



Uvod u profesionalno usmjeravanje



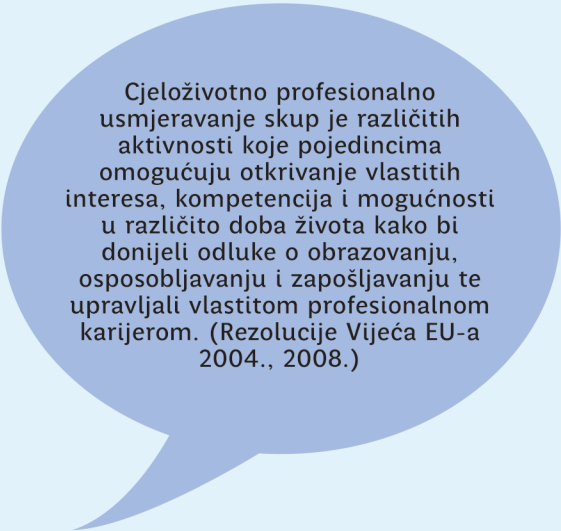
AGENCIJA ZA
MOBILNOST I
PROGRAME EU



Sufinancirano sredstvima
Europske unije



Uvod u profesionalno usmjeravanje



Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje skup je različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju otkrivanje 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-a 2004., 2008.)

Izdavač: Agencija za mobilnost i programe Europske unije

Autori tekstova: prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić; prof. dr. sc. Vlasta Vizek Vidović; dr. sc. Maja Parmač Kovačić; dr. sc. Iva Šverko; dr.sc. Toni Babarović; Terezija Horvat, dipl. psih.

Uredila i prilagodila: Mia Trcol

Dizajn: KO:KE kreativna farma

Zagreb, veljača 2022.

ISBN 978-953-8160-14-1

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

Sadržaj

UVODNA RIJEČ: SVRHA OVOG PRIRUČNIKA (EUROGUIDANCE HRVATSKA)	str. 04
UVOD U PROFESIONALNO USMJERAVANJE	str. 06
ODAKLE KRENUTI: FAZE PLANIRANJA KARIJERE I PROFESIONALNI IZBOR (PROF. DR. SC. DARJA MASLIĆ SERŠIĆ)	str. 06
ULOGA ŠKOLE U CJELOŽIVOTNOM PROFESIONALNOM RAZVOJU (PROF. DR. SC. VLASTA VIZEK VIDOVIĆ)	str. 12
UPOZNAVANJE SEBE I SVIJETA RADA (DR. SC. MAJA PARMAČ KOVAČIĆ)	str. 16
POTICANJE SPREMNOSTI ZA IZBOR ZANIMANJA U KURIKULUMSKIM PODRUČJIMA (PROF. DR. SC. VLASTA VIZEK VIDOVIĆ)	str. 22
MREŽNI ALATI ZA USMJERAVANJE KARIJERE (DR. SC. IVA ŠVERKO I DR. SC. TONI BABAROVIĆ)	str. 28
PROFESIONALNO USMJERAVANJE UČENIKA U HRVATSKOM ZAVODU ZA ZAPOŠLJAVANJE (TEREZIJA HORVAT, DIPL. PSIH.)	str. 39

Svrha ovog priručnika

Euroguidance je europska mreža nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju, a njezina je glavna zadaća promicanje europske dimenzije u profesionalnom usmjeravanju i pružanje informacija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i mobilnosti čija je svrha učenje.

Euroguidance centar Hrvatska, koji djeluje u sklopu Agencije za mobilnost i programe Europske unije, svoje aktivnosti primarno usmjerava na poticanje razvoja profesionalnog usmjeravanja unutar obrazovnog sustava. Centar na nacionalnoj razini pruža mogućnosti za stručno usavršavanje savjetnika u profesionalnom usmjeravanju i karijernom savjetovanju, potiče međunarodnu mobilnost stručnjaka iz područja profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj, pruža informacije o sustavima obrazovanja i profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj i Europi te aktivno radi na suradnji, podršci i razvoju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj.

Savjetnici u obrazovanju imaju važnu ulogu u profesionalnom usmjeravanju učenika, odnosno pružaju im podršku u razvijanju vještina za donošenje promišljene odluke o izboru zanimanja te u razvijanju vještina i radnih navika važnih za buduću karijeru i cjeloživotno zapošljavanje. Imajući to na umu, Euroguidance centar od 2013. godine provodi istraživanja kako bi stekli uvid u stanje profesionalnog usmjeravanja u osnovnim i srednjim školama u Hrvatskoj.

Na temelju rezultata istraživanja Euroguidance centar u suradnji s Filozofskim fakultetom Sveučilišta u Zagrebu, Institutom za društvena istraživanja u Zagrebu, Institutom društvenih znanosti "Ivo Pilar" te Agencijom za odgoj i obrazovanje započinje provedbu dvodnevnih seminara o profesionalnom usmjeravanju namijenjenih predmetnim nastavnicima te stručnim suradnicima - pedagogima i psiholozima u osnovnim i srednjim školama. Svrha je tog seminara produbiti znanje školskih savjetnika potrebno za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje učenika te pružiti podršku učiteljima i roditeljima u razvoju vještina i radnih navika učenika s ciljem razvoja radnih vrijednosti, te vještina planiranja karijere i cjeloživotne zapošljivosti.

Svrha je ovog priručnika pružiti osnovni pregled sadržaja obrađenog u sklopu seminara o profesionalnom usmjeravanju kojim će se obuhvatiti i oni savjetnici koji nemaju prilike osobno sudjelovati na seminaru, a željeli bi uključiti u svoj rad neke od sastavnica profesionalnog usmjeravanja koje su ondje obrađene.


Nadamo se da će vam ovaj e-Priručnik biti zanimljiv i koristan, želimo vam ugodno čitanje te pregršt inspiracije i novih ideja za rad s učenicima!

[Euroguidance Hrvatska](#)

Više informacija o [Euroguidance centru Hrvatska](#) i mogućnostima za savjetnike u profesionalnom usmjeravanju dostupno je na mrežnim stranicama Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

Uvod u profesionalno usmjeravanje

Odakle krenuti: faze planiranja karijere i profesionalni izbor



Prisjetite se trenutka kad ste odabrali svoje zanimanje. Je li riječ o vašem prvom ili drugom izboru? Je li vaš sadašnji posao onaj koji ste najviše željeli raditi? Ili ste imali drukčije planove? Očekujete li da ćete ovaj posao obavljati do kraja karijere? Je li vaš posao siguran? Razmišljate li o promjeni posla? Koliko ste zadovoljni svojim poslom?

Razmišljajući o svom profesionalnom odabiru, ljudi se prisjećaju trenutka kad su se upisali u srednju školu ili na fakultet ili su uspjeli pronaći zaposlenje u određenom području. Pritom ponovno osjećaju zadovoljstvo i entuzijazam koji ih je tih dana intenzivno preplavljivao zbog uspješno položenog prijamnog ispita ili poziva poslodavca. Katkad te uspomene prati i gorčina. Prisjećamo se kako nismo uspjeli u svojem prvom izboru, pa je naš današnji posao zapravo realizacija rezervne opcije.

Bez obzira na to je li riječ o prvom izboru, rezervnoj opciji ili stjecaju okolnosti, posao koji svakodnevno obavljamo vrlo nam je važan. Zaposlenjem osiguravamo svoju egzistenciju i egzistenciju svoje obitelji, na poslu provodimo velik dio vremena, radeći ostvarujemo svoje sposobnosti i učimo, upoznajemo kolege i stječemo prijatelje, drugi nas prepoznaju i vrednuju prema poslu koji obavljamo. Produktivne i savjesne radnike obično karakterizira ljubav prema poslu kojim se bave. Oni svoje zanimanje smatraju pozivom, uživaju u radnim zadacima koje obavljaju, teškoće smatraju izazovima, stalo im je do vlastita uspjeha i do uspjeha organizacije u kojoj rade. To su obično ljudi koji svoj profesionalni odabir temelje na sukladnosti zahtjeva posla s vlastitim sposobnostima, osobinama i vrijednostima. Da bi u tome uspjeli, njihov profesionalni odabir sigurno nije bio jednokratani čin.

Uspješnom profesionalnom odabiru prethodi **profesionalno sazrijevanje**. Ono počinje u djetinjstvu, a odvija se u nekoliko faza. Najprepoznatljivije su tri faze: razdoblje maštanja, razdoblje istraživanja i realistično razdoblje.

FAZE PROFESIONALNOG RAZVOJA



• Razdoblje maštanja

Razdoblje maštanja javlja se u predškolskoj dobi, traje u nižim razredima osnovne škole i nestaje ulaskom u pubertet. Riječ je o prvim razmišljanjima o budućnosti i vlastitoj razvojnoj perspektivi. Profesionalni su izbori emocionalni i uzbudljivi i ne temelje se na preispitivanju vlastitih sposobnosti ni na detaljnom informiranju o sadržaju i zahtjevima nekog posla. Djecu privlače zanimanja koja simboliziraju junake, glamur ili uzbuđenje, pa mnogo djece u toj dobi izjavljuje da će u budućnosti biti policajci ili vatrogasci, glumice ili pjevačice, astronauti ili nogometaši. Neki razmišljaju i o „običnim“ zanimanjima, a mašta ovisi o konkretnom iskustvu djeteta. Osobni junaci postaju ljudi s kojima se djeca susreću svakog dana. Zato su u tom razdoblju njihovi uzori i učitelji ili odgojiteljice u vrtiću.

• Razdoblje istraživanja

Razdoblje istraživanja javlja se ulaskom u pubertet, a karakterizira ga intenzivno preispitivanje vlastitih interesa, vrijednosti i sposobnosti. U većine djece ta bi se faza trebala javiti u višim razredima osnovne škole, a njezin je prvi rezultat i uspješan odabir srednjoškolskog obrazovanja. Djeca počinju analizirati vlastite osobine, uspoređuju ih s osobinama drugih, a posebno su zaokupljena individualnim sustavom vrijednosti. Osim toga, počinju prikupljati informacije o različitim zanimanjima, poslovima i profesijama te nastoje procijeniti koje su sposobnosti, osobine i znanja potrebni za uspješno obavljanje nekog posla ili uspješno obrazovanje u određenom području. Pritom važnu ulogu imaju individualne vrijednosti – ciljevi koje želimo ostvariti u životu, pa tako i na profesionalnoj razini. Ispunjavanje tih ciljeva izvor je zadovoljstva i životnog smisla, pa je odabir posla u skladu s vlastitim sustavom vrijednosti odrednica dugoročnog zadovoljstva u radu. U razdoblju istraživanja učenici razmišljaju o vrijednostima koje su bitne za određena zanimanja i traže sklad između vlastitih osobina i potreba s jedne strane te okolnosti i zahtjeva posla s druge. Sebe promatraju kao osobe koje bi voljele ili ne bi voljele u svojem poslu pomagati drugim ljudima, raditi s djecom i baviti se njihovim odgojem, stalno učiti i razvijati nove vještine, ostvariti ugled i visok status u društvu, estetski oblikovati okolinu u kojoj ljudi žive, obavljati poslove koji zahtijevaju fizičku snagu i izdržljivost, imati priliku putovati i upoznavati druge kulture. To su samo neki od ciljeva koje možemo postići u profesionalnom životu. Teško je predvidjeti koliko može potrajati razdoblje istraživanja, no ono se u suvremeno doba sve više produljuje kako se produljuje i razdoblje općeg školovanja. Kod mnoge današnje djece istraživačko razdoblje traje sve do kraja srednje škole, kad za većinu počinje realistično razdoblje.

sve o meni

Pružite priliku svakom djetetu u razredu da se kroz 10-minutnu prezentaciju predstavi svojim vršnjacima i učitelju. Na svakom satu razrednika tijekom školske godine predvidite jedno predstavljanje. Zamolite svakog učenika neka ispriča priču o sebi, svojoj obitelji, svojem načinu života, posebnim interesima i sklonostima. Pritom dopustite svakom učeniku da kaže o sebi samo ono što želi, neka pokaže fotografije iz osobnog života i ranijeg djetinjstva, upozna razred sa svojim izvanškolskim iskustvima. Na taj će način vaši učenici imati priliku predstaviti se kao jedinstvene osobe. Doznat ćete jedni o drugima zanimljive i vrijedne pojedinosti, a uvježbavat ćete i prezentacijske vještine. Neka učitelj započne niz predstavljanja. Ova radionica potiče istraživačku fazu i potiče nas da razmišljamo o sposobnostima, osobinama i vrijednostima.



• Realistično razdoblje

Realistično razdoblje obilježavaju profesionalni izbori koji u većoj mjeri uzimaju u obzir individualne mogućnosti i objektivne prilike. Osim analize vlastitih osobina, sposobnosti i vrijednosti te sadržaja i zahtjeva pojedinih poslova, u donošenju profesionalnih odluka važne su odrednice i prilike na tržištu rada, mogućnosti školovanja ili pronalaženja određenog posla. Realistično razdoblje obilježavaju konkretni i realni izbori poput upisa u određenu visoku školu ili na fakultet, odluke o dokvalifikaciji ili promjeni zanimanja, traženje posla u određenoj regiji ili području djelatnosti. Realistično razdoblje karakteristično je za kasnu adolescenciju i odraslu dob iako neka djeca mogu ući u to razdoblje znatno ranije, već na završetku osnovne škole. To su učenici koji rano odabiru svoje završno zanimanje i odlaze u strukovne srednje škole koje nisu četverogodišnje, a na njihov odabir u znatnoj mjeri utječu socioekonomske prilike u kojima žive ili neka druga ograničenja koja skraćuju razdoblje istraživanja. To mogu biti neke razvojne teškoće, složene obiteljske okolnosti ili slabiji uspjeh u osnovnoj školi. Međutim, i tu djecu treba potaknuti na istraživanje vlastitih sposobnosti, osobina i vrijednosti te dugoročno planiranje karijere.

Uloga škole u profesionalnom razvoju učenika

Osim obitelji, u profesionalnom razvoju djece ključnu ulogu ima škola. Ona može pridonijeti profesionalnoj spremnosti učenika i osnažiti ih za donošenje uspješna profesionalnog odabira, ali ih može i obeshrabriti u planiranju buduće karijere. Iskustva u osnovnoj školi snažno utječu na doživljaj samoefikasnosti i radnu motivaciju učenika. Osim toga, u školi se djeca susreću s modelima radnika i radnog ponašanja. To su ponajprije njihovi učitelji, ali i ostali zaposlenici škole. Promatrajući njihov odnos prema radu, trud i predanost, učenici će stvarati globalnu sliku o profesionalnom ponašanju i značenju rada.

Samoefikasnost je izraženost uvjerenja da smo sposobni dovršiti neki zadatak i postići postavljeni cilj. Riječ je o osobnom doživljaju, dakle o subjektivnoj procjeni vlastitih mogućnosti.

Doživljaj samoefikasnosti i njegovu ulogu u ponašanju i psihičkom zdravlju ljudi istražio je i opisao poznati psiholog Albert Bandura (r.1925.). Znanstveni je rad posvetio fenomenu socijalnog učenja istražujući načine na koje socijalna okolina oblikuje ponašanje, stavove, vrijednosti i druge ljudske osobine. Kao veliki znanstveni autoritet i zagovornik ideje da su ljudska bića prirodno sklona birati, Albert Bandura ostavio je dubok trag u suvremenoj psihologiji, a njegovo se djelo primjenjuje upravo u odgoju i obrazovanju djece. Doživljaj samoefikasnosti stječe se socijalnim učenjem i velikim je dijelom neovisan o sposobnostima koje posjedujemo. On čini razliku u učinku između ljudi podjednake sposobnosti i određuje hoćemo li se upustiti u neku aktivnost, ustrajati u njezinu izvođenju te prevladati prepreke i razočaranja koja nam stoje na putu. Doživljaj samoefikasnosti glavni je psihološki čimbenik koji određuje kakve ćemo ciljeve i izazove postaviti sebi u životu. Samoefikasnost je povezana s akademskim uspjehom djece, njihovim interesima, spremnošću da uče nove stvari i proaktivno se ponašaju. Sve su to oblici ponašanja koji su ključni za uspjeh u radu.

Samoefikasnost se stječe na temelju opažanja i socijalnog iskustva, a ključne su povratne informacije o našem učinku koje nam šalje okolina. Na temelju tih povratnih informacija, ljudi se uspoređuju s drugima te donose zaključke o tome koliko su vrijedni i uspješni. Taj proces nazivamo socijalnom komparacijom, a on počinje ulaskom u školske klupe. Većina djece tada prvi put dobiva povratnu informaciju o svojem učinku na temelju socijalne komparacije pa svoj uspjeh počinju uspoređivati s postignućima svojih vršnjaka. Ključnu ulogu u tom procesu imaju školske ocjene, ali važne su i druge povratne informacije koje primaju od učitelja: usmene i pismene pohvale, podrška i izražavanje interesa.

Uz znanja i vještine, doživljaj samoefikasnosti najvažniji je ishod odgojno-obrazovnog rada i važna odrednica profesionalnog izbora, radne

motivacije i uspjeha u karijeri. Za stvaranje doživljaja samoefikasnosti ključna je analiza individualnog sklopa osobina i sposobnosti učenika. Pojedine osobine i sposobnosti učenika treba međusobno uspoređivati te utvrditi tzv. jake strane svakog učenika, bez obzira na to je li riječ o nekim osobinama, odnosu prema radu, općim ili posebnim sposobnostima i interesima. Treba poticati njihov daljnji razvoj, nagrađivati individualni napredak te poticati učenike da promišljaju o tome kako vlastite sposobnosti i osobine iskoristiti u različitim područjima rada.

prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić
Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Odabrana literatura:

Bandura, A., 2007. Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 2, 164-180.

Freiberg, H. J. (ur.), 2005. *School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments*. Taylor & Francis e-Library.

Skorikov, V. B. i Patton, W. (Eds.), 2007. *Career Development in Childhood and Adolescence*. Rotterdam: Sense Publishers.



Uloga škole u cjeloživotnom profesionalnom razvoju

Obrazovanje za profesionalni razvoj

Podrška profesionalnom razvoju pojedinca u pojedinim životnim fazama i situacijama počiva na razumijevanju utjecaja unutarnjih i vanjskih čimbenika na donošenje profesionalnih odluka te na razumijevanju posljedica tih odluka za osobni razvoj, karijeru i životno zadovoljstvo pojedinca. Teorijsko uporište za primjenu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja jest model razvoja karijere Donald Supera (1980.) koji polazi od tri temeljne postavke.

Prva postavka podrazumijeva to da je profesionalni razvoj cjeloživotni proces stvaranja slike o sebi u području rada. Mjera u kojoj pojedinac u pojedinim životnim razdobljima uspijeva ostvariti profesionalni pojam o sebi ujedno je i mjera njegova radnog i osobnog zadovoljstva.

Druga postavka podrazumijeva to da je profesionalni razvoj dinamičan te da tijekom života prolazi kroz nekoliko stupnjeva koji pred pojedinca postavljaju specifične razvojne zahtjeve. Ako je takav napredak onemogućen vanjskim ili unutarnjim preprekama, raste rizik od profesionalnog, a time i životnog neuspjeha i isključenosti iz društva.

Treća je postavka da će prijelaz iz jednog stupnja u drugi biti uspješan bude li postojala otvorenost i spremnost pojedinca za suočavanje sa specifičnim zahtjevima određenog stupnja.

Osobina koja određuje uspješnost u donošenju odluka o karijeri jest zrelost za izbor zanimanja, a riječ je o skupu kompetencija potrebnih za donošenje i provedbu kvalitetnih profesionalnih odluka i zadaća.

Globalne i ubrzane promjene u društvenom okružju koje rezultiraju visokom razinom neizvjesnosti dovele su do napuštanja ideje o „linearnom razvoju karijere“ kao kontinuiranom usponu te se ona zamjenjuje konceptom “životnih putanja” koje mogu poprimiti i “zakrivljeni” nelinearni oblik koji podrazumijeva to da osoba dugoročno izgrađuje svoj život nizom promjena koje ne mogu



uvijek rezultirati usponom na društvenoj ljestvici (Savickas, 2012.). Sve je češće slučaj da se zbog društvenih okolnosti pojedinac iz radne uloge ponovno vraća u ulogu učenika ili pak preuzima na neko vrijeme kućansku ulogu vraćajući se na taj način u početnu fazu istraživanja mogućnosti novog zaposlenja. Tako na pitanja poput: „Što želim u životu i kako ću to ostvariti?“ više ne pokušavaju odgovoriti samo adolescenti već i osobe različite dobi na životnim prekretnicama izazvanim promjenama u ekonomskim okolnostima, zdravstvenom stanju, radnom statusu ili partnerskim odnosima.

Temeljni izazov u području profesionalnog usmjeravanja postaje pitanje kako omogućiti stjecanje ključnih kompetencija za upravljanje vlastitom karijerom primjenjivih u svakoj životnoj dobi i na svakoj životnoj prekretnici: pri ulasku u profesionalno osposobljavanje ili obrazovanje, u razdoblju traženja ili mijenjanja posla, u postizanju uravnoteženosti između radne i ostalih životnih uloga te u svladavanju stresa izazvanog socijalnom isključenošću iz obrazovanja ili zaposlenja (ELGPN, 2012.).

U tom smislu podrška profesionalnom razvoju u fazi školovanja postaje ključan preventivni mehanizam kojim se smanjuje rizik od socijalne isključenosti i životnog nesuspjeha. Temeljni je cilj profesionalnog usmjeravanja u obrazovnim institucijama osigurati podršku učenicima u preuzimanju odgovornosti za vlastito učenje i postavljanje vlastitih obrazovnih i životnih ciljeva.

Stoga se u mnogim zemljama širom svijeta profesionalno usmjeravanje od najranije školske dobi prepoznaje kao dugoročno isplativo ulaganje. Pritom se užu koncept profesionalnog informiranja i savjetovanja kao individualne podrške (neodlučnim) učenicima u donošenju odluka vezanih za profesionalne i obrazovne izbore zamjenjuje širim konceptom obrazovanja za profesionalni razvoj namijenjenim svim učenicima i usmjerenim na razvoj prenosivih kompetencija potrebnih za život i rad u promjenjivu društvenom okružju. Osnovne su postavke toga šireg pristupa:

1. obrazovanje za profesionalni razvoj kao sastavni dio školskoga kurikuluma
2. razvojno primjeren pristup koji osigurava to da se sadržaji i metode provode kontinuirano i u skladu s razvojnim mogućnostima učenika
3. pristup poučavanju usmjeren prema učeniku s težištem na interaktivnom i iskustvenom učenju u školskom i izvanškolskom okružju (OECD, 2003., 2004.).

Škole koje profesionalno usmjeravanje učenika provode kao dio sveobuhvatnog strateškog planiranja obrazovnog procesa prepoznaju se prema sljedećim obilježjima.

- *Usmjerenost škole kao organizacije prema profesionalnom razvoju učenika (guidance-oriented school).* Škola u svojoj strategiji već na razini misije i vizije naglašava usmjerenost obrazovanja prema profesionalnom razvoju.
- *Obrazovanje za profesionalni razvoj kao odgovornost svih članova školske zajednice.* U školi se promiče suradnja učitelja, školskih stručnih suradnika i vanjskih eksperata za profesionalno usmjeravanje te povezanost s roditeljima i lokalnom zajednicom.
- *Fleksibilnost u načinu uključivanja obrazovanja za profesionalni razvoj u školski kurikulum.* U nižim razredima osnovne škole provodi se najčešće kao međupredmetni sadržaj uključen u sve predmete, a može se kombinirati s tematskim izvannastavnim radionicama i satima razrednika ili izvanučioničkim aktivnostima poput izleta ili školskih projekata u kojima surađuju svi učenici. U završnim razredima osnovne škole i tijekom srednje škole obrazovanje za profesionalni razvoj može se uz spomenute oblike organizirati i kao poseban obvezni ili izborni predmet vezan za područje osobnog i građanskog odgoja. Učenicima koji sami zatraže savjet ili procijene da su u rizičnim situacijama osigurava se individualno savjetovanje.
- *Gradenje veza sa svijetom rada.* U nastavi se organiziraju različiti oblici dodira sa svijetom rada, od onog neposrednog, poput susreta s predstavnicima različitih zanimanja kao školskih gostiju, izravnog kontakta sa svijetom rada, poput posjeta organizacijama radi razgledanja radnog okružja, do mogućnosti stjecanja izravnog iskustva u obliku „radnih proba” u osnovnim školama ili radne prakse u srednjim školama.
- *Korištenje uslugama vanjskih stručnjaka za profesionalno usmjeravanje.* Škole održavaju redovite kontakte sa stručnim službama u zajednici koje učenicima pružaju individualnu ili grupnu informativnu i/ili savjetodavnu podršku, posebno u tranzicijskoj fazi u viši stupanj obrazovanja, odnosno pri ulasku u svijet rada.
- *Praćenje profesionalnog razvoja s pomoću učeničkog portfelja.* Učenici sustavno prikupljaju nastavne materijale i vlastite uratke vezane uz obrazovanje za profesionalni razvoj što im pomaže u integriranju stavova, znanja i vještina koje su stjecali u različitim predmetima tijekom školovanja. Uvid u akumulirana postignuća i iskustva u tom području pridonosi postavljanju realističnih ciljeva učenja i postizanju jasnoće planova vezanih za karijeru.



Odabrana literatura:

Savickas, M., 2012. Life Design: a paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19.

Super, D. E., 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

ELGPN, 2012. Divisia, F: Policy Briefing related to the topic of WPI: *Career management skills* ELGPN-Euroguidance, Brussels.

OECD, 2003. Career guidance: new ways forward, Paris, Organisation for Economic Cooperation and Development and the European Union.

OECD, 2004. Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. Paris, Organisation for Economic Cooperation and Development and the European Union.



Upoznavanje sebe i svijeta rada

U životu svakog čovjeka rad zauzima veoma važno mjesto. Uzmemo li u obzir to da čovjek u prosjeku radi osam sati na dan pet dana u tjednu, možemo zaključiti da gotovo polovicu svojeg života u budnom stanju provodimo radeći. Stoga je iznimno važno odabrati zanimanje koje nam odgovara po svojim obilježjima, u kojem ćemo biti uspješni i koje će nas činiti zadovoljnim. Međutim, kako bismo bili uspješni u odabiru najprikladnijeg zanimanja, potrebno je dobro poznavati i sebe i svijet rada.

Upoznavanje sebe

Volite li konkretne aktivnosti u kojima se može učiniti nešto vidljivo? Volite li se umjetnički izražavati? Zanimaju li vas više stvari ili ljudi? Jeste li skloni sustavnom analiziranju i zaključivanju? Jeste li uspješni u rješavanju kognitivno zahtjevnih problema? Jeste li spretni u radu rukama? Zamjećujete li sitne detalje u promatranim strukturama?

Navedena su pitanja samo djelić onoga što se učenici trebaju zapitati razmišljajući o odabiru svojeg zanimanja. Ta se pitanja odnose na interese i sposobnosti, dvije vrste ljudskih osobina koje su ključne za odabir zanimanja.

Profesionalni interesi skup su svih svidanja, nesvidanja i ravnodušnosti prema različitim zanimanjima i aktivnostima povezanim s izborom karijere (Lent, Brown i Hackett, 1996.). Oni usmjeravaju profesionalni razvoj pojedinca i određuju njegove profesionalne odluke.

Najpoznatiju tipologiju profesionalnih interesa predložio je Holland (1985.) koji je definirao postojanje šest teorijskih tipova profesionalnih interesa – realističan, istraživački, umjetnički, socijalan, poduzetnički i konvencionalan. Svaki tip ličnosti obuhvaća skup stavova, vrijednosti, vještina i aktivnosti koje omogućuju suočavanje sa zadacima ili problemima koje postavlja okolina. Prema Hollandovu mišljenju (1985.) pojedinac bira zanimanje težeći pronaći radnu okolinu koja bi mu najbolje omogućila profesionalni razvoj i razvoj ličnosti, a to je upravo ona okolina koja mu je najbliža. Poslije su predložene još neke klasifikacije profesionalnih interesa (npr. Prediger i Vansickle, 1992.; Tracey i Rounds, 1996.), ali se Hollandova i dalje najviše primjenjuje.

Profesionalni interesi mogu se mjeriti na dva načina. Prvi je način da upitamo učenike koja im se zanimanja sviđaju. Problem je s tim pristupom mjerenju interesa u tome što učenici nisu upoznati sa svijetom rada, pa najčešće pobroje „popularna zanimanja”. Drugi je način da upitamo učenike koje im se aktivnosti, hobiji ili predmeti u školi sviđaju kako bismo na temelju toga zaključili koji su njihovi interesi. Na primjer, ako je netko misaon, želi razumjeti svijet, sklon je otkrivanju i objašnjavanju pojava te voli prirodne predmete, možemo pretpostaviti da će njegov profesionalni interes biti usmjeren prema zanimanjima poput fizičara, biologa ili matematičara. Na taj su način konstruirani upitnici profesionalnih interesa od kojih je najpoznatiji Hollandov *Upitnik samoprocjene profesionalnih interesa*. U Hrvatskoj su dostupni i [Upitnik profesionalnih sklonosti](#) (Šverko, 1999.) te [Slikovni upitnik interesa](#) (Babarović i Šverko, 2010.).

Interes za neko zanimanje nije dovoljan da bi pojedinac u njemu bio uspješan. Uspjeh u poslu ovisi i o sposobnostima pojedinca koje ne moraju biti sukladne njegovim interesima. **Sposobnosti** su temeljne individualne osobine koje određuju razinu uspješnosti u nekoj aktivnosti. Uobičajeno se dijele na *intelektualne* (npr. sposobnost apstraktnog mišljenja, sposobnost rasuđivanja, rječitost), *psihomotoričke* (npr. spretnost ruku, spretnost prstiju) i *senzorne* (npr. oštrina vida, taktilna osjetljivost). Posjeduje li pojedinac poželjan sklop sposobnosti – koji je u skladu s odabranim zanimanjem – lakše će i brže usvojiti potrebne radne vještine te će konačna razina njegove uspješnosti i zadovoljstva u obavljanju tog posla biti veća (Šverko, 1998.).



Dakle, za razliku od interesa koji određuju vrstu zanimanja koje će pojedinac odabrati, sposobnosti određuju stupanj do kojega će napredovati i usavršavati se u tom zanimanju. Primjerice, pojedinac može pokazivati interes za konkretne aktivnosti koje uključuju rad s alatom, ali ako nema razvijenu spretnost ruku i prstiju, neće biti uspješan u obavljanju posla mehaničara. Jednako tako pojedinac koji pokazuje interes za znanstveni rad i istraživanje neće biti uspješan znanstvenik ako nema visoko razvijene kognitivne sposobnosti.

Budući da domet u poslu ovisi o sposobnostima pojedinca, nužno ih je uzeti u obzir pri odabiru zanimanja. Inteligencija se pokazala jednim od najboljih prediktora uspjeha u školovanju i poslu, pa nije neobičan podatak da se u sklopu profesionalne orijentacije najčešće ispituju upravo intelektualne sposobnosti. Psiholozi raspolažu raznim testovima općih kognitivnih sposobnosti (npr. Ravenove progresivne matrice, domino-test, Cattellovi kulturalno nepristrani testovi inteligencije – CTI) te specifičnih kognitivnih sposobnosti (npr. diferencijalni testovi sposobnosti – DAT).

Preporuke radionica s djecom – upoznavanje sebe

- *Nastavnik na ploči navodi razne interese (npr. Hollandovih šest tipova interesa) ili vrste sposobnosti (npr. spacijalna inteligencija, perceptivna brzina i točnost, oštrina vida, spretnost ruke i sl.), a učenici trebaju nabrojiti zanimanja koja odgovaraju pojedinoj vrsti interesa/sposobnosti.*
- *Učenici se podijele u grupe. Svatko na papiru treba nacrtati cvijet sa što većim laticama (onoliko latica koliko je članova grupe), a unutar tučka napisati svoje ime. Papir se šalje ostalim članovima grupe koji u jednu od latica upisuju njegovu/njezinu pozitivnu osobinu.*
- *Učenici s pomoću crteža predstavljaju svoje interese, sposobnosti i želje za daljnjim školovanjem, a ostali učenici pogađaju čiji je crtež.*
- *Učenici se podijele u parove te u nekoliko rečenica trebaju opisati jedan drugoga (naglasak je na interesima i sposobnostima), a ostali učenici pogađaju na koga se odnosi određeni opis.*
- *Učenici prepričavaju neki svoj doživljaj kada su uspješno primijenili neku vrstu sposobnosti.*

** Više radionica namijenjenih upoznavanju vlastitih osobina može se pronaći u Školskom programu profesionalnog razvoja (Cjelina 1).*



Upoznavanje svijeta rada

Osim vlastitih osobina, pri odabiru budućeg zanimanja pojedinci trebaju dobro upoznati i svijet rada. Svijet rada prilično je dinamičan i mijenja se usporedno sa znanstvenim i tehnološkim napretkom. Na svijetu postoje tisuće raznih poslova koje pojedinci mogu obavljati, a o većini njih učenici (posebno u osnovnim školama) imaju površne i nepotpune informacije ili ih uopće nemaju. Svijet rada učenici upoznaju uz pomoć svoje okoline (npr. obitelji, prijatelja, znanaca, knjiga, raznih medija) i često je njihov uvid u razne poslove ograničen. Primjerice, u jednom zanimljivom istraživanju pitali su učenike što bi željeli postati. Velik je dio njih odgovorio da bi željeli postati pravnici. Zašto? Zato što djeca u filmovima vide bogate odvjetnike, velike plaće, borbu za pravdu i sl., a ne vide administraciju i ostale manje privlačne svakidašnje zadatke većine pravnika. Stoga je zadatak savjetnika u školama upoznati učenike s osnovnim obilježjima raznih poslova kako bi mogli odlučiti žele li obavljati određeni posao i kolika je vjerojatnost da će u njemu biti uspješni.

Osnovna je metoda upoznavanja ljudskog rada analiza posla. S pomoću nje utvrđujemo *sadržaj* posla i *uvjete* u kojima se on obavlja te na temelju njih zaključujemo o *potrebnim psihofizičkim osobinama izvršitelja*. U većini poslova obično vidimo samo jedan istaknuti dio. Na primjer, za posao prodavača djeca uglavnom znaju da uključuje posluživanje kupaca, upoznavanje kupaca s cijenama proizvoda, izdavanje računa i pakiranje kupljenog proizvoda. Međutim, uglavnom ne znaju da taj posao uključuje i preuzimanje, pregledavanje i razvrstavanje robe, komunikaciju s dobavljačima i dostavljačima, brigu o skladištu, izradu blagajničkog obračuna i sl. Usto zbog nedovoljnog uvida u neke poslove često imamo predrasude, pa držimo da su dosadni, a to uopće ne mora biti točno.

Osim sadržaja posla, važna informacija o samom poslu jesu i uvjeti u kojima se on obavlja. Ako nam se ne sviđaju uvjeti u kojima se posao obavlja, neće nam se svidjeti ni posao. Na primjer, mogu nam se svidjeti radni zadaci koje uključuje posao prodavača, ali nam se posao možda neće svidjeti zbog toga što se cijelo vrijeme obavlja u zatvorenom prostoru.



I konačno, na temelju sadržaja posla i radnih uvjeta zaključujemo o psihofizičkim zahtjevima samog posla. Ti se zahtjevi odnose na sposobnosti, osobine ličnosti, mogućnosti (znanja i vještine) potrebne za obavljanje posla. Kao što smo već naveli, svaki posao zahtijeva određeni sklop osobina za uspješno obavljanje. Stoga će, na primjer, posao prodavača zasigurno bolje obavljati ekstrovertirana osoba s razvijenim komunikacijskim i prezentacijskim vještinama nego introvertirana, sramežljiva osoba loših komunikacijskih vještina.

Učenicima u osnovnim i srednjim školama treba približiti svijet rada – upoznati ih s raznim zanimanjima koja postoje te im približiti ona za koja pokazuju određene sklonosti. Pritom treba početi od jednostavnijih prema složenijim zanimanjima služeći se konkretnim primjerima te različitim slikama i videozapisima koji prikazuju pojedince koji obavljaju razne poslove (primjeri radionica s učenicima navedeni su u okviru). Kako bi upoznali učenike sa svijetom rada, školskim su savjetnicima dostupni i različiti mrežni alati poput [Testa informiranosti o zanimanjima](#) te opisi raznih zanimanja na stranicama [HZZ-a](#) i stranici [karijera.hr](#).

Preporuke radionica s djecom – upoznavanje svijeta rada

- *Individualno ili grupno vježbanje analize posla (sadržaj posla, uvjeti u kojima se obavlja i psihofizički zahtjevi) na jednostavnim i bliskim poslovima s kojima učenici dolaze u susret. Valja početi od jednostavnijih poslova (npr. dostavljač pizze, prodavač, kuhar).*
- *Učenici odabiru neko zanimanje i smišljaju zagonetku s pomoću koje će ostali pogađati o kojem je zanimanju riječ.*
- *Upoznavanje što tko radi u obitelji (obiteljsko stablo, tradicija, raznolikost).*
- *Upoznavanje s uspješnim modelom (prezentacija nekog zanimanja i razgovor s uspješnim radnikom).*
- *Posjet poduzeću tijekom kojega će se učenici moći поблиže upoznati s raznovrsnim poslovima i ljudima koji ih obavljaju.*

* Više radionica namijenjenih upoznavanju vlastitih osobina može se pronaći u *Školskom programu profesionalnog razvoja (Cjelina 2)*.





Odabrana literatura:

Holland, J., 1985. *The Self-Directed Search: Professional Manual 1985 Edition*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Lent, R. W., S. D. Brown i Hackett, G., 1996. *Career development from a social cognitive perspective (3. izdanje)*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Prediger, D. J. i Vansickle, T. R., 1992. Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 111-128.

Šverko, B., 1998. *Vodič kroz zanimanja*. Razbor, Zagreb.

Tracey, T. J. i Rounds, J., 1996. The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 3-41.



Poticanje spremnosti za izbor zanimanja u kurikulumskim područjima

Ovdje se predlaže niz aktivnosti u pojedinim kurikulumskim područjima koje se mogu provoditi u redovitoj nastavi ili kao izvannastavne ili izvanučioničke aktivnosti u osnovnoj školi radi poticanja spremnosti za izbor zanimanja i razvoja prenosivih kompetencija potrebnih za fleksibilno upravljanje profesionalnim razvojem.

Prijedlozi aktivnosti pogodnih za primjenu u jezično-komunikacijskom području namijenjeni učiteljima



Hrvatski jezik

1. S učenicima proučite što je sve potrebno učiniti pri traženju posla i podnošenju prijave za posao te uvježbavajte pisanje životopisa i molbe za posao.
2. Raspravljajte s učenicima u kojim su zanimanjima posebno važne govorne komunikacijske vještine, a u kojima vještine pisanja.
3. Zadajte učenicima neka napišu esej o vještinama koje stječu u ovom predmetu i zbog čega će im biti potrebne u budućem zanimanju.
4. Naučite učenike kako se sastavljaju pitanja za intervju. Zadajte učenicima neka izrade poster s mapom karijere osobe koju su prethodno intervjuirali o njezinoj karijeri.
5. Pretražujući razne izvore, sastavite popis savjeta za pisanje životopisa čija je svrha zapošljavanje i popis savjeta o primjerenom ponašanju tijekom razgovora za posao.
6. Uvježbavajte s učenicima vještine samopredstavljanja igranjem uloga u zamišljenom razgovoru s poslodavcem kod kojega se učenik prijavio za posao.
7. Potaknite učenike na čitanje biografija ili gledanje filmova o poznatim osobama (piscima, novinarima, kritičarima) čija je karijera povezana s hrvatskim jezikom.
8. Pozovite kao gosta u školu osobu s visokim postignućima u hrvatskom jeziku (znanstvenike, pisce, novinare), osobu koja se bavi prevoditeljskim poslom ili osobu koja studira hrvatski jezik i književnost.

9. Učenike uključene u literarnu grupu i ostale zainteresirane povedite na predstavljanje knjige za djecu ili čitanje bajki, poezije.
10. Posjetite s učenicima javnu čitaonicu, novinsku redakciju, klub književnika, knjižnicu, izdavačku kuću, knjižaru, radijsku ili TV stanicu ili pak marketinšku tvrtku i u njima organizirajte razgovor s osobama koje su tamo zaposlene.



Strani jezik

1. Zadajte učenicima domaću zadaću o tome koje se vještine stečene u ovom predmetu mogu primijeniti u zanimanjima koja ih privlače.
2. Usporedite kulturne razlike u načinu obavljanja određenih poslova u različitim zemljama (npr. za poslove konobara, policajca ili šefa u uredu).
3. Planirajte projekt u kojemu će učenici, pretražujući internet, otkriti zanimanje u kojemu uspjeh umnogome ovisi o znanju stranih jezika.
4. Pozovite kao gosta u razred osobu za čije je zanimanje važno poznavanje stranog jezika (npr. recepcionar, turistički vodič, prevoditelj knjiga, simultani prevoditelj, pilot, stjuardesa i sl.).
5. Potaknite raspravu o zanimanjima koja se mogu obavljati u stranim zemljama (diplomat, predstavnik tvrtke, novinar i sl.).
6. Pozovite na nastavu stranog studenta neka ispriča kako doživljava svoj boravak i studiranje u Hrvatskoj.
7. Zamolite učenike koji putuju u strane zemlje neka vode dnevnik i nakon povratka ispričaju svoje doživljaje.
8. Potaknite učenike neka napišu svoj životopis na stranom jeziku.
9. Organizirajte igranje uloga na stranom jeziku koji poučavate s temom različitih zanimanja (npr. turistički vodič, recepcionar, prodavač u dućanu i sl.).
10. Posjetite turistički ured, hotel ili zračnu luku i razgovarajte sa zaposlenima o ulozi poznavanja stranog jezika u njihovu poslu.

Prijedlozi aktivnosti pogodnih za primjenu u STEM području

Matematika

1. Pripremite s učenicima izložbu ili elektroničku mapu s primjerima zanimanja u području društvenih i prirodnih disciplina u kojima je važno poznavanje matematike.
2. Pozovite u razred kao gosta osobu u čijem je zanimanju važna primjena matematike ili statistike ili studenta matematike. Neka ispriopovijedaju razvoj svoje karijere, odnosno planove za budućnost.
3. Zadajte individualni projekt u kojem će učenici intervjuirati osobu u čijem je zanimanju važna primjena matematike te napisati esej s temom „Zašto je matematika važna za moje zanimanje”.
4. Posjetite ustanove u kojima je važna primjena matematike: katastar, banku, projektantski ured, računovodstvo.
5. Raspravite s učenicima u kojim je zanimanjima važna primjena geometrije.
6. Organizirajte projekt u kojem će se istražiti primjena znanja iz geometrije u pojedinim zanimanjima (npr. trigonometrija u geodeziji, obujam u proizvodnji mlijeka ili pića, geometrijski likovi u arhitekturi).
7. Inicirajte razredni projekt o razvoju karijera poznatih matematičara i o tome kako se njihova otkrića primjenjuju u drugim područjima te o tome organizirajte školsku izložbu.
8. Potaknite raspravu o važnosti razumijevanja matematičkih i statističkih podataka za planiranje životnih i profesionalnih projekata (analiza mogućnosti zapošljavanja, isplativosti pokretanja vlastita posla, mogućnosti kreditiranja...).
9. Zadajte učenicima neka objasne konkretne statističke pokazatelje o, primjerice, demografskim kretanjima u tehnološki razvijenim i nerazvijenim zemljama, kretanju cijena ovisno o potražnji i ponudi sirovina ili neka objasne kako se formiraju indeksi kvalitete života ili potrošačka košarica.
10. Pokažite primjenu matematike u konkretnim školskim aktivnostima: planu potrošnje razredne uštedevine, planiranju troškova izleta, određivanju cijena predmeta za školsku prodajnu izložbu, određivanju količine hrane i pića za školsku proslavu.



**Prirodoslovni
i tehnički
predmeti**

1. Privedite izložbu o tome kako su otkrića u prirodnim znanostima unaprijedila kvalitetu života svih ljudi.
2. Pozovite u razred kao gosta osobu čije zanimanje pripada prirodnom području – laboranta u biološkom laboratoriju, liječnika, geologa, medicinsku sestru, agronoma, zoologa, meteorologa ili farmaceuta. Neka ispriopovijedaju razvoj svoje karijere, odnosno planove za budućnost.
3. Posjetite ustanove iz područja prirodnih znanosti i razgovarajte o njihovim dnevnim zadacima: zoološki vrt, bolnicu, botanički vrt, meteorološku službu, laboratorij na fakultetu za fiziku, ljekarnu i sl.
4. Raspravite s učenicima koje su vještine zajedničke većini zanimanja u području prirodnih znanosti, a neka naglasak bude na istraživačkim vještinama, pravilima zaštite na radu u laboratorijima, primjeni informatičkih tehnologija i sl.
5. Potaknite razredni projekt o razvoju karijera poznatih znanstvenika u području prirodnih znanosti koji će rezultirati školskom izložbom.
6. Raspravite s učenicima kakva je veza između prirodnih bogatstava i klime te kakve su mogućnosti zapošljavanja u pojedinim područjima.
7. Provedite razrednu raspravu o ekološkim i etičkim pitanjima vezanim za primjenu otkrića prirodnih znanosti.
8. Raspravite kakav utjecaj, pozitivan ili negativan, imaju prirodne znanosti na slobodno vrijeme, mogućnost zapošljavanja i nezaposlenost.
9. Organizirajte projekt koji će pokazati povezanost između pojedinih prirodnih znanosti i tehničkih područja (npr. značenje kemije za farmaceutiku, prehrambenu industriju, primjenu genetike u medicini, agronomiji i veterini, primjenu geologije u građevinarstvu i rudarstvu, primjenu fizike u strojarstvu, brodogradnji, aeronautici, robotici i energetici i sl.).
10. Pozovite kao goste zaposlenike u industrijama iz područja prirodoslovnih i tehničkih znanosti ili studente tehničkih fakulteta u kojima se primjenjuju tehnologije temeljene na pojedinim prirodnim znanostima. Neka opišu svoju karijeru.

Prijedlozi aktivnosti pogodnih za primjenu u području društvenih predmeta

1. Raspravite pojam karijere i društvenih stereotipa te predrasude prema određenim zanimanjima.
2. Pripremite s učenicima izložbu ili elektroničku mapu s primjerima zanimanja koja postoje u području društvenih predmeta (geograf, povjesničar, psiholog, pedagog, učitelj, ekonomist, novinar i sl.).
3. Raspravite u razredu kako kulturno i društveno podrijetlo mogu utjecati na profesionalni izbor.
4. Zadajte učenicima neka opišu i usporede strukturu i način rada u proizvodnim organizacijama iz prošlosti (primjerice manualni rad, mehanička proizvodnja i automatizirana proizvodnja), bolnicama, školama i sl.
5. Raspravite u razredu kako nove tehnologije utječu na nastajanje i nestajanje nekih zanimanja. Sastavite popis zanimanja koja su postojala prije 50 godina, a danas ih više nema.
6. Zadajte učenicima zadaću s temom „Zanimanje budućnosti – zašto će nam trebati to novo zanimanje”.
7. Potaknite s učenicima raspravu o tome kako promjena životne sredine može utjecati na prilagodbu učenika novoj školi, a roditelja novomu radnom mjestu.
8. Pozovite kao gosta osobu čije je zanimanje iz društvenog područja (npr. socijalni radnik, odvjetnik, sudac, knjižničar, stručnjak za marketing ili student društvenog studija). Neka objasni kakvi su zahtjevi tog posla/studija.
9. Zadajte kao domaću zadaću usporedbu karijera starijih i mladih članova obitelji, kako su izabrali zanimanja te koje su prepreke trebali svladati kako bi ostvarili profesionalne ciljeve.
10. Posjetite ustanove u kojima rade zaposlenici iz područja društvenih znanosti – službenici u banci, socijalni radnici u staračkom domu, stručnjaci u marketingu, zaposlenici u trgovini i sl. – i razgovarajte o njihovim dnevnim zadacima.

Prijedlozi aktivnosti pogodnih za primjenu u umjetničkom području

1. U sklopu redovite nastave potičite raspravu o tome kako se može ostvariti umjetnička karijera, ali i karijera u srodnim zanimanjima vezanim za umjetnost (npr. nastavnici u umjetničkim školama, kritičari, kustosi, povjesničari umjetnosti, trgovci antikvitetima, turistički vodiči, novinari specijalizirani za umjetnost, trgovci umjetničkim materijalima i sl.).
2. U razredu u kojem poučavate umjetničke predmete postavite uz pomoć učenika ploče s idejama o karijeri i obrazovanju u umjetničkom području. Prikažite zanimanja koja pomažu umjetnicima u predstavljanju njihovih djela: kritičare, kustose, izdavače, producente, izvjestitelje u medijima i sl.
3. Koristite se mogućnostima elektroničkih medija kako biste u razredu prikazali intervju s umjetnicima ili biografske filmove. Nakon prikazivanja organizirajte raspravu o njihovoj karijeri.
4. U školskoj knjižnici potražite uz pomoć knjižničara knjige s biografijama umjetnika.
5. Zamolite učenike koji pohađaju neku umjetničku školu ili tečaj neka drugim učenicima prikažu što rade i podijele s njima svoja iskustva.
6. Sudjelujući u pripremi i izvedbi školske predstave, učenici mogu razgovarati o mogućnostima umjetničke karijere, istraživati svoje mogućnosti i razmjenjivati ideje i osjećaje vezane za umjetničko iskustvo sa svim sudionicima. Kad se u školi organizira kakav umjetnički događaj, uključite učenike u organizacijski tim kako bi naučili što znači timski rad, planiranje, organizacija i predstavljanje umjetničkih događaja.
7. Pokrenite projekt s učenicima u kojem će istražiti tko su bili slavni umjetnici koji su djelovali u njihovu kraju. Pozovite u goste umjetnike ili organizirajte njihov posjet prigodom kojega ćete razgovarati o njihovu životnom putu.
8. Na kraju polugodišta pripremite s učenicima izložbu njihovih radova. Prije pripremanja izložbe pozovite kao gosta osobu s iskustvom u takvom poslu koja će reći što je važno za organizaciju dobre izložbe.
9. U sklopu slobodnih aktivnosti organizirajte aktivnosti koje pomažu razvoju umjetničkih vještina.
10. Pozovite na nastavu kao goste umjetnike ili studente umjetnosti ili organizirajte posjet izložbi, kazalištu, muzeju ili umjetničkom atelijeru te zamolite ljude koji tamo rade neka razgovaraju s učenicima o svojem zanimanju.

prof. dr. sc. Vlasta Vizek Vidović
Institut za društvena istraživanja u Zagrebu

Mrežni alati za usmjeravanje karijere

Intervencije za pomoć pri usmjeravanju i razvijanju karijere utemeljene su na diferencijalističkom ili u razvojnom pristupu. Diferencijalistički pristup podrazumijeva pružanje jednokratne pomoći u obliku savjeta o prikladnom zanimanju ili obrazovnom programu, a razvojni pristup uključuje dugoročniji rad s korisnicima čija je svrha osnaživanje njihovih temeljnih osobina važnih za samostalno usmjeravanje karijere. Nijedan pristup nije nužno bolji ili lošiji od drugoga, već se dobro nadopunjuju. U nekim je situacijama iznimno važno dati dobar savjet kamo dalje u karijeri (primjerice na prijelomnim točkama u karijeri, poput kraja osnovne ili srednje škole), a s druge je strane važno kontinuirano raditi s učenicima i time poticati njihov profesionalni razvoj. U ovom poglavlju bit će opisana oba pristupa. Uz osnovne teorijske osnove, bit će opisani mrežni alati za usmjeravanje karijere. Neki od njih vrlo su jednostavni i napravljeni tako da se učenici mogu samostalno koristiti njima, no uvijek je dobrodošla pomoć psihologa ili druge stručne osobe pri temeljitijoj interpretaciji rezultata. Nadalje, alati su većinom namijenjeni za individualnu primjenu, no vrlo se lako mogu osmisliti grupne radionice u kojima se korisnici mogu voditi s pomoću vježbe, primjenom upitnika te interpretacijom rezultata.

Diferencijalistički pristup profesionalnom savjetovanju: savjet o prikladnom zanimanju

Diferencijalistički pristup profesionalnom savjetovanju naglašava važnost kongruencije, odnosno sklada osobina pojedinca i njegove radne okoline, kao ključne odrednice dobrog profesionalnog izbora. Pojedinci koji se zaposle u zanimanju koje je sukladno njihovim osobinama bit će zadovoljni, postizati će bolje radne rezultate, doživljavat će nižu razinu stresa, manje će izostajati i mijenjati poslove. Stoga će posljedica odabira zanimanja koje se podudara s osobinama i preferencijama klijenta biti dobrobit za pojedinca i korist za radnu organizaciju. Sredinom prošlog stoljeća razvile su se dvije najpopularnije diferencijalističke teorije izbora zanimanja bazirane na usklađivanju osobina pojedinca i radne okoline: Hollandova teorija izbora zanimanja (Holland, 1959.) i Teorija prilagodbe radu (Dawis, England i Lofquist, 1964.), a 90-ih se godina javio i noviji pristup utemeljen na aspektima posla (Gati, 1998.).

Različiti računalni sustavi za profesionalno usmjeravanje koji kao povratnu informaciju nude zanimanja prikladna za pojedinca utemeljeni su u diferencijalističkom pristupu. Oni mogu na različite načine proračunavati kongruenciju – na osnovi interesa, radnih vrijednosti ili aspekata posla, no cilj im je uvijek isti: sustavi pokušavaju na osnovi osobina, vještina i preferencija klijenata dati savjet o zanimanjima koja im najbolje odgovaraju. U ovom poglavlju opisat ćemo dva sustava za profesionalno savjetovanje utemeljena na kongruenciji i jednu mjeru profesionalnih interesa.

Slikovno opisni upitnik interesa

Slikovno opisni upitnik interesa temelji se na Hollandovoj teoriji izbora zanimanja. Hollandova je teorija zbog svoje jednostavnosti i primjenjivosti postala najpopularnija teorija izbora zanimanja. Holland (1997.) smatra da postoji šest tipova ličnosti i šest podudarnih tipova radne okoline: realističan, istraživački, umjetnički, socijalan, poduzetnički i konvencionalan tip, zajedno poznati kao RIASEC tipovi (prema njihovim engleskim nazivima *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising i Conventional*).

Realistični interesi mogu se opisati kao interesi za sustavno i pomno korištenje predmetima, alatima i strojevima te za razvoj raznovrsnih manualnih i tehničkih vještina. Te su vještine i sposobnosti potrebne za zanimanja poput električara, mehaničara i tehničara. *Istraživački interesi* očituju se u sklonosti promatranju, proučavanju i istraživanju fizikalnih, bioloških i kulturnih fenomena te razvoju znanstvenih i matematičkih vještina. Zanimanja poput biologa, kemičara ili fizičara zahtijevaju upravo takve vještine i sposobnosti. *Umjetnički interesi* podrazumijevaju interese za raznovrsne, slobodne i neodređene aktivnosti usmjerene stvaranju umjetničkih formi te za razvoj umjetničkih vještina i biranje umjetničkih zanimanja kao što su pisac, dizajner ili koreograf. *Socijalni interesi* vezani su za informiranje, poučavanje, pomaganje i liječenje drugih ljudi uz primjenu socijalnih vještina. Zanimanja koja uključuju rad s ljudima, poput medicinske sestre, učitelja ili savjetnika, nude situacije u kojima do izražaja dolaze socijalni interesi. *Poduzetnički interesi* iskazuju se zanimanjem za vođenje, upravljanje, uvjeravanje radi ostvarivanja ekonomske dobiti ili postizanja ciljeva organizacije. Voditeljska ili trgovačka zanimanja, poput menadžera, prodavača ili organizatora putovanja, omogućuju zadovoljavanje poduzetničkih interesa. *Konvencionalni interesi* podrazumijevaju organizirano i sustavno služenje podacima pri njihovu pronalaženju, prikupljanju i pohrani radi ostvarivanja ekonomske dobiti ili postizanja ciljeva organizacije, a ostvaruju se u zanimanjima poput bankovnog službenika, računovođe ili carinika.

Slikovno opisni upitnik interesa mjeri izraženost šest Hollandovih tipova. Sastoji se od 48 zanimanja, koja su, osim svojim nazivom, predstavljena fotografijom i kratkim opisom ključnih aktivnosti. Zadatak je korisnika ocijeniti koliko im se zanimanje sviđa te procijeniti koliko bi bili uspješni u njemu. Na temelju njihovih odgovora računalo izračunava rezultat na šest RIASEC tipova koji prikazuje grafički. Tako svaki korisnik dobiva informaciju o punom profilu interesa i može vidjeti koji su tipovi njegovih interesa izraženi više, a koji manje. Svaki je tip interesa opisan i dan je popis zanimanja koja mu odgovaraju.

Upitnik je namijenjen korisnicima svih obrazovnih razina, a pokazao se primjenjivim već u završnim razredima osnovne škole. Validacija je pokazala odlična metrijska obilježja upitnika u osmim razredima osnovne škole, četvrtim razredima srednje škole te na fakultetima (I. Šverko, Babarović i Medugorac, 2014.). U svim uzorcima potvrđena je visoka pouzdanost ljestvica, očekivana struktura upitnika te očekivane razlike u interesima među spolovima. Rezultati upitnika korespondirali su s rezultatima Traceyevog PGI upitnika interesa. Korisnici svih dobi procijenili su visoko zadovoljstvo upitnikom i pruženim savjetom. Upitnik je dostupan na stranici www.putkarijere.hr, a njegova engleska inačica na www.careerassessment.eu.



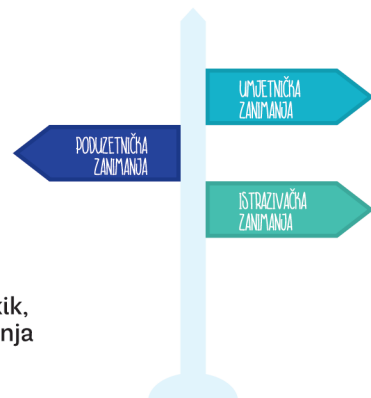
Vodič kroz zanimanja

Vodič kroz zanimanja zasniva se na aspektima posla. Aspekti posla odnose se na sve relevantne osobine pojedinca i zanimanja koje mogu biti važne u procesu donošenja profesionalnih odluka (Gati, 1998.; Gati i Asher, 2001.). To mogu biti različiti aspekti posla, poput zarade, duljine školovanja, prestiža koji donosi posao, rada na otvorenom ili zatvorenom ili pak spretnosti ruku i prstiju. Aspekti posla različite su osobine koje uključuju interese, potrebe, radne vrijednosti, sposobnosti, radne uloge ili stilove radnog ponašanja. Na taj način, za razliku od isključivih kategorija poput interesa, potreba ili vrijednosti, aspekti posla uključuju znatno više mjera za usklađivanje osobina pojedinca i obilježja posla, što može pridonijeti boljem i vjernijem opisu osobina pojedinca i radne okoline, a time i boljoj procjeni kongruencije.

Vodič kroz zanimanja prvi je hrvatski računalni sustav za profesionalno savjetovanje i dostupan je na internetu od 1999. godine. Razvijen je pri Katedri za psihologiju rada i ergonomiju Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu pod vodstvom profesora Branimira Šverka. Vodič je cjelovit računalni sustav za profesionalno savjetovanje i sastoji se od *interaktivnog* dijela (upitnika) i *informativnog dijela* (sveobuhvatnih opisa 248 najčešćih zanimanja u Hrvatskoj i informacija o usmjeravanju karijere i natjecanju za posao). Opisi zanimanja i savjeti za planiranje karijere preuzeti su iz tiskane verzije Vodiča kroz zanimanja (B. Šverko, 1998.).

Samoprimjenjivi upitnik Vodiča kroz zanimanja utemeljen je u aspektima posla. U Vodiču su upotrijebljena 33 aspekta posla koja se mogu klasificirati u četiri šire kategorije: mentalne (intelektualne) aktivnosti, senzomotorički zahtjevi, radni uvjeti i Hollandovi tipovi interesa. Bazu zanimanja čini 248 zanimanja procijenjenih u navedenim aspektima, a odgovori klijenta i obilježja zanimanja usklađuju se preko svih aspekata. Najprikladnija zanimanja za klijenta odabiru se na temelju matematičkih algoritama i takva lista u pravilu sadržava od pet do devet odgovarajućih zanimanja za svakoga klijenta. Za sva ponuđena zanimanja korisnik može pročitati detaljne opise radnih aktivnosti, radnih uvjeta, poželjnih osobina radnika i potrebnog obrazovanja.

Opsežna validacijska studija potvrdila je opravdanost primjene Vodiča kroz zanimanja u profesionalnom usmjeravanju. Potvrđena je dobra pouzdanost i dobra valjanost procjena zanimanja u bazi te ispitanikovih odgovora u upitniku. Utvrđena je logična struktura aspekata posla, očekivane razlike u profesionalnim preferencijama s obzirom na spol i trenutačno profesionalno usmjerenje korisnika. Uočena je i visoka sličnost savjeta koje daje Vodič sa savjetima profesionalnih savjetnika u Zavodu za zapošljavanje i savjetima u Hollandovu upitniku interesa te visoko zadovoljstvo klijenata savjetom iz Vodiča (B. Šverko, Akik, Babarović, Brčina i I. Šverko, 2002.). Vodič kroz zanimanja dostupan je na adresi <http://mrav.ffzg.hr/zanimanja> ili preko stranice www.putkarijere.hr.



e-Usmjeravanje

e-Usmjeravanje, novi portal za profesionalno usmjeravanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, također se zasniva na aspektima posla. Na njemu različiti korisnici (učenici, studenti, zaposleni i nezaposleni) mogu pronaći informacije korisne za usmjeravanje svoje karijere. U sklopu tog portala nalazi se i detaljna baza opisa zanimanja.

Kao ključan dio portala ističe se i upitnik *Moj izbor: upitnik interesa i kompetencija* koji je utemeljen u aspektima posla. U upitnik je uključeno 47 aspekata posla, a korisnici za svaki od njih procjenjuju bi li željeli da ga uključuje njihov budući posao te koliko bi bili uspješni u poslu u kojem je izražen taj aspekt. Na temelju matematičkih algoritama procjenjuje se slažu li se odgovori klijenata sa svim zanimanjima u bazi te se kao povratna informacija klijentima nudi 10 zanimanja koja im najviše odgovaraju na temelju njihovih preferencija i 10 zanimanja koja im najviše odgovaraju na temelju njihovih preferencija i kompetencija zajedno. Upitnik je namijenjen osobama različite razine obrazovanja, no zbog dužine nešto je primjereniji zrelijim korisnicima. Preliminarna studija upozorila je na dobru procjenu zanimanja u bazi te na prikladna psihometrijska obilježja odgovora ispitanika. Budući da je riječ o upitniku razvijenom 2015. godine, u tijeku je opsežno vrednovanje. e-Usmjeravanje nalazi se na adresi e-usmjeravanje.hzz.hr.

Razvojni pristup profesionalnom usmjeravanju: poticanje profesionalnog razvoja

Razvojni pristup podrazumijeva intervencije kojima se potiče kontinuirani profesionalni razvoj osobe čime se ona osnažuje za samostalno usmjeravanje i izgradnju karijere. Donald Super jedan je od glavnih teoretičara profesionalnog razvoja. Za njega je profesionalni razvoj proces podudaran životnim razvojnim fazama i rezultat je psiholoških, fizičkih i socijalnih čimbenika koji djeluju na život pojedinca. Super (1959., D. Super, Savickas i M. Super, 1996.) pretpostavlja da se profesionalni razvoj sastoji od pet faza: rasta (0 – 14 god.), istraživanja (15 – 24 god.), stabilizacije (25 – 44 god.), održavanja (45 – 64 god.) i opadanja (65+). Svaki stadij profesionalnog razvoja predstavlja jedan ili više profesionalnih zadataka koje pojedinac mora svladati kako bi napredovao u karijeri, a profesionalna je zrelost mjesto dosegnuto u tom razvoju. U kontekstu odabira karijere učenika ključna je faza istraživanja u kojoj se kristaliziraju profesionalni interesi i oblikuje profesionalni identitet. Tijekom nje mladi ljudi određuju vlastite profesionalne ciljeve, dostižu potrebnu razinu zrelosti za donošenje profesionalnih odluka i odabiru zanimanje.

PROFESIONALNI RAZVOJ



**FAZA
RASTA**
/ 0 – 14 god. /



**FAZA
ISTRAŽIVANJA**
/ 15 – 24 god. /



**FAZA
STABILIZACIJE**
/ 25 – 44 god. /



**FAZA
ODRŽAVANJA**
/ 45 – 64 god. /



**FAZA
OPADANJA**
/ 65+ god. /

Test informiranosti o zanimanjima

Test informiranosti o zanimanjima mjeri je profesionalne zrelosti pojedinca. Zbog svoje središnje uloge u razumijevanju razvoja karijere, koncept profesionalne zrelosti često se proučava i važan je temelj u profesionalnom savjetovanju. Profesionalna je zrelost mjera u kojoj je pojedinac svladao profesionalne zadatke prikladne za njegovu dob. To je spremnost pojedinca za donošenje profesionalnih odluka sukladnih njegovoj dobi te pomno planiranje karijere u okvirima postojećih društvenih prilika i ograničenja. Dosadašnja istraživanja u području profesionalnog razvoja pokazala su da su spol, dob i školski uspjeh osnovni korelati profesionalne zrelosti. Profesionalna zrelost raste s dobi. Djevojčice sustavno postižu bolje rezultate od dječaka sukladno profesionalnoj zrelosti, a učenici koji imaju višu razinu profesionalne zrelosti imaju i viši školski uspjeh.

Znanje o svijetu rada i informiranost o zanimanjima ključni su za uspješan odabir karijere učenika osnovnoškolske dobi. *Test informiranosti o zanimanjima* (TIZ, Babarović i I. Šverko, 2011.) mjeri upravo takvu *kognitivnu* komponentu profesionalne zrelosti, odnosno znanje o zanimanjima i obrazovnim programima. Test je primjeren učenicima osnovnoškolske dobi što je ključno s obzirom na to da obrazovni sustav u Hrvatskoj od učenika zahtijeva donošenje važnih profesionalnih odluka već potkraj osnovne škole.

Test informiranosti o zanimanjima mjeri šest aspekata kognitivne komponente profesionalne zrelosti: poznavanje područja rada, radnih uvjeta, potrebnog obrazovanja, poželjnih osobina i sposobnosti te tipičnih radnih aktivnosti i razumijevanje načela odabira zanimanja. Test broji ukupno 18 čestica – po tri čestice za svaki aspekt profesionalne zrelosti. Sve su čestice pitanja višestrukog izbora s četiri ponuđena odgovora i odgovorom „ne znam” kako bi se smanjilo odgovaranje nasumce i eventualno pogađanje točnog rješenja. U svakom je zadatku samo jedan odgovor točan, a bodovanje se provodi prema ključu za ocjenjivanje koji predviđa po jedan bod za svaki točan odgovor. Mogući raspon rezultata u testu iznosi od 0 do 18 bodova. Dosadašnje primjene TIZ-a pokazuju visoku pouzdanost cijelog testa i pojedinih nižih ljestvica te jasnu jednofaktorsku strukturu. Test informiranosti o zanimanjima namijenjen je ponajprije učenicima završnih razreda osnovnih škola kojima je i najprimjeraniji s obzirom na zahtjevnost. Test postoji u papirnatoj i u elektroničkoj inačici. Elektronička inačica testa pruža učenicima povratnu informaciju o njihovoj razini profesionalne zrelosti prema normama za učenike završnih razreda osnovnih škola. Osim uvida u opću razinu profesionalne zrelosti, povratna informacija daje učenicima uvid u njihove netočne odgovore u testu te objašnjenje koji se odgovor smatra točnim i zašto. Primjenom TIZ-a mogu se otkriti učenici kojima je potrebna pomoć i poticaj u njihovu profesionalnom razvoju (Babarović i I. Šverko, 2011.). Internetska inačica Testa informiranosti o zanimanjima nalazi se na adresi www.putkarijere.hr.

Upitnik o teškoćama pri donošenju odluka o karijeri

Teškoće vezane za proces donošenja profesionalnih odluka danas zauzimaju sve važnije mjesto u psihologiji izbora zanimanja. Ljudi sve češće prepoznaju vlastite teškoće i sve ih više traži profesionalni savjet od stručnjaka ili na internetu. Glavni su čimbenici koji ometaju donošenje odluke o karijeri široka paleta mogućnosti, nesigurna predviđanja budućnosti i kretanja na tržištu rada, mnoštvo informacija o zanimanjima i svijetu rada te kompleksnost kombiniranja informacija o sebi s informacijama o zanimanjima. Glavni teoretičari u tom području, Gati i Asher (2001.), dijele proces donošenja odluka o karijeri na tri ključna stadija: 1. pregled svih mogućih opcija kako bi se odabrao uži izbor prihvatljivih mogućnosti (*Pre-screening*), 2. dublje istraživanje manjeg broja opcija kako bi se izabralo nekoliko njih (*In depth exploration*) te 3. biranje jedne, najprihvatljivije opcije (*Choice*). Teškoće se mogu javiti u svakom od navedenih stadija.

Upitnik o teškoćama pri donošenju odluka o karijeri nastao je kao prijevod i adaptacija upitnika Career Decision–Making Difficulties Questionnaire (CDDQ, Gati, Krausz, Osipow, 1996.). Temelji se na taksonomiji teškoća koja obuhvaća tri šire kategorije teškoća, a one se dijele u 10 manjih potkategorija. Prva šira kategorija je nespremnost koja uključuje: a) *nedostatak motivacije* za donošenje odluka o karijeri, b) *opću neodlučnost* u životu pojedinca i c) *pogrešna uvjerenja* u vezi s donošenjem odluka o karijeri. Slijedi je druga široka kategorija – *nedostatak informacija* s potkategorijama: a) *nedostatak informacija o koracima procesa odlučivanja o karijeri*, b) *nedostatak informacija o sebi*, c) *nedostatak informacija o različitim zanimanjima* i d) *nedostatak informacija o načinu*

prikupljanja potrebnih informacija. Nekonzistentne informacije kao treća široka kategorija uključuju: a) *nepouzdana informacije*, b) *unutarnje konflikte* (konflikti unutar pojedinca) i c) *vanjske konflikte* koji se odnose na konfliktna mišljenja bliskih osoba.

Upitnik o teškoćama pri donošenju odluka o karijeri namijenjen je učenicima završnih razreda osnovnih škola, učenicima srednjih škola, studentima te mlađim odraslim osobama koje se suočavaju s profesionalnim odlukama. Upitnik se sastoji od 34 čestice koje predstavljaju različite probleme u donošenju profesionalnih odluka, a sudionici na Likertovoj ljestvici s 9 stupnjeva procjenjuju koliko ih točno pojedina tvrdnja opisuje (od 1 – *uopće se ne slažem* do 9 – *potpuno se slažem*). Rezultati su formirani kao prosjeci čestica u 10 kategorija teškoća, a viši rezultati upozoravaju na više teškoća u određenoj domeni. Dosadašnja istraživanja pokazuju zadovoljavajuću pouzdanost pojedinih nižih ljestvica te odgovarajuću strukturalnu valjanost upitnika (Babarović i I. Šverko, u tisku). Rezultati za upitnik utvrđeni su za uzorak učenika u dobi od 13 do 16 godina te učenika i studenata u dobi od 16 do 19 godina. Tako se rezultati pojedinca mogu usporediti s referentnom dobnom skupinom. Elektronička inačica upitnika pruža korisniku izravnu povratnu informaciju o izraženosti pojedinog tipa teškoća s kojom se suočava. Povratna se informacija oblikuje tako da se rezultati korisnika uspoređuju s njegovom dobnom skupinom te je za svaku teškoću procijenjeno je li u pojedinoj teškoći lošiji, prosječan ili bolji od vršnjaka. Korisniku je omogućeno da detaljnije prouči svaku od navedenih teškoća, a uz opis svake od njih pružen je i kratak savjet što bi mogao učiniti da je uspješno prevlada. Svaha primjene tog upitnika u savjetodavnoj praksi može biti višestruka. Od početne procjene klijenta i dijagnosticiranja teškoća s kojima se susreće, preko prikupljanja informacija o teškoćama izraženim u određenim grupama učenika radi primjene usmjerenih edukacijskih programa, pa do procjena učinkovitosti određenih intervencija. Internetska inačica upitnika nalazi se na stranici www.putkarijere.hr.



Školski program profesionalnog razvoja za osnovne i srednje škole

Škola pruža idealno okruženje za stalno poticanje profesionalne zrelosti učenika. Radionice organizirane tijekom duljeg razdoblja, a ne samo u završnoj godini, omogućit će učenicima da pravodobno prepoznaju važnost prikladnog odabira zanimanja. Ključno je početi dovoljno rano te tu važnu temu učenicima predstaviti na njima primjeren i zanimljiv način. Mnogo je načina kako se to može učiniti, a ovdje donosimo opis već razvijenog programa vježbi za osnovne i srednje škole. Te se vježbe mogu primjenjivati upravo takve kakve jesu, a mogu poslužiti i kao inspiracija za vlastite kreativne pristupe.

Školski program profesionalnog razvoja stalan je edukacijski program namijenjen učenicima osnovnih i srednjih škola radi njihova profesionalnog razvoja i poticanja njihove profesionalne zrelosti. Postoje dvije inačice: Školski program profesionalnog razvoja za srednje škole „Usredotoči se na budućnost” i Školski program profesionalnog razvoja za osnovne škole „Razmisli o budućnosti”. Planirana dob učenika za primjenu programa završni su razredi osnovne škole (sedmi i osmi razred) te završni razredi srednje škole (treći i četvrti razred). Programi su zamišljeni tako da se provode skupno kao sastavnica dodatne nastave u školi, tijekom satova razrednika ili kao sastavnica školskoga kurikulumu. Programe mogu primjenjivati predmetni nastavnici, razrednici ili stručni suradnici u školi. Izvorni su autori programa Nancy Perry i Zark van Zandt (1999. a, 1999. b), a programe su preveli i prilagodili ih hrvatskim osnovnim i srednjim školama Iva Šverko i Toni Babarović 1999. godine u sklopu projekta *Profesionalno savjetovanje i informiranje* (voditelj prof. Branimir Šverko). Oba se programa sastoje od tri veće cjeline: Upoznaj samoga sebe, Upoznaj svijet rada i Planiranje karijere, a svaka cjelina sadržava po 12 vježbi. Struktura vježbi jasno je definirana što omogućuje njihovu dobru pripremu i odgovarajuće izvodenje. Strukturu vježbi čine sljedeće sastavnice:

- pregled: vrlo kratak opis vježbe
- trajanje: okvirno određeno; za svaku vježbu voditelj sam procjenjuje hoće li je produljiti ili skratiti, ovisno o vremenu kojim raspolaže, o znanju i potrebama njegovih učenika; vježbe najčešće traju od 30 do 45 minuta
- ciljevi: naveden je osnovni cilj vježbe i glavne profesionalne promjene koje vježba pobuđuje u učenika
- potrebni materijali: navedeni su svi materijali potrebni za provođenje vježbe; najčešće se vježba može provesti bez posebnih materijala
- priprema: navedene su sve aktivnosti voditelja potrebne prije same vježbe
- aktivnosti: detaljan opis načina provođenja vježbe; specificirane su sve aktivnosti
- rasprava: navedeno je nekoliko pitanja koja treba postaviti učenicima kako bi o njima razmislili, razmijenili mišljenja i donijeli zaključke
- dodatne aktivnosti: predviđene su u situacijama u kojima se osnovna aktivnost ne može provesti samo na nastavi ili kada se ona želi dopuniti; voditelji mogu sami odlučiti žele li integrirati dodatnu aktivnost u nastavu ili ne

Osim samih vježbi, priručnici nude još nekoliko dodatnih sadržaja koji voditeljima olakšavaju rad. Postoje informacije o osnovnim pojmovima i teorijskim okvirima profesionalnog razvoja, naputci za interaktivan rad s učenicima i rad u malim grupama, a na kraju svake cjeline nalazi se upitnik za učenike kojim se provjeravaju stečena znanja i vještine. Dodatne su specifičnosti tog programa takozvane *Učeničke mape* u koje učenici tijekom programa pohranjuju svoje radove, *Plan za budućnost* u koji učenici na kraju programa zapisuju svoje profesionalne planove, ciljeve i korake kako će to provesti te *Vodič za roditelje* kojim se roditelji informiraju o programu, profesionalnom razvoju djece i aktivno uključuju u izvedbu programa. Elektroničke verzije priručnika mogu se potpuno preuzeti s mrežne stranice www.putkarijere.hr.

dr. sc. Iva Šverko
dr. sc. Toni Babarović
Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb

Odabrana literatura:

Babarović, T. & Šverko, I. (u tisku). Vocational development and career self-guidance competencies of Croatian adolescents. *Primijenjena psihologija*.

Babarović, T. & Šverko, I., 2011. Profesionalna zrelost učenika viših razreda osnovnih škola. *Suvremena psihologija*, 14 (1), 91-109.

Dawis, R., England, G. W. & Lofquist, L. H., 1964. A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation (No. XV)*. 1-27. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Gati, I., 1998. Using career-related aspects to elicit preferences and characterize occupations for a better person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 343-356.

Gati, I., & Asher, I., 2001. The PIC model for career decision making: Prescreening, In-depth exploration, and Choice. In: F.T.L. Leong & A. Barack (Eds.). *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H., 1996. A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.

Holland, J. L., 1959. A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 6, No. 1, 34-45.

Holland, J. L., 1997. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources, Inc.

Perry, N. & van Zandt, Z., 1999. a. *Razmisli o budućnosti: Školski program profesionalnog razvoja za osnovne škole*. Zagreb: Društvo za istraživanje i razvoj ljudskih potencijala Razbor.

Perry, N. & van Zandt, Z., 1999. b. *Usredotoči se na budućnost: Školski program profesionalnog razvoja za srednje škole*. Zagreb: Društvo za istraživanje i razvoj ljudskih potencijala Razbor.

Super, D. E., 1957. *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row Publishers.

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M., 1996. The life-span, life-space approach to careers. In: D. Brown i L. Brooks (Eds.) *Career Development and Choice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Šverko, B., 1998. *Vodič kroz zanimanja*. Zagreb: Društvo za istraživanje i razvoj ljudskih potencijala Razbor.

Šverko, B., Akik, N., Babarović, T., Brčina, A. & Šverko, I., 2002. Validity of e-advice: The evaluation of an Internet-based system for career planning. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 193-215.

Šverko, I., Babarović, T. & Međugorac, V., 2014. Pictorial assessment of interests: Development and evaluation of Pictorial and Descriptive Interest Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 356-366.



Profesionalno usmjeravanje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje

Hrvatski zavod za zapošljavanje i tržište rada

Hrvatski zavod za zapošljavanje vodeći je sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada – procesa koji je podložan stalnim promjenama i povezan s nizom socijalnih, ekonomskih i geografskih obilježja u određenom vremenskom okviru, a zasniva se na načelu ponude i potražnje.

Pri postupku odabira karijere i profesionalnog usmjeravanja potrebno je obratiti pozornost na odabir područja i zanimanja koja su tražena na tržištu rada, odnosno zanimanja koja će osobama sa stečenim kvalifikacijama, znanjima i kompetencijama omogućiti brže i lakše zaposlenje.

Navodimo nekoliko alata s pomoću kojih se može pratiti tržište rada:

Internetski portal [Slika tržišta rada](#) sustav je informacija o tržištu rada koji spaja i vizualizira informacije o zaposlenosti, nezaposlenosti i visini plaća u Republici Hrvatskoj. Taj portal omogućuje višegodišnji pregled kretanja na tržištu rada na nacionalnoj i županijskoj razini te na razini pojedinih djelatnosti i zanimanja.

[Statistika on-line](#) usluga je Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje čija je svrha omogućiti javni pristup podacima o registriranoj nezaposlenosti, ulasku nezaposlenih osoba u evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i izlasku iz njih te oglašenim slobodnim radnim mjestima.

Hrvatski zavod za zapošljavanje jednom godišnje izdaje i [Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja](#) zasnovane na analizi i prognozi potreba tržišta za pojedinim zvanjima na razini lokalnih tržišta.

Profesionalno usmjeravanje učenika završnih razreda osnovnih škola u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i CISOK centrima – korisnici i procedura

Svi područni i regionalni uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje imaju **Odsjek za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje**, a uz njih kao poveznica djeluju i **CISOK centri** (Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri).

Hrvatski zavod za zapošljavanje pruža uslugu profesionalnog usmjeravanja učenicima završnih razreda osnovne škole koja uključuje **profesionalno informiranje** (pružanje informacija važnih za donošenje odluka o odabiru zvanja, zanimanja i područja rada koje su temelj za donošenje racionalnih i primjerenih odluka) i **profesionalno savjetovanje** (nakon dobivanja mišljenja školskog liječnika uključuje timsku obradu uz mogućnost psihološkog testiranja, intervjua te prema potrebi liječničkog pregleda specijalista medicine rada), a provodi se u suradnji sa školama i roditeljima/skrbnicima.

Profesionalno usmjeravanje predstavlja tzv. **rane intervencije** i ima preventivno značenje kao pomoć pri donošenju odgovarajućih odluka o izboru obrazovnih programa i zanimanja. Pri tome se posebna pozornost pridaje učenicima koji bi nakon završetka školovanja mogli imati otežan pristup tržištu rada (učenici s teškoćama u razvoju, učenici s većim zdravstvenim teškoćama, učenici koji imaju teškoće u svladavanju obrazovnog programa ili žele promijeniti obrazovni program, učenici sa socijalnim teškoćama i oni bez odgovarajuće roditeljske skrbi).

Savjet o najprimjerenijem profesionalnom odabiru daje se u usmenom obliku učeniku i/ili njegovu roditelju, a pisano **mišljenje službe za profesionalno usmjeravanje** izdaje se na temelju Pravilnika o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u prvi razred srednje škole i Odluke o upisu učenika u prvi razred srednje škole za tekuću školsku godinu.

Mogu se dobiti i savjeti o načinima i metodama traženja posla, o načinima unapređivanja kompetencija za upravljanje profesionalnim razvojem (prezentacije, predavanja, radionice, individualno savjetovanje) te niz dostupnih alata za samostalno informiranje i procjenjivanje (e-Usmjeravanje).

Alati koji služe za pomoć pri odabiru srednje škole (izvori informacija)

Radi informiranja o mogućnostima školovanja u srednjim školama na području Republike Hrvatske, Hrvatski zavod za zapošljavanje svake godine izdaje brošure „**Kamo nakon osnovne škole?**” za pet hrvatskih regija. U brošurama se nalaze opisi zanimanja, informacije o uvjetima upisa, stipendijama, školama i programima obrazovanja, učeničkim domovima, najtraženijim zanimanjima te uslugama profesionalnog usmjeravanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i CISOK centara. Brošure su se pokazale osobito korisnima jer korisnicima nude podatke o sadržaju i uvjetima rada, potrebnim znanjima, vještinama i osobinama, ali i zdravstvenim zahtjevima za obavljanje posla. Jednako tako upoznaju korisnike sa satnicom obrazovnih programa (za općeobrazovni dio, poseban stručni dio i praktičnu nastavu tijekom svih godina obrazovanja).

Ministarstvo znanosti i obrazovanja za tekuću upisnu godinu izdaje popis srednjih škola u publikaciji „**Struktura razrednih odjela i broja učenika I. razreda srednjih škola**” (uključuje naziv škole i obrazovnog programa, šifru i trajanje programa, broj razrednih odjela i učenika koji su predviđeni za upis).

Uz ta dva alata svakako pomaže i dokument **Jedinstveni popis zdravstvenih zahtjeva srednjoškolskih obrazovnih programa u svrhu upisa u I. razred srednje škole**. Njegova je svrha osigurati jasniju i cjelovitu informaciju o zdravstvenim zahtjevima pri upisu učenika u prvi razred srednje škole.

Sinergija ključnih dionika profesionalnog usmjeravanja – primjer iz prakse



Kao primjer zašto je iznimno važna **sinergija** ključnih dionika, **individualan** i **holistički pristup** svakom korisniku pojedincu, navest ćemo slučaj djevojčice Ane.

Ana se želi upisati u ekonomsku školu. Iz romske je obitelji, vrijedna je i savjesna, vršnjaci je prihvaćaju. Na dan uči i po četiri sata, a ostatak vremena pomaže obitelji u kućanskim poslovima. Prolazi s odličnim uspjehom, školu pohađa prema prilagođenom programu i svi je profesori hvale. Sanja o tome da se jednog dana upiše na fakultet i zaposli u banci.

Anin otac protivi se njezinu daljnjem školovanju. Drži da to nije pametno jer se u njegovoj obitelji tradicionalno očekuje da djevojke do punoljetnosti zasnaju vlastitu obitelj. U obzir bi moglo doći samo školovanje za slastičarku jer je od obiteljskog doma do te škole potrebno samo pet minuta pješačenja, pa bi mogao kontrolirati kćer, a ona bi u toj školi naučila nešto korisno za život. Njegov znanac drži slastičarnicu, pa bi Ana mogla kod njega steći praksu.

Socijalna radnica koja nadzire obitelj smatra da Ana nema odgovarajuće uvjete za punu posvećenost obrazovanju. U trosobnom kućanstvu žive dvije šesteročlane obitelji, često i bez osnovnih uvjeta. Ona potiče Anina oca da odobri njezin ostanak u redovitu obrazovnom sustavu i predlaže neko od deficitarnih zanimanja za koje se može dobiti i stipendija. Obavještava ga i o mogućnosti domskog smještaja.

Školska pedagoginja smatra da je Ana samostalna u učenju i radu, pedantna, redovita i savjesna u izvršavanju školskih obveza što je i u suglasju s mišljenjem većine profesora koji su voljni napisati joj i pisma preporuke za daljnje obrazovanje. Trudi se približiti Aninu ocu ideju srednjoškolskog obrazovanja i bitno joj je da Ana završi bilo koju školu (poslije se može prekvalificirati za ekonomisticu i time ostvariti svoje želje).

Doktorica medicine rada također je savjetovala Ani i majci školovanje za zanimanje administrativnog tipa. Naime, Ana boluje od artritisa i epilepsije koji se neredovito kontroliraju i upitno je koliko su školski djelatnici upoznati s time, pa bi trebala izbjegavati zanimanja koja bi mogla naštetiti njezinu zdravlju (zanimanja koja podrazumijevaju težak fizički rad, rad u hladnom prostoru i pri velikim temperaturnim razlikama, rad u blizini strojeva, vode i vatre gdje gubitkom svijesti može ugroziti sebe i druge).

Nakon liječničkog pregleda i ispitane opće intelektualne efikasnosti, specifičnih sposobnosti te perceptivno-grafomotoričkog funkcioniranja (rezultati su u skladu s prije postavljenom dijagnozom lake mentalne retardacije na temelju koje je dobila prilagođeni program), **savjetnik za profesionalno usmjeravanje** savjetuje joj zaštićene uvjete školovanja i rada (zanimanje pomoćni administrator) što ona i roditelji nikako ne žele prihvatiti.

Kao što je vidljivo iz ovog primjera, potrebna je i **pravodobna komunikacija** između različitih službi i sustava koji u svom djelokrugu imaju djelatnost profesionalnog usmjeravanja kako bi se korisnik na vrijeme informirao o mogućnostima daljnjeg obrazovanja.

Izazovi i najčešće pogreške u profesionalnom usmjeravanju

Kad govorimo o izazovima u profesionalnom usmjeravanju, nerijetko je riječ o nedostatku odgovarajućih informacija i dokumentacije (stara, nepotpuna, nerevidirana) za kvalitetno usmjeravanje, zatim simulacija i/ili disimulacija teškoća, nezadovoljavajući odnos roditelja i stručne službe koja prati dijete, nedostupnost bitnih informacija o obrazovnom sustavu i tržištu rada – odnosno promjenjivost u samom obrazovnom sustavu – uvjetima i dokumentaciji koja iziskuje konstantnu edukaciju i informiranje, (ne)dostupnost određenih obrazovnih programa na lokalnoj razini, neinformiranost i nezainteresiranost samoga klijenta te nevoljko preuzimanje odgovornosti za vlastiti profesionalni odabir.

Važno je spomenuti i neke najčešće pogreške u profesionalnom odabiru: nepoznavanje zanimanja, školskih programa i uvjeta rada, precjenjivanje i podcjenjivanje sposobnosti, popuštanje pritisku zbog očekivanja okoline, izbor škole radi prijateljstva, odabir najbliže škole, neshvaćanje implikacija koje će ta odluka imati, sklonost modernim i popularnim zanimanjima, ograničavanje na muško-ženska zanimanja, ograničavanje trenutnim stanjem na tržištu rada, otpor prema profesionalnom usmjeravanju, upisivanje u opće programe i dr. Pritom je potrebno što više smanjiti pogreške i uvjeriti klijenta u njihovo postojanje.

Terezija Horvat, dipl. psih.
Hrvatski zavod za zapošljavanje



www.ampeu.hr

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

Euroguidance Hrvatska
Agencija za mobilnost i programe EU
Frankopanska 26
10000 Zagreb
T +385 (0) 1 5556 752
F +385 (0) 1 5005 699
euroguidance@ampeu.hr
www.ampeu.hr