CPU na visokim učilištima. Identificiranje i istraživanje već postojećih primjera dobre prakse omogućuje učilištima utemeljenu i učinkovitiju izgradnju vlastitog modela koja polazi od već proučenih mogućih modela, te uzimajući u obzir specifičnost vlastite institucije koja osmišljava primjereni model. Institucionalni model kojim se opisuje potrebno ustrojstvo potreban je kako bi se utvrdilo koje mjere sveučilišta, odnosno sastavnice trebaju provesti da bi osigurale neometano pružanje usluga CPU. Odgovarajućom izmjenom propisa kojima se uređuje ustrojstvo visokih učilišta i predviđanje ustrojstvene jedinice (službe) u čijem je djelokrugu pružanje usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja stvoren je odgovarajući prostor u unutarnjem ustrojstvu učilišta za pružanje usluga CPU.

Mjera 1.1.6. Uspostaviti institucionalni model u agenciji nadležnoj za osiguravanje kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Agencija nadležna za osiguravanje kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju treba proučiti inozemne primjere dobre prakse drugih nacionalnih agencija. U drugom koraku Agencija uređuje svoje unutarnje ustrojstvo (agencija će u svojim internim propisima razraditi svoju ulogu u CPU). Statutom se uređuje djelatnost, unutarnje ustrojstvo i organizaciju rada, stručni i administrativni poslovi koji čine djelokrug Agencije te aktivnosti koje pojedini poslovi obuhvaćaju. Unutarnjim ustrojem agencije utvrđuju se ustrojstvene jedinice. Nakon razrade modela pružanja usluga i analize potrebnih promjena u postojećim propisima, Agencija će po potrebi predložiti izmjenu statuta i drugih potrebnih propisa.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Odgovarajućom izmjenom propisa kojima se uređuje ustrojstvo stvoreno je odgovarajuće ustrojstvo za pružanje usluga CPU.

Mjera 1.1.7. Uspostaviti suradnju između centara i institucija za CPU s dionicima, posebice poslodavcima

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Još uvijek je nedovoljna suradnja između krajnjih korisnika, lokalnih zajednica, obrazovanih ustanova i poslodavaca. Stoga je nužno informirati poslodavce o načinima djelovanja centara za CPU. Kroz predavanja i radionice prikazati poslodavcima prednosti suradnje s centrima za CPU te mogućnostima koje isti pružaju. Nadalje, potrebno je uspostaviti formalne i neformalne modele suradnje između poslodavaca i centara s ciljem efikasnijeg rješavanja problema i uspješnijeg rada i suradnje na području CPU-a.</p> <p>Poslodavci su ključni dionici CPU s obzirom da oni mogu dati najkonkretnije informacije sustavu obrazovanja odraslih vezano za potrebe na tržištu rada. Kroz informacije koje dobivaju od poslodavaca, ustanove/centri će ostvariti bolji uvid u potrebe tržišta rada na području gdje djeluju i moći će razvijati programe koji odgovaraju tržištu rada te samim time i usmjeravati potencijalne polaznike da ih upisuju ovisno o vlastitim mogućnostima. Izrada i donošenje programa obrazovanja odraslih mora odgovarati zahtjevima tržišta rada, a to će se osigurati kroz ovu mjeru. Potrebno je dalje jačati kvalitetno umrežavanje na regionalnoj i nacionalnoj razini lokalnih partnerstava za zapošljavanje i poticati sustave LPZ-a koji već sada djeluju samostalno s većim ili manjim potencijalima i inicijativama.</p> |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| <p>Razvijat će se obrazovni programi čiji jasno definirani ishodi učenja prije svega odgovaraju izazovima tržišta rada. To će se najviše odnositi na radno aktivno stanovništvo koje će se putem obrazovanja odraslih osposobiti za trenutne potrebe tržišta rada. Za krajnje korisnike pohađanje i korištenje stručnih elemenata pri odabiru programa obrazovanja odraslih omogućit će fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada, dok će poslodavci raspolagati sa stručnim i dobro obrazovanim ljudskim resursima.</p> <p>Komunikacijom i provođenjem aktivnosti CPU-a s poslodavcima, osim usklađivanja kvalifikacija i zahtjeva radnog mjesta, pruža se i podrška pojedincu na putu prema održivom zaposlenju. Cjeloživotnim profesionalnim usmjeravanjem prenosi se poruka osobne odgovornosti, zapošljivosti, stvaranja prilika, nošenja s nezaposlenošću i shvaćanja uzroka nezaposlenosti. Time će centri povezati ciljane skupine s poslodavcima te će cijeli proces vezan za učenje i posao biti temeljen na suradnji i koristi svih dionika sustava.</p> <p>Kroz ovu mjeru razvijat će se programi koji odgovaraju potrebama tržišta rada, ali će se i usmjeravati polaznici da se obrazuju za zanimanja koja su tražena na tržištu rada. Prvenstveno će se osigurati izrada i donošenje onih programa putem kojih će se radno aktivni polaznici najsigurnije pripremiti za tržište rada. Time bi se trebala smanjiti nezaposlenost na konkretnom području te podići obrazovna aktivnost stanovništva. Nezaposleni će lakše doći do posla, a oni koji su u radnom odnosu će stjecanjem novih kompetencija omogućiti poslodavcu da ima odgovarajuću radnu snagu, ovisno o trenutnim potrebama svoje djelatnosti.</p> |

Mjera 1.1.8. Razviti model bipartitne suradnje udruga poslodavaca i granskih sindikata o mogućnostima razvoja karijere i cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Kroz sustavan pristup i kontinuirani dijalog granskih sindikata i udruga poslodavaca i</p> |

njihovu bipartitnu suradnju (osnivanjem bipartitnih skupina) razvijat će se vještine dionika za sudjelovanje u socijalnom dijalogu o CPU-u (po principima primjera dobra prakse) te omogućiti razvoj i jačanje centara kompetencija.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Jačim uključivanjem poslodavaca/udruga poslodavaca i radnika/sindikata u sustavne procese CPU-u dobit će se relevantna dostupnost informacija o tržištu rada, njegovoj strukturi, načinu funkcioniranja, trendovima zapošljavanja, interakciji ponude i potražnje, međusobnog povezivanja (umrežavanja) svih dionika u procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Isto će doprinijeti većoj uključenosti malih i srednjih poduzetnika u procese CPU-a i centara kompetencija.

Mjera 1.1.9. Oblikovati i dalje razvijati usluge profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere na radnom mjestu

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Usluge profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere na radnom mjestu provodit će se u više smjerova: kontinuirani i sustavni rad na jačanju svijesti pojedinca o važnosti upravljanja karijerom; poticanje radnika na vrednovanje vlastitih znanja i vještina kroz profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere kod poslodavca ili na tržištu rada; vrednovanje znanja radnika u odnosu na kompetencije prema zahtjevu radnog mjesta, odnosno poslova koji se na tom radnom mjestu obavljaju te osmišljavanje programa osposobljavanja za one koji ne zadovoljavaju potrebni standard. U cilju jačanja kapaciteta poslodavaca za provedbu ovih aktivnosti, potrebno je promicati razmjenu iskustava poslodavaca u upravljanju ljudskim potencijalima te poticati uključenost poslodavaca i sindikata u osmišljavanje i provedbi CPU-a.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Jačanje svijesti pojedinaca o važnosti upravljanja vlastitom karijerom kroz sustavni pristup informacijama i aktivno učešće (preko njihovih predstavničkih organizacija – udruženja poslodavaca/sindikata) u relevantnim procesima profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijera na radnom mjestu.

CILJ 1.2. Utvrditi uloge / nadležnosti svih institucija pružatelja usluga

Trenutno u Republici Hrvatskoj djeluju razni pružatelji usluga (HZZ, stručne službe i zadruge u školama, centri kompetencija, karijerni centri pri sveučilištima ili sastavnicama, Središnji prijavni ured AZVO-a, ustanove za obrazovanje odraslih (karijerni centri, odnosno ispitni centri za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja – VNFIL) i druge pravne osobe, međutim zakonskim propisima nije jasno definirana uloga pojedinih pružatelja usluga u profesionalnom usmjeravanju.

Mjera 1.2.1. Utvrditi ulogu institucija pružatelja usluga i njihovu suradnju s poslodavcima

| |
|---|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Zakonskim propisima potrebno je jasno utvrditi ulogu svakog pružatelja usluga i oblik suradnje s poslodavcima. Jasno utvrđivanje uloge institucija preduvjet je za uređenje sustava CPU, što naposljetku dovodi do veće kvalitete usluga CPU, snažnije uloge pojedinačnih pružatelja usluga CPU i razvoja aktivnosti institucija. Povezivanje s gospodarskim sektorom ključno je zbog potreba tržišta rada te prepoznavanja i stjecanja potrebnih kompetencija. |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| Jasnom podjelom odgovornosti i uloga pojedinih institucija u pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja osigurat će se kvalitetno pružanje usluge krajnjem korisniku te će se ravnomjerno raspodijeliti odgovornosti i uloge pojedinih institucija koje rade s pojedinim ciljnim skupinama korisnika. Povezivanjem s gospodarskim sektorom osigurat će se učinkovitije profesionalno usmjeravanje korisnika prema stvarnim potrebama gospodarstva. |

Mjera 1.2.2. Razviti sustav profesionalnog usmjeravanja učenika koji omogućuje razvoj vještina upravljanja karijerom

| |
|---|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Trenutno se u sustavu obrazovanja u postojećim školskim kurikulumima ne stavlja dovoljan naglasak na razvoj vještina upravljanja karijerom, koje su, uz temeljne vještine i znanja stečene tijekom formalnog obrazovanja, ključne za razvoj karijere pojedinca. Ove vještine se odnose na načine prikupljanja i korištenja informacija o sebi, obrazovanju i svijetu rada, kao i na vještine potrebne za donošenje i provođenje odluka i realizaciju karijernih prijelaza (iz obrazovnog sustava u svijet rada, s posla na posao, i drugo). Razvojem sustava koji bi omogućio usvajanje ovih vještina te definiranjem odgovornosti i obveza pojedinih institucija u aktivnostima profesionalnog usmjeravanja učenika rezultiralo bi pojedincima koji bi lakše upravljali svojom karijerom, bili svjesniji vlastitih sposobnosti, interesa i vrijednosti te mogućnosti koje im se pružaju u svijetu obrazovanja i rada. |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| Ugradnjom ovih tema u školske kurikulume omogućilo bi se nastavnicima i stručnim suradnicima da kroz redovnu nastavu i posebne aktivnosti i stručni rad rade na razvoju vještina upravljanja karijerom. Dobro razvijen sustav podrške za učenike s teškoćama tijekom obrazovanja prevenirat će kasniju isključenost iz društva, nezaposlenost, emocionalne, financijske i druge negativne posljedice koji proizlaze iz neadekvatnog odabira obrazovanja i neusvajanja vještina i znanja koja su u skladu s potrebama na tržištu rada. |

Mjera 1.2.3. Unaprijediti sustav profesionalnog usmjeravanja za učenike s teškoćama

| |
|---|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Profesionalno usmjeravanje učenika s teškoćama provodi se tradicionalno u HZZ-u od strane |

stručnog interdisciplinarnog tima. Savjetovanje se provodi na kraju osmog razreda, a na temelju Mišljenja službe za profesionalno usmjeravanje učenici mogu ostvariti prednost ili izravan upis u preporučene programe. Postupak profesionalnog usmjeravanja učenika kompleksan je postupak koji uključuje suradnju različitih stručnjaka i trebao bi se provoditi tijekom cijelog školovanja učenika kako bi proces obrazovanja učenika bio prilagođen učenikovim teškoćama te kako bi se učenika usmjeravalo u područja u kojima će moći razvijati i ostvariti svoje potencijale i mogućnosti. Imajući na umu ograničene kapacitete HZZ-a za pružanje ovih usluga te činjenicu da odgojno-obrazovni djelatnici u osnovnim i srednjim školama imaju priliku kroz niz godina dobro upoznati učenikove sposobnosti, učinkovitost, ograničenja i druge „meke“ vještine, potrebno je uspostaviti sustav u kojem će veću ulogu i odgovornost u postupku usmjeravanja imati škole. Uspostavom interdisciplinarnog međuinstitucionalnog povjerenstva za učenike s teškoćama na lokalnoj razini omogućilo bi se praćenje učenika tijekom obrazovanja, prepoznavanje njihovih potencijala i mogućnosti te ograničenja, a sve u cilju boljeg odabira buduće karijere i profesionalnog puta, veće uključenosti pojedinca u društvo te bolje kvalitete života. Prilagodba postupaka testiranja u svrhu procjene učenika s teškoćama, osposobljavanje stručnih suradnika škola i drugih stručnjaka za rad s djecom s teškoćama, omogućili bi bolju identifikaciju specifičnih osobina i mogućnosti učenika te u konačnici bolju i kvalitetniju uslugu.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Dobro razvijen sustav podrške za učenike s teškoćama tijekom obrazovanja prevenirat će kasniju isključenost iz društva, nezaposlenost, emocionalne, financijske i druge negativne posljedice koji proizlaze iz neadekvatnog odabira obrazovanja i neusvajanja vještina i znanja koja su u skladu s potrebama na tržištu rada.

Mjera 1.2.4: Utvrditi i unaprijediti aktivnosti institucija u visokom obrazovanju: Agencija nadležna za osiguravanje kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju i visoka učilišta

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Potrebno je zakonskim propisima utvrditi aktivnosti institucija pružatelja usluga CPU u visokom obrazovanju.

Agencija nadležna za osiguravanje kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju treba razviti aktivnosti Središnjega prijavnog ureda na informacijskoj razini kojima bi se kandidatima omogućilo pružanje informirane odluke, i to tako da pri profesionalnom informiranju uključuje informacije o kvaliteti i relevantnosti studijskih programa. Agencija treba učiniti dostupnima informacije koje se odnose na relevantnost studijskih programa (npr. ako su provedena istraživanja o praćenju zapošljivosti, bilo provedena na sveučilištu bilo vanjska istraživanja, Središnji prijavni ured treba rezultate istraživanja učiniti dostupne studentima). Osim toga, Agencija treba pružati informacije o kvaliteti studijskih programa.

Aktivnosti **visokih učilišta** trebaju obuhvatiti i usluge RPL savjetovanja (savjetovanja o postupku priznavanja prethodnog učenja). Na centraliziranoj razini (pri rektoratu) savjetnici za RPL kandidatima trebaju dati uvid u mogućnosti pružanja RPL-a na njihovim sastavnicama. Savjetnici na sveučilištu provodit će radionice o pripremi životopisa i portfelja te upućivati kandidate na kojem fakultetu se nudi određena kvalifikacija. Radi provedbe RPL-a na sastavnici ključan je informatički sustav: osoba sa sveučilišta podatke šalje na

sastavnicu. Na sastavnici se po potrebi osigurava kandidatu da odsluša dodatni kolegij, na temelju rasporeda slušanja kolegija, a nakon toga profesor u skladu sa standardima i programima provodi vrednovanje. Institucija osmišljava usluge kroz godinu kao pripremu za sljedeću studijsku godinu.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Utvrđivanje aktivnosti pojedinih institucija u pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja kroz zakonske propise ključno je za uređenje sustava profesionalnog usmjeravanja jer pruža institucionalni okvir za razvoj sustava. Zakonskim propisima utvrdit će se postojeće aktivnosti i razviti dodatne aktivnosti koje će unaprijediti sustav profesionalnog usmjeravanja.

Središnji prijavni ured (SPU) već pruža potporu kandidatima tijekom procesa prijave te prilikom upisa na prvu godinu preddiplomskih i diplomskih studija, u vidu pružanja informacija o uvjetima visokih učilišta za upis, pravilima postupka prijave te pružanja odgovora na upite kandidata. U smislu ove mjere agencija treba utvrditi već postojeće aktivnosti profesionalnog informiranja, ali i osigurati informiranje o relevantnosti i kvaliteti studijskog programa. Takav će pristup kandidatima omogućiti pružanje informirane odluke.

Visoka učilišta će razviti usluge RPL savjetovanja (savjetovanja o postupku priznavanja prethodnog učenja). Budući da se u Hrvatskoj već razvija sustav priznavanja i prepoznavanja prethodnog učenja, kako bi se osigurala podrška sustavu priznavanja prethodnog učenja u visokom obrazovanju u Republici Hrvatskoj, ključno je osigurati RPL savjetovanje. Pružanje kvalitetnih usluga RPL savjetovanja usmjerenih na kandidata pridonijet će se uspješnosti RPL sustava, kojim će se omogućiti brže stjecanje relevantnih kvalifikacija na tržištu rada. Osim toga, kompetencije koje pojedinci već imaju postat će vidljivije poslodavcima.

Mjera 1.2.5. Razviti sustav profesionalnog usmjeravanja za zaposlene radnike / poslodavce / sindikate

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Pristup uslugama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja za sve ciljane skupine razviti na način da nudi dostupan i besplatan raspon informacija i obavijesti o potrebama tržišta rada te mogućnosti pojedinca da upravljanja vlastitom karijerom. U općem razvoju sustava CPU-a posebno razvijati institucionalne modele povezivanja HZZ-a, udruga poslodavaca i drugih gospodarskih asocijacija i sindikata koje će omogućiti sustavan pristup informacijama o trendovima na tržištu rada. Trenutno osim CISOK-a te nekoliko ustanova za obrazovanje odraslih ne postoji uspostavljen sustav CPU-a namijenjen građanima, a posebice polaznicima koje žele pohađati neki od programa obrazovanja odraslih. Ostvarivanjem predloženog cilja uspostaviti će se mreža institucija kojom će se uspostaviti i ojačati ponuda CPU-a na lokalnoj i regionalnoj razini.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Uspostavom institucionalnog modela za pružanje usluga CPU postići će se bolja povezanost dionika u sustavu (institucije, sindikati, poslodavci, zaposleni) te usklađenost obrazovnih/formalnih/neformalnih i informalnih programa s tržištem rada. Jačim uključivanjem poslodavaca i radnika odnosno njihovih organizacija u sustavne procese CPU-a omogućit će se relevantna dostupnost informacija o tržištu rada, njegovoj strukturi, načinu

funkcioniranja, trendovima zapošljavanja, interakciji ponude i potražnje, međusobnog povezivanja (umrežavanja) svih dionika u procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

CILJ 1.3. Razviti ulogu Foruma za CPU kao strateškog tijela koje promišlja daljnji razvoj CPU i praćenje provedbe CPU

Forum za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere Republike Hrvatske osnovan je 24.3.2014. godine Odlukom ministra rada i mirovinskoga sustava, kao međuresorno tijelo s ciljem osiguranja učinkovite koordinacije sudjelovanja svih relevantnih dionika u pružanju usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja putem dogovorenih uloga, aktivnosti i odgovornosti te kontinuiranim dijalogom.

Mjera 1.3.1. O snažiti ulogu Foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje kao tijela koordinacije i kooperacije

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Forum provodi aktivnosti usmjerene na koordinaciju aktivnosti i kooperacije među dionicima sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, čime se ostvaruje potrebna razina suradnje i povezanosti među različitim dionicima tržišta rada i unapređenje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja za najrazličitije skupine korisnika. U svom radu razvijat će nove standarde i procedure, koristeći primjere dobre prakse EU.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Zajedničkim radom članova na redovitoj periodičnoj evaluaciji prioriteta, ciljeva i mjera za uspostavu i unapređenje sustava CPU u Hrvatskoj i predlaganjem novih mjera doprinijet će daljnjem poboljšanju kvalitete sustava.

Mjera 1.3.2. Uspostava suradnje s NVRLJP-om

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Predlaže se suradnja NVRLJP-a s Forumom za CPU radi predlaganja usklađenih politika. Budući da je cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i upravljanje karijerom važan segment razvoja ljudskih potencijala koji se temelji na suradnji svih dionika iz obrazovnog sustava, sustava zapošljavanja i drugih dionika, kontinuiranim dijalogom i međusobnim informiranjem članova Foruma i NVRLJPA-a osigurava se učinkovita koordinacija dionika i suradnja u izradi mjera za usklađivanje politika zapošljavanja, obrazovanja i cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. NVRLJP u svom radu donosi preporuke koje se odnose na proces planiranja i razvoja ljudskih potencijala.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Nacionalno vijeće procjenjuje, vrednuje i usklađuje javne politike, uključujući politiku cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, imajući u vidu njihov utjecaj na razvoj ljudskih potencijala i postizanje strateških ciljeva i konkurentnosti Republike Hrvatske. Suradnjom

Forum za CPU s NVRLJP-om omogućuje se učinkovitije integriranje i usklađivanje politika obrazovanja, zapošljavanja, cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i regionalnog razvoja.

Mjera 1.3.3. Uspostava suradnje s Euroguidance centrom

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Predlaže se suradnja s Euroguidance centrom s Forumom za CPU s ciljem koordinacije aktivnosti i kooperacije unutar sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Euroguidance je europska mreža nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju, a glavni ciljevi mreže su promicanje europske dimenzije u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i pružanje informacija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i mobilnosti u svrhu učenja. Oba su cilja usmjerena na poticanje međunarodne mobilnosti osoba u obrazovanju i osposobljavanju i skretanje pozornosti na široki spektar metodologija i praksi u drugim europskim zemljama.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Zajedničkim radom članova na redovitoj periodičnoj evaluaciji prioriteta, ciljeva i mjera za uspostavu i unapređenje sustava CPU u Hrvatskoj i predlaganjem novih mjera doprinijet će daljnjem poboljšanju kvalitete sustava. Također, uključivanje Euroguidance centra, doprinijet će boljoj usklađenosti hrvatskog sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje sa sustavima cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja ostalih zemalja Europske unije, čime će se olakšati pristup primjerima i implementaciji dobrih praksi.

PRIORITET 2. POTICANJE CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA PREMA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA I GOSPODARSTVA

CILJEVI:

- 2.1. Definirati potrebe tržišta rada / analiza tržišta rada i korištenje podataka u svrhu CPU
- 2.2. Razviti usluge CPU prema potrebama tržišta rada i gospodarstva

CILJ 2.1. Definirati potrebe tržišta rada / analiza tržišta rada i korištenje podataka u svrhu CPU

Obrazloženje:

Proces učenja i stjecanja kvalifikacija traje više godina te je teško sa sigurnošću znati kakva će znanja i vještine poslodavci trebati u budućnosti. Iz tog razloga je izrazito važno pratiti i pokušati predvidjeti buduće potrebe na tržištu rada.

Mjera 2.1.1. Osigurati dostupnost i informacija o potrebama tržišta rada i projekcija budućih potreba tržišta rada

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Osnovni cilj je izrada projekcija zapošljavanja po djelatnostima u gospodarstvu Republike Hrvatske kao i učinka rasta/pada buduće zaposlenosti na potražnju za zanimanjima koja su dijelom 25 sektora definiranih Zakonom o HKO-u. Informacije sadrže projekciju zapošljavanja po djelatnostima u petogodišnjem razdoblju te analizu učinka rasta zaposlenosti po djelatnostima na potražnju za zanimanjima po HKO sektorima na razini rodova zanimanja.</p> <p>Upravo iz potrebe za srednjoročnim i dugoročnim predviđanjima na tržištu rada u pojedinim gospodarskim sektorima, MRMS je uspostavilo HKO portal koji na jednom mjestu objedinjuje sve relevantne podatke o zaposlenosti, nezaposlenosti i broju polaznika srednjoškolskih i visokoškolskih obrazovnih programa. Na taj način svi korisnici navedenog portala mogu biti upoznati s kretanjima na tržištu rada kako bi mogli predvidjeti kretanja u gospodarskim sektorima i time usmjeriti svoju karijeru prema rastućim granama gospodarstva.</p> |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| <p>Osiguranjem on-line platforme i njenim daljnjim unapređivanjem osigurat će se široka dostupnost informacija o javnim uslugama i javnim potrebama te davanje podrške i informacija korisnicima i budućim pružateljima usluga na području inovacija.</p> |

Mjera 2.1.2. Razviti sustav Evidencije ljudskih potencijala

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Evidencija ljudskih potencijala, kao daljnji korak u informatizaciji razmjene podataka među institucijama državne uprave, bit će mjesto na kojem će se povezivati ključni registri u Republici Hrvatskoj koji opisuju položaj i karijerni put pojedinaca u svijetu obrazovanja i rada. Povezivat će se odabrani sadržaji raznih registara, a posebna pažnja će se obratiti na tri</p> |

osnovna statusa građanina: *zaposlenost, nezaposlenost i neaktivnost.*

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Glavni korisnici Evidencije bit će državne institucije koje će na taj način jedne od drugih koristiti postojeće podatke u cilju ubrzanja ostvarivanja prava i mogućnosti za pojedince i institucije koje proizlaze iz mjera razvojnih politika te će služiti kao podloga za izradu strategija, integriranih politika i mjera kojima će se omogućiti praćenje specifičnih skupina koje su isključene iz tržišta rada i obrazovanja.

CILJ 2.2. Razviti usluge CPU prema potrebama tržišta rada i gospodarstva

Mjera 2.2.1. Osigurati dostupnost usluga profesionalnog usmjeravanja učenicima tijekom obrazovanja uvažavajući potrebe tržišta rada i gospodarstva

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Trenutno se učenicima pružaju usluge informiranja i savjetovanja najčešće ukoliko imaju neke teškoće koje ih ograničavaju u odabiru zanimanja. Ostalim učenicima informacije o zanimanjima, svijetu rada te mogućnostima zapošljavanja, kao i mogućnost savjetovanja nisu sustavno pružene niti dostupne. Razvojem transparentnog sustava informacija o tržištu rada (LMI) koji bi se temeljio na kontinuiranoj analizi o potrebnim znanjima i vještinama te podacima različitih relevantnih institucija osiguralo bi se da učenici budu pravodobno informirani te da im usluga bude dostupna. Poboljšanjem dostupnosti usluge profesionalnog usmjeravanja učenicima povećat će se njihova informiranost za donošenje profesionalnih odluka te u konačnici omogućiti odabir zanimanja koji je u skladu s njihovim sposobnostima, interesom, vrijednostima i potrebama na tržištu rada.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sustavu potrebno je razvijati i jačati jer je razvoj karijere cjeloživotni proces i usko je povezan s učenjem i obrazovanjem osobe u najširem smislu npr. poučavanje mladih osoba kako učiti, kako birati zanimanje i upravljati karijerom, a posebice razvijati poduzetničke kompetencije. Osnaživanjem obrazovnog sustava za pružanje usluga CPU, uključivanjem poslodavaca u obrazovanje te drugih relevantnih partnera razvit će se sustav informiranja i savjetovanja učenika u skladu s potrebama tržišta rada i gospodarstva, a odgovornost za provedbu informiranja i savjetovanja učenika podijelit će se na sve relevantne dionike.

Mjera 2.2.2. Razvijanje informatičke infrastrukture centara CPU te kontinuirano razvijanje usluga e-usmjeravanja (izrada web stranica, alata za samoprocjenu i drugih alata za unapređenje CMS-a)

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Provedbom tradicionalnih metoda i tehnika informiranja i savjetovanja učenika te uvođenjem e-usluga s ciljem informiranja učenika o karijeri, obrazovanju, zanimanjima i svijetu rada od strane različitih dionika tijekom cijelog obrazovanja učenika, povećat će se spremnost učenika na odabir zanimanja traženih na tržištu rada te omogućiti dostupnost informacija

učenicima u njima prikladnoj formi i kanalu (e-usluge). Informiranjem učenika o traženim zanimanjima i rodnoj jednakosti u odabiru zanimanja, smanjit će se stereotipi o muškim, odnosno ženskim zanimanjima te će se povećati broj upisanih učenika u zanimanja budućnosti. Različitim oblicima savjetovanja učenika (individualnim i grupnim) kojima je ta pomoć potrebna omogućit će se bolja priprema za tržište rada te usvajanje vještina upravljanja karijerom.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Partnerski pristup u pružanju usluga povećat će kvalitetu pružene usluge te omogućiti da sustavi djeluju povezano te da prate promjene koje se događaju u svakom od sustava. Uvođenjem novih tehnologija i kanala kojima se pružaju informacije učenicima, oslobodit će se institucionalni kapaciteti za pružanje usluga informiranja te povećati kapaciteti za pružanje individualiziranih usluga. Uspostavom sustava baza i evidencija te analiza sukladno potrebama tržišta rada, Centri će biti otvoreniji i dostupniji široj javnosti. Informatičkim povezivanjem svih dionika sustava koji raspolažu bazama i evidencijama (Agencija, HZZ, HZMO), omogućit će centrima da putem weba i ostalih informatičkih alata brže i kvalitetnije informiraju polaznike o potrebama tržišta rada, ali i o odgovarajućim obrazovnim ponudama koje odgovaraju na te potrebe. Ovo će omogućiti sustavno i fleksibilno informiranje korisnika uz niže troškove.

Mjera 2.2.3. Razvoj modela naukovanja, mentorstva, vježbeništva i radne probe za učenike i studente i jačanje uloge mentorstva

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Kroz upoznavanje svijeta rada već u osnovnoj i srednjoj školi, odnosno tijekom visokoškolskog obrazovanja učenici/studenti će moći donijeti informiranije odluke o svojoj karijeri. Mentor stručne prakse bi trebao utvrditi interese, sposobnosti, želje, sklonosti i mogućnosti studenata kako bi za svakoga od njih odredio područje stručne prakse koje mu najbolje odgovara. Važno je individualno savjetovanje odnosno da se sa studentom koji se upućuje na stručnu praksu pregleda mogućnost poslova i porazgovara o očekivanjima koje ima student. Mentor stručne prakse izrađuje popis poduzeća kod kojih studenti obavljaju stručnu praksu tj. baze podataka poduzeća koja su zainteresirana da im studenti dolaze na praksu, ostavljajući otvorenu i mogućnost da studenti mogu i sami pronaći poduzeće za obavljanje stručne prakse. Mentor u ime fakulteta s poslodavcima zaključuje sporazum o stručnoj praksi. Mentor izrađuje plan obavljanja stručne prakse, vodi evidencije o obavljenoj stručnoj praksi studenata te sastavlja izvješća o obavljenoj stručnoj praksi.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Ova će mjera pridonijeti povezivanju akademskog i poslovnog sektora odnosno studenata i poslodavaca kojima trebaju otvarati mogućnosti za suradnju i mobilnost u pogledu mentorstva, stručne prakse i zapošljavanja. Stručna praksa treba biti usko povezana s programom studija i provedena tako da bude produktivno radno iskustvo za obje strane, studenta i poslodavca. Na taj način poslodavci imaju priliku upoznati kompetencije i mogućnosti studenata još za vrijeme studija i pružiti im priliku za zapošljavanje u svojoj poduzeću ili ustanovi nakon što završe studij.

Mjera 2.2.4. Razviti usluge profesionalnog usmjeravanja za dugotrajno nezaposlene osobe uvažavajući potrebe tržišta rada i gospodarstva

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Perspektive za pronalazak posla nakon dužeg perioda nezaposlenosti su sve slabije, a teža je i integracija na tržište rada. Među glavnim preprekama ponovnom uključivanju na tržište rada je erozija stečenih vještina. Stoga je potrebno dalje jačati i usavršavati postojeći individualizirani pristup kojeg provodi HZZ, čime bi se dugotrajno nezaposlenoj osobi osigurala dubinska individualna procjena trenutnog stanja (ocjena zapošljivosti, prepreke u zapošljavanju, pregled prijašnjih aktivnosti u pronalaženju posla) i savjetovanjem ju usmjerilo prema odgovarajućim programima za usavršavanje i nadogradnju vještina i znanja potrebnih na tržištu rada te informiralo nezaposlene osobe o podršci koja se nudi na nacionalnoj, regionalnoj i EU razini (EURES). Postupak će rezultirati ponudom koja je namijenjena specifičnim potrebama dugotrajno nezaposlene osobe, te kombinira usluge i mjere koje pružaju različite organizacije.</p> <p>Također je potrebno razvijati modele radne probe, naukovanja, uvođenja u posao za dugotrajno nezaposlene osobe (posebno mlade dugotrajno nezaposlene) i osobe s otežanim pristupom tržištu rada.</p> |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| <p>Uspostavom partnerskih odnosa između poslodavaca, službi za zapošljavanje, službi socijalne skrbi i jedinica vlasti osigurat će se da je individualni program (ponuda) primjeren stvarnim potrebama poslodavaca i radnika. U tom cilju dalje će se razvijati usluge podrške poslodavcima kako bi se olakšala profesionalna reintegracija dugotrajno nezaposlenih osoba te specijalizacija i profiliranje savjetnika za aktivaciju (kroz ESF sredstva).</p> |

Mjera 2.2.5. Unapređivanje usluga profesionalnog usmjeravanja za osobe s invaliditetom

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Osobe s invaliditetom ranjiva su skupina na tržištu rada kojoj se prilikom posredovanja pri zapošljavanju i profesionalnom usmjeravanju treba posvetiti posebna pozornost. Donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom stvoreni su preduvjeti za daljnje unapređenje sustava. Upravo su aktivnosti profesionalne rehabilitacije usmjerene na profesionalno i radno osposobljavanje, zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom u struci ili zanimanju gdje će postizati najpovoljniji radni učinak s najmanjim izgledom do dođe do daljnjeg narušavanja njezinih preostalih radnih i općih sposobnosti pri čemu postupci profesionalnog usmjeravanja imaju važnu ulogu. Usluge profesionalne rehabilitacije obavljaju Centri za profesionalnu rehabilitaciju uz individualizirani pristup stručnog tima.</p> |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| <p>Uspostavom partnerskih odnosa između poslodavaca, službi za zapošljavanje, službi socijalne skrbi i Centara za profesionalnu rehabilitaciju kao i obrazovnog sustava osigurat će se da je individualni program (ponuda) primjeren stvarnim potrebama osoba s invaliditetom. Time će osobe s invaliditetom lakše pronaći svoje mjesto na tržištu rada, sukladno svojim mogućnosti koje su prepoznali zajedno sa svojim savjetnikom za profesionalno</p> |

usmjeravanje.

Mjera 2.2.6. Osigurati podršku poslodavcima u razvoju ljudskih potencijala te jačati zapošljivost i prilagodljivost radnika

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Doprinijeti boljoj edukaciji poslodavaca i službi za upravljanje ljudskim potencijalima za stjecanje znanja u području upravljanja ljudskim potencijalima uspostavom centara za procjenu (assessment). U cilju očuvanja zaposlenosti unapređivat će se usluge kojima se pruža pomoć poslodavcima i sindikatima pri restrukturiranju tvrtki, a promoviranjem i poticanjem cjeloživotnog učenja i razvoja karijere pomoći i motivirati radnike za unapređivanje njihove prilagodljivosti i zapošljivosti u područjima relevantnim za gospodarstvo, a posebno u prioritarnim definiranim strateškim dokumentima.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Usklađenost stjecanja kvalifikacija i vještina s potrebama tržišta rada i fleksibilnija prilagodba strateških i zakonskih mjera usmjerenih profesionalnom usmjeravanju kao odgovoru na imperativne gospodarske i socijalne politike.

Mjera 2.2.7. Jačanje uloge poslodavaca i sindikata u razvoju i održavanju standarda kvalitete učenja na radnom mjestu

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Potaknuti razvoj ljudskih potencijala aktivnim i trajnim angažmanom poslodavaca, sindikata i relevantnih institucija koje skrbe o razvoju ljudskih potencijala, posebno u dijelu istraživanja potreba za kompetencijama po zanimanjima, provođenjem širih aktivnosti karijernog savjetovanja te identificiranjem potreba za brojem i strukturom kvalifikacija.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Značajnija uključenost poslodavaca i sindikata u relevantne obrazovne politike, posebno u području CPU-a, te jačanje njihovih kapaciteta.

Mjera 2.2.8. Razvoj poticaja poslodavcima koji će omogućiti veća ulaganja poslodavaca u obrazovanje zaposlenika, razvoj i provođenje stručne prakse i jačanje uloge mentorstva za učenike i student

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Brojna istraživanja potkrijepljena statističkim podacima o stanju na tržištu rada ukazuju na nedostatna znanja i vještine mladih koje je moguće steći samo putem praktičnog rada (prakse) tijekom školovanja. Kako bi se dodatno potaklo poslodavce na organiziranje i stjecanje uvjeta za provedbu prakse potrebno je poslodavce poticati na uključivanje u sustav mentorstva.

Razvojem poticaja potaknulo bi se ulaganje poslodavaca u obrazovanje zaposlenika te poticanje i veću uključenost poslodavaca u provođenje prakse. Obrazovanje zaposlenika,

praktična nastava i mentorstvo predstavljaju posredni ili neposredni trošak poslodavcu, a s obzirom na ulogu poslodavaca u ostvarenju ciljeva sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, iste je nužno strukturno potaknuti na ulaganje financijskih sredstava. Sustavni pristup ovakvim mjerama, mogao bi dovesti do značajnog razvoja i ostvarenja aktivnosti iz same definicije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te razvoja obrazovnog sustava općenito.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Značajnija uključenost poslodavaca u obrazovni sustav omogućiti će učenicima i studentima stjecanje praktičnih znanja i vještina tijekom školovanja te značajno poboljšati razinu zapošljivosti nakon završetka školovanja. Takvim bi se pristupom pridonijelo jačem povezivanju obrazovnog i poslovnog sektora u pogledu mentorstva, stručne prakse i zapošljavanja.

Mjera 2.2.9. Razvijati poticajne politike koja će povećati uključenost odraslih u sve razine obrazovanja

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Definiranje kvalitetnih poticaja za pojedince/zaposlenike/građane, svakako bi pridonijelo značajnijim uključivanjem odraslih u sve razine obrazovanje te prepoznavanju vrijednosti obrazovanja kao polazne osnove za razvoj karijere svakog pojedinca, a time i konkurentnosti i blagostanja društva. Percepcija javnosti je u tom smislu u Hrvatskoj još uvijek vrlo niska što pokazuje i slabo ostvarenje ciljeva Lisabonske agende odnosno značajno zaostajanje Hrvatske za EU prosjekom u broju uključenih u obrazovanje odraslih. Izuzetno nisko javno izdvajanje za ovu namjenu (glavnina kroz aktivne mjere politike zapošljavanja) i nedostatak kvalitetnih poticaja, prvenstveno za građane koji bi samostalno izgrađivali konkurentnost putem obrazovanja, ključni su problemi koji su dodatno pogodovali stvaranju ovakvog stanja.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Kroz razvoj poticaja i mjera aktivne politike zapošljavanja povećali bi uključenost odraslih u sve razine obrazovanja.

PRIORITET 3. OSIGURAVANJE KVALITETE USLUGA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA

Obrazloženje:

Trenutno ne postoje utvrđeni standardi kvalitete rada savjetnika za CPU u obrazovnom sustavu, dok su isti razvijeni u sustavu zapošljavanja¹⁴. Također, inicijalno obrazovanje stručnjaka koji provode aktivnosti profesionalnog usmjerenja s krajnjim korisnicima vrlo je različito, a pokrivenost pojedinih studijskih programa temama iz ovog područja oskudno je i nedovoljno za razvoj kompetencija i vještina potrebnih za rad u ovom području. Uspostavom standarda kvalitete osiguralo bi se kvalitetno pružanje usluga te ujednačeno korištenje metoda i tehnika koje se koriste u radu s pojedinim ciljnim skupinama. Također, standardizirali bi se postupci te osigurali minimalni uvjeti za provedbu kvalitetne usluge za subjekte koji pružaju usluge CPU-a.

CILJEVI:

- 3.1. Uspostaviti sustav osiguravanja kvalitete u pružanju usluga profesionalnog usmjerenja
- 3.2. Uspostaviti sustav osiguravanja i praćenja kvalitete i relevantnosti rada svih pružatelja usluga / vrednovanje usluga
- 3.3. Profesionalizacija savjetnika za CPU
- 3.4. Razviti sustav praćenja i evaluacije u pružanju usluga CPU

CILJ 3.1. Uspostaviti sustav osiguravanja kvalitete u pružanju usluga profesionalnog usmjerenja

Mjera 3.1.1. Uspostaviti sustav kvalitete usluga profesionalnog usmjerenja

| |
|---|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Usluge profesionalnog usmjerenja, osim u sustavu zapošljavanja, pružaju se učenicima bez uspostavljenih standarda kvalitete i jasnih smjernica za rad, metoda i tehnika za rad s pojedinim ciljnim skupinama korisnika. Izrada dokumenta u kojem bi se definirao tijek aktivnosti s pojedinim skupinama korisnika, odgovornosti, metode, tehnike i alati osiguralo bi kvalitetu pružene usluge, ujednačilo provedbu usluga od strane različitih stručnjaka i institucija te bi se omogućilo praćenje zadovoljstva korisnika dobivenom uslugom. Razvojem specijalističkog studija omogućilo bi se inicijalno obrazovanje stručnjaka koji provode ove aktivnosti na svim razinama obrazovanja, a razvojem programa usavršavanja i osposobljavanja omogućilo bi se kontinuirano cjeloživotno obrazovanje stručnjaka koji se bave ovim područjem. |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| Standardi kvalitete usluga profesionalnog usmjerenja osigurat će kvalitetu usluge prema korisnicima te omogućiti razvoj usluga sukladno potrebama korisnika, promjenama na tržištu rada i drugim važnim faktorima. Profesionalizacijom savjetnika, uspostavom standarda |

¹⁴ Standardi kvalitete usluga profesionalnog usmjerenja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, 2015.

kvalitete i primjenom novih dostignuća i primjera dobre prakse u području profesionalnog usmjeravanja učenika postavili bi se temelji za daljnji razvoj cjelokupnog sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja koji bi odgovarao potrebama krajnjih korisnika.

Mjera 3.1.2. Uspostaviti sustav kvalitete unutar centara za CPU

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Kvalitativno jamstvo za odgovarajući rad CPU centara u smislu njihove temeljne svrsishodnosti osigurava se uspostavom sustava osiguranja kvalitete. Osiguravanjem kvalitete centara CPU trebala bi se postići bolja povezanost izbora obrazovnih programa s tržištem rada kod svakog pojedinog polaznika, ali i osobni razvoj polaznika kao aktivnog građanina.

U skladu s tim nužno je:

- definirati kriterije za uvođenje sustava kvalitete
- odrediti akreditacijsko tijelo koje provodi licenciranje budućih centara za CPU-a
- definirati nivoe (gradiranja) kompetentnosti stručnjaka CPU-a
- definirati alate za mjerenje postignuća CPU-a
- kreirati kompletni analitički informatički sustav koji povezuje sve elemente CPU-a (svih dionika)

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Ovim ciljem će se uspostaviti kvalitetna usluga profesionalnog usmjeravanja kao podrška pojedincu prilikom odabira programa ili izbora zanimanja sukladno vlastitim mogućnostima, ali i trenutnoj potrebi tržišta rada. Sustavom kvalitete unutar centara za CPU omogućit će se kvalitetnije vrednovanje neformalnog i informalnog učenja te uspostaviti pristup orijentiran na korisnika.

CILJ 3.2. Uspostaviti sustav osiguravanja i praćenja kvalitete i relevantnosti rada svih pružatelja usluga / vrednovanje usluga

Mjera 3.2.1. Uspostaviti operative strukture za akreditacijski postupak centara za CPU, odrediti kriterije za kvalitetu te procese kontinuirane evaluacije njihovog rada

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Trenutno ne postoji sustav akreditiranja institucija koje provode CPU. Isto je nužno da bi se u budućnosti mogla vrednovati kvaliteta rada centara i zaposlenih osoba u njima, a prema potrebi i nagrađivati i dodatno bodovati institucije koje provode CPU na različitim natjecanjima. Osim toga, važno je kontinuirano vrednovati rad centara kao i stručno osnažiti institucije koje će provoditi evaluaciju i kontrolu kvalitete.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Kriteriji za kvalitetu će osigurati da svi centri budu jednako kvalitetni i usklađeni za rad s ciljanim skupinama te će time svi krajnji korisnici imati iste mogućnosti.

CILJ 3.3. Profesionalizacija savjetnika za CPU

Mjera 3.3.1. Profesionalizirati rad savjetnika za profesionalno usmjeravanje

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Usluge profesionalnog usmjeravanja trenutno pružaju stručnjaci različitih obrazovnih profila (najčešće psiholozi, pedagozi i edukacijsko-rehabilitacijski stručnjaci) koji imaju različita predznanja i vještine potrebne za rad s učenicima i drugim korisnicima. Izradom standarda zanimanja te standarda kvalifikacija za savjetnike za profesionalno usmjeravanje omogućila bi se izrada kurikuluma za stjecanje kvalifikacije za zanimanje savjetnik za profesionalno usmjeravanje.</p> <p>Izradom sustava kontinuiranog stručnog usavršavanja stručnih suradnika škola, drugih odgojno-obrazovnih djelatnika (razrednici i nastavnici te drugi stručnjaci za odgoj i obrazovanje) te drugih stručnjaka, omogućilo bi se cjeloživotno obrazovanje stručnjaka te poticanje profesionalne spremnosti učenika. Stručnjaci educirani u području profesionalnog usmjeravanja unapređivali bi postojeće metode i tehnike rada te ih kontinuirano prilagođavali potrebama učenika. Suradnja s međunarodnim institucijama u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te prezentacije primjera dobre prakse, kao i istraživanja u području profesionalnog usmjeravanja te praćenje novih znanstvenih spoznaja, omogućili bi kontinuirani razvoj cjelokupnog sustava profesionalnog usmjeravanja krajnjih korisnika.</p> |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| <p>Interdisciplinarni pristup u obrazovanju stručnjaka omogućio bi stjecanje potrebnih znanja, vještina i kompetencija stručnjaka iz različitih područja (tržište rada, obrazovanje, psihologija, socijalni rad, pedagogija, ekonomija, rehabilitacija i dr.) koji su relevantni za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja. Educirani stručnjaci temelj su razvoja usluga i metoda te cjelokupnog sustava profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj.</p> |

Mjera 3.3.2. Izrada Standarda zanimanja i Standarda kvalifikacija za savjetnika za CPU i razvijanje sustava kontinuiranog usavršavanja savjetnika za karijeru u obrazovanju odraslih

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| <p>Jasnim definiranjem kompetencija savjetnika za CPU u obrazovanju odraslih moći će se definirati ishodi učenja i nastavni sadržaji/cjeline koje bi trebale biti sastavni dio programa za licenciranje voditelja u sustavu obrazovanja odraslih. Prilikom izrade programa za licenciranje voditelja u sustavu obrazovanja odraslih uzet će se u obzir i CPU kompetencije, a sadržaji ugraditi u program. Voditelj obrazovanja odraslih ima ključnu ulogu u obrazovnim procesima u ustanovi (zato je on ujedno i stručni voditelj). Jedna od ključnih stručnih uloga voditelja trebala bi biti i profesionalno usmjeravanje polaznika programa obrazovanja odraslih što uvelike doprinosi kako osobnom razvoju polaznika, ovisno o njegovim mogućnostima, tako i odgovarajućem obrazovanju sukladno trenutnim izazovima tržišta rada. Razvijati kompetencije savjetnika za pružanje usluga CPU-a osobama s invaliditetom i drugim osjetljivim skupinama. Svi savjetnici za karijeru se trebaju konstantno usavršavati prema potrebama korisnika.</p> |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| <p>Ovom mjerom će se ojačati „trokut znanja“, odnosno bolja povezanost samog obrazovanja s</p> |

potrebama tržišta rada, ali i otvaranje mogućnosti za same polaznike programa obrazovanja odraslih. Mjerom će se također odrediti dio programa za voditelja u obrazovanju odraslih, i to onaj dio koji se odnosi na pružanje usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja samim polaznicima programa. Kada se donesu zakonske pretpostavke za licenciranje voditelja obrazovanja odraslih, ako bi nastavni sadržaji kojima se stječu kompetencije savjetnika CPU bili sastavni dio programa za licenciranje voditelja, neminovno bi došlo do bolje povezanosti usluge obrazovanja, cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i tržišta rada. Izradom standarda zanimanja i kvalifikacija savjetnika za karijeru će se omogućiti stjecanje kvalifikacija i ishoda učenja za navedeno zanimanje, zatim prijenos znanja i vještina za pružanje usluga CPU-a te će se razviti sustav kontinuiranog usavršavanja savjetnika za karijeru. Kontinuiranim usavršavanjem osigurati će se kvaliteta usluge, razvoj stručnjaka za karijerno savjetovanje u sustavu obrazovanja odraslih te njihovo međusobno povezivanje.

CILJ 3.4. Razviti sustav praćenja i evaluacije u pružanju usluga CPU

Obrazloženje:

Budući da se Strategijom unapređuje sustav za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje na svim razinama, važno je redovito prikupljati i analizirati podatke o provedbi mjera i intervencija, u svrhu dobivanja pokazatelja o razini napretka prema postavljenom cilju i ostvarenim rezultatima. Kroz sustav evaluacije ocjenjuju se provedene intervencije u smislu primjerenosti mjera, provedbe i ostvarenih rezultata. Cilj je utvrditi da li intervencije zadovoljavaju niz međunarodno priznatih kriterija, kao što su učinkovitost, relevantnost, utjecaj i održivost. Sustavom praćenja i evaluacije trebao bi obuhvatiti i promjene u okolini, odnosno nepredviđenih okolnosti koje su nastale tijekom provedbe mjera, radi prilagodbe utvrđenih mjera promijenjenim okolnostima.

Mjera 3.4.1. Razviti sustav izvještavanja nositelja provedbe prema Forumu za CPU

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Kako bi se osiguralo kontinuirano provođenje aktivnosti vezanih uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i kvalitetna usluga, Forum za CPU će razraditi i usvojiti Akcijski plan provedbe Strategije, s definiranim nositeljima, rokovima i pokazateljima provedbe, temeljem kojeg će nositelji provedbe pojedinih aktivnosti izrađivati izvješća kojima će prikazati poduzete mjere i aktivnosti s korisnicima usluga. Time će Forum, kao međuresorno tijelo koje okuplja sve dionike u području CPU, dobiti cjelovit uvid u provođenje usluga CPU-a te u slučaju potrebe predlagati reviziju ciljeva i planova kako bi se unaprijedila razina usluge pružene korisnicima.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Osigurat će se kontinuitet u provedbi i omogućiti sustavno vrednovanje dosadašnjih aktivnosti i predlaganje novih u svrhu unapređenja sustava i poboljšanja usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

PRIORITET 4. JAČANJE SVIJESTI O POTREBI ZA CJELOŽIVOTNIM PROFESIONALNIM USMJERAVANJEM I RAZVOJEM VJEŠTINA UPRAVLJANJA KARIJEROM

Vještine upravljanja karijerom su vještine koje ljudima omogućavaju upravljanje razvojem vlastite karijere. Odnose se na načine prikupljanja i korištenja informacija o sebi, mogućnostima obrazovanja i treninga te svijetu rada, kao i na vještine potrebne za donošenje i provođenje odluka i realizaciju karijernih prijelaza (iz obrazovnog sustava u svijet rada, s jednog posla na drugi posao, i drugo). Stoga su od velike vrijednosti pojedincima pri stvaranju i provedbi životnog projekta u kojem posao, bilo da su zaposlenici ili samozaposleni, ima središnje mjesto. Usluge i alati za pomoć građanima u korištenju izvora podataka i informacija o mogućem razvoju karijere moraju biti postavljeni na način da odgovaraju potrebama korisnika. Zato je potrebno pojačati svijest građana i provoditi sustavno informiranje javnosti o rasponu usluga koje se provode u okviru cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja.

CILJ 4.1. Podizanje svijesti i znanja o važnosti CPU i trendovima na tržištu rada

Mjera 4.1.1. Osigurati dostupnost informacija i mogućnost CPU za sve ciljane skupine unutar sustava obrazovanja odraslih

| |
|---|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Ne postoji ujednačen sustav dostupnosti informacija o CPU na razini Republike Hrvatske, a naročito u području obrazovanju odraslih. Korisnicima će biti dostupnije informacije o tržištu rada i informacije o općenitim trendovima zapošljavanja, strukturi tržišta rada, načinu na koji tržište rada funkcionira, informacije o interakciji između ponude i potražnje radne snage, različitostima nacionalnoga, regionalnog i lokalnog tržišta rada, jednakosti i različitostima unutar zanimanja kao ključni faktori prilikom izbora programa obrazovanja odraslih. Bez objektivnog uvida u stanje stvari polaznici ne mogu izabrati odgovarajući program sukladno tržištu rada i vlastitim mogućnostima. Poseban naglasak je na osnaživanju kapaciteta centara za prilagodbu obrazovnih programa osobama s invaliditetom i drugim osjetljivim skupinama. Nužno je prilagoditi metode i tehnike te postojeći instrumentarij za testiranje/procjenu osoba s invaliditetom i pripadnika drugih osjetljivih skupina. |
| <i>Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?</i> |
| Polaznici će biti bolje informirani te moći donijeti kvalitetniju odluku prilikom odabira programa obrazovanja odraslih ili područja u kojem se žele usavršavati bez obzira je li to formalni ili neformalni oblik obrazovanja. Ovim ciljem će se postići bolja povezanost obrazovanja s tržištem rada. |

Mjera 4.1.2. Kontinuirano organizirati, širiti i unaprjeđivati kampanje i promotivne aktivnosti koje doprinose promociji uloge i važnosti CPU-a

| |
|--|
| <i>Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?</i> |
| Pojam i uloga profesionalnog usmjerenja većini socijalnih partnera na nacionalnoj i lokalnoj razini kao i građanima Republike Hrvatske relativno je novi i nepoznat pojam. |

Potencijalni korisnici nisu upoznati s koristima i ulogom koju CPU ima u današnjem globalnom društvu koje zahtijeva brzu reakciju na promjene oko nas. Upravo zbog navedenih činjenica nužno je pokretati i provoditi promotivne aktivnosti koje će omogućiti dostupnost informacija za svakog pojedinca i društvo u cjelini na koji način CPU može imati pozitivan utjecaj te otvoriti nove mogućnosti za zapošljavanje i osobni razvoj, kao npr. održavanjem sajмова poslova i karijera, promocijom zanimanja, poticanjem projekata imaju za cilj osnažiti vidljivost CPU-a, i sl.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Mogućnost informiranja o profesionalnom usmjeravanju i profesionalno usmjeravanje pruža pojedincima informacije o mogućnostima u području obrazovanja i zapošljavanja, promjeni zanimanja, kvalifikacijama koje su im dostupne te vještinama i kompetencijama koje posjeduju čime se povećava aktivnost traženja posla i osigurava cjeloživotno učenje. Osim navedenog, ova mjera omogućiti će pojačano informiranje potencijalnih polaznika o mogućnostima unutarnje i međunarodne mobilnosti.

Mjera 4.1.3. Jačanje svijesti o CPU i trendovima na tržištu rada

Što će se ostvarivanjem predložene mjere promijeniti u odnosu na postojeće stanje?

Osvijestiti potrebu maksimalnog korištenja postojećeg potencijala društva te kroz aktivnosti karijernog savjetovanja za učenike, studente, zaposlene i nezaposlene, poslodavce i sindikate aktivno poticati izbor onih karijera za koje osoba ima predispozicije i interes, ali koje s druge strane osiguravaju bolju zapošljivost u okviru strateških područja gospodarskog razvoja zemlje. Ojačati u tom smislu uloge relevantnih dionika pa tako i udruga poslodavaca i sindikata odnosno obrazovnog sustava u odnosu na HZZ koji danas nosi glavninu ovih aktivnosti u školama, kao npr. predlaganjem i sudjelovanjem u izradi programa za poduzetnike u smjeru razumijevanja pozitivnih efekata u svakodnevnom poslovanju tvrtki od uvođenja cjeloživotnog učenja i profesionalnog usmjeravanja, posebno u području inovacijskih, istraživačkih i razvojnih aktivnosti te poticanjem razvoja i edukacije sindikalnih struktura o značenju CPU i mogućnostima za radnike. Poseban naglasak je u jačanju svijesti o važnosti razvoja *poduzetničkih kompetencija* kao impulsu cjelokupnog gospodarstva ali i načinu za otvaranje novih radnih mjesta i prevladavanju nezaposlenosti.

Koje će razvojne potrebe sustava biti zadovoljene ovom mjerom?

Razvijen sustav CPU među socijalnim partnerima, poslodavcima, radnicima (zaposlenima) omogućit će sustavniji pristup upravljanja vlastitom karijerom i podizanju svijesti o CPU na tržištu rada te adekvatno reagiranje na potrebe i trendove na tržištu.

X. PRAĆENJE/EVALUACIJA

U izradi Nacrta prijedloga Strategije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2010. ostvaren je najviši stupanj uključenosti svih relevantnih dionika tržišta rada i obrazovanja te je vidljivo da u Republici Hrvatskoj postoji suglasnost za potrebu uspostave sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere kao i unapređenje postojećih primjera dobre prakse u Republici Hrvatskoj u namjeri dostizanja prioriteta i ciljeva proizašlih iz europskih i nacionalnih zahtjeva.

Ciljevi i mjere stavljaju naglasak na različite ciljne skupine i na različite vrste usluga savjetovanja i podrške učenicima, studentima, doktorandima, poslijedoktorandima, nezaposlenima i zaposlenima u cilju povećanja zapošljivosti i razvoja vještina upravljanja karijerom te na usluge podrške usmjerene poslodavcima u upravljanju ljudskim potencijalima posebice u uvjetima restrukturiranja.

Praćenje i evaluacija intervencija u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja ključan je preduvjet kako bi se utvrdila stvarna učinkovitost te stvorili temelji za daljnje planiranje istih, stoga je važno utvrditi postiže li intervencija svoj cilj na dokazima utemeljenom i ekonomski racionalnom pristupu u odnosu na uložena sredstva.

Sustavna evaluacija otvara prostor za moguće redizajniranje mjera i usluga ukoliko se neke mjere pokažu neučinkovitim ili neadekvatno ciljanima i zato je dio u kojem su navedene fleksibilan i podložan promjenama.

Strategijom su definirani glavni izazovi, prioriteti i ciljevi djelovanja temeljem kojih će se izraditi Operativni plan provedbe za razdoblje od dvije godine u kojem će se detaljno razraditi popis intervencija, kao i popis mjera i aktivnosti koji će odgovoriti na prepoznate izazove uzimajući u obzir kriterije i rokove provedbe, indikatore, izvore financiranja, korisnike, nositelje pojedinih aktivnosti, procedure praćenja, izvještavanja te evaluacije poduzetih mjera.

Za cjelovito praćenje provedbenih aktivnosti zadužuje se Forum za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje¹⁵, kao međuresorno koordinacijsko tijelo, koji će temeljem godišnjih izvješća svih nositelja provedbe mjera ocjenjivati provedbu i predlagati izmjene i dopune za sljedeće razdoblje. U radu Foruma sudjeluju predstavnici resornih ministarstava i agencija, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i socijalnih partnera.

¹⁵ Forum je osnovan Odlukom ministra rada i mirovinskoga sustava 24. ožujka 2014. godine