

# Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

---

**Fatur Juretić, Barbara**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2017**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet u Rijeci**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:508948>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-09-24**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U RIJECI**  
**FILOZOFSKI FAKULTET U RIJECI**  
**ODSJEK ZA PEDAGOGIJU**

**CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE**

**Diplomski rad**

**IME I PREZIME STUDENTA:** Barbara Fatur Juretić

**STUDIJ:** Dvopredmetni diplomski studij Pedagogije i Talijanskog jezika i književnosti

**MENTOR:** izv. prof. dr. sc. Kornelija Mrnjaus

Rijeka, 2017. godina

## Sadržaj

Uvod .....	3
1. Definicije pojmova .....	5
2. Povijesni pregled razvoja profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja .....	12
3. Teorije karijere .....	23
3.1. Teorije izbora karijere .....	24
3.1.1. <i>Teorije sklada pojedinca i okoline</i> .....	24
3.1.1.1. Teorija Franka Parsonsa .....	24
3.1.1.2. Sven-Point Plan Aleca Rodgersa .....	25
3.1.1.3. Teorija Johna Hollanda .....	25
3.1.2. <i>Razvojne teorije</i> .....	30
3.1.3. <i>Strukturalne teorije</i> .....	31
3.1.4. <i>Društveni utjecaj u donošenju odluka pri izboru zanimanja</i> .....	32
3.2. Teorije razvoja karijere .....	34
3.2.1. <i>Superova Duga životne karijere</i> .....	34
3.2.2. <i>Karijerni ciklusi i prijelazi - Nicholsonov model radne uloge</i> .....	36
3.2.3. <i>Hallov Model psihološkog uspjeha</i> .....	37
3.2.4. <i>Herriot i Pembertonov model Upravljanja karijerom kao društvenim procesom</i> .....	38
3.2.5. <i>Vještine razvijanja karijere</i> .....	39
3.2.6. <i>Procjena vještina</i> .....	39
3.3. Utjecaj konstruktivizma i konvergencije u teorijama razvoja karijere .....	41
3.3.1. <i>Savickasova teorija izgradnje karijere</i> .....	43
3.3.2. <i>Dizajniranje života (Life desigining)</i> .....	47
4. Profesionalno usmjeravanje .....	50
4.1. Profesionalno usmjeravanje u različitim životnim fazama .....	50
4.2. Profesionalno usmjeravanje u školi .....	51
4.3. Profesionalno usmjeravanje odraslih .....	54
5. Profesionalno usmjeravanje u Hrvatskoj .....	59
5.1. Profesionalno informiranje i usmjeravanje u osnovnim i srednjim školama ...	63
5.1.1. <i>Plan i program rada profesionalne orijentacije u osnovnoj školi Zamet</i> ...	63

5.1.2. Profesionalno informiranje i usmjeravanje u osnovnoj školi – scuola elementare Dolac.....	64
5.1.3. Profesionalno usmjeravanje i priopćavanje u Graditeljskoj školi za industriju i obrt.....	66
5.1.4. Profesionalno informiranje i usmjeravanje u Prvoj riječkoj hrvatskoj gimnaziji.....	67
5.2. Profesionalno usmjeravanje odraslih u Hrvatskoj .....	69
5.3. Suficitarna i deficitarna zanimanja u Primorsko-goranskoj županiji .....	73
6. Kompetencije stručnjaka profesionalnog usmjeravanja .....	74
6.1. Funkcije i zadaci .....	76
6.2. Znanja i vještine.....	77
6.3. Osobne karakteristike .....	79
6.4. Korisnici usmjeravanja i njihov odnos sa stručnjakom profesionalnog usmjeravanja .....	79
6.5. Kompetencije školskog pedagoga u profesionalnom usmjeravanju.....	82
6.6. Misija profesionalnog usmjeravanja .....	83
Zaključak .....	85
Literatura.....	87
Popis tablica.....	93
Sažetak .....	94
Abstract.....	95

## Uvod

Odabir zanimanja je, nakon odluke o odabiru životnog partnera, najvažnija odluka koju pojedinac donosi u svom životu, smatra William Glasser (2000). Neki pojedinci vrlo rano otkriju svoje profesionalne interese i točno znaju što žele biti „kad narastu“, neki svoj profesionalni identitet ne otkriju niti nakon godina školovanja pa čak i profesionalnog iskustva. Neki su neodlučni, neki stjecajem okolnosti moraju promijeniti svoj profesionalni identitet. Kako se odvija proces razvoja profesionalnog identita i razvoja karijere? Treba li nam stručna pomoć u tome i, ako da, tko su stručnjaci koji nam mogu pomoći pri odabiru i razvoju profesionalnog puta? Što se u Hrvatskoj radi na ovom području... Ovo su neka od pitanja koja su me usmjerila na istraživanje i pisanje o temi profesionalnog usmjeravanja. Dodatni poticaj za istraživanje ove teme je i to što u poslove pedagoga u hrvatskim osnovnim i srednjim školama ulazi i profesionalno usmjeravanje.

Cilj profesionalnog usmjeravanja je povećati mogućnosti orijentacije i specijalizacije kadrova u određenim zanimanjima.

Istraživanja hrvatskog tržišta rada pokazala su da veliki broj učenika prilikom odabira smjera svog školovanja upisuje srednjoškolske, a zatim i akademske programe, ne vodeći računa o vlastitim interesima i profesionalnim ciljevima, ili im isti u toj ranoj fazi školovanja nisu dovoljno jasni i razvijeni (HZZ, 2016).

Na temelju dobrih primjera iz razvijenih ekonomija (zemlje zapadne europe, Japan i SAD) može se zaključiti da je potrebno uvesti mentorstvo i stručnu praksu kao izuzetno poželjan i koristan alat za poticanje razvoja interesa i usmjeravanje pojedinaca k odgovarajućem obrazovanju.

Usmjeravanje je proces povezan s rastom i sazrijevanjem osobe kroz obrazovni, socijalni i radni kontekst pa ga je potrebno početi provoditi u što ranijoj fazi rasta osobe (cf. Di Fabio, 1999; Del Core, 2008; Pellerone, 2010; Marcarini, 2012). Školsko usmjeravanje ili usmjeravanje u školama osobito je važno kod prijelaza učenika iz škole u školu ili iz škole na posao, obzirom da su mladi vrlo često nedovoljno informirani i nesigurni u svoje životne odabire.

Profesionalno je usmjeravanje namijenjeno onima koji ulaze u svijet rada kako bi im se pomoglo u fazi traženja posla ili promjene posla, odnosno u postizanju boljih rezultata pri obavljanju određenog posla. Namijenjeno je mladima, učenicima i studentima te odraslim osobama koje traže svoj prvi posao ili žele promijeniti posao, osobama s posebnim potrebama, imigrantima, ovisnicima i osobama s invaliditetom (cf. Cherubini, 2011; Avalle, Maranzana, Sacchi i Serafino, 2012).

Cilj ovog rada je ukazati na značaj profesionalnog usmjeravanja i prednosti koje ono donosi. Na području profesionalnog usmjeravanja, u Hrvatskoj ne postoji konsezus oko terminologije koja se koristi. Kako bi se izbjegle eventualne nejasnoće u prvom se poglavlju daje pregled pojmova i definicija koje će se koristiti u ovom diplomskom radu. U drugom se poglavlju iznosi povijesni pregled razvoja profesionalnog usmjeravanja, a u trećem teorije izbora i razvoja karijere. U četvrtom poglavlju govori se o savjetovanju i usmjeravanju u karijeri. Ponajprije se obrađuje savjetovanje i usmjeravanje u školi, a zatim savjetovanje i usmjeravanje zaposlenika u organizacijama, dakle savjetovanje namjenjeno odraslim osobama. U petom se poglavlju razmatra profesionalno usmjeravanje učenika osnovnih i srednjih škola te odraslih osoba u Hrvatskoj, šesto poglavlje pobliže analizira osobine, karakteristike i kompetencije savjetnika, kao i njegovu ulogu u profesionalnom usmjeravanju i očekivanja o tom zvanju.

Rad obrađuje temu koja je na području Republike Hrvatske nedovoljno istražena, a obzirom na gospodarsku i ekonomsku situaciju te prepoznate poteškoće s deficitarnim i suficitarnim kadrovima (cf. HZZ) itekako aktualna.

## 1. Definicije pojmova

Kako bi shvaćanje pojmova koji će se koristiti u ovom radu bilo jednoznačno, ovo poglavlje daje definicije sljedećih pojmova vezanih uz profesionalno usmjeravanje: usmjeravanje, savjetovanje, profesionalno informiranje, profesionalno usmjeravanje, razvoj karijere, profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere, savjetovanje za razvoj karijere, cjeloživotno usmjeravanje i profesionalna orijentacija.

Hrvatska je kao članica Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) 2013. godine izdala dokument „Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Pojmovnik“ u kojemu se nalaze definicije odobrene od strane zemalja članica ELGPN mreže. Osim ovog dokumenta u Hrvatskoj još nema službenih smjernica za ovo područje. Iz tog se razloga u ovom poglavlju prvenstveno poziva na definicije iz Pojmovnika, obzirom da je cilj ELGPN-a *olakšati dijalog o razvoju politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja diljem Europske unije* (ELGPN, 2013: 7).

**Usmjeravanje** (eng. *Guidance*) označava pomoć pojedincima da donesu odluke o svom obrazovanju i osposobljavanju/profesionalnom usmjeravanju i zaposlenju. Profesionalno ili školsko usmjeravanje savjetnici za profesionalno usmjeravanje često nazivaju samo usmjeravanjem. Usmjeravanje zapravo obuhvaća savjetovanje, informiranje, vođenje, poučavanje, procjenu i zastupanje (ELGPN, 2013: 32).

**Savjetovanje** (eng. *Counselling*) predstavlja interakciju između savjetnika i pojedinca kako bi se korisniku savjetovanja pomoglo riješiti neki određeni problem, pitanje ili predmet. Savjetovanje uključuje aktivno slušanje pojedinca, komuniciranje kroz razumijevanje, poštivanje i empatiju; pojašnjavanje ciljeva i pomoć u procesu donošenja odluka. Savjetovanje je veza između savjetnika (stručne osobe obrazovane za pomoć) i klijenta (korisnika usluge savjetovanja) (ELGPN, 2013: 27). Annamaria Di Fabio, izvanredni profesor Sveučilišta u Firenci na odsjeku Znanosti

obrazovanja i psihologije, u svojoj knjizi *Counseling, Dalla teoria all'applicazione* (1999) navodi da program savjetovanja ima za cilj individualni rast i osnaživanje te je zadaća savjetnika pomoći klijentima da u sebi pronađu odgovore koje traže, polazeći od trenutka u sadašnjosti, odnosno od problema koji se konkretno manifestira. Savjetovanjem se nastoji klijenta potaknuti i osposobiti za racionalno odlučivanje i provedbu vlastitih interesa i ciljeva. Di Fabio (1999: 266) savjetovanje dijeli u tri faze: prepoznavanje i definicija problema, preoblikovanje problema pomoću pojašnjenja s fokusom na nastojanjima te klijentovo samostalno upravljanje problemom.

**Profesionalnim informiranjem** klijentima se pružaju informacije relevantne za donošenje odluka o nastavku školovanja, odnosno planiranje daljnjeg profesionalnog razvoja u skladu sa željama, potrebama i mogućnostima klijenta, kao i zahtjevima tržišta rada. Profesionalnim informiranjem obuhvaćene su sljedeće teme: informacije važne za aktivno traženje posla, odnosno gdje i kako tražiti potrebne informacije, podaci o stanju i kretanjima na tržištu rada, opisi zanimanja i obrazovnih programa, čimbenici na koje treba obratiti pažnju pri izboru obrazovnog programa/zanimanja, informacije o obrazovnim programima i obrazovnom sustavu na lokalnoj i državnoj razini, informacije o mogućnostima stipendiranja daljnjeg obrazovanja (HZZ, 2016).

**Profesionalno usmjeravanje** (eng. *Vocational guidance*) označava pomoć pojedincima pri donošenju izbora i odluka o obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i zapošljavanju (ELGPN, 2013: 23). Profesionalno se usmjeravati znači pronaći profesionalni pravac prema kojem će se pojedinac kretati pri čemu će se koristiti informacijama o sebi, vlastitim osobinama, stavovima, interesima te stečenim znanjima i vještinama, informacijama o poslu i profesionalnom svijetu te učinkovitom strategijom pristupiti tržištu rada (Pellerone, 2010).



**Razvoj karijere** (eng. *Career development*) može se definirati kao cjeloživotni proces upravljanja učenjem, poslom, slobodnim vremenom i prijelazima u svrhu profesionalnog napredovanja kakvo je pojedinac sam odredio. To je neprekidno planiranje radi napredovanja karijere pojedinca, temeljeno na iskustvu i na bilo kakvom obrazovanju i osposobljavanju izvršenom u svrhu proširenja kvalifikacija ili stjecanja novih (ELGPN, 2013: 25). Nancy Perry i Zark VanZandt u knjizi *Exploring future options - A Career Development Curriculum for Middle School Students* (2006a) razvoj karijere definiraju kao proces koji omogućuje prikupljanje podataka o sebi i njihovu primjenu na tržištu rada. Autori knjige ističu da pojedinci shvaćaju da će izgraditi karijeru, ali isto tako mogu i birati njezin tijek. Kako bilo, na pravac i razvoj karijere presudno utječu obitelj, društvo, škola i gospodarski tijekovi. Ubrzani razvoj globalne ekonomije za sobom povlači i potrebu osobnog razvoja pojedinca i cjeloživotno učenje. Isti autori u knjizi *Focus on the future – A Career Development Curriculum for Secondary School Students* (2006b) razvoj karijere opisuju kao kontinuirani proces koji omogućuje pojedincu sagledavanje trenutnog položaja odnosno stanja u kojem se nalazi, to jest, spoznaja o sebi te korištenje istih u svrhu poboljšanja tog položaja ili stanja. Proces započinje u najranijoj životnoj dobi kada se maloj djeci postavi pitanje: Što želiš biti kad odrasteš? Ovo ključno pitanje djecu navodi na razmišljanje o tome kako će ona u životu nešto raditi i kako u odabiru toga što žele raditi imaju mogućnost izbora. Već je poznato da na razvoj karijere utječu obitelj, društvo, škola i gospodarski tijekovi. Međutim, razvoj karijere ne prestaje zaposlenjem jer se ljudi nastavljaju mijenjati i razvijati, a tako se mijenja i svijet oko njih. Profesionalno je usmjeravanje složen, planiran i kontinuiran proces koji provode stručni i educirani kadrovi, a uvelike može pomoći pri tim promjenama i razvoju (Perry i VanZandt, 2006b: 5). Perry i VanZandt (2006a) zaključuju kako današnji svijet, društveno okruženje i gospodarska kretanja „prisiljavaju“ našu djecu da budu fleksibilna, prilagodljiva i kreativna kroz život, odnosno karijeru. Najuspješnije će se prilagoditi ona djeca koja će: naučiti upravljati promjenama, otkriti što vole raditi, steći adekvatne vještine i vjerovati u sebe.

**Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere** (eng. *Career guidance*) označava različite aktivnosti koje omogućuju građanima bilo koje dobi, u bilo kojem razdoblju svog života, određivanje svojih mogućnosti, kompetencija i interesa; donošenje smislenih odluka o svom obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i zanimanju; te upravljanje svojim životnim, poslovnim i drugim okolnostima u kojima se te sposobnosti i kompetencije stječu i/ili koriste (ELGPN, 2013: 24). Učinkovito usmjeravanje karijere je proces kojemu je cilj osposobiti pojedince da jasnije i svjesnije razumiju sebe i vlastite potencijale u svrhu budućeg razvoja karijere. Usmjeravanje karijere konkretno pomaže pojedincu da procijeni svoje potrebe za razvoj karijere u raznim životnim stadijima, da razumije proces učinkovitog izbora karijere, da pojasni svoje ciljeve za budućnost, te da poduzme odgovarajuće mjere za provedbu tih ciljeva (Ali i Graham, 1996).

**Savjetovanje za razvoj karijere** (eng. *Career counselling*) definira se kao interakcija između savjetnika za razvoj karijere/profesionalno usmjeravanje i pojedinca. To je individualni ili grupni proces koji naglašava svijest o sebi i shvaćanje samog sebe te olakšava razvoj zadovoljavajućeg i smislenog života/rada kao temelja za vođeno učenje, odluke vezane uz posao i profesionalne prijelaze, kao i snalaženje pri promjeni posla ili promjeni okruženja za učenje tijekom života. Savjetovanje za karijeru olakšava usvajanje vještina, interesa, vjerovanja, vrijednosti, radnih navika i osobnih kvaliteta koje svakom sudioniku omogućuju ostvarenje ispunjenog života u radnom okruženju koje se neprekidno mijenja (ELGPN, 2013: 27). Di Fabio (1999) kaže da *Career counselling* označava aktivnost kojoj je osnovni cilj savjetovanja usmjerenje i profesionalni razvoj pojedinca.

**Savjetnici za razvoj karijere** (eng. *Career counsellors*) posjeduju znanja, vještine i kompetencije pri savjetovanju klijenata o specifičnim potrebama tržišta rada. Sam proces savjetovanja za razvoj karijere uključuje sljedeće aktivnosti (Di Fabio, 1999: 269): organizacija i upravljanje informacijama; informiranje; stjecanje znanja za profesionalni razvoj (eng. *Career education*); planiranje značajnih sfera ili specifičnih

intervencija kao što su samozapošljavanje, samovrednovanje, stvaranje novih radnih mjesta, itd.; psihometrijska testiranja (upitnici, intervjui,...); facilitacijske vještine (motivacija, medijacija, postavljanje pitanja, povratna informacija, parafraza i sažimanje, nove strategije).

Savjetovanje za razvoj karijere namijenjeno je adolescentima i odraslim osobama koje traže prvi posao ili mijenjaju radno mjesto i prelaze na novi posao, odnosno prolaze kroz prekvalifikaciju. Ujedno, savjetovanje može biti od koristi i učiteljima, nastavnicima, profesorima ili predavačima koji su u direktnom kontaktu s učenicima ili studentima pred kojima stoje izazovi traženja posla i građenja karijere.

**Cjeloživotno usmjeravanje** (eng. *Lifelong guidance*) označava raspon aktivnosti koje omogućuju građanima bilo koje dobi i u bilo kojem razdoblju njihova života određivanje vlastitih mogućnosti, kompetencija i interesa, donošenje odluka o obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i upravljanju svojim životnim putem u učenju, poslu i drugim okolnostima u kojima se ove mogućnosti i kompetencije uče i/ili koriste. Ovo je pristup koji profesionalno usmjeravanje ne smatra samo jednom ili jedinom točkom u aktivnostima kroz vrijeme. To je pristup koji se zalaže da se profesionalno usmjeravanje odvija proaktivno, a ne samo u točkama prijelaza, te se odnosi na aktivnosti u kojima pojedinac sudjeluje tijekom cijelog života (tj. u bilo kojem razdoblju života). Takvo profesionalno usmjeravanje dobiva cjeloživotnu perspektivu (npr. od ranog školovanja, kroz radni vijek, te nakon mirovine) (ELGPN, 2013: 12).

### **Profesionalno usmjeravanje vs. profesionalna orijentacija**

Pojmovi profesionalno usmjeravanje i profesionalna orijentacija u literaturi, odnosno hrvatskom prijevodu vrlo se često koriste kao istoznačnice. Međutim, neki dokumenti ukazuju na razliku između ta dva pojma.

Pojmovi koji se koriste najčešće su prevedeni s drugih jezika, posebice s engleskog, pa tako riječ *guidance* prevađamo s *usmjeravanje*, no u drugim jezicima, primjerice u

talijanskom ili francuskom koristi se riječ *orijentacija* (fr. *orientation*, tal. *orientamento*, iz latinskog *oriens* što se odnosi na istok, s vremenom se riječ razvila i počela označavati koncept orijentacije, odnosno usmjeravanja). U Hrvatskoj katkada rabimo riječ usmjeravanje, a katkada orijentacija, što govori u prilog nesređenosti terminologije u ovom području.

U Bratislavi je 1970. godine održan UNESCO-v kongres na kojem su se sastali stručnjaci kako bi raspravljali o ulozi savjetovanja i usmjeravanja u cjeloživotnom obrazovanju. U drugom dijelu izvješća izneseni su zaključci i preporuke u kojima se ističe kako su mnogostranost fenomena te mnogobrojne sličnosti njegovih glavnih značajki, potaknuli stručnjake da aktualiziraju definiciju usmjeravanja. Jednoglasno je prihvaćena sljedeća definicija: „Usmjeravanje se sastoji u tome da se, u kontekstu cjeloživotnog obrazovanja, pojedinac pripremi na kvalitetno nošenje s mnogobrojnim promjenama društvenih struktura i općenito potreba društva, kao i na učinkovito korištenje resursa, s obzirom na sve veći napredak informacijskih medija. Cilj je prepoznati osobne karakteristike pojedinca i sukladno tome usmjeriti ga k adekvatnom izboru studija i svojevrsnih dopunskih aktivnosti u svim sferama njegova života, pridajući posebnu pozornost tome da aktivno doprinese unapređenju vlastitog društva prilikom izgradnje vlastite osobnosti“ (UNESCO, 1970).

Izvješće kongresa pisano je na francuskom kao službenom jeziku, a zatim je prevedeno i na engleski. Francuska verzija dokumenta koristi riječ *orientation*, a engleska *guidance*. Zanimljivo je napomenuti da francusku riječ *orientation* na hrvatski jezik prevađamo kao *orijentacija*, a ne kao usmjeravanje (Maixner, 2004). Primjer nepodudarnosti pojmova je i članak Višnje Perin „Profesionalno usmjeravanje - uloga i odgovornost škole“ iz 2012. godine u čijem se sažetku navodi definicija profesionalnog usmjeravanja prema Vijeću ministara Europske unije, a koju ELGPN koristi za objašnjenje pojma profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere. Cilj ovog rada nije baviti se prijevodom i jezičnim problemima, no bitno je istaknuti činjenicu kako u Hrvatskoj još uvijek vlada nesređenost pojmova vezanih uz profesionalno usmjeravanje, nema jednoglasno prihvaćenog izraza niti ključnih smjernica u ovom području.

Iako postoje primjeri korištenja oba pojma pri čemu oba adekvatno izražavaju tematiku ovog područja, za potrebe ovog rada koristit će se pojam profesionalno usmjeravanje.

## 2. Povijesni pregled razvoja profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

Kako bi jasnije sagledali i bolje razumjeli sve aspekte i problematiku profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, važno je znati početke i tijek razvoja ovog područja. Kratak povijesni pregled daje se u ovom poglavlju.

Napori koji se ulažu da se ljudima pomogne pri odabiru vlastitog zanimanja odnosno profesije nisu novi i nepoznati. Takva se nastojanja počinju pojavljivati već u 16. stoljeću. Jelena Đermanov i Marijana Kosanović u knjizi *Teorije izbora i razvoja karijere* (2013), navode kako su se odnosom pojedinca i društva rada i obrazovanja bavili mnogi progresivni mislioci, filozofi, prosvjetitelji i pedagozi tijekom srednjeg i novog vijeka. Primjera radi spomenut ćemo neke od njih na čije stavove se obično nailazi u literaturi u ovom području. Često se tako navodi da je Locke isticao potrebu da se učenje uskladi s mogućnostima djeteta, Komenski se zalagao da se kod djece što ranije razvije urođeni „radni nagon“ zbog značaja rada za moralno učenje, dok je Rousseau isticao potrebu da učenje prati unutarnju prirodu djeteta i time omogući razvoj sklonosti, interesa i sposobnosti.

Di Fabio (1998) smatra kako o usmjeravanju možemo govoriti već u primitivnim društvima kada starije mladi ukazuju na obrasce života i ponašanja kako bi bili u skladu s društvenim kontekstom u kojem žive. Ovdje se praksa savjetovanja tumači kao prijenos znanja i starijim se osobama pridaje uloga modela i uzora koje valja oponašati pa je tako u ovoj fazi usmjeravanje nesvjesno i spontano. Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja zatim preuzima obitelj i to kroz formativnu i razvojnu ulogu mlađih članova obitelji i njihovog stjecanja vještina, te ulogu poslodavca, jer se rad prenosi s oca na sina. U srednjem vijeku, a osobito u doba renesanse, prisutan je lik majstora koji je poučavao tajnama zanata samo mali broj učenika. Ova vrsta stručnog osposobljavanja pokazala se prikladnom da nadoknadi i neutralizira propuste obiteljskog usmjeravanja. Ovaj način usmjeravanja, čiji je cilj bio opstanak zanata, nestaje s industrijskom revolucijom. Svijet rada postaje sve složeniji i diversifikacija radnih procesa koja se temelji na stručnoj specijalizaciji čini obitelj i majstora zanata neadekvatnim za daljnje usmjeravanje (Di Fabio, 1998). Problematika usmjeravanja razvija se paralelno s razvojem ljudskog društva i sve

većih zahtjeva organizacije i racionalizacije rada koju je nametnula industrijska kultura.

Đermanov i Kosanović (2013) ističu kako se profesionalno usmjeravanje u Europi i SAD-u počinje institucionalizirati na prijelazu iz 19. u 20. stoljeće otvaranjem prvih ustanova za pružanje posredničke i savjetodavne pomoći u vezi s radom.

Početak 20. stoljeća razvija se ideja kako svaki čovjek mora dati svoj doprinos u položaju kojeg zauzima u društvenom poretku, a u takvoj organizaciji rada ne pridaje se osobita pozornost individualnim potrebama ljudi. Suprotno ovoj ideji razmišljao je Frank Parsons, otac profesionalne orijentacije, koji je vjerovao da je pojedinac u središtu dok su društvene potrebe sekundarne. Kratica njegove teorije glasi „pravi čovjek na pravo mjesto“ i ističe posljedice lošeg izbora zanimanja. U Bostonu je 1908. osnovao *Vocation Bureau* (Ured za zanimanja) i objavio knjigu *Choosing a vocation* (1909), praktični priručnik za savjetnike profesionalnog usmjeravanja u kojem su navedena načela usmjeravanja (Guichard i Huteau, 2003.).

U 30-im godinama prošlog stoljeća počinje se govoriti o profesionalnom i poslovnom interesu te se pridaje važnost pojedincu koji više nije samo biće, entitet, već ima aktivnu ulogu u odabiru svoje buduće karijere. Neposredno uz zakon tržišta navodi se uvjerenje da su za adekvatno obavljanje posla potrebni motivacija, strast, užitak, a ponajprije interes (Unioncamere, 2016). Pedesetih godina 20. stoljeća John Holland se počinje baviti karakternim tipovima, o čemu će više riječi biti u trećem poglavlju. Također, u ovoj fazi postaje vidljiva vrijednost psihologije i psihoanalize: prošlost, nesvjesni nagoni i subjektivna iskustva postaju odrednice na temelju kojih se pokreće novi koncept usmjeravanja. Klinički intervju ubrzo postaje glavni instrument u praksi usmjeravanja i kroz projektivne tehnike istražuju se motivi kao što su zadovoljstvo i samospoznaja jer postoji uvjerenje da nakon što su ovi elementi definirani, osoba je emocionalno sposobna lakše pronaći blagostanje kroz rad (Unioncamere, 2016). Sedamdesete godine bilježe promjenu ovog trenda. Psihoanaliza zanemaruje mnoge vanjske faktore koji se upliću u izbor karijere: socijalna pripadnost, ekonomski status, kulturni obrasci, predrasude i stereotipi ključni su u ovom procesu. U ovom se razdoblju također kritizira pretjerano korištenje testova pa svoj put pronalazi teorija strukturalnog razvoja koja za usmjeravanje koristi osobine ličnosti, životna osobna

iskustva i faktore koji utječu na izbor. Već se u ovom periodu prepoznaje kako profesionalno usmjeravanje nije ograničeno samo na određene kritične faze pojedinca, kao što su izbor škole ili posla, nego je riječ o cjeloživotnom procesu (Unioncamere, 2016).

U suvremenim teorijama profesionalnog usmjeravanja bilježi se preokret paradigme: od pasivnog objekta, osoba u procesu usmjeravanja postaje glavni lik, koji je uz pomoć i podršku savjetnika profesionalnog usmjeravanja u stanju usmjeriti sebe. Profesionalno usmjeravanje tako poprima formativnu ulogu (Unioncamere, 2016).

Uzimajući u obzir gore navedeno, Di Fabio (1998, 2009) razlikuje pet faza razvoja koncepta profesionalnog usmjeravanja koje prate povijesne etape:

- dijagnostičko – stajališna faza, profesionalno usmjeravanje pronalazi svoju znanstvenu osnovu u psihofiziologiji u kojoj se pronalaze podudarnosti između prirodnih sposobnosti osobe (senzorne, perceptivne, motoričke, vrijeme reakcije, ...) i zahtjevima koji su potrebni za obavljanje određene djelatnosti ili za obnašanje određene profesionalne pozicije;
- karakterno – afektivna faza, koja se javlja tridesetih godina prošlog stoljeća, koja ističe interes za rad i prema kojoj osoba koja pokazuje najviše interesa prema jednom poslu postiže i bolje rezultate u istome. Ova će se faza produžiti do pedesetih godina, a očituje se kao isključivo psihometrijska, jer se karakteristike osobe i njezini interesi mjere i proučavaju pomoću testova;
- kliničko – dinamička faza, od 1945. do 1960. godine, koristi doprinose psihoanalize, kliničkih intervjuja i projektivnih tehnika. Rad je zamišljen kao prilika za razvoj i kao izvor zadovoljstva;
- faza profesionalnog razvoja, razvija se sedamdesetih godina, a temelji se na uvjerenju da izbor profesije dostiže svoje sazrijevanje kroz razne evolucijske etape s kojima se osoba mora suočiti i prevladati ih na odgovarajući način, uzimajući u obzir da profesionalni izbor može predstavljati implementaciju slike o sebi;
- faza usredotočena na osobu, središte usmjeravanja je osoba, bitno je poštivanje osobe, duboko povjerenje u njen potencijal, njeno dostojanstvo i samopoštovanje, kako bi joj se omogućilo da se samostalno usmjerava i da



stječe aktivnu poziciju u kojoj se naglašava njen osobni i profesionalni identitet i samoodređenje. Osoba se smatra aktivnom i sposobnom za samoodređenje, usmjeravanje služi samo kako bi joj se olakšao proces.

≈

Mark Savickas, profesor i pročelnik odsjeka behavioralnih znanosti pri Sveučilištu Northeastern Ohio svojim je izuzetno opsežnim radom dao veliki doprinos proučavanju povijesti profesionalnog usmjeravanja i usmjeravanja općenito. Savickas (2008) smatra kako svaki put kada se društvena organizacija rada mijenja, mijenjaju se i metode kojima se pojedincima pomaže u izboru karijere. Autor objašnjava kako su tijekom četiri ekonomske ere razvijena četiri različita načina pomaganja osobama u profesionalnom usmjeravanju. Počevši od mentorstva prešlo se na savjetovanje za karijeru, zatim na vođenje, dok se sada sve češće govori o izgradnji karijere. U današnje vrijeme sve se četiri metode primjenjuju, a preferira se model koji ovisi o razini razvoja gospodarstva u kojem se primjenjuje.

Četiri ere i metode o kojima Savickas (2008) govori su:

1. mentorstvo u poljoprivrednim zajednicama od 1850. do 1899.,
2. profesionalno usmjeravanje u industrijskim gradovima od 1900. do 1949.,
3. savjetovanje za karijeru u korporativnim društvima od 1950. do 1999. te
4. samoizgradnja u globalnoj ekonomiji od 2000. do 2050.

U tekstu koji slijedi, detaljno se opisuje svaka od ove četiri ere i metode. Tekst je u cijelosti preuzet iz knjige *International Handbook of Career Guidance*, odnosno poglavlje Marka Savickasa *Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession* (2008: 97 - 113).

### **1. Mentorstvo u poljoprivrednim zajednicama od 1850. do 1899.**

Mentorstvo u poljoprivrednim zajednicama nastaje kao aktivnost u drugoj polovici 19. stoljeća. Tadašnja ekonomija se temeljila na poljoprivredi te nije bilo specijaliziranih

radnih mjesta. Zajednica je isticala socijalnu ekologiju u kojoj je bilo vrlo bitno poštivati moralni red. Pojedinci su prije svega bili dio kolektiva kojem su i doprinosili svojim radom. Doživljaj vlastitog jastva koji se počeo isticati tijekom ove ere naziva se karakter. Ljudi su nastojali razviti dobar karakter te je zbog toga zajednica pojačala društvene norme i pravila moralnog ponašanja. Odabir posla nije predstavljao problem jer su tradicionalna društva nudila tek nekoliko mogućnosti. Poštivao se i zakon primogenitura, što podrazumijeva pravo najstarijeg djeteta da naslijedi cijelo vlasništvo. Djeca su nasljeđivala obrte svojih roditelja te u tom kontekstu ne možemo govoriti o problemu odabira poziva jer pravog odabira nije ni bilo.

Promjena iz poljoprivrednog kolektivizma u industrijski individualizam ubrzana je prilikom migracija radnika iz sela u gradove. U gradovima su radnici po prvi puta trebali izabrati jedan glavni posao, a ne raditi više poslova kao što su to običavali na selu. Najveći problem bio je kako proučavanjem sebe spoznati svoje sposobnosti. Kako bi se pojedincima pomoglo pri izboru zanimanja, društvo je nudilo mentorstvo prijateljskih posjetitelja i dobrovoljnih posjetitelja. Tako je u Londonu je 1844. godine dvanaest trgovaca osnovalo Young Men's Christian Association (YMCA) s ciljem da poboljšaju duhovno stanje mladića u svojim trgovinama. YMCA je također otvorio knjižnice i nudio tečajeve u čitanju, pravopisu, gramatici, povijesti, zemljopisu, čitanju Biblije i slično. Sedamdesetih godina 19. stoljeća YMCA je proširio svoje djelovanje na pomaganje imigrantima, mladima sa sela koji su se preselili u grad, pa čak i studentima. Ovakva vrsta mentorstva postala je institucionalizirana 1910. kada je u Cincinnatiju (Ohio) osnovana organizacija *Big Brothers* koja je pri izboru zanimanja koristila karakterologiju koja se kao metoda smatra pseudo-znanošću. Glavni zagovornik ove metode bio je Richards koji je tako predložio novo zanimanje koje će pomoći mladima pri izboru posla. Međutim, ova metoda se pokazala kao neučinkovita jer je rad s klijentima ostao samo na površnom pomaganju oko manje značajnih aspekata.

## ***2. Profesionalno usmjeravanje u industrijskim gradovima od 1900. do 1949.***

Na farmama su pojedinci obavljali različite zadatke dok je pojedincima koji su živjeli u gradovima bio je dodijeljen samo jedan zadatak u industriji. Uz modernizaciju je osjećaj sebe postao poznat kao ličnost, još jedan od novih društvenih pojmova vezanih uz industrijalizaciju i posao (radna mjesta). Ličnost je vezana uz uloge koje osoba preuzima u različitim situacijama i koje se mijenjaju ovisno o kontekstu. Umjesto da pojedinac ima fiksni karakter, on mora prilagoditi svoju društvenu masku stilu i normama društva. Problemi izbora i pronalaženja posla u gradu pridobili su potrebnu pozornost stručnjaka. Pojedinci koji su htjeli pomoći mladima brzo su profesionalizirali praksu i izgradili znanstvene modele i metode koje su slijedili. Znanost pomaganja ubrzo je počela uzimati u obzir ideju individualnih razlika u sposobnosti i osobnosti, za razliku od pomalo romantičarske potrage za ujednačenosti karaktera. Ova nova ideja promovirala je individualizam.

Strukovno se usmjeravanje u većini zemalja razvijalo od 1880. do 1920. godine i najčešće je nastajalo unutar obrazovnog sustava ili ustanova socijalne skrbi. Cestari je 1871. godine u Veneciji objavio klasifikaciju zanimanja i procedure za ocjenjivanje individualne sposobnosti. Lysander Richards je 1881. godine u Americi u svojoj knjizi opisao novo zanimanje za pomoć mladima pri biranju poslova. Godine 1893. Marcotti je u Firenci objavio Praktični vodič za odabir profesije u kojem je opisao sposobnosti i znanja korisna u različitim zanimanjima. Od 1898. do 1907. godine, Jesse B. Davis nudio je stručno (te obrazovno) vodstvo studentima u jednoj srednjoj školi u Detroitu, Michigan.

Organizirano profesionalno usmjeravanje započelo je ipak u Švicarskoj 1902. godine kada su poslodavci, sindikalni službenici, radnici socijalne skrbi i školsko osoblje osnovali udrugu koja je usmjeravala mlade u poslovni svijet. Pariz i Japan su također razvili sličan sustav.

Stvarnim početkom suvremenog profesionalnog usmjeravanja smatra se 1908. godina zbog događaja koji su se te godine desili u Škotskoj, Njemačkoj i SAD-u. Dr. Ogilvie Gordon u Aberdeenu, Škotska, započela je s uslugama modernog

profesionalnog usmjeravanja u Škotskoj i Engleskoj. Gordon je uvela urede za informacije iz područja obrazovanja i zapošljavanja. Predložila je i da školski odbori uspostave urede za vođenje dječaka i djevojčica u odgovarajuće zaposlenje nakon što napuste školu, kao i za nadzor njihove karijere. Godine 1908. je objavila Priručnik o radu za dječake i djevojčice koji je postao model ostalim zemljama. Također 1908., Škotska je donijela Zakon o obrazovanju koji je pripremio put za usluge profesionalnog savjetovanja i organiziranog zapošljavanja i za urede za pružanje informacija u bliskoj suradnji sa školama. Iste godine Školski odbor u Edinburghu je financirao ured za vođenje i savjetovanje mladih ljudi u vezi njihovih budućih karijera. Njemačka je također razvila sličan sustav savjetovanja pa je Wolff otvorio odjel za profesionalno savjetovanje.

Jedna od najbolje dokumentiranih priča o početku modernog profesionalnog usmjeravanja također je započela 1908. godine. Bostonski društveni reformator po imenu Frank Parsons vjerovao je da "grad budućnosti" zahtijeva posebno obučeno osoblje za pomoć mladima pri izboru zanimanja. Umjesto korištenja tehnike mentorstva prijateljskog posjeta, Parsons je u problem samoprocjene uveo znanost. On je skovao izraz "profesionalno usmjeravanje" (eng. *vocational guidance*) te ga je po prvi put koristio u izvješću o postupcima sustavnog usmjeravanja koje je predstavio 1. svibnja 1908. On se smatra praocem pokreta profesionalnog usmjeravanja jer u svojoj knjizi *Odabir zanimanja* (1909) navodi moderne paradigme za profesionalno usmjeravanje, a to su paradigme koje su postale temelj psihologije osobe i okoline. Do današnjeg dana paradigma za profesionalno usmjeravanje sastoji se od tri ista osnovna koraka. Pojedinci najprije povećavaju svoju samospoznaju koristeći znanstvena ispitivanja, nakon toga skupljaju informacije o zanimanju, a zatim primjenjuju "pravo razmišljanje" uspoređujući sebe i zanimanja kako bi došli do realnog stručnog izbora. Glavna ideja je bila, i nastavlja biti, da dobar spoj individualnih sposobnosti i zahtjeva zanimanja dovodi do profesionalnog uspjeha. Uspjeh, zadovoljstvo i stabilnost postale su odlike profesionalne prilagodbe i kriteriji za vrednovanje rezultata vođenja, selekcije i klasifikacije.

### **3. Savjetovanje za karijeru u korporativnim društvima (1950 – 1990)**

Modernizacija industrije za posljedicu je imala preseljenje velikog broja radnika izvan središta grada i nastanak predrađa. To je također i doba nastanka nacionalnih i multinacionalnih korporacija. Unutar korporacija razvila se hijerarkijska raspodjela radne snage u obliku piramide: pri dnu se nalazi veći broj radnika, u sredini znatan broj menadžera, a na vrhu mali broj rukovoditelja. Iz takve strukture rodila se ideja korporativnog stepeništa – svaka viša stepenica predstavlja veću odgovornost i veća primanja. Zaposlenici više ne ostaju na jednom radnom mjestu cijelog života, već odu napredovati. Ovaj uspon stepeništem postao je metafora za karijeru, a karijera vrijednost koja prati hijerarhiju korporacija.

U ovom se periodu profesionalno usmjeravanje promijenilo te postalo profesionalno savjetovanje. Usmjeravanje se usredotočuje na spajanje pojedinca sa zanimanjem na temelju individualnih razlika. Profesionalno se savjetovanje s druge strane usredotočuje na razlike pojedinca kroz vrijeme. Predvodnik ove promjene bio je Carl Rogers 1942. godine. Kako se osoba mijenja, ona se može premjestiti na posao koji joj više odgovara, i tako nekoliko puta. Sociolozi ovaj slijed pozicija koje pojedinac zauzima nakon školovanja pa do odlaska u mirovinu tumače kao karijeru.

Nakon Drugog svjetskog rata industrijski sociolozi kao što su Delebert Miller i William Form proučavali su ovaj fenomen na velikom broju ljudi te su identificirali sedam prilično uobičajenih kombinacija, koje su nazvali karijernim obrascima. Ovi su obrasci postali važni u oblikovanju odgovora Eliju Ginzbergu, kritičaru profesionalnog vođenja sredinom stoljeća. On je kritizirao djelatnike profesionalnog usmjeravanja zbog činjenice da nisu imali teoriju po kojoj su radili te zato što nisu koristili statističke tehnike pri spajanju sposobnosti i interesa s uvjetima pojedinog zanimanja. Odgovor na njegove kritike dali su John Holland i Donald Super. Hollandova teorija promijenila je psihologiju osobnih razlika usmjerenu na osobine u psihologiju usredotočenu na tipove. Svaki od njih može se povezati uz određene interese, vrijednosti i sposobnosti. Na ovaj se način može procijeniti koliko pojedinci i okolina nalikuju svakom tipu. I danas se procjena za strukovno vođenje oslanja na Hollandove tipove, o kojima će biti više riječi u trećem poglavlju. Druga teorija nastala u ovom razdoblju je ona Superova. On je 1957. objavio traktat pod nazivom *Psihologija karijera* u

kojem se usredotočio na proces razvoja karijere, a ne na sadržaj povezan s podudaranjem pojedinca i odgovarajućeg zanimanja. Ova promjena je značajna zbog činjenice da je pomaknula fokus sa stabilnosti (interesa, sposobnosti i radnog odnosa) na mobilnost. Drugim riječima, radna mjesta su najčešće stabilna, dok se ljudi mijenjaju i razvijaju.

Profesionalno usmjeravanje ukorijenjeno je u psihologiji, osobito stabilnost osobnih karakteristika i sposobnosti. Cilj usmjeravanja je upariti ljude sa zadacima koji im omogućavaju da se prilagode. Karijerno savjetovanje je pak ukorijenjeno u psihosocijalnom doživljaju ljudi. Cilj karijernog savjetovanja je pomoći ljudima da napreduju kroz niz pozicija u poslovnom svijetu. Karijerni razvoj nastao je u drugoj polovici 20. stoljeća te postao dominantan model pomaganja po pitanju stručnog opredjeljenja. Dok profesionalno usmjeravanje mogu obavljati i nelicencirani pojedinci, karijerno savjetovanje zahtijeva više stručnosti i znanja.

#### ***4. Izgradnja jastva u globalnoj ekonomiji (2000 – 2050)***

Kako društvo prelazi iz doba visokog modernizma u doba post-modernizma, postojeće teorije o profesionalnom savjetovanju i usmjeravanju ne objašnjavaju dovoljno dobro neizvjesnost i brzinu kojom se mijenja profesionalna struktura. Usmjeravanje i savjetovanje su i nadalje korisni u mnogim okolnostima, ali ipak treba napomenuti da se radi o modelima nepotpunim za uporabu u informacijskom društvu koje je prešlo iz industrijalizacije na digitalizaciju, iz urbanizacije u globalizaciju te iz imigracije na migraciju. Raspodjela rada širom svijeta potakla je migraciju radnika na mjesta gdje mogu naći zaposlenje. Ipak, mala je vjerojatnost da će ti radnici u jednoj zemlji ostati do kraja svojih života.

U novom tisućljeću organiziranje zamjenjuje organizacije, mreže zamjenjuju birokracije, veze zamjenjuju činove, vođenje zamjenjuje rukovođenje i slično. Na zanimanja se više ne gleda kao na najbolji način da se određeni posao napravi zbog činjenice da se vezuje uz slične i opetovane zadatke. Današnji projekti i poslovi se vezuju uz različite zadatke, čineći multitasking najbitnijom idejom posla.

Rezultat promjene u kojoj moderni izolirani pojedinac koji obavlja jednoličan posao postaje post-moderni i nestalni radnik koji tek privremeno obavlja određeni zadatak, je i promjena u Parsonsovoj teoriji uparivanja radnika s poslom u kojoj njegove sposobnosti odgovaraju zahtjevima posla. Prerađena teorija zove se uparivanje pojedinca s organizacijom, a središnji kriterij je podudarnost potencijalnih zaposlenikovih vrijednosti s organizacijskom kulturom, a osobito s projektnim timom. Bez stabilne organizacije i birokratskog obrasca za održavanje predvidljive karijere, teško je vjerovati u karijerne etape. Zbog toga su karijerne etape kao razvojna razdoblja zamijenjene ciklusima učenja. Umjesto da se razvijaju u stabilnoj okolini, radnici sada moraju aktivno planirati i provoditi samoregulaciju ponašanja u cijeloživotnoj potrazi za izgradnjom svoje najbolje moguće budućnosti. To znači da moraju preuzeti veću osobnu odgovornost za razumijevanje vlastitih potreba, određivanje ciljeva i upravljanje svojim karijerama.

Sukladno tome, teorije o karijeri koje su iznikle u doba visokog modernizma više nisu adekvatne za ovako nesigurno vrijeme. Novi modeli karijera o samoizgradnji i oblikovanju identiteta moraju uzeti u obzir i osjećaj nesigurnosti i tjeskobe. Radnici više nisu dio korporacije koja im pruža sigurno okruženje i pomaže razvijati njihove radne živote. Industrijski psiholozi opisuju novi ugovor o radu kao činjenicu koja dovodi do bezgraničnih, raznovrsnih i inteligentnih karijera okarakteriziranih neprestanim prilagodbama i osobnom odgovornosti. Teško je planirati, ali od pojedinaca se svejedno očekuje da izgrade svoje živote, upravljaju svojim karijerama i postignu svoj vlastiti uspjeh. Dakle, osobnost u 21. stoljeću nije niti karakter niti ličnost, već identitet koji označava kako se pojedinci poistovjećuju s drugima i kako ih drugi prepoznaju. Identitet se izgrađuje. Polazno stajalište ove teorije identiteta u karijeri je da je radni vijek pojedinca zapravo priča, i to ona koja nosi neko značenje. Kroz rad, pojedinac stvara sebe, te potom ostaje na mjestu sa životnom pričom koja mu daje osjećaj unutarnje strasti i životnog smjera.

Problemi u karijeri koji se javljaju u informacijskom dobu neizvjesni su i nekontrolirani te ostavljaju studente i odrasle radnike s osjećajem nesigurnosti i zbunjenosti. Zbog toga stručnjaci koji pomažu pojedincima u donošenju odluka oko biranja karijera i slično stvaraju modele samoizgradnje i radnog identiteta koji se

direktno vezuju uz mobilnost i nesigurnost raznovrsnih karijera. Nova metafora karijere kao priče, a ne karijere kao puta, predlaže da osobne priče strukturirane oko životnih tema mogu pružiti stabilnu jezgru za unutarnje vodstvo pojedinca te samovodstvo.

Ove glavne promjene u teoriji dovele su i do inovacija u praksi. Mnogi karijerni savjetnici poboljšavaju svoje prakse tako da prebacuju fokus s poticanja razvoja karijere na poticanje ljudskog razvoja kroz rad i odnose. Neki su se savjetnici okrenuli modelima i metodama narativnog savjetovanja. Ovi pristupi naglašavaju planiranje života, a ne izbor zanimanja; odnose, a ne razum; perspektivu, a ne činjenice. Narativni pristup samoizgradnji omogućuje klijentima da uklope posao u svoje živote, a ne da uklope sebe i svoje živote u poslove. Cilj savjetovanja i vođenja pojedinca kod samoizgradnje je pomoći klijentima artikulirati svoju životnu misao vodilju koja postaje svjetionik uz pomoć kojeg mogu odrediti tko su oni, postaviti prioritete i ostati na pravoj stazi (Savickas, 2005).



### 3. Teorije karijere

Teorije karijere vrlo su mlado znanstveno–istraživačko područje u kojem je prva teorija nastala početkom 20. stoljeća. Puno je teorijskih i metodoloških preklapanja, prisutne su neujednačenosti i nejasnoće. Podjele su ponekad nejasne i teško se opredjeliti za jednu određenu. Pokušaji klasifikacije predstavljeni u literaturi su višestruki, primjerice kod Pombeni (1996), Di Fabio (1998), Guicharda i Huteaua (2003), Perry i VanZandt (2006a, 2006b), Đermanov i Kosanović (2013). Međutim, sve su podjele doprinos ovom području i razumijevanju profesionalnog usmjeravanja.

Đermanov i Kosanović (2013) navode kako je najveći broj klasifikacija teorija o karijeri dihotomne podjele. Slijedom navedenog, teorije dijele na: psihološke i nepsihološke, tradicionalne i suvremene, statičke i dinamičke, strukturalne i razvojne, teorije sadržaja i teorija procesa, teorije individualnih razlika i teorije individualnog razvoja, segmentarne i holističke te pozitivističke i konstruktivističke.

Na sistematizaciju i razvoj karijernih teorija početkom 20. stoljeća, najviše je utjecala psihologija. Eksponencijalni razvoj psihologije doveo je pedesetih godina prošlog stoljeća do nastanka većeg broja teorija izbora zanimanja. Psihološke teorije profesionalnog usmjeravanja dijele se na (Đermanov i Kosanović, 2013: 29):

1. teorije osobina ili teorije «osobine-zahtjevi»;
2. teorije strukture ili psihodinamično-strukturološke teorije;
3. teorije prilagođavanja ili razvojne teorije;
4. teorije odlučivanja ili procesne motivacijske teorije.

Kod proučavanja izbora zanimanja psihološke su teorije usmjerene k utjecaju unutrašnjih čimbenika (sposobnosti, osobnosti, interesi, vrijednosti, sklonosti, motivi i stavovi), čime se ističe da je pojedinac slobodan u izboru vlastitog zanimanja i da u znatnoj mjeri može utjecati na izbor svoje profesionalne budućnosti. Međutim, socijalni, situacijski i kontekstualni čimbenici proučavaju se manje od unutarnjih.

Stoga se ova podjela napušta jer ne uzima u obzir utjecaj različitih čimbenika na izbor zanimanja.

Obzirom da se ovaj rad bavi profesionalnim usmjeravanjem u školama i u organizacijama, njegovoj svrsi služi protumačiti ključne odrednice izbora zanimanja i teorije razvoja karijere prema Jenny Kidd (2006). Ne umanjuje se značaj drugih podjela, ali prema podjeli koja slijedi promatra se cjeloživotno profesionalno usmjeravanje od početka izbora do želje, potrebe ili nametnute promjene.

### **3.1. Teorije izbora karijere**

Prvi dio ovog poglavlja govori o teorijama koje se prvenstveno bave odlukama koje ljudi čine za svoju karijeru, o njihovom izboru zanimanja, odnosno kako odlučuju o svom prvom zanimanju. Jenny Kidd (2006) teorije izbora karijere dijeli na: teorije sklada pojedinca i okoline (eng. *person-environment fit theories*), razvojne teorije, strukturalne teorije i teorije društvenog utjecaja.

#### ***3.1.1. Teorije sklada pojedinca i okoline***

U teorije sklada pojedinca i okoline spadaju teorija Franka Parsonsa, Sven-Point Plan Aleca Rodgersa i teorija Johna Hollanda.

##### **3.1.1.1. Teorija Franka Parsonsa**

Sklad osobina pojedinca i karakteristika određenog zanimanja bili su glavni okvir za razumijevanje izbora zanimanja i donošenje odluka o karijeri tijekom prošlog stoljeća. Primjer ovakve teorije po prvi je puta razvio Frank Parsons početkom 20. stoljeća. Teorija koja vodi njegov rad sastoji se od tri pretpostavke: ljudi su različiti jedni od drugih; to se odnosi i na radna mjesta; trebalo bi biti moguće, proučavajući oboje, postići podudarnost između osobe i zanimanja (Kidd, 2006). Ova teorija podrazumjeva proces koji se provodi u tri koraka (Perry i VanZandt, 2006a: 6):

- analiza sklonosti, sposobnosti, interesa, resursa i ostalih osobina
- istraživanje uvjeta, mogućnosti i izgleda u različitim zanimanjima
- rasuđivanje i povezivanje podataka u koracima jedan i dva.

Ovaj pristup profesionalnog usmjeravanja naglašava dijagnozu i procjenu pri čemu koristi standardizirane instrumente za procjenu vrijednosti i sposobnosti pojedinca. Rezultat je preporuka klijentu da djeluje na odgovarajući način. (Đermanov i Kosanović, 2013).

### **3.1.1.2. Sven-Point Plan Aleca Rodgersa**

U drugoj polovici dvadesetog stoljeća, za dijagnozu, procjenu i preporuku primjenjivao se *Seven - Point Plan* Aleca Rodgersa. Ovaj se model sastoji od sedam naslova (Fizička konstitucija, Postignuća, Opća inteligencija, Posebne sklonosti, Interesi, Dispozicija, Okolnosti), a svaki naslov sadrži dva do četiri pitanja. Dugi niz godina to je bio glavni model koji se koristio u profesionalnom savjetovanju, osobito kod savetovanja osoba koje su izašle iz sustava obrazovanja. U posljednjih se nekoliko godina ovaj model više ne koristi, najviše radi njegove percipirane krutosti. Međutim, mnogi savjetnici još uvijek cijene i koriste podsjetnik od sedam naslova (Kidd, 2006).

### **3.1.1.3. Teorija Johna Hollanda**

Razrađeniju teoriju sklada pojedinca i okoline razvio je John Holland u Sjedinjenim Američkim Državama šezdesetih i sedamdesetih godina prošlog stoljeća. Holland je razmišljajući o načinima traženja idealnih zanimanja za studente različitih profesionalnih interesa, razvio teoriju profesionalnih interesa i radnih okolina (Šverko, 2003). Najvažnija načela Hollandove teorije su (Kidd, 2006; Lo Presti, 2008):

- ljudi i radna okolina mogu se svrstati u šest kategorija: realistički (R), istraživački (I), umjetnički (A), socijalni (S), poduzetnički (E) i konvencionalni (C);

- profesionalni izbor je rezultat pokušaja da se postigne sklad između interesa i okruženja;
- podudarnost dovodi do zadovoljstva poslom i do stabilnosti.

Svaki od gore navedenih kategorija ili tipova ličnosti zamišljen je kao idealan ili teorijski tip s kojim uspoređujemo stvarne osobe. Pod utjecajem nasljeđa i okoline u kojoj se pojedinac nalazi razvijaju se tipovi ličnosti. Razvoj započinje tako da pojedinac razvija sklonosti prema nekim aktivnostima te one češće od ostalih dolaze do izražaja pa se s vremenom te aktivnosti formiraju u interese pojedinca koji dovode do razvoja određenih vještina i sposobnosti. Za svaki tip ličnosti može se odrediti skup vrijednosti, stavova, vještina i aktivnosti koji omogućavaju suočavanje i odgovaranje na zahtjeve, probleme i zadatke postavljene iz okoline (Šverko, 2003; Perin, 2012).

<b>TIP</b>	<b>KARAKTERISTIKE</b>	<b>PRIMJER</b>
realistički (R)	osobe koje vole raditi sa stvarima, alatima i / ili životinjama, no ne vole raditi s podacima ili ljudima	poljoprivrednici, kvalificirani radnici u trgovini i inženjeri
istraživački (I)	ljudi koji koriste inteligenciju i apstraktno razmišljanje, bave se prikupljanjem podataka i analizom, a ne vole raditi s ljudima i stvarima	znanstvenici, visoko specijalizirani tehničari i matematičari
umjetnički (A)	vrlo kreativni ljudi usredotočeni na originalnost, samoizražavanje i intuiciju, mogu raditi s alatima za izradu originalnih radova ili s ljudima kako bi najbolje izrazili umjetničko stvaralaštvo	pisci, umjetnici, izvođači
socijalni (S)	ljudi koji vole raditi s ljudima, a ne vole raditi sa stvarima ili podacima	savjetnici, socijalni radnici, učitelji, ugostitelji,
poduzetnički (E)	ljudi koji traže i uživaju u vođenju i uvjeravanju drugih u svrhu ostvarivanja	prodavači, nadzornici,

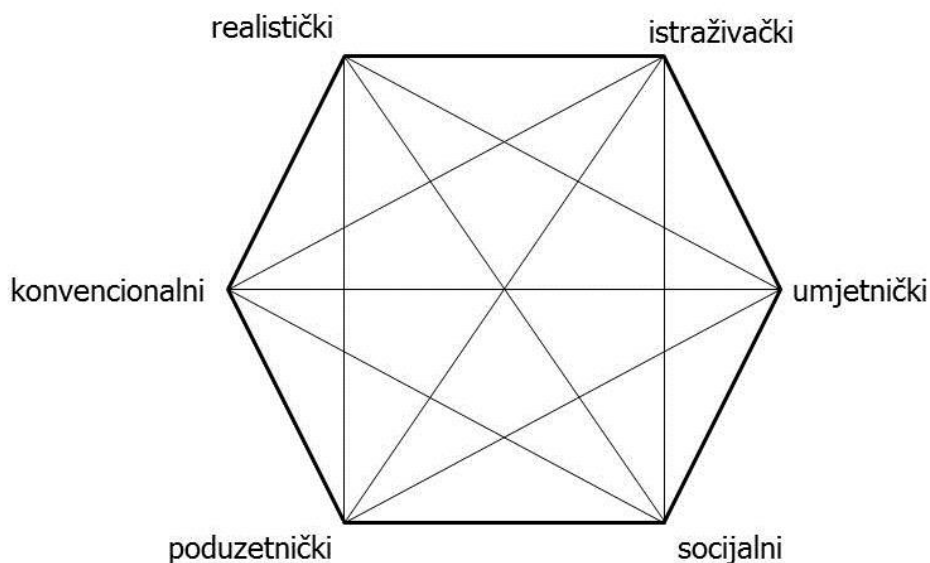
	organizacijskih, političkih ili financijskih ciljeva	rukovoditelji, političari
konvencionalni (C)	ljudi koji uživaju radeći s podacima više nego s ljudima ili stvarima	računovođe, informatičari, carinici

Tablica 1 - Hollandovi RIASEC tipovi ličnosti i profesionalnih interesa (prilagođeno prema Perry i VanZandt, 2006a).

Prema Hollandu, postoji istih šest tipova radnih okolina koje nastaju okupljanjem pojedinaca istog dominantnog tipa ličnosti, a određuju se prema zastupljenosti djelatnika koji rade u njima. Ukoliko je poznat profil ličnosti pojedinca i profil okoline u kojoj se nalazi, može se predvidjeti njegovo ponašanje: odabir programa školovanja i/ili zanimanja, promjena posla, napredovanje u karijeri i slično (Šverko, 2003; Lo Presti, 2008; Perin, 2012).

Pojedinac se opisuje jednim od dominantnih tipova profesionalnih ličnosti, odnosno interesa. Obzirom da pojedinac ima brojne osobine i karakteristike ostalih tipova bit će donekle zastupljene u njegovom ukupnom profilu ličnosti (Šverko, 2003). Holland pretpostavlja da će se kod većine ljudi javiti kombinacija triju srodnih tipova osobnosti. Primjerice, kod poljoprivrednika će se kombinirati tri tipa osobnosti: realistički, konvencionalni i istraživački pa će Hollandov kôd biti RCI (Perry i Van Zandt, 2006a; Lo Presti, 2008).

Holland je izložio heksagonalni model profesionalnih interesa i time prikazao odnos između tipova RIASEC interesa u kojem bliskost tipova reflektira njihovu međusobnu sličnost (Šverko, 2003; Kidd, 2006; Lo Presti, 2008). Po ovom modelu susjedni su kutovi povezani od nasuprotnih (Slika 1).



Slika 1 – Hollandov heksagonalni model za definiranje psihološke sličnosti između vrsta i okruženja i njihovih interakcija (prilagođeno prema Kidd, 2006).

Za procjenu Hollandovih tipova interesa razvijeni su brojni instrumenti kao npr. *Vocational Preference Inventory*, *Self-Directed Search*, *Strong Interest Inventory*, *American College Testing Interest Inventory*, *Career Assessment Inventory*, *Jackson Vocational Interest Survey*, *Upitnik za samoprocjenu profesionalnih interesa* (Šverko, 2003).

Odnose između tipova, i između pojedinaca i njihovog radnog okruženja Holland (prema Šverko, 2003) opisuje pomoću četiri pojma ili principa: *konzistentnost*, *kongruentnost*, *diferenciranost* i *identitet*.

*Konzistentnost* se odnosi na stupanj povezanosti tipa ličnosti ili karakteristike radnog okruženja – što je manja udaljenost između različitih tipova na heksagonu, manja će biti i razlika između tipova ličnosti. Dakle, osobe koje imaju slične tipove ličnosti (npr. RIA) lakše će se uklopiti i bolje se osjećati u novoj radnoj sredini nego osobe koje imaju tipove ličnosti veće udaljenosti na heksagonu (npr. RAE).

*Kongruentnost* je stupanj suglasnosti između tipa ličnosti pojedinca i radnog okruženja u kojem se pojedinac nalazi. Interakcija između pojedinaca i okruženja bit

će bolja što su sličniji tipovi koji ih karakteriziraju. Primjerice, osoba kod koje je dominantan socijalni tip ličnosti bit će nekongruentna s realnim okruženjem.

*Diferenciranost* se odnosi na razinu homogenosti ili heterogenosti među dominantnim tipovima ličnosti. Ovaj se princip odnosi na razlike u rezultatu tipova ličnosti: razlike će biti izraženije što je veći stupanj diferencijacije osobnosti subjekta. Može se reći da je diferenciraniji profil onaj s većim razlikama između dominantnih interesa, a jasniji profil onaj s najmanje izraženim razlikama. Manje razlike, odnosno sličan rezultat u više tipova ličnosti (tri dominantne vrste sličnog rezultata) ukazuje na raznovrsniju osobnost sa svim pozitivnim i negativnim posljedicama koje ona donosi. Široka lepeza interesa pojedinca ukazuje na višestruke talente osobe i može biti pokazatelj da će osoba imati poteškoća u donošenju odluka o karijeri i da će joj vjerovatno biti potrebna pomoć savjetnika za karijeru.

Princip *identiteta* proizlazi iz jasnog i objektivnog razumijevanja vlastitih karakteristika, interesa, talenata, ciljeva i prioriteta, a povezan je s diferenciranošću i konzistentnošću interesa pojedinca (Lo Presti, 2008; Đermanov i Kosanović, 2013). To znači da će osoba koja ima razvijeni identitet, konzistentne i diferencirane interese kongruentne s radnim okruženjem biti zadovoljnija i uspješnija u svom poslu, duže će ostati na tom radnom mjestu i izgradit će uspješnu karijeru (Šverko, 2003).

Hollandov model jednostavan je za koristiti, njegova je uporeba moguća u raznim kontekstima, no, prema Lo Presti (2008), izostavlja čitav niz varijabli kojima se danas može objasniti i razumijeti karijera pojedinca kao što su trenutni uvjeti na tržištu rada i drugi mehanizmi koji utječu na odluke i ponašanja pojedinca u karijeri.

Ipak, Hollandova je teorija empirijski najviše istraživana i trenutno najutjecajnija teorija koja se koristi u profesionalnom savjetovanju (Đermanov i Kosanović, 2013).

### **3.1.2. Razvojne teorije**

Razvojne se teorije temelje na pretpostavci da pojedinci u životu prolaze kroz razvojne faze koje utječu na izbor njihova zanimanja. Ključni pojmovi u raznim modelima su razvojni stadiji, razvojni zadaci, profesionalni identitet i profesionalna zrelost. Najznačajnija među razvojnim teorijama svakako je teorija Donalda Supera. U ovom podpoglavlju predstavljaju se neke od Superovih ideja koje su relevantne za razumijevanje odluka o biranju karijere, dok se u poglavlju 3.2.1. raspravlja o njegovom pogledu na kasniji razvoj karijere.

**Donald Super** jedan je od najutjecajnijih znanstvenika i zagovornika teorije profesionalnog razvoja – cjeloživotnog procesa razvoja i realizacije pojma o sebi u području rada. On smatra kako se pojedinci razlikuju prema vlastitim sposobnostima, osobinama ličnosti, vrijednostima, potrebama, interesima i slici o sebi – te im osobine omogućavaju osposobljavanje za različita zanimanja.

Donald Super razvio je teoriju koja se usredotočuje na karijeru kao cjeloživotni proces tijekom kojeg pojedinac strukovno samopoimanje (eng. *self-concept*) razvija kroz pet etapa: *rast* (od rođenja do 14. godine), *istraživanje* (od 15. do 24. godine), *stabilizacija* (od 25. do 44. godine), *održavanje* (od 45. do 64. godine), *pad* (od 65. godine nadalje) (Kidd, 2006; Lo Presti, 2008). Novija formulacija teorije uključuje četiri faze, a unutar svake nalazi se nekoliko pod-faza, odnosno zadataka profesionalnog razvoja (Kidd, 2006; Đermanov i Kosanović, 2013):

- Istraživanje - kristalizacija, navode se i implementiraju profesionalne sklonosti, prikupljaju se detaljne informacije i uže određuje željeno područje rada i zanimanja;
- Stabilizacija – afirmiranje u trajnom zvanju i unapređenja u karijeri, stječe se radno iskustvo i učvršćuje karijera;
- Održavanje – zadržavanje pozicije i unošenje inovacija, napredovanje i jačanje kompetencija;



- Opadanje - usporavanje, planiranje odlaska u mirovinu te život i aktivnosti u mirovini.

U ranim fazama, Super predlaže da pojedinac postupno razvija realan koncept samopoimanja te ga nastoji provesti u vlastitom zanimanju.

Bitan pojam u Superovoj teoriji jest **profesionalna zrelost** koja se može definirati kao spremnost na rješavanje razvojnih zadataka primjerenih vlastitoj karijernoj fazi. Super je utvrdio šest dimenzija profesionalne zrelosti kod adolescenata: snalaženje u profesionalnom izboru, informiranje i planiranje, dosljednost strukovnih sklonosti, kristalizacija osobina ličnosti, profesionalna neovisnost i mudrost profesionalnih preferencija – odnosno sposobnost pojedinca da ima realne profesionalne sklonosti (Kidd, 2006; Đermanov i Kosanović, 2013).

Razvojni pristup savjetovanja u karijeri podrazumijeva pokušaje da se oblikuje precizna i cjelovita slika o razvoju karijere klijenta, te da se potiče klijenta da se pokreće prema većoj svijesti o sebi, situaciji i vještini u donošenju odluka. U ranoj fazi razvoja karijere fokus će biti na obrazovnoj i profesionalnoj odluci kao i na položaju u organizaciji, dok će se u kasnijim fazama planiranja klijentove karijere fokus proširiti i na druge životne uloge, primjerice obiteljske obaveze (Kidd, 2006).

### ***3.1.3. Strukturalne teorije***

Strukturalne teorije objašnjavaju karijeru u smislu društvenih okruženja pojedinaca. Obiteljsko podrijetlo, primjerice, određuje društveni položaj, a to utječe na obrazovne i profesionalne mogućnosti. Ovim se teorijama bavio engleski sociolog Ken Roberts (1997) koji je tvrdio kako je za mnoge mlade ljude profesionalni izbor zapravo mit, obzirom da je zanimanje koje se dobiva na ulazu u svijet rada u velikoj mjeri određeno društvenom stratifikacijom, a ne vlastiti izbor. To znači da će karijerne intervencije imati vrlo mali utjecaj na aspiracije pojedinaca. Autor ističe kako se prijelaz mladih ljudi u svijet rada sve više produžuje, mladi su sve skloniji preuzimanju odgovornosti za smjer vlastitog budućeg radnog vijeka. Radni vijek postaje sve individualiziraniji, a sve je manje uobičajeno da ljudi provedu cijeli radni

vijek u jednoj organizaciji, na jednom radnom mjestu, obavljajući jedan posao. Prema Robertsu, individualizacija je dovela do veće nesigurnosti u razvoju karijere. Nesigurnost je također nastala kao posljedica brzine ekonomskih, tehnoloških i profesionalnih promjena. Posljedično, priroda mnogih budućih radnih mjesta za sada je nepoznata. Savjetovanje za razvoj karijere može samo pomoći mladim ljudima da djeluju unutar ograničenja svojih specifičnih situacija, ne može ubrzati sve tranzicije mladih, odagnati nesigurnost, omogućiti pojedincima da dobiju poslove za koje nisu kvalificirani ili izmjeniti određene profesije na tržištu rada (Roberts, 1997).

Robertsovi argumenti djeluju na društvenoj razini analize. Kao sociolog, on je posvećen opisivanju društvenog konteksta i ograničene uloge profesionalnog usmjeravanja obzirom na strukturne sile (Kidd, 2006).

Strukturalne teorije pomažu u definiranju strukturalnih ograničenja unutar kojih se odvijaju profesionalno usmjeravanje i savjetovanje. Ako se prihvati utjecaj struktura društva i prilika pri ulasku u svijet rada, jedna od mogućih uloga savjetnika za karijeru jest pomoć pri dodjeli posla, tako da poslodavce potiče na pravedniji proces odabira kandidata, ali i da pojedincima pomogne pri istraživanju i ispitivanju utjecaja strukturalnih sila. Glavni doprinos strukturalnih teorija profesionalnom usmjeravanju, od kojih je Robertsov jedan primjer, leži u načinu na kojem se opisuju strukturalna ograničenja unutar kojih se odvija razvoj karijere (Kidd, 2006).

#### ***3.1.4. Društveni utjecaj u donošenju odluka pri izboru zanimanja***

Teorije društvenog utjecaja bave se ulogom i utjecajem drugih ljudi pri donošenju odluka o karijeri. Ovim su se problemom bavili mnogi, primjerice Bill Law te Susan Phillips sa suradnicima. Law sugerira kako su međusobne razmjene u lokalnoj zajednici glavni medijator razvoja karijere te navodi nekoliko načina i izvora utjecaja zajednice pri odlučivanju (Law, 1981, prema Kidd,2006):

- Očekivanja - odnose se na pritiske koji proizlaze iz članstva u obiteljskim i društvenim grupama;

- Povratne informacije – poruke koje pojedinci dobivaju o njihovoj prikladnosti za pojedino zanimanje i životnu ulogu;
- Podrška – odnosi se na osnaživanje aspiracija mladih ljudi te njihove prednosti i slabosti;
- Modeliranje – koristi se kako bi se opisao način na koji se na mlade ljude utječe primjerom i kako se mladi poistovjećuju s drugima u svom razmišljanju o poslu;
- Informiranje – definira se kao pogled mladih ljudi na tuđe radne navike i obrasce.

Lawova teorija pronalazi uporište u dosadašnjim istraživanjima: tvrdnje o modeliranju imaju svoje korijene u Bandurinoj teoriji socijalnog učenja u kojoj se ističe da se učenje događa promatranjem modela te nagrade i kazne koja prati ponašanje modela (Kidd, 2006).

Phillips i suradnici su nakon provedenog istraživanja predložili nekoliko načina kako drugi ljudi utječu na preferencije i izbore zanimanja mladih osoba:

- Djelovanje drugih – uključuje pružanje podrške, informacije, upute i kritike;
- Rekrutiranje - način na koji su pojedinci bili aktivni u privlačenju drugih kako bi im pomogli u njihovom donošenju odluka;
- Odgurivanje drugih daleko – pojedinci isključuju druge iz svog procesa odlučivanja.

Autori zaključuju kako međuljudski odnosi koje pojedinac ima mogu snažno utjecati na njegove odluke o karijeri (Kidd, 2006).

Još jedan bitan doprinos u ovom polju dolazi od socijalno kognitivne teorije karijere Roberta Lenta i njegovih suradnika. Ova teorija objašnjava razvoj interesa, izbora obrazovanja i zanimanja, te izvedbe i upornosti u obrazovanju i radu. Ključnu ulogu u razvoju ciljeva u karijeri ima samoučinkovitost, a glavni izvor samoučinkovitosti je socijalno učenje, odnosno učenje kroz interakciju s drugima. Socijalno kognitivna teorija karijere ukazuje na obraćanje pozornosti širokom rasponu izvora pomoći i utjecajima s kojima su pojedinci u dodiru (Kidd, 2006).

## **3.2. Teorije razvoja karijere**

Za razliku od teorija izbora karijere koje se bave područjem odabira zanimanja mladih i njihovog ulaska u svijet rada, fokus teorija razvoja karijere usmjeren je na odrasle osobe, odnosno odluke koje pojedinci donose pri mijenjanju zanimanja.

Kidd (2006) ističe kako se razvoj smatra doživotnim procesom koji je višedimenzionalan i višesmjeran, u smislu da se javlja u velikom broju različitih područja, odvija se različitim brzinama i u nekoliko različitih smjerova. Razvoj je proces u kojem se prolazi kroz dobitke i gubitke te ga odlikuje „plastičnost“ u smislu da ga se može modificirati te je uvijek rezultat interakcije između pojedinca i okoline. Također, brzina i tijek razvoja variraju u različitim kulturama i povijesnim razdobljima. Važno je stoga razumjeti kako se pojedinci razvijaju u odrasloj dobi te kako to utječe na profesionalni život (Kidd, 2006).

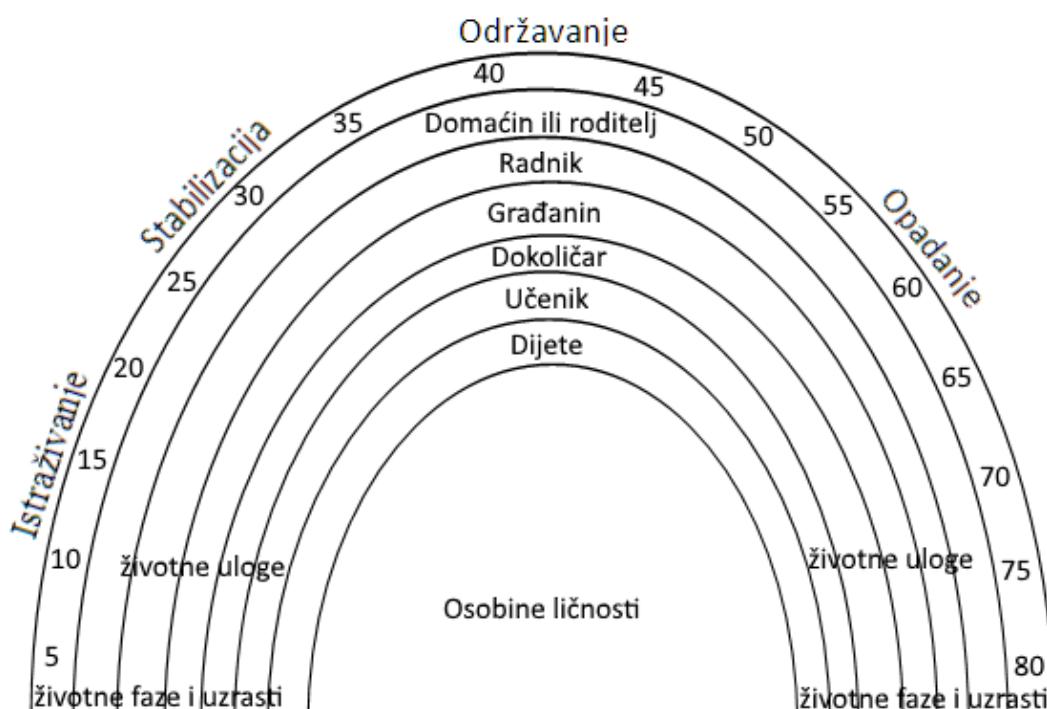
U ovom poglavlju razmatraju se neke teorije o razvoju karijere odraslih, a koje imaju utjecaj na praksu profesionalnog cjeloživotnog usmjeravanja: Superova duga životne karijere, Nicholsonov model radne uloge i tranzicije, Hallov model psihološkog uspjeha, upravljanje karijerom kao društvenim procesom, vještine razvijanja karijere te procjena vještina.

### ***3.2.1. Superova Duga životne karijere***

Super je iskoristio sliku duge prilikom opisa „životnog prostora“ pojedinca i različitih uloga unutar njega. Svaka dugina boja predstavlja različite uloge koje osoba preuzima u tijeku života. Lomovi između boja predstavljaju trenutke u kojima pojedinac napušta ulogu, primjerice kada roditelj privremeno napušta posao da bi se brinuo za mladu obitelj. U početku životni prostor sadrži samo jednu ulogu, onu djeteta. U odrasloj dobi mnogi ljudi imaju sedam ili osam uloga, na primjer kada osoba radi, izvanredno studira, istovremeno je roditelj, partner, održava kućanstvo, uzdržava ostarjele roditelje i ima hobije. Naravno, mogli bismo pronaći još uloga, i ne

moгу se sve navedene uloge odnositi na svakog pojedinca. Također, i redoslijed tih uloga može varirati (Kidd, 2006; Đermanov i Kosanović, 2013).

Fokus ove perspektive je zapravo odnos između društvenih uloga i vrijednosti. Ova teorija pojašnjava relativnost značaja radne uloge za pojedinca. Đermanov i Kosanović (2013) navode kako pojedinci u različitim životnim razdobljima i situacijama različito pozicioniraju radnu ulogu u odnosu na druge društvene uloge i njezinu funkciju u postizanju životnih vrijednosti kojima teže.



Slika 2 - Superova duga životne karijere (prilagođeno prema Đermanov i Kosanović, 2013).

Iako mnoga istraživanja podupiru Superovu teoriju o razlikama u stavovima i ponašanjima tijekom različitih faza karijere, velik dio tih istraživanja koristi dob kao zamjenu za fazu karijere. Kidd (2006) navodi kako su neki od nedostataka Superovih prijedloga o razvoju karijere u odrasloj dobi ti da su procesi označeni kao karakteristični u kasnijim fazama raspravljani samo na vrlo općenit opisni način te što ova teorija pridaje malo pozornosti psihološkim procesima koji se odvijaju prilikom mijenjanja radnih mjesta i prilagodbe radnim okruženjima.

### **3.2.2. Karijerni ciklusi i prijelazi - Nicholsonov model radne uloge**

Prema Nigelu Nicholsonu i Michaelu Westu tranzicije radnih uloga su bilo koji ulazak na ili izlazak s radnog mjesta, bilo koji prijelaz između poslova ili veliki pomak u sadržaju poslovnih dužnosti ili aktivnosti. Ta definicija može uključivati prvo stupanje na radno mjesto, prijelaz s jednog posla na drugi, vraćanje na posao nakon razdoblja podizanja obitelji ili nezaposlenosti, ili znatna promjena poslovnih dužnosti i odgovornosti bez promjene radnog mjesta (Kidd, 2006).

Jedan od pristupa prijelazima naglašava ideju da promjena često može biti stresna te se usredotočuje na emocionalne reakcije. Prijelaze se često doživljava kao nešto što generira predvidljivi ciklus reakcija i osjećaja (put prijelaznog perioda koji se pokreće kad neki događaj ili izostanak nekog događaja rezultira promjenama u pretpostavkama o sebi i svijetu što zahtijeva odgovarajuću promjenu u nečijem ponašanju i odnosima).

Nicholson (1990, prema Kidd, 2006) nudi drugačiji model prijelaznog perioda u četiri faze koji se fokusira na poslovno povezane zadatke koji trebaju biti provedeni u svakoj fazi:

- Priprema (očekivanje i predviđanje promjena) – u ovoj fazi dolazi do neke preuranjene socijalizacije prije nego se napravi tranzicija, ali očekivanja ne mogu biti realna;
- Susret (razvijanje razumijevanja za novu situaciju) – u ovoj fazi dolazi do procesa donošenja odluka, i u tom trenutku dolazi do promjena u odnosu na prethodne uloge;
- Prilagodba (pronalaženje načina suočavanja s novonastalom situacijom) – u ovoj fazi dolazi do osobnog razvoja i razvoja uloge kojom se obično povećava sklad između pojedinca i posla;
- Stabilizacija (potpuna prilagodba novoj situaciji) – u ovoj, završnoj, fazi općenito se povećava predanost organizaciji ukoliko se pojedinac uspješno nosi s novom ulogom.

Model naglašava cikličku prirodu faza karijere. Ovo svojstvo Nicholson naziva „rekurzijom“. Prolaz kroz tranziciju je sam po sebi priprema za sljedeću tranziciju. Nadalje, ciklusi mogu proći kroz međusobni „kratki spoj“. Primjerice, prilagodbu može prekinuti priprema i susret novog ciklusa. Također, iskustva iz jedne faze imat će veliki utjecaj na ono što će se desiti u sljedećim fazama. Nicholson to naziva „međuovisnost“. Neprikladna priprema, na primjer, povećava izazove susreta i prilagodbe. Treća osobina tranzicijskog ciklusa je „posebnost“ koju obilježavaju diskontinuirane faze, a svaka ima različite zadatke (Kidd, 2006).

Kidd (2006) navodi kako nedostaju istraživanja koja bi dokazala postojanje opisanih faza, ali je ovaj model skrenuo pozornost na iskustva pojedinaca u svakoj fazi, te na organizacijske procese koji pomažu pojedincima u postizanju specifičnih zadataka u svakoj od njih.

### ***3.2.3. Hallov Model psihološkog uspjeha***

Perspektiva razvoja karijere Douglasa Halla u većoj je mjeri psihološka te tvrdi da pojedinci imaju više utjecaja u karijernim odlukama i trebaju biti prilagodljivi i kompetentni učenici. On opisuje koliko ljudi imaju karijernih mini - ciklusa, koji uključuju sekvence postavljanja ciljeva i napora što dovodi do cilja i psihološkog uspjeha, koji proizvodi promjene u identitetu. Kidd (2006) tvrdi kako su ključni za Hallov model pojmovi objektivnog i subjektivnog poslovnog uspjeha, a njihov je odnos u središtu najvažnijih izazova za teoriju i istraživanja u ovom području. Cilj objektivnog poslovnog uspjeha sastoji se od vidljivih poslovnih rezultata, kao što su hijerarhijski položaj u organizaciji, status, društveni ugled, plaća i poslovne vještine. Hall smatra kako subjektivni poslovni uspjeh ovisi o nečijim vrijednostima, ali može uključivati i zadovoljstvo poslom, profesionalnim angažmanom, učinkovitosti i moralnim zadovoljstvom. Kako bi shvatili gdje uložiti napore kako bi povećali poslovne rezultate kojima teže, pojedincima je potrebna nepristrana poslovna podrška (Kidd, 2006).

### ***3.2.4. Herriot i Pembertonov model Upravljanja karijerom kao društvenim procesom***

Još jedan model organizacijskih karijera koji naglašava međuovisnost u obliku socijalne interakcije, jest onaj Petera Herriota i Carole Pembertona (prema Kidd, 2006). Ovi autori predlažu model društvenog procesa u kojem se karijeru unutar organizacije definira kao opetovani pregovor o psihološkom ugovoru, koja se zasniva na percipiranim utakmicama između onoga što svaka strana (poslodavac i zaposlenik) želi i onog što drugi ima za ponuditi. Autori ove teorije smatraju da je promjena konstanta radnog odnosa. Komunikacija između poslodavca i pojedinca na način kako je vide Herriot i Pemberton je bitna pri upravljanju nečijom karijerom, a postoje naznake da održavanje obećanja od strane organizacija doprinosi djelatnikovom zadovoljstvu poslom i njegovoj namjeri da ostane u tvrtci (Kidd, 2006).

Jenny Kidd (2006) smatra kako je glavna snaga ovih pristupa u tome što potiču gledanje na razvoj karijere, kao na nešto mnogo više od sekvenci profesionalnih odluka. Ovi pristupi skreću pozornost na važnost stalne interakcije i pregovora između pojedinaca unutar društvenih i organizacijskih okruženja. Pretpostavka za profesionalne savjetnike i za pojedince, da bi imali osnovu za pregovore s poslodavcima, je ta da pojedinci trebaju poznavati svoj radni identitet i vrijednosti, odnosno, kako vide rad u kontekstu drugih aspekata svog života i ono što žele od njega. Također, pregovaračke sposobnosti su važne za upravljanje karijerom, a pojedinci moraju prepoznati svoje pregovaračke moći (Kidd, 2006). Kidd (2006) smatra kako su ovaj naglasak na radni identitet i ponašanja usmjerena na sebe u skladu su s konstruktivističkim pogledima na karijeru, a koji se fokusiraju na to kako se rad uklapa u život pojedinca, a ne procjenu „prikladnosti“ pojedinaca i radnih mjesta.



### ***3.2.5. Vještine razvijanja karijere***

Teorije o kojima se dosad raspravljalo sugeriraju da pojedincima treba čitav raspon karijernih vještina i stavova na manje sigurnom tržištu rada. U tom kontekstu odlučivanje uključuje razvijanje svijesti o mogućnostima povezanim s karijerom i osjećajem identiteta pojedinca te razumijevanja odnosa između njih. Također, važnu ulogu ima i spoznaja o tome kako emocije pojedinca mogu obojiti odluke. Upravljanje karijerom, navodi Kidd (2006), podrazumijeva pojašnjavanja i procjenjivanja vrijednosti (u ovom je kontekstu ključno razumijevanje tržišta rada i raspodjele mogućnosti unutar njega) i ciljeva osobe na trajnoj osnovi, praćenje promjena u društvenom kontekstu, te korištenje pregovaračkih vještina iz okvira mogućnosti. Karijerna izdržljivost uključuje sposobnost nošenja s usponima i padovima radnog vijeka. Vjerojatno je da će se održavati kroz osjećaje samopouzdanja i efikasnosti, nade, fleksibilnosti, samopoštovanja i samopouzdanja. Kidd (2006) smatra da ukoliko prihvatimo da ovaj model pokriva većinu karijernih pitanja s kojima se pojedinci moraju suočavati tijekom svog radnog vijeka, zadatak profesionalnog usmjeravanja je pobrinuti se za sve navedene komponente.

### ***3.2.6. Procjena vještina***

U kontekstu razvoja karijere, Di Fabio (1999) ističe ključnom procjenu vještina te smatra kako je cilj savjetovanja pružiti klijentima priliku da povećaju svoju razinu znanja i svijesti o optimalnom korištenju vlastitih resursa, uključujući potencijale koje do sada nisu uspjeli izraziti. Procjena vještina prije svega odnosi se na područje upravljanja ljudskim resursima, a posebice na problematiku profesionalnog uključivanja ili reintegracije. Stoga je ova aktivnost usmjerena na pojedinca u kojem se nastoji potaknuti mobilizacija resursa i energije kroz proces čiji je cilj osvijestiti ga za samostalno upravljanje i odgovorno donošenje odluka usko vezanih uz vlastiti profesionalni prosperitet.

Cristina Castelli i Chiara Ancona (1998: 34) kao osnovne pretpostavke na kojima se temelji procjena vještina navode:

- svaki pojedinac posjeduje osobne resurse koji se mogu koristiti unutar profesionalnog ili osobnog razvoja;
- osvješćivanje pojedinca o vlastitim potencijalnim resursima označava temelj za korištenje istih u budućnosti;
- prikupljanje podataka o postojanju potencijalnih resursa pojedinca kako bi se isti mogli aktivirati i koristiti u realizaciji planova.

Nadalje, Castelli i Ancona (1998: 32) smatraju da postoje tri osnovna cilja za provedbu procjene vještina:

- potaknuti kritičko promišljanje klijenta o profesionalnoj prošlosti i sadašnjosti te na taj način sumirati iskustva koja se mogu kanalizirati u druge kontekste
- potaknuti otkrivanje vrijednosti, interesa i težnji kod klijenta
- potaknuti klijenta u izgradnji osobnog i profesionalnog projekta u svrhu ostvarenja zacrtanog cilja.

≈

Prema Di Fabio (1999) razvojne teorije daju perspektivu razvoja karijere, koja je stalna, diskontinuirana i višedimenzionalna. Koncept stručne zrelosti osvjetljava prijedlog da neki pojedinci jednostavno nisu pripremljeni donijeti optimalne odluke pri odabiru karijere. Savjetnici za razvoj karijere moraju se pomno pripremiti za usmjeravanje svakog pojedinog klijenta, te postupke usmjeravanja strukturirati na način da odgovaraju potrebama klijenta, njegovim vještinama planiranja i njegovim profesionalnim sklonostima kako bi mogli utvrditi njegovu spremnost za izbor karijere. Jedan od glavnih ciljeva razvojne teorije je pomoći svakoj osobi da razvije točnu sliku o sebi u više životnih uloga, smatra Di Fabio. Pretpostavka da su ljudi

uključeni u nekoliko životnih uloga istovremeno te da uspjeh u jednoj životnoj ulozi olakšava uspjeh u drugoj, naglašava važnu perspektivu razvoja kroz životni vijek. Konačno, jedinstven razvoj svakog pojedinca treba biti u središtu početnog razgovora, a razvojne teorije ističu da je razvoj svakog pojedinca jedinstven, višeslojan i višedimenzionalan te da savjetnici moraju prepoznati da zabrinutost može nastati iz unutarnjih i vanjskih faktora ili njihovom kombinacijom (Di Fabio, 1999).

### **3.3. Utjecaj konstruktivizma i konvergencije u teorijama razvoja karijere**

Wendy Patton (2008) navodi kako tradicionalni pristup karijeri treba shvatiti u kontekstu jedne ere u svijetu rada kada je profesionalno usmjeravanje primjenjivano kod odluka o poslovima koje će osobe raditi cijeli život, najčešće u dobi kada se završava sa školovanjem. U to se vrijeme savjetovanje za karijeru u velikoj mjeri doživljavalo kao objektivan kognitivan proces rješavanja problema u kojem je usklađivanje znanja o sebi i znanja o svijetu rada trebalo rezultirati dobrim izborom karijere. Međutim, promjene u svijetu rada su promijenile i razumijevanje karijere i razvoja karijere. Dok su elementi koji utječu na ponašanje pojedinca kod izbora karijere isti, njihova priroda i njihov značaj za pojedinca i njegovo ponašanje kod izbora karijere u različitim točkama kroz život su različiti, ističe Patton. Teorije karijere su proširene, predložene su nove teorije, a svijet rada je doživio dramatične i nepovratne promjene. U današnjem svijetu, ljudi mijenjaju radna mjesta nekoliko puta u životu, a izbor karijere samo je jedan aspekt širokog spektra izazova vezan uz zanimanja i svijet rada. Shodno tome, teorije karijere moraju biti prikladne za pojedinca koji živi u složenom svijetu, smatra Patton, 2008.

Zagovornici konvergencije u teoriji karijere (Chen, 2003, Patton i McMahon 1999, 2006, Savickas 2005 i drugi) naglasili su važnost promatranja cijelog ponašanja vezanog uz karijeru i odnos između svih relevantnih elemenata u procesu donošenja odluka vezanih uz karijeru pri čemu je važno da se kod istraživanja procesa donošenja odluka nekog pojedinca uzmu u obzir svi doprinosi. Zbog toga se teorijska karta na kojoj se temelji naše razumijevanje karijernog ponašanja u 21. stoljeću

značajno razlikuje od one koja je postojala od prvog objavljivanja Parsonsove knjige o biranju zvanja iz 1909. godine. U novije vrijeme, teoretičari su usmjereni na konstruktivističke utjecaje teorija o karijeri i na pristupe konvergencije brojnih teorija karijere. U pregledu iz 2005. godine, Jean Guichard i Janet Lenz (prema Patton, 2008: 134) identificirali su tri glavne karakteristike koje se ističu u međunarodnoj literaturi teorija o karijeri:

- naglasak na kontekst i kulturne raznolikosti,
- samo-izgradnja ili naglasak na razvoj,
- konstruktivistička perspektiva.

Naglasak konstruktivizma na individualno stvaranje smisla prebacuje fokus s teorije na pojedinca kako bi se razumijela složenost ponašanja u karijeri. Konstruktivisti smatraju da teorije imaju smisla jedino ako se gledaju iz perspektive pojedinca te se tu odvija stvaranje značenja oko višestrukih utjecaja koji su relevantni za razvoj karijere pojedinca. Zbog toga je konstruktivizam vrlo značajan za razvoj literature teorije karijere u prethodna dva desetljeća, posebice u pokretima koji vode integraciji ili konvergenciji teorija o karijeri. U tom smislu, mnogo je teoretičara pokušalo integrirati niz teorijskih perspektiva kako bi obuhvatili sve relevantne procese u izboru zanimanja. Prepoznat je važan doprinos psihologije, ekonomije i sociologije u razumijevanju izbora karijere, obzirom da je riječ o interdisciplinarnom procesu (Patton, 2008).

Postojeće teorije razvoja karijere postaju upitne ili čak nefunkcionalne iz razloga što polaze od predvidljivosti temeljene na stabilnosti, no koliko god možda individualne osobine ljudi jesu stabilne, okolina se ubrzano mijenja. Da bi se odgovorilo na nove izazove, potrebni su teorijski modeli koji naglašavaju ljudsku fleksibilnost, prilagodljivost i cjeloživotno učenje. Mark Savickas, Laura Nota, Jerome Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies van Vianen, 2009. godine u radu *Dizajniranje života: Paradigma za izgradnju karijere u 21. stoljeću*, predlažu da buduće metode savjetovanja za karijeru imaju dinamičan pristup koji potiče imaginativno razmišljanje pojedinca i istraživanje sebe. Smatraju da je potrebno iznaći nove empirijski testirane

i sustavno poboljšane modele karijera koji se uklapaju u novo globalno društvo koji će pojedinca staviti u neprekidan proces integracije u njegovom kontekstu. Istodobno, navode Savickas i sur. (2009) da se ne smiju zaboraviti vrijedni doprinosi teorija i tehnika iz 20. stoljeća, već ih je potrebno nadograditi i obogatiti novim spoznajama.

Savickas (2005) smatra kako modeli koji naglašavaju predanost i stabilnost umjesto fleksibilnost i mobilnost danas teško mogu poslužiti boljem razumijevanju svijeta rada. Ističe kako novo tržište rada unutar nesigurne ekonomije iziskuje promatranje karijere ne kao cijeloživotne obaveze jednom poslodavcu, već kao prodavanje usluga i vještina nizu poslodavaca kojima su one potrebne pri realiziranju projekata. U pregovaranju uvjeta svakoga novoga projekta potencijalni zaposlenik obično se fokusira na iznos dohotka, ali također traži ispunjavajući posao, mogućnost kontrole uvjeta rada, ravnotežu između poslovnih i obiteljskih obaveza i mogućnost obučavanja za sljedeći posao (Savickas, 2005).

### ***3.3.1. Savickasova teorija izgradnje karijere***

Mark Savickas (2014) smatra kako aktualne teorije karijere ne pružaju odgovarajuće objašnjenje nesigurnoj strukturi zanimanja koja se ubrzano mijenja, niti uzimaju u obzir potrebe perifernih radnika i vanjskih suradnika. Navodi kako više nema stabilnog zaposlenja, a time i bezbrižnog života, već se javlja potreba fleksibilnog zapošljavanja i cjeloživotnog učenja i usavršavanja. Smatra kako nova teorija karijere ne može jednostavno biti dodatak ili proširenje postojećih, već se treba temeljiti na interventnom modelu usmjeravanja ka zapošljavanju, fleksibilnosti, emocionalnoj inteligenciji i cjeloživotnom učenju.

Pod utjecajem Superove razvojne teorije, Mark Savickas, Superov postdiplomac, a kasnije i suradnik, 2005. godine predlaže novu teoriju izgradnje karijere koju naziva *razvojnu teoriju izgradnje karijere* u kojoj je predložio daljnju integraciju segmenata Superove teorije. Teorija izgradnje karijere nastoji zadržati, ali i unaprijediti najbolje koncepte i istraživanja modela karijera iz 20. stoljeća za upotrebu u 21. stoljeću.

Primjerice, umjesto mjerenja osobina ličnosti, ova teorija se fokusira na to kako pojedinci koriste ono što imaju, pruža uvid u to kako pojedinci odabiru i koriste vlastito zaposlenje, daje model za razumijevanje ponašanja vezanog uz zaposlenje kroz životni ciklus pojedinca te pruža metode i materijale savjetnicima za karijeru kako bi pomogli svojim klijentima donijeti odluke vezane uz zaposlenje i kako bi zadržali uspješni i zadovoljavajući radni život (Savickas, 2006).

Teorija sagledava izgradnju karijere kroz tri perspektive profesionalnog ponašanja: *diferencijalnu, razvojnu i dinamičnu*. Iz perspektive psihologije individualnih razlika proučava tipove osobnosti pri zaposlenju i *što* različiti ljudi preferiraju raditi. Iz perspektive razvojne psihologije proučava prilagodbu pojedinca na promjene, *kako* se pojedinci nose s radnim zadacima, promjenama radnih mjesta i traumama na poslu. Iz perspektive narativne psihologije proučava dinamiku kojom životne situacije nameću značenje radnom ponašanju i zašto pojedinci na određeni način uklapaju posao u svoje živote (Savickas, 2006).

Jean Guichard i Annamaria Di Fabio (2010) u svom radu navode kako je Savickasov pristup baziran na izgradnji vlastitog profesionalnog projekta - ljudi grade vlastitu karijeru temeljem stečenog znanja, zvanja i radnog iskustva. U tom kontekstu razvoj karijere je subjektivan i daje osobito značenje iskustvima iz prošlosti, sadašnjosti i budućim očekivanjima, kombinirajući ih u smisleni cilj koji oblikuje profesionalni život pojedinca. Dakle, profesionalno usmjeravanje pojedinca od strane savjetnika, vođeno je prema utvrđenim pravilima i podržava strukovno ponašanje, proizlazi iz aktivnog procesa stvaranja značenja, a ne iz otkrivanja već postojećih i poznatih činjenica. Ovaj se model inicijalno bavi izgradnjom karijere u holističkoj perspektivi te nastoji integrirati tri glavne orijentacije poslovne psihologije: diferencijalnu, razvojnu i dinamičku. Svaka od ovih smjernica uključuje tri pitanja s kojima se ljudi neminovno susreću u fazi izgradnje vlastite karijere (Guichard i Di Fabio, 2010):

- 1- *Kakvu karijeru izgraditi?* - Savjetnici za profesionalno usmjeravanje dolaze do konkretnih odgovora primjenjujući testove za ispitivanje interesa svakog pojedinog klijenta savjetovanja. Zanimljivost je u tome što rezultati

testiranja ne prikazuju „pravi“ interes klijenata, već stvaraju hipoteze, odnosno mogućnosti.

*2- Kako izgraditi karijeru?* - Promjenjivo društveno okruženje i fleksibilno zapošljavanje „prisiljava“ ljude da neprestano promišljaju o novim potencijalnim profesionalnim ulogama u kojima bi se mogli prepoznati. Ovakav način razmišljanja nudi pretpostavke za izgradnju profesionalnog puta i karijere. Kako bi opisao proces profesionalne izgradnje, Savickas predlaže konstrukt „profesionalne prilagodljivosti“: sposobnost i resursi koji stoje na raspolaganju pojedincu za rješavanje nedoumica oko smjera profesionalne karijere. Profesionalna prilagodljivost funkcionira kao strategija samokontrole te omogućuje pojedincima da koriste projekciju viđenja sebe u određenim profesionalnim ulogama stvarajući vlastite karijere. Savickas predlaže tri razine profesionalne prilagodljivosti. Prva uključuje osnovne komponente: interes, kontrolu, znatiželju i samopouzdanje. Druga predstavlja specifične stavove, uvjerenja i vještine, a treća zahtjeva odgovorno i profesionalno ponašanje (Savickas, 2005, prema Guichard i Di Fabio, 2010).

*3- Zbog čega izgraditi baš takvu karijeru?* - Ovo je jedno od najvažnijih pitanja na koje teorija izgradnje karijere pokušava dati odgovor. Klijenti profesionalnog usmjeravanja tijekom procesa savjetovanja pripovjedaju savjetnicima vlastita karijerna iskustva te na taj način stvaraju pretpostavke izgradnje moguće buduće karijere (Savickas, 2005, prema Guichard i Di Fabio, 2010).

Zajednički, ove tri perspektive omogućuju savjetnicima istražiti kako pojedinci izgrađuju svoje karijere koristeći životne prilike kako bi integrirali samoorganizaciju svojih osobnosti i svoju prilagodljivost promjenama u karijeri u samoodređujuću cjelinu koja potiče rad, upravlja odabirom zanimanja i oblikuje prilagodljivost zaposlenjima. Teorija izgradnje karijere odgovara na potrebe današnjih radnika koji su suočeni s mobilnošću, restrukturiranjem radnih mjesta, transformacijom radne snage i imperativom multikulturalnosti (Savickas, 2005).

Savickas (2005) koristi društveni konstruktivizam kao metateoriju. S konstruktivističkog gledišta karijera predstavlja pokretnu perspektivu koja nameće osobno mišljenje prošlim sjećanjima, trenutnim iskustvima i budućim aspiracijama, ispreplićući ih u uzorak koji portretira životnu temu. Komponenta životne teme u teoriji izgradnje karijere bavi se radnim životom i fokusira se na „zašto“ u profesionalnom ponašanju. „Zašto“ životnih temi uz „što“ tipova ličnosti i „kako“ prilagodljivosti u karijeri, čine ovu teoriju sveobuhvatnom u njenom prikazu. Savickas smatra da ako izgradnju karijere gledamo kroz niz pokušaja da se koncept sebe implementira u društvene uloge, pažnju treba usmjeriti na prilagodbu nizu prijelaza: iz škole na posao, s posla na posao, od zanimanja do zanimanja. Proces prilagodbe uključuje: *usmjeravanje* - prikupljanje informacija; *istraživanje* – što posao uključuje; koje i kakve zadatke; *privikavanje* – na radne zadatke i posao; *upravljanje* – uspješan rad i *odvajanje* – odlazak s radnog mjesta. Savickas (2005) navodi kako se ovaj proces ponavlja prilikom svake promjene radnog mjesta, a središnji cilj savjetovanja za izgradnju karijere treba biti povećavanje klijentove sposobnosti prilagodbe.

U teoriji izgradnje karijere četiri su dimenzije ključne za prilagodbu: briga, kontrola, znatiželja i povjerenje (Savickas, 2005). Prilagodljivi pojedinci konceptualizirani kao oni koji postaju zabrinuti za svoju budućnost kao radnici, oni koji povećavaju osobnu kontrolu nad vlastitom profesionalnom budućnosti, oni koji izražavaju znatiželju istražujući svoje mogućnosti i buduće scenarije te oni koji jačaju samopouzdanje kako bi slijedili svoje težnje. Dimenzije karijerne prilagodljivosti, prema Savickas (2005), prikazane su u tablici 2. U prvom stupcu navedena su pitanja koja društvo očekuje da se pojedinci pitaju. Drugi stupac navodi probleme u karijeri koji proizlaze iz negativnih odgovora na pitanja. Treći stupac prikazuje dimenzije prilagodljivosti povezane s pozitivnim odgovorima na pitanja. Sljedeći stupci navode sklonosti i kompetencije koje čine svaku dimenziju. Posljednji stupac prikazuje primarne karijerne intervencije s kojima se mogu riješiti problemi vezani uz karijeru i pokušaj da ih se pretvori u snagu prilagođavanja.



<b>Karijerna pitanja</b>	<b>Karijerni problemi</b>	<b>Dimenzije prilagodbe</b>	<b>Stavovi i uvjerenja</b>	<b>Kompetencije</b>	<b>Karijerne intervencije</b>
Imam li budućnost?	Ravnodušnost	Briga	Prepun planova	Planiranje	Vježbe orijentacije
Tko posjeduje moju budućnost?	Neodlučnost	Kontrola	Odlučan	Odlučivanje	Trening donošenja odluka
Što želim učiniti sa svojom budućnosti?	Nedostatka realizma	Znatiželja	Radoznao	Istraživanje	Aktivnosti traženja informacija
Mogu li to učiniti?	Inhibicija	Povjerenje	Djelotvoran	Rješavanje problema	Izgradnja samopoštovanja

Tablica 2 - Dimenzije karijerne prilagodljivosti (prilagođeno prema Brown i Lent, 2005).

Savickasova teorija izgradnje karijere govori o tome da danas radnici mogu osjećati tjeskobu, anksioznost i agresivnost u rješavanju problema reorganizacije zanimanja, transformacije radne snage i multikulturalnosti organizacija. U uvjetima neizvjesnosti današnjeg življenja vrlo je važno razvijati talente i vještine. Dakle teorija izgradnje karijere koncentrirana je na izgradnju sebe kroz rad i odnose (Guichard i Di Fabio, 2010).

### **3.3.2. Dizajniranje života (*Life designing*)**

Poglavlje o teorijama karijere zaključuje sve aktualnija paradigma *dizajniranja života*, u koju je integrirana i Savickasova teorija izgradnje karijere.

Život u društvu znanja ne povlači sa sobom samo probleme vezane uz karijeru, već i puno šira pitanja o tome kako živjeti u postmodernističkom svijetu, primjerice kako uravnotežiti poslovne i obiteljske obaveze, smatra Savickas (2012). Povezanost i

isprepletenost različitih domena života dovodi do toga da više ne možemo s pouzdanjem govoriti o razvoju karijere ili profesionalnom usmjeravanju. Umjesto toga uzimaju se u obzir, navodi Savickas (2012), „životne putanje“ u kojima pojedinci neprekidno osmišljavaju i izgrađuju vlastiti život, uključujući i karijeru. Slijedom navedenog, Savickas ističe kako specijalisti za karijere moraju pokušati konstruirati kontekstualizirane modele koje mogu koristiti pojedinci unutar osobnog projekta izgradnje života kako bi razumjeli i nosili se s vlastitim jedinstvenim kontekstima. U tom je kontekstu važno shvatiti kako ljudi odabiru zanimanja i kako se tijekom vremena razvijaju karijere, ali je potrebno i bolje razumijevanje toga kako pojedinci izgrađuju svoje živote kroz rad. Ovisno o tome, smatra Savickas (2012), mijenja se i fokus, odnosno ciljevi intervencije u karijeri.

Da bi zaživjeli model i metode intervencije u dizajniranju života, neophodna je temeljita promjena u paradigmi, smatraju Savickas i suradnici (2009).

Autori navode da osnovni okvir za intervencije dizajniranja života mora biti cjeloživotni, holistički, kontekstualan i preventivan – intervencija je potrebna i prije, a ne samo za vrijeme promjena. Kao ciljeve intervencije u dizajniranju života navode prilagodljivost, sposobnost naracije, aktivnost i intencionalnost (Savickas i sur., 2009).

Okvir za intervenciju za cilj ima povećati klijentovu prilagodljivost pri promjenama, povećati sposobnost naracije, odnosno pričanja životnih priča, što daje kontinuitet. Povećavanje aktivnosti i uključivanje u niz različitih aktivnosti omogućuje klijentima da spoznaju koje sposobnosti i interese žele jačati. Intencionalnost i njezino razvijanje važna je unutar šireg zadatka konstruiranja života.

Model intervencije koji daju Savickas i suradnici (2009) uključuje šest koraka. U prvom koraku definira se klijentov problem i određuje što klijent želi postići savjetovanjem. Drugi korak uključuje klijentovo istraživanje svog trenutnog sustava subjektivnog identiteta. Klijent i savjetnik istražuju kako klijent vidi samoga sebe, kako se organizira i kako funkcionira u trenutnoj ulozi. Treći korak u procesu nastoji otvoriti perspektivu. Klijent priča svoju životnu priču, a savjetnik mu pomaže učiniti je objektivnijom, reflektirati o njoj i sagledati je na nov način. Četvrti dio procesa

uključuje postavljanje problema u novu priču, u novu perspektivu. Peti korak je specificirati neke aktivnosti kojima će se iskušati i aktualizirati identitet klijenta do kojega se zajednički došlo tijekom četvrtog koraka. Šesti i posljednji korak su kasniji susreti, kratkoročni i dugoročni, proučavanje rezultata savjetovanja i po potrebi dodatno savjetovanje (Savickas i sur., 2009).

Ovaj se model temelji na tri središnja pitanja (Maniero,2012: 41):

- 1) posao je samo dio šireg raspona međusobno povezanih životnih uloga;
- 2) cijeli život pojedinca oblikovan je obilježjima postmodernog svijeta;
- 3) pojedinci bi trebali preuzeti vodeću ulogu u procesu donošenja odluka.

Kako bi se razumjela i objasnila izgradnja karijere kao upravljanje mogućnostima, istražili kulturalni aspekti i aktualne promjene u društvu, razvila nova znanja o procesima i dinamičkim aspektima individualnih putanja te analizirala praksa u polju savjetovanja za karijeru prijeko su potrebna istraživanja intervencija životnog dizajniranja vođena teorijom, ali i temeljena na analizi prakse (Savickas i sur., 2009).

Savickas naglašava kako dizajniranje života pomaže pojedincu da uklopi posao u svoj život, a ne obrnuto, te zaključuje da kontekstualna paradigma dizajniranja života ne zamjenjuje, već nadopunjuje formističku paradigmu profesionalnog usmjeravanja i organizmičku paradigmu stručnog usavršavanja (Savickas, 2012:12).

## 4. Profesionalno usmjeravanje

Aktivnosti školskog i profesionalnog usmjeravanja postavljene su kao informacijsko-obrazovni, kompleksni i kontinuirani proces koji započinje od najranije dobi djeteta. Cilj usmjeravanja je kod pojedinca potaknuti odlučivanje i odgovornost u izboru tijeka obrazovanja i zanimanja, a svrha bi se najlakše mogla definirati kao osobni razvoj pojedinca, svjesnost i prepoznavanje vlastitih potreba, interesa te kulturnih i profesionalnih aspiracija (cf. Ali i Graham, 1996; Perry i VanZandt, 2006a; Perry i VanZandt, 2006b; Đermanov i Kosanović, 2013).

### 4.1. Profesionalno usmjeravanje u različitim životnim fazama

Usmjeravanje se smatra strategijom osobnog razvoja koja treba biti permanentna i dostupna svima i koja se razvija tijekom cijelog života pojedinca. Usmjeravanje je dinamičan proces koji osigurava učinkovitu primjenu, pripremu i sposobnost i u različitim fazama tranzicije koje osoba susreće tijekom svog života. Možemo razlikovati četiri usmjeravajuća momenta u kojima je potrebno pronaći put koji najviše odgovara karakteristikama i očekivanjima osobe, a prema Mariagraziji Marcarini (2012: 8) dijele se u četiri faze:

- **faza usmjeravanja** fokusirana je na obrazovanje i poglavito se odnosi na učenike i studente tijekom njihova obrazovanja i osposobljavanja. Ključna je u ovom slučaju mogućnost da se učenike i studente ponovno usmjerava u slučaju u kojem njihovi izbori nisu zadovoljavajući iz aspekta uspješnosti izobrazbe, kao i u pogledu njihovih očekivanja;
- **ulazak u svijet rada** uglavnom podrazumijeva mlade ljude koji obično nemaju prethodno radno iskustvo. U ovoj je fazi bitno iskustvo kroz praksu za prvi pristup svijetu rada kao i primjena strategija traženja posla;
- **tijekom radnog iskustva** potreba za usmjeravanjem proizlazi iz niza objektivnih faktora koji mogu zateći radnika, primjerice gubitak zaposlenja, zatvaranje tvrtke, otpuštanje ili mobilnost te niza subjektivnih razloga, primjerice promjena posla iz osobnih razloga, napredovanje u karijeri ili samo

želja za poslom koji pruža veće osobno zadovoljstvo. Postaje potrebno planirati strategije koje omogućuju osobama reintegraciju na tržište rada, povećanjem njihove zapošljivosti, čak i putem programa osposobljavanja koji razvijaju nove vještine;

- **usmjeravanje** koje je **usredotočeno na kraj radnog vijeka** bavi se osobama treće životne dobi. U zapadnim društvima s produljenjem životne dobi starost postaje problem te je nužno usmjeravanje kulturnog tipa: nakon zaključivanja svog radnog vijeka osobama je potrebno da ostanu aktivni te investiraju svoja znanja i vještine.

#### **4.2. Profesionalno usmjeravanje u školi**

Izabrati i donijeti odluku, kako u školskom tako i profesionalnom okruženju, postalo je problematičnije nego ikad za nove generacije koje se suočavaju s mnoštvom opcija i mogućnosti za realizaciju, nepoznatim prethodnim generacijama, smatra Pina Del Core (2008). Posljedično, mladi ljudi imaju jako puno problema u usmjeravanju k izboru i u odlučivanju. Osim toga, navodi Del Core (2008), fenomen napuštanja obrazovanja još uvijek je poprilično čest u društvu znanja, te upućuje na to da problem odabira školovanja nije tako jednostavan.

Školsko usmjeravanje osobito je važno u prijelazu iz jedne škole u drugu i iz škole (i fakulteta) na posao. Aktivnosti usmjeravanja koje se pružaju učenicima i studentima su savjeti, sugestije, pomoć, informacije, kako za uspjeh u obrazovanju, tako i da bi se spriječili školski neuspjesi (Avalle, Maranzana, Sacchi i Serafino, 2012).

Raznolikosti i mnoštvu obrazovnih i profesionalnih mogućnosti usavršavanja nije uvijek moguće pristupiti. S jedne strane one privlače i postaju ideal kojem se teži za atraktivnu budućnost, a s druge strane predstavljaju prepreku, što izbor čini još težim. To je tako osobito kad nisu ponuđeni referentni kriteriji za izradu izbora koji uzima u obzir mogućnosti i resurse, projekte i težnje osobe, ali također i potrebe tržišta rada i radnih organizacija danog teritorija (Del Core, 2008).

Del Core (2008) smatra kako usmjeravanje, kao strukturni faktor u svakom obrazovnom procesu koji se odvija tijekom cijelog života, kroz obrazovanje nalazi

prilikom pripremati pojedince za izbor buduće profesije. Prema Del Core (2008) cilj školskog usmjeravanja je, u sinergiji s drugim obrazovnim institucijama, a počevši od obitelji, učiniti mlade centrom odlučivanja u realizaciji njihovog pojedinačnog životnog projekta, samostalno izrađenog i preuzetog s uvjerenjem i odgovornošću. Usmjeravanje se stoga, sve više i više shvaća kao kontinuirani obrazovni proces kojem trebaju pribjeći i različite formalne i neformalne institucije.

Del Core (2008) smatra kako aktivnosti usmjeravanja nije dovoljno provoditi samo tijekom prijelaza iz osnovne u srednju školu. Ovaj proces nije važan samo tijekom ključnih prijelaznih razdoblja, već se mora provoditi tijekom cijelog puta rasta školaraca i studenata. Znati odabrati je zapravo jedna od temeljnih vještina za usmjeravanje u budućnosti koja je u današnje vrijeme sve nesigurnija i nepredvidljivija. Od učenika se traži da odaberu smjer školovanja u periodu u kojem još ne posjeduju dovoljnu zrelost i odlučnost za donošenje odluka. Stoga bi kod učenika trebalo razvijati vještine razvoja osobnih životnih planova i vještine donošenja odluka temeljenih na samospoznaji.

Maria Luisa Pombeni (2007) u jednom od svojih govora također ističe kako je dužnost škole razviti kod svih učenika vještine za samostalno praćenje vlastitog obrazovnog puta i osigurati personalizirane aktivnosti kao prevenciju neuspjeha kod učenika i studenata koji se nađu u teškoćama, odnosno kod onih koji bi mogli napustiti daljnje školovanje.

Ciljevi profesionalnog usmjeravanja u školi prema Del Core (2008: 12) su:

- *pokrenuti potragu za identitetom*: za vrijeme odrastanja taj zadatak se stavlja pred često „napornog“ tinejdžera, sklonog konfrontaciji, u ritmu kontinuiranih i progresivnih izbora i preuzimanja odgovornosti;
- *omogućavanje mnoštva izbora*: tijekom potrage za osobnim identitetom konkretiziraju se različiti dijelovi osobnosti tj. različiti izbori, bilo da su stručne, emocionalne, političke, moralne ili vjerske prirode. Tinejdžer na taj način ostvarivanja vlastite osobnosti dolazi do mogućnosti ulaska u odnos sa stvarnošću i sa svijetom.

Pombeni (2007) ističe sljedeće aktivnosti škole na području usmjeravanja:

- *pripremiti* učenike i studente da upravljaju vlastitim procesom usmjeravanja;
- *pratiti* učenike i studente tijekom školovanja kako bi se osigurao školski uspjeh i postupno izgradili njihovi budući izbori;
- *podupirati* procese donošenja odluka koje utječu na učenike i studente u posebnim okolnostima njihovog školskog puta.

Del Core postavlja pitanje koliko je škola u stanju ostvariti ove ciljeve i aktivnosti i koliko učinkovito nudi mogućnost usmjeravanja koja je u stanju uskladiti zahtjeve i potrebe tinejdžera. Učiniti od usmjeravanja transverzalnu dimenziju koja uključuje cjelokupnu obrazovnu djelatnost škola nije lako. Znati kako se usmjeravati u životu je nešto što se prije svega uči u dnevnim aktivnostima, odnosima i u potrazi za rješavanjem problema koji su uključeni u školski program: ne radi se o disciplini strogo povezanoj s formalnim obrazovanjem, već o nečem što čini uobičajene relacijske životne aktivnosti, predanost, istraživanje i suradnju s drugima, a što je isprepleteno s didaktičnim i disciplinarnim aktivnostima škole (Del Core, 2008).

Del Core (2008) naglašava kako je problem metodološki, i da bi se s njim suočilo na ispravan način potrebno je da nastavnici, a i svim drugi uključeni djelatnici posjeduju posebne vještine relevantne za usmjeravanje. S obzirom na snažnu društvenu relevantnost koja se pridodaje usmjeravanju rađa se potreba za definicijom jasne i priznate profesije savjetnika te joj se treba posvetiti dodatna pažnja. Del Core navodi da postoje razne intervencije i postupci usmjeravanja kojima nije moguće dodijeliti profesionalno priznanje: generičke ili neformalne radnje, kao dobar savjet, informacije, prijedlozi ili izjave prijatelja i poznanika. Tu su i ciljani, ali ograničeni postupci, kao oni osnovni koji se zbivaju u školi indirektno kroz nastavu ili obrazovne djelatnosti; radnje i specijalizirane intervencije provedene od strane profesionalaca sa specifičnim metodama, kao što su psiholozi, pedagozi, stručnjaci iz svijeta rada i marketinga.

Što se tiče profesionalnosti nastavnika koji obavljaju funkciju koordiniranja ili nadzora orijentacije, potrebno je šire promišljanje za određivanje adekvatnog i specifičnog treninga, smatra Del Core (2008), tako da oni mogu steći vještine usmjeravanja koje

su na neki način komplementarne njihovoj ulozi učitelja. Pažnja se, dakle, opet usmjerava na teoretske rasprave, koje postavljaju pitanja o stvarnim vještinama nastavnika, uključujući, na primjer, relacijske vještine potrebne da bi oni mogli postati voditelji procesa usmjeravanja, procesa donošenja izbora i odluka.

Postavlja se pitanje, ističe Del Core, je li moguće artikulirati praksu usmjeravanja kojom upravljaju autonomno nastavnici u okviru svog školskog okruženja i koja u ovom slučaju može biti uloga i zadaća specijalista ili stručnjaka usmjeravanja, posebno psihologa i pedagoga. S ciljem da se omogući vrlo prilagođeno usmjeravanje, smatra Del Core, nužno je da škola i nastavnici steknu i prepoznaju preduvjete neophodne za pružanje smjernica mladim ljudima, kako bi im osigurali priliku da u potpunosti iskoriste mogućnost usmjeravanja. Promjena se očekuje u samoj misiji škola koje imaju takvu mogućnost, da kroz strukturiranje aktivnosti usmjeravanja i stavljanjem učenika i njihovih specifičnih potreba u središte nastavnih i izvannastavnih aktivnosti, škola postane vodič kroz životne izbore (Del Core, 2008).

### **4.3. Profesionalno usmjeravanje odraslih**

U društvu koje karakteriziraju takve brze promjene koje se javljaju u više navrata tijekom života pojedinca, usmjeravanje postaje prijeko potrebni instrument i strateški alat za osobni razvoj, učenje, osposobljavanje i kvalificiranje za profesionalnu karijeru. Danas vještine stečene na početku obrazovnog i razvojnog puta više nisu dovoljne za cijelo vrijeme trajanja profesionalnog života zaposlene osobe, smatra Luciana Franchini (2006), što je bez sumnje najznačajnija promjena koja utječe na odrasle radnike i koja nameće izmjenjivanje između rada i osposobljavanja. Cjeloživotno učenje osigurava taj kontinuum koji predstavlja put obrazovanje-posao i koji će se odvijati tijekom cijelog života. Iz toga slijedi da je obrazovno i profesionalno usmjeravanje sada postao stalni proces, koji omogućava svakoj odrasloj osobi pomake unutar profesionalnog puta. On će najvjerojatnije obuhvatiti u više navrata periode učenja, osposobljavanja, samostalnog ili nesamostalnog rada i nezaposlenosti. U tom kontekstu, usmjeravanje će pomoći i podržati svaku osobu u



iznalaženju vlastitog puta među mnogim dostupnim putevima i to nekoliko puta tijekom života (Franchini, 2006).

Luciana Franchini (2006) navodi kako akcija usmjeravanja koje se proteže kroz cijeli život osobe povećava opseg i raznolikost svoje publike i posljedično situacija koje treba rješavati. Proces usmjeravanja u kontaktu s različitostima pojedinačnih potreba koje se moraju poštivati stoga iziskuje veću specijalizaciju za ciljane korisnike. Prilikom profesionalnog usmjeravanja odraslih, navodi Franchini, napuštaju se standardizirane prakse usmjeravanja u korist intervencija koje zahtijevaju od savjetnika niz postupaka koji će učinkovito zadovoljiti zahtjeve i potrebe onih koji traže uslugu. No, cjeloživotni pristup također mora educirati ljude da samoupravljaју svojim životima razvijajući vještine samo-usmjeravanja i da budu u stanju podržati sami sebe u profesionalnom izboru, omogućiti određivanje novog obrazovnog puta i razvoja karijere i olakšati prevladavanje teškoća i psihosocijalnih poteškoća vezanih uz obrazovni i profesionalni put (Franchini, 2006).

Profesionalno usmjeravanje odraslih, smatra Franchini, na taj način postaje osnova koncepta osobne odgovornosti osobe koja predviđa: vrednovanje samog sebe, osnovnu osobnu kulturu, informiranost, osobnu motivaciju, međuljudske i profesionalne sposobnosti, razumijevanje socijalnog funkcioniranja, mogućnost korištenja vlastitog potencijala i kapaciteta (Franchini, 2006).

Franchini (2006) ističe kako se pritom rađa novo usmjeravanje, definirano pojmom profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere (eng. *Career Guidance*). Koncept profesionalnog usmjeravanja na poslu koji se pojavljuje u bilo kojem trenu zajedno s konceptom radnog vijeka ima za cilj podržati pojedinca u odlukama koje treba poduzeti u prijelaznim razdobljima s kojima će se susretati tijekom radnog vijeka. Iz toga proizlaze brojne teorijske, tehničke i primjenjive posljedice. Na jednoj razini, koncept profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere smješta aktivnosti usmjeravanja u profesije pružanja pomoći, što stavlja naglasak na unutarnje resurse pojedinca s kojima se on koristi pri svojim vanjskim potrebama (karijera).

Prema Stefaniји Cherubini (2011) korisnici savjetovanja obraćaju se stručnjacima kako bi primili pomoć u suočavanju i rješavanju svojih profesionalnih problema: ovaj

proces pomaganja se naziva engleskim terminom *career counselling*. Savjetovanje za razvoj karijere bavi se procesom donošenja odluka i strategijama suočavanja, u smislu da je to kognitivni proces putem kojeg osoba u prvom trenu procjenjuje rizik suočavanja da bi poslije tražila put nadilaženja prepreke koja joj predstoji.

Aktivnosti usmjeravanja na taj način se razlikuju od psihoterapije koja je usmjerena na unutarnje resurse za rješavanje unutarnjih problema, te od profesija društvene podrške ili solidarnih zanimanja gdje su vanjski resursi i vanjske potrebe, smatra Franchini (2006). U prvi plan se postavlja „odnos pomaganja“ kao sredstvo intervencije, nakon što se u središnjem ulogu postavi operater i operativni kontekst. Intervencije profesionalnog usmjeravanja se smatraju *uslugama prema osobama*. Usmjeravati ne znači *pružati uslugu, već stavljati se u službu* osoba olakšavajući im proces osobnog i izravnog preuzimanja odgovornosti za njihove izbore (Franchini, 2006). To znači da se kreće od koncepcije usmjeravanja koja dolazi izvana, a koje je istovremeno dijagnostičko i prediktivno, do koncepcije samo-usmjeravanja koje je istraživačko i procesno.

Maria Luisa Pombeni (1996) navodi da usmjeravanje sve više preuzima funkciju podržavanja razvoja specifičnih vještina koje mogu povećati kvalitetu i učinkovitost spontanog pokušaja u nastojanju reguliranja niza značajnih događaja koje obilježavaju evoluciju njenog obrazovnog i poslovnog puta. To znači da postupak usmjeravanja zahtijeva sposobnosti poput projektiranja budućnosti, auto-dijagnoze vlastitih resursa, aktivacije i rješavanja problema, donošenja i praćenja odluka te je subjektivnih i situacijskih obilježja. Iz tog razloga Pombeni (1996) definira zadatke usmjeravanja kao skup kritičnih događaja ili tranzicijske situacije koje karakteriziraju proces auto-orijentacije koji prati cijeli obrazovni i radni put određene osobe. Osoba koja se usmjerava implementira određena ponašanja koja su rezultat složenih varijabli, te u biti provodi svoje vještine usmjeravanja.

Kako bi se pojedinci znali samo-upravljati, odnosno da učinkovito upravljaju svojim obrazovanjem i radnim iskustvom, Luciana Franchini (2006: 5) ističe da moraju biti u stanju:

- Planirati razvoj sadašnjeg iskustva, odnosno, prepoznati ciljeve, postaviti ciljeve, imati motivaciju i energiju;
- Dijagnosticirati utvrđeni cilj, odnosno kritički procijeniti izvedivost projekta, provjerom dostupnih informacija, i integrirajući ih s onima koji nedostaju, analizirajući ograničenja i uvjete;
- Analizirati osobne resurse na raspolaganju za ostvarivanje vlastitog projekta, a to su: prepoznavanje i iskorištavanje svojih snaga - prijenos znanja stečenih u posebnim okolnostima i na druga područja i kontekste, osvještavanje nekih kritičnih točaka i razvoj strategija za prevladavanje i/ili zaobilazanje osobnih nedostataka i ograničenja koji ometaju postizanje željenih ciljeva;
- Poduzimati određene radnje u potrazi za informacijama, donositi odluke, planirati strategije za postizanje vlastitog razvojnog projekta;
- Pratiti provedbu određenog projekta, čineći potrebne prilagodbe.

U tom procesu, kojim upravlja sam pojedinac (samo-upravljanje), na temelju vlastitih resursa i u odnosu na utjecaje iz konteksta u koji je umetnut, aktiviraju se namjerne radnje kojima upravljaju kompetentne osobe kao što su kvalificirani savjetnici i savjetnici za profesionalno usmjeravanje. To su aktivnosti profesionalne prirode koji su osmišljene kako bi osigurale ili poboljšale kvalitetu i učinkovitost samo-upravljanja procesom usmjeravanja od strane izravno uključene osobe, navodi Franchini (2006).

Naravno, potreba za podrškom profesionalnog djelovanja u odnosu na nekoliko kritičnih trenutaka u karijeri pojedinca varira, i to u skladu s njegovom sposobnošću da sam učinkovito upravlja svojim procesom usmjeravanja. Ta sposobnost ovisi o razini vještina za usmjeravanje koje pojedinac posjeduje za suočavanje i pozitivno rješavanje različitih prijelaznih trenutaka; od složenosti samog usmjeravanja s kojim se suočava u danom trenu života te od broja i vrste situacijskih i strukturnih ograničenja prisutnih u subjektivnom iskustvu i okruženju (Franchini, 2006).

Ova teorijska i metodološka pojašnjenja nose sa sobom operativni problem povezan sa strategijom procjene potreba pojedinca, smatra Franchini (2006). Na operativnoj

razini potrebno je izvršiti radnje makro-usmjeravanja, koje su uglavnom artikulirane prema vrsti korisnika, na primjer mobilnim radnicima, osobama s invaliditetom, do personaliziranja usmjeravateljskog puta izgrađenog putem analize specifičnih potreba i u prisutnosti veće fleksibilnosti odgovora na raspolaganju. Zato je, ističe Franchini, jedan od glavnih problema svih aktivnosti usmjeravanja vrednovanje vještina usmjeravanja samog korisnika kao alata za analizu njegovih potreba i kao kriterija koji se odnosi na različite aktivnosti. Čim je manji kapacitet za postavljanje dijagnoze za vlastite potrebe, veća će biti potreba za pomoći i podrškom od strane savjetnika (Franchini, 2006).

## 5. Profesionalno usmjeravanje u Hrvatskoj

Tijekom obrade ove teme bilo je prilično teško pronaći stručnu literaturu koja se bavi cjeloživotnim usmjeravanjem odnosno profesionalnim savjetovanjem unutar škola i organizacija u Republici Hrvatskoj, te se iz tog razloga nije pristupilo empirijskom istraživanju. Jedini primjeri stručne literature su članci Ive Šverko: Profesionalni interesi: određenje, dominantni pogled i nove tendencije iz 2003., B. Šverko, T. Babarović, I. Šverko: Vrijednosti i životne uloge u kontekstu odabira zanimanja i razvoja karijere iz 2007. te Višnje Perin: Profesionalno usmjeravanje – uloga i odgovornost škole iz 2012. godine.

Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13 i 152/14) u članku 4. utvrđeni su ciljevi i načela odgoja i obrazovanja koji su uporište za provedbu aktivnosti profesionalnog usmjeravanja: osigurati učenicima stjecanje temeljnih (općeobrazovnih) i stručnih kompetencija, osposobiti ih za život i rad u promjenjivom društveno-kulturnom kontekstu prema zahtjevima tržišnog gospodarstva, suvremenih informacijsko-komunikacijskih tehnologija i znanstvenih spoznaja i dostignuća; osposobiti učenike za cjeloživotno učenje (NN, 2016).

Većina aktivnosti povezanih s institucionaliziranim i organiziranim profesionalnim usmjeravanjem u Republici Hrvatskoj odnosi se na usluge koje pruža javni servis za zapošljavanje tj. Hrvatski zavod za zapošljavanje. Profesionalno usmjeravanje u javnim servisima za zapošljavanje u većini je zemalja namijenjeno odraslim osobama (uglavnom nezaposlenim), dok je profesionalno usmjeravanje učenika prepušteno školama, tj. sustavu obrazovanja. Za takvu situaciju najviše je odgovorna dugogodišnja tradicija (više od 50 godina) profesionalnog usmjeravanja u HZZ-u kao i nedostatno razvijena usluga profesionalnog usmjeravanja unutar obrazovnog sustava (Perin, 2012).

Hrvatski zavod za zapošljavanje pruža uslugu profesionalnog usmjeravanja učenicima završnih razreda osnovne škole. Usluga uključuje profesionalno informiranje i profesionalno savjetovanje i provodi se u suradnji sa školama i roditeljima. Profesionalno usmjeravanje predstavlja pritom tzv. "rane intervencije" i ima

preventivno značenje u smislu pomoći pri donošenju prikladnih odluka pri izboru obrazovnih programa i zanimanja (Euroguidance, 2012; HZZ, 2016).

Suradnjom stručnih suradnika škola i savjetnika za profesionalno usmjeravanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje primjenjuju se sljedeće aktivnosti: istraživanje profesionalnih namjera učenika završnih razreda osnovne i srednje škole primjenom Ankete o profesionalnim namjerama učenika, profesionalno informiranje te profesionalno savjetovanje (Euroguidance, 2012: 32).

Profesionalnim informiranjem se učenicima i njihovim roditeljima daju informacije relevantne za donošenje odluka o nastavku školovanja dok profesionalno savjetovanje uvažava i pokušava uskladiti individualne mogućnosti i potrebe učenika (sposobnosti, vještine, interese i motivaciju) s mogućnostima obrazovanja i potrebama tržišta rada u pojedinoj regiji (HZZ, 2016).

Posebna se pozornost pridaje učenicima koji bi nakon završetka školovanja mogli imati otežan pristup tržištu rada. Najčešće skupine učenika kojima savjetnici za profesionalno usmjeravanje pomažu pri donošenju odluke o nastavku obrazovanja su (HZZ, 2016):

- učenici s teškoćama u razvoju - učenici koji su osnovnu školu završili prema posebnom ili prilagođenom programu ili redovnom nastavnom programu uz individualizirani pristup;
- učenici s težim zdravstvenim teškoćama - učenici kojima su zdravstvena oštećenja i kronične bolesti i/ili dulje liječenje znatnije utjecale na školski uspjeh te im bitno sužavaju mogućnost odabira obrazovnog programa/zanimanja;
- učenici koji imaju poteškoća u savladavanju obrazovnog programa ili žele promijeniti obrazovni program - upućuju se na profesionalno usmjeravanje s ciljem promjene i/ili uključivanja u obrazovni program koji će po svojim zahtjevima odgovarati mogućnostima i interesima učenika;
- neodlučni učenici - učenici koji nemaju dostatne informacije te im je potrebna usluga informiranja o mogućim obrazovnim programima koje mogu

upisati u školama na području u kojem žive ili u obližnjim gradovima i mjestima, kao i o zapošljivosti pojedinih zanimanja na navedenim područjima.

Uključivanju učenika u postupke profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (2016) prethodi dobivanje mišljenja nadležnog školskog liječnika, a nakon obavljenih sistematskih pregleda. U postupku profesionalnog savjetovanja učenika, koji uključuje timsku obradu uz mogućnost psihološkog testiranja, intervjua te po potrebi liječničkog pregleda specijaliste medicine rada, stručni tim predlaže najprimjereniji odabir obrazovnog programa za nastavak obrazovanja. Savjet o najprimjerenijem profesionalnom odabiru daje se u usmenom obliku, učeniku i/ili njegovu roditelju, dok se pisano mišljenje službe za profesionalno usmjeravanje izdaje temeljem Pravilnika o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u prvi razred srednje škole kojeg izdaje Ministarstvo znanosti i obrazovanja za tekuću školsku godinu. Također, u cilju informiranja o mogućnostima školovanja u srednjim školama na području Republike Hrvatske, Hrvatski zavod za zapošljavanje svake godine objavljuje brošure o mogućnostima upisa učenika u srednje škole, za svaku od pet hrvatskih regija (HZZ, 2016). Svake se godine u svakoj područnoj službi Zavoda organiziraju sajmovi poslova, dani profesionalnog usmjeravanja i druge manifestacije na kojima se učenici mogu upoznati s ponudama obrazovnih institucija i poslodavcima te koristiti uslugama profesionalnog usmjeravanja (Euroguidance, 2012).

Istraživanje provedeno na reprezentativnom uzorku u Republici Hrvatskoj (Babarović i Šverko, 2011 prema Perin, 2012) pokazuje da je opća razina profesionalne zrelosti učenika viših razreda osnovne škole vrlo niska. Istraživanje provedeno na učenicima završnih razreda srednje škole pokazuje da je i kod učenika srednjih škola slična situacija. Na kraju srednjoškolskog obrazovanja više od 11% učenika četverogodišnjih škola neodlučno je, dok kod trogodišnjih škola više od 38% učenika nije sigurno što dalje odnosno nisu odlučili u kojem će smjeru nastaviti obrazovanje i profesionalni život. Velika ponuda mogućnosti školovanja i izobrazbe odluku o profesionalnome izboru ne čini baš jednostavnom. Zbog toga postaje sve važnije mlade ljude dosta rano suočiti s potrebom donošenja odluka o profesionalnim

izborima te im dati mogućnosti da otkriju svoje interese, sposobnosti i mogućnosti kao i da sagledaju cijeli niz dodatnih faktora koji su ključni za uspjeh u profesionalnoj karijeri.

Evelyne Wannack i suradnici (2005; prema Perin 2012) tvrde da se mladi u potrazi za informacijama o određenim profesionalnim ili obrazovnim mogućnostima oslanjaju ponajprije na svoje interese. Roditelji igraju važnu ulogu pri poticanju mladih na odabir profesije, pogotovo u obliku razgovora, dok nastavnici predstavljaju jedan od važnijih izvora informacija obzirom da jako dobro poznaju učenike i prate ih kroz duži period tako da dugoročno profesionalno usmjeravanje u školi ima velik potencijal. Navode kako bi škola mogla biti od velike pomoći kod donošenja odluke o profesionalnom izboru kada bi se u školi profesionalno usmjeravanje promatralo kao razvojni proces, a ne kao spontana odluka. (Perin, 2012).

Višnja Perin (2012) navodi kako nebrojene mogućnosti usavršavanja i izobrazbe učenicima postaju sve nepreglednije te se od škole iz tog razloga sve više traži da područje profesionalnog usmjeravanja učini transparentnijim. Nužno pozadinsko znanje o izobilju mogućnosti obrazovanja i zapošljavanja teško se može dobiti u obitelji. Ukoliko potrebne informacije i kompetencije nastavnika nisu zastupljene, uloga škole približava se ulozi obitelji koja ima utjecaj na profesionalno usmjeravanje, ali je nedovoljno kompetentna i od pomoći. Odgojno obrazovni sustav, od predškolskog preko osnovnog do srednjoškolskog treba imati zadatak svim mladim ljudima osigurati temeljno obrazovanje i kompetencije koje su pretpostavka za uspješno pronalaženje daljnjih obrazovnih i profesionalnih puteva.

Profesionalno usmjeravanje, smatra Perin (2012), može uspjeti samo kada se shvati kao cilj cijele škole te je zbog toga nužno integrirati ga u nastavu te u proces profesionalnog usmjeravanja uključiti nastavnike, roditelje i druge važne vanjske partnere: „Sustavno i organizirano profesionalno usmjeravanje učenika u Republici Hrvatskoj započelo je u školi te je vrijeme da se tamo i vrati.“ (Perin, 2012: 521)



## **5.1. Profesionalno informiranje i usmjeravanje u osnovnim i srednjim školama**

Uzmu li se u obzir teorije izbora karijere i situacija u Hrvatskoj, jasno je da je u ovom području potrebno napraviti još mnogo, počevši od educiranja stručnjaka za profesionalno usmjeravanje do unapređenja školskog sustava. Odabir i određivanje smjera vlastite profesionalne budućnosti vrlo je važan dio života i ne bi smjelo biti svedeno samo na informiranje učenika i to samo u završnim razredima njihova školovanja, što je trenutno slučaj u hrvatskim školama.

Nakon kratkog pretraživanja internetskih stranica svih riječkih osnovnih i srednjih škola (prema popisu prisutnom na stranicama Grada Rijeke) i uvidom u njihove Godišnje planove i programe, može se dodatno zaključiti kako je profesionalno usmjeravanje malo zastupljeno u našim školama. Od 28 osnovnih škola na gradskom području, samo nekolicina navodi profesionalno usmjeravanje u svom godišnjem planu i programu. U srednjim školama situacija je još poraznija: nađeno je samo osam škola koje spominju ovu vrstu programa, a od njih samo četiri opisuju način provođenja. Napominje se još kako su aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u školama vrlo oskudne i u potpunosti zanemaruju važnost ove aktivnosti.

Ovdje se prikazuju po dva primjera za osnovne i dva za srednje škole.

### ***5.1.1. Plan i program rada profesionalne orijentacije u osnovnoj školi***

#### ***Zamet***

<b>Vrijeme</b>	<b>S A D R Ž A J</b>	<b>Izvršitelj</b>
X.-VI.	- informiranje razrednika osmih razreda o hodogramu zadaća u svezi s profesionalnim informiranjem i usmjeravanjem učenika osmog razreda - informiranje roditelja na roditeljskom sastanku o prof. usmjeravanju	- pedagog, psiholog - razrednik, - školska liječnica
	- informiranje učenika osmih razreda o prof. info. i	- razrednik,

XI.	usmjeravanju - dostava uputa, informativnih materijala, anketnih listova i upitnika Školi	pedagog, - HZZ
XII./I.	- predavanje "Kako izabrati zanimanje?!" i "Kamo nakon osnovne škole?!" za učenike osmog razreda	- pedagog
I.	- organizacija predavanja u vezi s prof. usmjeravanjem za roditelje učenika osmih razreda - ispunjavanje i obrada anketnih listova u odjelima osmih razreda	- razrednik i pedagog
II.	- obrada rezultata anketiranja u odjelima osmih raz. - dostava obrađenih anketa, upitnika i ostalih izvješća HZZ-u, Žup. uredu	- pedagog i psiholog
II.-VI.	-koordinacija rada između razrednika, Školskog dispanzera, Zavoda za zapošljavanje, Žup. ureda za prosvjetu, kulturu... - profesionalno informiranje i savjetovanje - uređenje panoa u vezi s prof. informiranjem i usmjeravanjem	- pedagog i psiholog - pedagog - psiholog - pedagog
V./VI.	- predavanje "Zdravstveni aspekt pri odabiru zanimanja" za roditelje u odjelima osmih razreda - za roditelje učenika osmih razreda organizira se dan predstavljanja srednjih škola i njihovih programa kao i zanimanja za koje obrazuju učenike - aktivnosti za provedbu e-upisa u srednju školu	- šk. liječnik  - pedagog - razrednik

Tablica 3 – Preuzeto iz Godišnjeg plana i programa OŠ Zamet

### **5.1.2. Profesionalno informiranje i usmjeravanje u osnovnoj školi – scuola elementare Dolac**

Rad na profesionalnom informiranju i usmjeravanju provodit će se s učenicima VIII. razreda, u suradnji sa školskim liječnikom, službom za profesionalnu orijentaciju pri

Zavodu za zapošljavanje, a također će se uključiti SMSI (Srednja talijanska škola) i druge institucije ili pojedince.

Okvirni program aktivnosti je sljedeći:

XI. mjesec	- sistematski liječnički pregled uz profesionalnu orijentaciju i utvrđivanje eventualnih kontraindikacija za odabir pojedinih zanimanja - prikupljanje podataka i dokumentacije radi utvrđivanja prava prednosti pri upisu i upućivanje Službi za profesionalnu orijentaciju Zavoda za zapošljavanje
XII. mjesec	- ispitivanje profesionalnih interesa učenika
II.,III. i IV. mjesec	- profesionalno informiranje učenika (na satu razrednika razgovor i radionica : radne navike i navike učenja kao faktor pri izboru škole i zanimanja, zdravlje kao važan čimbenik pri izboru zanimanja, utjecaj roditelja, zanimanja o kojima najviše razmišljam, posjet bivših učenika ili roditelja koji će iznijeti svoja iskustva o ovome ili opisati svoje zanimanje i sl., zajedničko upoznavanje sa sadržajem brošure Zavoda za zapošljavanje)
III. mjesec	- roditeljski sastanak u svezi profesionalnog usmjeravanja i upisnog postupka
IV. mjesec	- predavanje za učenike o profesionalnom usmjeravanju – stručnjak iz Zavoda za zapošljavanje, služba za profesionalnu orijentaciju
V. mjesec	- individualno savjetovanje učenika o profesionalnom izboru
VI. mjesec	- roditeljski sastanak za VII. i VIII. razred u SMSI (predstavljanje škole kao jedine srednje škole za talijansku nacionalnu manjinu u Rijeci)

Tablica 4 - Preuzeto iz Godišnjeg plana i programa OŠ – SE Dolac

U provedbi ovih aktivnosti najviše sudjeluju razrednica VIII. razreda i pedagoginja, a u poslovima oko upisa tim, u kojem je i učitelj informatike te administrator škole.

**5.1.3. Profesionalno usmjeravanje i priopćavanje u Graditeljskoj školi za industriju i obrt**

<b>Redni broj:</b>	<b>Područje rada:</b>	<b>Sadržaj aktivnosti:</b>	<b>Nositelji:</b>	<b>Vrijeme:</b>
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osnovne škole Primorsko - goranske županije: Rijeka, okolica Rijeke – škole „riječkog prstena“, Gorski Kotar, Krk, crikveničko područje</li> <li>- Osnovne škole Istarske županije: Buzet, Lupoglav itd.</li> </ul>	<p>Posjet i prezentacija škole uz Power Point prezentaciju, individualni razgovori s učenicima, roditeljima i sl.</p>	Nastavnici i pedagoginja	Tijekom godine od studenog do lipnja
2.	<p>Sajmovi u Primorsko - goranskoj županiji:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sajam HZZ-a</li> <li>- sajam Obrtničke komore PGŽ-a</li> <li>- sajam Liburnije u Permanima (opatijsko - matuljsko područje)</li> <li>- "Kamo dalje?" – u organizaciji Upravnog odjela za odgoj i obrazovanje PGŽ-a</li> </ul>	<p>Posjet i prezentacija škole uz Power Point prezentaciju, izložba, individualni razgovori s učenicima, roditeljima i sl.</p>	Nastavnici i pedagoginja te učenice i učenici	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ožujak</li> <li>- travanj</li> <li>- svibanj</li> </ul>

Tablica 5 - Preuzeto iz Godišnjeg plana i programa Graditeljske škole za industriju i obrt

#### **5.1.4. Profesionalno informiranje i usmjeravanje u Prvoj riječkoj hrvatskoj gimnaziji**

U školi se profesionalno informiranje i usmjeravanje provodi u dva oblika:

	<b>Način informiranja i usmjeravanja</b>	<b>Provoditelji aktivnosti</b>
<b>PROFESIONALNO INFORMIRANJE, SAVJETOVANJE I USMJERAVANJE UČENIKA ŠKOLE</b>	<p>U svrhu osiguravanja uspješnog polaganja ispita državne mature te pružanja pomoći u donošenju odluke o izboru studija i karijere, u školi se provode aktivnosti među maturantima te učenicima nižih razreda.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informativno-savjetodavni individualni i grupni rad s učenicima (i njihovim roditeljima)</li> <li>- izrada i podjela pisanih materijala</li> <li>- suradnja s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Nacionalnim centrom za vanjsko vrednovanje obrazovanja, Euroguidance centrom pri Agenciji za mobilnost i programe EU, fakultetima u i izvan Hrvatske.</li> </ul>	<p>Aktivnosti provode ispitna koordinatorica, ravnateljica, stručna suradnica-psihologinja, stručna suradnica-knjižničarka, razrednici na satovima razrednog odjela i nastavnici na dodatnoj nastavi iz hrvatskog jezika, matematike, engleskog jezika, kemije, fizike, biologije, politike i gospodarstva i ostalih predmeta gdje postoji učenička potreba za organiziranjem dodatne nastave (aktivnosti su opisane u Školskom kurikulumu i planu rada ispitnog koordinatora).</p>

PREDSTAVLJANJE PROGRAMA GIMNAZIJE U OSNOVNIM ŠKOLAMA	Škola predstavlja svoje obrazovne programe izvan okvira ustanove kroz profesionalno informiranje i savjetovanje učenika osmih razreda osnovnih škola i njihovih roditelja.	Ove aktivnosti uključuju odlaske stručne suradnice psihologinje i nastavnika u osnovne škole na predstavljanje obrazovnih programa Gimnazije, školskih aktivnosti te uvjeta upisa u prvi razred školske godine 2017./2018. Osim ovakvog oblika predstavljanja, škola će i u ovoj školskoj godini organizirati projektni Dan otvorenih vrata (aktivnost je opisana u Školskom kurikulumu).
--	--	---

Tablica 6 - Preuzeto iz Godišnjeg plana i programa Prve riječke hrvatske gimnazije

≈

Iz predstavljenih planova i programa osnovnih škola vidljivo je kako nedostaju mnogi elementi bitni za kvalitetnu provedbu profesionalnog usmjeravanja te kako se najviše radi na profesionalnom informiranju i pomoći učenicima pri upisu u srednju školu.

Vrlo je upitno i tko provodi ove skromne aktivnosti: jesu li školski pedagozi, razrednici, školski liječnici, djelatnici Zavoda za zapošljavanje educirani za provedbu ovih aktivnosti? Jesu li i oni upoznati s teorijama karijere i procesom savjetovanja?

Iz materijala prikupljenih u godišnjim planovima i programima srednjih škola vidljivo je kako se profesionalno usmjeravanje u većini slučajeva (Prva riječka hrvatska gimnazija je iznimka) ne odnosi na učenike srednjih škola koji će se u kratkom vremenu susresti s tržištem rada ili daljnjim školovanjem (fakulteti, osposobljavanja), već je isključivo namijenjeno osnovnoškolcima kako bi ih se privuklo u svoje obrazovne programe. Tako je profesionalno usmjeravanje svedeno samo na

upoznavanje škole i njenih aktivnosti. Može li se uopće takva aktivnost nazvati profesionalnim usmjeravanjem ili se radi o marketingu škole? Nadalje, uzimajući u obzir termine kojima se služe određene škole (profesionalno usmjeravanje i priopćavanje, plan i program rada profesionalne orijentacije) vidljivo je kako dokumentaciju škole ne vode za to educirani djelatnici. Može se zaključiti kako je profesionalno usmjeravanje u osnovnim i srednjim školama još uvijek „u povojima“ te je svakako područje kojem treba početi posvećivati zasluženu pažnju.

## **5.2. Profesionalno usmjeravanje odraslih u Hrvatskoj**

Na području profesionalnog usmjeravanja odraslih treba spomenuti da su dvije Rezolucije Vijeća EU za obrazovanje (2004 i 2008) naglasile potrebu za snažnim profesionalnim usmjeravanjem tijekom cijelog životnog vijeka, kako bi građani stekli vještine upravljanja svojim obrazovanjem i karijerom te prijelazima između i unutar obrazovanja i osposobljavanja te posla. Rezolucije su naglasile četiri prioriteta područja: razvoj vještina upravljanja karijerom, mogućnost pristupa uslugama, osiguranje kvalitete i evidencije podataka za razvoj politike i sustava te koordinaciju usluga (HZZ, 2016).

HZZ provodi profesionalno usmjeravanje s ljudima koji su ostali bez posla ili onima koji po prvi puta traže zaposlenje. Međutim, tu profesionalno usmjeravanje prestaje. Ono izostaje u tvrtkama gdje za njim postoji potreba kod osoba koje rade, ali bi željele promijeniti posao.

Značajno uporište za razvoj sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj je sudjelovanje Hrvatske u Europskoj mreži politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (dalje: ELPGN). ELPGN ima za cilj pomoći članicama Europske Unije te susjednim zemljama koje imaju uvjete za program Erasmus+ i Europskoj komisiji u razvoju europske suradnje na polju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u sektorima obrazovanja i zapošljavanja. Mreža je osnovana od strane država članica, a njena svrha je promicanje suradnje na razini država članica u provedbi prioriteta identificiranih u Rezolucijama Europske Unije o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (2004 i 2008).

ELGPN predstavlja značajan iskorak u potpori razvoja nacionalnih politika cjeloživotnog usmjeravanja u Europi te također predstavlja i inovativni oblik otvorene metode koordinacije unutar EU (HZZ, 2016). Kroz mrežu se osiguravaju redoviti kontakti s ostalim relevantnim tijelima i mrežama na nacionalnoj, europskoj i međunarodnoj razini. Okvir za izradu ove Strategije definiran je u Smjernicama ELGPN-a, a cilj Smjernica je poboljšanje kvalitete i učinkovitosti upravljanja karijerom svih građana EU. One su jednostavan priručnik za nacionalne i EU donositelje odluka u područjima obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalnog uključivanja, socijalne partnere, pružatelje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te same građane EU.

U okviru Agencije za mobilnost i programe EU kao nacionalni centar za podršku profesionalnom usmjeravanju djeluje Euroguidance centar od 2011. godine. Zadužen je za praćenje postojećeg stanja u profesionalnom usmjeravanju u Republici Hrvatskoj, na temelju čega oblikuje promotivne i edukativne aktivnosti namijenjene osobama koje se bave profesionalnim usmjeravanjem u obrazovanju i zapošljavanju. Nadalje, pruža informacije o novostima i primjerima dobre prakse s područja profesionalnog usmjeravanja te potiče suradnju i mobilnost stručnjaka s područja profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju i zapošljavanju na nacionalnoj i europskoj razini.

Strateški okvir za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja iz 2015. godine definira nove prioritete usmjerene na reformu obrazovnih sustava u Europskoj uniji, a cilj ove strategije jest potaknuti zemlje članice na poduzimanje mjera koje će osigurati da mladi ljudi razviju vještine i kompetencije potrebne tržištu rada s naglaskom na poduzetničke i druge transverzalne vještine. Inicijativa je nazvana „Nove vještine za nova radna mjesta“ (Strategija, HZZ, 2016).

Trenutno se razvijaju europski priručnici sa smjernicama koji potiču radnu i obrazovnu mobilnost kao na primjer, EUROPASS portfelj, kao i alati ujednačavanja koji služe uspostavi jasnog vrednovanja obrazovnih programa. Najpoznatiji od njih je sustav ECTS bodovanja koji je kreiran u svrhu olakšavanja prijelaza studenata između pojedinih studijskih programa, to jest fakulteta, uključujući i prijelaze između sveučilišta različitih zemalja. Europski kvalifikacijski okvir služi za raspoznavanje



nacionalnih kvalifikacija u svim europskim zemljama koje se stječu kroz sve oblike obrazovanja od osnovnog obrazovanja do visoke naobrazbe. Značajan alat je svakako i Europska klasifikacija vještina i kompetencija, kvalifikacija i zanimanja koja ima za cilj smanjiti neusklađenost vještina na tržištu rada u međunarodnom kontekstu (HZZ, 2016).

Međutim, ti su alati usmjereni samo na davanje informacija. Politike i prakse cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja mogu premostiti jaz između tih alata i pomoći u njihovu prevođenju u osobne, društvene i gospodarske koristi i ishode za nezaposlene mlade i mlade koji rade poslove koji nisu u skladu s njihovom razinom obrazovanja i kompetencija. Pouzdana analitička baza znanja i praćenje napretka nužni su za učinkovitost Strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja i provodit će se u suradnji s Eurostatom, mrežom Eurydice, centrom Cedefop, OECD-om i drugim organizacijama.

Sve navedene inicijative i preporuke kao i primjeri dobre prakse u Europskoj Uniji polazište su za izradu Strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj te su prepoznati i korišteni u izradi nacionalnih dokumenata relevantnih za provedbu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Nacionalni program reformi 2015. opisuje mjere koje Vlada Republike Hrvatske poduzima za rješavanje strukturnih izazova s kojima se suočava Republika Hrvatska, sukladno preporukama Vijeća EU iz srpnja 2014.

Sa željom da osigura cjeloviti i sveobuhvatni pristup gospodarskim reformama, Vlada Republike Hrvatske odredila je tri glavna cilja strukturnih politika koje opisuje u Nacionalnom programu reformi (2015):

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

Garancija za mlade predstavlja strukturnu reformu koja će omogućiti brzu aktivaciju mladih od 15 do navršениh 30 godina života u roku od 4 mjeseca od napuštanja

obrazovanja ili gubitka posla, kako bi ostali povezani s tržištem rada, odnosno kako ne bi prešli u dugotrajnu nezaposlenost ili neaktivnost. „Garancija” se odnosi na kvalitetnu ponudu posla, naukovanja, pripravništva i vježbeništva ili nastavak obrazovanja. Sukladno Garanciji za mlade identificirana su osnovna područja djelovanja: zapošljavanje; daljnje obrazovanje; pripravništvo i vježbeništvo i naukovanje; poduzetništvo (Garancija za mlade, 2016).

U 2014. godini usvojen je Plan implementacije Garancije za mlade, koji sadrži potpuni opis reformi i mjera koje će se provoditi kako bi se uspostavio sustav podrške i olakšao prijelaz mladima iz sustava obrazovanja u zapošljavanje te uspostavio sustav Garancije za mlade. Poseban naglasak stavljen je na: kvalitetno profesionalno usmjeravanje mladih, cjeloživotno obrazovanje, savjetovanje i osnaživanje mladih, djelovanje na ostanak u obrazovanju te razvoj usluga za mlade HZZ-a. Usluge se odnose posebice na podršku zapošljavanju i posredovanju, razvoj programa učenja na radnom mjestu, naukovanje i pripravništvo, podršku samozapošljavanju mladih, dodatni razvoj mjera krojenih prema specifičnim potrebama mladih te izgradnju kapaciteta dionika na lokalnom tržištu rada (HZZ, 2016).

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

Programi profesionalnog usmjeravanja razvijaju se i oblikuju koordiniranim radom obrazovnog sustava i sustava zapošljavanja te je kao mehanizam suradnje svih dionika uključenih u cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj uspostavljen Forum za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. Forum djeluje kao neovisna, savjetodavna, multi-institucionalna mreža čiji je glavni cilj unaprjeđenje i promicanje cjelokupne politike i pravnog okvira za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Hrvatskoj (Strategija, HZZ, 2016).

### **5.3. Suficitarna i deficitarna zanimanja u Primorsko-goranskoj županiji**

Hrvatski zavod za zapošljavanje krajem 2016. godine objavio je Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja u 2017. godini (HZZ, 2016). Analiza i prognoza potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima provedena je na osnovi statističkih podataka i relativnih pokazatelja o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema obrazovnom programu koji su završile, podataka o nedostatku radnika pojedinih zvanja dobivenih anketom poslodavaca, te kvalitativnih dojмова savjetnika stečenih iskustvom posredovanja pri zapošljavanju. Analize, prognoze i preporuke izrađene su na razini lokalnih tržišta rada kako su ih odredili regionalni i područni uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. (Preporuke, 2016: 4).

U Primorsko-goranskoj županiji deficitarna zanimanja su: zavarivač, bravar, kuhar, mesar, slastičar, konobar, zidar i limar što se tiče dvogodišnjih i trogodišnjih srednjoškolskih obrazovnih programa. Prema preporukama treba povećati broj upisanih studenata na strojarstvu, elektrotehnici, računarstvu, fizici i matematici (nastavnički smjer), matematici i informatici (nastavnički smjer), brodogradnji, medicini, rehabilitaciji, logopediji, farmaciji, socijalnom radu, socijalnoj pedagogiji, biologiji i kemiji (nastavnički smjer), geografiji (nastavnički smjer) te glazbenoj pedagogiji (Preporuke, 2016).

Suficitarna zanimanja su: prodavač, fotograf, ekonomist, upravni referent, hotelijersko-turistički tehničar, dizajner odjeće, grafički urednik-dizajner, dizajner unutrašnje arhitekture. Studiji u kojima prema preporukama treba smanjiti upisne kvote u PGŽ su: upravni studij, poslovna ekonomija, pravo, logistika i menadžment u pomorstvu i prometu, poslovna ekonomija u turizmu i ugostiteljstvu, hrvatski jezik i književnost, filozofija, kulturologija i učiteljski studij (Preporuke, 2016).

## 6. Kompetencije stručnjaka profesionalnog usmjeravanja

Uspjeh profesionalnog usmjeravanja dijelom ovisi o kompetencijama stručnjaka koji provodi profesionalno usmjeravanje (eng. *Career counsellor*). U ovom se poglavlju daje prikaz kompetencija takvog stručnjaka.

Radi nepostojanja adekvatnog hrvatskog prijevoda zanimanja koje se na engleskom jeziku naziva *Career counsellor*, u ovom će se poglavlju koristiti engleski pojam. Pojmovnik Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja daje istu definiciju za pojam Savjetnik za profesionalno usmjeravanje (eng. *Guidance counsellor*), za pojam Savjetnik za karijeru (eng. *Career adviser*) i za pojam Savjetnik za razvoj karijere (eng. *Career counsellor*): pomaže ljudima istražiti, pratiti i ostvariti/postići svoje ciljeve koji se odnose na karijeru (ELGPN, 2013: 26).

*Career counsellor* je prije svega stručna osoba koja pojedincima, mladima ili odraslima, pruža podršku u stvaranju ili iznalaženju vlastitog obrazovnog ili profesionalnog puta, stavljajući u odnos sposobnosti, želje i tendencije pojedinca s obrazovnim sustavom ili kretanjima na tržištu rada. Ovo zanimanje nije uređeno zakonom i nije pravno priznato te posljedično ne postoji specifični obrazovni kurikulum koji propisuje djelatnost ovog stručnjaka. Ne postoje niti minimalni zahtjevi kojima netko mora udovoljiti da bi se bavio tom djelatnosti (Evangelista, 2006, prema Cherubini 2011: 15).

Stefanija Cherubini (2011) navodi da se ipak može tvrditi da postoje potrebna znanja koja *Career counsellor* treba posjedovati, a odnose se na multidisciplinarni ambijent gdje prevladavaju dva makro područja: pravno-društveno i pedagoško-sociološko. Prvo je potrebno da bi se imao potpun i ažuriran uvid u tržište rada, profesionalne profile i radno pravo, a potrebno je i kontinuirano učenje iz razloga što se pravila u ovom sektoru nalaze u trajnom stanju evolucije. Jednako važna su znanja iz područja pedagogije, psihologije i sociologije. Potrebno je, smatra Cherubini, da djelatnik poznaje osnovne teorije savjetovanja, karakteristike obrazovnog sustava te da posjeduje metodološke vještine za obavljanje individualnih ili grupnih razgovora. Prvenstveno, mora znati slušati, obzirom da je ta vještina ključna za obavljanje ovog

posla. Nadalje, važno je da savjetnik poznaje životne cikluse i da zna razliku između, primjerice, rane i kasne odrasle dobi, zaključuje Cherubini (2011).

Općenito govoreći, u kontekstu svega gore navedenog, *Career counsellor* mora biti u stanju iznaći jasne i ažurirane informacije o obrazovnom sustavu, zakonu o radu i tržištu rada kako bi mogao omogućiti pristup istima. Sama služba savjetovanja ima za cilj omogućiti svima detaljnije poznavanje različitih alternativa u obrazovnom sustavu i profesionalnom razvoju. *Career counsellor* mora znati izvršiti analizu podudarnosti između ponude i potražnje, pritom posvećujući posebnu pažnju potrošnosti ljudskih resursa, na način da zadovolji obje strane (Cherubini, 2011).

Prema Sefaniji Cherubini (2011), također je važno znati definirati, zajedno s klijentom, mogućnost studiranja ili početak rada i posljedično obaviti praćenje (monitoring), odnosno identificirati aspiracije i ciljeve pojedinca i provjeriti podudarnost u realnom okruženju. Nadalje, *Career counsellor* mora znati kako provesti prekvalifikaciju vještina korisnika u skladu s njegovim kompetencijama u slučaju nezaposlenosti ili selidbe putem ocjenjivanja interesa, stavova, običaja i znanja pojedinaca, a ta se faza naziva procjena vještina. Kako bi ostvario sve navedene aktivnosti, nužno je da savjetnik zna voditi pojedinačne ili grupne razgovore.

Može se zaključiti da se tražene kompetencije koje treba posjedovati *Career counsellor* najčešće dobivaju kroz sveučilišni studij humanističkih znanosti, kroz studij pedagogije, psihologije, sociologije ili politologije. Kako bi obuka ovog stručnjaka bila potpuna također se savjetuje pohađanje specijaliziranih tečajeva ili stručnih diplomskih studija na temu savjetovanja, navodi Cherubini. Profesionalni sektori u kojima savjetnik može obavljati vlastite aktivnosti su mnogi, bilo u javnom ili privatnom sektoru: školska ili sveučilišna savjetovaništa, obrazovne agencije, centri profesionalnog osposobljavanja, zavodi i agencije za zapošljavanje, udruge volontera i sindikati. Također, moguće je naći zaposlenje unutar sektora ljudskih potencijala, obrazovanja i usavršavanja zaposlenika privatnih tvrtki ili pri ustanovama koje obučavaju savjetnike (Cherubini, 2010).

## 6.1. Funkcije i zadaci

Sandra McIntire, Mary Ann Bucklan i Déonda Scott (1995) u svojoj analizi radnih mjesta sugeriraju neka promišljanja u vezi profesionalnih kompetencija *Career counsellora*. Na temelju njihovih pojašnjenja nužno je razlikovati profesionalne funkcije i radne zadatke. Funkcije su glavne aktivnosti koje povezane i gledane zajedno, omogućuju profesionalcu ostvarivanje važnog poslovnog cilja.

Primjeri funkcija koje *Career counsellor* treba biti u stanju zadovoljiti, prema Salvatoreu Soresiju i Lauri Nota (2010: 4) su sljedeći: steći, sortirati, razvrstavati i spremati akademske i profesionalne informacije; suočiti se s neodlučnosti, s problemima donošenja odluka i manjkom samopouzdanja; analizirati ekonomske podatke; analizirati podatke psiho-pedagoške i socijalne prirode; animirati grupu ljudi nemotiviranu za usmjeravanje; pohraniti, odabrati i izvlačiti informacije; izračunati značajnost razlika u i među pojedincima; obavljati orijentacijski razgovor; voditi grupnu orijentaciju; provjeriti i testirati hipoteze; izraditi upitnik; poticati suradnju; odrediti ciljeve savjetovanja; upravljati kontaktima s različitim poslodavcima; raditi u timu; pripremiti zapis za intervju; pripremiti pisane izvještaje koji se odnose na aktivnosti usmjeravanja koje tek treba ostvariti i provesti; predstaviti različitim ljudima rezultate orijentacijske ankete; planirati i provoditi mjere koje uključuju nastavnike; programirati i provoditi roditeljska uključivanja u intervencije; prikupiti informacije psihološkog tipa; snimati usmjeravanja; bilježiti poduzete akcije; procijeniti pouzdanost i valjanost postupaka i instrumenata; poticati samo procjenu; koristiti računalne statističke programe; procijeniti učinkovitost programa i zahvata.

Salvatore Soresi i Laura Nota (2010: 4) smatraju da su zadaci niz aktivnosti koje obavljaju radnici s ciljem završetka važnog poslovnog projekta. Primjer zadatka uključenog u glavnu funkciju je „upravljanje savjetovanjem profesionalnog usmjeravanja“ te može biti, na primjer, „razgovor s određenom osobom u cilju prikupljanja informacija o stručnim kvalifikacijama koje već posjeduje.“ Jedna funkcija se očituje u različitim zadacima koji se mogu smatrati malim pojedinačnim jedinicama na koje se čini praktično i korisno podijeliti određeni posao. Primjeri zadataka povezani s djelatnostima *Career counsellora*, prema Soresi i Nota (2010) su sljedeći: prilagoditi, ažurirati, pomagati, analizirati, animirati, primijeniti, odobriti,

arhivirati, dodijeliti zadatke, osigurati, izračunati, promijeniti, razjasniti, klasificirati, povezati, usporediti, upotpuniti, komunicirati, uključiti, voditi, suočiti, sačuvati, savjetovati, kontaktirati, kontrolirati, uvjeriti, koordinirati, konsolidirati, ispraviti, definirati, delegirati, opisati, odrediti, dijagnosticirati, obraniti, upravljati, dokumentirati, pregledati, istražiti, ohrabriti, informirati, podučiti, intervenirati, intervjuirati, hipotetizirati, mjeriti, promatrati, obavijestiti, organizirati, planirati, predstaviti, projektirati, programirati, prikupljati podatke, zabilježiti, odbiti, odgovoriti, odabrati i ocijeniti.

Razmatranje funkcija i zadataka povezanih s poslom *Career counsellora* može biti korisno iz više točaka gledišta (Soresi i Nota, 2010: 5):

- s obrazovne točke gledišta oni koji projektiraju obrazovni put moraju biti oni koji su u stanju i koji teže takvom tipu zanimanja
- s točke gledišta „ocjenjivanja profesionalnosti“ i ocjenjivanja vještina onih koji se već nalaze unutar neke od službi i predstavljaju se kao stručni savjetnici
- s točke gledišta otkrivanja potencijalnih „obrazovnih dugova“ koje onaj tko se duže bavi ovom djelatnošću treba ispuniti uslijed ocjenjivanja efikasnosti njegovih intervencija te utvrđivanja vlastitih kompetencija.

Na primjer, funkcija „prikupljanje informacija psihološkog tipa“ može se ostvariti na iscrpan način samo ukoliko se prethodno obavi cijeli niz zadataka. *Career counsellor* tada mora prije svega odabrati dimenzije i varijable koje treba analizirati, predstaviti instrumente koje namjerava koristiti, poticati na suradnju, olakšati izražavanje gledišta klijenta, zabilježiti njegove reakcije, dekodirati, ispraviti, izračunati, protumačiti, sintetizirati itd. (Soresi i Nota, 2010).

## **6.2. Znanja i vještine**

Soresi i Nota (2010) navode kako obavljanje svakog zadatka i primjena aktivnosti povezanih s obavljanjem zadatka podrazumijevaju da *Career counsellor* posjeduje potrebna specifična znanja, vještine i često osobnost savjetnika. U tom kontekstu izraz znanje odnosi se na skup konceptualno i teorijski povezanih informacija, na

teorijske modele kojima profesionalac mora vladati da bi ih mogao primijeniti i koristiti pri obavljanju svojih poslovnih zadaća. Očito, radi se o znanju koje se može usvojiti samo putem specifičnog obrazovnog puta.

Ostvarivanje gore navedenih funkcija, smatraju Soresi i Nota, zahtijeva od *Career counsellora* poznavanje elemenata za mjerenje i ocjenjivanje, teorijske baze psihološkog testiranja, uvjeta koji primljene informacije čine usporedivim i podataka koji se mogu odnositi na različite osobe i uvjete. Mora znati savladati problematiku povezanu s pouzdanosti i valjanosti i u odnosu na različite tipologije procedura, varijable koje mogu poticati ili spriječiti prikupljanje određene psihološke informacije. Vještine se odnose na vidljiva i mjerljiva ponašanja koje stručnjak mora demonstrirati pri obavljanju radnih zadataka. Ta ponašanja se obično uče tokom studija i prakse, a usavršavaju kroz iskustvo i svakodnevni rad (Soresi i Nota, 2010).

Na temelju gore navedenog primjera, prema Salvatoreu Soresi i Lauri Nota (2010), tijekom usmjeravanja *Career counsellor* treba pokazati raspon ponašanja koja ukazuju na njegovu sposobnost pri postavljanju pitanja „bez sugeriranja odgovora“, u preformuliranju i sažimanju onog što je klijent izrazio i priopćio. Nadalje, tijekom aktivnosti analize pouzdanosti upitnika *Career counsellor* mora znati primijeniti Cronbachov ili Guttmanov postupak, Raschov model i tako dalje.

Ako se u obzir uzme i nova paradigma dizajniranja života po kojoj je profesionalno usmjeravanje „disciplina promjene“, a *Career counsellor* posrednik te promjene bitno je navesti koje karakteristike treba posjedovati ovaj „novi“ stručnjak. Savickas i suradnici (2009) ističu kako pri planiranju aktivnosti za obučavanje *Career counsellora* naglasak treba staviti na aktivno sudjelovanje budućih stručnjaka u obuci, na reduciranje nesrazmjera između istraživanja i prakse i primjene, stvaranje *Career counsellora* koji će biti onakvi kao ono za što se zalažu, te na pripremanje *Career counsellora* za suradničke projekte.



### **6.3. Osobne karakteristike**

Osim znanja i vještina, neke zadaće također mogu iziskivati da *Career counsellor* posjeduje osobne karakteristike kao što su visok nivo motiviranosti, toleranciju prema frustracijama, profesionalnu učinkovitost, asertivnost, predispoziciju za obavljanje zadataka koji zahtijevaju sistematičnost i posvećenost detaljima. Nedostatak istih, ističu Soresi i Nota, omeo bi pravilnu i učinkovitu provedbu posla povezanog s određenim radnim zadatkom, ili određenom profesionalnom funkcijom. Tijekom razgovora, na primjer, *Career counsellor* treba pokazati dostupnost, prihvaćanje i poštovanje prema klijentu, strpljenje i pažnju, te mora znati izračunati pouzdanost operacije prikupljanja informacija, točnost, temeljitost, red i preciznost (Soresi i Nota, 2010).

### **6.4. Korisnici usmjeravanja i njihov odnos sa stručnjakom profesionalnog usmjeravanja**

Stefanija Cherubini (2011) tvrdi da savjetovanje za razvoj karijere predstavlja kompleksan način pomaganja pojedincima, a koji uključuje aktivaciju sporog i postepenog procesa autoemancipacije; do rješenja treba doći što je više moguće sama osoba. Pomoć se sastoji od omogućavanja aktivacije ili reorganizacije vlastitih energija (kognitivnih, emotivnih, strateških), polazeći od pretpostavke da u svakoj osobi postoji potencijal koji joj omogućava da iskoristi primljenu pomoć i pretvori je u vlastiti resurs. Kompetencija *Career counsellora* ne očituje se toliko njegovim nivoom poznavanja problema koje je sugovornik izrazio, koliko mogućnošću da dopusti sugovorniku da se stavi u centar problema, prepoznajući vlastite kompetencije i suočavajući se na pozitivan način s određenim problemom (Cherubini, 2011).

Iz svega navedenog, zaključuje Cherubini (2011), proizlazi da korisnici profesionalnog usmjeravanja mogu biti bilo mlade osobe koje trebaju definirati vlastiti obrazovni ili profesionalni put ili odrasle osobe koje se žele prekvalificirati, usavršiti, promijeniti zanat ili iz potrebe moraju ponovno ući na tržište rada, nakon što su iz njega već bili izašli.

Također, navodi Cherubini (2011), savjetovanje za razvoj karijere može biti i preventivnog karaktera ukoliko mu je cilj razvoj i rast osobe u određenim, značajnim trenucima socijalizacije na poslu. Kako bi se uspješno suočio s gore opisanim promjenama u današnjem društvu, neophodno je da svaki pojedinac zna odgovoriti na adekvatan način na sve zahtjeve tržišta rada.

Iz tog razloga, jedna od najbitnijih karakteristika *Career counsellora* je da zna kako pojedinca opskrbiti adekvatnim instrumentima da bi mu pomogao prepoznati i valorizirati vlastite kompetencije. Prema Pombeni (1996), definicija kompetencije bi bila ono što pojedinac zna raditi bez obzira na način kako je to naučio raditi. Kompetentan u određenom području može se biti i bez ikakve titule, diplome i adekvatnog profesionalnog puta. Kompetencija se očituje u specifičnom znanju koje je svaki pojedinac prikupio tijekom svog formalnog ili neformalnog obrazovnog puta, u praktičnom znanju i sposobnosti u izvršavanju. Kompetencija je dakle profesionalna kvaliteta pojedinca koja se bazira ne samo na zbroju njegovih znanja, sposobnosti, vještina i osobnosti već ponajviše na načinu na koji on izražava ovaj skup karakteristika u poslovnim situacijama, bilo da se radi o učenju, ili operativnom angažmanu bilo kojeg tipa (Pombeni, 1996).

Najfunkcionalniji operativni instrument s ciljem prepoznavanja vlastitih kompetencija je razgovor, preciznije onaj koji se definira kao indirektan ili usmjeren k osobi (Rogers, 1977, prema Cherubini, 2011). Potrebno je razlikovati indirektni razgovor od ostalih načina verbalne interakcije kao što su npr. razgovor, diskusija, intervju, ispitivanje ili priznanje, jer imaju različit cilj i razvoj (Mucchielli, 1983, prema Cherubini, 2011). Indirektni razgovor je u kontrapoziciji direktnom razgovoru, a osnovna razlika je u izboru ciljeva koje subjekt želi ostvariti. U direktnom razgovoru *Career counsellor* definira koji je cilj koji se želi ostvariti i njegova je zadaća pomoći osobi da ga ostvari, stavljajući se tako u superioran položaj bez mogućnosti da osoba sama postane odgovorna u postupku usmjeravanja. Takav pristup ne dopušta pridodavanje vrijednosti psihološke neovisnosti svakom pojedincu i ide k socijalnom konformizmu. Cilj osobe ne mora odgovarati ciljevima savjetnika (Cherubini, 2011).

Od *Career counsellora* se traži da pokaže otvoreni interes prema svom sugovorniku. Radi se o cjelovitoj raspoloživosti oslobođenoj od predrasuda, zajedno s autentičnom namjerom da se razumije tuđi govor i tuđa životna iskustva, navodi Pombeni (1996). Potrebno je uložiti kontinuirani napor i ostati koncentriran na cilj te pritom primijetiti sve implicitne i eksplicitne poruke koje se šalju tijekom razgovora. Prilikom komunikacije *Career counsellor* mora znati posvetiti posebnu pažnju onome što je rečeno, ali i onome što nije rečeno, odnosno eksplicitni i implicitni sadržaj poruke, znajući da ta dva načina komunikacije mogu biti u suglasnosti, ali i u kontradikciji (Pombeni, 1996). Sudovi, odobravanja i neodobravanja, tj. svako vrednovanje predstavlja prepreku shvaćanju problema i međuljudskoj komunikaciji. Nadalje, indirektni razgovor se može definirati kao privilegirani instrument usmjeravanja, iako *Career counsellor* mora zadržati nekakav polu direktni put, obzirom da treba oblikovati odnos, a istovremeno pustiti prostora subjektu (Evangelista, 2006, prema Cherubini 2011).

*Career counsellor*, dakle, mora stvoriti uvjete da sugovornik može razviti samousmjeravanje i prepoznati vlastite osjećaje, stavove i ponašanja, ohrabrujući ga pritom da otvoreno govori o svemu. Da bi dostigao cilj, *Career counsellor* može razjasniti sadržaj razgovora putem tehnike preformuliranja, koja čini osnovni način razgovora (Cherubini, 2011).

Prema Rogersu (1971) ta tehnika vodi k tri osnovne procedure koje pak imaju različite učinke. Prva je definirana kao *preformuliranje promišljanja* i čini je *parafraziranje* onoga što je rekao sugovornik. To znači reći drugim riječima ono što je već rečeno, da bi se pokazalo da je poruka primljena. Može se koristiti i *preformuliranje-jeka* koja omogućava zadržavanje pažnje na specifičnoj točki razgovora koju bi savjetnik htio produbiti. *Preformuliranje-rezimiranje* se koristi kad se želi uzeti najbitnije, odnosno neke bitne stavke oko kojih savjetnik želi povećati svjesnost sugovornika. Druga je *obrat odnosa*, obzirom da dopušta prebacivanje odnosa značaja između raznih primljenih elemenata. Ova tehnika pokazuje da se i mala informacija koju subjekt možda smatra nebitnom može pokazati jako bitnom. Treća procedura se sastoji od *preformuliranja-pojašnjavanja* i kreće od pretpostavke da sve što pojedinac kaže predstavlja njegov direktni način percipiranja situacije ili

problema, često na neorganiziran ili zbunjujući način. Posljedično, pojašnjavanje vraća osobi osjećaj o izrečenom onako kako je to shvatio savjetnik, na taj način proizvodeći efekt ponovnog pokretanja sadržaja komunikacije i jačanja pažnje od strane sugovornika (Rogers, 1971).

*Career counsellor* mora paziti da ne uvodi strane informacije te se postavlja kao vanjski promatrač, smatra Rogers (1971). Pojedincu je siguran da je, ukoliko se prepozna u preformuliranju, na dobrom putu da ga se shvati i na taj način je spontano potaknut da se nastavi izražavati; a savjetnik općenito dokazuje da je slušao i shvatio ono što mu je rečeno. Metaforički rečeno, *Career counsellor* postaje ogledalo pojedinca prilikom orijentacijskog razgovora na način da osobni doživljaji mogu biti promatrani i shvaćeni od obje strane (Rogers, 1971).

### **6.5. Kompetencije školskog pedagoga u profesionalnom usmjeravanju**

U dokumentu iz 2001. godine, Konceptija razvojne pedagoške djelatnosti stručnih suradnika, predočena su područja rada i stručnog suradnika pedagoga u odgojno – obrazovnim ustanovama. Tako je u neposredno sudjelovanje u odgojno-obrazovnom procesu svrstana i profesionalna orijentacija učenika koja podrazumijeva upoznavanje učitelja/nastavnika s poslovima profesionalne orijentacije, upoznavanje individualnih karakteristika učenika, održavanje predavanja za učenike i roditelje iz područja profesionalne orijentacije, organiziranje izložbi o zanimanjima, predstavljanje ustanova za nastavak obrazovanja, upoznavanje s gospodarskim subjektima, pomoć razrednicima u radu na profesionalnoj orijentaciji, savjetodavnu pomoć učenicima s posebnim potrebama, provođenje ispitivanja u svrhu profesionalne orijentacije te uspostavljanje i vođenje dokumentacije o radu na profesionalnoj orijentaciji (Ledić, Staničić i Turk, 2013: 22).

Jasminka Ledić, Stjepan Staničić i Marko Turk (2013) krajem 2012. godine proveli su istraživanje o kompetencijama školskih pedagoga. Istraživanjem su obuhvaćeni svi pedagozi zaposleni u osnovnim i srednjim školama Republike Hrvatske, njih 991, dok je na anketu odgovorilo 508 pedagoga. U anketi, među stručnim kompetencijama

nalazi se i „Osposobljenost za profesionalno usmjeravanje učenika“. Sa stajališta procjene važnosti pojedine kompetencije za rad školskog pedagoga, ispitanici su procijenili ovu kompetenciju vrlo važnom ( $M=4,45$ ). Pedagozi su odgovarali na Likert skali od 1 (nije uopće važna kompetencija) do 5 (osobito je važna kompetencija) i s mogućnosti 0 (ne znam/ne mogu procijeniti).

Istraživanje pokazuje da postoji osviještenost o postojanju stručne kompetencije potrebne za profesionalno usmjeravanje unutar pedagoške struke u Republici Hrvatskoj što je vrlo bitno, obzirom da su upravo pedagozi ti koji ga provode.

## **6.6. Misija profesionalnog usmjeravanja**

*Pomoć pri odlučivanju* izraz je koji bi se mogao smatrati sloganom tradicionalnog pristupa savjetovanja za karijeru, smatraju Santo Di Nuovo i Paola Magnano (2010). Smatraju da bi suvremeno viđenje definicije savjetovanja pri izboru karijere trebalo bi biti sveobuhvatnije te uključivati izobrazbu kao ključan čimbenik procesa odlučivanja. Uzimajući u obzir današnje poimanje savjetovanja za izbor karijere, poželjno bi bilo uvrstiti ga u školske kurikule kako bi se s procesom krenulo već u nižim razredima osnovne škole. Iznimno je bitno da se u ranoj fazi adolescencije djeci pruži stručna pomoć pri donošenju odluke kod izbora nastavka školovanja. Ističu kako je za ostvarivanje ciljeva današnjeg savjetovanja potrebno provoditi multidisciplinarnе intervencije (obrazovne, psihološke, socijalne) te osigurati stručni i educirani kadar, kako bi se izbjegla improvizacija i pad učinkovitosti (Di Nuovo i Magnano, 2010).

Santo Di Nuovo i Paola Magnano (2010) ističu kako je priprema budućih radnika za ulazak na tržište rada, njihova fleksibilnost i prilagodljivost tržištu i njegovim potrebama za radnom snagom osnovni imperativ koji stoji pred *Career counsellorima*.

Profesionalno usmjeravanje znači pronalaženje profesionalnog pravca prema kojem se kreće pomoću informacija o sebi (karakteristike, stavovi, interesi, slabosti, znanja i stečene vještine); informacija o tržištu rada i profesijama te mogućnostima osposobljavanja koje se nude; strategija za učinkovito traženje posla na tržištu rada (Pellerone, 2010: 8).

Kako bi se pronašao odgovarajući profesionalni pravac za pojedinca, odnosno klijenta savjetovanja, *Career counsellor* pruža informativne smjernice; savjetovanje kroz individualni pristup; obuku i izobrazbu (Pellerone, 2010).

≈

Vidljivo je iz svega navedenog da je neophodno odrediti kompetencije stručnjaka za razvoj karijere koji radi u multidisciplinarnom kontekstu. Kako bi savjetovanje bilo kvalitetno i uspješno, potrebno je da *Career counsellor* poznaje teorije savjetovanja, obrazovni sustav kao i tržište rada, no mora posjedovati znanja i vještine slušanja te komunikacije. Osobne karakteristike *Career counsellora* su ponajprije motiviranost i asertivnost, a odnos koji ima s korisnicima mora biti takav da pomogne pojedincu da što je više moguće do rješenja dođe sam, da prepozna vlastite potencijale te ih iskoristi na što bolji način.

Ukratko, njegove kompetencije obuhvaćaju znanja iz područja pedagogije, psihologije i sociologije, obrazovnog sustava, zakona o radu i tržišta rada.

## Zaključak

Tržište rada sve više je karakterizirano kontinuiranim porastom novih i specifičnih zanimanja. Ulazak na takvo tržište moguć je povećanjem razine obrazovanja. Od svih novih potencijalnih radnika danas se očekuje visoki stupanj fleksibilnosti, kao i kontinuirano usavršavanje znanja i vještina. Obrazovne institucije imaju važnu ulogu u usmjeravanju mladih ljudi k tržištu rada i poslovnom svijetu. Aktivnosti koje se provode u svrhu profesionalnog usmjeravanja imaju za cilj pružati potporu korisnicima u identifikaciji potreba tržišta i izboru karijere.

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje odnosi se na skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju identificirati vlastite mogućnosti, kompetencije i interese, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju te upravljali osobnim, obrazovnim i profesionalnim razvojem. Glavni cilj profesionalnog usmjeravanja je izgraditi vještine upravljanja karijerom.

Usluge profesionalnog usmjeravanja pomažu klijentima u pripremama za zapošljavanje i stjecanje radnog iskustva i u smanjenju ranog odustajanja od školovanja. Profesionalno usmjeravanje može pomoći pri izradi programa sukladnih specifičnim potrebama mladih i kao odgovor na izazove s kojima se suočavaju. Uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje klijenti imaju mogućnost izgradnje kvalitetnijih preduvjeta za bolju profesionalnu budućnost.

Profesionalno usmjeravanje postaje kontinuirani proces koji uz pomoć određenih alata i instrumenata omogućuje pojedincu razvijanje ideje o karijeri, razradu ideje i analizu komparativnih prednosti u skladu s individualnim interesima i sklonostima. Dakako, iznimno je važno da pružatelji usluga profesionalnog usmjeravanja, odnosno *Career counsellori* budu u neprekidnom kontaktu s tržištem rada. Kvalitativnim i kvantitativnim analiziranjem specifičnosti tržišta rada na mikro i makro razini moguće je utjecati i na formiranje odgovarajuće ponude radne snage. Posljedično, presudna je uloga struke u kanaliziranju mladih, potencijalnih radnika u deficitarna zanimanja koja osiguravaju zapošljavanje po završetku obrazovnog procesa. Pojednostavljeno, ključno je smanjenje suficita profesionalnog kadra kojeg tržište trenutno nije u

moćnosti aktivirati, već osluškivanjem tržišta stvarati kadrove koji su mu potrebni, odnosno kadrove koji će pronaći vlastitu sreću na tom istom tržištu.

Alessandro Lo Presti (2008) navodi kako je u proteklih tridesetak godina pojava niza faktora pod zajedničkim nazivom „globalizacija“, postupno promijenila percepciju i iskustvo pojedinca u odnosu na njegov rad i pripadnost organizaciji u kojoj radi. Pojmovi kao što su fleksibilnost, prekaran rad, nesigurnost i diskontinuitet nasilno su ušli u kolektivnu realnost s negativnim konotacijama i tako obilježili rad gotovo svakog pojedinca. Znanstvenici su postupno shvatili kako su karijere koje su se razvile unutar jedne organizacije (ono što se nekad nazivalo „posao za cijeli život“) pomalo i neizbježno ustupile mjesto drugoj vrsti karijera, onima koje su obilježene prekidima, preprekama i raznim nesigurnostima. Obilježja tržišta rada danas zapravo preferiraju niz karakteristika egzotičnih naziva, ali s nedvosmislenim značenjem: zapošljivost, prilagodljivost i fleksibilnost.

Profesionalno usmjeravanje je cjeloživotni proces koji osim osposobljavanja pojedinca za izbor zanimanja ujedno prati pojedinca u izabranom zanimanju, ali i pomaže ukoliko pojedinac mijenja zanimanje vodeći računa o socio-ekonomskom i tehnološkom aspektu (Marcarini, 2012).



## Literatura

Ali, L., Graham, B. (1996). *The Counselling Approach to Careers Guidance*. London: Routledge.

Avalle, U., Maranzana, M., Sacchi P., Serafino, E. (2012). *L'orientamento scolastico e professionale*. Percorsi di scienze umane.rosso. Bologna: Zanichelli. Dostupno na: <http://online.scuola.zanichelli.it/percorsiscienzeumane/quinto-anno/>, pristupljeno: 18.09.2016.

Castelli, C., Ancona, C. (1998). *Il bilancio di competenze nell'orientamento e nella formazione continua*. Milano: Università cattolica.

Cherubini, S. (2011). *L'orientamento dalla teoria alla pratica – L'esperienza dell'Informagiovani*. Bologna: Università di Bologna.

Del Core, P. (2008). Orientamento: strumento chiave per educare alle scelte. Strategie per un servizio alla e nella scuola. U zborniku Urso, A. (ur.) *Lo psicologo va a scuola. Esperienze e strumenti di intervento*. Roma: Anicia, str. 271-292.

Di Fabio, A. (1998). *Psicologia dell'orientamento. Problemi, metodi e strumenti*. Firenze: Giunti.

Di Fabio, A. (1999). *Counseling. Dalla teoria all'applicazione*. Firenze: Giunti.

Di Fabio, A. (2009). *Manuale di psicologia dell'orientamento e career counseling nel XXI secolo*. Firenze: Giunti.

Di Nuovo, S., Magnano, P. (2010). Le sfide dell'orientamento nella formazione. *Psicologia scolastica*, 8, 1, 19-30.

Đermanov, J., Kosanović, M. (2013). *Teorije izbora i razvoja karijere*. Novi Sad: Filozofski fakultet Univerziteta u Novom Sadu.

Euroguidance (2012). *Kojim putem krenuti?* Zagreb: Agencija za mobilnost i programe EU. Dostupno na

[http://mobilnost.hr/cms\\_files/2015/06/1433151654\\_euroguidance-brosura-za-web.pdf](http://mobilnost.hr/cms_files/2015/06/1433151654_euroguidance-brosura-za-web.pdf), pristupljeno: 18.09.2016.

Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) (2013). *Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Pojmovnik*. Dostupno na [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/croatian/HR\\_glossary\\_web.pdf/](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/croatian/HR_glossary_web.pdf/), pristupljeno: 16.05.2016.

Franchini, L. (2006). II Counselling Centrato sulla Persona nei servizi di orientamento al lavoro. *ACP – Rivista di Studi Rogersiani* – 2006.

Garancija za mlade. Dostupno na <http://www.gzm.hr/sto-je-garancija-za-mlade/zasto/>, pristupljeno: 16.10.2016.

Glasser, W. (2000). *Teorija izbora - nova psihologija osobne slobode*. Zagreb: Alinea.

Graditeljska škola za industriju i obrt (2016). *Godišnji plan i program rada škole*. Dostupno na <http://ss-graditeljska-industrijaibrt-ri.skole.hr/skola/pravilnici>, pristupljeno: 1.11.2016.

Gravina, D., Lovšin, M. (2013). *Vještine upravljanja karijerom - Faktori uspješne provedbe politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja*. Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN). Dostupno na [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/croatian/HR\\_CMS\\_concept\\_note\\_web.pdf/](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/croatian/HR_CMS_concept_note_web.pdf/), pristupljeno: 15.09.2016.

Guichard, J., Di Fabio, A. (2010). Life-designing counseling: specificità e integrazioni della teoria della costruzione di carriera e della teoria della costruzione di sé. *Counseling*, 3, 3, 277-289.

Guichard, J., Huteau, M. (2003). *Psicologia dell'orientamento professionale. Teorie e pratiche per orientare la scelta negli studi e nelle professioni*. Milano: Cortina Raffaello.

HZZ, dostupno na <http://www.hzz.hr/>, pristupljeno 15.09.2016.

Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling Theory, Research and Practice*. London: SAGE Publications, Ltd.

Ledić, J., Staničić, S., Turk, M. (2013). *Kompetencije školskog pedagoga*. Rijeka: Filozofski fakultet u Rijeci.

Lo Presti, A. (2008). *Nuovi orientamenti di carriera e qualità del lavoro - un contributo di ricerca*, doktorski rad, Bologna: Učiteljski fakultet. Dostupno na [http://amsdottorato.unibo.it/1080/1/Tesi\\_Lo\\_Presti\\_Alessandro.pdf](http://amsdottorato.unibo.it/1080/1/Tesi_Lo_Presti_Alessandro.pdf), pristupljeno: 10.08.2016.

Maixner, R. (2004). *Francusko-hrvatski, hrvatsko-francuski riječnik*. Zagreb: Naklada Nedičko Dominović.

Maniero, S. (2012). *Le reti che orientano: Casi di studio delle reti di orientamento per giovani della Regione del Veneto*, doktorski rad, Padova: Odjel za filozofiju, sociologiju, pedagogiju i primijenjenu psihologiju. Dostupno na [http://paduaresearch.cab.unipd.it/5202/1/tesi\\_dottorato\\_Maniero\\_Sabrina.pdf](http://paduaresearch.cab.unipd.it/5202/1/tesi_dottorato_Maniero_Sabrina.pdf), pristupljeno: 17.10.2016.

Marcarini, M. (2012). Orientamento: a ciascuno la sua strada. Evoluzione delle teorie e riflessioni educative. *Rivista Formazione Lavoro Persona*, 2012, 5, 1-18. Dostupno na [http://www.forperlav.eu/struttura/cqia\\_struttura.asp?id\\_notizia=58255&cerca=cqia\\_rivista\\_contributi1](http://www.forperlav.eu/struttura/cqia_struttura.asp?id_notizia=58255&cerca=cqia_rivista_contributi1), pristupljeno: 12.08.2016.

McIntire S., Bucklan M. A., Scott D.R. (1995). *Job Analysis Kit*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Nacionalni program reformi 2015. Dostupno na [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015\\_croatia\\_hr.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_croatia_hr.pdf), pristupljeno: 15.10.2016.

Osnovna škola – Scuola elementare Dolac (2016). *Godišnji plan i program*. Dostupno na <http://os-dolac-ri.skole.hr/skola/dokumenti>, pristupljeno: 1.11.2016.

Osnovna škola Zamet (2016). *Godišnji plan i program*. Dostupno na <http://os-zameti.skole.hr/kurikul>, pristupljeno: 1.11.2016.

Patton, W. (2008). Recent Developments in Career Theories: The Influences of Constructivism and Convergence. (u zborniku Athanasou, J. A., Van Esbroeck, R. (ur.). *International Handbook of Career Guidance*. Berlin: Springer Science+Business Media, str. 133-156.

Pellerone, M. (2010). L'orientamento oggi: tra servizi multifunzionali ed interventi di counselling. *Quale Psicologia*, 2010, 35, 1-36.

Perin, V. (2012). Profesionalno usmjeravanje – uloga i odgovornost škole. *Školski vjesnik - časopis za pedagoška i školska pitanja*, 61 (2012.), 4, 511-524.

Perry, N., VanZandt, Z. (2006). *EXPLORING FUTURE OPTIONS. A Career Development Curriculum for Middle School Students*. New York: IDEBATE Press Books.

Perry, N., VanZandt, Z. (2006). *FOCUS ON THE FUTURE. A Career Development Curriculum for Secondary School Students*. New York: IDEBATE Press Books.

Pombeni, M. L. (1996). *Il colloquio di orientamento*. Firenze: NIS La Nuova Italia Scientifica.

Pombeni, M. L. (2007). *Metodologie per lo sviluppo delle competenze orientative. Il contributo della scuola nel processo di orientamento*. Intervento al Convegno Tavolo per l'orientamento. Bologna: Università di Bologna. Dostupno na [http://www.liceogalileict.it/orientamento/pombeni\\_2007\\_117.pdf](http://www.liceogalileict.it/orientamento/pombeni_2007_117.pdf), pristupljeno: 15.07.2016.

Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja (2016). Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/preporuke\\_16.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/preporuke_16.pdf), pristupljeno: 2.01.2017.

Prva riječka hrvatska gimnazija (2016). *Godišnji plan i program rada škole*. Dostupno na [http://gimnazija-prva-hrvatska-ri.skole.hr/dokumenti\\_prhg](http://gimnazija-prva-hrvatska-ri.skole.hr/dokumenti_prhg), pristupljeno: 1.11.2016.

Roberts, K. (1997) Prolonged transitions to uncertain destinations: the implications for careers guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 25, 345–60.

Rogers, C. (1971). *Counseling and Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. (u zborniku Brown, S. D., Lent, R. W. (ur.). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc., str. 42-70.

Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. (u zborniku Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. (ur.) *Encyclopedia of career development*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., str. 84-88.

Savickas, M. L. (2008). Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession. (u zborniku Athanasou, J. A., Van Esbroeck, R. (ur.). *International Handbook of Career Guidance*. Berlin: Springer Science+Business Media, str. 97-113.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.

Savickas, M. L. (2012). Constructing Careers: Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist XX(X)*, 1-15.

Savickas, M. L. (2014). *Career counseling. Guida teorica e metodologica per il XXI secolo*. Trento: Erickson.

Soresi, S., Nota, L. (2011). *Competenze, formazione e deontologia dei professionisti dell'orientamento*, Padova: Larios, Università degli Studi di Padova. Dostupno na [http://larios.psy.unipd.it/files/maggio\\_2011/14\\_3/Soresi.pdf](http://larios.psy.unipd.it/files/maggio_2011/14_3/Soresi.pdf), pristupljeno: 15.07.2016.

Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020, Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na <http://www.hzz.hr/print.aspx?id=11461>, pristupljeno: 15.09.2016.

Šverko, B., Babarović, T., Šverko, I. (2007). Vrijednosti i životne uloge u kontekstu odabira zanimanja i razvoja karijere. *Suvremena psihologija*, 10, 2, 295-320.

Šverko, I. (2003). Profesionalni interesi: određenje, dominantni pogled i nove tendencije. *Suvremena psihologija*, 6, 1, 129-149.

Unesco. Dostupno na <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000007/000710FB.pdf> i <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000007/000710eb.pdf>, pristupljeno: 18.08.2016.

Unioncamere (2016). *JobCompass*. Dostupno na [http://www.jobtel.it/JobCompass/Multimedia\\_web/1\\_1\\_Brevestoria.htm](http://www.jobtel.it/JobCompass/Multimedia_web/1_1_Brevestoria.htm), pristupljeno: 20.07.2016.

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Narodne Novine (2016). Dostupno na <http://www.zakon.hr/z/317/Zakon-o-odgoju-i-obrazovanju-u-osnovnoj-i-srednjoj-%C5%A1koli>, pristupljeno: 10.10.2016.

## **Popis tablica**

Tablica 1 - Hollandovi RIASEC tipovi ličnosti i profesionalnih interesa

Tablica 2 - Dimenzije karijerne prilagodljivosti

Tablica 3 – Plan i program rada profesionalne orijentacije u osnovnoj školi Zamet

Tablica 4 - Profesionalno informiranje i usmjeravanje u osnovnoj školi – scuola elementare Dolac

Tablica 5 - Profesionalno usmjeravanje i priopćavanje u Graditeljskoj školi za industriju i obrt

Tablica 6 - Profesionalno informiranje i usmjeravanje u Prvoj riječkoj hrvatskoj gimnaziji

## **Popis slika**

Slika 1 – Hollandov heksagonalni model za definiranje psihološke sličnosti između vrsta i okruženja i njihovih interakcija

Slika 2 -- Superova duga životne karijere

## Sažetak

Profesionalno savjetovanje i usmjeravanje smatra se bitnim preduvjetom razvoja pojedinca u svijetu rada. Radna snaga mora odgovarati potrebama tržišta rada. Ono je nesigurno i nestabilno, a takva su i današnja radna mjesta. Nekadašnje zaposlenje za čitav život zamijenjeno je zaposlenjem uz ugovore o radu, radom na projektima i prekarnim radom.

Cilj ovog rada je ukazati na značaj profesionalnog usmjeravanja i prednosti koje ono donosi. Na području profesionalnog usmjeravanja, u Hrvatskoj ne postoji konsezus oko terminologije koja se koristi. Kako bi se izbjegle eventualne nejasnoće u prvom se poglavlju daje pregled pojmova i definicija koje će se koristiti u ovom diplomskom radu. U drugom se poglavlju iznosi povijesni pregled razvoja profesionalnog usmjeravanja, a u trećem teorije izbora i razvoja karijere. U četvrtom poglavlju govori se o savjetovanju i usmjeravanju u karijeri. Ponajprije se obrađuje savjetovanje i usmjeravanje u školi, a zatim savjetovanje i usmjeravanje zaposlenika u organizacijama, dakle savjetovanje namijenjeno odraslim osobama. U petom se poglavlju razmatra profesionalno usmjeravanje učenika osnovnih i srednjih škola te odraslih osoba u Hrvatskoj. Šesto poglavlje pobliže analizira osobine, karakteristike i kompetencije savjetnika, kao i njegovu ulogu u profesionalnom usmjeravanju i očekivanja o tom zvanju.

Zaključak rada je kako se radi o u Republici Hrvatskoj, nedovoljno razvijenom području bez usuglašene terminologije kao i primjerenih programa i aktivnosti koji bi pratili potrebe pojedinca pri odabiru školovanja i zanimanja kako bi bili atraktivni tržištu rada.

Ključne riječi: profesionalno usmjeravanje, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, teorije izbora, teorije razvoja karijere, savjetovanje za razvoj karijere



## **Abstract**

La consulenza e l'orientamento professionale sono considerati un presupposto importante per lo sviluppo dell'individuo nel mondo del lavoro. La forza lavoro deve soddisfare le esigenze del mercato del lavoro che è insicuro e instabile, e tali sono pure i posti di lavoro di oggi. L'occupazione per tutta la vita di un tempo, ormai è sostituita da contratti a progetti e dal lavoro precario.

Lo scopo di questa tesi è di sottolineare l'importanza dell'orientamento professionale e dei vantaggi che ne derivano. Nel campo dell'orientamento professionale, in Croazia non c'è consenso sulla terminologia che viene utilizzata. Per evitare possibili ambiguità, nel primo capitolo viene fornita una panoramica dei concetti e delle definizioni che verranno utilizzati. Il secondo capitolo fornisce una panoramica storica dello sviluppo dell'orientamento professionale, mentre nel terzo sono presentate le teorie della scelta professionale e dello sviluppo di carriera. Nel quarto capitolo si parla di orientamento professionale e di consulenza di carriera. Innanzitutto si esamina la situazione nella scuola per poi passare alle organizzazioni e quindi alla consulenza degli adulti. Il quinto capitolo illustra l'orientamento professionale in Croazia, nelle scuole elementari e medie superiori nonché per gli adulti. Nel sesto capitolo vengono analizzate le caratteristiche, i tratti di personalità e le competenze dei consulenti di carriera, il loro ruolo nell'orientamento e le mansioni di questa professione.

La tesi rileva che in Croazia, questo campo non è sufficientemente sviluppato, i termini e i concetti usati non trovano ancora accordo, non ci sono programmi e attività appropriate che soddisfino le esigenze del singolo nella scelta del percorso formativo o dell'occupazione nell'odierno mondo del lavoro al fine di essere attraente per il mercato del lavoro.

Parole chiave: orientamento professionale, orientamento permanente, teorie della scelta professionale, teorie dello sviluppo di carriera, consulenza per lo sviluppo della carriera.