

Obrazovanje stručnjaka za profesionalno usmjeravanje: potreba ili ne?

Višnja PERIN

Hrvatski zavod za zapošljavanje,
Područni ured Zadar

Matilda KARAMATIĆ BRČIĆ

Sveučilište u Zadru,
Odjel za pedagogiju

UDK: 331.548:377

DOI: 10.15291/ai.1469

PREGLEDNI RAD

Primljeno: 8. prosinca 2017.

SAŽETAK

KLJUČNE RIJEČI:

profesionalno
usmjeravanje, razvoj
karijere, obrazovanje
stručnjaka

Životne su i radne biografije pojedinaca danas takve da su izmjene razdoblja: traženja posla, nezaposlenosti, zaposlenost i promjena karijera postali uobičajeni procesi, te se sve više javlja potreba za vještinama upravljanja karijerom i profesionalnim usmjeravanjem. Kako bi se udovoljilo toj potrebi, potreban je sve veći broj kompetetnih stručnjaka u tom području. S obzirom na to koliku ulogu imaju stručnjaci koji se bave profesionalnim usmjeravanjem, kako za pojedinca tako i društvo, potrebno je promišljati o njihovoj pripremi za taj posao kako bi ga mogli obavljati u skladu sa suvremenim znanstvenim spoznajama i s najvišim etičkim standardima. U radu se daje pregled izazova s kojima se u razvoju svoje karijere susreće pojedinac kao i društvo koje ima zadaću podupirati i pratiti pojedince na tom putu te politike koje se u tom smjeru provode diljem Europe. Daje se i kratki pregled obrazovanja za stručnjake u profesionalnom usmjeravanju u Europi. Budući da razina i kvaliteta usluge profesionalnoga usmjeravanja ovisi o kompetenciji stručnjaka koji pruža tu uslugu, te je profesionalizacija i etabliranje određene prakse u velikoj mjeri ovisno o obrazovanju koje se pruža osobama koje u praksi obavljaju tu djelatnost, zaključno se predlaže da bi i u Republici Hrvatskoj trebalo razmisliti o uvođenju nekoga vida obaveznoga obrazovanja za stručnjake koji djeluju u području profesionalnoga usmjeravanja.

UVOD

Prema pojmovniku Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN¹) cjeloživotno je usmjeravanje (*lifelong guidance*) konceptualno definirano kao raspon aktivnosti koje građanima bilo koje dobi i u bilo kojem razdoblju njihova života omogućuju određivanje vlastitih mogućnosti, kompetencija i interesa, donošenje odluka o obrazovanju, osposobljavanju / usavršavanju i upravljanju vlastitim životnim putem u učenju, radu i drugim okolnostima u kojima se te mogućnosti i kompetencije uče i/ili koriste (ELGPN, 2013:11). Kad razmišljamo o obrazovanju stručnjaka za profesionalno usmjeravanje, moramo razmišljati o ulozi koju ova struka može imati za pojedinca i društvo. Rastuća potreba koja se javlja za uslugama profesionalnoga usmjeravanja korespondira s potrebom za cjeloživotnim učenjem tj. kontinuiranom učenju pojedinaca u smislu jačanja znanja o građanskim pravima i dužnostima kao i povećanju zapošljivosti. Cjeloživotno se učenje smatra preduvjetom da pojedinci uspiju i osjećaju se uključeni u društvo. Istraživanje (Karamatić – Brčić, Perin, 2014.) pokazuje da se osobe koje sudjeluju u aktivnostima cjeloživotnoga učenja statistički značajno više zapošljavaju od onih koje se ne uključuju u programe cjeloživotnoga učenja. Potrebne su nove vještine za nova radna mjesta, potreba za visokoobrazovanom radnom snagom raste, a poslodavci zahtijevaju sve razvijenije ključne kompetencije svojih zaposlenika (Council of the European Union, 2009). Istovremeno, sve veća složenost našeg svijeta, zbog novih je tehnologija i globalizacije dovela do promjene koje su postale jedna od rijetkih konstanti postmodernoga života. Kada je promjena normalna, ljudi se suočavaju s višestrukim prijelazima tijekom čitavoga života. Kroz životne i radne biografije pojedinaca izmjenjuju se razdoblja traženja posla, nezaposlenosti, zaposlenost, a promjena karijera postaje uobičajeni proces, mogli bismo čak reći da postaje norma. Konceptom cjeloživotnoga učenja pojedinci, ali i organizacije i zajednice trebaju shvatiti značenje proaktivne prilagodbe promjenama. Tako postavljeno cjeloživotno učenje predstavlja strategiju za proaktivno suočavanje sa stalnom potrebom za promjenama i razvojem, a profesionalno usmjeravanje alat koji pritom pomaže. Ukoliko profesionalno usmjeravanje razmotrimo s ovoga aspekta, od izuzetne je važnosti da se njegova realizacija odvija u skladu sa suvremenim znanstvenim spoznajama i s najvišim etičkim standardima.

¹ ELPGN - European Lifelong Guidance Policy Network (Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja).

IZAZOVI U SUVREMENOM DRUŠTVU VAŽNI ZA RAZVOJ KARIJERE

Suvremeno je društvo prepuno izazova i promjena s kojima se suočavamo. Pojedinci u našim društvima se moraju suočiti i odgovoriti na sve više promjena i izazova koji općenito utječu na život, a osobito na načine na koji se odvijaju procesi učenja i rada, odnosno procesi vezani uz razvoj karijere (Guichard, 2011, Savickas, 2008, Van Esbroeck, 2008). Od izazova i promjena koje imaju veliki utjecaj na procese učenja, rad i karijere možemo izdvojiti: globalizaciju, razvoj tehnologije, demografske promjene, europeizaciju, potrebu za specijalizacijom te promjene u politikama i sustavu obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja koje se javljaju kao reakcije na potrebu stvaranja visoko obučene radne snage i poticanja socijalne uključenosti i jednakih mogućnosti na tržištu rada i obrazovanja (Schiersmann i sur., 2012.).

Globalizacija tako potiče visok stupanj promjena u suvremenim društvima, daje ljudima veću mogućnost slobode i izbora. Istovremeno se osobe suočavaju s višestrukim prijelazima tijekom života i pokazuju višu razinu nesigurnosti s obzirom na karijeru. **Razvoj tehnologije** povezan je s povećanom mobilnošću, bržim ritmom života i radnim ritmovima te fenomenom „informacijske preopterećenosti“. Dok su ljudi nekada patili od nedostatka informacija, danas se suočavaju s potrebom za smislom iz raspoložive mase informacija. **Demografske promjene** uvjetuju duže razdoblje aktivnosti na tržištu rada; novi oblici međugeneracijske suradnje postaju češći, a organizacije se nalaze pred izazovom rješavanja nedostatka kvalificiranih radnika kao i mladih talenata. **Europeizacija** dovodi do povećanja potencijala i potreba za mobilnošću i zahtijeva veću razinu koherentnosti u obrazovanju i osposobljavanju, kao i na tržištu rada. Sve je veća važnost **specijalizacije** koja proizlazi iz kontinuiranoga natjecanja na globalnoj razini i razvoja tehnologije. S jedne strane, ona dovodi do neusklađenosti između ponude i potražnje te uzrokuje visoku nezaposlenost, dok s druge strane dovodi do teškoća u zapošljavanju u određenim sektorima.

Sve ove promjene ne predstavljaju izazov samo pojedincima i njihovim obitelji, nego i organizacijama, profitnim i neprofitnim, ali i zajednici i društvu u cjelini. One zahtijevaju prilagodbu pojedinca i zajednice koja kroz javne usluge kao što je profesionalno usmjeravanje podupire pojedinca.

Pojedinci moraju na primjeren način odgovoriti na ovu situaciju. Kako bi odgovorili tim zahtjevima, Europsko vijeće (Council of the European Union,

2008., 1-2) naglašava da bi pojedinci trebali:

- prilagoditi svoje vještine kako bi ostale konkurentne kod predviđenih ili nužnih promjena i time zaštitili svoje karijere
- razvijati profesionalne puteve i načine učenja
- upravljati tranzicijskim prijelazima kao što je prijelaz iz osnovne u srednju školu, iz srednje škole u visokoškolsko obrazovanje ili zapošljavanje te između zaposlenosti i nezaposlenosti kao i daljnjeg osposobljavanja i usavršavanja u svrhu jačanja zapošljivosti
- biti prilagodljivi i učinkovitije reagirati na potrebe tržišta rada.

Istovremeno se organizacije susreću sa sljedećim izazovima: kako poticati svoje zaposlenike na cjeloživotno učenje i profesionalni razvoj kako bi povećali svoju kompetitivnost; kako se nositi s visokoobrazovanim zaposlenicima koji su sve neovisniji i mobilniji te na koji način strateški osiguravati karijerne putove svojim zaposlenicima kako bi zadržali najbolje.

Navedeni izazovi za pojedince i organizacije traže i prilagodbe od društva i zajednice. Iz perspektive politika prepoznato je nekoliko potreba (Council of the European Union, 2008). Potreba da se podrže pojedinci i organizacije (posebno poslodavci) u prilagodbi promjenama, da se poboljša okruženje s obzirom na mogućnosti razvoja karijere za pojedince te potreba da se osigura potrebna radna snaga. U svim ovim potrebama kvalitetno i pravovremeno profesionalno usmjeravanje može značajno doprinijeti njihovu zadovoljavanju i prevladavanju izazova.

EUROPSKE POLITIKE PROFESIONALNOGA USMJERAVANJA

Usmjerenost na pružanje usluge profesionalnoga usmjeravanja u svim fazama života, postaje nit vodilja u europskim politikama usmjeravanja. Fokus je na usmjeravanju koje reflektira promjene na tržištu rada. Prijelazi između obrazovanja i osposobljavanja i tržišta rada sve manje su linearni te potreba za usklađivanjem znanja, vještina, obrazovanja i rada postaje potrebom sve većega broja građana EU tijekom njihova života.

Sve je više dokaza i sve je veći konsenzus na međunarodnoj razini da učinkoviti programi cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja, kao alati politika, imaju pozitivan utjecaj na obrazovne, gospodarske, socijalne te ishode zapošljavanja. Tako OECD² (OECD, 2009., OECD, 2016) navodi u svojim publikacijama o inovacijama u strukovnom obrazovanju kako se uz pomoć profesionalnoga usmjeravanja mogu najbolje iskoristiti ljudski resursi na tržištu rada, i u obrazovanju, omogućavajući bolju usklađenost vještina i interesa te otvarajući mogućnosti za rad i učenje. CEDEFOP³ (CEDEFOP, 2014) u kratkoj bilješci naglašava doprinos profesionalnoga usmjeravanja u omogućavanju pojedincima da se nose s izazovima u nestabilnim vremenima, s obzirom na to da se povećava prilagodljivost prakse i učinkovitost programa politika obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja.

Rezultati istraživanja (ELPGN, 2014) pokazuju da profesionalno usmjeravanje u školama doprinosi povećanju uključenosti, poboljšanju postignuća i napredovanju učenika. Ono pomaže mladima i roditeljima u pronalaženju dostupnih oblika obrazovanja i osposobljavanja te kvalifikacijskih sustava. Pružanje usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja ima pozitivan utjecaj na savladavanje prijelaza unutar i između školskih i obrazovnih institucija te institucija osposobljavanja, između poslova u slučaju promjene posla te prijelaza iz nezaposlenosti/neaktivnosti u zaposlenost.

Istraživanje Eurobarometra (Eurobarometar, 2014.) pokazuje da postojeća razina pružanja usluga cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja ne odgovara potrebama građana u Europi. Samo je jedan od četiri ispitanika (24%) barem jednom koristio usluge profesionalnoga usmjeravanja, najčešće još za vrijeme obrazovanja, dok je na drugom mjestu po učestalosti bilo usmjerava-

² OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj)

³ CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training (Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja)

nje pri traženju posla. Što je viša razina obrazovanja, to je viša i vjerojatnost korištenja profesionalnog usmjeravanja, što ukazuje na potrebu boljšeg pristupa osobama s niskom razinom vještina.

Rezultati istraživanja se znatno razlikuju među pojedinim Državama članica, od najviših razina od 55% u Danskoj i 47% u Švedskoj do najnižih razina od 3% u Mađarskoj i Bugarskoj. Gotovo je polovica građana (45%) istaknula nedostatak pristupa kao glavni razlog nekorisćenja usluga. Prema rezultatima studije Europskog parlamenta kvalitetno profesionalno usmjeravanje utemeljeno na informacijama s tržišta rada nije dostupno većini polaznika strukovnoga obrazovanja i osposobljavanja (Eurobarometar, 2014).

U navedenom istraživanju Eurobarometra većina građana (71%) se slaže da su usluge profesionalnoga usmjeravanja korisne pri donošenju ispravne odluke o nastavku studija, 62% misli da su korisne pri pronalaženju posla, a 53% - pri pronalaženju mogućnosti za rad ili školovanje u drugoj zemlji.

Jedan je od čimbenika koji može pomoći protumačiti neusklađenost kapaciteta za pružanje usluga i potreba građana status reformi politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja na području Europske unije. Mnoge reforme su pokrenute kao rezultat suradnje u okviru ELGPN-a te se na alatima još uvijek radi. Kao što je slučaj i s razvojem ostalih politika i sustava (npr. Europski kvalifikacijski okvir, provedba Garancije za mlade, izgradnja kapaciteta javnih službi za zapošljavanje, reforme obrazovanja i strukovnoga obrazovanja i osposobljavanja), reformama politika i sustava profesionalnoga usmjeravanja treba vremena imajući u vidu njihovu složenost i brojnost dionika (obrazovanje, osposobljavanje, zapošljavanje, socijalni sustavi).

Inicijative politika EU ukazuju na važnost kvalitetnoga pružanja usluga za sve građane kao ključnoga preduvjeta učinkovite provedbe politika usmjerenih razvoju vještina i zapošljavanja. Profesionalno se usmjeravanje na izravan (ili neizravan) način navodi u rezolucijama/preporukama Vijeća u pogledu politika nezaposlenosti, ranoga napuštanja obrazovanja, obrazovanja odraslih, ranoga i školskoga obrazovanja, visokoga obrazovanja, strukovnoga obrazovanja i osposobljavanja te vještina s ciljem boljšeg usklađivanja ponude i potražnje za vještinama.

U europskim se politikama na profesionalno usmjeravanje generalno gleda kao javno i osobno dobro. Kao javno se dobro očituje postizanjem ciljeva u području:

- učenja (podupiranjem cjeloživotnoga učenja, fleksibilnijega sustava obrazovanja i osposobljavanja, fleksibilnijega strukovnog obrazovanja, poboljšanja efektivnosti obrazovanja smanjenjem broja osoba koje rano napuštaju školovanje, jačanjem veza između obrazovanja i tržišta rada)
- tržišta rada (jačanjem efikasnosti tržišta rada, smanjenjem nerazmjera potrebe i potražnje na tržištu rada, identificiranjem potreba za vještinama, poboljšanjem adaptabilnosti rada u ovisnosti od situacije na tržištu u terminima prostorne mobilnosti i mobilnosti unutar i među zanimanjima, smanjenjem duljine nezaposlenosti, smanjenjem individualne ovisnosti o potpornim sustavima) i
- socijalne jednakosti (promicanjem jednakosti u obrazovanju i zapošljavanju, ukazivanjem na potrebe osoba s invaliditetom, podupiranjem socijalne integracije manjina, poticanjem uključivanja žena na tržište rada).

Profesionalno se usmjeravanje određuje i 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.

Politike i pogledi na profesionalno usmjeravanje mijenjali su se tijekom protekloga stoljeća, a posebice na početku 21. stoljeća uslijed sve izraženijih, ranije spomenutih, izazova i događanja na tržištu rada i u području obrazovanja. Ranije se koncept profesionalnoga usmjeravanja temeljio na pristupu usklađivanja pojedinca s poslom: mjerenjem individualnih sposobnosti i njihovim uparivanjem s potrebama u različitim zanimanjima. Taj pristup se pokazao nedovoljnim zbog nekoliko aspekata. Shvatilo se da proces usklađivanja pojedinca s poslom ne ovisi samo o individualnim sposobnostima i znanjima nego i o njihovim potrebama, vrijednostima i interesima. U suvremenoj znanosti prihvaćeno je stajalište da rast i razvoj individue praktički nikada ne prestaje, stoga se usmjeravanje ne bi trebalo oslanjati samo na postojeće sposobnosti bez da uzima u obzir rast i razvoj individue. Uslijed rasta i razvoja kao i promijenjenih okolnosti tijekom života mijenjaju se i prioriteti pojedinca, stoga se treba napraviti pomak s jednokratnoga donošenja odluka na kontinuirani proces karijernoga razvoja. U konačnici bi cilj karijernoga usmjeravanja trebao biti da osposobi osobu za donošenje odluka, a ne da ekspert donosi odluku

u njihovo ime.

Suvremena paradigma u profesionalnom usmjeravanju bazira se na tri osnovne komponente: pružanju informacija o karijeri, savjetovanju i obrazovanju za razvoj karijere te uključuje:

- dostupnost profesionalnoga usmjeravanja pojedincima tijekom života kako bi podupirao cjeloživotno učenje i razvoj karijere
- pogled na profesionalno usmjeravanje kao iskustvo učenja
- jačanje individualne autonomije kroz pomaganje pojedincu u razvoju njegovih znanja i vještina koja su mu potrebna za upravljanje karijernim odlukama i tranzicijom u karijeri.

To zahtijeva pomak s čistoga psihologijskog na više pedagoški pristup: s testiranja na kušnju – probu – ispitivanje - istraživanje s primarnim fokusom na pomoć pojedincu da razvije svoje vještine upravljanja karijerom.

U definiranju i provođenju usluga profesionalnoga usmjeravanja, veliku ulogu dana imaju informacijsko-komunikacijske tehnologije koje pružaju velike mogućnosti širenju dostupnosti usluga i poboljšanju kvalitete usluga. To ne uključuje samo informiranje nego i mogućnost selekcije informacija sukladno individualnim potrebama i interakciju individue koja se usklađuje sa specifičnim potrebama pojedinca. Suvremeno profesionalno usmjeravanje u cjeloživotnoj perspektivi je osjetljivo na različite potrebe i životne situacije klijenata, i odgovara na njihove potrebe jednostavnim pristupom fleksibilnim modelima pružanja usluga.

OBRAZOVANJE ZA STRUČNJAKE U PROFESIONALNOM USMJERAVANJU U EUROPI

Prema podacima koji se mogu naći na stranicama Euroguidance mreže⁴ te Međunarodnog centra za razvoj karijere i javne politike ICCDPP⁵ (<https://www.euroguidance.eu>, <http://iccdpp.org>) usluge profesionalnoga usmjeravanja u zemljama Europe pružaju stručnjaci različitih bazičnih obrazovanja. Najčešće su to stručnjaci u području društvenih znanosti (prvostupnici i magistri struke) kao što su psiholozi, pedagozi, socijalni radnici, defektolozi ili osobe koje imaju završen neki od nastavničkih studija.

Promatrajući iskustva u obrazovanju stručnjaka u profesionalnom usmjeravanju diljem Europe, nailazimo na različite prakse. Jedna perspektiva polazi od mišljenja da nema sustavnoga obrazovanja niti osposobljavanja za stručnjake u profesionalnom usmjeravanju (kao što je to u Hrvatskoj), a druga perspektiva govori o mogućnosti pohađanja specijalističkih tečajeva koje moraju proći stručnjaci koji rade u profesionalnom usmjeravanju.

Preddiplomski studiji profesionalnoga usmjeravanja trenutno se izvode u Nizozemskoj, Švedskoj i Njemačkoj, traju tri godine i sadržajno pokrivaju znanja iz funkcioniranja i organizacije društva, svijeta rada i obrazovanja kao i osnovna znanja iz psihologije, pedagogije i sociologije potrebna za razumijevanje ljudskog ponašanja. Uz teorijsku nastavu najčešće uključuju i praktičnu nastavu u školama, na fakultetima ili u sustavu zapošljavanja. Diplomski su studiji profesionalnoga usmjeravanja i razvoja karijere najčešće namijenjeni pristupnicima koji imaju završene preddiplomske studije u tom području, preddiplomske studije iz polja društvenih znanosti (pedagogije, psihologije, sociologije, upravljanja ljudskim potencijalima), nastavničke studije ili neke druge preddiplomske studije uz radno iskustvo u ovom ili srodnom području. Sadržajno pokrivaju teme povezane s područjem karijernoga savjetovanja (teorijski i praktični dio), zapošljavanja i tržišta rada, politika na području profesionalnoga usmjeravanja, politika zapošljavanja i obrazovanja. Diplomski se studiji profesionalnog usmjeravanja i/ili razvoja karijere trenutno izvode u sljedećim zemljama: Švedska, Bugarska, Danska, finska, Grčka, Mađarska, Island, Irska, Latvija, Nizozemska i Portugal. Obrazovanje na poslijediplom-

⁴ Euroguidance mreža je europska mreža nacionalnih resursa i informacijskih centara za profesionalno usmjeravanje. Euroguidance centri djeluju u oko 35 zemalja.

⁵ ICCDPP – The International Centre for career development and public policy (Međunarodni centar za razvoj karijere i javne politike)

skoj razini za savjetnike u profesionalnom usmjeravanju trenutno nalazimo u sljedećim zemljama: Cipar, Luksemburg, Poljska, Švicarska, Grčka i Irska. Ovi studiji obično pokrivaju uže specijalizacije kao što su školsko savjetovanje i usmjeravanje, savjetovanje i usmjeravanje u karijeri, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, savjetovanje u posebnom obrazovanju i sl. Osim obrazovanja na visokoškolskoj razini kojim se stječe zvanje u području profesionalnoga usmjeravanja, u nekim se državama provode specijalistički tečajevi namijenjeni osobama koje rade u sustavu profesionalnoga obrazovanja, a nemaju odgovarajuće obrazovanje. Najčešće traju oko godinu dana (dva semestra, 60 ECTS bodova) (<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices>).

ZAKLJUČAK

Važnost je usluga profesionalnoga usmjeravanja u suvremenom društvu sve značajnija. Sve više ljudi iz svih dijelova društva traže pomoć u rješavanju svojih izazova vezanih za karijeru. Općenito se suočavaju s važnim i ponekad teškim pitanjima; bez obzira na to razmišljaju li o dodatnom obrazovanju, traže li zaposlenje, pokušavaju li poboljšati ravnotežu u životu i radu ili nastoje ostvariti profesionalnu promjenu.

Iako je djelovanje aktivnosti profesionalnoga usmjeravanja usmjereno na pojedinca, ne bave se samo pojedinci svojim karijerama. Različite organizacije i zajednice (npr. poduzeća, općine pa i države) također traže stručnu podršku u svezi s karijerama svojih članova. Pitanja vezana uz karijeru ponekad su od vitalne važnosti za njihov opstanak. Tvrtke trebaju posvetiti odgovarajuću pažnju razvoju karijera svojih zaposlenika žele li održati svoju konkurentnost na globalnim tržištima: Kakve perspektive zaposlenici imaju da bi ostali? Koje kompetencije trebaju razviti? Slično je i kod javnih i neprofitnih organizacija. Isto tako, karijere građana imaju važnu ulogu za zajednice; karijere nude značajne putove društvene integracije, određuju prosperitet zajednice i povezuju se s mnogim političkim pitanjima, npr. ravnopravnosti spolova. Zbog rastuće složenosti i neizvjesnosti svijeta rada i odluka vezanih uz karijeru, a u kombinaciji sa sve većim oslanjanjem na pojedince da razviju vlastite karijere, dolazi do sve veće društvene potrebe za takvom profesionalnom podrškom.

Kad razmišljamo o obrazovanju stručnjaka za profesionalno usmjeravanje,

moramo razmišljati i o ulozi koju ova struka može imati za pojedinca i društvo. Obrazovanje za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje priprema buduće stručnjake da svladaju konkretne izazove povezane s pružanjem podrške pojedincima u rješavanju pitanja vezanih za karijeru. Razina usluge profesionalnoga usmjeravanja ovisi o kompetenciji stručnjaka koji pruža tu uslugu. S obzirom na to da u Republici Hrvatskoj ne postoji sustavno obrazovanje za stručnjake u profesionalnom usmjeravanju, a poznato je da je profesionalizacija i etabliranje određene prakse u velikoj mjeri ovisna o obrazovanju koje se pruža osobama koje u praksi obavljaju tu djelatnost, smatramo da bi trebalo razmisliti o uvođenju obaveznoga obrazovanja za stručnjake koji djeluju u području profesionalnoga usmjeravanja.

LITERATURA

- CEDEFOP (2014). Briefing note: Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefits
- Council of the European Union (2008): Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. Resolution No. 14398/08 EDUC 241 SOC 607, Brussels, 31 October, 2008
- Council of the European Union (2009): Council Resolution of 12. May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training.. Brüssel: Council of the European Union
- ELPGN (2013) Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Pojmovnik, Zagreb: Ecedo
- ELGPN (2014): The Evidence Base on Lifelong Guidance: A guide to key findings for effective policy and practice <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/> (pristupljeno, 5.1.2018.)
- Eurobarometer (2014);, European Area of Skills and Qualifications: Report. Special Eurobarometer 417 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_417_en.pdf (pristupljeno 5.1.2018.)
- GUICHARD, J. (2011): Societal Contexts, Issues, Research Questions and In-

- terventions in the Domain of vocational Counselling. In: Kraatz, S. & Ertelt, B.-J. (Eds., 2011): Professionalisation of Career Guidance in Europe. Training, Guidance Research, Service Organisation and Mobility. Tübingen, Germany: dgvt Verlag, 165-182
- KARAMATIĆ BRČIĆ, M., PERIN, V. (2014), Reflection of Key Competences for Lifelong Learning through the Structure Analysis of Teachers Programmes Studies in Republic of Croatia, *Andragoška spoznanja* 20 (2), str. 23-40.
- OECD (2004) Career Guidance and Public Policy, Bridging the Gap. OECD Publishing, Paris
- OECD (2009), Working Out Change: Systemic Innovation in Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264075924-en> (pristupljeno 15.12.2017.)
- OECD (2016), Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265097-en> (pristupljeno 15.12.2017.)
- SAVICKAS, M. (2008): Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession. In: Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (Eds.) International Handbook of Career Guidance. Berlin: Springer, 97-113
- VAN ESBROECK, R. (2008): Career Guidance in a Global World, in: Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (Eds.) International Handbook of Career Guidance. Berlin: Springer, 23-44
- SCHIERSMANN, C., ERTELT, B.-J., KATSAROV J., MULVEY, R., REID H. & WEBER, P. (ed) (2012) NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg, Germany: Heidelberg University. Institute of Educational Science

INTERNETSKA STRANICE:

<https://www.euroguidance.eu> (pristupljeno 15.12.2017.)

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems> (pristupljeno 15.12.2017.)

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices> (pristupljeno 15.12.2017.)

<http://iccdpp.org> (pristupljeno 15.12.2017.)

EDUCATION FOR CAREER GUIDANCE PROFESSIONALS: NEEDED OR NOT?

Višnja PERIN

*Croatian Employment Service,
Zadar Regional Office*

Matilda KARAMATIĆ BRČIĆ

*University of Zadar,
Department of pedagogy*

ABSTRACT

KEYWORDS:

*career guidance, career
development, education of
experts*

Personal biographies, today, include common career changes and periods of employment and unemployment, which leads to an increasing need for the career management skills and career guidance. In order to meet this need, there is an increasing number of professionals in the area. Given the importance of their roles, it is necessary to prepare them well so that they can perform in accordance with contemporary scientific knowledge and with the highest ethical standards.

Focus of the paper is on individual who is facing challenges in the development of his career and on the society that has a task for supporting and accompanying him on his path. We also provide policies that have been pursued through the Europe regarding this matter. Furthermore, we give a brief overview of education practices in career guidance in Europe. Since the level and quality of vocational guidance services depends on the competence of the service provider, and the professionalization and establishment of a particular practice is largely dependent on the education provided to professionals this activity, it is suggested that the Republic of Croatia should consider introduction of some kind of education for career guidance professionals.