



Profesionalno usmjeravanje u visokom obrazovanju u Republici Hrvatskoj: Usluga namijenjena i studentima i poslodavcima

piše | Danijel Knežević

Relevantnost teme profesionalnog usmjeravanja u visokom obrazovanju proizlazi iz aktualnih rasprava o obrazovnoj reformi koja se namjerava provesti u Republici Hrvatskoj. U prilog navedenom govori i činjenica da je Agencija za znanost i visoko obrazovanje u tekućoj godini organizirala dva seminara na temu stanja i izazova profesionalnog usmjeravanja u visokom obrazovanju u Republici Hrvatskoj.

Problematika rada temelji se na podacima s tržišta rada koji pokazuju značajnu neusklađenost između ponude i potražnje za poslovima. Poslodavci teško pronalaze stručnu i obrazovanu radnu snagu

s potrebnim kompetencijama za obavljanje poslova koji nude, dok s druge strane postoji veliki broj osoba s kvalifikacijama koje im ne omogućuju pronalazak posla, iz čega se može zaključiti da obrazovne institucije ne prate dovoljno potrebe tržišta rada (Vlada Republike Hrvatske, 2015.). Upravo iz navedenoga proizlazi važnost profesionalnog usmjeravanja koje s jedne strane omogućuje pojedincima unaprjeđenje znanja i kompetencija koje su im potrebne za lakši pronalazak posla (Rezolucije Vijeća Europske unije, 2004., 2008. prema Vladi, 2015.), dok s druge strane poslodavcima olakšava i skraćuje proces pribavljanja i selekcije zaposlenika (Vlada, 2015.).

Cilj rada je naglasiti mogućnosti koje profesionalno usmjeravanje nudi studentima i poslodavcima, s posebnim osvrtom na poslodavce koji iz praktičnog iskustva ne koriste dovoljno prednosti koje im profesionalno usmjeravanje nudi.

Određenje i načela profesionalnog usmjeravanja

Profesionalno usmjeravanje jedan je od najvažnijih čimbenika u suvremenom obrazovanju i jedan od najvažnijih aspekata cjeloživotnog obrazovanja i učenja,



a cilj mu je stjecanje kompetencija koje će studentu omogućiti konkurentnost u suvremenim uvjetima poslovanja. Ipak, koncept profesionalnog usmjeravanja ne odnosi se samo na studentsku populaciju, nego je primjenjiv na sve osobe koje žele konkurirati na tržištu rada. Također, učinci profesionalnog usmjeravanja nisu samo pojedinačni, nego povezuju pojedince s različitim gospodarskim ciljevima (npr. socijalnim i ekonomskim), a mogu biti vidljivi i na razini pojedinačnih poduzeća, visokoškolskih ustanova ili drugih zajednica (primjerice lokalnih, županijskih ili regionalnih), u kontekstu poboljšanja kompetencija, učinkovitosti i inovativnosti, povećanja populacije obrazovanih, povećanja zaposlenosti i poduzetništva, kao i smanjenja socijalne isključenosti i slično (Vlada Republike Hrvatske, 2015.).

Rezimirajući navedeno, profesionalno usmjeravanje može pomoći pojedincima i poduzećima u povećanju učinkovitosti i konkurentnosti na tržištu rada, kao i boljoj prilagodbi nestabilnim i dinamičnim uvjetima poslovanja (Vlada Republike Hrvatske, 2015.).

Tablica 1. u nastavku prikazuje načela profesionalnog usmjeravanja i njihova obrazloženja, koja mogu biti korisna i pružateljima i korisnicima usluga profesionalnog usmjeravanja.

Profesionalno usmjeravanje na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj: odgovor na dio problema sustava visokog obrazovanja

Problemi s kojima se susreće sustav visokog obrazovanja, a posljedično time i mladi ljudi u Republici Hrvatskoj su značajni. Neki od najznačajnijih problema su sljedeći: samo 46% upisanih studenata na kraju i završi fakultet, razdoblje studiranja iznosi 7 godina, udio visokoobrazovanog stanovništva u ukupnoj populaciji je nizak, stopa nezaposlenosti je relativno visoka (posebno stopa nezaposlenosti mladih), a povezanost između visokog obrazovanja i tržišta rada je nedovoljna. Navedeni problemi samo su dio razloga nekonkurentnosti mladih ljudi na tržištu rada (Institut za razvoj obrazovanja, 2006.).

Jedan od načina na koji se može utjecati na neke od ovih problema je postojanje profesionalnog usmjeravanja (odnosi se na visoka učilišta), kao i korištenje usluga koje profesionalno usmjeravanje nudi (odnosi se na studente) (Institut za razvoj obrazovanja, 2006.).

Osim poboljšanja kvalitete studiranja studentima, postojanje profesionalnog usmjeravanja doprinosi i ugledu određene institucije, jer poboljšava položaj i ugled institucije u odnosu na konkurenciju, a informacije o postojanju profesionalnog savjetovanja mogu iskoristiti i u marketinške svrhe. Nadalje, postojanje profesionalnog usmjeravanja kod poslodavaca stvara povjerenje prema visokom učilištu, jer poslodavci mogu lako i uz malo truda dobiti informacije o potencijalno kvalitetnoj radnoj snazi. Zbog navedenog može dovesti i do sinergijskog efekta, na način da se stvori suradnja između znanosti i prakse, ali i da se poboljša zapošljivost studenata (Institut za razvoj obrazovanja, 2006.).

Međutim, ne postoji jedinstvena i usklađena praksa profesionalnog usmjeravanja na visokoškolskim institucijama u Republici Hrvatskoj. Uglavnom se profesionalno usmjeravanje na visokim učilištima odvija putem centara karijera, koje većina učilišta u Republici Hrvatskoj još nema razvijeno. Osim karijernih centara, profesionalno usmjeravanje na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj organizirano je u sklopu savjetovališta za studente koji trebaju prevladati poteškoće s kojima se susreću tijekom studiranja, na drugima su to formalne organizacijske jedinice, a postoje i karijerni

Tablica 1. Načela profesionalnog usmjeravanja

NAČELO	OBRAZLOŽENJE
Integritet korisnika	Označava neovisnost, nepristranost i jednake mogućnosti svakog pojedinca.
Profesionalnost pružatelja usluga	Odnosi se na pristupačnost, kontinuitet, transparentnost, empatiju i odgovornost pružatelja usluga profesionalnog usmjeravanja.
Međuinstitucionalno i suradničko pružanje usluga	Usluge prate sve faze karijernog razvoja u različitim sustavima i nadopunjuju se i nadograđuju za dobro pojedinca i zajednice.
Suvremenost pružanja usluga	Usluge profesionalnog usmjeravanja prate suvremene spoznaje i razvijene prakse Europe i svijeta.
Poštivanje pojedinca	Usluge se pružaju poštujući različitost pojedinca i odluke koje donosi.
Uključivost	Usluge trebaju biti pristupačne svim građanima, bez obzira na njihova eventualna ograničenja ili navike.
Kvaliteta i ažurnost informacija	Pretpostavka kvalitetnih i ažurnih informacija jesu educirano osoblje, adekvatne metode profesionalnog usmjeravanja, uzimanje u obzir povratne informacije od strane korisnika i kontinuirano unaprjeđenje usluga.
Kompetencijski pristup	Pružatelji usluga profesionalnog usmjeravanja trebaju biti usmjereni na prepoznavanje, stjecanje i razvoj postojećih i novih kompetencija korisnika usluga.
Diskretnost	Prilikom pružanja usluga profesionalnog usmjeravanja trebaju biti zaštićeni osobni podaci korisnika usluga.

Izvor: Izrada autora prema Vladi Republike Hrvatske (2015.)



centri na razini sveučilišta (Vlada Republike Hrvatske, 2015.).

Prema Vladi Republike Hrvatske (2015.), centar karijera mjesto je gdje se ljudima pruža profesionalno karijerno usmjerenje i nude različite usluge vezane uz razvoj karijera. To su, primjerice, materijali za samopomoć, usluge savjetnika za profesionalno usmjerenje i slično.

Savjetovaništa za studente osnivaju se s ciljem olakšavanja odlučivanja o karijernom odabiru. Aktivnosti koje savjetovaništa za studente provode su uglavnom sljedeće (Institut za razvoj obrazovanja, 2016.):

1. usmjerenje pojedinca u akademskom ili profesionalnom odabiru,
2. nudenje studijskim i poslovnim mogućnostima, kao i povezivanje s poslodavcima,
3. edukacije za poboljšanje kompetencija koje će im olakšati zapošljavanje.

Agencija za znanost i visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj, u svrhu utvrđivanja stanja i izazova karijernog savjetovanja u visokom obrazovanju u Republici Hrvatskoj, provela je istraživanje u kojemu je, u dijelu istraživanja, ispitala članove uprava visokih učilišta o motivaciji i planovima za osnivanjem karijernih centara, o poteškoćama s kojima se susreću pri osnivanju karijernih centara, održivosti rada i prevladavanju izazova s kojima se susreću u radu karijernih centara, kao i o ključnim pokazateljima uspješnosti rada karijernih centara (Đorđević, 2017.).

Prema rezultatima njihova istraživanja, od 50 visokih učilišta koja su ispunila anketni upitnik, njih 27 navodi da ima formalnu organizacijsku jedinicu za profesionalno usmjerenje studenata (Đorđević, 2017.).

Predstavnici visokih učilišta koji imaju karijerne centre kao najvažniji razlog osnivanja takve organizacijske jedinice navode omogućavanje kandidatima boljeg uvida u vlastite kompetencije, znanja i interese kako bi pronašli studij koji im odgovara, dok je na drugom mjestu bilo pružanje mogućnosti studentima za suradnju s poslodavcima, prilagodbu kompetencija uvjetima na tržištu rada i povećanje konkurentnosti studenata na tržištu rada, kao i želja za poboljšanjem iskustva studiranja studentima i alumniima. Na zadnjem mjestu nalazio se od-



govor da su osnovali karijerni centar sa željom smanjenja odustajanja studenata od studija na način da im pruže podršku postavljanjem boljih obrazovnih ciljeva i karijernih planova (Đorđević, 2017.).

Nadalje, kao najznačajniju poteškoću pri osnivanju karijernih centara na visokim učilištima članovi uprava visokih učilišta navode financijske mogućnosti visokih učilišta, jer je za osnivanje karijernih centara potrebno zaposliti stručnu osobu, što predstavlja dodatno financijsko opterećenje za visoka učilišta. Na drugom mjestu navode poteškoće kod motiviranja nastavnika za uključivanje u rad takvog centra, jer rad u njemu zahtijeva dodatna opterećenja za nastavnike, dok su kao najmanje značajnu poteškoću kod osnivanja karijernih centara naveli potrebu za dodatnim informiranjem ili educiranjem nastavnika o radu centara karijera (Đorđević, 2017.).

Što se tiče planova za osnivanjem karijernih centara, 20 od ukupno 32 predstavnika visokih učilišta koji nemaju ustrojen karijerni centar, navodi da ih planira uvesti u razdoblju od 2017. do 2020. godine. Kao prvi razlog za osnivanjem karijernog centra većina njih navodi povećanje zadovoljstva poslodavaca kompetencijama koje su njihovi bivši studenti stekli, na drugom mjestu jednak broj njih navodi dvije stvari: povezivanje studenata s poslodavcima i povećanje njihovih mogućnosti zapošljavanja i osiguranje ishoda učenja studijskih programa sa zahtjevima poslodavaca i tržišta rada, dok se na zadnjem mjestu još jednom našao odgovor da su osnovali karijerni centar sa željom smanjenja odustajanja studenata od studija na kroz postavljanje boljih obrazovnih ciljeva i karijernih planova (Đorđević, 2017.).

Kao najznačajnije poteškoće s kojima će se susretati kod osnivanja karijernih centara navode financijske mogućnosti i dodatno opterećenje nastavnika koje osnivanje karijernog centra sa sobom nosi, dok

su motiviranje nastavnika u uključivanje rada centra karijera naveli kao najmanje značajnu poteškoću (Đorđević, 2017.).

Mogućnosti koje profesionalno usmjerenje nudi poslodavcima

Kao što je u radu navedeno, profesionalno usmjerenje ne donosi prednosti samo studentima, nego i poslodavcima. Suradnjom s karijernim centrima ili savjetovaništima za studente poslodavci mogu postići značajne prednosti i uštede u odnosu na konkurenciju. Prije svega, olakšano im je planiranje zapošljavanja u budućnosti, jer u svakom trenutku mogu imati uvid u profil studenata koji će uskoro biti dostupni za zapošljavanje. Također, mogu pratiti rad pojedinih studenata i razvijati njihove kompetencije prema svojim potrebama, tako da nakon što student završi studij, nemaju dodatnih ulaganja u njega. Sve to ubrzava proces selekcije i zapošljavanja, smanjuje troškove, a dovodi i do stabilnosti poslovnog planiranja manjom fluktuacijom zaposlenika, što je izuzetno bitno svakom poduzeću koje posluje u suvremenim poslovnim uvjetima.

Literatura

1. Đorđević, M. (2017.) *Izvešće o istraživanju aktualnog stanja i izazova u pogledu djelovanja centara karijera i profesionalnog usmjerenja na visokim učilištima*, Zagreb
2. Institut za razvoj obrazovanja (2006.) *Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima*, priručnik, Zagreb
3. Vlada Republike Hrvatske (2015.) *Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020.*, Zagreb