

# Školski savjetodavni rad u Francuskoj, Velikoj Britaniji i Republici Hrvatskoj

---

Špiranec, Ada

Master's thesis / Diplomski rad

2019

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

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:831826>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-02-20**



*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**

**ŠKOLSKI SAVJETODAVNI RAD U FRANCUSKOJ,  
VELIKOJ BRITANIJI I REPUBLICI HRVATSKOJ**

**DIPLOMSKI RAD**

**IME I PREZIME STUDENTA: Ada Špiranec  
STUDIJ: Izvanredni diplomski studij pedagogije  
MENTOR: dr. sc. Sofija Vrcelj**

**Rijeka, studeni 2019.**

# SADRŽAJ

## Sadržaj

<b>1. Uvod.....</b>	<b>1</b>
1.2.1 Zadatak i ciljevi diplomskog rada.....	1
1.2.2 Stručni doprinos.....	2
1.2.3 Izvori i metode prikupljanja podataka.....	2
1.2.4 Korištene znanstvene metode.....	2
1.2.5 Kompozicija rada.....	3
<b>2. Savjetovanje.....</b>	<b>5</b>
2.1. Pojam obilježja i cilj savjetovanja.....	5
2.2. Pristupi savjetodavnom radu.....	7
2.3. Oblici i proces savjetovanja.....	10
<b>3. Savjetodavni rad u školi.....</b>	<b>16</b>
3.1. Potreba pedagoškog savjetovanja.....	16
3.2. Stručno usmjeravanje - savjetovanje o izboru karijere.....	22
<b>4. Analiza školskog savjetodavnog rada u Francuskoj i Velikoj Britaniji.....</b>	<b>25</b>
4.1. Francuska.....	25
4.1.1. <i>Povijest razvoja školskog savjetodavnog rada i zakonski okviri.....</i>	<i>26</i>
4.1.2.1. <i>Karijerno usmjeravanje učenika.....</i>	<i>29</i>
4.1.2.2. <i>Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na osnovnoj razini obrazovanja.....</i>	<i>30</i>
4.1.2.3. <i>Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na srednjoj razini obrazovanja.....</i>	<i>31</i>
4.1.2.4. <i>Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na višoj srednjoj razini obrazovanja.....</i>	<i>34</i>
4.1.2.5. <i>Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na visokoj razini obrazovanja.....</i>	<i>34</i>
4.1.2.6. <i>Centri za savjetovanje u Francuskoj.....</i>	<i>35</i>
4.1.3. Stručnjaci za savjetovanje u Francuskoj.....	38
4.2. Velika Britanija.....	43
4.2.1. Povijest razvoja školskog savjetodavnog rada i zakonski okviri.....	43
4.2.2. Školski savjetodavni rad u Velikoj Britaniji.....	49
4.2.2.1. <i>School based savjetovanje.....</i>	<i>49</i>
4.2.2.2. <i>Savjetovanje o izboru karijere.....</i>	<i>53</i>
4.2.2.3. <i>Karijerno savjetovanje na osnovnoškolskoj razini.....</i>	<i>58</i>
4.2.2.4. <i>Karijerno savjetovanje na srednjoškolskoj razini.....</i>	<i>59</i>
4.2.2.5. <i>Karijerno savjetovanje na visokoškolskoj razini.....</i>	<i>60</i>
4.2.2.6. <i>Usluge savjetovanja i stručnog usmjeravanja.....</i>	<i>61</i>
4.2.2.7. <i>Pastoralna briga (engl. Pastoral care).....</i>	<i>66</i>
4.2.3. Stručnjaci za savjetovanje u Velikoj Britaniji.....	71

<b>5. Stanje u Republici Hrvatskoj.....</b>	<b>77</b>
5.1. Povijest razvoja.....	77
5.2. Savjetovanje o izboru karijere.....	79
5.3. Školski pedagog kao savjetnik.....	83
5.4. Profesionalno usmjeravanje učenika u osnovnoj i srednjoj školi.....	87
5.5. Profesionalno usmjeravanje na visokoobrazovnim ustanovama.....	90
5.6. Stručnjaci za savjetovanje u Republici Hrvatskoj.....	90
<b>6. Zaključak.....</b>	<b>96</b>
<b>I. Literatura.....</b>	<b>101</b>
<b>II. Sažetak.....</b>	<b>110</b>
<b>III. Summary.....</b>	<b>112</b>

## 1. Uvod

### 1.1. Zadatak i ciljevi diplomskog rada

Savjetovanje podrazumijeva procese traženja rješenja u cilju ostvarivanja željenog rezultata, a sastoji se od ključnih čimbenika: savjetodavca, tražitelja savjeta i sredstava savjetovanja. Bitno je razumjeti što se savjetovanjem nudi, što je moguće savjetovanjem ostvariti te na koji način se provodi, odnosno koji se alati i metode koriste u savjetovanju. Potpora i razumijevanje bitni su za partnerstvo koje se stvara između osobe kompetentne za savjetovanje i tražitelja savjetovanja – osobe koja trenutno ima problem i traži njegovo rješenje. Fokus savjetodavnog rada je na djeci školske dobi u okvirima stručnog usmjeravanja za daljnji tijek obrazovanja i razvoja. U suvremeno doba u okvirima stručnog usmjeravanja djece školske dobi poseban je naglasak na sredstvima koje stručna osoba koristi u procesu savjetovanja.

Diplomskim radom prezentira se povijesni razvoj savjetodavnog rada i osvrće se na načine na koje savjetovanje funkcionira u suvremenim uvjetima.

Izrada diplomskog rada podrazumijevala je multidisciplinarni pristup s obzirom na zadanu temu jer savjetodavni proces mora se promatrati s višestrukog aspekta i obuhvaćati teorijska znanja više znanstvenih područja. Zadatak diplomskog rada je utvrđivanje poznatih znanja i činjenica vezanih za pojam, obilježja i značenje procesa savjetovanja u okvirima sustava savjetovanja djece školske dobi.

Sporedni ciljevi diplomskog rada su:

- definirati pojam, obilježja, vrste i značenje savjetodavnog procesa
- analizirati školski savjetodavni sustav razvijenijih zemalja – Francuske i Velike Britanije
- inducirati zaključke.

Sporedni cilj rada je i omogućiti educiranje te usvajanje novih znanja i spoznaja kod potencijalnog čitatelja koji ne posjeduje dovoljno znanja o zadanoj temi.

## 1.2. Stručni doprinos

Stručni doprinos diplomskog rada *Školski savjetodavni rad u Francuskoj, Velikoj Britaniji i Republici Hrvatskoj* omogućuje utvrđivanje relevantnih znanja, činjenica i zakonitosti iz više znanstvenih područja, konkretno s područja pedagogije, psihologije, sociologije itd., a povezano sa školskim savjetodavnim radom s djecom školske dobi, te utvrđivanje smjernica za moguće poboljšanje stanja u radu školskog savjetodavnog sustava u Republici Hrvatskoj. Izrada rada podrazumijevala je odabir odgovarajućih primjera razvijenijih zemalja kao što su Francuska i Velika Britanija.

Građa diplomskog rada i inducirani zaključci mogu poslužiti kao temelj nekog budućeg znanstvenog ili stručnog rada s fokusom na savjetodavni rad u okvirima savjetovanja o stručnom usmjeravanju djece školske dobi.

## 1.3. Izvori i metode prikupljanja podataka

U radu su obrađeni sekundarni (unutarnji) izvori podataka. Sekundarni izvori podataka obuhvaćaju postojeće izvore u pisanom ili digitalnom obliku (knjige, znanstvene i stručne časopise, članke, brošure, internetske stranice, internetske baze podataka, rezultate provedenih tuđih istraživanja itd.). Teorijska analiza prožeta je dosadašnjim spoznajama iz domaće i međunarodne znanstvene i stručne literature, tj. spoznajama znanstvenika i drugih stručnih autora koji su u svojim znanstvenim i stručnim publikacijama istraživali predmetnu tematiku. Uporabom domaćih i stranih stručnih izvora podataka omogućuje se stjecanje uvida i kritičkog promišljanja dosadašnjih istraživanja i radova vezanih za navedenu temu s ciljem induciranja konkretnih zaključaka i njihove eventualne implementacije u praktične svrhe ili upotrebe kao polazne literature za buduća istraživanja ili pregledne radove.

## 1.4. Korištene znanstvene metode

U radu su korištene sljedeće znanstvene metode:

- *metoda deskripcije* – opisivanje činjenica, procesa i predmeta te njihovih obilježja

- *metoda kompilacije* – preuzimanje već postojećih činjenica i rezultata dobivenih u okvirima drugih objavljenih znanstvenoistraživačkih radova
- *metoda klasifikacije* – sustavna podjela složenijih entiteta na sastavne dijelove
- *metoda komparacije* – postupak kritičkog razmatranja, tj. uspoređivanja i utvrđivanja sličnosti između određenih entiteta i pojava
- *metoda analize* – raščlanjivanje određenih tvrdnji, zaključaka i sl. na njihove sastavne dijelove
- *metoda sinteze* – povezivanje jednostavnijih tvrdnji, modela ili zaključaka u složenije i općenitije sustave
- *metoda prikupljanja podataka iz sekundarnih izvora* (interni podaci iz dostupne literature)
- *induktivna metoda* – na temelju pojedinačnih činjenica ili saznanja formuliraju se nove spoznaje i zaključci
- *deduktivno-logička metoda* – na temelju općih spoznaja potvrđenih u praksi utemeljuju se vlastite pojedinačne spoznaje i zaključci te potvrđuju inducirani zaključci.

## 1.5. Kompozicija rada

Rad je podijeljen u tri glavne cjeline – uvod, razradu teme i zaključak. Uvod ukratko opisuje ciljeve diplomskog rada, glavne spoznaje, činjenice i poruke cjelokupnog sadržaja. Također, u uvodu se navode ključne početne informacije o temi koja je predmetom proučavanja. Cilj uvodnog dijela je zainteresirati čitatelja za zadanu temu, objasniti važnost kvalitetnijeg razumijevanja ove problematike te identificirati temeljne elemente koji će se obrađivati u razradi, tj. ciljeve koji se žele postići.

Razrada građe podijeljena je na sedam poglavlja. Građa je strukturirana i obrađena prema metodi lijevka, tj. od razrade općih znanja i činjenica o zadanoj tematici prema užim područjima.

Drugo poglavlje *Savjetovanje* objašnjava temeljna (polazna) znanja i činjenice vezane za pružanje savjetodavne pomoći. Opisan je pojam savjetovanja, njegovi ciljevi te različiti oblici, kao i proces savjetovanja.

U trećem poglavlju *Savjetodavni rad u školi* prezentirane su specifičnosti rada s djecom školske dobi te uloga pedagoga.

Četvrto poglavlje *Stručno usmjeravanje* objašnjava pojam stručnog usmjeravanja te naglašava važnost savjetovanja o izboru karijere kao jednog od najčešćih pedagoških savjetovanja.

Peto poglavlje *Analiza školskog savjetodavnog rada u Francuskoj i Velikoj Britaniji* prikazuje stanje školskog savjetodavnog rada u razvijenijim zemljama s naglaskom na specifičnosti sustava pojedine zemlje.

U šestom poglavlju *Stanje u Republici Hrvatskoj* prezentira se povijest razvoja stručnog usmjeravanja učenika te trenutno stanje u profesionalnom usmjeravanju učenika.

Zaključak opisuje kratak prikaz svih bitnih činjenica i spoznaja diplomskog rada te daje usporedbu prikazanih sustava, a oblikovan je na temelju induciranih zaključaka i smjernica na osnovi utvrđenih činjenica.



## 2. Savjetovanje

### 2.1. Pojam, obilježja i cilj savjetovanja

Vrcelj i Zloković (2006) ističu kako nema ni jedne zajednice u prošlosti, sadašnjosti, a vrlo je vjerojatno da je neće biti ni u budućnosti, koja se nije susretala s kriznim situacijama (na općoj razini ili na personalnoj razini njezinih članova) i koja nije imala potrebu pronaći izlaz iz krizne situacije. Autorice tako smatraju kako je savjetovanje staro koliko i ljudsko društvo.

Hechler (2010) pretpostavlja da je prvi formalizirani oblik savjetovanja prakticiran već u starijem kamenom dobu prije 2,5 milijuna godina. Savjetovanje je već tada bilo potrebno jer su život ljudi oblikovale neprestane odluke o kojima je ovisilo preživljavanje. Danas svjedočimo povećanju problema s kojima se pojedinci i grupe susreću kao rezultat složenih socijalnih uvjeta, tako Vrcelj i Zloković (2006) tvrde kako se savjetovanje tijekom posljednjih nekoliko desetljeća intenzivno i kontinuirano razvija, profesionalizira i institucionalizira i tako postaje područje rada i predmet istraživanja društvenih i humanističkih znanosti od antropologije, medicine i psihijatrije pa do defektologije, psihologije i pedagogije.

Kako je savjetovanje posebno složena aktivnost koju obuhvaćaju različite znanosti i različite discipline, tako postoji niz različitih definicija savjetovanja različitih autora. „Savjetovanje se definira različito, ovisno o pristupu pojedinog autora i o znanstvenom području s čijih se polazišta tumači.“ (Janković, 1997:15)

Definicija savjetovanja prema Britanskoj udruzi za savjetovanje i psihoterapiju glasi: „Savjetovanje i psihoterapija su krovni izrazi koji pokrivaju razne oblike terapije. Njih predvode educirani praktičari koji rade s ljudima kratko ili dugoročno kako bi im pomogli donijeti učinkovitu promjenu i / ili poboljšanje njihove dobrobiti.“ (Dale, 2017:1).

Američka udruga za savjetovanje navodi da je savjetovanje profesionalni odnos koji omogućuje različitim pojedincima, obiteljima i skupinama da ostvare mentalno zdravlje, osobnu dobrobit, obrazovanje i ciljeve u karijeri. (American Counseling Association (ACA), 2018)

„Savjetovanje je interakcija između najmanje dvije osobe, prilikom koje savjetnik korištenjem komunikativnih sredstava osobi s problemom pruža podršku pri stjecanju znanja, orijentaciji i sposobnosti u vezi rješavanja problema. Interakcija je usmjerena na kognitivno, emocionalno i praktično rješavanje i svladavanje problema klijenata i sustava klijenata (organizacija), kako u

vezi životnih, praktičnih problema, tako i kod psiho-socijalnih sukoba.” (Sickendiek i sur., 2002:37).

S obzirom na različita neslaganja oko određenja savjetovanja, Kaplan i sur. (2013) ističu važnost jedinstvene definicije koju mora donijeti struka te ju moraju prihvatiti svi profesionalni savjetovatelji i organizacije za savjetovanje i kao takvu prezentirati javnosti. Donošena sporazumna jednoglasna odluka oko definicije savjetovanja omogućuje razumijevanje pojedinaca bez profesionalne pozadine u savjetovanju. Autori tako u svojem radu „20/20: vizija budućnosti savjetovanja: novi konsenzus definiranja savjetovanja“ iznose sljedeću definiciju koju trenutno prihvaća 29 velikih savjetodavnih organizacija.

„Savjetovanje je profesionalni odnos koji omogućuje različitim pojedincima, obiteljima i skupinama ostvarenje mentalnog zdravlja, dobrobiti, obrazovanja i ciljeva u karijeri.“ (Kaplan i sur. 2013:368).

Usprkos vidljivim razlikama među autorima i definicijama savjetovanja može se reći da se savjetovanje uglavnom provodi ako je uočen problem i sukladno tome potrebna pomoć, odnosno kada osoba subjektivno osjeća da ima neki problem i traži savjet. Dakle, za savjetodavni rad karakteristična je namjera pružanja pomoći. Cilj savjetovanja uvijek je rješavanje određene situacije koju osoba doživljava kao prepreku ili problem. Samim time savjetovanje treba biti prilagođeno pojedincu ili grupi, ne može biti univerzalno, nametnuto niti naređeno.

Tako Lipanović i Jukić (2012) ističu kako se svim oblicima savjetovanja nastoji postići:

- *poticanje rasta i razvoja* gdje se osobama koje traže savjet prvenstveno pomaže da prihvate sebe sa svim svojim manama i vrlinama, ali i da ih se dodatno motivira da raznim vrstama edukacija, otvorenim razgovorima i prihvaćanjem različitosti svijeta u kojem žive stalno rade na svom rastu i razvoju
- *bolje sagledavanje vlastitih problema* gdje se pokušava osobama pomoći kod sagledavanja problema i to na način da se što više pokušaju odmaknuti od emocionalnog gledanja na problem iz kojeg se ne dolazi do rješenja da je izuzetno važno svaki problem što više sagledati objektivno, kako bi se i rješenje što prije našlo i primijenilo
- *promjena ili smanjenje djelovanja čimbenika koji ometaju kvalitetan život* gdje se ovisno o mogućnostima pokušava osobama ukazati na sve one činitelje koji direktno ili indirektno utječu na kvalitetu života i dodatno otežavaju rješavanje problema. Često se u praksi događa da osobe ne vide svoje vlastite greške ili postupke koji su možda i doveli do

nagomilavanja problema (kockanje, razne vrste ovisnosti, pretjerano trošenje, pomanjkanje odgovornosti za svoje postupke) te im se u tom smislu pomaže da svoje životne odluke, tj. navike mijenjaju na bolje

- *razvoj socijalnih vještina i formiranje dobrih odnosa s obitelji i drugim ljudima* gdje praksa pokazuje da je u međuljudskim odnosima gotovo uvijek najveći problem nedostatak jasne, iskrene i otvorene komunikacije, pomanjkanje tolerancije na različita razmišljanja, pomanjkanje navike slušanja osoba s kojima se komunicira i sl.
- *prepoznavanje vlastitih potencijala i resursa u obitelji i širem okruženju te uspostava kontrole nad vlastitim životom* gdje se naglasak daje na samopoštovanju baziranom na vlastitim talentima i sposobnostima, na mogućnostima koje nam te sposobnosti daju te na iskorištavanju tih sposobnosti na najbolji mogući način
- *pomoć u uspostavljanju socijalne kontrole i samokontrole* gdje se pokušava ukazati na važnost i načine stalnog razvijanja što većeg osjećaja tolerancije prema osobama oko sebe te njihovim različitostima, poštovanja društvenih normi i mirnih, staloženih i razumnih reakcija na svakodnevne privatne, poslovne i ostale izazove
- *bolje funkcioniranje u određenim životnim ulogama* gdje se osobama ukazuje na načine funkcioniranja u svim ulogama koje život donosi (uloga supruge, majke, sestre, kolegice, prijateljice, šefice i sl.) i u kojima osobe vrlo često zbog brzog načina života izgube kontrolu ili sebe.

Savjetovanje je aktivnost koja nije ograničena na jedno znanstveno područje, nego zaokuplja mnogo znanstvenih disciplina. Skoro da i nema znanosti koja nije upoznata sa savjetodavnim procesom i nije ga implementirala u svoje područje rada. Zbog širokog spektra primjene danas se savjetovanje razlikuje s obzirom na znanost koja ga oblikuje te je pod utjecajem trendova pojedine znanosti. Tako savjetovanje postaje specifična disciplina pojedine znanosti. Bez obzira na znanost koja ga pokušava definirati te vrlo često i prisvojiti, njegova široka primjena govori o važnoj ulozi savjetodavnog rada.

## **2.2. Pristupi savjetodavnom radu**

Hackney i Cormier (2012) smatraju kako je u izvornom značenju teorija način objašnjavanja nečega što nije moguće izravno opažati i prema tome je teorija savjetovanja pokušaj objašnjavanja procesa kojim počinje, razvija se i završava primjena skupa različitih aktivnosti. Autori navode kako u kontekstu teorije savjetovanja nalazimo više od 400 pristupa i navode

četiri dominantna područja, a to su psihodinamičko, kognitivno-bihevioralno, humanističko i transpersonalno. Teorije savjetovanja mogu imati različite funkcije, ali služe kao smjernice za tumačenje kako ljudi uče, kako se mijenjaju i razvijaju te nude modele normalnog čovjekovog funkcioniranja, ali govore i o tome što bi se trebalo zbivati u procesu savjetovanja i što sve mogu biti njegovi ishodi. Autori smatraju kako bi se moglo pomisliti da su neke teorije valjanije od drugih, ali istraživanja ne potvrđuju takve stavove. Ni jedna se zasebna teorija ne izdvaja bolje od ostalih jer nema teorije koja može sama objasniti sve izazove kojima je pojedinac izložen. Kada jedna teorija ne može sama zadovoljiti, autori smatraju kako je prikladno spojiti nekoliko uskladivih teorija i to nazivaju integrativnim pristupom.

Corey (2004) ističe da postojeće teorije savjetovanja nisu adekvatne za opisivanje, tumačenje i izlaženje na kraj s bogatstvom i složenošću kulturno različitih populacija. Tvrdi se kako nije jednostavno suvremene teorije prilagoditi širokom rasponu kultura i da stručnjaci u savjetovanju moraju stvoriti teoriju multikulturalnog savjetovanja. Da bi tradicionalne teorije bile relevantne u raznolikom društvu, Corey smatra da moraju biti usmjerene na samu osobu i njenu okolinu. Pojedince će se najbolje savjetovati ako se razmatraju važne kulturne i okolinske varijable.

Vrcelj i Zloković (2006) isto govore o utjecaju kulture na proces savjetovanja te da su se tijekom razvoja društva mijenjali karakter, oblik i metode savjetovanja. Najrazličitiji povodi, ciljevi i zadaci utjecali su na to da je savjetovanje u međuvremenu postalo oblikom komunikacije i interakcije koji prožima sva područja života. Savjetovanje je i reakcija na pluralizaciju životnih oblika i putova te označava suvremeni oblik prerade modernizacijskih procesa.

Hackney i Cormier (2012) opisuju sedam elemenata savjetovanja koji su prisutni u svim najvažnijim teorijskim pristupima:

1. Savjetovanje uključuje reagiranje na klijentove postupke, misli i osjećaje. Postojeći teorijski pristupi razlikuju se s obzirom na to što im je u središtu interesa. Neki pristupi stavljaju naglasak na osjećaje, drugi ističu važnost postupanja, dok treći ističu važnost prepoznavanja i prikladnog reagiranja.
2. Savjetovanje uključuje prihvaćanje klijentovih doživljaja i osjećaja, neovisno o vanjskim standardima vrednovanja. Klijenta je potrebno prihvatiti takvim kakav jest, a tek nakon toga početi razmatrati tko i kakav bi on trebao biti. Klijentima je potrebno veće razumijevanje njihove stvarnosti i briga da bi mogli početi predviđati rast i razvoj i promjene.

3. Povjerljivost i privatnost su najvažniji elementi savjetovanja. Pritom su važni fizički uvjeti koji omogućavaju tu osobinu savjetovanja.
4. Savjetovanje je dobrovoljno. Ono nije djelotvorno ako se od klijenta zahtijeva da u njemu sudjeluje. Savjetovatelj nikada neće primjenjivati prisilu kao način dolaska do klijenta ili nastavka rada s njim.
5. Savjetovatelj je oprezan u odnosu na iznošenje detaljnih podataka o svom osobnom životu, savjetovatelj općenito neće komplicirati svoj odnos s klijentom tako da pažnju usmjerava na sebe.
6. Vještina koja se nalazi u podlozi sustava savjetovanja je komunikacija. Tijekom razgovora neprekidno se šalju verbalne i neverbalne poruke. Osvještavanje vrsta poruka koje se prenose i osjetljivost na njih važni su preduvjeti učinkovitosti.
7. Savjetovanje je u najmanju ruku međukulturalno, a najvjerojatnije i višekulturalno.

Janković (2004) smatra kako navedeni pristupi, svaki za sebe, imaju svoju teorijsku osnovu, posebne tehnike, postupak pružanja pomoći, pravila vođenja procesa savjetovanja pa je za njihovo vođenje potrebna posebna edukacija. Tako njihovo poznavanje i njihove teorijske osnove imaju izuzetnu vrijednost jer omogućavaju šire i bolje uočavanje i razumijevanje problema, a samim time i kvalitetnije i učinkovitije pružanje pomoći pojedincima i skupinama.

Kako različiti stručnjaci razvijaju različite pristupe savjetovanju, možemo zaključiti da je savjetovanje prilagodljiva i fleksibilna aktivnost koja se mijenjala i mijenja se u skladu s potrebama društva, što garantira maksimalno zadovoljavanje korisnikovih potreba. Razvojem društva i stalnim napretkom ubrzava se život koji nameće brzu prilagodbu na nove i nepoznate situacije. Ljudski život je karakteriziran stalnom potrebom za donošenjem odluka. Savjetovanje tako omogućava bolju prilagodbu životu, a samim time i bolji napredak i opstanak društva. Savjetovanje je polako zaokupilo sva područja života, a dalje se kontinuirano širi. Kompleksnost savjetovanja ogleda se u njegovoj širokoj primjeni i efikasnosti u različitim sferama života.

### 2.3. Oblici i proces savjetovanja

Kako smo već naveli, savjetovanje je veoma složen i odgovoran proces čiji se način provođenja prilagođava svakoj osobi individualno – kako klijentu tako i stručnjaku koji ga provodi.

Problemi s kojima ljudi dolaze mogu se prema Jankoviću (1997) svrstati u nekoliko kategorija koje uključuju potrebu za komunikacijom s drugim ljudima, nezadovoljstvo samim sobom, okolinom ili odnosima unutar nje, specifične poteškoće i probleme te potrebu za potvrdom ispravnosti vlastitih odluka i postupaka. Hackney i Cormier (2012) s druge strane problem svrstavaju u dvije kategorije i opisuju interpersonalne i intrapersonalne teškoće. Sadržaj profesionalnog savjetovanja uobičajeno uključuje intrapersonalne (unutarnje brige) koje uključuju pitanja koja se protežu od slike o sebi do psihičkih poremećaja. Brige povezane s međuljudskim odnosima (interpersonalne) uključuju komunikaciju i percepciju poteškoća između okoline i pojedinca, nasilje, agresiju, kriminalne aktivnosti. Autori navode kako se te poteškoće javljaju u svim dobnim skupinama i razvojnim stadijima. Nije samo pojedinac taj koji se susreće s određenim poteškoćama ili preprekama tijekom svog života, često su cijele grupe i skupine ljudi u potrazi za rješenjem zajedničkog problema. Tako prema Američkoj udruzi za savjetovanje postoji nekoliko oblika savjetovanja:

1. Individualno savjetovanje, koje se definira kao osobna prilika za dobivanje potpore i iskustva rasta tijekom izazovnih razdoblja u životu. Individualno savjetovanje može pomoći u rješavanju mnogih osobnih tema u životu kao što su bijes, depresija, anksioznost, zlouporaba supstancija, brakovi i izazovi odnosa, roditeljski problemi, školske poteškoće, promjene karijere itd.
2. Savjetovanje za parove. Svaki par doživljava uspone i padove u njihovom odnosu bliskosti i sklada tijekom vremena. To se može kretati od osnovnih zabrinutosti, stagnacije do ozbiljnih izraza agresivnog ponašanja. Bračno savjetovanje ili savjetovanje parova može pomoći u rješavanju sukoba i liječenju. Sveukupno, savjetovanje za parove može pomoći parovima ponovno uspostaviti realna očekivanja i ciljeve.
3. Obiteljsko savjetovanje – često se traži zbog promjena u životu ili stresa koji negativno utječe na jedno ili sva područja obiteljske povezanosti, obiteljske strukture (pravila i uloge) ili komunikacijskog stila. Taj način savjetovanja može imati različite oblike. Uobičajena pitanja koja se obrađuju u obiteljskom savjetovanju su pitanja

vezana za roditeljstvo, sukob s braćom, gubitak članova obitelji, nove članove koji ulaze u obitelj, koji se bave velikom ili općom promjenom koja utječe na obiteljski sustav.

4. Grupno savjetovanje je savjetovanje u grupi koje omogućuje saznanje kako niste sami u svojoj vrsti životnog izazova. Biti uključen u skupinu vršnjaka koji su na sličnom mjestu ne samo da povećava nečije razumijevanje borbe oko teme, nego i raznolikost dostupnih mogućih rješenja. Tipično, grupa ima do osam sudionika, jednog ili dva voditelja skupine, i okreće se oko zajedničke teme kao što su kontrola bijesa, samopoštovanje, razvod, obiteljsko nasilje, oporavak od zlostavljanja i traume te zlorabica i oporavak nakon uporabe različitih supstancija (ACA, 2019).

Janković (1997) tako s obzirom na odnos prema osobi ili grupi kojoj se pružaju savjeti, izdvaja dva osnovna pristupa savjetovanju – direktivni i nedirektivni. Osnovne značajke navedenih pristupa su oprečne. Direktivni pristup podrazumijeva pristup gdje savjetodavatelj provodi promjene prema svom nahođenju, stručno i odlučno. U sklopu ovog pristupa savjetodavatelj je taj koji prepoznaje problem, određuje cilj i metode rješavanja, radi na rješavanju problema te zna kada je problem riješen. Takav pristup, smatra autor, rezultira konformističkim odnosom prema problemu i njegovom rješavanju, ostavlja klijenta trajno ovisnim o savjetovatelju te mu se iznova vraća svaki put kada naiđe na problem. S druge strane nedirektivni pristup postavlja klijenta na pravo mjesto, dok je savjetodavatelj ovdje samo da ga usmjerava prema središtu problema i određenim tehnikama te mu pomaže da se lakše s njime nosi, kontrolira ga i na kraju i rješava. Osoba postaje središte događanja te je ona ta koja zna što je problem, odabire, definira i konačno postavlja ciljeve, odlučuje o promjenama i putu kojim će krenuti do njih, provodi pozitivne akcije i ostvaruje ciljeve koje je sama postavila.

Sličnu podjelu iznosi i Hechler (2012) koji navodi dvije istaknute konceptualne temeljne orijentacije. Prvi se navodi pristup usredotočen na klijenta (prema Rogers, 1983), a drugi je sustavni pristup (prema Schlippe i Schweitzer, 2003). Autor tvrdi kako je pristup usredotočen na klijenta isprva konceptualiziran kao nedirektivni pristup, a aktualno se svodi pod pojam „usredotočenosti na osobu“. „Središnja postavka glasi kako je savjetodavni odnos istinski medij stvarne promjene“ (str. 16). Kako tvrdi Hechler (2012), prema Rogersu (1985) ostvarenje savjetničkih osobina uvažavanja, empatije i kongruencije te verbalizacije

emocionalnog doživljajnog sadržaja kao savjetodavni oblik intervencije dostatno je za savjetodavni proces. Rogers tvrdi kako zapravo zastupa koncept „liječenja putem odnosa“.

Sustavni pristup nasuprot pristupu usredotočenom na klijenta ne pripisuje se jednom osnivaču te se ne može nazvati jedinstvenim. Takav pristup, kako tvrdi Hechler, danas je gotovo trivijalan jer kreće od postavke da su ljudski doživljaj i ponašanje uvijek određeni kontekstom u kojem se pojedinac nalazi, međutim, 1970-ih takav je pristup predstavljao revoluciju. Danas i ne postoji savjetodavno polazište koje ne uzima u obzir neko sustavno znanje. Autor navodi središnje pojmove sustavnog pristupa: povratna veza, cirkularnost, redukcija kontingencije, kodiranje, informiranje, samoorganizacija, pravila, pogreške i analiza sustava...

Hackney i Cormier (2012) smatraju kako savjetovanje može poprimiti funkciju mijenjanja, prevencije ili poboljšanja života. Kada se govori o mijenjanju, savjetovanje se bavi situacijama koje postaju toliko problematične da ljudi ne mogu normalno nastaviti svoj život bez izrazitog osjećaja stresa i nezadovoljstva. Kada je riječ o prevenciji, savjetovanje uzima u obzir predvidljive životne događaje koji uzrokuju stres i zahtijevaju prilagodbu na promjenjive životne sile. Treći oblik savjetovanja, namijenjen napretku, jest pokušaj otvaranja klijenta prema novim i dubljim razinama mudrosti, razumijevanja i zamjećivanja mnogobrojnih životnih prilika.

Proces savjetovanja često se dijeli na pojedine faze koje trebaju služiti više kao putokaz nego kao gotovi koraci koje obavezno treba slijediti. Također, faze savjetovanja različito se navode u različitoj literaturi. Dok Janković (1997) uočava dvanaest faza savjetodavnog procesa koje počinju s inicijalnim donošenjem odluke o traženju pomoći, a završavaju s osamostaljenjem osobe, Hackney i Cormier (2012) iznose nešto jednostavniju podjelu savjetovanja na pet faza:

**1. faza:** uspostava radnog odnosa. U savjetovanju odnos ima posebno značenje. Kada savjetovatelj uspostavlja odnos s klijentom, taj odnos uključuje mnoge faktore kao što su povjerenje, poštovanje, uгода i zajednički cilj. Prisnost je ozračje koje proizlazi iz kontakta između savjetovatelja i klijenta. Prisnost je dakle preduvjet za pozitivan rast i razvoj u procesu savjetovanja. Autori tako tvrde da će na ozračje tijekom savjetovanja utjecati osobine i kvalifikacije savjetovatelja, klijentova povijest međuljudskih odnosa te njegova tjeskoba kao stanje. Iako odnos u savjetovanju nije isto što i prijateljstvo, on ima iste osobine i to može biti zbunjujuće kako za klijenta tako i za savjetnika. „To je prvenstveno pitanje granica i čin održavanja ravnoteže“ (str. 45). Pronalaženje ravnoteže jedan je od početnih izazova u uspostavi odnosa.



**2. faza:** procjena ili utvrđivanje klijentova problema. Ova faza uključuje prikupljanje i sortiranje podataka povezanih s klijentovom situacijom i razlozima dolaska. Ova faza najčešće se naziva „procjena“ iako, tvrde autori, u ovoj fazi može se razmišljati o procesu prepoznavanja poteškoća. Autori navode tri načina razmišljanja u kontekstu utvrđivanja teškoća. Prvi ovisi o savjetovateljevu teorijskom i filozofskom pogledu na ljudske poteškoće. Drugi ovisi o činiteljima povezanim s klijentovom situacijom kako ih shvaća savjetovatelj. I treća je procjena koja ovisi o kulturalnom okviru u kojem klijent živi. Teorije savjetovanja obično te činitelje svrstavaju u odnosu na njihovo podrijetlo i to na kognitivne, emocionalne i ponašajne. Tako klijentove poteškoće potječu od emocionalnih uzroka, nepoželjnih ponašanja, pogrešnih shvaćanja stvarnosti ili od kontekstualnih činitelja. U ovoj fazi autori smatraju kako je potrebno „otvoriti sve komunikacijske kanale kako bi preuzeli podatke koje prenosi klijent“ (str. 46). Također, autori smatraju kako je potrebno imati nekakav nacrt ili plan tijekom provođenja procjene jer će u suprotnom taj proces biti preplavljen prevelikom količinom informacija i može se lako dogoditi da se previde važne informacije i ključni podaci. U procesu procjene potrebno je posjedovati nekoliko specifičnih vještina koje uključuju opažanje, postavljanje pitanja, povezivanje podataka, obilježavanje podataka te postavljanje pretpostavki. Opažanje bi trebalo uključivati:

- zamjećivanje klijentova općeg stanja neugode
- uspostavu određenog dojma o klijentovu kulturalnom kontekstu
- zamjećivanje gesta ili pokreta koji su pokazatelj emocionalne ili tjelesne disfunkcije
- slušanje toga kako klijent oblikuje svoj problem ili kako govori o njemu
- zamjećivanje klijentovih verbalnih ili neverbalnih komunikacijskih obrazaca.

Prikupljene podatke tada je potrebno nekako organizirati i zabilježiti. To se može ostvariti vođenjem bilješki za vrijeme procesa prikupljanja, zapisivanjem dojmova i opažanja neposredno nakon susreta, snimanjem susreta. Ako se bilježenje ne provodi odmah, podaci se gube i postaju beskorisni.

**3. faza:** postavljanje ciljeva. Faza koja je iznimno važna za uspješno savjetovanje. Ciljevi se postavljaju da bismo mogli vidjeti koliko dobro savjetovanje napreduje i kada ga je potrebno završiti. Čin postavljanja ciljeva uključuje posvećivanje pojedinim odgovorima, djelovanju ili ishodu. Ovaj proces je zajednički pothvat savjetovatelja i klijenta. Autori vještine potrebne za postavljanje ciljeva svrstavaju u tri skupine:

- Savjetovateljeve vještine zaključivanja jer klijenti rijetko mogu opisati što žele od savjetovanja. Savjetovatelj je taj koji mora slušati klijentove nejasne opise postojećih i željenih okolnosti i donositi iz njih zaključke. Većina klijenata vrlo općenito opisuje razloge traženja pomoći.
- Razlikovanje krajnjih ciljeva, podciljeva i neposrednih zadataka. Većina klijenata razmišlja samo o krajnjem cilju i o neposrednim zadacima. Podciljevi tvore strategije koje su potrebne za postizanje krajnjih ciljeva i to je pravi put za klijentovu promjenu u procesu savjetovanja.
- Poučavanje klijenta kako da realno razmišlja o podciljevima i neposrednim zadacima. Savjetovatelj će ponekad klijenta naučiti kako postaviti ostvarive ciljeve.

Najvažnija uloga ciljeva je da savjetovatelju i klijentu odredi smjer savjetovanja.

**4. faza:** primjena intervencija – što savjetovatelj treba raditi s klijentom, i ta stajališta ovise o različitim teorijama savjetovanja. Svi savjetovatelji neovisno o njihovom teorijskom usmjerenju imaju plan koji slijede i koji je povezan s procjenom, savjetovateljevim pogledom na ljudsku prirodu i procese mijenjanja te s dogovorenim ciljevima. Autori navode kako je najvažnije pitanje u ovoj fazi promjena i kako se do nje dolazi. Cilj je cjelokupnog procesa savjetovanja započeti i olakšati poželjnu promjenu. Prvo što je potrebno je ispitati koja su rješenja već isprobana jer govore o naporima koje je klijent već uložio u rješavanje problema te olakšavaju određivanje novih rješenja. Nakon toga je potrebno povezati probleme s intervencijama, a to ovisi o problemima. Već je navedeno da problemi mogu biti kognitivni, emocionalni, socijalni, bihevioralni. U tom trenutku procesa savjetovanja na površinu izlaze savjetovateljeve vlastite teorijske preferencije. Proces odabira prikladne intervencije često zahtijeva prilagođavanje jer ne uspijevaju sve intervencije sa svim klijentima niti jednako djeluju. Kada jedan tretman ne daje rješenje, u pripremi treba imati drugi. Vještine koje autori povezuju s ovom fazom su:

- kompetentnost u primjeni specifične vještine
- znanje o prikladnim načinima primjene intervencije
- znanje o tipičnim reakcijama na određenu vrstu intervencije
- vještine opažanja klijentovih reakcija na intervencije.

**5. faza:** planiranje završavanja savjetovanja i praćenje klijenta. Krajnji cilj svakog savjetovanja je naravno „otpuštanje“ klijenta. Uspješno savjetovanje klijentu postaje važan doživljaj. Također je važan doživljaj i klijentov odnos sa savjetovateljem. Nameće se pitanje

kako završiti savjetodavni odnos a da se ne uništi postignuto. Autori navode kako je to potrebno učiniti pažljivo, s namjerom, promišljeno i postupno. Potrebno je procesu završavanja posvetiti jednak broj susreta kao i procesu uspostave odnosa. To se smatra postupnim završavanjem i u ovoj je fazi važno da osoba koja traži savjet ima osjećaj sigurnosti tako što će se dogovoriti susreti radi praćenja nakon određenog vremena.

### 3. Savjetodavni rad u školi

#### 3.1. Potreba pedagoškog savjetovanja

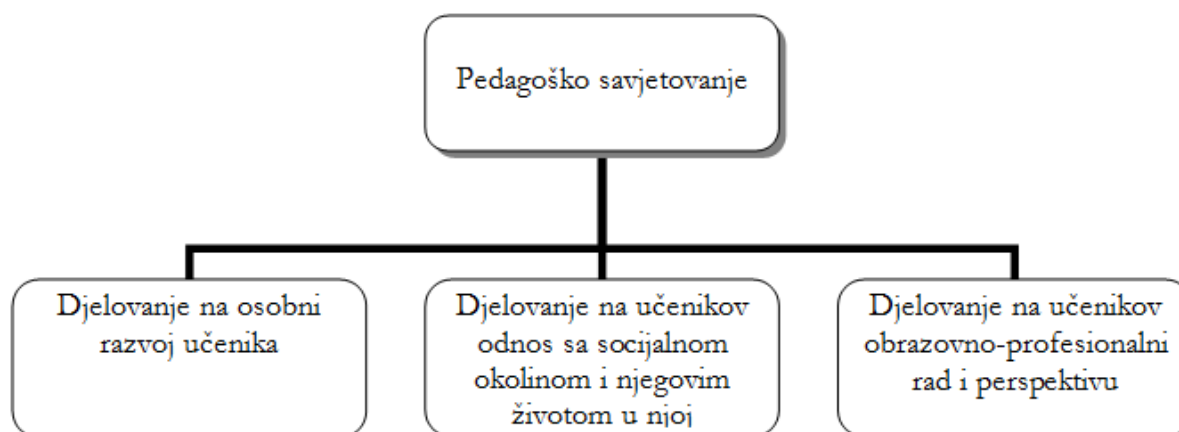
Lebedina-Manzoni i Jeđud (2008) smatraju kako je škola nakon obitelji druga najvažnija socijalizacijska sredina za svakog pojedinca i uvelike utječe na razvitak djece, a kako spominju Andrilović i Čudina-Obradović (1996), odgojna uloga škole očituje se kroz procese koji dopunjuju, učvršćuju i proširuju roditeljski odgoj, dok se obrazovna uloga odnosi na razvijanje znanja i vještina, pozitivnog odnosa i aktivnog ponašanja prema aspektima modernog življenja.

Hackney i Cormier (2012) smatraju kako je rad s djecom u savjetodavnom odnosu poseban slučaj budući da djeca imaju malo moći ili kontrole nad svojom okolinom. Djetetovo samopoštovanje usko je povezano s njegovom okolinom, a slično tome dječje je ponašanje povezano s postupcima okoline. Djetetove mogućnosti mijenjanja okoline, bilo da je riječ o obitelji, prijateljima, školi jako su male i tu moraju biti uključeni njima važni ljudi. Autori tvrde da svako djelovanje na djetetove probleme nužno mora uključivati odnose s roditeljima, braćom, učiteljima, prijateljima.

Hechler (2012) ističe dva polazišta u pedagoškom savjetovanju. Prema prvom polazištu savjetovanje postaje pedagoško savjetovanje kada se primjenjuje na pedagoškom području. Tada koncepti savjetovanja nalaze primjenu u nekom pedagoškom sklopu bilo da je riječ o školi, savjetovalištu za djecu i mlade, obrazovnoj ustanovi za odrasle itd. Nasuprot tome je drugi pristup koji o pedagoškom savjetovanju govori onda kada ga provodi pedagog. Ovdje se polazi od stajališta kako je pedagog na osnovi svog širokog spektra kompetencija sposoban voditi razgovore radi pružanja pomoći. Budući da je savjetodavni rad u školi vrlo kompleksna pedagoška djelatnost, danas se (prema Hechler, 2012:13) pedagogija u osnovi promatra kao savjetodavna znanost, a savjetovanje kao „zlatni standard“ odgojnog djelovanja.

Resman (2000) ističe kako je savjetodavni rad s djecom, učenicima i njihovim roditeljima poseban sustav savjetodavnog rada. Takav rad usmjeren je prema učenicima, njihovoj socijalizaciji, osobnom razvoju i školskom radu. Polazište takvoga rada je „potpora i pomoć djeci ili učenicima koji se u određenim razvojnim i školskim situacijama suočavaju s postavljenim programom i moraju ga usvojiti“ (Resman, 2008:28) Autor smatra da glavna pitanja savjetodavnog rada uključuju ličnost u cjelini, dakle intelektualni, emocionalni, fizički, moralni i socijalni razvoj pojedinca, pa je nužno da savjetodavni rad bude sastavni dio

cjelokupnog obrazovanja te ujedno i jedan od ključnih zadataka školskih pedagoga koji u njega trebaju uključiti i nastavnike i roditelje kao važne čimbenike pedagoške djelatnosti. Pedagoško savjetovanje podrazumijeva planirano djelovanje temeljeno na znanstvenim spoznajama, a povezano je s općom ili specifičnom uspješnosti pojedinca, no za optimalni učinak potrebna je pedagoška potpora. U okvirima savjetovanja djece školske dobi, učenici su subjekti koji neposredno sudjeluju u definiranju ciljeva i zadataka glede svih pitanja povezanih s procesom savjetovanja. Planirane odgojne aktivnosti mogu aktivirati cijeli niz novih aktivnosti kod djece. Stoga se može utvrditi da je pedagoško savjetovanje svojevrsno odgojno sredstvo poticanja. Uzastopnost razgovora u procesu savjetovanja vodi prema cjelovitom procesu rješavanja problema. Savjetovanjem pedagog može djelovati na tri zajednička obilježja kod savjetovanih učenika: osobni razvoj učenika, djelovanje na učenikov odnos sa socijalnom okolinom i njegovim životom u okolini te na učenikov obrazovno-profesionalni rad i perspektivu (Pažin-Ilakovac, 2016) (Slika 1.).



**Slika 1.** Učinci pedagoškog savjetovanja.

(Izvor: Pažin-Ilakovac, R. (2016). Od savjetodavnog rada do pedagoškog savjetovanja u školi. *Magistra Iadertina*, 10 (1)., str. 59.)

Savjetovanje djece u predškolskoj, osnovnoškolskoj i srednjoškolskoj dobi predstavlja za sve osobe koje se na razne načine bave savjetovanjem posebnu vrstu izazova, ali i ogromnu odgovornost budući da djeca mogu razvijati široke spektre rizičnih i asocijalnih ponašanja. Osoba koja se bavi pedagoškim savjetovanjem mora biti spremna uzeti u obzir široki spektar mogućih problema koje je potrebno rješavati.

Prema Marvar i Vučenović (2014) analize brojnih istraživanja u svijetu pokazuju da su mladi pred izazovima vremena i da su brojne ovisnosti postale izazov suvremenih škola. Djeci školske dobi su cigarete, alkohol, seks i droga česti oblici zabave. Problem ovisnosti mladih

vrlo je aktualan jer su u njihovoj supkulturi pušenje, alkohol i droga postali sastavni dio društvenog funkcioniranja.

S tim u vezi, Zloković (2004) navodi kako različite studije pokazuju stalan porast nekih oblika rizičnih i asocijalnih ponašanja djece kao što su nasilje (u obitelji, školi, na ulici), seksualni delikti i seksualne zlouporabe maloljetnika, maloljetnička delinkvencija, sklonost besposličarenju, iskazivanje agresivnosti prema sebi i drugim ljudima, uništavanje tuđih stvari, bijeg od kuće, iznuđivanje, izazivanje nereda, tučnjava i dr., čime se aktualizira potreba preventivnog i kurativnog savjetovanja.

Marvar i Vučenović (2014) navode kako smetnje i poremećaji kod djece i mladeži koji dovode do delinkvencije obično počinju laganjem, nedisciplinom, verbalnom i fizičkom agresijom, a nastavljaju se krađom, skitnjom, izbjegavanjem polaženja nastave i bježanjem iz škole. Često izostajanje s nastave u adolescenciji u pozitivnoj je korelaciji s kršenjem zakona, maloljetničkom delinkvencijom i problemima s mentalnim zdravljem.

Problem ranog napuštanja školovanja je prema izvještaju Europske komisije u nekim razvijenim zemljama prepoznat kao ozbiljan problem zbog zabrinjavajućeg postotka učenika koji rano izlaze iz sustava obrazovanja. Izlaz učenika valja prepoznati kao proces u kojem se razvijaju nepovoljni čimbenici vezani za obrazovanje učenika i to na osobnoj i okolinskoj, a ponekad i na institucionalnoj razini. (Benc i sur, 2013)

Zloković (2004) uočava i trend razvijanja „novijih” oblika rizičnih ponašanja i preuzimanja različitih riskantnih i nezdravih životnih stilova kao što su nepotrebno ili pretjerano konzumiranje tableta i opijata, pušenje, preprodaja droge čak i od strane maloljetnika kao izvor brze i sigurne zarade, uspostavljanje riskantnih socijalnih odnosa, riskantne vožnje kao pomodni stil mobilnosti djece i mladih ljudi, sve ranija seksualna aktivnost u djece i istovremeno pokazivanje nezadovoljavajućeg znanja iz područja spolnosti i reprodukcije, nekvalitetna i insuficijentna prehrana, pretjerano ili nedovoljno spavanje i dr.

Vrcelj i Zloković (2010:198) navode kako rezultati raznih zdravstvenih, socioloških i pedagoških istraživanja otkrivaju da „djeca i mladi koji već u ranoj životnoj dobi konzumiraju alkohol (u Hrvatskoj se bilježe slučajevi desetogodišnje i dvanaestogodišnje djece alkoholičara), droge, opijate, duhan, koji bježe ili napuštaju školu, nasilni su prema sebi i drugim osobama, sklone skitnji, hazardnim igrama, ranom stupanju u intimne seksualne odnose i dr., predstavljaju populaciju izloženu mnogim rizicima kao i posljedicama za njihovo zdravlje, postignuće i ukupni razvoj.“ Stručnjaci uočavajući ove probleme i posljedice koje ih prate (na individualnoj i socijalnoj razini) upozoravaju roditelje, učitelje, odgajatelje i sve

subjekte koji su u dnevnom kontaktu s djecom i mladima na potrebu rane primarne prevencije. (Jessor, 1998 prema Vrcelj i Zloković, 2010)

Resman (2000) tako iznosi dvojbu bi li savjetodavni rad u školama trebao dati prednost individualno i krizno orijentiranom savjetovanju (kurativnom) ili se više osloniti na preventivni i razvojni savjetodavni rad.

Preventivna funkcija savjetodavnog rada u školi očituje su u tome da savjetodavna služba sprečava nastajanje i pojavljivanje okolnosti i razloga koji bi mogli utjecati na pojavu poteškoće. Durlak (1995), kako navodi Resman (2000), iznosi tri vrste preventivnih zahvata u okviru školskog savjetovanja.

- Primarna prevencija. Označava intervencije s „normalnom“ populacijom kako bi se isključila pojava problema.
- Sekundarna prevencija uključuje intervencije u početku razvitka poteškoća prije nego se one razviju.
- Tercijarna prevencija reducira širenje postojeće smetnje ili problema.

Sve navedene intervencije zahtijevaju neposredan rad s učenicima i intervencije u učenikovoj okolini.

Resman smatra kako bi preventivna uloga savjetodavne školske službe bila organizacija različitih oblika individualnog timskog rada s učenicima u kojima bi poučavali učenike određenim vještinama i neposredno utjecali na njihovo ponašanje i ophođenje prema sebi i drugima.

Bouillet (2010:269) navodi: „povezanost tijeka i sadržaja školovanja s prevencijom i razvojem rizičnih ponašanja djece i mladih dokumentirana je u brojnim znanstvenim radovima koji, s jedne strane, nedvosmisleno upućuju na kumuliranje socijalizacijskih teškoća učenika povezanih s nemogućnošću udovoljavanja zahtjevima školskog okruženja (Lane, 2007.; Bouillet i Singer, 2008.; Vannest i sur., 2009. i dr.), a s druge strane ukazuju za snažne potencijale škola u prevenciji tih teškoća (Case i Haines, 2004; Barrett i sur., 2006; Mirsky i Wachtel, 2007.).”

Fornieris i sur. (2010), kako je navedeno u Bouillet (2010), ističu činjenicu da upravo škole imaju nezamjenjivu ulogu u zdravome razvoju djece i mladih budući da oni u školi provode više vremena nego u bilo kojem drugom institucionalnom kontekstu, a škole bi kvalitetno usmjerenim odgojno-obrazovnim djelovanjem mogle ublažiti rizične i pojačati zaštitne čimbenike njihova razvoja. Park-Higgerson i sur. (2008.) smatraju da su intervencije usmjerene prevenciji i tretmanu poremećaja u ponašanju učenika učinkovitije ako su

usmjerene rizičnim, selekcioniranim skupinama korisnika, ako se temelje na multidimenzionalnome pristupu i ako su vođene uz superviziju stručnjaka iz tzv. pomažućih profesija (psihologa, socijalnih pedagoga, socijalnih radnika i sl.) Bouillet (2010).

Prema tome, srž savjetodavnog rada u školi nikako nije samo primjena tehnika kojima se želi dijagnosticirati, a zatim i riješiti problem pojedinca, već se u školskom savjetodavnom radu prati način na koji pojedini faktori kao što su školski odgojno-obrazovni sadržaji, kvaliteta pedagoške djelatnosti te utjecaji u obitelji i društvenoj sredini utječu na pojedinca i grupu. U skladu s tim, odgovornost školskog savjetnika je djelovati na kvalitetu i organizaciju pedagoške djelatnosti te na kreiranje boljih uvjeta za svestran i potpun razvoj. (Mandić (1986) prema Resman (2000))

Vrcelj (2016) smatra kako je školski savjetodavni rad, bez obzira na to radi li ga poseban stručnjak ili je dio poslova pedagoga, nastao kao izraz potreba društva i škole.

Sumarno se može reći (Pažin-Ilakovac, 2016) da je:

- savjetovanje metoda i integralni dio savjetodavnog rada, a podrazumijeva specifično djelovanja i odnos stručnjaka savjetodavatelja s pojedincem ili grupom zbog neodlučnosti, problema, sukoba, nerazumijevanja itd.
- savjetodavni rad je šira djelatnost pedagoga i obuhvaća sve poslove odgoja, učenja i razvoja djece
- pedagoški razgovor je svaki razgovor subjekata u odgoju i obrazovanju
- pedagoško savjetovanje je odgojno sredstvo poticanja osobe na učenje i samoaktivnost u slučaju pojave neodlučnosti
- razgovor u procesu savjetovanja je specifična vrsta pedagoškog razgovora.

Iako dominantnu ulogu u odgoju i obrazovanju djece ima obitelj, u određenom trenutku tu ulogu preuzima škola. Tako škola postaje mjesto gdje se djeca susreću sa sustavom savjetovanja. Savjetodavni rad svakako spada u vrlo odgovorne djelatnosti, a osobito kada je riječ o najosjetljivijoj skupini korisnika, djeci. Mladi i djeca doživljavaju razvojne promjene koje su jedinstvene za svakog, pa tako savjetodavne aktivnosti moraju uključivati široki spektar djelovanja. Savjetovanje treba omogućiti djeci i mladima bolje razumijevanje sebe i svoje okoline te razvijanje različitih strategija za suočavanje s okolinom. Savjetovanje je važan i nezaobilazan dio znanstvenog područja pedagogije, a savjetodavni rad u školi važno je područje djelovanja. Školski savjetodavni stručnjaci trebaju uložiti golemi napor u



svakodnevni rad s učenicima, ali i roditeljima i nastavnicima, pa tako savjetodavni proces čine neodvojivim dijelom ustrojstva škole.

### 3.2. Stručno usmjeravanje – savjetovanje o izboru karijere

Prijelaz iz školskih okvira u radni odnos promatra se kao dinamični tranzicijski proces, a rezultati tranzicije su od velikog značaja za svakog uključenog pojedinca. Rezultati tranzicijskog procesa ovise o njegovoj određenosti ili stohastičnosti, tj. kaotičnosti. Ako je tranzicijski proces određen, inicijalni uvjeti kao što su društveno porijeklo, spol, stečena znanja i iskustvo, točno određuju poziciju u kontekstu stručnosti. Sukladno inicijalnim uvjetima, pojedinac će izvjesno postići predviđenu stručnost i poziciju u društvu te obnašati određenu funkciju na predviđenom radnom mjestu i sukladno tome ostvariti predviđeni status i dohodak. Ako je pak tranzicijski proces većinom neodređen, stohastičan i kaotičan, strategija usmjeravanja pojedinaca sličnih inicijalnih uvjeta neće biti toliko korisna jer ne postoji garancija da će se postići identični ciljevi, znanje, stručnost i društveni status. Sukladno tome, pojedinci istih inicijalnih uvjeta mogu imati potpuno različite putanje i uvjete daljnjeg stručnog usavršavanja i osobnih postignuća. Stoga je poznavanje dinamike tranzicijskog procesa i intenziteta utjecaja čimbenika na tranzicijski proces od posebne važnosti za institucije zadužene za procese vođenja i savjetovanja u obrazovnom sustavu. (Tchibozo, 2004)

Tijek obrazovanja i odlučivanje o karijeri ključni su za svakog pojedinca. Posebno danas, u doba koje karakteriziraju brze promjene i internacionalizacija rada, odlučivanje i upravljanje karijerom postaje komplicirano, a često i frustrirajuće. Pojedinac je dužan obraditi vlastito znanje, prepoznati težnje, vrijednosti, potrebe i uloge. Iz navedenog tako proizlazi novi model za profesionalni rast i razvoj. Što se tiče ovog modela, pojedinac je dužan imati mogućnost ponovnog razmatranja odnosa stečenog obrazovanja, posla i osobnih vještina i sposobnosti koje treba pripremiti kroz proces cjeloživotnog učenja te biti uspješno preusmjeren u skladu s brzim promjenama radne snage. (Soumeli, 2012)

Sultana (2003) iznosi kako je jedna od glavnih postavki za pružanje usluga savjetovanja i usmjeravanja škola. Škola je mjesto gdje se mladi ljudi najčešće susreću s formalnim sustavom savjetovanja. Tradicionalno, službe za savjetovanje u školama bile su koncentrirane na srednjoj razini i usmjerene isključivo na učenike koji su već odlučili o daljnjim opcijama u karijeri i obrazovanju. S obzirom na mnogo nedostataka u tradicionalnim obrazovnim sustavima savjetovanja, takve jednom donesene odluke često su bile neopozive, visokih uloga za učenika, a savjetovanje i usmjeravanje je često bilo ostvareno na temelju individualnih intervjua i to na ključnim točkama obrazovnog sustava koji bi se onda širio u različitim

smjerovima. Autorica navodi kako je bilo malo obrazovnih ili profesionalnih smjernica na razini osnovne škole u vremenu kada daljnje i visoko obrazovanje još nisu postali masovne opcije. Također, službe za savjetovanje na toj razini bile su vrlo rijetko dostupne. Unatoč velikoj raznolikosti sustava savjetovanja i usmjeravanja diljem Europe, većina zemalja odmakla se od ovog tradicionalnog modela pružanja smjernica, šireći doseg smjernica do različitih školskih razina i pružajući usluge na više različitih načina.

Austin (2002) isto tako navodi da se za razliku od tradicionalnih pristupa karijeri i zapošljavanju u kojima se odgovornost prebacivala na organizaciju, danas pojedinac smatra odgovornim za svoj osobni napredak, ali potrebna mu je pomoć u složenim i promjenjivim uvjetima. Autorica smatra kako orijentacija na karijeru sadrži u sebi orijentaciju na školski uspjeh jer je uspjeh poželjan u mnogim društvima. Uspjeh nam služi za konkurentnost, za usporedbu, uspjeh je kategorija za promjene i za niz drugih aktivnosti koje se visoko vrednuju u društvu. Priprema za buduću karijeru počinje već u primarnom obrazovanju.

Vrcelj (2016) tako navodi da dosadašnja praksa savjetovanja u vezi s karijerom zaostaje zbog toga što nije držala korak s ubrzanim promjenama koje društva vode ka postmodernom dobu. (McMahon, 2002; Patton, McMahon, 2006 prema Vrcelj, 2006). Današnje dinamično okruženje promijenilo je osobine radnog vijeka i toj promjeni su prvenstveno izloženi mladi koji se spremaju zakoračiti na tržište rada, ali i već zaposleni pojedinci. Hall (2004) prema Vrcelj (2006) smatra da se savjetovanjem o karijeri treba pronaći načine kako mlade pripremiti za, primjerice, manje definirane i predvidljive putove karijere – kako unutar organizacije tako i na radnom mjestu – veću konkurenciju i pritisak u pogledu produktivnosti, veću potrebu za razmatranjem mogućnosti samozapošljavanja, veći naglasak na tehnološkim vještinama, timski rad i ostale za karijeru važne sposobnosti.

Profesionalno usmjeravanje postaje od sve veće važnosti za javnu politiku većine zemalja.

Obrazovanje i politika zapošljavanja nastoje proširiti individualne izbore i stvoriti sustave koji mogu zadovoljiti vrlo različite potrebe pojedinca tijekom života.

Profesionalno savjetovanje je jedno od najčešćih pedagoških savjetovanja, a proizlazi ponajviše iz neodlučnosti učenika. Utjecaj na izbor budućeg zanimanja od velike je važnosti za osobni identitet svakog djeteta. U tom procesu utjecaj imaju i roditelji i nastavnici i socijalna okolina. Može se zaključiti da je pedagoško savjetovanje jedan od važnih instrumenata kojima se dijete potiče na odabir profesionalnog razvoja. Pri tome se mora

uvažiti pravo učenika na prihvaćanje ili odbijanje savjetovanja. Često je nepoznanica je li učenikovo prihvaćanje njegov slobodni izbor ili je odluka uvjetovana kao školska obveza. Nasuprot tome, kod odbijanja savjetovanja nameće se pitanje je li učenik sposoban procijeniti svoju situaciju i problem. (Pažin Ilakovac, 2016)

Savjetovanje o izboru karijere, tj. profesionalno usmjeravanje pruža pojedincima bolji uvid u njihove ambicije, interese, kvalifikacije i sposobnosti. Pomaže im u boljem razumijevanju tržišta rada i obrazovnih sustava te boljem osvješćivanju onoga što već znaju o svojim vještinama i sposobnostima. Sveobuhvatno profesionalno savjetovanje i usmjeravanje sadrži smjernice koje omogućavaju pojedincima kvalitetno i cjelovito planiranje i donošenje odluke o daljnjem tijeku obrazovanja i karijere. Savjetovanje i usmjeravanje na područje izbora karijere prezentiraju pojedincu informacije o tržištu rada i o obrazovnim mogućnostima i čine ga dostupnijim boljom organizacijom, sistematizirajući ga i stavljajući ga na raspolaganje kada i gdje to pojedincu zatreba. Savjetovanje i usmjeravanje na području izbora karijere oslanja se na niz disciplina: psihologiju, obrazovanje, sociologiju i ekonomiju rada. (Career Guidance and Public Policy, 2004) (OECD, 2004)

Profesionalno savjetovanje i usmjeravanje u školama treba započeti dovoljno rano te treba biti sustavno provođeno. Budući da proces savjetovanja obuhvaća cijeli niz sposobnosti, vještina i znanja pojedinaca, savjetnik za profesionalno usmjeravanje pomaže pojedincima istražiti, pratiti i postići vlastite ciljeve koji se odnose na obrazovne i karijerne mogućnosti. Krajnji cilj savjetovanja treba biti izgradnja vještina upravljanja vlastitom karijerom i osobnim obrazovanjem te na kraju i bolja kvaliteta života.

## 4. Analiza školskog savjetodavnog rada u Francuskoj i Velikoj Britaniji

Dinamika procesa prijelaza iz školskih okvira u radni odnos ili nastavak obrazovanja od velikog je interesa u zapadnim europskim zemljama. U ovom dijelu rada analizirani su savjetodavni školski sustavi u Francuskoj i Velikoj Britaniji.

Watts (1996) tvrdi kako postoje barem tri razloga zašto je potrebno proučavati savjetodavne sustave drugih zemalja. Prvi razlog uključuje demonstraciju kulturnog relativiteta pojedinog sustava. Pokazivanje kako se „stvari“ rade drugačije negdje drugdje, može lako rezultirati preispitivanjem vlastite prakse koja bi se inače uzimala zdravo za gotovo. Drugi razlog uključuje dozvolu „posuđivanja politike“. Pošto je cjelokupno kopiranje prakse jedne zemlje u drugu problematično, moguće je stvoriti nove mogućnosti i ideje koje se onda prilagođavaju vlastitom sustavu. Treći razlog je taj što se olakšava međunarodna suradnja. Unutar rastuće globalne ekonomije, rastuće mobilnosti studenata, učenika, praktikanata i zaposlenika među zemljama, savjetodavne službe moraju blisko surađivati. Učenjem o sličnostima i razlikama unutar savjetodavnih sistema može se olakšati suradnja i učiniti se učinkovitijom.

Raznolikost programa stručnog savjetovanja sigurno je povezana s kulturološkim razlikama te ovisi o socijalnom kontekstu. Savjetodavni sustavi tako postaju odraz socijalne, ekonomske i političke situacije pojedine zemlje. Potrebna je bliska suradnja između zemalja kako bi se ostvarila rasprava o zajedničkim temama u teoriji i praksi savjetodavnog sustava.

Želimo li razumjeti drugu zemlju, potrebno je detaljno proučiti njen savjetodavni sustav. Savjetodavnim sustavom u fokus se dovodi i sam odgojno-obrazovni sustav te ekonomski sustav pojedine zemlje i njihov međusobni odnos. Također, proučavanjem savjetodavnog sustava pojedine zemlje olakšava se shvaćanje njene socijalne i političke strukture te kulturološkog faktora povezanog s odnosom između individualnog, obiteljskog i šireg društvenog koncepta. Ipak uz ove navedene činjenice autor navodi kako je literatura vezana za komparativni pristup savjetodavnim sustavima vrlo oskudna. (Watts, 1996)

Globalizacija ima direktan utjecaj na područje obrazovanja i tržište rada. Savjetovanje i stručno usmjeravanje postaje cjeloživotni proces izložen stalnim promjenama.

### 4.1. Francuska

Francuska (*République Française; France*) je država u zapadnoj Europi. Članica je EU od 1. siječnja 1958. Francuska je visoko razvijena zemlja, spada među najveće gospodarske sile

(procjenjuje se da je 2017. po BDP-u, koji je iznosio 2420 milijardi USD, bila 6. zemlja u svijetu) i članica je skupine G20. Francuska je unitarna država sa stupnjevitim sustavom upravno-teritorijalnih jedinica<sup>1</sup> (Proleksis enciklopedija, 2018). Prema podacima službene internetske stranice Europske unije Francuska ima 66,42 milijuna stanovnika<sup>2</sup> (Europa.eu, 2019). Stanovnici su uglavnom katolici (64,3 %). Glavni grad Pariz ima 2 234 105 stanovnika<sup>3</sup> (Enciklopedija.hr (n. d.)). Francuska je polupredsjednička republika na čelu sa šefom vlade, odnosno premijerom, kojeg imenuje predsjednik, koji je izravno izabrani šef države. Državno područje Francuske sastoji se od 18 upravnih regija: 13 kopnenih (tj. europska Francuska) i 5 prekomorskih. Svih 5 prekomorskih regija, uključujući Saint-Martin (francuski teritorij u Karipskom moru) smatraju se dijelom Europske unije te imaju status najudaljenijih regija.<sup>4</sup> (Europa.eu, 2018)

#### 4.1.1. Povijest razvoja školskog savjetodavnog rada i zakonski okviri

U Francuskoj je pedagoško savjetovanje i stručno usmjeravanje staro gotovo stotinu godina. Usko je povezano s poslovnim okruženjem i promjenama u društvu. Francuski sustav savjetovanja i usmjeravanja usavršavan je tijekom stoljeća i prilagođen društvenim, gospodarskim i tehničkim dostignućima koja su oštro povećala socijalnu potražnju za obrazovanjem, savjetovanjem i usmjeravanjem.

Do sredine dvadesetog stoljeća učitelji su služili kao školski psiholozi u osnovnim školama. Za to su bili obučeni tijekom studija koji je usmjeren na buduće učitelje. Ideju školske psihologije kao nove profesije u Francuskoj u početku je uveo Henri Wallon, utemeljitelj dječje psihologije u Francuskoj. Jedan od argumenata koje je napisao Wallon bio je da „funkcije nastave previše upijaju i ostavljaju učitelje bez slobodnog vremena za proučavanje i primjenu metoda istrage koja će im omogućiti da na kraju utvrdi, za svako dijete, intelektualno, osobno ili društvenih uzroka njegovog ponašanja u školi“ (Wallon, 1952:374-

---

<sup>1</sup> Izvor: Proleksis enciklopedija (2018). Francuska. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Preuzeto s: <http://proleksis.lzmk.hr/22007/> (zadnja izmjena 14. ožujka 2018.).

<sup>2</sup> Izvor: Europa.eu (2019). Europska unija. Preuzeto s : [https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/living\\_hr#population](https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/living_hr#population) (zadnja izmjena 25. listopada 2019.)

<sup>3</sup> Izvor: Enciklopedija.hr (n.d.). Francuska. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Preuzeto s: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=20390> ( zadnja izmjena 15. Ožujka 2018.)

<sup>4</sup> Izvor: Europa.eu (2018). Francuska. Preuzeto s: [https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/france\\_hr](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/france_hr) (zadnja izmjena 24. siječnja 2018.)

375). Briga za poboljšanje društvenog i psihološkog života učenika postala je djelokrug rada psihologa. (Mallet i Paty, 1999)

Dekret donesen 1922. godine definira stručno usmjeravanje kao sve operacije koje su u nadležnosti odjela tehničkog obrazovanja, kojima prethodi usmjeravanje dječaka i djevojčica u područje trgovine i industrije, a cilj im je ostvarivanje fizičke, moralne i intelektualne sposobnosti. Godine 1928. slijedi inauguracija nacionalnog instituta za profesionalno usmjeravanje (INOP) koji osposobljava savjetnike i bavi se istraživanjem na području savjetovanja i usmjeravanja. (Euroguidance, 2014)

Kako navode Mallet i Paty (1999), prvi rad školskih savjetnika vodio je Zazzo (1954) u nekoliko osnovnih škola odmah nakon Drugog svjetskog rata. Odlučno optimističan rad prvih školskih savjetnika temeljio se na cilju prilagodbe škole djetetu kao i prilagodbe djeteta školi. Ako su uzroci problema bili u obitelji ili u okolini, bilo je potrebno intervenirati na tim razinama. Psiholozi koji su sudjelovali u tim pionirskim iskustvima radili su u školama i stoga su blisko surađivali s nastavnicima. Njihov cilj nije bio odabir i usmjeravanje manjkavih učenika prema specijaliziranim ustanovama, nego identificirati individualne razlike učenika kako bi se olakšalo sanaciju.

Obrazovne reforme provedene 1959. godine usmjerene su na obvezno školovanje koje više ne završava u 14. godini, nego u 16. godini, te se samo stručno usmjeravanje mijenja u obrazovno savjetovanje, savjetovanje o karijeri i profesionalno usmjeravanje. Odlukom donesenom 1970. godine osniva se ONISEP (fr. Office National d'Information sur les Etudes et les Professions), nacionalni ured za informacije o studijima i profesijama koji postaje odgovoran za pružanje informacija o razvoju karijere. 1971. godine u Francuskoj započinje osnivanje centara za informiranje i orijentaciju koji su odgovorni za pružanje informacija i smjernica „kao dio kontinuiranog praćenja postupka obrazovanja“. Ubrzo nakon toga, 1972. godine, donesena je i uredba kojom se definira status stručnjaka u području savjetovanja i usmjeravanja. (Euroguidance, 2014)

Kako navodi Gendron (2006), usmjeravanje mladih ljudi izvan školskog okruženja jedno je od glavnih značajka razvoja tijekom 1980-ih godina u Francuskoj. Sve od 1982. godine stalni centri za informacije i usmjeravanje (PAIO) s dostupnim programima obuke otvoreni su za mlade ljude od 16. do 25. godine. Lokalne agencije također su dostupne mladima u dobi između 16. i 25. godine koji su napustili školovanje, a nisu zaposleni. Navedeni centri bave se širokim rasponom problema uključujući profesionalnu integraciju, stanovanje i zdravlje.

Od 1986. godine Ministarstvo nacionalnog obrazovanja razvija vlastiti sustav za integraciju mladih ljudi (DIJEN – Dispositif d'insertion des jeunes de l'Education Nationale) koji napuštaju obrazovanje prije nego što ostvare „Baccalauréat“<sup>5</sup>. Sustav je osmišljen za brigu i usmjeravanje mladih ljudi te potporu pri ponovnom stupanju u školski sustav.

Okvirni zakon o odgoju koji je donesen 1989. navodi da je pravo na savjetovanje i informiranje o daljnjem obrazovanju i zanimanjima dio samog prava na obrazovanje. Godinu 1991. definira postavljanje statusa psihologa savjetnika u tim za savjetovanje i usmjeravanje.

Njihova uloga definirana u Uredbi 1991. godine je pružanje informacija studentima i njihovim roditeljima, promatranje učenika i njihovog školskog uspjeha, uključenost u rad škole, sveučilišta, u stručne projekte studenata u početnom obrazovanju, da budu uključeni u „CIO“ akcije koje se fokusiraju na mlade koji završavaju obvezno obrazovanje bez rezultata kvalifikacija i odrasle osobe kojima nedostaje obrazovanja. (EUROGUIDANCE 2015)

1996. godine osniva se javna mreža za mlade ljude i stvara se cjelokupna misija uključivanja mladih od strane Ministarstva obrazovanja. Od 1996. godine pa do 1998. godine radi se na ostvarivanju sustava usmjeravanja i savjetovanja na koledžima te u srednjim školama i srednjim strukovnim školama. (Euroguidance, 2014)

Kako navodi Europska komisija, sredinom dvadesetog stoljeća brojna izvješća otkrila su pravu složenost francuskog sustava savjetovanja i usmjeravanja i glavni problem – potencijalni korisnici savjetovanja bili su zbunjeni. Jedno od rješenja bilo je stvoriti nacionalni javni servis za usmjeravanje. Tako je 2009. godine donesen zakon u okviru cjeloživotnog usmjeravanja i strukovnog obrazovanja i stvorena je „javna služba cjeloživotnog usmjeravanja“ kako bi se organiziralo i jamčilo svim ljudima pristup besplatnim, potpunim i objektivnim informacijama o zanimanjima, tečajevima, certifikatima, mogućnostima zapošljavanja, kao i pristup kvalitetnim, umreženim smjernicama, savjetodavnim i pomoćnim uslugama. Godine 2013. donesen je zakon koji učvršćuje savjetovanje i usmjeravanje učenika srednjih i visokih škola. U 2014. godini jedan je zakon omogućio završni stupanj decentralizacije strukovnog obrazovanja te uspostavio prvu fazu decentralizacije u području savjetovanja i stručnog usmjeravanja. Navedeni zakon navodi kako država na nacionalnoj razini definira smjernice savjetovanja i stručnog usmjeravanja za

---

<sup>5</sup> Završetak srednjoškolskog obrazovanja definira „Baccalaureat“, a pristup višim studijima uvjetovan je njegovim rezultatom.

Više na: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/france\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/france_en)



učenike i studente u školama i institucijama visokog obrazovanja, a regija je ta koja onda koordinira akcije. Regija je također odgovorna za stvaranje vijeća za profesionalni razvoj i pružanje informativne uloge. (Euroguidance, 2015)

Danas se cjeloživotno savjetovanje i usmjeravanje vodi trendovima koji uključuju:

- obrazovno usmjeravanje
- profesionalno usmjeravanje
- licenciranje stručnih kompetencija
- procjenu vještina
- informacije o visokom standardu dostupnom za sve
- e-savjetovanje
- podučavanje
- tehnike razvoja karijere

te postoje dvije vrste savjetovatelja koji rade u francuskim školama: „školski psiholozi“ u osnovnoj školi i „psiholozi za karijerno savjetovanje“ u višim razredima. (Mallet i Paty, 1999.)

#### **4.1.2.1. Karijerno usmjeravanje učenika**

Gendron (2006) govori kako suvremeni procesi društvenih i ekonomskih promjena stvaraju sve veće zahtjeve mladima. Mladi moraju širiti svoje obrazovanje i osposobljavanje te podizati razinu opće i stručne osposobljenosti, pokazati fleksibilnost i prilagodljivost vještina, perspektiva i aktivnosti, razumjeti sebe, prihvaćati odgovornost i pokazivati inicijativu u planiranju života i držati se donesenih planova tijekom života, pozitivno se nositi sa sve neizvjesnijim prijelazima u odraslu dob i s povjerenjem birati između niza mogućih stilova života i vrijednosti, ali i podjednako prihvaćati druge načine života s otvorenosti i tolerancijom. Sve su ovo zahtjevi na visokoj razini koji zahtijevaju složene kognitivne i interpersonalne vještine, sigurnost u sebe i samopouzdanje. Istodobno, mladi ljudi već žive u društvu koje je obilježeno značajnim nejednakostima. Tamo gdje razlike između zahtjeva pojedinaca i grupe i njihove sposobnosti da odgovore postanu prevelike, postoji rizik od negativnih društvenih i političkih posljedica. Kvalitetno obrazovanje i osposobljavanje koje potiče kompetentnost i samopoštovanje za sve mlade ljude bitno je sredstvo rješavanja tih problema. I vrlo često, pružanje usluga stručnog savjetovanja i usluga usmjeravanja nije dobro usklađeno potražnjom i zahtjevom, osobito u slučaju ciljnih skupina. Stoga, svi mladi

ljudi bi trebali imati pravo na sveobuhvatnu i visoko kvalitetnu uslugu informiranja i savjetovanja na prijelazu između obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja.

Soumeli (2012) smatra kako je glavna karakteristika francuskog sustava velika raznolikost u pružanja usluga informiranja na području stručnog usmjeravanja. Prednosti ovakvog sustava su širok raspon tehnike, prakse i praktičara te velik broj pružatelja usluga stručnog usmjeravanja diljem Francuske. Ovaj široki spektar usluga informiranja, savjetovanja i usmjeravanja oblikovan je prema razlikama u odnosu na ciljanu skupinu (učenici, škola, mladi, odrasli, nezaposlene osobe, žene, osobe s invaliditetom), vrstu pružene usluge (individualno savjetovanje, revizija vještina, grupne ili pojedinačne usluge, obuka, informiranje), kvalifikacije praktičara (savjetnici, psiholozi, učitelji, pružatelji informacija, socijalni radnici), status objekata (javni, privatni, dobrovoljni, komercijalni, stručni) i financiranje (država, lokalne vlasti, zajedničke organizacije, poduzeća, korisnici). Glavni pružatelji usluga usmjeravanja učenika su dva ministarstva: Ministarstvo prosvjete i športa i Ministarstvo za zapošljavanje, čak i kada su uključena i druga ministarstva: Ministarstvo visokog obrazovanja i istraživanja i u manjoj mjeri Ministarstvo mladih i Ministarstvo poljoprivrede. Autorica tako smatra, općenito govoreći, kako je francuski pristup školi i profesionalnom usmjeravanju dvostruk. S jedne strane, usmjeravanje učenika interpretira se iz ekonomske perspektive i namijenjeno je služenju ekonomske potrebe zemlje. S druge strane, usmjeravanje učenika podrazumijeva obrazovne aspekte. Ova obrazovna dimenzija usmjerena je na jačanje svake vještine koja bi mogla pridonijeti osobnom razvoju učenika i omogućiti svima da se prilagode društvenim i ekonomskim promjenama.

#### **4.1.2.2. Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na osnovnoj razini obrazovanja**

U osnovnim školama Francuske profesionalno usmjeravanje ne postoji. Postoji oko 400 usluga usmjeravanja i savjetovanja nazvanih informacijsko-orientacijski centri, Centre d'information et d'orientation (CIO), koji su ovisni o Ministarstvu obrazovanja i usmjereni prema srednjim školama te višim i visokim školama i ustanovama.

Ministarstvo obrazovanja također je zaduženo za pružatelje nacionalnih informacija putem Nacionalnog ureda za informiranje o učiteljima i profesijama, Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), i misije u borbi protiv napuštanja školovanja, Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS). (Euroguidance, 2019)

#### 4.1.2.3. Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na srednjoj razini obrazovanja

Niže srednjoškolsko obrazovanje (ISCED 2)<sup>6</sup> realizira se u koledžima (*collèges*) na 4 školske godine (učenici između 11 i 15 godina). Obrazovanje na toj razini je obvezno i zajedničko svim učenicima. Francuske učenike podučavaju istim temama do 15. godine u „jedinstvenom kolegiju“. Završetak nižeg srednjoškolskog obrazovanja rezultira „nacionalnom patentnom diplomom“ (fr. *Diplôme national du brevet* (DNB)), međutim, upis u srednju školu nije uvjetovan uspjehom u DNB-u. Na završetku ove razine, škola preporučuje prikladan školski put obiteljima, temeljeći svoju preporuku na školskim izvješćima učenika i njegovim posebnim interesima. Učenici se usmjeravaju na opće, tehnološke ili stručne *lycée*<sup>7</sup>. (Eurydice, 2019a)

Soumeli (2012) navodi da se u francuskom obrazovnom sustavu prvi korak za odlučivanje o karijeri odvija na nižoj razini srednje škole. Obrazovne orijentacije započinju u dobi od 11 do 12 godina, tijekom perioda prilagodbe. Usmjeravanje učenika na opću ili strukovnu srednju školu također se odvija na nižoj razini srednje škole (u dobi od 14 do 15 godina).

Gendron (2016) navodi kako su kritične točke u obrazovanju i prijelazna razdoblja obrazovanja strukturirana u francuskom sustavu obrazovanja i osposobljavanja od strane mladih karakterizirana kao stresna. To je vrlo očito tijekom prijelaza iz osnovnog u srednje obrazovanje, gdje su prve dvije godine srednjeg obrazovanja presudne za kasnije obrazovne putove. Daljnje prijelaze učenici također smatraju vrlo naglim. Usmjeravanje je obrazovna aktivnost čiji je cilj pomoći svakom učeniku tijekom njegove školske karijere da samostalno donosi obrazovne i profesionalne izbore. Usmjeravanje učenika je jedna od osnovnih funkcija škole.

Što se tiče pružanja usluga usmjeravanja učenika o izboru karijere, tri su glavne metode u upotrebi u Francuskoj (prema Soumeli, 2012):

---

<sup>6</sup> Međunarodnu klasifikaciju standarda obrazovanja (ISCED) razvio je UNESCO kako bi se olakšala usporedba statistike i pokazatelja obrazovanja diljem zemalja na temelju jedinstvenih i međunarodno dogovorenih definicija. Više na: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74_en)

<sup>7</sup> Visoke srednje škole. *Lycée* traju ukupno tri godine i odnose se na učenike između 15 i 18 godina. Postoje dvije vrste *lycée* (opća i tehnološka *lycée* i strukovna *lycée*) zajedno s tri obrazovna puta (opći, tehnološki i strukovni). Više na: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/glossary\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/glossary_en)

- Jedan na jedan intervju: intervju je najčešće korištena tehnika u sustavu profesionalnog usmjeravanja učenika. Takvi intervjui su poludirektni, što znači da nastoje pridonijeti osobnom razvoju i pomoći učenicima i mladim tražiteljima posla da donose odluke o karijeri. Najčešće, intervjui se provode u tri faze, tj. postavljanje problema, analiza i projektiranje ciljeva za rješavanje problema.
- Tehnike procjenjivanja: takve tehnike kao što su procjene sposobnosti, psihološki testovi i upitnici također se koriste za procjenu profesionalnih interesa i kompetencija. Upotreba ove metode je sastavljena od alata za samopomoć, a osobito alata s *weba*.
- Obrazovanje za karijeru unutar nastavnog plana i programa: temeljna pretpostavka obrazovanja za karijeru u Francuskoj je da odlučivanje o izboru karijere predstavlja osobni proces. To znači da pojedinci trebaju donijeti samostalnu odluku te su odgovorni za svoj izbor. Kao posljedica, nužno je da imaju široko znanje i razumijevanje nastavnih planova i programa o pitanju karijere te svijest o vlastitoj osobnosti. Stoga, uloga obrazovanja za karijeru sastoji se od pružanja informacija o tržištu rada i razvijanju vještina prikupljanja informacija, samoocjenjivanja sposobnosti, samosvijesti i samopoštovanja. Savjetnici obično pomažu nastavnicima koji se bave obrazovanjem o karijeri unutar školskog kurikulumu u obliku rasprava, posjeta i praksa na radnom mjestu, sveučilištima, profesionalnim i tehničkim školama.

Smjernice za karijeru imaju dva glavna elementa:

- Obrazovanje o karijeri u kojoj učenici uče o svijetu rada i razvijaju vještine upravljanja karijerama kroz nastavu u učionici te kroz druge aktivnosti kao što je radno iskustvo.
- Pojedinačni savjeti o karijeri na osnovi jedan na jedan, koji pružaju specifične savjete o odlukama o karijeri; bilo proaktivno (obavezno intervjui za sve) ili reaktivno (na zahtjev). (Organization for economic co-operation and development (OECD, 2010.)

Soumeli (2012) smatra kako bi u sustavu stručnog usmjeravanja savjetovanje trebalo biti dinamičan proces u kojem savjetnik radi zajedno s grupom ili pojedincem kako bi ispitali zabrinjavajuće teme i olakšali zadatak pronalaženja alternativnih rješenja. Cilj nije objavljivati smjernice, tj. reći ljudima što trebaju činiti, već je pitanje pokretanja procesa koji pojedincima olakšava najbolje osobne izbore u skladu s okolnostima koje postoje. Naime, savjetodavna služba pomaže ljudima definirati prirodu poteškoća s kojima se suočavaju, procijeniti moguća

rješenja i odabrati najprikladnija. Savjetnik se ne obvezuje na jedno određeno rješenje, poštujući izbor osobe koja je tražila savjetovanje. Kako bi ispunili navedene ciljeve u srednjoj školi, savjetnici ne rade u izolaciji, već su sastavni dio ukupnog obrazovnog programa. Oni pružaju proaktivno vodstvo koje se bavi svim dionicima u isporuci programa i usluga za pomoć učeniku u postizanju uspjeha u školi. Stručni savjetnici škole usklađuju se i rade sa školom kako bi podržali akademsko postignuće svih učenika tijekom pripreme za mijenjajući svijet 21. stoljeća. Ova je misija ostvarena kroz projektiranje, razvoj, implementaciju i vrednovanje opsežnog, razvojnog i sustavnog programa školovanja.

Savjetnici za vođenje moraju (prema Conger, 1994):

- pomagati ravnatelju i drugom odgovarajućem osoblju u planiranju i ostvarivanju programa usmjeravanja učenika
- koordinirati ostvarivanje savjetovanja i smjernica za sve učenike u školi
- uspostaviti i održavati centar za informiranje o usmjeravanju učenika koji uključuje relevantne informacije nužne za ostvarivanje programa
- pomoći u organiziranju i upućivanju učenika na odgovarajuće usluge i agencije kada je to potrebno
- pomagati učenicima s onim dijelom registracije koji se odnosi na program
- savjetovati se s učiteljima u učionici, nastavnicima i ostalim sudionicima u pomoći učeniku
- održavati učinkovitu vezu između osnovnih i srednjih škola kao i između roditelja, agencija i obrazovnih ustanova
- izvršiti administrativne poslove neophodne za učinkovito i djelotvorno ostvarenje programa usmjeravanja
- sudjelovati u stalnoj evaluaciji programa usmjeravanja u školi
- savjetovati pojedince i skupine o razvoju obrazovanja i struke
- planirati obrazovanje roditelja kako bi im se pomoglo u njihovoj ulozi u razvoju karijere djece.

#### 4.1.2.4. Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na višoj srednjoj razini obrazovanja

Gendron (2016) smatra kako je savjetovanje i usmjeravanje na ovom stupnju zapravo loše prilagođeno. Umjesto da se savjetovanjem priprema učenike za visoko obrazovanje i rad, *lycée*<sup>8</sup> usredotočuje svoje napore na pripremu *baccalaureata* i ne podučava učenike kako se samostalno voditi kroz proces obrazovanja. U stvarnosti, smjernice za usmjeravanje i savjetovanje učenika su previše diskretne, iznimno složene, a učenici nisu dobro upoznati s njima. Prekomjerno su fokusirane na usmjeravanje k specijaliziranoj literaturi koja onemogućava roditeljima i učenicima pristup informacijama. Slijedom toga, visoko obrazovanje i sustav srednjoškolskog obrazovanja zanemaruju jedni druge i time *lycée* ne sprečava nerealističke smjernice, što dovodi do neuspjeha mnogih studenata na sveučilištu.

#### 4.1.2.5. Stručno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru na visokoj razini obrazovanja

Visoko obrazovanje (ISCED 5 do ISCED 8), koje se realizira u visokim učilištima karakterizira postojanje dvaju sustava:

- 1. sveučilišta – javne ustanove koje imaju otvorenu politiku prijema
- 2. sveučilišta izvan sveučilišnog sektora, uključujući *Grandes Écoles*<sup>9</sup>, s vrlo selektivnom politikom prijema, otvorenima za *baccalauréat* nositelje.

Na svakom sveučilištu postoji služba za savjetovanje i usmjeravanje dostupna studentima pod nazivom sveučilišna zajednička služba za informacije i orijentaciju i profesionalnu integraciju „Service Commun Universitaire d'Informations et d'Orientation et d'Insertion Professionnelle“ (**SCUIOP**). Aktivnosti pojedinih SCUIOP-a razlikuju se, ali obuhvaćaju:

- informiranje i savjetovanje za studente
- organiziranje sajмова i otvorenih vrata
- izradu informativnog materijala

---

<sup>8</sup> Više srednjoškolsko obrazovanje (ISCED 3), koje se realizira u *Lycées*, općim i tehnološkim srednjim školama ili u stručnim srednjim školama, a obuhvaća više od 3 godine obrazovanja (učenici između 15 i 18 godina). Više na: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/france\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/france_en)

<sup>9</sup> *Grande École* – elitna škola, javna ili privatna visokoškolska ustanova koja regrutira studente putem natjecateljskog ispita nakon dvije godine. Više na: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-22\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-22_en)

- informiranje srednjoškolaca
- radionice o traženju posla i profesionalnoj integraciji.

Studenti koji su obuhvaćeni sustavom visokog školstva, ali ne putem sveučilišta, također imaju pristup uslugama SCUIOP-a. (Euroguidance, 2019)

#### 4.1.2.6. Centri za savjetovanje u Francuskoj

U Francuskoj postoje dva glava načina savjetovanja učenika o izboru karijere. Prvi od njih su, kako smo naveli, škole, gdje je usmjeravanje učenika o izboru karijere uglavnom usmjereno na pomaganje učenicima na ključnim točkama obrazovanja kao što je koje zanimanje izabrati ili koji daljnji tijek školovanja izabrati. Drugi način savjetovanja za karijeru su javne službe. Francuska vlada osnovala je specijalne agencije u tu svrhu. U Francuskoj tri nacionalne agencije igraju glavnu ulogu u proizvodnji, prikupljanju i distribuciji informacija vezanih za karijerno savjetovanje.

- OFFICE NATIONAL d'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS, koji je osnovan 1970. godine.
- LE CENTRE d'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION JENUESSE (CIDJ), koji je osnovan 1969. godine
- CENTRE POR LE DEVELOPPMENTE DE L'INFORMATION SUR LA FURMATION PERMANENTE, koji je osnovan 1976. godine.

Jedna od prednosti takvih agencija je što mogu puno lakše usklađivati prikupljanje informacija i to najčešće preko portfelja, osobito onih iz područja obrazovanja i rada, preko različitih područja obrazovanja i preko različitih razina državne uprave poput državnih i nacionalnih vlada. Takve agencije također olakšavaju povezivanje različitih vrsta informacija, ili informacije povezuju u jedan izvor. Bez takvih agencija, vlade moraju rješavati ove probleme koordinacije na druge načine. (OECD, 2004)

Prema pravu na obrazovanje, svaki pojedinac ima pravo biti informiran, savjetovan i podržan u vezi s profesionalnim usmjeravanjem, bilo početnim ili kontinuiranim. Javna služba cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja osmišljena je kako bi svima omogućila pristup besplatnim, cjelovitim i objektivnim informacijama o karijeri, osposobljavanju, certifikaciji,

mogućnostima i razinama naknade, kao i pristup mrežnim uslugama koje nude kvalitetne savjete i podršku. Tako je od 1. siječnja 2015. godine stvorena regionalna služba za pružanje javnih usluga „SPRO<sup>10</sup> – service public régional de l’orientation“ kao odgovor na očekivanja korisnika, a istodobno uzimajući u obzir gospodarski razvoj.

### **Regionalna služba za javno savjetovanje (SPRO – service public régional d’orientation)**

Zakon donesen 2014. godine „na području strukovne izobrazbe, zapošljavanja i socijalne demokracije“ proširuje regionalnu kompetentnost uvođenjem „Regionalne službe za javno savjetovanje“ (SPRO – servis public régional d’orientation), kojom se potvrđuje pravo svih ljudi da budu informirani, savjetovani i praćeni tijekom svog života s obzirom na profesionalnu orijentaciju. Cilj SPRO-a, koji je uveden diljem zemlje, je pojednostavljenje i razjašnjenje različitih ponuda savjetovanja i usmjeravanja prema zapošljavanju, budući da Francuska ima čitav niz informacijskih struktura i usluga koje zahtijevaju veću transparentnost i koherentnost. (EACEA, 2018)

SPRO „svima jamči pristup besplatnim, potpunim i objektivnim informacijama o zanimanjima, certifikatima, poslovnica i razinama nagrađivanja, kao i pristup uslugama, informacijama i podršci u procesu savjetovanja“. (The Youth Wiki, 2017:66)

Temelji se na regionalnom umrežavanju i koordinaciji svih usluga, tijela i struktura koje rade na području savjetovanja, usmjeravanja, profesionalne integracije i zapošljavanja. Partnerstvo između ovih različitih stranaka definirano je konvencijom koju potpisuje državni predstavnik, glavni direktor obrazovanja lokalnog odjela za obrazovanje i predsjednik regije, a određuje za svaku regiju načine na koje javno zapošljavanje i nacionalno obrazovanje trebaju isporučiti pojedine usluge. Uključene stranke razlikuju se ovisno o regiji i mrežama partnera, iako su neke od njih obvezne, kako slijedi:

- Centar za zapošljavanje (Pôle Emploi).
- „APEC“, udruga koja pruža savjetovanje i informacije osoblju uprave, kao i mladim diplomantima koji završavaju visoko obrazovanje. APEC je zastupljen u cijeloj zemlji, s 15 teritorijalnih delegacija i 44 centara.

---

<sup>10</sup> Usluga javne regionalne orijentacije.



- Nacionalna „Cap Emploi“ mreža koja se sastoji od tijela za zapošljavanje specijaliziranih za profesionalnu integraciju osoba s invaliditetom.
- „Lokalne misije“ za profesionalnu i društvenu integraciju mladih s teškoćama.
- Tijela za informiranje i savjetovanje, kao što su „Centri za informiranje i usmjeravanje“ (*CIOs* – centres d’information et d’orientation) koji su uglavnom namijenjeni školskoj djeci i nalaze se diljem Francuske i koji su pod okriljem Ministarstva nacionalnog obrazovanja. Takvi centri pružaju savjete i informacije o studijima, stručnom osposobljavanju, kvalifikacijama i zanimanjima. Osim toga, svaki CIO ima uslugu osobne dokumentacije koja mladima omogućava pristup dokumentima u skladu s njihovim interesima i školovanjem. Imaju poseban odnos sa školama s kojima su postavili obrazovne projekte usmjerene na savjetovanje u izboru karijere (profesionalno usmjeravanje).

Postoje i drugi neobvezni partneri, čija prisutnost ovisi o njihovom postojanju unutar regija Francuske; ipak, moraju ispunjavati kriterije propisane Kodeksom rada, koji određuje koje institucije i tijela mogu pružiti savjetovanje o profesionalnom usmjeravanju u kontekstu SPRO-a.

Takva tijela uključuju:

- **„Tijela za prikupljanje sredstava za stručnu izobrazbu“**, ovlaštena tijela za prikupljanje zajedničkih udruga (*OPCAs* – organismes paritaire collecteurs agréés), koja su odgovorna za prikupljanje i udruživanje sredstava koja isplaćuju tvrtke. Također su odgovorna za obrazovanje zaposlenika, stručnjaka za financiranje i tražitelja zaposlenja u svojim sektorima djelatnosti.
- **„Konzularna tijela“** su javne ustanove kojima upravljaju predstavnici lokalnih vlasti iz tvrtki u njihovim područjima, trgovinske i industrijske komore i trgovačke komore.
- **„Informacijska mreža za mlade“** (*Réseau Information Jeunesse*) igra važnu ulogu u profesionalnom savjetovanju i usmjeravanju, osobito jer se prvenstveno usredotočuje na mlade ljude, iako je otvorena za sve sektore javnosti. Mreža, koja se sastoji od oko 1.500 struktura, od kojih većinu certificira Ministarstvo za mlade, pruža mladima informacije o svim temama koje ih zanimaju, uključujući zapošljavanje i kontinuiranu izobrazbu. Sastoji se od Nacionalnog centra, Centra za informiranje i dokumentaciju mladih (*CIDJ* – Centre d’Information et de Documentation

Jeunesse), Regionalnih centara (CRIJ), Ureda (BIJ) i Informacijske točke (PIJ). Sve usluge su besplatne i dostupne svima. (The Youth Wiki, 2017)

Ukratko, SPRO je dostupan svima, a savjetovanje i usmjeravanje mladih je jedan od ključnih zadataka. Osmišljen je kako bi zadovoljio ključni cilj: olakšavanje pristupa mladeži raznolikom rasponu usluga prilagođenih njihovim potrebama. Cilj mu je uvesti nove prakse informiranja i savjetovanja koje odgovaraju raznolikosti današnje javnosti i uporabe novih tehnologija. (EACEA, 2018)

Francuski sustav savjetovanja i usmjeravanja usavršavan je tijekom stoljeća i prilagođen društvenim i gospodarskim dostignućima koja su naglo povećala potražnju za obrazovanjem, te savjetovanjem, usmjeravanjem i vodstvom. Francuski sustav savjetodavnog rada može se činiti kompleksan s obzirom na široki raspon načina savjetovanja, te organizacija koje pružaju uslugu savjetodavnog rada. Proces savjetovanja i usmjeravanja razlikuje se ovisno o ciljanoj skupini, razini obrazovanja, vrsti ponuđene usluge itd. Programe savjetovanja karakteriziraju iznimni naponi u korist učenika, te su sastavni dio studentskog svakodnevnog obrazovnog okruženja. Francuska nastoji proširiti individualne izbore pojedinca i stvoriti sustave koji mogu zadovoljiti vrlo različite potrebe tijekom života, pa tako svaki pojedinac dobiva pravo biti informiran, savjetovan i podržan u vezi s vlastitim profesionalnim putem, bilo početnim ili kontinuiranim. Sustav profesionalnog usmjeravanja osmišljen je tako da svima omogućuje pristup besplatnim, cjelovitim i objektivnim informacijama o karijeri, usavršavanju, kvalifikacijama, certifikatima, diplomama i raznim mogućnostima, kao i pristupima mrežnim uslugama koje nude kvalitetne savjete i podršku.

#### **4.1.3. Stručnjaci za savjetovanje u Francuskoj**

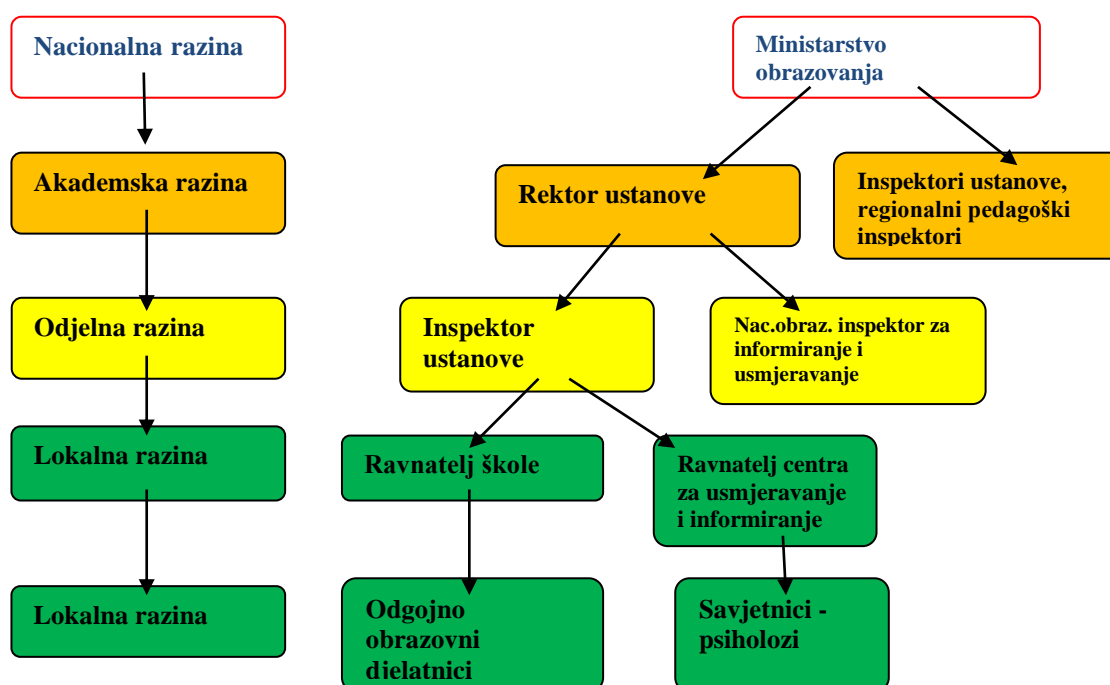
Stručnjaci za obrazovanje o karijeri u Francuskoj se nazivaju voditelji savjetovanja, a po struci su psiholozi. Oni su državni službenici, ne ovise izravno o školama, iako su i nastavnici također državni službenici. U Francuskoj postoji tzv. paralelni plan obrazovanja za karijeru. Na primjer, savjetnici za savjetovanje, tj. psiholozi funkcioniraju u sklopu centra za usmjeravanje i informiranje. Ovi javni centri su otvoreni za sve korisnike usluga savjetovanja bez obzira na dob i lokaciju, a savjetnici obavljaju svoju funkciju dvojako, tj. i u školama i u centrima. No, njihovo djelovanje je ograničeno od srednje škole prema višim obrazovnim

razinama, tj. ne djeluju u osnovnim školama. U osnovnim školama tu ulogu obnašaju školski psiholozi, tj. specijalizirani nastavnici i državni službenici Ministarstva obrazovanja. Za vođenje u školama i obrazovanje o karijeri zaduženi su školski direktori. Savjetnici za usmjeravanje i psiholozi donose svoje znanje i vještine, rade s učiteljima i školskim osobljem. Obrazovanje za karijeru u Francuskoj i dalje se primarno provodi u srednjoj školi i to kroz 3 zasebna područja razvoja učenika (Barrioz, 2010):

- opće područje koje u konačnici podrazumijeva književnost, ekonomiju i društvene znanosti
- tehnološko područje koje u konačnici podrazumijeva 8 tehnoloških smjerova
- strukovna područja koja u konačnici podrazumijevaju 83 stručna smjera.

Kako navodi Euroguidance (2019), oko 17 % od 30.000 zaposlenih u savjetovanju i profesionalnom usmjeravanju u Francuskoj su psiholozi.

Stručno usmjeravanje, edukacija i savjetovanje u Francuskoj prvenstveno ovise o Ministarstvu obrazovanja. Na slici su prikazani hijerarhija društvenih razina i odgovarajući nadležni subjekt zadužen za provođenje nacionalne politike u okvirima stručnog usmjeravanja, vođenja i savjetovanja. (Slika 2.)



**Slika 2.** Hijerarhija nadležnih tijela za provođenje edukacijske politike u okvirima stručnog usmjeravanja, vođenja i savjetovanja.

(Izvor: Barrioz, P. (2010). Conseiller d'orientation – psychologue. Centre d'Information et d'Orientation de Moûtiers, Savoie, France)

Cartier (2002) tako navodi da u Francuskoj postoje tri glavna tipa obrazovanja osoblja koje će se baviti savjetodavnim radom:

- viši kolegij na razini sveučilišta – puno radno vrijeme i specifičan je za profesionalne djelatnike kao što su savjetnici i psiholozi u obrazovnom sustavu
- više obrazovanje za ANPE (Agence National pour l'Emploi) savjetnike
- sveučilišni smjer koji otvara perspektivu zapošljavanja na području kojem je tema usmjeravanje i savjetovanje. Riječ je prvenstveno o specijalistima više obrazovne razine na području psihologije koji imaju mogućnosti postići i doktorsku titulu.

Na navedene vrste obuke nadopunjuju se i programi kontinuiranog osposobljavanja, praktične izobrazbe pomoću programa podučavanja i osposobljavanja javnih organizacija kao što su AFPA, CAFOC (fr. Centre académique de formation continue) ili privatne agencije. Osoblje organizacija PAIO, ML i različitih udruga koje se angažiraju s nespecifičnim kvalifikacijama mogu se obučavati i specijalizirati na specijaliziranim poslijediplomskim sveučilišnim tečajevima u području usmjeravanja, rada i ljudskih resursa. Državno osoblje može sudjelovati na vlastiti zahtjev ili na zahtjev njihovih nadređenih u redovnim programima trajnog obrazovanja o specifičnim temama kao što su npr. posebne ciljne skupine. U privatnim i dobrovoljnim sektorima može se ponuditi ista vrsta obuke, a financiranje obuke osigurano je francuskim zakonima.

Gendron (2016) navodi kako se savjetnici za usmjeravanje koji rade s učenicima nazivaju savjetnici psiholozi (fr. *conseiller d'orientation psychologies*). Njihova je uloga definirana uredbom iz 1991. godine, a uključuje pružanje informacije studentima i njihovim roditeljima, promatranje učenika i njihovog školskog uspjeha, uključenost u školske, sveučilišne i stručne studijske projekte u početnom obrazovanju te uključenost u CIO akcije koje se fokusiraju na mlade ljude koji završavaju obvezno obrazovanje, a ne posjeduju određene kvalifikacije, i odrasle koji nemaju dovoljno obrazovanja.

Navedeni savjetnici jednako rade u obrazovnim ustanovama i centrima za vođenje i savjetovanje. (Soumeli, 2012)

Zvanje savjetnika za stručno usmjeravanje nije regulirana struka u Francuskoj. Samo psiholozi za savjetovanje u javnoj službi koji rade u centrima za informiranje i usmjeravanje te u školama imaju diplomu iz psihologije i posebnu diplomu poznatu kao „Diplomant d'Etat de Conseiller d'Orientation Psychologue“. Da bi bili kvalificirani, studenti moraju imati diplomu iz psihologije i položiti ispit koji je namijenjen za zapošljavanje osoblja iz Ministarstva obrazovanja. Od 2016. pa nadalje, stvaranje jedinstvenog tijela psihologa iz nacionalnog obrazovnog sustava mijenjat će referentni okvir kompetencija i kako se oni regrutiraju. Moraju imati magisterij iz psihologije i imat će dodatnu godinu obuke, na tečaju, što dovodi do specijaliziranog certifikata. Nastavnici su također uključeni u pružanje smjernica učenicima i programima koji sprečavaju i bore se protiv napuštanja škole. Zajedničke sveučilišne usluge za informacije i savjetovanje uključuju timove koji se sastoje od savjetodavnih psihologa, dizajnerskih inženjera, psihologa, nastavnika sa sveučilišnim kvalifikacijama. (Euroguidance, 2015).

U centru za savjetovanje i usmjeravanje (CIO) Ministarstva obrazovanja svi savjetnici su „nacionalno obrazovni psiholozi“ (oko 4500) i državni službenici. Oni se primaju na temelju prijamnog ispita koji se održava nakon studija psihologije i traje jednu godinu.

Ostali praktičari imaju različite razine psihološke obuke.

U Francuskoj je savjetnik zaposlenik Centra za informiranje i orijentaciju (fr. Centre d'Information et Orientation) i posjeduje titulu „savjetnik orijentacijske psihologije“ (fr. *conseiller d'orientation psychologue*) (Euroguidance, 2019)

INETOP (Nacionalni institut za istraživanje rada i strukovno usmjeravanje) nacionalni je istraživački centar specijaliziran za informiranje, usmjeravanje i savjetovanje, a osnovan je 1928. godine. Nacionalni institut je ujedno i početni i kontinuirani centar za obuku te je jedina organizacija Ministarstva obrazovanja specijalizirana za osposobljavanje voditelja psihologa. Program je otvoren za studente koji su licencirani psiholozi. Njihova je obuka teoretska i praktična, a obuhvaća tečajevе sociologije rada, ekonomije, obrazovanja itd. Obrazovanje u psihologiji uključuje i praksu u savjetovanju. Budući da savjetodavni psiholozi nisu jedini stručnjaci na području vođenja i usmjeravanja, a zbog nastanka novih društvenih potreba i stvaranja različitih institucija, INETOP je ujedno i Centar za praktičnu obuku, informiranje i usmjeravanje savjetnika. (Cartier, 2002)

U pogledu sustava podrške i poboljšanja kvalitete školstva, školski inspektori su glavni instrument procjene potreba i vrednovanja stručnosti i sposobnosti nastavnog kadra prije i nakon provedene obuke. Francuski sustav školske inspekcije čija je glavna zadaća kontrola

rada nastavnog osoblja postavlja savjetovanje kao višu i napredniju funkciju u svom radu na regionalnoj razini. Na lokalnoj primarnoj razini školskog sustava, na 300 članova nastavnog osoblja zadužen je 1 školski inspektor. Na višoj sekundarnoj regionalnoj razini, na 750 članova nastavnog osoblja zadužen je 1 školski inspektor. Uobičajena aktivnost školskog inspektora je procjena rada nastavnog osoblja, ali među nastavnicima uglavnom prevladava mišljenje da inspektori u praksi ne mogu obavljati kvalitetno savjetodavnu ulogu. Navedeni detalj se ujedno smatra i bitnom manjkavošću obrazovnog sustava jer nisu točno definirane ovlasti i dužnosti školskih inspektora. (Döbert, Sroka, 2004)

Neophodan popis osoblja za savjetovanje i usmjeravanje uključuje psihologe, savjetnike psihologe, informatičke knjižničare, razredne nastavnike, ML (lokalne) i savjetnike PAIO centara te savjetnike za zapošljavanje i pružatelje revizija vještina i stručnosti. Od 30.000 ljudi zaposlenih u ustanovi za savjetovanje u Francuskoj, oko 5.000 su kvalificirani psiholozi, tj. savjetnici, psiholozi i ravnatelji u okviru Ministarstva obrazovanja te AFPA industrijski psiholozi u javnoj službi za zapošljavanje. Ostali uključeni općenito imaju nižu razinu potrebne psihološke obuke za obavljanje takve funkcije. Oko četvrtine praktikanata na području savjetovanja ima ograničeno obrazovanje na područjima društvenih znanosti. Također, usluge savjetovanja nude i osobe kojima to nije primarno radno mjesto. U tu grupu pripadaju nastavnici, društveno-kulturalni organizatori, specijalisti za educiranje i sl., ali i volonteri raznih udruga koje nude usluge savjetovanja. (Cartier, 2002)

Francuski savjetodavni sustav karakteriziraju i određena oprečna obilježja i to u pogledu savjetodavnih osoba kao takvih, ali i znanstvenih rezultata nastalih praćenjem savjetodavnog rada. Savjetodavne osobe razvijaju vrlo različitu savjetodavnu praksu, imaju vrlo heterogene stručne profile, i često ne postoji ni tendencija, ni kontrolirana namjera da se razvija unificirana grupa osoba koje povezuje ista struka i ista društvena svrha. Iako su znanstvena istraživanja o savjetodavnom radu u posljednje vrijeme učestalija i to posebno u okvirima savjetovanja o karijeri, u praksi se istraživanja temelje na oprečnim mišljenjima. Stoga neki autori smatraju da u Francuskoj nije moguće definirati i uspostaviti jedinstvenu savjetodavnu psihologiju. (Bernaud, Cohen-Scali, Guichard, 2007).

Savjetnici su ključni partneri u ostvarenju učenika. Podržavaju učenike u stjecanju vještina i donošenju odluka koje obilježavaju njihov život. Istodobno, oni su odgovorni za koordinaciju i organizaciju savjetodavnog procesa koji učenicima pružaju potrebna znanja i kompetencije za aktivnosti u svijetu obrazovanja, poslovanja i rada.

## 4.2. Velika Britanija

Velika Britanija (Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Sjeverne Irske, engl. *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*) smjestila se ispred sjeverozapadne obale Europe, a čine ju unija Engleske, Škotske i Walesa, te šest grofovija Sjeverne Irske. Velika Britanija članica je Europske unije od 1. siječnja 1973. Prema podacima službene internetske stranice Europske unije u Velikoj Britaniji živi 64,88 milijuna stanovnika te je po brojnosti stanovništva treća zemlja u Europskoj uniji nakon Njemačke i Francuske.<sup>11</sup> Velika Britanija jedna je od najurbaniziranijih država na svijetu gdje 90 % stanovništva živi u gradovima.<sup>12</sup> Površina Velike Britanije iznosi 244 110 km<sup>2</sup>. Službeni jezik je engleski, a u glavnom gradu Londonu živi 7 554 236 stanovnika. Početkom 2000-ih među pet je najvećih i najmoćnijih nacionalnih ekonomija u svijetu. Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Sjeverne Irske ustavna je nasljedna monarhija s parlamentarnim sustavom vlasti. Nema formalno napisan ustavni dokument; ustavna je materija regulirana običajima, konvencijama i pisanim povijesnim dokumentima.<sup>13</sup>

### 4.2.1. Povijest razvoja školskog savjetodavnog rada i zakonski okviri

Kako navodi Baginsky (2003), funkcija škole koja ima određenu odgovornost za dobrobit svojih učenika nije nova. Postoje neki stručnjaci koji vjeruju da ideologija skrbi u školi datira još iz rada ravnatelja pionira krajem osamnaestog i početkom devetnaestog stoljeća.

Roberts (2013) navodi kako povijest savjetovanja i stručnog usmjeravanja započinje zakonom o odgoju i zapošljavanju iz 1910. godine (engl. *Education Choice of Employment Act*). Ovo je zakonodavstvo uvedeno uz Zakon o radnim dozvolama koji je donesen 1909. godine. Relevantne usluge bile su pionirske i u volonterskom sektoru u različitim dijelovima Velike Britanije. Od 1910. godine do 1973. godine formiraju se profesije stručnih savjetnika.

---

<sup>11</sup> Izvor: Europa.eu (2019). *Europska unija*. Preuzeto s : [https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/living\\_hr#population](https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/living_hr#population) (zadnja izmjena 25.listopada 2019.

<sup>12</sup> *Proleksis enciklopedija* (2017). *Velika Britanija i Sjeverna Irska*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Preuzeto s: <http://proleksis.lzmk.hr/50041/> (zadnja izmjena 11. listopada 2017.)

<sup>13</sup> Enciklopedija.hr (n. d.). Velika Britanija i Sjeverna Irska. Izvor: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=64138> (stranica posjećena 6. srpnja 2018.)

Prvi dječji psiholog bio je imenovan 1913. godine (Milner, 1974 prema Baginsky 2003), a klinike za usmjeravanje i savjetovanje djece datiraju iz 1921. godine (Lines, 2002 prema Baginsky 2003).

Roberts (2013) navodi kako u to vrijeme nije bilo kvalifikacija ili osposobljavanja za zanimanje savjetnika. Osoblje za savjetovanje obrazovalo se tijekom rada. Rad u savjetovanju i usmjeravanju smatrao se prikladnim za osoblje u lokalnoj samoupravi, koje je bilo „dobro“ ili „zainteresirano“ za mlade ljude te se njihovo uključivanje smatralo volonterskim radom s mladima. Savjeti koji su se nudili maloljetnicima temeljili su se na osobnom iskustvu i procjeni. Takvo osoblje posjetilo bi lokalne škole kako bi u posljednjoj godini održalo govore učenicima. Nakon toga slijedi „konferencija“, koja je kasnije prikladno nazvana intervjuom, na kojoj bi roditelj i učitelj mogli biti prisutni pored službenika za usmjeravanje i savjetovanje maloljetnika. Cilj tih intervjuova bio je dogovoriti se o prikladnoj karijeri, a zatim usmjeriti učenika na službu za zapošljavanje ako je to bilo potrebno. Razgovor i intervju ostali su osnovna služba tijekom pedesetih godina prošlog stoljeća kada su znanstvenici počeli osuđivati takav pristup kao nedostatan.

Od 1935. godine nadalje, nacionalna udruga radila je na planu razvoja obrazovanja i kvalifikacija osoblja za strukovno usmjeravanje (koji je trebalo dodijeliti Sveučilište u Londonu), međutim počeo je Drugi svjetski rat, a prvi tečajevi nisu počeli sve do 1949. godine. Međutim, tek pedesetih godina prošlog stoljeća stiže sustav savjetovanja iz Sjedinjenih Američkih Država (Proctor, 1993 prema Baginsky, 2003) te u 1960-ima započinje savjetovanje u školama u Velikoj Britaniji.

Godine 1963. izvješće *Newsom Report* proučavanjem obrazovanja djece u nižim razredima srednjih škola preporučuje imenovanje školskih savjetnika. Iste godine Nacionalna udruga za mentalno zdravlje održala je seminar na kojem se raspravljalo o odnosu škole i savjetovanja. (King, 1999 prema Baginsky, 2003).

1965. godine slijedi osnivanje tečajeva na sveučilištima za obuku ljudi s najmanje pet godina iskustva u poučavanju za profesiju školskih savjetnika. (Bor i sur., 2002 prema Baginsky, 2003).

Kako navodi Jones (1970) prema Baginsky (2003), od sredine 1960-ih i 1970-ih godina došlo je do značajnog rasta usluga usmjeravanja i savjetovanja. Put je predvodila eksperimentalna shema u jednoj srednjoj školi za djevojke. Pokrenuta je 1965. godine s dva savjetnika s nepunim radnim vremenom, bivšim nastavnicima osposobljenim za bračno savjetovanje. Nije iznenađujuće da su takve usluge primale službena priznanja i počele se masovno širiti.



Roberts (2013) navodi kako su do sredine 1960-ih zaposlenici na području usmjeravanja mladih, zajedno s nastavnim programima i tečajevima koje vode, zamijenili i nadopunili diferencijalnu psihologiju s teorijama izvedenim iz razvojne psihologije kao osnovom za njihovu profesionalnu praksu. Njihov revidirani cilj bio je olakšati razvoj vlastitog profesionalnog razmišljanja mladih ljudi. Davanje smjernica mladima postalo je zastarjela metoda. Klijentima su sada pomagali u stvaranju „vlastitih umova“. Savjetnik za karijeru više nije odlučivao koji posao bi bio dobar za klijenta. Iako je služba za zapošljavanje mladih nastavila raditi na takvim uslugama, profesionalno osposobljeno osoblje definiralo je profesionalno usmjeravanje kao svoju profesionalnu vještinu.

Tijekom 1970-ih nedostatak zapošljavanja mladih i odraslih tretiran je kao privremeni problem koji bi se prevladao kada bi gospodarstvo ojačalo. Vladin odgovor bio je niz privremenih mjera. Glavna takva mjera za ublažavanje nezaposlenosti mladih – Program za mladež (YOP) – pokrenuta je 1978. godine sa zakonodavstvom koje je omogućilo da traje najviše pet godina. Glavna odredba unutar YOP-a bila je šest mjeseci radnog iskustva kod poslodavca. Mladi su se mogli kvalificirati za ulazak u program tek nakon što su šest tjedana registrirani kao nezaposleni. Godine 1983., kada mu je istekao životni vijek, YOP je potopljen još uvijek rastućom razinom nezaposlenosti mladih. Nakon toga dodali su „ekonomsko restrukturiranje“ i „deindustrijalizaciju“ u svoj rječnik i počeli raspravljati o „dobu informiranja“ i nadolazećem „gospodarstvu znanja“ koje bi zahtijevalo educiranije, osposobljenije i kvalificiranije mlade ljude. Tako je 1983. godine YOP zamijenjen programom za osposobljavanje mladih koji je namijenjen da postane trajno stabilan, potpuno novi most između škole i rada. Program osposobljavanja mladih pokrenut je 1983. godine kao jednogodišnja shema. Ponovno je pokrenut 1986. godine kao dvogodišnja shema.

Pa ipak, do 1987. godine bilo je samo 90 savjetnika u šest lokalnih obrazovnih vlasti, stoga je važno imati na umu da je relativno malo nastavnika radilo u školama sa savjetnicima kada je to već bio trend na određenoj visini. (Baginsky 2003)

Roberts (2013) navodi kako razdoblje 1973. – 1994. karakteriziraju godine službe za profesionalno savjetovanje. Postoje pojedinci koji smatraju kako su upravo ove godine bile vrhunac u povijesti britanske karijere stručnjaka savjetovatelja. Nositelji diplome u upravljanju karijerama (DCG), koji su postali trenutni kvalifikacijski vodič za profesionalno savjetovanje (QCG), bili su bez premca stručnjaci u svom području. Njihova služba bila je nacionalna, ali s prisutnošću u svakom lokalnom tijelu i gotovo svakoj srednjoj školi. Međutim, u smislu povijesti usluge, najveća značajka tih godina bio je nestanak radnih mjesta

i pojava velikog broja učenika koji su napustili školu. Početkom 1970-ih oko 70 % mladih napušta redovno obrazovanje do 16 godina, a gotovo svi su izravno stupili na posao.

Razdoblje između 1994. godine i 2001. godine okarakterizirano je kao kratko doba tvrtki za profesionalno usmjeravanje. 1990. godine imenovan je Institut za profesionalno usmjeravanje. Početkom 1990-ih vlada je priopćila kako bi profesionalna usmjeravanja trebala prestati biti preduvjet LEA-a (engl. *local education authorities*), lokalnih obrazovnih vlasti. U to vrijeme vlada je nastojala uvesti širi raspon pružatelja različitih usluga. Potencijalni pružatelji usluga bili su pozvani da ponude ugovore za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja u određenim područjima. Glavni ponuđač može biti lokalna vlast, dobrovoljna udruga ili tvrtka koja traži profit. Natječaj za ugovore nije temeljen na cijeni, nego na kvaliteti i karakteru predložene usluge, kao i sposobnostima pružatelja usluge. (Roberts, 2013)

Baginsky (2003) navodi podatak kako je sredinom 1990-ih godina pojava obrazovanih i osposobljenih savjetnika u školi bila u padu te da su tada bila vrlo siromašna usavršavanja za nastavničke vještine savjetovanja. Mladi i škole obično bi koristili jednog lokalnog pružatelja usluga. Tko god je osvojio ugovor, neizbježno će upotrijebiti istu ekipu stručnjaka za vođenje. Osoblje za profesionalno savjetovanje primijetilo je i često se žalilo na promjene u njihovim uvjetima rada. No, čini se da je u posljednjih nekoliko godina došlo do povećanja broja škola koje nude usluge savjetovanja svojim učenicima, baš kao što postoji velik interes za savjetovanje u društvu općenito. Britanska Udruga za savjetovanje i psihoterapiju (BACP) u predgovoru svojeg *Vodiča za dobru praksu savjetovanja u školama* kaže da je poticaj za nastanak vodiča bio „sve veći broj upita za informiranje, vodstvo i savjetovanje u školama od kupaca i menadžera usluga, te samih praktičara“. Dokument potvrđuje značajan porast savjetnika koje izravno zapošljavaju škole.

Long i Hubble (2018) navode da Zakon o obrazovanju iz 1997. godine zahtijeva od upravljačkih tijela obrazovnih ustanova da osiguraju upisanim učenicima u školi nezavisno savjetovanje o karijeri od 8. godine (od 12 do 13 godina) do 13. godine (17 – 18 godina starosti). Upravno tijelo mora osigurati da nezavisne smjernice za karijeru:

- budu prezentirane na nepristran način, ne pokazuju pristranost ili favoritizam prema određenoj instituciji, obrazovanju ili radnoj opciji
- uključuju informacije o rasponu opcija obrazovanja ili osposobljavanja, uključujući naukovanje i tehničko obrazovanje
- pruža osoba koja će promovirati najbolji interes učenika.

Fox i Butler (2009) smatraju kako je tijekom proteklih deset godina došlo do ponovnog rasta školskih savjetodavnih službi u Velikoj Britaniji, iako je pružanje samih usluga još uvijek nejasno. Nedavna anketa pokazala je da 71 % škola sada tvrdi da nudi „terapijsko individualno savjetovanje“.

Long i Hubble (2018) navode kako je obrazovanje za zanimanja bilo dio osobnog, društvenog, zdravstvenog i ekonomskog obrazovanja (PSHE)<sup>14</sup> od 2007. godine. U 2010. godini uklonjeno je iz neobveznih smjernica za PSHE, kada su škole imale veću fleksibilnost u izradi vlastitog PSHE nastavnog plana za svoje učenike.

Od rujna 2012. škole su zakonski odgovorne za osiguravanje pristupa nezavisnom i nepristranom savjetovanju za odluku o karijeri za sve svoje učenike od 9 do 11 godina. Zakon o obrazovanju 2011. donosi Smjernice za upravljanje karijerom, koje moraju biti prezentirane na nepristran način i promicati najbolje interese učenika. Vodič kroz karijeru također mora sadržavati informacije o svim dostupnim opcijama u odnosu na 16/18-godišnje obrazovanje ili osposobljavanje, uključujući naukovanje te svako drugo obrazovanje i osposobljavanje na radnom mjestu. Kako bi to podržao, Odjel za obrazovanje (DfE) objavio je u srpnju 2012. godine *Osiguranje nezavisne karijere: praktični vodič za škole*. (Department for Education, 2012)

Od rujna 2013. inspektorat za savjetovanje i usmjeravanje karijere ima veći prioritet u školskim ustanovama, vodeći računa o tome koliko dobro škole pružaju savjete o karijeri svim učenicima u ocjenjivanju njihovog vodstva i upravljanja. (Eurydice, 2018a)

Od lipnja 2017. godine, škole, fakulteti i sveučilišta imaju vlastitu službu za karijeru koja ima odgovarajuće obučene stručnjake.

Savjetovanje i stručno usmjeravanje nudi širok spektar usluga za studente, uključujući:

- savjetovanje o karijeri, uključujući poslijediplomske studije, karijere i daljnje mogućnosti studiranja
- CV radionice
- mogućnosti umrežavanja/mentorstva
- treniranje na tehnikama intervjua
- podršku s aplikacijama za posao. (Eurydice, 2018b)

---

<sup>14</sup> Osobno, socijalno, zdravstveno i ekonomsko (PSHE) obrazovanje je školski predmet kroz koji učenici razvijaju znanja, vještine i atribute koji su im potrebni za upravljanje njihovim životima sada i u budućnosti. Ministarstvo obrazovanja naglašava važnost ovog programa i njegovu ugradnju u kurikulum škola, nije zakonski obavezan predmet, škole trebaju nastojati koristiti PSHE obrazovanje na propisanom sadržaju. Više na: <https://www.pshe-association.org.uk/what-we-do/why-pshe-matters>

U siječnju 2017. godine vlada je najavila da će osoblje svih srednjih škola biti besplatno osposobljeno za podršku mentalnom zdravlju, kako bi bolje identificirali znakove mentalnih zdravstvenih problema s kojima bi se mladi mogli suočiti. Namjera je da svaka srednja škola bude do kraja 2019. godine opskrbljena jednim članom osoblja obučenim za mentalno zdravlje. Vlada također provodi reviziju službi za mentalno zdravlje djece i adolescenata (CAMHS) kako bi informirala novu strategiju (Zelena knjiga) o uslugama mentalnog zdravlja za djecu i mladež. (Eurydice, 2018a)

U prosincu 2017. nova Strategija karijere u Velikoj Britaniji postavila je svoje ambicije i planira proširiti kvalitetu i količinu pružanja savjetovanja za izbor karijere za sve uzraste. Naglašava kvalitetnu podršku za izbor karijere, tehničko obrazovanje svjetske klase i visoko kvalitetne informacije o tržištu rada kao ključna područja ulaganja, kao i naglašavanje ključne uloge vlade, poslodavaca, karijera, lokalnih vlasti i drugih aktera. (Euroguidance 2018).

Long i Hubble (2018) navode kako Strategija upravljanja karijerom predstavlja niz mjera koje će se provoditi od 2018. godine do 2020. godine kako bi se unaprijedile smjernice za profesionalno savjetovanje u Engleskoj. Ovdje su sažete neke od ključnih mjera. Strategija je objavila da će u siječnju 2018. objaviti nova zakonska uputstva o savjetovanju o karijeri koja navode kako zadovoljiti mjerila za izvrsnost u obrazovanju u karijeri. Odredbe su:

- program stabilne karijere
- učenje iz karijera i informacija o tržištu rada
- rješavanje potreba svakog učenika
- povezivanje učenja kurikulumu s karijerama
- susreti s poslodavcima i zaposlenicima
- iskustva radnih mjesta
- susreti s daljnjim i visokim obrazovanjem
- osobno savjetovanje.

Autori također smatraju kako je vrlo važno da mladi ljudi imaju pristup dobroj i realističnoj informaciji i vodiču o čitavom nizu dostupnih karijera. Model karijere koji je pružio Odjel za obrazovanje (DfE) je fleksibilan. To zahtijeva da se pojedini studenti upućuju na različite aktivnosti vođenja karijere u relevantnim fazama njihovog razvoja i donošenja odluka. Temelji se na pretpostavci da ne trebaju svi učenici istu razinu karijere u isto vrijeme i da same škole najbolje razumiju individualne potrebe svojih učenika. Međutim, smjernice DfE-a ne propisuju dovoljno jasno kako škola treba osigurati studentima neovisno i nepristrano vodstvo.

Škole bi trebale:

- razviti i provesti jasnu strategiju za usmjeravanje karijere i osigurati da se dobro iskoriste resursi
- osigurati nacionalne službe za profesionalno savjetovanje
- osigurati dobro osposobljeno osoblje, stručnjaka za profesionalno savjetovanje
- stvoriti mreže poslodavaca i lokalnih učilišta i drugih pružatelja usluga kako bi se osiguralo da studenti budu dobro podržani pri donošenju odluka o svojim karijerama.

## **4.2.2. Školski savjetodavni rad u Velikoj Britaniji**

### **4.2.2.1. SCHOOL BASED savjetovanje**

Cooper (2013) navodi da se u Velikoj Britaniji pojmovi „savjetovanje u školi” ili „školsko savjetovanje” odnose na niz aktivnosti koje pomažu mladima unutar škole, a koje obavljaju razni stručnjaci, paraprofesionalci i kolege vršnjaci. Međutim, sve više se taj pojam rezervira za aktivnosti profesionalno osposobljenog savjetnika.

Školsko savjetovanje raste kao struka i škole zapošljavaju sve više savjetnika (Cromarty i Richards, 2009) te ističu kako je britanska udruga za savjetovanje i psihoterapiju (BACP) prepoznata kao vodeće stručno tijelo i glas savjetovanja i psihoterapije u Velikoj Britaniji, s preko 30.000 članova koji rade prema najvišim profesionalnim standardima. Procjenjuje se da jedna četvrtina tih članova radi s djecom i mladima, a većina u srednjoj školi.

Tako Britanska udruga za savjetovanje i psihoterapiju smatra kako je savjetovanje u školama profesionalna aktivnost koju pružaju kvalificirani stručnjaci. Savjetnici nude problematičnoj djeci i mladima mogućnost da istraže i shvate svoje poteškoće i to u odnosu dogovorene povjerljivosti. Pokazalo se da je savjetovanje u školama vrlo učinkovita podrška za desetke tisuća djece i mladih koji doživljavaju emocionalne i zdravstvene poteškoće. Savjetovanje u školama jedan je od najčešćih oblika psihološke terapije za djecu i mlade ljude u Velikoj

Britaniji sa 70.000 do 90.000 slučajeva koji se vide u srednjim školama u Velikoj Britaniji svake godine.

Isto tako cilj Britanske udruge za savjetovanje i psihoterapiju je postići jednakost kvalitete savjetovanja diljem zemlje, s time da sva djeca i mladi imaju pristup savjetovalištima unutar svojih škola.

Navodi se nekoliko načina na koje se savjetovanje može provoditi u školama, uključujući i nadopunu i podršku ostalim uslugama. Ključna područja su:

- **Savjetovanje kao preventivna mjera:** školsko osoblje, roditelji/skrbnici i/ili druge odrasle osobe u djetetovom životu ili životu mlade osobe trebale bi prepoznati znakove promjena u ponašanju i uputiti ih, uz pristanak djece i mladih, na savjetovanje kako bi im se pomoglo ostvariti više pozitivnih izbora.
- **Savjetovanje kao mjera rane intervencije:** sama djeca i mladi ili odrasli u njihovoj okolini prepoznaju problem i upućuju djecu i mlade na savjetovanje. Savjetovanje i procjenu školskog savjetnika potrebno je započeti unutar dva-tri tjedna.
- **Savjetovanje kao paralelna podrška uz specijalizirani CAMHS<sup>15</sup>:** mnoga djeca i mladi ljudi pohađaju savjetovanje unutar škola i kada su obuhvaćeni tretmanom specijaliziranog CAMHS tima. Često zbog nedostatka resursa specijalistički CAMHS sastanci nisu tako česti kao što bi CAMHS i obitelj zahtijevali, a savjetnik unutar škole može pružiti podršku djeci i mladima između dva CAMHS sastanka. Obje su usluge međusobno upoznate i mogu komunicirati o bilo kakvim značajnim međusobnim događajima. Kada to dobro funkcionira, smanjuje se opterećenje CAMHS-a i rezultat može biti brži.
- **Savjetovanje kao intervencija kada CAMHS zatvori tretman:** ponekad kada je završena specijalna CAMHS intervencija, djeca i mladi prisustvuju savjetovanju kao daljnjoj podršci koja konsolidira rad CAMHS-a. Savjetovanje je također privedeno kraju, ali ako bi problemi mogli eskalirati, iz bilo kojeg razloga, komunikacija i preporuka brzog praćenja mogu djelovati između savjetovanja i CAMHS-a. (British association for counseling and psychotherapy, BACP, 2015)

---

<sup>15</sup> Child and Adolescent Mental Health Services (Usluge mentalnog zdravlja djeteta i adolescenata), usluge koje pružaju procjenu i tretman mladih s emocionalnim, ponašajnim ili psihičkim poteškoćama. CAMHS podrška pokriva depresiju, probleme s hranom, samoozljeđivanje, zlostavljanje, nasilje ili ljutnju, bipolarni poremećaj, shizofreniju i anksioznost. U Velikoj Britaniji postoje lokalne CAMHS usluge, timovi su sastavljeni od medicinskih sestara, terapeuta, psihologa, socijalnih radnika, kao i drugih stručnjaka. Više na: <https://camhs.elft.nhs.uk/>

Cooper (2013) navodi kako se savjetovanje u Velikoj Britaniji pretežno provodi individualnim terapijama jedan na jedan, a ne grupnim modalitetom, i mladi obično ne sudjeluju sa svojom obitelji, što je uobičajeno u specijaliziranim CAMHS programima. Vrlo često učitelji upućuju klijente na savjetovanje. Tretman obično traje od 40 do 60 minuta, što je jednako duljini školskog sata. U oko 80 % škola savjetovanje je otvoreno, bez ikakvog maksimalnog broja sati sudjelovanja. Usluge savjetovanja korisnici i školsko osoblje pozitivno ocjenjuju i smatraju ih učinkovitim sredstvom za postizanje poboljšanja mentalnog zdravlja učenika i emocionalnog blagostanja. Školsko osoblje i korisnici usluga također smatraju da savjetovanje u školama povećava sposobnost mladih da se bave učenjem. Sa stajališta suvremenog plana mentalnog zdravlja ključne su prednosti školskog savjetovanja da se percipiraju kao visoko dostupna služba i da povećavaju opseg u kojem svi mladi imaju nezavisnu, profesionalnu podršku za razgovor o poteškoćama u njihovom životu. Relacijska orijentacija školskog savjetovanja u Velikoj Britaniji i usredotočenost na mentalno blagostanje čine savjetovanje u školi pomalo odvojenim od školskog savjetovanja kakvo je razvijeno i isporučeno u mnogim drugim regijama svijeta, posebice u SAD-u. Prosječan broj savjetnika zaposlenih u školama iznosi oko dva i obično su dostupni jedan do dva dana tjedno, pružajući između pet i devet sesija savjetovanja za to vrijeme. U Velikoj Britaniji školsko savjetovanje je najčešće financirano kroz vlastiti proračun škole (72 %), a savjetnik je zaposlen na sjednici ili putem vanjske agencije. U otprilike 55 % škola mladi ljudi mogu posjetiti savjetnika bez pristanka roditelja. Podaci savjetnika ukazuju da je otprilike polovica do dvije trećine roditelja svjesna da njihovo dijete pohađa školsko savjetovanje. Kao i kod korisnika usluga, većina školskih djelatnika – uključujući učitelje, učitelje pastoralne skrbi i druge nastavnike ima tendenciju smatrati da je savjetovanje u školama korisno ili vrlo korisno za mlade ljude koji su koristili usluge. Školski savjetnici obično rade s klijentima s različitim razinama poteškoća te nema postavljenih kriterija za koga se školsko savjetovanje smatra prikladnim. Međutim, samo prijavljeni podaci 611 mladih ljudi koji su pohađali školske savjetodavne službe pokazali su da 32,7 % pati od „abnormalnih“ razina psiholoških poteškoća. Iako autor navodi kako podaci o formalnim dijagnozama mentalnog zdravlja za mlade ljude koji pohađaju savjetovanje u školi nisu dostupni, iz zapisa procjene savjetnika od preko 20.000 slučajeva, oko 10 % mladih manifestira probleme vezane za depresiju, 10 % ima problema s anksioznošću, 5 % ih je vezano za probleme sa samoozljeđivanjem, 4 % s problemima zlostavljanja, 2 % s problemima s prehranom, 1,5 % s problemima zlorabe nedozvoljenih supstanci i 1 % sa samoubilačkim mislima. Za oko 40 % mladih koji pohađaju

školske savjetodavne službe, njihovi su problemi bili prisutni već godinu dana, a samo manje od 5 % izvijestilo je da im je problem prisutan manje od mjesec dana.

Postoje razna istraživanja stručnjaka (Banerjee, 2014., Cooper, 2009., Rupani et al., 2013., Gutman & Vorhaus, 2012., Pybis et al., 2012. prema BACP, 2015) koja otkrivaju kako savjetovanje unutar škole dovodi do blagostanja i mentalnog zdravlja mladih, što je rezultiralo smanjenim postotkom napuštanja školovanja za 31 % i poboljšanim postignućima učenika. Istraživanja pokazuju da djeca percipiraju školsko savjetovanje kao vrlo dostupan, nestigmatizirajući i učinkovit oblik ranih intervencija za smanjenje psihičkih poteškoća. Učenici srednjih škola izvijestili su da je pohađanje školskih savjetodavnih službi pozitivno utjecalo na njihovo učenje i obrazovanje, a uprava škola također ističe kako su poboljšana postignuća, pohađanje i ponašanje mladih ljudi koji su pristupili školskim savjetodavnim uslugama. Emocionalna, bihevioralna, socijalna i školska dobrobit predviđaju i višu razinu akademskog uspjeha i angažmana u školi.

Cromarty i Richards (2009) ističu kako je posljednjih godina sve više konzultacija i uključivanja vlade u području mentalnog zdravlja djece i mladih. U Velikoj Britaniji nema nacionalne strategije za savjetovanje u školama; iako savjetovanje kao profesionalna aktivnost prevladava u više od 50 posto engleskih škola, to je rezultat lokalnih sporazuma.

Cooper (2004, 2006) prema Cromarty i Richards (2009) ukazuje na to da su intervencije školskog savjetovanja korisne za mlade, uključujući smanjenje psihičke poteškoće, a time i povećanje psihološke dobrobiti. Nadalje, klijenti i učenici širom škola utvrđuju da imaju snažnu sklonost traženja savjetodavne službe u školskom okruženju.

Fox i Butler (2007) prema Cromarty i Richards (2009) smatraju kako savjetodavne usluge utemeljene u srednjim školama diljem Velike Britanije postaju iznimno vrijedne i korisne, naime, nekoliko nacionalnih strategija ima cilj uvođenje univerzalnog savjetovanja u škole kako bi se učinkovitije rješavale potrebe mentalnog zdravlja mladih ljudi.

Plan za budućnost službe savjetovanja u školi preporučuje školama da zapošljavaju „odgovarajuće kvalificirane i iskusne pružatelje usluga“ kako bi „osigurali školama da je savjetnik pravilno osposobljen, i da će poduprijeti, profesionalno nadgledati, osigurati i raditi unutar dogovorenih okvirnih politike i standarda, te je odgovoran profesionalnom tijelu s jasno artikuliranom procedurom.“ (BACP, 2015)

Izvešće Odjela za obrazovanje (2016) Savjetovanje u školama: nacrt za budućnost, (engl. The Department for Education's (2016) report, Counselling in Schools: a blueprint for the future) postavlja očekivanje od vlade da sve škole u budućnosti trebaju osigurati pristup



savjetodavnim uslugama. Izvješće opisuje kako je savjetovanje unutar srednjih škola pridonijelo značajnijem smanjenju psiholoških poteškoća kod djece u kratkom vremenu te kako savjetovanje unutar škole pomaže mladima ostvariti osobne ciljeve.

#### **4.2.2.2. Savjetovanje o izboru karijere**

Velika Britanija uočava kako je savjetovanje na području izbora karijere važan alat u nastojanjima da se poboljša razina osnovnih vještina i važan dio strategije cjeloživotnog učenja. Profesionalno savjetovanje i usmjeravanje u sklopu cjeloživotnog obrazovanja može pomoći u ostvarivanju niza društvenih ciljeva kako u obrazovanju općenito, tako i u obrazovanju o tržištu rada, a i šire. Uviđa se i da je savjetovanje o izboru karijere način poboljšanja sučelja između obrazovanja i tržišta rada. Karijerno savjetovanje i usmjeravanje važan je dio pravila koja podržavaju prilagodbe opsežnim promjenama koje se događaju na tržištima rada. Stoga Velika Britanija ima stav kako takav sustav može pomoći u promicanju veće društvene uključenosti. (OECD, 2004)

Svaki učenik treba imati priliku za intervju o osobnom usmjeravanju s kvalificiranim savjetnikom za karijeru kad god se vrše značajni odabiri studija ili karijere. Savjetnici za karijeru mogu pomoći učenicima da pronađu ambiciozne mogućnosti obrazovanja i karijere, identificirajući mogućnosti i procjenjujući sposobnosti, interese i postignuća učenika. Vladino je očekivanje da svaki učenik treba imati barem jedan takav intervju do svoje 16. godine, a mogućnost daljnjeg intervju do 18. godine. Škola bi trebala integrirati ove smjernice u pastoralni sustav kako bi intervju osobne karijere mogli pratiti mentori, obrasci ili njihovi ekvivalenti. Osobno vodstvo trebalo bi biti jasno povezano sa širim programom karijere. (Department for education, 2018)

Smatra se kako savjetovanje i profesionalno usmjeravanje može pridonijeti povećanju broja pojedinaca koji pristupaju školovanju, tj. većem postotku obrazovanja putem:

- procjene potreba obrazovanja za mlade kako bi se upisali u programe i studije koji odgovaraju njihovim potrebama
- informiranja potencijalnih učenika o programima obrazovanja koji su dostupni i stavljajući ih u kontakt s obrazovnim ustanovama
- potpore učenicima koji imaju poteškoće u obrazovnom sustavu. Pomoć onima koji razmišljaju o odustajanju od školovanja usmjeravanjem na pronalaženje alternativnih i

više zadovoljavajućih studijskih programa, ili pomoć u rješavanju osobnih problema koji stoje na putu produktivnom učenju.

- poticanja pružatelja usluga savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja na promjene načina rada kako bi se zadovoljile potrebe novih učenika mijenjajući svoje radno vrijeme, mijenjajući metode učenja ili razvijanjem novih smjerova usluga.

Sveukupno, takve usluge savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja mogu pridonijeti boljoj artikulaciji zahtjeva zajednice za obrazovanjem, kao i pružanjem obrazovanja. Navedene usluge mogu povećati transparentnost sustava učenja i njihovu fleksibilnost kao odgovor na potražnju potrošača. Na ovaj način ne povećava se samo broj sudionika u obrazovnom procesu, nego se i smanjuje broj onih koji napuštaju sustav obrazovanja.

U Velikoj Britaniji postoji nekoliko različitih programa savjetovanja o izboru karijere s obzirom na način provedbe, a navedeni programi su obavezni.

Programi obrazovanja za upravljanje karijerom variraju u strukturi, ali razlikuju se tri programa:

- „Stand alone“ način koji se izvodi kao odvojeni tečaj
- „subsumed“ program koji je uključen kao jedan dio tečaja u osobnom, društvenom i zdravstvenom odgoju, ili u sklopu studija
- „infused“ unutar većine ili svih predmeta u nastavnom planu i programu.

Često je to zbog autonomije koja se školama daje kod odluke o primjeni određenog modela. U mnogim slučajevima, gdje je obrazovanje za karijeru obavezno, njegovu kvalitetu je lakše pratiti u „stand alone“ i „subsumed“ programu. S modelom infuzije može biti problema u nejasnoj odredbi, nepovezanosti i čestoj nevidljivosti učeniku.

Gdje je obrazovanje za upravljanje karijerom implementirano u nastavni plan i program, tamo su u većini slučajeva svi studenti uključeni. Programi obrazovanja za upravljanje karijerom moraju biti usko i aktivno povezani s tržištem rada i informalnim mogućnostima obrazovanja. U Velikoj Britaniji uobičajena je praksa da učenici steknu jedan ili dva tjedna radnog iskustva prije odabira studijskog smjera. (OECD, 2004.)

U Velikoj Britaniji savjetovanje o izboru karijere za mlade osiguravaju škole koje imaju odgovornost za pružanje pristupa neovisnom i nepristranom „IAG-u“ (engl. *information, advice and guidance*) informacijama, savjetima i smjernicama. The Careers and

Enterprise Company<sup>16</sup> (CEC) dodatno podupire škole koordinacijom poslodavaca, škola, koledža, financijera i pružatelja programa karijere, tako da postoji snažna podrška radnom iskustvu za sve učenike od 12 do 18 godina starosti. CEC se usredotočuje na povezivanje kurikuluma s karijerama, stvaranje radnog iskustva iz prve ruke, organiziranje događaja u kojima se učenici mogu upoznati s poslodavcima i uvođenje savjetovanja za izbor karijere na početku srednje škole, što znači da učenici jasnije razumiju dostupne opcije, njihove vještine i smjer u kojem žele ići nakon srednje škole (Euroguidance, 2018).

Careers and Enterprise Company ((CEC), 2017) navodi kako postizanje visokog standarda u profesionalnom usmjeravanju učenika nije samo pitanje pružanja puno aktivnosti, već nešto što zahtijeva pažljivo planiranje, dosljednu isporuku i kontinuirano praćenje i procjenu. Škole imaju obvezu to osigurati. Njihovo istraživanje pokazuje da su mladi ljudi često preplavljeni odlukama o izboru karijere koje im se nude te kako često izbjegavaju donijeti odluku ili jednostavno biraju lakši put. Ovi izazovi izbora karijera stvaraju velike probleme mladim ljudima, ali oni također stvaraju ogromne probleme za narod gdje je kritično da sljedeća generacija maksimizira njihov potencijal i uskladi svoje vještine s ekonomskim i društvenim potrebama.

Osam Gatsby Benchmarksa postalo je vrlo utjecajno kod kreatora politika i stručnjaka u praksi. Još važnije, također su ih prigrlile škole kao okvir za reviziju i razvijanje u stručnom usmjeravanju. To je potaknulo suradnju između tvrtke za Karijere i poduzeća (CEC) i tvrtke Gatsby Charitable Foundation za stvaranje alata (na temelju ankete iz izvornika Gatsbyjevo istraživanje u 2014. godini) koje škole mogu koristiti za reviziju njihove odredbe. Ovaj je alat pokrenut kao Compass u akademskoj godini 2016./17.

Od 2014. kada je Gatsby Charitable zaklada objavila *Vodič za dobru karijeru* (engl. *Good Career Guidance*) postoji snažan konsenzus utemeljen na dokazima o tome što bi škole trebale raditi kako bi podržale razvoj karijere mladih ljudi. Izvješće je sastavljeno od dokaza iz šest recenzija stranih zemalja, provedenih na državnoj i neovisnoj razini u Engleskoj te temeljem pregleda dostupne literature. Dokazi su kodirali osam mjerila (obično poznatih kao „Gatsby Benchmarks“) dizajniranih za vođenje školske prakse. U izvješću se navodi da škole trebaju ponuditi učenicima sljedeće elemente:

---

<sup>16</sup> Tvrtka za karijere postoji kako bi pripremila i nadahnula mlade ljude za brzo mijenjajući svijet rada stvaranjem mogućnosti za karijeru i vezama s potencijalnim poslodavcima.

- stabilan program o karijeri
- učenje iz informacija prikupljenih s tržišta rada
- zadovoljavanje potreba svakog učenika
- povezivanje obrazovnog kurikulumu s karijerom
- susrete poslodavaca i tražitelja posla
- stjecanje iskustva u području rada
- susrete s daljnjim školovanjem i visokim školstvom
- individualno usmjeravanje.

Gatsby Benchmarks nude zahtjevan ali izvediv standard za karijeru i stručno usmjeravanje.

Dok vodstvo, jasna strategija i raspodjela odgovarajućih resursa na školsko stručno usmjeravanje mogu dugoročno biti kritični, postoji određeni broj područja na kojima škole mogu raditi kako bi osigurale uspjeh na području profesionalnog usmjeravanja učenika.

Navodi se 5 ključnih koraka koje škola mora poduzeti kako bi se kretala u poželjnom smjeru:

- Osigurati rani početak, prije 7. godine. Kada su u pitanju susreti s poslodavcem, više je bolje. Što je mlađi učenik koji se uključuje u svoj prvi susret s poslodavcem, ima veću šansu za ostvarivanje četiri ili više susreta do vremena kada će završiti školu.
- Obuhvatiti sve sudionike uključujući roditelje i zaposlenike. Benchmarks zahtijeva od škola uspostavljanje mreža za isporuku izvrsnih stručnih usmjeravanja i poduzetništva. To je moguće samo kroz održivi dijalog sa svim relevantnim dionicima uključujući poslodavce, daljnje i visokoškolske ustanove i roditelje.
- Redovito obnavljati *web*-stranice škole o novim programima u savjetovanju i usmjeravanju učenika. 60 % škola ne objavljuje svoje programe na svojim *web*-stranicama. Pružanje informacija na taj način daleko je od trivijalnog. Komunicira namjere škola za ključne dionike pružajući poslodavcima način da se uključe u školu, a roditeljima i mladima vitalne informacije o tome što bi trebali očekivati od škole.

- Uključiti se u Enterprise Adviser<sup>17</sup> mrežu. Tvrtka za profesionalno poslovanje i poduzetništvo (CEC) može spojiti školu s lokalnim poslodavcima koji mogu pomoći unaprijediti program škole.
- Završiti Compass svake godine. Compass omogućava redovnu provjeru kako škola posluje i kako odgovara Gatsbyjevim mjerilima. Također, Compass će usmjeriti na niz izvora podrške.

Compass je alat koji se koristi za samoprocjenu škola u Velikoj Britaniji i dobivanje uvida u bolje razumijevanje njihovog stručnog usmjeravanja karijera. Također omogućuje njihovo uspoređivanje odredba prema Gatsbyjevim mjerilima te nacionalni prosjek. Compass traži odgovore od škole na niz pitanja o tome što nude na području savjetovanja i stručnog usmjeravanja učenika. Po završetku upitnika, škole dobivaju povjerljivo izvješće pokazujući kakav im je status s Gatsby Benchmarks za dobro usmjeravanje karijera učenika. Tijekom vremena škola se može vratiti na alat, vidjeti njihove prethodne rezultate i ponoviti procjenu ako se njihova odredba promijenila. Ovo je izvješće povjerljivo, ali škole mogu odlučiti podijeliti ga s guvernerima, roditeljima, kolegama i Ofstedom.

Compass alat dostupan je svim školama u Engleskoj. U prvom dijelu akademske godine kako je alat dostupan, završilo ga je 578 škola.

Compass također navodi 5 ključnih inicijativa za poboljšanje dosadašnjeg programa savjetovanja i usmjeravanja u školi.

- Razvijati sadržaj brige o karijeri kroz sve predmete, a ne samo kroz PSHE. Predmetni nastavnici trebali bi se poticati da razmotre kako donijeti sadržaj karijere u nastavni plan i program. To se odnosi na teme iz života i povezuje učenje u učionici i težnje mladih ljudi.
- Koristiti resurse tržišta rada i učiniti ih dostupnima svim učenicima i roditeljima. Tržište rada i mijenjanje mladih ljudi u njemu skloni su stalnim promjenama i mogu se očekivati vrlo različiti izbori i putevi od onih prethodnih generacija. Informacije o tržištu rada na temelju podataka u stvarnom svijetu mogu mladima pružiti točniju ideju o tome što ih čeka. Iako smo preplavljeni podacima, mladima nije uvijek lako

---

<sup>17</sup> Nacionalna mreža povezuje škole i fakultete s pružateljima programa poslodavaca i karijera i podržava ih da rade zajedno kako bi pružili učinkovito radno iskustvo za mlade ljude. Više na: <https://www.careersandenterprise.co.uk/about-us/our-network>

koristiti te podatke. Ima puno dostupnih resursa na lokalnoj i nacionalnoj razini kako bi se učenici i njihovi roditelji informirali i razumjeli što se događa na tržištu rada. Škole mogu pomoći označavanjem ovih podataka i jačanjem vještina mladih osoba koje će im pomoći u boljem raspolaganju informacijama.

- Omogućiti svim učenicima informaciju o svim smjerovima. Očekuje se da će polovica mladih ljudi ići na sveučilište, što znači da polovica neće. Raspon akademskih i stručnih mogućnosti sve vrijeme raste s obje rute nudeći neke fantastične mogućnosti. Studenti bi trebali imati sve informacije koje su im potrebne da steknu informirani izbor o tome koji je najbolji put za njih i kako mogu nastaviti dalje.
- Omogućiti radna iskustva svakom učeniku. Samo nekoliko škola nudi radno iskustvo za sve učenike. Osiguranje radnog iskustva u šestom obliku je osobito slabo. Poboljšanje ponuda za radno iskustvo pomoći će približiti svijet rada većem broju učenika.
- Usvojiti postojeći sustav kako bi se pratio cilj i aktivnosti u savjetovanju i usmjeravanju. Škole moraju pratiti puno podataka i treba uzeti u obzir vrijednost aktivnosti usmjeravanja karijere. Jasnoća o tome što usmjeravanje karijere mladoj osobi predstavlja i osiguranje da dobiju ono što im je potrebno. Dugoročno, bolje razumijevanje o podršci za karijeru i gdje mladi ljudi idu nakon što odlaze iz škola može pomoći u procjeni pružanja usluga i pružiti alat za ponovno bavljenje bivšim studentima u budućim godinama. (CEC, 2017)

#### **4.2.2.3. Karijerno savjetovanje na osnovnoškolskoj razini**

Redovito obrazovanje obvezno je od trenutka kada dijete napuni 5 godina. Osnovno obrazovanje sastoji se od 1. ključnog stupnja za djecu u dobi od 5 do 7 godina i 2. ključnog stupnja za djecu u dobi od 7 do 11 godina. (ISCED 1) (Eurydice, 2018a)

Za većinu djece, učinkovito redovno obrazovanje znači pohađanje škole koju financiraju javna sredstva. Osnovna škola koja je financirana javnim sredstvima može biti škola financirana putem lokalne vlasti ili akademija s izravnim ugovorom o financiranju s vladom. (Eurydice, 2018b)

Long i Hubble (2018) navode da od rujna 2012. godine škole koje su pod lokalnom vlasti imaju zakonsku obvezu pružanja nepristranih karijernih smjernica učenicima od 9 do 11 godina. U rujnu 2013. zakonska je dužnost proširena na učenike od 8 do 13 godina. Tako sve akademije i besplatne škole podliježu novoj dužnosti pružanja pristupa učenika različitim pružateljima obrazovanja i osposobljavanja.

#### 4.2.2.4. Karijerno savjetovanje na srednjoškolskoj razini

Srednje obrazovanje u Velikoj Britaniji realizira se u srednjim školama, namijenjenima za učenike od 11 do 16 ili 18/19 godina. Ova ključna faza podijeljena je na:

- **opće niže srednjoškolsko obrazovanje (u dobi od 11 do 16 godina, ISCED 2)**

Visoka škola za obrazovanje (engl. *Further education colleges*<sup>18</sup>) i „šesti fakulteti“ (engl. *sixth-form colleges*<sup>19</sup>) pružaju obrazovanje mladim ljudima na ovoj razini.

- **opće srednje obrazovanje (u dobi od 16 do 18/19 godina, ISCED 3)**

Ovisno o lokalnoj ponudi i vlastitim željama, mladi ljudi koji žele nastaviti školovanje mogu nastaviti u istoj školi „sixth form“, prebaciti na „sixth form“ druge škole ili prenijeti na „sixth form college“ ili na „Further education college“ za daljnje obrazovanje. Različiti pružatelji usluga mogu ponuditi iste programe. Ovu fazu obrazovanja karakterizira specijalizacija i odabir predmeta, a studenti mogu slobodno poduzimati bilo koju kombinaciju predmeta koje nudi škola ili koledž. Učenici obično biraju četiri predmeta u 12. godini.

- **strukovno srednjoškolsko obrazovanje (u dobi od 16 do 18/19 godina).**

Strukovno obrazovanje za mlade osobe starije od 16 godina uvelike osiguravaju *further education college, school sixth form* i *sixth form colleges* (Eurydice, 2018a)

Nakon javnog savjetovanja u 2012. godini o proširenju pristupa smjernicama o karijeri, svi daljnji odgojno-obrazovni koledži i šesti obrazovni koledži podložni su novom zahtjevu za osiguravanje pristupa nezavisnim smjernicama karijere. Ovaj uvjet je sada dio FE koledža (engl. *further education college*) i koledža šestog oblika (engl. *sixth form colleges*). Odjel za

---

<sup>18</sup> Ustanova zakonski konstituirana kao obrazovna korporacija koja je osnovana ili imenovana Zakonom o daljnjem i visokom obrazovanju iz 1992. Tradicionalno, takve ustanove nude uglavnom tehničke i strukovne smjerove. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74\\_en#FurtherEducationCollege](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74_en#FurtherEducationCollege)

<sup>19</sup> Šesti obrazovni kolegij je vrsta nastavnog obrazovanja koja nudi samo redovito obrazovanje od 16 do 18 i 19 godina. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74\\_en#SixthFormCollege](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74_en#SixthFormCollege)

obrazovanje objavio je smjernice i zahtijeva da se one prihvate te da se ispunjavanju te dužnosti. Navedene smjernice uključuju (prema Long i Hubble, 2018):

- informiranje mladih o cjelokupnom rasponu obrazovanja, mogućnosti obuke i zapošljavanja
- pružanje usluge na nepristran način
- promicanje najboljih interesa učenika.

#### 4.2.2.5. Karijerno savjetovanje na visokoškolskoj razini

U Velikoj Britaniji visokoškolske institucije su autonomna samoupravna tijela koja nude stupnjeve obrazovanja na temelju vlastitih ovlasti dodjeljivanja stupnja ili stupnja dodjele ovlasti druge institucije. Ove ovlasti dodjeljivanja stupnja priznaju britanske vlasti (Velika Britanija i Skupština parlamenta, velška i Skupština Sjeverne Irske).

Visoko obrazovanje (ISCED 5, 6, 7, 8) mogu pružiti različiti tipovi ustanova: visokoškolske ustanove (engl. *Higher education institution*<sup>20</sup>), ustanove za daljnje obrazovanje (engl. *Further education institutions*) i alternativne (privatne) ustanove za pružanje obrazovanja.

Programi su strukturirani na pet razina okvira koji se usklađuju s pet najviših RQF razina i s tri ciklusa: prvostupnika, magisterija i doktorskih studija. (Eurydice, 2018a)

Long i Hubble (2018) navode kako nema zakonskih zahtjeva oko savjetovanja i usmjeravanja karijere u visokoškolskim ustanovama. Ali bez obzira na to, karijerno savjetovanje i usmjeravanje važna je studentska služba koju nude sve visokoškolske ustanove. Visoka učilišta su autonomna tijela i sve ustanove visokog obrazovanja posjeduju vlastitu službu s profesionalnim osobljem, tj. stručnjacima koji su obučeni u ovom području.

Sveučilišni centri za karijerno savjetovanje nude široku paletu usluga kao što su savjeti o karijeri, pomoć pri pisanju životopisa i obrazaca za prijavu, vještine razgovora i mogućnosti umrežavanja/mentorstva. Ustanove za karijeru mogu također organizirati sajmove karijere na kampusu gdje poslodavci mogu upoznati diplomante. Mnogi sveučilišni centri za karijerno savjetovanje i dalje pružaju podršku svojim diplomiranim studentima godinu nakon diplome.

Sada značajan broj različitih smjerova studija na visokoobrazovnim ustanovama uključuje vještine zapošljavanja, a neki uključuju i obvezne pojedine karijere. Mnoge institucije također nude izvannastavne sheme za pomoć studentima kako bi razvili vještine koje su cijenjene kod

---

<sup>20</sup> Visoko učilište je pojam iz Zakona o dopunama i visokom obrazovanju iz 1992. godine. Prema Zakonu, to znači bilo koji pružatelj usluga koji je jedan ili više od sljedećeg: UK sveučilište, korporacija visokog obrazovanja, ustanova koja je imenovana kao prihvatljiva za primanje potpore sredstvima koje financira Vijeće za financiranje visokog školstva za Englesku (HEFCE), osim odgojno-obrazovnih učilišta. Više na: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74\\_en#HigherEducationInstitution\(HEI\)](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/glossary-74_en#HigherEducationInstitution(HEI))



poslodavaca. Neki od ovih programa rezultiraju nagradom studenta, koje onda mogu uključiti u svoje životopise.

#### 4.2.2.6. Usluge savjetovanja i stručnog usmjeravanja

##### NACIONALNA SLUŽBA ZA PROFESIONALNO SAVJETOVANJE

Velika Britanija uporno ulaže velike napore u unapređenje sustava savjetovanja na području odabira karijere.

Tako je pokrenuta i nacionalna služba za profesionalno savjetovanje (engl. National careers service, NCS<sup>21</sup>) u travnju 2012. godine. Služba osigurava pojedincima starijim od 13 godina informacije, savjete i smjernice o učenju, obrazovanju i mogućnostima rada i zapošljavanja. Usluga nudi povjerljive informacije i nepristran savjet, uz podršku stručnih savjetnika za karijeru. NCS usluge mogu se pružiti licem u lice, putem telefona ili putem interneta.

*Web*-stranica NCS-a navodi da joj je cilj:

- pomoći ljudima koji planiraju karijeru i donose odluke o karijeri
- podupirati ljude u preispitivanju njihovih vještina i sposobnosti i razvijati nove ciljeve
- motivirati ljude da provode svoj plan djelovanja
- omogućiti ljudima da najbolje iskoriste alate vezane za kvalitetnu karijeru.

U prosincu 2014. Odjel za poslovanje, inovacije i vještine objavio je svoje treće izvješće o napretku i zadovoljstvu Nacionalnom službom za profesionalno savjetovanje (engl. Third National Careers Service Satisfaction and Progression Surveys Annual Report). U izvješću se zaključuje kako klijenti i dalje ocjenjuju uslugu visokim ocjenama. Ukupno 94 % licem u lice i telefonskih korisnika složili su se da je usluga bila dobra. 85 % korisnika navodi kako su sveukupno zadovoljni uslugom, dok 41 % izjavljuje kako su vrlo zadovoljni. Ovakvi visoki rezultati nisu se značajno promijenili u usporedbi s rezultatima u 1. i 2. godini. Korisnici koji su uslugu koristili osobno (licem u lice), oni koji su bili u sustavu obrazovanja u vrijeme savjetničkih sjednica te oni ispod 25 godina i dalje iskazuju zadovoljstvo veće od prosjeka. Ukupno 78 % korisnika *web*-stranica bilo je zadovoljno. Ukupno 41 % vrlo zadovoljno, a 6 % nezadovoljno. (Lang i Hubble, 2018)

---

<sup>21</sup> *National careers service* je usluga koja pruža informacije, savjete i smjernice koje pomažu u donošenju odluka o učenju, obrazovanju i radu. Više na: <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/home>

## TVRTKA ZA KARIJERE I PODUZEĆA

Vlada je 2014. godine osnovala i tvrtku Careers & Enterprise (CEC) kao stratešku koordinacijsku funkciju poslodavaca, škola, visokih učilišta, financijera i pružatelja usluga te osigurala karijere i poduzetničku potporu mladima (od 12 do 18 godina). U prve dvije godine rada CEC je radio u partnerstvu s lokalnim partnerskim tvrtkama diljem zemlje za izgradnju i sufinanciranje nacionalne mreže (engl. Enterprise Coordinators). Koordinator poduzeća obučeni su za rad s timovima školskih i kolegijjskih voditelja za izgradnju karijere i planova angažmana poslodavaca. Osim toga, svaku školu i koledž podržava poslovni savjetnik – viši volonter iz tvrtke – koji pomaže povezati odnose s drugim lokalnim tvrtkama. Mreža sada djeluje u više od polovice srednjih škola i fakulteta, a broj susreta s poslodavcima povećan je za 50 %. Središnje izborno povjerenstvo uložilo je preko 10 milijuna funti u intervencije o karijeri, temeljeno na aktivnostima za koje dokazi pokazuju da su učinkoviti i usredotočeni na područja u zemlji kojoj je najpotrebnija podrška. Ovim sredstvima već je podržano 250.000 mladih ljudi. (Department for Education, 2017)

Lang i Hubble (2018) navode kako *web*-stranica CEC-a pruža dodatne informacije o svom radu. Središnje izborno povjerenstvo igra značajnu ulogu u Strategiji karijere Odjela za obrazovanje (engl. Department for education, DfE). Također, *web*-stranica pruža informacije o vlastitom radu savjetnika koji je razvijen u suradnji s lokalnim poduzećima. Grade mrežu poslovnih savjetnika kako bi izravno radili s vodstvom pojedinih škola i fakulteta. Volonteri privučeni od poslodavaca, velikih i malih, pomoći će razviti učinkovite planove angažiranja poslodavaca. Skupine škola i visokih škola i poduzetnički savjetnici radit će uz podršku punopravnog poduzetničkog koordinatora.

Kao rezultat toga, pružatelji usluga savjetovanja i organizacije za pružanje usluge savjetovanja o izboru karijere natječu se za što veću prodaju svojih usluga školama te su stoga kritizirani zbog zasićivanja tržišta. U nekim su se područjima lokalna uprava i lokalne škole udružile kako bi osigurale usluge usmjeravanja od strane jedne organizacije, dok se u drugim područjima prepušta pojedinim školama da same pronađu pružatelja usluge. (Euro guidance, 2108.)

Tvrtka za karijere i poduzeća (CEC) objavila je izvješće (engl. State of the Nation 2017: Careers and enterprise provision in England's schools) koje daje cjelovitu sliku o poduzetništvu i pružanju usluga na području savjetovanja o karijeri. Gotovo 600 škola u

Engleskoj sudjelovalo je u istraživanju korištenjem CEC-ovog alata Compass koji omogućuje školama anonimno ocjenjivanje koliko dobro rade prema 8 Gatsby<sup>22</sup>, međunarodno priznatih mjerila kvalitete. To uključuje pružanje prvorazrednog iskustva na radnom mjestu, povezivanje kurikuluma sa svijetom rada i upotrebe lokalnih informacija o tržištu rada kako bi se prilagodio strategiji i planiranju karijere. Glavni zaključci istraživanja uključuju:

1. Benchmarks Gatsby nudi zahtjevan ali dostatan standard za savjetovanje i usmjeravanje u karijeri u školi. Velika većina škola (79,4 %) postiže barem jedan *benchmark*, a većina (51,0 %) postiže najmanje dva.

2. Neke se mjerne vrijednosti lakše postižu od drugih. Raspon postignuća je između 4,2 % škola koje u potpunosti postižu mjerilo (stabilni program karijere) do 45,9 % škola koje u potpunosti postižu mjerilo (osobno vodstvo).

3. Trenutačna primjena u školama obično je manja od standarda postavljenih Gatsbyjevih mjerila. 20,6 % škola ne postiže nikakva mjerila i prosječno škole imaju samo 1,87 (od 8) mjerila.

4. Detaljniji pregled otkriva da mnoge škole djelomično ispunjavaju mjerila. U prosjeku škole okupljaju oko 50 % pokazatelja koji čine mjerila i uspijevaju postići ili djelomično postići 6,4 od 8 mjerila. U mnogim slučajevima postoji mali broj stvari koje bi škole mogle učiniti kako bi povećale broj mjerila koje postižu.

5. Postoji dokaz poboljšanja od izvornog istraživanja Gatsbyja 2014. godine. Škole u 2016./2017. godini postižu prosječno više od polovice referentnih vrijednosti više nego što su bile u 2014./2015. (1,87 prema 1,34). Udio škola koje nisu postigle nikakva mjerila pada za trećinu od 31 % do 21 %. Udio škola koje su postigle polovicu referentnih vrijednosti više se nego udvostručio sa 6 % na 16 %. Bilo je i nekoliko škola koje su postigle šest, sedam ili osam mjerila u 2016./2017., dok su najbolje škole u 2014./2015. samo postigle pet mjerila. (CEC, 2017.)

---

<sup>22</sup> Osam mjerila predstavlja okvir za dobru praksu u usmjeravanju karijere koje pružaju škole.

Osnovane su kao dio istraživanja Sir Johna Holmana o tome koje pragmatične akcije mogu poboljšati profesionalno vodstvo u Engleskoj i sada su dio strategije vladine karijere, pokrenute u prosincu 2017. godine. Više na: <https://www.goodcareerguidance.org.uk/>

## STRATEGIJA KARIJERE

„Strategija karijere“ dio je plana Velike Britanije kako bi postala pravednija država, poboljšala društvenu mobilnost i pružila priliku svima. Ambiciozna, suvremena industrijska strategija postavlja dugoročni plan za jačanje nacionalne produktivnosti i zarađivanja ljudi diljem zemlje. Plan strategije je da svaka osoba, bez obzira na vlastitu prošlost može graditi uspješnu karijeru, također je potrebno okončati generacijski ciklus nedostatka, što bi značilo da ljudi siromašnijeg podrijetla zarađuju znatno manje od onih s bogatijim roditeljima, čak i kada imaju isti posao, iskustvo i kvalifikacije. Potrebno je otkloniti barijere koje trenutačno znače da osobe s posebnim obrazovnim potrebama i invaliditetom ili one iz skupina u nepovoljnom položaju imaju znatno nižu stopu zaposlenosti. Strategijom se nastoji mijenjati percepcija društva te podići težnja kako bi izbor karijere bio slobodan od rodne pristranosti, a ljudi bi gledali i izvan svoje neposredne okoline na nove i uzbudljive mogućnosti.

Izvršne smjernice za karijeru osiguravaju jednaku priliku za svakog pojedinca. Otključavaju potencijal i transformiraju rezultate za ljude svih dobni skupina. Dokazi upućuju na činjenicu da je pružanje učinkovitog i nepristranog savjetovanja o karijeri osobito važno za učenike iz radničke klase. Ipak, učenici iz skupina u nepovoljnom položaju i oni koji nisu sigurni u svoje težnje pokazali su se najmanje vjerojatnim da će dobiti smjernice i savjetovanje.

Strategija zahtijeva kretanje prema kulturi koja ima prave savjete, na pravom mjestu, u pravom trenutku – podupire iskustva s poslodavcima i obrazovnim djelatnicima koji čine razliku. Teži:

- uključiti sve mlade ljude kako bi razumjeli cijeli raspon mogućnosti koje su im na raspolaganju, kako bi učili od poslodavaca o radu i vještinama koje se vrednuju na radnom mjestu i da bi imali prvo iskustvo na radnom mjestu
- da svi mladi u srednjoj školi i fakultetu dobiju odličan program savjeta i smjernica koje pružaju pojedinci s odgovarajućim vještinama i iskustvom
- svatko će dobiti podršku prilagođenu njihovim okolnostima. Svi odrasli bi trebali biti u mogućnosti pristupiti besplatnim savjetima licem u lice, uz dodatnu podršku za one koji ju najviše trebaju

- svatko može dobiti informacije koje su mu potrebne za razumijevanje dostupnih poslova i karijera te kako mu njegova znanja i vještine mogu pomoći u razmatranju odgovarajućih karijera.

Ovaj dokument objašnjava kako će se okupiti svi različiti elementi sustava upravljanja karijerom kako bi pružili značajna poboljšanja za ljude svih dobnih skupina. Visoko kvalitetno obrazovanje, informacije, savjeti i smjernice trebaju pomoći ljudima:

- razumjeti njihove mogućnosti i različite putove za rad, planirati korake koje im je potrebno poduzeti, i dobiti uvid odakle počinju i gdje žele ići
- biti inspiriran novim prilikama za koje nisu znali (ili možda još ne postoje), ili su mislili da ih ne mogu postići
- razumjeti svoja znanja i vještine i kako ih se može koristiti na radnom mjestu
- dobiti, zadržati i napredovati u poslu, bez obzira na njihovu dob, sposobnost ili porijeklo
- povećati iznos koji zarađuju tijekom njihovog radnog vijeka
- poboljšati njihovu dobrobit kroz posao u kojem su dobri i u kojem uživaju.

Ovo je ambiciozan plan, ali ga se može pružiti snažnim partnerstvom između vlade, poslodavaca, obrazovnog sektora i karijere. Svatko ima važan doprinos ako želimo stvoriti jednake mogućnosti igranja i izgraditi zemlju koja djeluje za sve.

Trenutno stanje u sustavu karijernog savjetovanja i usmjeravanja je težnja za pružanjem široke podrške koja je potrebna mladima. Navodi se kako je već bilo nekoliko promjena u karijernom sustavu. Srednje škole, nastavnički fakulteti i šesti fakulteti imaju odgovornost organizirati nezavisna karijerna usmjerenja za svoje učenike. Škole i fakulteti rade s mnogim različitim partnerima, uključujući stručnjake za profesionalnu karijeru, poslodavce i pružatelje usluga obuke, kako bi mladi ljudi dobili informacije i smjernice te razumjeli cijeli niz dostupnih opcija. Lokalne vlasti imaju niz dužnosti koje podupiru mlade ljude da sudjeluju u obrazovanju ili osposobljavanju. (Department for Education, 2017)

Velika Britanija ima dugu povijest škole kao ključnog mjesta odgovornosti za dobrobit pojedinca. Školski savjetodavni rad u Velikoj Britaniji je iznimno dostupan oblik intervencije kod poteškoća i prepreka, a odnosi se na niz aktivnosti koje provode stručnjaci s ciljem pomoći pojedincima unutar školskog sustava. Škole danas zapošljavaju sve veći broj savjetnika kako bi kvalitetno odgovorili na izazove u društvu, a važnost prepoznaje i vlada

koja se sve više uključuje i razvija različite strategije kako bi osigurala bolje ostvarivanje zahtjeva zajednice cjeloživotnim obrazovanjem. Škole tako imaju zakonsku obvezu pružanja stručnog usmjeravanja i savjetovanja od osnovnoškolske razine obrazovanja, pa sve do visokoškolskih razina, a dodatno ih podupiru vanjski suradnici i tvrtke osnovane s ciljem pripreme mladih za mijenjajući svijet obrazovanja i rada. Snažna suradnja i partnerstvo između vlade, škole i poslodavca smješta profesionalno savjetovanje i usmjeravanje u sami centar strategije cjeloživotnog učenja kojim Velika Britanija nastoji ostvariti prilagodbu pojedinca i društva opsežnim promjenama na području tržišta rada, te poboljšati društveni potencijal i prilagoditi ga ekonomskim potrebama zemlje.

#### **4.2.2.7. Pastoralna briga (engl. *Pastoral care*)**

U školskom savjetodavnom radu Velike Britanije potrebno je spomenuti i pojam „pastoralna briga”. Zanimljivost koncepta pastoralne brige stoji u specifičnosti za Veliku Britaniju, jer se koncept pastoralne brige u školama ne susreće u drugim kulturama. Tako Filipović (2011) iznosi kako u Velikoj Britaniji i zemljama pod njezinim utjecajem tradicionalno postoji pojam pastoralne skrbi, koji označava strukture podrške koje jamče učinkovito odvijanje nastave te podupiru socijalnu integraciju i moralni razvoj učenika. „Pod nazivom školski pastoral ili pastoralno djelovanje u prostoru i kontekstu škole razumijevaju se raznoliki oblici dragovoljnog djelovanja i služenja kojim kršćani, snagom svoga vjerničkog identiteta i zauzetosti, pridonose humanizaciji škole u različitim dimenzijama njezinoga života i rada. Riječ je o dobrovoljnoj ponudi različitih aktivnosti i slobodnom prihvaćanju tih ponuda čiji su inicijatori i prvotni nositelji učenice i učenici, nastavnice i nastavnici, drugi djelatnici i djelatnice škole te roditelji učenika kao vjernici.” (Filipović, 2011:2)

Povijest pastoralne brige u školama datira iz vremena uloge crkve u osnivanju škola u 19. stoljeću. Tada su postavljeni temelji kršćanske vrijednosti u samu školu. Etimologiju pojma pastora pronalazimo u agrikulturni (*pascere* – lat. hraniti) i biblijskim referencama Krista kao čuvara stada, te pape Gregura I. koji je napisao 590. godine „Liber Regulae Pastoralis” ili „Cura Pastoralis”, gdje je ocrtao dužnosti biskupa u brizi duša vjernika. Dakle, prije gotovo dvije stotine godina nalazimo percepciju obrazovanja koja ide i dalje od čisto akademske i obuhvaća moral i principijelno ponašanje. Do sredine 19. stoljeća ove percepcije se još više

razvijaju tako što su uključile pastoralnu organizaciju i strukturu kako bi škola mogla odgovoriti na te potrebe. Lang (2007) prema Brooks i sur. (2012) opisao je početke pastoralne u Engleskoj u javnim školama u prvoj polovici 19. stoljeća. 1860. godine Clarendon Commission sakupio je primjere prestižnih škola, saznali su da na Etonu svaki učenik ima tutora „čija veza s njim ostaje neprekinuta tijekom cijelog boravka u školi i čija je dužnost da posvećuje pozornost na učenika i preuzima odgovornost za njega što se ne može očekivati od razrednog učitelja,“. Ovakav sistem osmišljen je da osigura svakom učeniku vezu s odraslom osobom odgovornom za njihovo opće dobro u školi, ali isto tako nudi strukturu koja se odnosi na probleme discipline.

Otkako je predstavljen pojam pastoralne brige vezane za školu, bilo je brojnih pokušaja njegova definiranja. Prvi je bio Michael Marland (1974), kako navode Brooks i sur. (2012), koji je zabilježio da pastoralna briga znači paziti na ukupnu dobrobit učenika i predlaže da se široko područje razbije na sljedećih 6 različitih, ali komplementarnih ciljeva:

- pomoći osobi da obogati svoj osobni život
- pomoći mladoj osobi u pripremi za obrazovni izbor
- ponuditi vođenje ili savjetovanje, pomoći mladima da donesu svoju odluku – ispitivanjem, fokusiranjem ili informiranjem gdje je prigodno
- podrška u učenju predmeta
- pomoći individui da razvije svoj osobni životni stil i da poštuje stil drugih osoba
- održati urednu atmosferu u kojoj je sve to moguće.

Marland je upozorio protiv bilo kojeg pastoralnog/akademskog razdvajanja i zaključuje da škole moraju pomoći svakom učeniku da pronađe razlog za svoje učenje i život. Da bi postigla ove ciljeve, glavni zadatak škole je njezin pastoralni rad, koji mora biti osjetljiv, topao, human, efikasan, realističan i otvoren. (Brooks i sur., 2012)

Četiri godine kasnije Hamblinova definicija građena na Marlandovoj ističe važnost pastoralne brige kao integralnog dijela učenja u razredu i naglašava potrebu „modifikacije” razreda kako bi pružio potporu posebnim potrebama za učenje svih učenika:

„Pastoralna briga nije nešto što se može odvojiti od svakodnevnog posla učitelja. To je upravo element procesa poučavanja koji se usredotočuje po osobnosti učenika i osnaženja njegove okoline koja olakšava ili otežava razvoj intelektualnih i socijalnih vještina, razvija ili usporava emocionalnu stabilnost. Pastoralni trud također se usredotočuje na modificiranje okruženja u kojem se odvija učenje, prilagodbe za individualnim potrebama učenika, tako da svaki učenik

dosegne najveću mogućnost uspjeha bezobzira na okolinu i sposobnost.” (Hamblin, 1978. prema Brooks i sur., 2012)

Pastoralna skrb obuhvaća niz usluga podrške koje se pružaju za emocionalno, psihološko i duhovno blagostanje učenika. Učenici imaju koristi od pristupa pastoralnoj skrbi koja prepoznaje njihove individualne okolnosti i može zadovoljiti njihove individualne potrebe. Čimbenici kao što su odgovornost za njegu, invalidnost, preraspodjelu spola i obiteljski odnosi imaju potencijal da ozbiljno utječu na akademsko postignuće učenika i opću dobrobit. Mnogi učenici razvijaju svoje političke, kulturne, društvene, seksualne i duhovne identitete dok su u obrazovanju – i putovanje nije uvijek lagano. Većina ustanova ima specijalističke usluge posvećene pružanju ove podrške, a akademsko osoblje ima ključnu ulogu. Promatraju ponašanje učenika u okruženju učenja koje bi moglo ukazivati na potrebu potpore pojedinom učeniku. Odnos između akademskog postignuća i otpornosti u rješavanju osobnih problema dobro se dokumentira, a učenik koji prima odgovarajuću i pravovremenu podršku u rješavanju problema svakodnevnog života ima veću vjerojatnost da će imati energiju i motivaciju za dobro obavljanje svojih školskih obaveza. (Equality challenge unit, 2013)

Fox i Butler (2009) ističu kako u srednjim školama Velike Britanije većinu redovitih, svakodnevnih, pastoralnih potpora pojedinom učeniku osiguravaju mentori obrazovanja i ostalo nastavničko osoblje. Hagger i McIntyre (2006) tako navode da su učitelji *in loco parentis* i imaju obaveze prema svojim učenicima koje idu iznad predavanja određenog predmeta. Učitelji koji rade s mlađom djecom i koji su odgovorni za grupu učenika, dio su većeg školskog plana, njihova pastoralna uloga ne može se lako odvojiti od drugih aspekata i uloge razrednog učitelja. Za srednjoškolske učitelje situacija nije ista. Na široj razini, svi srednjoškolski učitelji uključeni su u pastoralnu brigu koja se fokusira na dobrobit učenika i njegov cjelokupni razvoj. Kao članovi školske zajednice, učitelji su uključeni u promicanje razvoja učenika i poticanje pozitivnih stavova kod učenika. Iako su srednjoškolski učitelji organizirani na predmetnoj razini, učenici se tijekom tjedna mogu susresti s desetak i više predmetnih učitelja, a da bi se osigurala briga za učenika, razvili su sistem, strukture i uloge posebno za pastoralnu brigu.

Best (1999., 2003.) prema Hagger i McIntyre (2006) razlikuje 5 pastoralnih zadataka koje učitelji provode:

1. *Pastoral management*: posao je voditelja doma (*the head of house/year*) da vodi, koordinira i podržava tim učitelja u njihovom pastoralnom radu



2. *Reactive casework*: pružanje vodstva i podrške jedan na jedan učenicima koji imaju probleme, *form tutor* je prva osoba koju se kontaktira, a zatim ostale specijaliste u školi ili izvan nje
3. *Proactive, preventive pastoral care*: obično se provodi s grupom ili kao dio školskog PSHE<sup>23</sup> programa, učenicima s poteškoćama u učenju osigurava se podrška u kritičnim trenucima i važnim stvarima
4. *The developmental pastoral curriculum*: planiranje i izvedba pastoralnog kurikuluma, čiji je cilj promocija individualnog osobnog, društvenog, moralnog, duhovnog i kulturalnog dobra i razvoja
5. *Community building*: susretanje s potrebama i poštovanje prava učenika kao građana cijele zajednice.

S obzirom na nove zahtjeve u brizi za svakog učenika, razvila se ideja *house systems* (sustava kuća). Opisuju se kao vertikalne; učenici koji uđu u kuću ostaju u njoj do kraja školovanja. Tijekom godina neke škole su uvele pomak prema horizontalnom sistemu. Argumenti za ovaj oblik su zbog administracije, ali i pastoralne brige (ako su svi učenici istog godišta, i administrativni i osobni problemi su jednaki). Većina škola danas koristi ili vertikalni ili horizontalni pastoralni oblik, ali neke izazivaju ove tradicionalne oblike s novim inicijativama poput *mentor groups* (manje grupe koje vodi osoblje učiteljsko i neučiteljsko, 5 do 10 učenika) prema Brooks i sur. (2012).

Pet je ključnih elemenata u organizaciji pastoralne brige u školama:

- pastoralni etos – pozitivni odnosi između učenika i djelatnika, učenici se osjećaju sigurno i cijenjeno, gdje roditelji imaju povjerenje u pastoralnu organizaciju
- pastoralne politike – jasni i razumljivi postupci, struktura i procedure u kojima sudjeluje cijela škola
- učinkovit sustav – gdje se potrebe djece i mladih odmah rješavaju bez odgađanja, uloge su jasne, komunikacija brza i nedvosmislena, model hijerarhijskog rješavanja problema i tko odgovara kome (Vice-Principal/Head of Pastoral Care nadgleda rad Heads of House/Heads of Year koji nadgledaju rad timova Form Tutors)

---

<sup>23</sup> Osobno, socijalno, zdravstveno i ekonomsko (PSHE) obrazovanje je školski predmet kroz koji učenici razvijaju znanja, vještine i attribute koji su im potrebni za upravljanje njihovim životima sada i u budućnosti. Ministarstvo obrazovanja naglašava važnost ovog programa i njegovu ugradnju u kurikulum škola, nije zakonski obavezan predmet, škole trebaju nastojati koristiti PSHE obrazovanje na propisanom sadržaju. Više na: <https://www.pshe-association.org.uk/what-we-do/why-pshe-matters>

- predano osoblje – utjelovljuje pastoralni etos škole, artikulaciju i dosljednost u vođenju
- podrška i obuka za pastoralne timove – kontinuirano profesionalno razvijanje.

Ključne uloge u pastoralnoj brizi imaju voditelj obrazovanja (engl. *form tutor*), voditelj ustanove (engl. *head of year*) i razredni učitelj (engl. *classroom teacher*). Uloga voditelja obrazovanja je središnja kako u brizi za učenika tako i u akademskom i društvenom napretku, praćenju rada, poticanju na uključivanje u rad, predanosti te visokim standardima rada i ponašanja. Njegov rad obuhvaća postavljanje „tona” za taj dan, stvaranje pozitivnog duha, uspostavljanje/poticanje dobrog odnosa učenik – učitelj i učenik – učenik, razvijanje školskog duha i identiteta, poticanje visokih standarda u radu, ponašanju, odijevanju, povezivanje s voditeljem ustanove i učiteljima.

Pastoralna skrb preuzela je sveobuhvatniju funkciju, koja je neraskidivo povezana s poučavanjem i učenjem i strukturnom organizacijom škole – promiče osobni i društveni razvoj učenika i potiče pozitivne stavove. To se postiže kvalitetom nastave i učenja; kroz prirodu odnosa među učenicima, nastavnicima i odraslima osim učitelja, kroz aranžmane za praćenje ukupnog napretka studenata (akademski, osobni i društveni), kroz specifične pastoralne potpore i kroz ekstrakurikularne aktivnosti i školski etos.

Kvalitetna pastoralna skrb usredotočuje se na cijelog učenika (osobno, društveno i akademski) i bavi se svim članovima školske zajednice kao pružateljima pastoralne skrbi. Aktivno uključuje zajednicu u dosljedne, sveobuhvatne, višerazinske aktivnosti koje uključuju cjelokupne školske pristupe, klasne ili druge skupne pristupe, pojedinačne programe (ranu intervenciju) i slučajeve. (Cross i Lester, 2014)

Konu i sur. (2002) smatraju kako pastoralna briga postaje vitalni element škola 21. stoljeća, ona je fundamentalni dio školskog etosa (grč. *ethos* – ukupnost moralnog ponašanja) svake uspješne škole; olakšana je politikama i postupcima sustava pastoralne brige, ali važnije izvan svega je utjelovljenje u osobi učitelja čija je veza s pojedinim djetetom ili mladom osobom srž cijelog sustava, nudeći savjete, podršku, vođenje i ohrabrenje na dnevnoj bazi, pomažući im u akademskom napretku, ali i društvenom, nudeći vezu između doma i škole, odnoseći se na ozbiljne probleme stručnjacima koji mogu pomoći, poznavanje i vrednovanje djeteta ili mlade osobe kao individue neovisno o podrijetlu, dobi ili mogućnosti. Pastoralna skrb nije samo komplementarna praksa, politika i praksa u potpunosti su integrirani tijekom nastave i učenja i

strukturne organizacije škole kako bi učinkovito ispunili osobne, društvene (dobrobitne) i akademske potrebe studenata i osoblja.

Važnost pastoralne brige u Velikoj Britaniji je visoko na popisu prioriteta onih koji kreiraju obrazovnu politiku u zemlji jer, kako navode Kendal i sur. (2014), pastoralna skrb jedan je od kriterija prema kojima se procjenjuje kvaliteta škola u Velikoj Britaniji.

#### **4.2.3. Stručnjaci za savjetovanje u Velikoj Britaniji**

Savjetovanje je intervencija u koju djeca ili mladi ljudi mogu dobrovoljno ući ako žele istražiti, razumjeti i nadvladati probleme u njihovim životima, što im može uzrokovati poteškoće, uznemirenost i/ili zbunjenost. Ciljevi savjetovanja su pomoći djetetu ili mladoj osobi da postignu veće razumijevanje sebe i njihovog odnosa prema svijetu, stvoriti veću svijest i iskoristivost svojih resursa, izgraditi njihovu otpornost i podržati njihovu sposobnost da se bave problemima i ostvariti smislene ciljeve. (Department for education, 2016)

S obzirom na ranjivost skupine klijenata u školama, McGinnis i Jenkins (2006) smatraju kako je neophodno da se savjetnici osposobljavaju za stroge teorijske principe te da su sposobni pokazati visoku razinu praktičnih vještina. Trebali bi dobiti, ili imati u cilju, BACP akreditaciju, UK registar savjetnika (UKRC), registraciju ili ekvivalent. Kvalificirani savjetnici trebali bi posjedovati diplomu i određeni stupanj stručnog usavršavanja u savjetovanju. Autori navode kako se škole savjetuje da savjetnicima osiguraju završetak odgovarajućeg broja sati obuke kao dio stručnog osposobljavanja za savjetovanje. BACP akreditirani tečajevi imaju najmanje 450 sati nastave. Pored tečaja, od podnositelja zahtjeva za školskog savjetnika traži se minimalno 100 sati preporučene prakse savjetovanja, idealno radeći s djecom ili mladima. Savjetnici koji rade s djecom i mladima trebaju imati dodatnu specijaliziranu obuku i/ili iskustvo u radu s ovom dobnom skupinom. Trening u terapiji igrom ili umjetničkoj terapiji preporučuje se za one koji rade s mlađim djetetom.

Standardna je praksa za savjetnike u bilo kojem okruženju bez nadzora s pristupom djeci i mladima da moraju proći kaznenu reviziju. To može organizirati „LEA“, pojedinačne škole ili agencija koja zapošljava savjetnika. S obzirom na povećanu osjetljivost na ovom pitanju, provjere su temeljite i često dugotrajne, a savjetnici koji namjeravaju raditi u odgojno-obrazovnim ustanovama trebali bi omogućiti vrijeme za njihovo završavanje prije početka

rada. Osim toga, svi savjetnici trebaju biti u mogućnosti promišljati o njihovoj prikladnosti za radno mjesto.

Opis posla savjetnika koji radi u školi često se temelji na pregovaračkom ugovoru koji uzima u obzir potrebe škole, učenika i savjetnika. Slijede vrste odgovornosti koje savjetnici moraju ispunjavati u okviru svoje uloge u školama:

- individualno i/ili grupno savjetovanje učenika; neke usluge također pružaju savjetovanje za starije i osoblje škole
- razviti jasnu i široko prihvaćenu politiku povjerljivosti između klijenata
- povezati se s ravnateljima, upraviteljima, roditeljima i, gdje je to prikladno, lokalnim službama, radnim praksama
- pružati informacije o savjetovanju, ulozi savjetnika i jasno razumijevanje ugovora o povjerljivosti s klijentima
- povezati se s pastoralnim osobljem, koordinatorima posebnih potreba, godišnjim mentorima, učiteljima klase, upraviteljima, roditeljima i agencijama za podršku
- formirati mrežu s osobljem drugih agencija, npr. Službom za mentalno zdravlje djeteta i mladih ili Dječjim odborom za lokalnu zaštitu te agencijama iz zdravstvene, socijalne, obrazovne i dobrovoljne službe
- nakon svakog savjetovanja osigurati odgovarajuće slučajeve na sigurnom mjestu, sukladno Zakonu o zaštiti podataka
- redovito izvještavati višeg menadžera i upravitelja škole o broju klijenata koji koriste usluge i razloge njihovog povratka na savjetovanje, čime se osigurava da klijenti ostaju anonimni
- pregledati i ocijeniti usluge
- sudjelovati u nadzoru s odgovarajuće kvalificiranim supervizorima, izraditi i po potrebi, isporučiti program osposobljavanja za potporu i razvoj savjetovanja
- razviti sheme podrške na temelju savjetovališta i vještina slušanja
- omogućiti konzultacije s osobljem čija je uloga podrška učenicima u emocionalnim smetnjama.

Svaki stručnjak će imati različite prednosti i školama se savjetuje da razmišljaju o svojim specifičnim potrebama prije odabira određene usluge. Profil usluge često se temelji na tome

što učitelj, osoblje u školi, upravitelji i savjetnik smatraju najboljom praksom. U nastavku se opisuju četiri vrste usluga (prema McGinnis i Jenkins, 2006):

- Savjetovanište u školi, sa savjetnicima zaposlenim i upravljanim izravno od strane škole s ugovorom na nepuno radno vrijeme ili s punim radnim vremenom. Ova opcija pruža mogućnost da savjetnik postane sastavni dio školskog sustava. Učenici mogu dovesti u pitanje pristranost službe, osobito kada je riječ o tajnosti.
- Savjetodavna služba lokalne obrazovne službe, gdje savjetnici rade u više škola, a zaposleni su i njima upravlja središnja savjetnička služba LEA. Ova vrsta usluge je ona u kojoj se savjetnik vidi kao vanjski suradnik, aspekt koji učenici mogu vrednovati. Savjetnici također mogu uživati u dijelu savjetodavnog tima, međutim, oni često nemaju osjećaj „pripadnosti“ školi i stalno putovanje može postati problematično.
- Agencija za savjetodavnu službu: neovisne dobrovoljne agencije, sveučilišni savjetnici i lokalne savjetodavne službe zapošljavaju i upravljaju savjetnicima te školama nude mogućnost „kupnje“ svojih servisa. Službe koje upravljaju vanjskim savjetodavnim agencijama slične su LEA uslugama, ali savjetnici mogu pronaći dodatnu korist u upravljanju organizacijom koja ima ulogu u razumijevanju poslova koji su podijeljeni.
- Usluge savjetovanja: neke usluge, poput službi za savjetovanje s mladima, pružaju razne savjetodavne sadržaje koje škole mogu odabrati. Savjetodavne usluge koje su izvan škole pružaju učenicima pristup savjetovanju s njihovim dolaskom i uistinu su povjerljive. Međutim, usluga mora biti dostupna izvan školskih sati, a mladi ljudi teško mogu zapamtiti termine sastanaka ili putovati u razne službe.

Baginsky 2013 navodi kako je Udruga nastavnika i predavača (engl. The Association of Teachers and Lecturers, ATL) provela istraživanje nakon što je usvojila rezoluciju 1996. godine u korist zapošljavanja školskih savjetnika. Rezultati istraživanja ATL-a temelje se na odgovorima 89 lokalnih obrazovnih vlasti u Engleskoj i Walesu i jednoj od škola i knjižnica za obrazovanje u Sjevernoj Irskoj. Rezultati su tada otkrili nekoliko modela usluga stručnog usmjerenja. Jedan od modela je zapošljavanje savjetnika izravno od strane škola, ponekad uz podršku lokalne obrazovne vlasti. U drugim slučajevima savjetodavna usluga pruža se osigurana od strane lokalnog obrazovnog tijela. Iako izvješće uključuje i neke druge primjere u manjem opsegu, najznačajniji je onaj Odjela za obrazovanje (Dudley Education

Department) koji je u vrijeme pisanja izvješća bio vođen već 20 godina. Istraživanje je također pronašlo primjere usluga koje pružaju vanjske organizacije.

Dokazi pokazuju da se savjetovanje u školama sve više promatra kao zanimanje, pri čemu se savjetnici priznaju na Accredited Voluntary Registers<sup>24</sup> (akreditiranim dobrovoljnim registrima.) Tako je kod školskog osoblja došlo do značajnog odmora, primjerice kod nastavnika koji su se bavili savjetničkim osposobljavanjem kao dodatkom svojoj ulozi, odražavajući ono što se smatra dobrom praksom.

Školsko osoblje, djeca i mladi obično pozitivno ocjenjuju savjetovanje u školi, promatrajući ga kao učinkovit način ostvarivanja poboljšanja u mentalnom zdravlju i dobrobiti te pomaganju djeci i mladima da se bave učenjem. Savjetovanje se smatra dostupnom uslugom, povećavajući raspon mogućnosti dostupnih djeci i mladima koji trebaju razgovarati s profesionalnim osobama o pitanjima u životu. (Department for education, 2016)

Vodič odjela za obrazovanje (engl. Careers guidance and access for education and training providers) donosi smjernice u kojima stoji da bi škole trebale koristiti kvalificiranu stručnu osobu koja bi trebala biti odgovarajuće obučeni član školskog osoblja. Institut za razvoj karijere (CDI) razvio je niz profesionalnih standarda za savjetnike za karijeru koji uključuje stručni registar savjetnika koji imaju razinu 6 ili višu kvalifikaciju i smjernice o tome kako savjetnici mogu razviti vlastite vještine i stjecati veće kvalifikacije. Registracija pokazuje da je savjetnik za profesionalno savjetovanje profesionalno osposobljen i da se pridržava CDI Etičkog kodeksa, koji uključuje nepristranost te ažurira svoje vještine i znanje tako što svake godine ostvaruje usavršavanje od 25 sati. Pridržavanje tih kriterija prati CDI. Potiču se škole da pregledaju Professional Register<sup>50</sup> kako bi pronašle profesionalnog stručnjaka koji može pružiti određenu uslugu ili aktivnost. (Department for education, 2018)

Britanska udruga za savjetovanje i psihoterapiju razvila je dokazni okvir kompetencija za humanističko savjetovanje za mlade ljude u dobi od 11 do 18 godina, također razvija i nastavni plan i program temeljen na iskustvu savjetnika koji rade s ovom dobnom skupinom. To će pružiti temelj za razvijanje standarda obuke za savjetnike za djecu i mladež.

Nadalje, izvješće Odjela za obrazovanje, Savjetovanje u školama: predložak za budućnost (engl. Department for Education's report Counselling in schools: a blueprint for the future) preporučuje školama zapošljavanje odgovarajućeg kvalificiranog i iskusnog vanjskog

---

<sup>24</sup> Tijelo za profesionalne standarde u području zdravstva i socijalne skrbi koje promiče zdravlje, sigurnost i dobrobit pojedinaca, korisnika usluga. U javnosti podižu standarde regulacije i dobrovoljne registracije ljudi koji rade u zdravstvu i skrbi. Oni su neovisno tijelo odgovorno parlamentu Velike Britanije. Više na: <https://www.nationalcounsellingsociety.org/accredited-register/>

pružatelja usluga kako bi se pružilo školama osiguranje kako je savjetnik ispravno osposobljen, podržan, profesionalno pod nadzorom, osiguran i radi unutar ugovorenog okvira i standarda politike te odgovara profesionalnom tijelu s jasno artikuliranim postupkom žalbe. (BACP, 2015)

U Velikoj Britaniji stručnjaci za savjetovanje i usmjeravanje na području karijere mogu steći kvalifikacije za stručno usmjeravanje (QCD) na nekoliko načina. Redovitim jednogodišnjim ili izvanrednim dvogodišnjim studijem koji je uključen u programe poslijediplomskog usmjerenja i nakon toga slijedi odgovarajuće daljnje usavršavanje. Ishodi se temelje na referentnim izjavama i podijeljeni su na odjeljke, koji su pak podijeljeni na znanje, vještine i stavove. Institucije koje nude QCD:

- Canterbury Christ Church University
- Coventry University
- University of Huddersfield
- Nottingham Trent University
- University of Derby
- Edinburgh Napier University
- University of the West of Scotland

Kvalifikacije u stručnom usmjeravanju također se mogu postići i kroz rad. Ovaj pristup dovodi do 6. razine diplome (engl. Level 6 Diploma) u upravljanju i razvoju karijere (QCF) i omogućava praktičarima pružanje usluge stručnog usmjeravanja i razvoja karijere. Može se dobiti kvalifikacija u upravljanju i razvoju karijere (QCF) na nižoj razini (engl. Level 4 Diploma), ali to je važno samo za praktičare koji pružaju informacije o karijeri, a ne u profesionalnom stručnom usmjeravanju. Ove kvalifikacije mogu se dobiti putem CDI-ja<sup>25</sup>. (Euroguidance, 2018)

Prema Strategiji karijere (engl. *Careers strategy*), svaka škola i koledž treba imati „voditelja karijere“ koji posjeduje energiju, predanost i potporu od višeg rukovodećeg tima škole, da realizira program karijere kroz svih osam Gatsbyjevih mjerila. (Gatsby Benchmarks).

Većina škola ima članove osoblja s određenom ulogom u koordinaciji karijere u školi: oni se ponekad nazivaju voditeljima karijere. Kao što pokazuju Gatsbyjeva mjerila, smjernice za

---

<sup>25</sup> CDI: Institut za razvoj karijera, jedinstveno profesionalno tijelo širom Velike Britanije za sve koji rade na području obrazovanja. Uključuje informacije o karijeri, savjete i smjernice, karijerno savjetovanje i upravljanju karijerama. Više na: <https://www.pshe-association.org.uk/what-we-do/our-work>

karijeru uključuju skup složenih aktivnosti u cijeloj školi, kao i rad s vanjskim dionicima. Vođenje i koordiniranje ove aktivnosti zahtijeva osobu sa sposobnostima vodstva, administrativnom sposobnošću i specijalističkim znanjem o karijeri. Potrebna je i eksplicitna podrška nastavnika i guvernera. Vjeruje se da imenovanje takvih ljudi kao voditelja karijere rezultira prepoznavanjem važnosti same uloge te se pomaže u izgradnji statusa stručnjaka za usmjeravanje i savjetovanje na području karijere. Voditelji karijere mogu razviti strategiju s višim rukovodstvom i osigurati da cijela škola može ostvariti program karijere koji zadovoljava očekivanja svjetske klase navedene u ovoj strategiji. Voditelji karijere trebaju:

- imati odgovarajuće vještine i iskustvo
- biti dovoljno sposobni da vode provedbu svih osam mjerila
- imati podršku od guvernera i tima *Senior Leadershipa*
- rad s predmetnim nastavnicima u cijeloj školi, tako da je pružanje profesionalne karijere ugrađeno u nastavni plan i program.

Postoji nekoliko načina za ostvarenje ovog plana. Mnogim školama teško je odrediti prioritete za savjetovanje o karijeri zbog nedostatka posvećenih i obučenih resursa unutar same škole, uključujući nedostatak jasno definirane uloge karijere. Postoje i razlike u razini starosne dobi, naslova, opisa posla i pozadini pojedinca koji koordinira program karijere u svakoj školi. Gatsby i CEC radit će s voditeljima škola kako bi jasno pokazali što bi voditelji karijere trebali raditi, što uključuje posao i prednosti te uloge. Od rujna 2018. očekuje se da svaka škola objavljuje ime i kontakt-podatke svog voditelja karijere na svojoj *web*-stranici. Vlada će osigurati 4 milijuna funti za financiranje razvoja novih programa izobrazbe i podrške za najmanje 500 škola i fakulteta na područjima Velike Britanije koja trebaju najviše podrške za osposobljavanje svojih voditelja karijere i izgradnju zamaha iza ove pojačane uloge. (Department for education, 2017)

Rastuća potreba za savjetodavnim radom u školama Velike Britanije rezultat je osvještavanja uloge škole kao ključnog faktora u pružanju pomoći u poboljšanju zdravlja i općeg dobra djece i mladih. Škole tako imaju obavezu osigurati stručnjake koji posjeduju potrebna znanja, vještine i kompetencije u radu. Savjetnici imaju tendenciju rada s pojedincima na raznim razinama obrazovanja, raznim razinama problema i poteškoća, raznim područjima, te tako ostvaruju ključnu ulogu u podržavanju dobrobiti učenika. Kvalitetno i temeljito obrazovanje i osposobljavanje savjetnika ključno je za ostvarivanje navedenog cilja.



## 5. Stanje u Republici Hrvatskoj

### 5.1. Povijest razvoja

U Republici Hrvatskoj savjetovanje za izbor karijere stvara se i razvija u skladu s aktualnim trendovima u svijetu. Jelavić (1991) tako navodi kako je profesionalna orijentacija uvijek pratila i prilagođavala se promjenama društvenog i proizvodnog uređenja. Čitav društveni razvoj, od davnine do danas, išao je putem širenja ljudskih sloboda među kojima pravo pojedinca na osobni razvoj i slobodu izbora zanimanja ima posebno značenje.

Sustavna i stručna profesionalna orijentacija u Hrvatskoj započela je osnivanjem Stanice za savjetovanje pri izboru zanimanja, ustanove kojoj je profesionalna orijentacija bila glavni i jedini zadatak, a koja je započela s radom 1931. godine. Poticaji za osnivanje stanice došli su od rezolucija i preporuka Međunarodnog kongresa za tehničku nastavu i Psihologijskog instituta u Zagrebu, koji pomaže pri osnivanju i ustrojavanju. Izrađuje se pravilnik Stanice, a na Psihologijskom institutu organizira se i provodi profesionalna orijentacija studenata. Nakon osnutka 1932. u Zagrebu, sustav profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj svoje širenje izvan ovog centra nastavlja kada se osnivaju centri za profesionalnu orijentaciju u Splitu, Karlovcu, Varaždinu, Slavonskom Brodu, Rijeci, Sisku, Osijeku i Zadru. (Vizek Vidović i Potočnik, 2013).

Godine 1948. zabranjuje se rad Zavoda za psihologiju i fiziologiju rada u Zagrebu, koji je ujedno bio posljednji organizacijski oblik neprekidnog djelovanja. Početkom pedesetih godina dolazi do ponovnog uspostavljanja službe za profesionalnu orijentaciju, osnivanjem Savjetovališta za izbor zanimanja u Zagrebu 1952. godine. Naime, potrebe za stručnom službom bile su trajno prisutne, a preporuke o profesionalnoj orijentaciji i profesionalnoj rehabilitaciji Katedre za psihologiju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu stvorile su političku klimu za obnavljanje stručne službe profesionalne orijentacije. Savjetovalište za izbor zanimanja od 1957. godine radi pod nazivom Centar za profesionalnu orijentaciju Zagreb, s boljom organizacijom i na višoj stručnoj razini. Godine 1960. na temelju Zakona o službi za zapošljavanje, integrirao se Zavod za zapošljavanje (Lipovac, 1996).

Strateško određenje profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj potanko je definirano 1964. donošenjem dugoročnog programa znanstvenoistraživačkog rada na području psihologije profesionalnog usmjeravanja. Novije razdoblje u razvoju ovog sustava označeno je donošenjem Strategije profesionalnog usmjeravanja u HZZ-u 2004. godine te Standarda

kvalitete profesionalnog usmjeravanja i selekcije u HZZ-u 2005. godine (Vizek Vidović i Potočnik, 2013).

U Hrvatskoj je 1999. godine uspostavljen *Vodič kroz zanimanja – elektroničko izdanje*, čime se Hrvatska uključila u razvijanje novih svjetskih trendova na području profesionalne orijentacije. Vodič je razvijen pri Katedri za psihologiju rada i ergonomiju Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Sustav je sastavljen od tri dijela: obrazovni (savjeti o planiranju karijere), informacijska baza s opisima 248 zanimanja, savjetodavni (interaktivni upitnik o profesionalnim sklonostima ispitanika). Preko odgovora na 33 pitanja, sustav korisniku predlaže set prikladnih zanimanja i daje mu njihov opis. Kroz brojne analize sustav je pokazao zadovoljavajuću pouzdanost i teorijsku valjanost te visoku korelaciju sa savjetima iskusnih profesionalnih savjetodavaca (Šverko, 2000). Razvoj informacijske tehnologije omogućio je primjenu računala tijekom procesa profesionalnog usmjeravanja. „Računalno potpomognuto profesionalno savjetovanje jest proces profesionalnog usmjeravanja, informiranja i savjetovanja uz pomoć računala“. (Babarović i Šverko, 2012:864)

Globalni trend korištenja interneta u svim područjima ljudskog djelovanja svakim danom je sve veći. Hrvatska tako pokazuje kako djelovanjem na profesionalnom usmjeravanju zorno prati potrebe i napredak društva. Zečirević (2011) navodi kako Hrvatski zavod za zapošljavanje 2004. godine donosi Strategiju profesionalnog usmjeravanja, koja uključuje jedinstvenu osnovu rada, razvoj sustava kvalitete usluga prema ciljanim skupinama te unapređenje i razvoj novih usluga, kao i načela fleksibilnosti.

Republika Hrvatska usklađuje nacionalnu politiku, aktivnosti i mjere s utvrđenim ciljevima i načinima njihova ostvarenja u Europskoj uniji. Strategija EU 2020: Europska strategija za pametan, održiv i uključiv razvoj sadrži temelje razvoja nacionalnih strategija i ostvarenja pet identificiranih ciljeva koje zemlje Europske unije trebaju postići do 2020. godine u području zapošljavanja, istraživanja i inovacija, klimatskih promjena i energetike, obrazovanja i borbe protiv siromaštva, a u ostvarenju pojedinih ciljeva važna je uloga profesionalnog usmjeravanja. Glavni izazovi za unapređenje sustava profesionalne orijentacije u našoj zemlji proizlaze iz potrebe stalnog usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada u interesu pojedinaca i cijelog društva.

Nacionalni okvirni kurikulum (NOK) tako predviđa uvođenje predmeta pod nazivom Profesionalno usmjeravanje i vlastita budućnost u osnovne i srednje škole, kao fakultativnog ili izbornog nastavnog predmeta. Navedeni predmet predviđa ishode učenja u četiri obrazovna

ciklusa. Specifični ciljevi predmeta su upoznavanje i razlikovanje zanimanja, donošenje odluka o vlastitom obrazovanju, profesionalnom i osobnom razvoju, odgovornost za vlastiti uspjeh u obrazovanju, prepoznavanje vlastitih potencijala i sposobnosti za određena područja rada. (Agencija za mobilnost i programe EU, 2012)

## 5.2. Savjetovanje o izboru karijere

Porastom profesionalnih i obrazovnih mogućnosti, kako u svijetu tako i u Hrvatskoj, profesionalni izbor je važna životna odluka koja pred mlade stavlja visoke zahtjeve. Perin i Drobac (2011) navode kako je do 1970-ih godina većina mladih profesionalni izbor još poimala kao jednokratnu situaciju odlučivanja pri kojoj se prema obrazovnim pretpostavkama, regionalnoj ponudi mjesta izobrazbe i osobnim interesima donosila odluka o životnom zanimanju. Danas je profesionalni izbor samo jedan dio procesa profesionalnog usmjeravanja, koji započinje već u osnovnoj školi te sve više ljudi prati tijekom cijelog radnog vijeka. Odlučujući dio profesionalnog razvoja pojedinca odvija se u sustavu obrazovanja. Sustav obrazovanja u Republici Hrvatskoj sastoji se od predškolskog odgoja, osnovnog obrazovanja, srednjeg obrazovanja i visoke naobrazbe. Autori naglašavaju kako je profesionalni razvoj proces, ali postoje ključni trenuci u kojima se donose važne odluke o profesionalnom razvoju. To je najčešće na kraju osnovne škole kada se bira vrsta srednje škole te na kraju srednje škole kada se bira nastavak školovanja ili tržište rada. Ovim spoznajama profesionalno usmjeravanje kao pedagoška zadaća sve više dobiva na značaju. Zadatak je ukupnog odgojno-obrazovnog sustava – od predškolskog preko osnovnog do srednjoškolskog – svim mladim ljudima osigurati temeljno obrazovanje i kompetencije koje su pretpostavka za uspješno prolaženje daljnjih obrazovnih i profesionalnih puteva. Profesionalno usmjeravanje, međutim, ne treba biti priprema za posebno zanimanje, već služi kao „predprofesionalno obrazovanje“ i treba u širem smislu posredovati temeljna znanja, uvide i kritičke refleksije o područjima društva, tehnike i gospodarstva te u užem smislu učenike osposobljavati da samostalno, samoodgovorno, na temelju vlastite osobnosti i kompetentno mogu odlučivati u procesu profesionalnog izbora. Usmjeravanje mora biti povezano s jačanjem sposobnosti i spremnosti mladih za snalaženje u novim okolinama, za daljnjim samostalnim razvojem i učenjem, a prije svega za osvješćivanjem svojih potencijala, njihovim razvojem i primjenom, i to u suglasju s profesionalnim, gospodarskim i društvenim zahtjevima i perspektivama. Ovdje je središnja uloga škole koja od svih institucija ima

sigurno najdugoročniji utjecaj na profesionalno usmjeravanje mladih. No, profesionalno usmjeravanje može uspjeti samo kada se shvati kao cilj cijele škole. Na temelju toga je to neophodnije da škola ova područja integrira u nastavu te da se u proces profesionalnog usmjeravanja uključe nastavnici, roditelji i drugi važni vanjski partneri (Perin i Drobac, 2011). Profesionalna orijentacija uključuje mnoštvo aktivnosti, a sve one mogu se svesti na tri međusobno povezane sastavnice: profesionalno informiranje, profesionalno savjetovanje te praćenje (HZZ, 2010).

Prva od tri međusobno povezane sastavnice profesionalne orijentacije je

- Profesionalno informiranje. Prema Strugar (2004) cilj je profesionalnog informiranja pružanje pravodobnih i cjelovitih obavijesti učeniku o svim relevantnim činjenicama u krugu njegova profesionalnog interesa. Profesionalno informiranje koristi se kada je pojedinac sposoban samostalno donijeti odluku o budućem zanimanju, a podrazumijeva traženje i prikupljanje informacija važnih za donošenje odluke o odabiru zvanja, zanimanja i područja rada, kao i za planiranje daljnjeg profesionalnog razvoja. Profesionalnim informiranjem učenici dobivaju informacije o svijetu zanimanja te o psihofizičkim zahtjevima pojedinih zanimanja, odnosno o tome koji su fizički, osjetilni i mentalni zahtjevi potrebni za uspješno obavljanje pojedinog posla. Profesionalno informiranje može biti pismeno, usmeno ili samoinformiranje, a može se provoditi grupno i individualno.
- Sljedeća sastavnica profesionalne orijentacije je profesionalno savjetovanje. Kao i profesionalno informiranje, profesionalno savjetovanje može biti individualno i grupno, a po potrebi se uključuje psihologijsko testiranje i liječnički pregled specijalista medicine rada u svrhu procjene radne sposobnosti pojedinca. S jedne strane, profesionalno savjetovanje pridonosi osvješćivanju vlastitih mogućnosti pojedinaca, a s druge strane, pronalaženju odgovarajućeg školovanja i zanimanja u kojemu on može sve svoje mogućnosti i potencijale pretvoriti u profesionalan izbor. To je ujedno i pomoć pojedincu pri usklađivanju njegovih profesionalnih interesa s njegovim znanjima, posebice sa sposobnostima, vještinama i vrijednostima (Jelavić, 1991 prema Strugar 2004).
- Profesionalno vođenje može se definirati kao proces usmjeravanja želja i nastojanja prema društveno vrijednim ciljevima, proces pomoći u rješavanju osobnih poteškoća u prilagodbi na društvene odnose te pomoći u rješavanju nedoumica u vezi s profesionalnim izborom škole i zanimanja (Potkonjak, Šimleša, 1989 prema

Bogdanović, 2009). Strugar (2004:407) smatra da „svi relevantni pokazatelji o učenikovim profesionalnim interesima i sposobnostima mogu biti temelj za proces praćenja i vođenja s ciljem da se njegove jače strane i dalje osnažuju“.

Na službenim mrežnim stranicama Europske komisije „Eurydice“ stoji kako su ključni dionici profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Hrvatski zavod za zapošljavanje te Institut za razvoj obrazovanja. Obrazovni sustav također koristi i druge dionike za potrebe usluga profesionalnog usmjeravanja poput roditelja učenika i stručnjaka iz različitih okruženja (javnih institucija) te ima potporu u stručnim agencijama, vijećima i tijelima koja svojim kapacitetima, zakonodavnim i strateškim okvirom te projektnim radom provode brojne i složene aktivnosti temeljene na zajedničkim nacionalnim i europskim razvojnim ciljevima. U cijeloj mreži nositelja neposrednih poslova profesionalnoga usmjeravanja u Republici Hrvatskoj, svakako je Hrvatski zavod za zapošljavanje sa svojim područnim službama. Sustav obrazovanja je korisnik velikoga broja njegovih usluga, a one obuhvaćaju, prije svega, pomoć učenicima i mladim ljudima (studentima) grupiranim postupcima i ciljnim skupinama. Profesionalno usmjeravanje u školama najčešće se provodi putem pojedinačnih razgovora u svrhu prikupljanja podataka o učenikovim interesima, sposobnostima, vještinama i teškoćama (u okviru rada stručnih suradnika), timskim prezentacijama više institucija, predavanjima gostiju za pojedina područja rada (MORH, MUP), zidnim novinama, okruglim stolovima, izložbama prikupljenih materijala, zajedničkim susretima roditelja, učenika i predstavnika pojedinih zanimanja (pjesnici, književnici, glumci, inženjeri, liječnici...) i nizom drugih aktivnosti koje značajno doprinose upoznavanju osobnih interesa i kapaciteta za određene profesionalne izbore. U Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, među ciljevima i načelima odgoja i obrazovanja nalazimo između ostalih i uporišta za izvršenje poslova profesionalnoga 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. (Eurydice, 2019b)

U Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2018) u članku 4., među ciljevima i načelima odgoja i obrazovanja nalazimo između ostalih i uporišta za izvršenje poslova 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
- obrazovanje u školskoj ustanovi temelji se na decentralizaciji u smislu povećanja ovlaštenja i odgovornosti na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini
- odgojno-obrazovna djelatnost u školskoj ustanovi temelji se na partnerstvu svih odgojno-obrazovnih čimbenika na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini.

Sukladno godišnjem planu i programu rada škole, stručni suradnici obvezni su određen broj sati godišnje provoditi aktivnosti profesionalnog informiranja i usmjeravanja koje se ostvaruju kroz suradnju s učiteljima, predavanja za učenike, predstavljanje ustanova za nastavak obrazovanja, utvrđivanje profesionalnih interesa učenika, suradnju sa stručnom službom Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje te savjetovanje učenika. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta svake godine izdaje brošuru o upisima u srednje škole. Hrvatski zavod za zapošljavanje izdaje regionalne brošure namijenjene učenicima, njihovim roditeljima, nastavnicima i stručnim suradnicima škola, stručnjacima za profesionalno usmjeravanje. Brošure sadrže informacije o uvjetima upisa, programima, stipendijama, učeničkim domovima te uslugama profesionalnog usmjeravanja Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Profesionalno usmjeravanje još uvijek nije dovoljno razrađeno u zakonskim propisima iz područja obrazovanja; osim u Nacionalnom okvirnom kurikulumu, spominje se u Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Zakonu o strukovnom obrazovanju i Zakonu o obrazovanju odraslih. (Eurydice, 2019b)

Nacionalni okvirni kurikulum (NOK) za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi ima kompetenciju kao izlaznu vrijednost procesa obrazovanja. U NOK su, kroz temeljnu kompetenciju poduzetništvo, ugrađene vještine upravljanja karijerom,

čiji se razvoj potiče kroz usluge profesionalnog usmjeravanja učenika i studenata, a naročito kroz usluge grupnog profesionalnog savjetovanja nezaposlenih osoba/tražitelja posla koje se provodi u cilju unaprjeđenja znanja i vještina aktivnog traženja posla kroz radionice. Također, NOK podrazumijeva uvođenje profesionalnog usmjeravanja kao fakultativnog predmeta ili ga prepoznaje kroz profesionalni razvoj učenika unutar međupredmetnih tema. Profesionalno usmjeravanje uključuje informiranje o različitim aspektima tržišta rada te stručnu podršku učenicima u procesu samoprocjene njihovih interesa, sposobnosti i mogućnosti, što je neophodno za donošenje odluka o vlastitom profesionalnom razvoju. Profesionalno usmjeravanje definira se kao alat politike zapošljavanja, čime se naglašava njegova posrednička uloga između obrazovne ponude i potražnje na tržištu rada, odnosno ishoda obrazovanja i zahtjeva tržišta rada.

### 5.3. Školski pedagog kao savjetnik

Osvrnemo li se na početke i prve razloge uvođenja pedagoga kao stručnih suradnika u škole, zamjećujemo isticanje uloge pomagača ravnatelju s ciljem što uspješnijeg pedagoškog vođenja i usmjeravanja škole (Staničić, 1999. prema Fajdetić i Šnidarić, 2014.). Osnova današnje razvojne pedagoške djelatnosti je predviđanje, osmišljavanje, poticanje i usmjeravanje razvoja pedagoškog procesa u skladu s potrebama i razvojnim potencijalima učenika (Staničić, 2006. prema Fajdetić i Šnidarić, 2014.).

S unaprjeđenjem suvremenosti škole porasla je i obaveza školskog pedagoga koji ima ulogu unaprjeđivanja odgojno-obrazovnog rada i stvaranja prepoznatljivosti škole. Od suvremenih škola očekuje se visoka razina kvalitete i otvorenost prema promjenama, pa se tako u skladu s tim i rad školskog pedagoga temelji na stalnim promjenama, razvitku i unaprjeđenju načina rada, što se primarno očituje u planu i programu rada školskog pedagoga koji sadržava „primjenu različitih načina, pristupa, organizacijskih oblika u radu s učenicima, nastavnicima, roditeljima i ostalim sudionicima neposrednog rada u školi“ (Vuković, 2011:555). Istraživanje koje je proveo Resman (2000) pokazalo je da rad školskog pedagoga karakteriziraju briga o potrebama učenika, prikupljanje podataka o učenicima te predlaganje ideja za promjenu školske klime. Dakle, školski pedagog očituje se kao stručnjak za odgojno-obrazovne procese unutar škole koji se brine o kontinuitetu pedagoškog režima.

Školski pedagog svojim mjestom i ulogom u školi u suradnji s učiteljima i učenicima stvara pogodni školski milje u kojem će se učenik razvijati. To je izazov koji stoji pred svim sudionicima odgojno-obrazovnog rada u suvremenoj školi te je osnovna zadaća školskog pedagoga, u zajedništvu s učiteljima i učenicima, stvarati ambijent prepoznatljivosti u kojem se stječe, razvija, odgaja i obrazuje. (Vuković, 2011)

U kontekstu rada stručnih savjetodavnih osoba u školama (pedagozi, psiholozi), odgojni i nastavni rad usmjeren je prvenstveno na unaprjeđenje pedagoškog područja s ciljem osiguranja optimalnih uvjeta za učenje. To znači da se od pedagoga zahtijeva sposobnost uspješne komunikacije, organiziranost u radu s učenicima, analitičnost i logičko rješavanje problema, praćenje učenika i vrednovanje njihovog rada i angažiranosti u školi. Navedene aktivnosti nazivaju se pedagoško vođenje. Sukladno tome, participacija školskog pedagoga je važna za funkcioniranje kompletnog školskog menadžmenta jer svrha pedagoga je motivirati, utjecati, usmjeravati učenike u ostvarenju ciljeva. Pedagoško vođenje odvija se na 3 razine (prema Šnidarić, 2009):

- razvojna razina – pedagog je odgovoran za postizanje definiranih ciljeva školskog programa
- razina donošenja odluka – podrazumijeva donošenje odluka s obzirom na okolnosti u kojima se odvija svakodnevni rad pedagoga
- obilježja osobnosti koje oblikuju kompetencijski profil školskog pedagoga.

U praksi rad školskog pedagoga ne odvija se samo na relaciji pedagog – učenik, već se odvija na više razina:

- rad s učenicima
- rad s nastavnicima
- rad s roditeljima
- suradnja s vanjskim institucijama
- prikupljanje i evidencija pedagoške dokumentacije s ciljem poboljšanja kvalitete rada
- donošenje odluka za uvođenje promjena glede sadržaja i kvalitete rada škole.

Navedeno znači da svaki školski pedagog mora kroz rad stjecati i usavršavati savjetodavni aspekt vođenja. Savjetodavni uspjeh pedagoga ovisi o formalnim i stvarnim kompetencijama.



Formalna kompetencija podrazumijeva kvalifikaciju pedagoga tijekom studija, dok se stvarna kompetencija sastoji od:

- osobne kompetencije – podrazumijeva osobna obilježja pedagoga kao osobe i stručne osobe, a koje olakšavaju ili otežavaju razvoj savjetodavne funkcije
- razvojne kompetencije – organizacijski aspekt razvoja pedagoga kao stručne osobe u vođenju u odgojno-obrazovnim procesima
- stručne kompetencije – podrazumijeva poznavanje odgojno-obrazovnih procesa
- akcijske kompetencije – podrazumijeva djelovanje pedagoga u praksi
- socijalne kompetencije – stil pedagoškog vođenja i komunikacije s učenicima, roditeljima i nastavnicima. (Šnidarić, 2009)

Razvojem novih tehnika i metoda savjetovanja djece (što individualnih i grupnih), savjetodavnim radom danas se dublje sagledava i objektivnije procjenjuje proces odgoja djece i obuhvaća ukupan razvoj osobnosti djeteta (Kristančić, 1982).

Savjetovanjem djece pomaže se djeci da shvate sebe, da poboljšaju komunikaciju s drugom djecom, da osvijeste svoj vlastiti sustav vrijednosti, da ostvare svoj vlastiti izbor, da slobodno iskažu svoje mišljenje ili da im se naprosto pomogne u rješavanju njihovih problema. Savjetodavni rad zadire u razvoj ličnosti te je zbog toga i sastavni dio odgoja i obrazovanja.

Naglasak je na uspostavljanju srdačnog ugođaja punog povjerenja i sigurnosti kroz korištenje verbalne i neverbalne komunikacije. Važni segmenti rada s djecom u ovom obliku savjetovanja su:

- aktivno slušanje
- empatičnost
- tolerancija
- iskrenost
- zainteresiranost
- jasnoća.

Aktivno slušati znači stalno pratiti verbalne i neverbalne poruke djeteta, gdje je potreban visok stupanj koncentracije, pogotovo jer kod djece koncentracija kratko traje te se u kratkom vremenu treba doći do informacije o problemu koji muči dijete. Aktivno slušati ujedno znači i poticati dijete na nastavak komunikacije te na pojašnjavanje dijelova koji nisu sasvim jasni.

Pokazivanje empatije znači razumijevanje osjećaja djeteta i vraćanja odgovarajućeg emocionalnog odgovora ovisno o situaciji i problemu s kojim je dijete suočeno te ovisno o razini emocija kroz koje dijete prolazi zbog suočavanja s tim problemom (Kristančić, 1982).

Tolerancija kao sposobnost podnošenja visokog stupnja frustracije je izuzetno bitna sposobnost koju svaki savjetodavatelj treba imati jer se nužno kroz proces savjetovanja susreće s raznim vrstama emocija. Prilikom savjetovanja djece najčešće je tu riječ o nestrpljenju, nemirnosti, nezainteresiranosti, pa ponekad i agresiji ili neadekvatnim izljevima emocija.

Iskrenost kao temeljna osobina svakog čovjeka pa i savjetodavatelja znači da je osoba koja radi s djecom svjesna sebe, svojih prednosti i mana, potrebe da se mijenja na bolje, da stalno radi na sebi i da na taj način daje djetetu sigurnost da samo može biti iskreno i da se toga ne mora bojati.

Zainteresiranost u svom najvažnijem smislu znači da bez obzira na to što se radi o djetetu, savjetodavatelj poštuje osobnost tog djeteta, sluša njegova izlaganja s pozornošću i zanimanjem tako da dijete osjeća sigurnost da može nastaviti svoju priču i da nije dosadno ili zamorno.

Jasnoća u razgovoru s djetetom je izuzetno bitna. Pitanja postavljena djetetu trebaju biti kratka i jasna, nikako dvosmislena. Rječnik kojim se savjetodavatelj koristi treba biti jednostavan i prilagođen dobi djeteta.

Poštujući sve navedene načine razgovora, može se očekivati od djeteta da se opusti, da mu bude ugodno za vrijeme razgovora, da iznese svoj problem s povjerenjem i da prihvati savjet bez zadržke.

Resman (2000) smatra kako savjetodavna služba u svoj rad treba uključiti i školske uvjete te ih prilagođavati razvojnim osobitostima i potrebama učenika. U razvojno preventivnom konceptu djelovanja školske savjetodavne službe nije dostatno samo razumjeti psihologiju i razvojne osobine djece, potrebno je svladati vještine vođenja školske politike jer se na taj način planiraju odgovarajuće promjene i izbjegavaju se poteškoće koje sa sobom nosi institucionalizacija. Savjetovatelji moraju preuzeti inicijativu u skrbi za cijelu školu, a ne samo za pojedinog učenika jer takva usmjerenost ima dugoročne učinke. Takvo konceptualno polazište školskog savjetodavnog rada, kako navodi autor, zahtijeva:

- proučavanje učenika
- proučavanje režima.

„Navedene dvije orijentacije objašnjavaju razvojnu ulogu školske savjetodavne službe, a koncepti školskog savjetodavnog rada razlikuju se po tome kako netko shvaća i obrazlaže pojam razvojne uloge.“ (Resman, 2000:54)

Savjetodavni zadaci imaju zajedničku osnovu i uključuju život djeteta, učenika, studenta, a podrazumijevaju:

- osobni razvoj – psihofizički razvoj i probleme koje nosi, životne perspektive i sliku o sebi
- socijalnu okolinu i život u njoj – školska socijalna okolina, vršnjaci, obitelj, dom
- edukativni i profesionalni rad i perspektivu.

„Cilj savjetodavnog rada je učenik koji će se znati suočiti sa svojim osobnim, edukacijskim i socijalnim situacijama i problemima. Škola i školski savjetodavni rad mora ga osposobiti za život i rad u društvenoj zajednici, osposobiti ga da se snađe u tom svijetu, da razumije sebe, svoje potrebe, svoj položaj u svijetu, školi i socijalnoj okolini, da bude kritičan prema sebi i svojoj okolini, da postavi viziju svojeg života (sliku o sebi), da može realno procijeniti okolnosti i izabrati realna sredstva za djelovanje u sredini u kojoj živi.“ (Resman 2000:133)

Autor tako navodi tri elementa na koja se pedagog može orijentirati u svom savjetodavnom radu, a koja uključuju područje osobnog razvoja i životne perspektive, područje socijalne okoline i područje profesionalnog rada i perspektive. Jedno od najspecifičnijih savjetodavnih djelovanja školskog pedagoga je svakako područje profesionalne orijentacije jer je škola ipak obrazovna ustanova kojoj je jedan od ciljeva usmjeravanje učenika prema adekvatnom odabiru budućeg zanimanja.

Uloga školskog pedagoga bitno je promijenjena u odnosu na same početke rada. Pedagog se tijekom vremena razvio u visokoprofiliranog stručnjaka koji posjeduje mnogostruka znanja, vještine i kompetencije. Stalnim promjenama u društvu rastu obaveze školskih pedagoga, osobito u savjetodavnom procesu kao bitnom aspektu rada. Iako proces profesionalnog usmjeravanja danas započinje u najranijoj dobi, najveći i najvažniji dio odvija se u školskom sustavu. Stoga je rad pedagoga na profesionalnoj orijentaciji učenika neizostavan dio cjelokupnog odgojno-obrazovnog procesa.

#### 5.4. Profesionalno usmjeravanje učenika u osnovnoj i srednjoj školi

Sukladno sposobnostima i interesima učenika, profesionalno usmjeravanje koje se provodi u osnovnim i srednjim školama ima prvenstveno preventivno ulogu te služi kao pomoć učenicima pri donošenju odluka o daljnjem obrazovanju ili zapošljavanju i predstavlja „takozvane rane intervencije”. Takvo profesionalno usmjeravanje učenika organizirano je korak po korak te uključuje tri međusobno povezane komponente, ispitivanje profesionalnih namjera, profesionalno informiranje i profesionalno savjetovanje.

Već dugi niz godina Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi profesionalno usmjeravanje učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola te svih onih kojima je potrebna pomoć u odabiru, odnosno promjeni obrazovnog programa i/ili zanimanja (Ivanović i Rajić-Stojanović, 2012).

Intervencije za pomoć pri usmjeravanju i konstrukciji karijere mogu uključivati pružanje jednokratne pomoći u vidu savjeta o prikladnom zanimanju ili obrazovnom programu (diferencijalistički pristup) ili pak dugoročniji rad s korisnicima na osnaživanju njihovih temeljnih osobina važnih za samostalno usmjeravanje karijere (razvojni pristup). Ovi se pristupi nadopunjuju, pa je u nekim situacijama važno dati dobar jednokratni savjet o izboru karijere, dok je s druge strane isto tako važno kontinuirano raditi s učenicima i time poticati njihov profesionalni razvoj. (Babarović i sur., 2017)

Jednom godišnje Zavod provodi anketu profesionalnih namjera učenika osnovnih i srednjih škola, temeljem kojih stručni tim škole i Zavoda definira ciljne skupine kojima su potrebne specifične usluge profesionalnog usmjeravanja. Učenicima su omogućene usluge informiranja (grupnog, individualnog), samoinformiranja putem brošura, interneta, računalnog programa profesionalnog usmjeravanja „Moj izbor“ ili profesionalno savjetovanje. Skupni rezultati ankete ukazuju na trendove u profesionalnim namjerama učenika i prosljeđuju se dionicima u području obrazovanja i zapošljavanja na županijskoj i nacionalnoj razini. Profesionalno usmjeravanje učenika provodi se zajedničkim djelovanjem savjetnika škola i savjetnika za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Posebna pozornost pridaje se učenicima za koje se predviđa da bi nakon završetka školovanja mogli imati otežan pristup tržištu rada, odnosno učenicima s teškoćama u razvoju, zdravstvenim teškoćama, teškoćama učenja, poremećajima u ponašanju i sl. Stručno mišljenje o najprimjerenijem odabiru obrazovanja rezultat je profesionalnog savjetovanja učenika koje uključuje timsku obradu uz mogućnost psihološkog testiranja, intervjua, liječničkog pregleda specijalista medicine rada.

Stručno mišljenje uvažava s jedne strane potrebe tržišta rada i mogućnosti obrazovanja, a s druge strane individualne mogućnosti i potrebe učenika.

Anketa provedena među učenicima OŠ i maturantima školske 1996./97. godine pokazala je da 79 % maturanata i 85 % učenika OŠ smatra da im je savjetovanje pomoglo. (Šverko, 2000.)

Babarović i Šverko (2017) pak iznose rezultate istraživanja koji pružaju uvid u trenutno stanje na području stručnog savjetovanja i usmjeravanja učenika u Republici Hrvatskoj. Istraživanje tako pokazuje da se aktivnosti savjetovanja i usmjeravanja učenika u osnovnim školama uglavnom odvijaju u sedmom i osmom razredu. Prema procjeni učenika, u sedmom razredu osnovne škole je 23,7 % stručnih suradnika provodilo neke aktivnosti profesionalnog informiranja i usmjeravanja, dok se u osmom razredu 76,3 % stručnih suradnika angažiralo u tome. Uloga vanjskih stručnjaka u informiranju i usmjeravanju učenika u osnovnoj školi je osrednja. Učenike donekle često posjećuju predstavnici srednjih škola, te nešto rjeđe stručnjaci za profesionalno usmjeravanje HZZ-a. Približno 60 % učenika izjavilo je da su ih barem jednom posjetili predstavnici srednjih škola kako bi im opisali obrazovne programe koje nude i zanimanja za koja školuju. Takvo informiranje neki su učenici imali prilike čuti jednom (33,8 %), a neki nekoliko (24,8 %) ili više puta (8,3 %). Približno 60-ak % učenika izjavilo je da ih stručnjaci za profesionalno usmjeravanje iz HZZ-a nisu posjetili.

Slično kao i s aktivnostima stručnih suradnika u školi, učenici uglavnom nisu zadovoljni ni aktivnostima vanjskih stručnjaka. Učenici najviše informacija važnih za odlučivanje o karijeri prikupljaju od prijatelja i vršnjaka (91,8 %), od roditelja (83,6 %) i na internetskim stranicama (81,6 %).

Približno 65 % stručnih suradnika je barem jednom informiralo učenika o obrazovnim programima i svijetu rada i o internetskim stranicama za profesionalno usmjeravanje. Većina stručnih suradnika informirala je učenike o obrazovnim programima i svijetu rada barem jednom (26,6 %), u par navrata (30,3 %) ili često (7,3 %). Ukupno 82,6 % učenika nije nikada razgovaralo sa stručnim suradnikom o tome, 7,3 % ih je jednom razgovaralo sa stručnim suradnikom o tome te ih je 8,3 % razgovaralo o tome u par navrata ili čak i više puta (1,8 %).

Aktivnosti stručnih suradnika u području profesionalnog informiranja i usmjeravanja učenika u srednjoj školi uglavnom se odvijaju u trećem i četvrtom razredu, dok su u prva dva razreda one vrlo rijetke. U trećem razredu srednje škole 21,1 % stručnih suradnika bavilo se nekim od

aktivnosti profesionalnog informiranja i usmjeravanja, a u četvrtom razredu njih 48,6 % (uz napomenu da se četvrta godina odnosi samo na prva tri mjeseca školske godine).

Tek mali broj učenika procjenjuje da su im stručni suradnici pružili dovoljnu pomoć i podršku u procesu odabira karijere i profesionalnog razvoja (9 %). Ukupno 51 % učenika smatra da im stručni suradnici nisu pružili dovoljnu pomoć ili da su im pružili tek osnovnu pomoć i podršku (40 %). Rijetko koji stručni suradnici provode profesionalno usmjeravanje bilo putem radionica ili kroz individualan rad s učenicima. Približno 65 % stručnih suradnika nije nikada organiziralo radionice za poticanje profesionalnog razvoja, niti je učenicima dalo upitnike na temelju kojih bi mogli saznati koja bi zanimanja za njih bila prikladna. Nadalje, približno 36 % stručnih suradnika nudilo je učenicima mogućnost individualnog razgovora o njihovom izboru zanimanja i daljnjeg školovanja, no samo je 18 % učenika to i iskoristilo.

Također, ni s aktivnostima vanjskih stručnjaka učenici nisu baš zadovoljni, odnosno ne procjenjuju da su im omogućili veliku pomoć i podršku u procesu profesionalnog razvoja. Tek 7 % učenika je procijenilo da su im vanjski suradnici pružili veliku pomoć i podršku, 45 % učenika je procijenilo da su im vanjski suradnici pružili osnovnu pomoć i podršku te je 48 % učenika procijenilo da su im vanjski suradnici pružili nedovoljnu pomoć i podršku.

(Babarović i Šverko, 2017)

### **5.5. Profesionalno usmjeravanje na visokoobrazovnim ustanovama**

Na mrežnoj stranici „Eurydice“ namijenjenoj pružanju relevantnih podataka o obrazovnim sustavima zemalja Europske unije stoji kako akademsko usmjeravanje na nekim visokim učilištima uključuje, odmah po upisu, dodjeljivanje mentora iz redova akademskog osoblja (obično asistenti profesora) za akademsko usmjeravanje. Studenti viših godina također mogu davati savjete po pitanju akademskog usmjeravanja studentima prve godine.

Profesionalno usmjeravanje pak uključuje urede za profesionalno usmjeravanje studenata koji su osnovani na 4 sveučilišta (Osijek, Rijeka, Zadar, Dubrovnik) i nekoliko privatnih visokih učilišta. Navedeni uredi nude savjetovanje o profesionalnoj orijentaciji studentima i provode radionice za pisanje životopisa i zamolbi te razgovora za posao. Također, mogu biti povezani s poslodavcima. Studentske udruge i neka visoka učilišta organiziraju dane karijera gdje povezuju studente s potencijalnim poslodavcima. Također je navedeno postojanje usluga psihološkog savjetovanja koje su dostupne na nekim visokim učilištima na razini sveučilišta (Zadar, Pula) ili na razini pojedinih fakulteta – obično u okviru odsjeka psihologije na

filozofskim fakultetima. Te usluge mogu biti usmjerene na individualno savjetovanje ili specijalizirane kolegije o učenju kako učiti. (Eurydice, 2019b)

Profesionalno usmjeravanje nije više priprema za izbor određenog zanimanja, već proces koji uključuje odgoj i obrazovanje pojedinca od samih početaka školovanja i nastavlja se tijekom cjelokupnog školovanja. Pojedinaac tako postaje nositelj vlastitog profesionalnog rasta i razvoja.

## **5.6. Stručnjaci za savjetovanje u Republici Hrvatskoj**

Savjetovanje, usmjeravanje i pomoć učeniku prilikom donošenja važnih odluka o daljnjem obrazovanju i tijeku karijere, osobito u osnovnim i srednjim školama, najčešće pružaju stručni suradnici.

Prema zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2018), stručni suradnici u školskoj ustanovi su pedagog, psiholog, knjižničar, stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila (edukator rehabilitator, logoped i socijalni pedagog). Stručni suradnici obavljaju neposredan odgojno-obrazovni rad s učenicima te stručno razvojne i koordinacijske poslove. Navedeni zakon također propisuje da poslove stručnog suradnika može obavljati osoba sa završenim diplomskim studijem koja ima i pedagoške kompetencije.

Obveze stručnog suradnika utvrđuju se godišnjim planom i programom rada škole i školskim kurikulumom u skladu sa sklopljenim ugovorom o radu i s Pravilnikom o tjednim radnim obvezama učitelja i stručnih suradnika (2014). Ukupne tjedne obveze stručnih suradnika u školi utvrđuju se u 40-satnom radnom tjednu godišnjim planom i programom rada u skladu s nacionalnim kurikulumom, nastavnim planom i programom te školskim kurikulumom.

Prema navedenom pravilniku, zadaća je stručnih suradnika u školi da potiču usvajanje vrijednosti, stavova i navika koje omogućavaju cjelovit razvoj osobnosti učenika te prate razvoj i odgojno-obrazovna postignuća učenika, a među temeljnim zadaćama razvojno-pedagoške djelatnosti navodi se i profesionalno informiranje i usmjeravanje učenika u skladu s njihovim potrebama, interesima i sposobnostima (Nastavni plan i program za osnovnu školu, 2006, 17).

Najšire profiliran stručni suradnik je pedagog, budući da ima najbogatije područje stručnog rada. Pedagog sudjeluje u svim fazama odgojno-obrazovne djelatnosti, od planiranja i

programiranja do vrednovanja postignutih rezultata, a surađuje i sa svim subjektima odgojno-obrazovnog djelovanja u školi.

I u Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi među ciljevima i načelima odgoja i obrazovanja nalaze se temelji za provedbu aktivnosti profesionalne orijentacije. Naime, cilj je odgoja i obrazovanja poticati i unaprjeđivati razvoj učenika u skladu s njihovim sposobnostima i sklonostima, osigurati učenicima stjecanje temeljnih 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 te ih osposobiti za cjeloživotno učenje. Prema načelima odgoja i obrazovanja, „odgojno-obrazovna djelatnost u školskoj ustanovi temelji se na partnerstvu svih odgojno-obrazovnih čimbenika na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini“ (Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, 2018), što je od velike važnosti za provođenje profesionalne orijentacije u školi, jer se najbolji rezultati postižu suradnjom svih čimbenika profesionalnog usmjeravanja učenika. Rad stručnih suradnika u školi – pedagoga, psihologa, defektologa, socijalnog radnika i knjižničara – usmjeren je na sva područja odgojno-obrazovne djelatnosti i na sve subjekte koji sudjeluju u ostvarivanju ciljeva škole.

Vizek-Vidović i Potočnik (2013) kao polazište za izradu okvirnog kompetencijskog profila za savjetnike u profesionalnom usmjeravanju upotrebljavaju model profesionalne uloge savjetnika elaboriran u okviru NICE projekta (Network for Innovation of Guidance and Counselling in Europe). Ovaj model uključuje pet ključnih uloga odnosno kompetencijskih područja i to:

- ulogu eksperta u profesionalnom informiranju i dijagnostici – *career information and assessment expert*
- ulogu karijernog savjetnika – *career counsellor*
- ulogu karijernog edukatora – *career educator*
- ulogu programa menadžera savjetodavnih službi – *program service manager*
- ulogu poticatelja sustavskih promjena i razvoja područja – *social system intervener and developer*.

Zakonski okvir djelovanja stručnih suradnika u profesionalnoj orijentaciji učenika uključuje temeljni dokument, Nacionalni okvirni kurikulum, koji određuje sve bitne sastavnice



odgojno-obrazovnog sustava u Republici Hrvatskoj, od predškolske razine pa do završetka srednjoškolskoga odgoja i obrazovanja. (NOK, 2010)

Prema tome, odgojno-obrazovni sustav mora omogućiti učenicima sve potrebne uvjete za njihov cjeloviti razvoj, kako bi svaki pojedinac uspio u onome u čemu je najbolji te kako bi odabrao zanimanje koje je u skladu s njegovim interesima i sposobnostima. Upravo tu do izražaja treba doći profesionalna orijentacija učenika. (Vizek-Vidović i Potočnik, 2013)

Jurić i sur. (2001) u *Koncepciji razvojne pedagoške djelatnosti stručnih suradnika* tvrde da razvojna pedagoška djelatnost svoj pravi smisao dobiva neposrednim sudjelovanjem u odgojno-obrazovnom procesu u školi. To neposredno sudjelovanje uključuje različita područja rada, među kojima se ističe i profesionalna orijentacija učenika te s njom povezan savjetodavni rad. Prema tom dokumentu, rad stručnih suradnika na poslovima profesionalne orijentacije učenika podrazumijeva upoznavanje učitelja i nastavnika s poslovima profesionalne orijentacije, pomoć razrednicima u radu na profesionalnoj orijentaciji, upoznavanje individualnih karakteristika učenika i provođenje ispitivanja u svrhu njihove profesionalne orijentacije te održavanje predavanja za učenike i roditelje iz područja profesionalne orijentacije. Ističe se i suradnja sa stručnim službama poput Zavoda za zapošljavanje i drugim relevantnim ustanovama, savjetodavni rad s učenicima s posebnim potrebama te uspostavljanje i vođenje dokumentacije o radu na profesionalnoj orijentaciji.

Pedagog mora poznavati svoje učenike kako bi uopće mogao započeti s profesionalnim informiranjem i savjetovanjem učenika te biti otvoren za stalne promjene u svijetu. Jurić (2004) napominje da poznavanje tih preduvjeta olakšava rad pedagoga na profesionalnoj orijentaciji učenika i čini ga plodnijim.

Zbog toga škola, u okviru svojih mogućnosti, treba omogućiti svakom učeniku prilike za osvješćivanje vlastitih sposobnosti kako bi pronašao područje u kojemu zbog njih može biti uspješan. Kada je u pitanju odabir zanimanja ili škole, treba naglasiti da pored sposobnosti, važnu ulogu imaju odgovarajuća znanja i vještine, odnosno opća intelektualna sposobnost pojedinca (Jelavić, 1996).

Kao osnovni preduvjet rada pedagoga na poslovima profesionalne orijentacije autor navodi upućenost pedagoga u načine rada te sadržaje informiranja. Tako pedagog pružajući dovoljnu količinu kvalitetnih i aktualnih informacija unosi smisao i jasnoću u područje profesionalne orijentacije učenika. Kako bi učenik donio realnu odluku o izboru zanimanja, potrebno mu je pružiti ključne informacije, a Jelavić (1996) razlikuje tri vrste takvih informacija. Prvo, učeniku se moraju pružiti informacije koje će mu omogućiti jasan i realan odgovor na pitanje

o tome tko je, odnosno što je, te koje su i kakve njegove mogućnosti. Drugo, učenika je potrebno informirati o različitim programima školovanja, poslovima i zanimanjima, odnosno o obrazovnim i radnim aktivnostima jer poznavanje većeg broja zanimanja potiče na traženje najpovoljnijeg rješenja, ali i smanjuje mogućnost pogrešnog izbora, odnosno izbora koji nema oslonca u njegovim sposobnostima. Treće, ali ne i manje važno, odnosi se na informiranje učenika o mogućnostima zapošljavanja u pojedinim zanimanjima, u bližoj i daljoj budućnosti. Kako je profesionalna orijentacija učenika vrlo opsežno i složeno područje, Jurić (2004) ističe kako se osim sadržaja općenito nedovoljno poznaje način provođenja profesionalnog informiranja i savjetovanja. Bez poznavanja predmeta i metoda rada nemoguće je kvalitetno provoditi aktivnosti profesionalne orijentacije, stoga je važnost ostvarivanja ovih preduvjeta jasna sama po sebi.

Budući da se u području svijeta zanimanja, profesija i rada događaju znatne i brze promjene, za pružanje usluga profesionalnog informiranja i savjetovanja potrebno je stalno praćenje svih tih specifičnosti i promjena. Stoga je okrenutost pedagoga prema promjenama u području profesionalnog usmjeravanja još jedan od preduvjeta uspješnog rada (Jurić, 2004; Sobota, 2011).

Pedagogov utjecaj na uspjeh profesionalne orijentacije u školi može biti posredan i neposredan. Naime, pedagog temama profesionalnog informiranja i planiranja karijere, neposrednim radom s učenicima putem savjetovanja, pedagoških radionica, istraživanja i projekata potiče osobne i socijalne kompetencije učenika, kompetencije za cjeloživotno učenje te utječe na razvoj profesionalnih kompetencija učenika (Pažin-Ilakovac, 2012). S druge strane, pedagog će preko učitelja i nastave povezati cjelokupnu nastavnu materiju s područjem rada, zanimanjima i razvojem učenika te na taj način posredno pomoći učeniku u razmišljanju o tome što bi mogao postati, ali u vezi s pojedinim nastavnim predmetima. Između cjelokupnog odgojno-obrazovnog procesa i profesionalnog usmjeravanja učenika važno je uspostaviti prirodne veze jer je poznavanje i praćenje učenika pretpostavka i jednog i drugog rada za sve učenike (Jurić, 2004).

Kako bi se profesionalna orijentacija učenika u školi mogla uspješno ostvariti, potrebno je da se shvati kao cilj cijele škole. Uspješno provođenje profesionalnog informiranja, savjetovanja i vođenja rezultat je timskog rada svih dionika u školi i sustavu obrazovanja.

Međutim, Perin (2012) jasno naglašava kako se profesionalna orijentacija učenika ne događa u vakuumu jer profesionalno usmjeravanje učenika može biti učinkovito samo ako je ugrađeno u obrazovnu okolinu koja opaža promjene u vanjskoj okolini i uzima u obzir

zahtjeve životnih i profesionalnih okvira nakon škole. Na temelju toga, neophodno je da škola u proces profesionalnog usmjeravanja pored odgojno-obrazovnih djelatnika škole uključi i učenikovu obitelj te da ostvari i uspješnu suradnju s drugim školama, fakultetima i ostalim obrazovnim ustanovama.

Od velike je važnosti suradnja s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje koji je u Republici Hrvatskoj prepoznat kao glavni pružatelj usluga profesionalnog informiranja i savjetovanja kao i s Ministarstvom znanosti i obrazovanja, te Ministarstvom rada i mirovinskog sustava (HZZ, 2010).

Zadatak profesionalne orijentacije u velikoj mjeri predstavlja odgovornost škole jer je upravo škola ustanova u kojoj započinje primarna profesionalna orijentacija i u kojoj se postavljaju temelji za cjeloživotni profesionalni razvoj. Naime, svaki pojedinac velik dio svog života, i to onaj dio koji se odnosi na intenzivan rast i razvoj na svim poljima, provodi u školi. Prema Perin (2012) upravo ta činjenica školi nameće zadatak da pomaže i prati razvoj učenika te da pri tome otkriva njegove potencijale, ali i eventualna ograničenja i u skladu s njima usmjerava pojedinca prema razvoju njegovih potencijala, odnosno poučava ga na koji će način prevladati eventualna ograničenja. Također, zadatak je škole potpomoći razvoj interesa, znanja i kompetencija učenika kako bi on samostalno mogao predviđati i planirati svoj profesionalni razvoj od najranije dobi.

Bogdanović (2009) ističe da hrvatske škole, ako se žele približiti empirijskom kriteriju uspješnosti, u svoje sadržaje trebaju uključivati profesionalnu orijentaciju u proširenom smislu, odnosno u smislu povezivanja svih disciplina i struka koje mogu biti u službi životnog uspjeha učenika jer se danas smatra da nema autonomne struke i/ili znanosti koja bi mogla objasniti sve. Perin (2012:521) smatra da je „sustavno i organizirano profesionalno usmjeravanje učenika u Republici Hrvatskoj započelo u školi te je vrijeme da se tamo i vrati“.

Vidljivi su veliki koraci prema naprijed u osvještavanju kompleksnosti cjelokupnog školskog sustava savjetovanja i usmjeravanja. Cilj odgojno obrazovnog procesa postaje rast i razvoj pojedinca, te škola zauzima dominantnu ulogu u kreiranju i osiguravanju kompetencija potrebnih za daljnje uspješno funkcioniranje u društvu koje karakteriziraju stalne promjene.

## 6. Zaključak

Širok i raznolik je sustav savjetovanja i usmjeravanja koji se koristi u različitim zemljama radi profesionalnog usmjeravanja pojedinca i društva, međutim, povijest savjetovanja im je zajednička. Globalizacija, porast broja stanovništva, migracije, povećanje složenosti poslova, smanjenje ili povećanje broja radnika, nezaposlenost, otvaranje novih poslova i radnih mjesta problemi su s kojima se susrela gotovo svaka država i koji su izravno utjecali na formiranje bolje organiziranog sustava savjetovanja. Većina oblika i metoda savjetovanja oslanjala se na neformalno davanje informacija i to najčešće od strane učitelja. Karijerno savjetovanje bilo je nestrukturirano i neformalno, međutim, sve veći broj istraživanja na području društvenih znanosti dovodi do promjene fokusa koji s učeničkog doba sada prelazi na čitav radni vijek pojedinca. Šire se školski sustavi savjetovanja, sve su veći vladini pokušaji uključivanja, sve je kvalitetnija politika socijalne skrbi, a uvođenjem informacijsko-komunikacijskih tehnologija i usluga savjetovanje doseže globalnu razinu. Usluge savjetovanja i usmjeravanja pod utjecajem su različitih potreba pojedinaca i društva, međutim, svrha usmjeravanja i dalje ostaje postizanje vlastitih ciljeva i bolja kvaliteta života, a ključni naglasak je i dalje na obrazovanju, osposobljavanju i izboru zanimanja.

Sustav savjetovanja i usmjeravanja pojedine zemlje razotkriva političke i socijalne strukture te kulturološke razlike. Različite povijesti, tradicije, ideologije koje utječu na međusobni odnos pojedinca, obitelji i šireg društva utječu i na oblikovanje školskih savjetodavnih sustava u europskim zemljama. Navedeni faktori imaju ključnu ulogu u oblikovanju obrazovnih i profesionalnih budućnosti mladih. Stoga, pokušavajući upoznati i usporediti sustave savjetovanja, ne smije se zanemariti stvarne geopolitičke, gospodarske i kulturne razlike između, a ponekad i unutar zemalja. Takve razlike imaju značajan utjecaj na način na koji se percipiraju sustavi savjetovanja i usmjeravanja, kakav im je koncept, organizacija, praksa, sistem isporuke, metode, izazovi koji se moraju prevladati i pitanja koja treba riješiti.

Francuski sustav karakterizira visoka razina centraliziranosti, tj. poštuju se definirana pravila koja vrijede za cijeli francuski nacionalni teritorij: od osnovne škole do visokog obrazovanja, preko funkcioniranja obrazovnih institucija, regrutiranja i procjene nastavnog kadra, sadržaja obrazovnih programa, pa sve do procjene znanja učenika i studenata, dodjele nagrada za postignut uspjeh itd.

Velika Britanija s druge strane tradicionalno ima bitno decentraliziraniju obrazovnu politiku od Francuske, a provodi se s ciljem usklađivanja nacionalnog nastavnog plana i programa u

odnosu na različitosti postojećih edukacijskih zona. Taj obrazovni sustav osmišljen je s jednim ciljem, a to je postići stanje u kojem će mladi ljudi pod jednakim uvjetima obrazovanja biti u mogućnosti postići jednak stupanj stručnosti.

Glavna karakteristika francuskog sustava je velika raznolikost u pružanju usluga savjetovanja na području stručnog usmjeravanja. Francuska posao savjetovanja prepušta vanjskim pružateljima usluga i tvrtkama koje su usko specijalizirane za pružanje savjetovanja. Ogroman broj javnih i nejavnih institucija, privatnih agencija i različitih udruga pojavio se tijekom zadnjih 20 godina u Francuskoj. Sadržaj obrazovanja za karijeru različit je na različitim razinama obrazovanja i različitim vrstama škola (osnovna, srednja, strukovna). Tako su u Francuskoj karakteristični informacijsko-orijentacijski centri, koji su zaduženi za pružanje usluge savjetovanja na svim razinama obrazovanja, a Francuska vlada osniva specijalne agencije u tu svrhu. Prednosti ovakvog sustava su širok raspon tehnike, prakse i praktičara te velik broj pružatelja usluga stručnog usmjeravanja diljem zemlje. Ovaj široki spektar usluga informiranja, savjetovanja i usmjeravanja oblikovan je prema razlikama u odnosu na ciljanu skupinu (učenici, škola, mladi, odrasli, nezaposlene osobe...), vrstu pružene usluge (individualno savjetovanje, revizija vještina, grupne ili pojedinačne usluge, obuka, informiranje), kvalifikacije praktičara (savjetnici, psiholozi, učitelji, pružatelji informacija, socijalni radnici), status objekata (javni, privatni, dobrovoljni, komercijalni, stručni) i financiranje (država, lokalne vlasti, zajedničke organizacije, poduzeća, korisnici). U francuskom obrazovnom sustavu prvi korak za odlučivanje o karijeri odvija se relativno kasno, tek na nižoj razini srednje škole. Obrazovne orijentacije započinju u dobi od 11 do 12 godina, tijekom perioda prilagodbe. Dok Francuska sustav savjetovanja smješta u vanjski sektor pružatelja usluga, Velika Britanija pak smatra kako je savjetovanje na području izbora karijere važan alat u nastojanjima da se poboljša razina osnovnih vještina i važan dio strategije cjeloživotnog učenja te savjetovanje kao profesionalnu aktivnost smješta u sektor obrazovanja. Obrazovanje za upravljanje karijerom implementirano je u sami nastavni plan i program. Iako u Velikoj Britaniji savjetovanje o izboru karijere za mlade osiguravaju prvenstveno škole, dodatno ih se podupire dobrom koordinacijom između poslodavaca, škola, koledža, financijera i pružatelja programa karijere. Škole koje su pod lokalnom vlasti imaju zakonsku obvezu pružanja nepristranih karijernih smjernica učenicima od 8 do 13 godina. Sustav savjetovanja koji Veliku Britaniju bitno odvaja od ostalih je u konceptu pastoralne brige. Tako se pastoralna briga u školama ne susreće u drugim kulturama. Pastoralna skrb obuhvaća niz usluga podrške koja se pruža s ciljem emocionalnog, psihološkog i duhovnog

blagostanja učenika. Ovakav sistem osmišljen je da osigura svakom učeniku vezu s odraslom osobom odgovornom za njihovo opće dobro u školi. Veza učitelja s pojedinim djetetom ili mladom osobom je srž cijelog sustava, nudeći savjete, podršku, vođenje i ohrabrenje na dnevnoj bazi, pomažući im u akademskom, ali i društvenom napretku, nudeći vezu između doma i škole. Kako pastoralna briga postaje vitalni element škola 21. stoljeća, tako je i olakšana politikama i postupcima sustava jer je važnost pastoralne brige u Velikoj Britaniji visoko na popisu prioriteta onih koji kreiraju obrazovnu politiku u zemlji.

S druge strane vidljiva zajednička obilježja i trendovi u sustavima savjetovanja Francuske i Velike Britanije uključuju stav kako je savjetovanje i usmjeravanje kontinuirani proces koji bi trebao započeti još u školi te biti dostupan tijekom cijelog života i karijere pojedinca. Također, teži se prema otvorenom modelu u kojemu cijeli niz stručnjaka za savjetovanje radi s pojedincima u psihološkom vakuumu, a sadrži širok raspon intervencija te se više pažnje pridaje radu između pojedinaca i agencija. Također, zajedničko je isticanje pojedinca kao aktivnog sudionika u cjelokupnom procesu, a ne samo pasivnog primatelja u sustavu savjetovanja. Savjetovanje i profesionalno usmjeravanje uključuje se u nacionalne kurikulume. Navedene zemlje svoj fokus stavljaju na razumijevanje poslovnog svijeta te uključuju razvijanje znanja i vještina upravljanja karijerom i samostalnog donošenja odluka o karijeri, obrazovanju i zapošljavanju. U kontekstu cjeloživotnog obrazovanja takav je pristup itekako poželjan.

Specifičnost sustava savjetovanja u Francuskoj i Velikoj Britaniji svakako se ogleda u poticanju rasta sustava savjetovanja u privatnom sektoru i pomicanju javnog sustava savjetovanja u područje tržišta gdje je sustav konstantno izložen konkurentnosti. Unatoč vidljivim razlikama u pristupima, zajednički je fokus i napor u stalnom usavršavanju i napredovanju sustava savjetovanja i usmjeravanja.

Pojedine zemlje koje nailaze na teškoće pri kreiranju i razvoju sustava i usluga savjetovanja i usmjeravanja trebale bi se okretati drugim zemljama kako bi dobile podršku i pozitivan model u daljnjem kreiranju vlastitog puta. Kopiranje cijelog sustava je, dakako, nemoguće s obzirom na razlike u političkim, socijalnim i kulturološkim faktorima, međutim, moguće je prilagoditi i primijeniti određene dijelove pojedinih savjetodavnih sustava. Iz toga je vidljiva važnost upoznavanja, povezivanja i suradnje između različitih zemalja. Sve europske zemlje suočene su s velikim brojem sličnih izazova na području obrazovanja, odgoja, savjetovanja, tržišta rada i socijalne politike, pa tako ni Republika Hrvatska nije iznimka. Hrvatska kreira vlastiti smjer, ali isto se tako nalazi pod velikim utjecajem zapadnih obrazovnih sustava i teži da se

područjem obrazovanja približi europskim standardima. Mnogi su izazovi koje je potrebno svladati i pitanja koja je potrebno riješiti kako bi se približili kvaliteti zapadnih zemalja te iskristalizirali vlastiti smjer i visokokvalitetni sustav koji će moći odgovoriti na svakodnevne potrebe korisnika.

Hrvatska se ulaskom u Europsku uniju obvezala da će politiku obrazovanja uskladiti s pravnom stečevinom Europske unije. Također, ulaskom Hrvatske u Europsku uniju, otvaranjem granica i tržišta, Hrvatska se otvorila novim globalnim zahtjevima. Promoviranje europskih trendova u obrazovanju, promicanje suradnje između obrazovnih ustanova, poticanje mobilnosti učenika i nastavnika, kao i njihovo osposobljavanje za rad u interkulturalnom i multikulturalnom okruženju svakako su novosti u odgojno-obrazovnom sustavu.

Sukladno tome povećavaju se i zahtjevi i očekivanja koja se stavljaju pred pedagoga kao najšire profiliranog stručnjaka u školi. Promjene u društvu utječu na život svakog pojedinca, pa su tako promjene vidljive i u školskom okruženju. S obzirom na izloženost stalnom napretku, zadaća je škole, pa tako i pedagoga, kvalitetno odgovoriti na potrebe društva. Primorani su svakodnevno nalaziti nove načine kako pomiriti profesionalne osobine s osobnim osobinama, kako zadovoljiti potrebe djece, njihovih roditelja, voditelja i kolega suradnika u školskom okruženju. Izloženost novim tehnologijama i njihovoj primjeni u obrazovnom radu, stalne promjene trendova, brzi napredak znanosti, široka dostupnost i pristup informacijama, globalna povezanost, sve to rezultira potrebom mijenjanja djelokruga i širine rada pedagoga, sve su to novi profesionalni izazovi s kojima se sreću pedagozi. Realno je postaviti pitanje koliko su pedagozi osposobljeni za rad u takvim uvjetima.

Pred pedagozima je naporan put prožet cjeloživotnim obrazovanjem, usavršavanjem, radom na sebi, praćenjem trendova, mijenjanjem stavova i pogleda te stalnim mijenjanjem profesije. Potrebna su iznimna ulaganja u nadopunu vlastitih znanja i vještina kako bi se uspješno hvatao korak s promjenama. Međutim, pedagozi često nisu na vrijeme i dovoljno osposobljeni kako bi odgovorili na navedene izazove.

Kako se mijenja dinamika posla i suradnici s kojima se pedagog susreće u svakodnevnom radu, tako se pedagozi iznova nalaze u novom području koje može izazvati određeni stupanj nesigurnosti te osjećaj nedovoljne kompetencije.

Savjetovanje kao izrazito delikatno područje rada pedagoga također se nalazi pod utjecajem promjena na globalnoj, društvenoj i tehnološkoj razini. Danas, više nego ikad ranije, svjesni smo moći savjetovanja i usmjeravanja na osobnom i profesionalnom planu. Stalni je dotok

novih trendova, pristupa, znanja, otkrića, a na pedagogu je zadaća kontinuiranog predlaganja mjera za unaprjeđenje sustava savjetovanja. Mora pratiti, istraživati i analizirati stalne trendove kako bi kvalitetno odgovorio na potrebe učenika, pojedinca i društva. Na pedagogu je važna zadaća odgovaranja na izazove koje pred njega stavlja društvo, zajednica, obitelj, škola, a na kraju i zakonodavstvo.

Potreban je kontinuirani rad na promjenama u sustavu savjetodavnog rada. Nužna je modernizacija cijelog obrazovnog sustava. Suvremeni pristupi u obrazovanju zahtijevaju od pedagoga maksimalnu posvećenost radu. Pred pedagoge se svakodnevno stavljaju nova očekivanja, zahtjevi i područja djelovanja, pa se tako najčešće događa da praksa zaostaje za naprednim teorijama. Potrebni su nam osposobljeni pedagozi sa znanjem i vještinama kojima mogu odgovoriti na najnovije društvene i tehnološke spoznaje. Iako se savjetodavni rad spominje kao jedna od funkcija razvojne pedagoške djelatnosti, koncept školskog savjetodavnog rada je i dalje u razvoju te se očekuje da se pitanje savjetovanja u školskom sustavu podigne na višu razinu. Znanje o raznolikosti sustava savjetovanja i usmjeravanja pomaže boljem otkrivanju nedostataka i manjkavosti vlastitog sustava, ali i donošenju novih ideja koje je moguće implementirati u vlastiti sustav. Također, razvijaju se potrebne kompetencije stručnjaka na polju profesionalnog usmjeravanja koje doprinose shvaćanju važnosti novih razvojnih dosega na polju savjetodavnog rada.



## I. Literatura

- Agencija za mobilnost i programe EU (2012.). *Kojim putem krenuti?* Zagreb: Intergrafika. Preuzeto s <http://arhiva.mobilnost.hr/index.php?id=413> (24.11.2019.)
- American Counselor Association(ACA) (2019). What is professional counseling? Preuzeto s <https://www.counseling.org/aca-community/learn-about-counseling/what-is-counseling> (20.08.2019.)
- American Counseling Association(ACA) (2018). 20/20: Consensus definition of counseling. Preuzeto s <https://www.counseling.org/knowledge-center/20-20-a-vision-for-the-future-of-counseling/consensus-definition-of-counseling> 15.11.2018.)
- Andrilović, V. i Čudina-Obradović, M.(1996). *Psihologija učenja i nastave*. Zagreb:Školska knjiga.
- Austin, A.E. (2002). Preparing the Next Generation of Faculty: Graduate School as Socialization to the Academic Career. *The Journal of Higher Education*, 73 (1), 94-122.
- Babarović, T., Šverko, I. (2012). Teorijsko utemeljenje računalnih sustava za profesionalno usmjeravanje. *Institut društvenih znanosti Ivo Pilar*, 21(4), 863-883.
- Baginsky, W.(2004).*School counseling in England,Wales and Nothern Ireland: a review*. NSPCC and Keele Univerety.
- Barrioz, P. (2010). *Conseiller d'orientation – psychologue*. Centre d'Information et d'Orientation de Moûtiers. Savoie:France.
- Berc, G., Majdak, M., Bežovan, G. (2015). Perspektiva stručnih suradnika o ispadanju učenika iz srednjih škola kao novom socijalnom problemu. *Revija za socijalnu politiku*, 22(1), 1-31.
- Bernaud, J.L., Cohen-Scali, V., Guichard, J. (2007). Counseling Psychology in France. A Paradoxical Situation. *Applied psychology*, 56(1), 131-151.
- Bogdanović, M. (2009). Prilog primarnoj profesionalnoj orijentaciji: kako do bolje povezanosti sa stvarnim životom? *Napredak*, 150(2), 224-249.
- Bouillet, D. (2010). Pedagoške mjere u sustavu intervencija prema učenicima rizična ponašanja:kritička analiza. *Napredak:časopis za pedagojsku teoriju I praksu*, 151(2), 268-290.

- British Association for Counselling and Psychotherapy(BACP) (2015). School counselling for all. Preuzeto s <https://www.bacp.co.uk/media/2127/bacp-school-based-counselling-for-all-briefing-dec15.pdf> (15.05.2018.)
- Brooks, V., Abbott, I., Huddleston, P., (2012). *Preparing to Teach in Secondary Schools: A Student Teacher's Guide to Professional Issues in Secondary Education, third edition.* McGraw Hill, Open University Press: England.
- Careers and Enterprise Company(CEC) (2017). State of the Nation 2017: Careers and enterprise provision in England's schools. London: the Careers and Enterprise Company. Preuzeto s: <https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/careers-enterprise-compass-state-of-the-nation.pdf> (15.05.2018.)
- Cartier, J. P. (2002). OECD Review of Career Guidance Policies. Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle (INETOP) and the Centre Européen d'Etude et de Développement des Pratiques en Orientation (CEDEPRO)
- Conger, S.D. (1994). Policies and guidelines for Educational and Vocational Guidance. UNESCO. Preuzeto s [http://www.unesco.org/education/pdf/23\\_89.pdf](http://www.unesco.org/education/pdf/23_89.pdf) (15.05.2018.)
- Cooper, M. (2013). *School-based counselling in UK secondary schools: a review and critical evaluation.* University of Strathclyde; Glasgow.
- Corey, G. (2004). *Teorija i praksa psihološkog savjetovanja i psihoterapije.* Zagreb: Naklada slap.
- Cromarty, K., Richards, K. (2009). How do secondary school counsellors work with other professionals? *Counselling and Psychotherapy*, 9(3), 182-186.
- Cross, D., Lester, L. (2014). Pastoral care: A 10-step plan. Australian Council for Educational Research. Preuzeto s <https://www.teachermagazine.com.au/articles/pastoral-care-a-10-step-action-plan> (06.07.2018.)
- Dale, H. (2017). Choosing a counselor or psychotherapist. BACP Information sheet C3. Lutterworth: BACP. Preuzeto s <https://www.bacp.co.uk/media/1917/bacp-choosing-counsellor-psychotherapist-c3.pdf> (30.04.2019.)
- Department for Education (2018). Careers guidance and access for education and training providers: Statutory guidance for governing bodies, school leaders and school staff. Preuzeto s [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/748474/181008\\_schools\\_statutory\\_guidance\\_final.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/748474/181008_schools_statutory_guidance_final.pdf) (24.11.2019.)

- Department for Education (2017). Careers strategy: making the most of everyone's skills and talents. Preuzeto s [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/664319/Careers\\_strategy.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/664319/Careers_strategy.pdf) (24.11.2019.)
- Department for education (2016). Counselling in schools: a blueprint for the future. Departmental advice for school leaders and counsellors. Open Government Licence. Preuzeto s: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/497825/Counselling\\_in\\_schools.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/497825/Counselling_in_schools.pdf)
- Department for education (2012). Securing independent careers guidance. A practical guide for schools. Open Government Licence. Preuzeto s: [http://www.careersengland.org.uk/documents/public/securing\\_independent\\_careers\\_guidance\\_practical\\_guide.pdf](http://www.careersengland.org.uk/documents/public/securing_independent_careers_guidance_practical_guide.pdf)
- Döbert, H., Sroka, W. (2004). Features of Successful School Systems: A Comparison of Schooling in Six Countries. Waxmann Verlag.
- Eacea national policies platform (2018). France: Career guidance and counseling. Preuzeto s <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/34-career-guidance-and-counselling-france> (06.07.2018.)
- Enciklopedija.hr (n.d). Francuska. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Preuzeto s <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=20390> (17.11.2018.)
- Enciklopedija.hr (n.d). Velika Britanija i Sjeverna Irska. Preuzeto s [http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=64138\(stranica](http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=64138(stranica) (06.07.2018.)
- Euroguidance (2019). Guidance system in France. Preuzeto s <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-france> (06.07.2018.)
- Euroguidance (2018). Guidance System in the United Kingdom: Overview. Preuzeto s <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-united-kingdom> (15.05.2018.)
- Euroguidance (2015). Lifelong guidance system in France. Preuzeto s [https://www.europe-international-education.eu/IMG/pdf/8pg\\_euroguid\\_anglais\\_standard.pdf](https://www.europe-international-education.eu/IMG/pdf/8pg_euroguid_anglais_standard.pdf) (17.05.2018.)
- Euroguidance (2014). Historical overview of guidance in France. Preuzeto s <https://www.euroguidance-france.org/wp-content/uploads/2014/07/HistoricaloverviewofguidanceinFrance.pdf> (17.05.2018.)

- Izvor: Europa.eu (2019). *Europska unija*. Preuzeto s [https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/living\\_hr#population](https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/living_hr#population) (25.10.2019.)
- Europa.eu (2018). Francuska. Preuzeto s: [https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/france\\_hr](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/france_hr) (24.01.2018.)
- Europska Komisija/EACEA/Eurydice (2012). *Developing Key Competences at School in Europe: Challenges and Opportunities for Policy. Eurydice Report*. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.
- Eurydice (2019a). France Overview. Preuzeto s [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/france\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/france_en) (28.08.2019.)
- Eurydice. (2019b). Profesionalno usmjeravanje u predškolskom i školskom odgoju i obrazovanju. Preuzeto s [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/guidance-and-counselling-early-childhood-and-school-education-11\\_hr](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/guidance-and-counselling-early-childhood-and-school-education-11_hr) (07.09.2019.)
- Eurydice (2018a). United Kingdom-England Overview. Preuzeto s [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/united-kingdom-england\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/united-kingdom-england_en) (06.07.2018.)
- Eurydice (2018b). United Kingdom-England: Primary Education. Preuzeto s [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/primary-education-49\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/primary-education-49_en) (18.11.2018.)
- Eurydice (2018a). United Kingdom-England: Guidance and Counselling in Early Childhood and School Education. Preuzeto s [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/guidance-and-counselling-early-childhood-and-school-education-77\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/guidance-and-counselling-early-childhood-and-school-education-77_en) (18.11.2018.)
- Equality Challenge Unit (2013). Pastoral care. Preuzeto s <https://www.strath.ac.uk/media/ps/sees/equality/e-and-d-for-academics-factsheet-pastoral-care.pdf> (22.07.2018.)
- Filipović, A.T. (2011). Školski pastoral kao oblik kršćanskog služenja ljudima u školskom okruženju I doprinos humanizaciji škole. Zbornik radova sa znanstvenog simpozija "Vjeronauk nakon dvadeset godina: izazov Crkvi i školi" [https://www.researchgate.net/profile/Ana\\_Filipovic2/publication/225071335\\_Skolski\\_pastoral\\_kao\\_oblik\\_krscanskog\\_sluzenja\\_ljudima\\_u\\_skolskom\\_okruzenju\\_i\\_doprinos\\_humanizaciji\\_skole\\_Pastoral\\_care\\_in\\_schools\\_as\\_a\\_form\\_of\\_Christian\\_serving\\_the\\_people\\_in\\_a\\_school\\_environment\\_and/links/0deec51ae48216ba85000000/Skolski-pastoral-kao-oblik-](https://www.researchgate.net/profile/Ana_Filipovic2/publication/225071335_Skolski_pastoral_kao_oblik_krscanskog_sluzenja_ljudima_u_skolskom_okruzenju_i_doprinos_humanizaciji_skole_Pastoral_care_in_schools_as_a_form_of_Christian_serving_the_people_in_a_school_environment_and/links/0deec51ae48216ba85000000/Skolski-pastoral-kao-oblik-)

krscanskog-sluzenja-ljudima-u-skolskom-okruzenju-i-doprinos-humanizaciji-skole-Pastoral-care-in-schools-as-a-form-of-Christian-serving-the-people-in-a-school-environment-an.pdf

- Fox, C.L., Butler, I. (2009). Evaluating the effectiveness of school-based counseling service in the UK. Preuzeto s [http://opus.bath.ac.uk/14238/1/Butler\\_BJGC\\_2009\\_37\\_2\\_95.pdf](http://opus.bath.ac.uk/14238/1/Butler_BJGC_2009_37_2_95.pdf) (13.05.2018.)
- Gendron, B. (2001). The role of counselling and guidance in promoting lifelong learning in france, *Research in Post-Compulsory Education*, 6(1), 67-96.
- Hackney, H.L., Cormier, S. (2012). *Savjetovatelj – stručnjak: procesni vodič kroz pomaganje*. Jastrebarsko: Naklada Slap
- Hagger, H., McIntyre, D. (2006). *Learning Teaching from Teachers: Realising the Potential of School-based Teacher Education*. Open University Press, Maidenhead: New York.
- Hechler, O. (2012). *Pedagoško savjetovanje. Teorija i praksa odgojnog sredstva*, Zagreb: Erudita.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2011). *Anketa o profesionalnim namjerama učenika 8. razreda osnovne škole – školska godina 2011./2012.* Preuzeto s [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Ankete\\_o\\_prof.namjerama\\_ucenika\\_osnovne\\_skole\\_u\\_sk.god.2011-2012.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Ankete_o_prof.namjerama_ucenika_osnovne_skole_u_sk.god.2011-2012.pdf) (2.3.2015)
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2010). *Anketa o profesionalnim namjerama učenika 8. razreda osnovne škole – školska godina 2009./2010. i 2010./2011.* Preuzeto s [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Ankete\\_o\\_prof.namjerama\\_ucenika\\_osnovne\\_skole\\_u\\_sk.god.2009-2010\\_i\\_2010-2011.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Ankete_o_prof.namjerama_ucenika_osnovne_skole_u_sk.god.2009-2010_i_2010-2011.pdf) (2.3.2015.)
- Ivanović, M., Rajić-Stojanović, I. (2012). *Povezanost socioekonomskog statusa roditelja i profesionalnih namjera učenika osmih razreda osnovne škole*. Hrvatski zavod za zapošljavanje. Preuzeto s [http://www.cisok.hr/UserDocsImages/baza-znanja/Pregledni%20clanci%20i%20strucni%20radovi/Ivanovi%C4%87,%20Raji%C4%87-Stojanovi%C4%87\\_Povezanost%20socioekonomskog%20statusa%20roditelja%20i%20profesionalnih%20namjera%20u%C4%8Denika%202012.pdf](http://www.cisok.hr/UserDocsImages/baza-znanja/Pregledni%20clanci%20i%20strucni%20radovi/Ivanovi%C4%87,%20Raji%C4%87-Stojanovi%C4%87_Povezanost%20socioekonomskog%20statusa%20roditelja%20i%20profesionalnih%20namjera%20u%C4%8Denika%202012.pdf) (15.05.2018.)
- Janković, J. (2004). *Savjetovanje u psihosocijalnom radu*. Zagreb: Etcetera.
- Janković, J. (1997). *Savjetovanje-nedirektivni pristup*. Zagreb: Alinea
- Jelavić, F. (1996). *Kako (pravilno) izabrati zanimanje*. Đakovo: Tempo.

- Jelavić, F. (1991). Izbor zanimanja i profesionalna orijentacija od davnine do naših dana. *Istraživanja odgoja i obrazovanja*, 8(1), 45-57.
- Jurić, V. (2004.). *Metodika rada školskoga pedagoga*. Zagreb:Školska knjiga.
- Jurić, V. i sur. (2001). *Koncepcija razvojno-pedagoške djelatnosti stručnih suradnika*. Zagreb: Hrvatski pedagoško – književni zbor.
- Kaplan, D.M.,Travydas,V., M.,Gladding, S.,T. (2013). 20/20:A vision for the Future of Counseling:The New Conesnsus Definition of Counseling. *Journal of Counseling and Development*, 92(3), 366-372.
- Kendal, Sarah, Keeley, Philip and Callery, Peter (2014). Student help seeking from pastoral care in UK high schools: a qualitative study. *Child and Adolescent Mental Health*. Preuzeto s [http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/22460/1/Kendal et al accepted version Student help seeking from pastoral care in UK high schools.pdf](http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/22460/1/Kendal_et_al_accepted_version_Student_help_seeking_from_pastoral_care_in_UK_high_schools.pdf) (24.03.2017.)
- Konu, A., Alanen, E., Lintonen,T., Rimpelä, M. (2002). Factor structure of the School Well-being Model. *Health Education Research*, 17(6), 732-742.
- Kristančić, A. (1982). *Metoda i tehnika savjetodavnog rada*. Zagreb.
- Lebedina-Manzoni, M. I Jeđud, I. (2008). Doživljaj školskog neuspjeha kod djece I mladih s poremećajima u ponašanju. *Napredak: časopis za pedagojsku teoriju I praksu*, 149(4), 404-425.
- Lipanović, M., Jukić, I. (2012). *Jačanje roditeljskih odgojnih kompetencija, odgovorno roditeljstvo*. Priručnik Psihologija u zaštiti mentalnog zdravlja. Virovitica.
- Lipovac, J. (1996). *Psiholozi i psihologija u Hrvatskoj danas*, 4. Godišnja konferencija, Opatija. HPD, Zagreb
- Long, R., Hubble, S. (2018). *Careers guidance in schools, colleges and universities*. The House of Commons Library.
- Mallet, P., Paty, B. (1999). How French counsellors treat school violence:An adult centered approach. *International Journal for the Advancement of counselling*. 4(21), 279-300 (<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1005678410105>)
- Mavar, M., Vučenović, D. (2014). Sklonost ovisničkom ponašanju I školski problem kod adolescenata.*Klinička psihologija*, 7(1-2), 5-20.
- McGinnis, S., Jenkins, P. (2006). Good practice guidance for counsellingin schools. British Association for Counselling and Psychotherapy. Preuzeto s

- <http://youthcounsellinghull.co.uk/resources/BACP%20School%20Counselling%20Good%20Practice.pdf>
- Organization for economic co-operation and development(OECD) (2010). Learning for jobs. Preuzeto s <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Learning%20for%20Jobs%20book.pdf> (24.11.2019.)
  - Organization for economic co-operation and development(OECD) (2004). Career Guidance and Public Policy.Bridging the Gap. Preuzeto s <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/34050171.pdf> (24.11.2019.)
  - Pažin-Ilakovac, R. (2016). Od savjetodavnog rada do pedagoškog savjetovanja u školi. Filozofski fakultet Sveučilišta u Osijeku: *Magistra Iadertina*, 10(1), 49-63.
  - Perin, V. (2012). Profesionalno usmjeravanje – uloga i odgovornost škole, *Školski vjesnik*, 61(4), 511-524.
  - Perin, V., Drobac, I. (2011). Profesionalno usmjeravanje kao pedagoška zadaća škole. *Acta Ladertina*, 7(1), 59-78.
  - *Proleksis enciklopedija*.(2018). Francuska. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Preuzeto s <http://proleksis.lzmk.hr/22007/> (14.03.2018.)
  - *Proleksis enciklopedija*. (2017). Velika Britanija i Sjeverna Irska. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Preuzeto s <http://proleksis.lzmk.hr/50041/> (11.10.2017.)
  - Resman, M. (2000). *Savjetodavni rad u vrtiću i školi*. Hrvatski pedagoško-književni zbor, Zagreb.
  - Sickendiek, U., Engel, F., Nestmann, F. (2002). *Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze*. Weinheim: Juventa Verlag.
  - Soumeli, L.K. (2012). Career Counselling in Secondary Education: a comparative approach of guidance services between Greece and France. Preuzeto s [https://cica.org.au/wp-content/uploads/Career\\_counselling\\_secondary\\_education.pdf](https://cica.org.au/wp-content/uploads/Career_counselling_secondary_education.pdf) (11.09.2017.)
  - Strugar, V. (2004). Učenički profesionalni interesi i upis učenika u srednju školu. *Napredak*, 145(4), 405-413.
  - Sultana, R.G. (2003). Guidance policies in the knowledge society.Trends, challenges and Responses across Europe. Preuzeto s: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.462.623&rep=rep1&type=pdf> (24.11.2019.)

- Šnidarić, N. (2009). Školski pedagog i funkcija pedagoškog vođenja škole. *Napredak: Časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 150(2), 190-208.
- Šverko, B. (2000). *Vodić kroz zanimanja-elektroničko izdanje: Prilozi vrednovanju profesionalnog usmjeravanja putem Interneta*, Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu: Zagreb.
- Tchibozo, G. (2004). The dynamics of school-to-work transition processes of university graduates: an analysis of French data. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(1),93-108.
- The office for standards in education, children s services and skills(OFSTED) (2016). Getting ready for work. Preuzeto s [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/577236/Getting\\_ready\\_for\\_work.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/577236/Getting_ready_for_work.pdf) (06.07.2018.)
- The Youth Wiki(2017). Youth policies in France. Preuzeto s <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/sites/youthwiki/files/gdlfrance.pdf> (28.08.2019.)
- Vizek Vidović, V., Potočnik, D. (2013). Mogućnosti i perspektive početnog obrazovanja savjetnika u profesionalnom usmjeravanju u Republici Hrvatskoj. *Institut za društvena istraživanja*. Preuzeto s [http://www.mobilnost.hr/prilozi/05\\_1390905230\\_Euroguidance\\_IDI\\_rezultati\\_istrazivanja\\_1.pdf](http://www.mobilnost.hr/prilozi/05_1390905230_Euroguidance_IDI_rezultati_istrazivanja_1.pdf) (10.11.2017.)
- Vrcelj, S., Zloković, J. (2006). Savjeti u self-help literaturi. *Pedagoška istraživanja*, 3(2),171-178.
- Vrcelj, S. (2016). Izazovi kojima su pedagozi izloženi u savjetodavnom radu-globalizacijski kontekst I (anti)vrijednosti. *Školski vijesnik:Časopis za pedagoški teoriju I praksu*, 65(1), 59-73.
- Vuković, N. (2011). *Izazovi školskom pedagogu*. Zagreb: Napredak.
- Watts, A.G. (1996). International perspectives. U:Law,B., Killeen,J., Kidd, J.M.,Hawthorn,R. *Rethinking careers education and guidance. Theory policy and practice*.London:Routledge, str 243-251
- *Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi*.NN87/08 (NN68/18). Preuzeto s <https://www.zakon.hr/z/317/Zakon-o-odgoju-i-obrazovanju-u-osnovnoj-i-srednjoj-%C5%A1koli> (03.07.2019.)



- Zečirević, M. (2011). Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj s aspekta Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. U: Hrvatski zavod za zapošljavanje (Ur.): *80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi*. Preuzeto s [http://www.mobilnost.hr/prilozi/05\\_1341303476\\_Zbornik\\_radova\\_konferencije\\_80\\_god\\_CPU\\_u\\_RH.pdf](http://www.mobilnost.hr/prilozi/05_1341303476_Zbornik_radova_konferencije_80_god_CPU_u_RH.pdf) (13.05.2015.)
- Zloković, J. (2004). Nasilje među vršnjacima-problem obitelji škole I društva. *Pedagogijska istraživanja*, 1(2), 207-219.
- Zloković, J., Vrcelj, S. (2010). Rizična ponašanja djece I mladih. *Odgojne znanosti*, 12(1), 197-213.

## II. Sažetak

**ključne riječi:** savjetovanje, obrazovanje, škola, karijera, savjetnik

Savjetovanje je staro gotovo koliko i čovječanstvo te je njegova važnost u svakodnevnom životu pojedinca i društva neupitna. Savjetovanje postaje jedan od bitnih elemenata mnogih znanosti te se kontinuirano širi i razvija kako bi odgovorilo na povećanje problema s kojima se društvo i pojedinac svakodnevno susreću. Tako je i odlučivanje o karijeri i daljnjem tijeku obrazovanja ključno za kvalitetu života svakog pojedinca, ali i društva općenito. Profesionalno savjetovanje jedan je od najčešćih oblika pedagoških savjetovanja, a škola nakon obitelji postaje najvažnija sredina za odgoj i obrazovanje. Zadatak je ukupnog odgojno-obrazovnog sustava osigurati temeljno obrazovanje i kompetencije koje su pretpostavka za uspješno prolaženje daljnjih obrazovnih i profesionalnih puteva. Rad je fokusiran na savjetodavni rad s djecom školske dobi u okvirima stručnog usmjeravanja za daljnji tijek obrazovanja i razvoja. Dinamika procesa prijelaza iz školskih okvira u radni odnos ili nastavak obrazovanja od velikog je interesa u zapadnim europskim zemljama, a profesionalno usmjeravanje postaje od sve veće važnosti za javnu politiku većine zemalja. Unatoč velikoj raznolikosti sustava savjetovanja i usmjeravanja diljem Europe, većina zemalja širi doseg savjetovanja do različitih školskih razina pružajući usluge na više različitih načina. Cilj je ovog rada upoznati specifičnosti i obilježja sustava školskog savjetodavnog rada u Francuskoj i Velikoj Britaniji. Kopiranje cijelog sustava je, dakako, nemoguće iz mnogih razloga, ali je moguće prilagoditi i primijeniti određene dijelove. Iz toga je vidljiva važnost upoznavanja, proučavanja i učenja na sustavima različitih zemalja. U Francuskoj je pedagoško savjetovanje i stručno usmjeravanje staro gotovo stotinu godina i javlja se iz potrebe ostvarivanja fizičke, moralne i intelektualne sposobnosti pojedinca. Usko je povezano s poslovnim okruženjem i promjenama u društvu, a glavne karakteristike francuskog sustava čine velika raznolikost u pružanju usluga savjetovanja, savjetovanje na svim razinama obrazovanja i velik broj pružatelja usluga. Isto tako u Velikoj Britaniji povijest savjetovanja i stručnog usmjeravanja započinje vrlo rano, a tijekom proteklih deset godina dolazi do velikog rasta školskih savjetodavnih službi i centara za savjetovanje. Savjetovanje na području izbora karijere postaje iznimno važan dio strategije cjeloživotnog učenja za koje se smatra da može pomoći u ostvarivanju niza društvenih ciljeva. Velika Britanija tako uporno ulaže napore u unapređenje

sustava savjetovanja na području odabira karijere, a visoko na popisu prioriteta onih koji kreiraju obrazovnu politiku zemlje nalazi se i pastoralna briga, koja postaje vitalni element škola 21. stoljeća te je jedan od kriterija prema kojima se procjenjuje kvaliteta škola u Velikoj Britaniji. Proučavanjem i učenjem iz primjera i praksa drugih zemalja stvaraju se nove spoznaje potrebne za bolji i kvalitetniji pristup u kreiranju vlastitog sustava. U Republici Hrvatskoj savjetovanje za izbor karijere stvara se i razvija u skladu s aktualnim trendovima u svijetu. Iako se savjetodavni rad spominje kao jedna od funkcija razvojne pedagoške djelatnosti, u Republici Hrvatskoj koncept školskog savjetodavnog rada je i dalje u razvoju te se očekuje da se pitanje savjetovanja u školskom sustavu podigne na višu razinu. Glavni izazovi za unapređenje sustava profesionalne orijentacije u našoj zemlji proizlaze iz potrebe stalnog usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada u interesu pojedinaca i cijelog društva.

### III. Summary

*keywords: counseling, education, school, career, counselor*

Counseling is almost as old as humanity and its importance in the daily life of individuals and society is beyond question. Counseling is becoming an essential element of many sciences and is constantly expanding and evolving to respond to the increasing problems that society and individuals face on a daily basis. For instance, choosing a career and further course of education is crucial for the quality of life of each individual, but also of society in general. Vocational counseling is one of the most common forms of pedagogical counseling, with school becoming the most important environment for education after family. The task of the entire educational system is to provide basic education and competences that are a prerequisite for successful completion of further educational and professional paths. This paper focuses on counseling of school-age children in vocational guidance for further education and development. The dynamics of the process of transitioning from school to employment or continuing education is of great interest in Western European countries, and career guidance is becoming increasingly important for public policy in most countries. Despite the wide variety of counseling and guidance systems across Europe, most countries are expanding their reach to different school levels by providing services in many different ways. The aim of this paper is to introduce the specifics and characteristics of the school counseling system in France and the United Kingdom. Although copying the entire system is impossible for many reasons, it is still possible to customize and apply certain parts of it. All of the above shows the importance of getting to know, studying and learning from the systems of different countries. In France, pedagogical counseling and guidance is almost a hundred years old, and arises out of the need to exercise an individual's physical, moral and intellectual capacity. It is closely linked to the business environment and changes in society, and the main characteristics of the French system are the great diversity in the provision of counseling services, counseling at all levels of education and a large number of service providers. Similarly, in the United Kingdom, the history of counseling and guidance started a long time ago, with a strong growth in school counseling and counseling services and centers over the past ten years. Career counseling is becoming an extremely important part of a lifelong learning strategy that is thought to help achieve a range of social goals. The United Kingdom is working hard to improve its career guidance counseling system, and pastoral care is high on

the list of priorities for policy makers in the country, which is becoming a vital element of the 21st century schools and is one of the criteria against which the quality of UK schools is assessed. Studying and learning from other countries' examples and practices enable new insights needed for a better approach to creating your own system. In the Republic of Croatia, career counseling is created and developed in accordance with current trends in the world. Although counseling is mentioned as one of the functions of developmental pedagogical activity, in the Republic of Croatia the concept of school counseling is still developing and it is expected that the issue of counseling in the school system will be raised to a higher level. The main challenges for improving the career guidance system in our country stem from the need to constantly align education with the needs of the labor market in the interests of individuals and the entire society.