



**FROM YOUTH
TO WORK**

**ANALIZA
POTREBA
IZVJEŠĆE**



Erasmus+

FROM YOUTH TO WORK

CROATIA GREECE HUNGARY ITALY PORTUGAL ROMANIA

Projekt [From Youth to Work](#) | 2017-1-HR01-KA205-035273 financiran je od strane Europske komisije. Sadržaj ovog izvješća isključiva je odgovornost autora te Komisija nije odgovorna za uporabu bilo kojeg dijela informacija koje se u njemu nalaze.

NOSITELJ PROJEKTA:

Sirius - centar za psihološko savjetovanje, edukaciju i istraživanje (HRVATSKA)

Sirius*

Centar za psihološko savjetovanje,
edukaciju i istraživanje

PARTNERSKE ORGANIZACIJE:

IATAP - Technology and Human Resource Institute (GRČKA)

Conceitos do Mundo (PORTUGAL)

DGASPC Harghita (RUMUNJSKA)

EMINA Palyaorientacios Alapitvány (MAĐARSKA)

Formazione Co&So Network (ITALIJA)



SADRŽAJ

PREDGOVOR	01
I. DIO: GLAVNI ZAKLJUČCI PREGLEDNIH ISTRAŽIVANJA NA NACIONALNOJ RAZINI	02
I.0. UVOD	03
I.1. KARIJERNO USMJERAVANJE I JAVNA POLITIKA	04
I.2. PROFESIONALIZAM I KOMPETENCIJE STRUČNJAKA KOJI SE BAVE PROFESIONALNIM SAVJETOVANJEM I USMJERAVANJEM	10
I.3. POSEBNE MJERE PODRŠKE ZA MLADE U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU	14
I.4. PRILOG: PRIMJERI DOBRE PRAKSE U ZEMLJAMA SUDIONICAMA	16
II. DIO: IZVJEŠTAJ O NALAZIMA ISTRAŽIVANJA	26
II.0. UVOD	27
II.1. GLAVNI NALAZI	28
II.2. DETALJNI NALAZI	29
II.3. POTEŠKOĆE S KOJIMA SE SUDIONICI SUSREĆU I POTREBNA EDUKACIJA	37
II.4. VAŽNE VJEŠTINE I KOMPETENCIJE U PODRUČJU PROFESIONALNOG USMJERAVANJA I SAVJETOVANJA	43
II.5. PREPORUKE ZA DIZAJN TRENINGA PROFESIONALNOG USAVRŠAVANJA	47
III. DIO: PRILOZI	49
III.1. KRATAK PREGLED REZULTATA: HRVATSKA	50
III.2. KRATAK PREGLED REZULTATA: GRČKA	52
III.3. KRATAK PREGLED REZULTATA: MAĐARSKA	54
III.4. KRATAK PREGLED REZULTATA: ITALIJA	55
III.5. KRATAK PREGLED REZULTATA: PORTUGAL	57
III.6. KRATAK PREGLED REZULTATA: RUMUNJSKA	59
III.7. VODIČ KROZ INTERVJU	62

PREDGOVOR

Ovaj izvještaj nastao je kao dio Inteliktualnog rezultata 1 - Analize potreba u sklopu projekta "From Youth to Work" sufinanciranog od strane Europske komisije kroz Erasmus+ program strateškog partnerstva.

Izvještaj su izradili djelatnici Opće uprave za socijalnu pomoć i zaštitu djece Hagrita, Rumunjska (Direcția Generală de Asistență Socială and Protecția Copilului Harghita), s ciljem prikupljanja podataka o trenutnom stanju te identificiranja potreba stručnjaka koji rade u području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u zemljama partnericama – Hrvatskoj, Grčkoj, Mađarskoj, Italiji, Portugalu te Rumunjskoj.

Projekt "From Youth to Work" usmjeren je na unaprjeđenje rada s mladima u području karijernog i profesionalnog usmjeravanja, poticanje zapošljivosti mladih, pružanje podrške prilikom procesa traženja posla te prelaska iz obrazovnih aktivnosti na tržište rada. Implementacija ovih ciljeva u konačnici bi trebala pridonijeti poboljšanju rada s mladima te prepoznavanju relevantnih vještina i znanja potrebnih za inkluziju mladih s manje mogućnosti (npr. NEET skupina). Cilj projekta je razviti radne materijale koji uključuju i teorijska i praktična znanja te potaknuti razvoj transverzalnih vještina te međusobno razumijevanje i učenje partnerskih organizacija.

Ciljevi aktivnosti u sklopu Inteliktualnog rezultata 1 bili su:

- Utvrditi karijerni put za stručnjake koji rade s mladima i profesionalno usmjeravanje
- Utvrditi potrebe stručnjaka koji rade s mladima
- Istražiti i usporediti nacionalne i europske primjere dobre prakse, načine rada, metodologije i alate korištene u procesu profesionalnog usmjeravanja, karijernog savjetovanja te načine pružanja podrške prilikom zapošljavanja kako bi informirali dionike o različitim pristupima u praksi, politikama, akcijskim planovima i programima

S ciljem pripreme temelja za razvoj relevantnih i korisnih ishoda projekta (primjerice trening materijala (Inteliktualni rezultat 2) namijenjenih stručnjacima koji rade s mladima u području profesionalnog usmjeravanja i karijernog savjetovanja) u svakoj zamlji partnerici provedeno je istraživanje uz pomoć dvije metode: a) pregled postojećeg stanja s ciljem upoznavanja trenutnog pravnog i političkog okvira za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje; b) empirijsko istraživanje putem polustrukturiranih intervjua kojim su u svakoj zamlji partnerici prikupljena iskustva 15 stručnjaka koji rade u području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja mladih u nepovoljnom položaju, u kontekstu načina na koje oni pružaju svoje usluge te prijedloga za poboljšanje istih.

Ovo izvješće podijeljeno je na dva dijela. U prvom dijelu prezentirane su informacije o sličnostima i razlikama u nacionalnim kontekstima profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u zemljama partnericama na temelju nacionalnih preglednih istraživanja. U drugom dijelu, prikazani su rezultati intervjua provedenih sa stručnjacima koji rade s mladima u kontekstu profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.



I. DIO

GLAVNI ZAKLJUČCI PREGLEDNIH
ISTRAŽIVANJA NA NACIONALNOJ
RAZINI

I.O. UVOD

U okviru projekta, pregledno istraživanje korišteno je za prikupljanje podataka iz postojećih tiskanih ili on-line izvora (nacionalni radovi, literatura, studije, rezultati drugih istraživanja, blogovi) kako bi se objasnili nacionalni sistemi i identificirale Europske mreže, usluge u partnerskim zemljama te primjeri dobre prakse (uključujući postupke, metodologije i alate) u području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.

Kako bi se procijenile relevantne informacije o sustavu i praksama profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u zemljama partnericama predložen je pristup kroz tri razine:

1. Razina nacionalnog sustava profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja
2. Razina stručnjaka koji rade s mladima
3. Razina ciljne skupine – mladi s manje mogućnosti

Svatko od partnera proveo je istraživanje o postavljenoj specifičnoj problematici te predstavio rezultate koji će se usporediti sa stanjem drugih zemalja.

Svrha ovog izvješća je predstaviti sličnosti i razlike nacionalnih sustava profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja. Izvještaj je podijeljen u tri dijela: u prvom dijelu predstavljen je nacionalni sustav i glavne javne politike; u drugom dijelu sažeti su različiti pristupi profesionalizaciji službe i rada stručnjaka; u zadnjem dijelu predstavljeni su posebni programi za mlade u riziku koji su već razvijeni u zemljama partnerima.

Primjeri dobrih praksi prikupljeni tijekom istraživanja, uključujući primjere iz sektora zapošljavanja, obrazovanja i strukovnog usmjeravanja, prikazani su zasebno te se mogu pronaći u aneksu izvješća.

I.1. KARIJERNO USMJERAVANJE I JAVNA POLITIKA

Kao i u mnogim drugim europskim zemljama, karijerno savjetovanje i usmjeravanje u gotovo svim zemljama partnericama datira od početka 20. stoljeća, kada su vlade promovirale ovu uslugu kao dio procesa industrijalizacije.

Danas, „profesionalnije“ organiziran institucionalni okvir za upravljanje karijerom snažno je povezan s obrazovnim sustavom (školsko okruženje) te mrežom službi za zapošljavanje (zavodi za zapošljavanje) razasut po mnogim ministarstvima i drugim državnim tijelima. Najvažnija ministarstva nadležna za upravljanje karijerom su: Ministarstvo obrazovanja i rada ili, kao u slučaju Mađarske, Ministarstvo za nacionalnu ekonomiju (odgovorno za politiku tržišta rada, strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih) te Ministarstvo za ljudske kapacitete (odgovorno za politiku mladih, socijalno uključivanje, obiteljsku politiku i obrazovanje). Samo neke od zemalja (Grčka i Rumunjska) su koristile određenu razinu profesionalizma u razvoj sustava profesionalnog usmjeravanja. Te institucije usmjerene su na povezivanje obrazovanja i potrebe za zapošljavanjem te radom. Nažalost, one imaju manje značajan utjecaj na razvoj karijerne mreže ili služba podrške za mlade. Druge zemlje poput Hrvatske, Mađarske i Italije stvorile su posebne institucije s dobro definiranim uslugama i ciljnim skupinama. Hrvatski zavod za zapošljavanje pruža usluge individualnog savjetovanja te profesionalnog usmjeravanja za učenike koji završavaju osnovnu ili srednju školu te studente. U Mađarskoj, Nacionalni ured za profesionalno obrazovanje, osposobljavanje i obrazovanje odraslih (NOVETAL) razvija i nadzire aktivnosti cjeloživotnog učenja na području profesionalnog obrazovanja i osposobljavanja. Nadalje, u Italiji, Informativni centri za mladež, na općinskoj te pokrajinskoj razini, nudi besplatne informacije mladima o obrazovnim ili profesionalnim mogućnostima.

Politike zemalja partnerica koje se tiču karijernog i profesionalnog usmjeravanja u skladu su s većinom strategija EU te preporukama uspostavljenim na razini EU, posebice Strategijom obrazovanja i osposobljavanja 2020 i Youth Guarantee nacrtom. Zemlje partnerice razvile su posebne nacionalne programe (poput Operativnih programa za ljudski kapital, "Giovanisì" za područje Toskane, Operativni program za socijalnu obnovu i sl.), financirane iz Europskog socijalnog fonda, pomoću kojih ubrzavaju i olakšavaju pristup tržištu rada kroz razvoj mogućnosti obrazovanja te sustave podrške prilikom zapošljavanja.

Razina učinkovitosti provedbe ovih strategija zasigurno bi dala zanimljive podatke o političkim stavovima prema profesionalnom usmjeravanju i cjeloživotnom učenju. Međutim, svrha ove studije nije da hvali različite odabire vlada, već da pruži informacije relevantne za razvoj karijernog usmjeravanja, savjetovanja te pružanja podrške mladima.

Usluge karijernog i profesionalnog savjetovanja javno su uspostavljene i besplatne. U obrazovnom okviru, studenti do usluge profesionalnog usmjeravanja mogu doći unutar nacionalnog kurikuluma kroz posebno organiziranu nastavu koja se bavi izborom karijere (Mađarska, Rumunjska, Portugal) ili kroz uključivanje više ili manje osposobljenih stručnjaka (psihologa i drugih savjetnika) koji pružaju podršku u procesu planiranja karijere. Sustav zapošljavanja u većini zemalja (Hrvatska, Grčka, Portugal, Rumunjska) uglavnom je ograničen na pružanje informacija registriranoj nezaposlenoj osobi, dok se u Italiji javna služba za zapošljavanje bavi i planiranjem karijere i pružanjem potpore u različitim fazama zapošljavanja specifičnih ciljnih skupina (osoba s invaliditetom).

Privatni sektor u svim zemljama partnericama ima ulogu sličnu onoj javnog sektora u kontekstu pružanja stručne izobrazbe, informacija i savjetovanja. Međutim, razina važnosti i utjecaja spomenutog sektora može se od zemlje do zemlje razlikovati s obzirom na prirodu odnosa između privatnog i javnog sektora.

Privatni sektor može pridonijeti razvoju novih pristupa u profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju sudjelovanjem u Europskim projektima, ali također može biti i uključen u provedbu nacionalnih strategija razvojem nacionalnih operativnih programa financiranih Europskim socijalnim fondovima. Privatne "headhunting" tvrtke prisutne su i na području profesionalnog usmjeravanja pružajući usluge profitnom sektoru. Privatni sektor također može imati važnu ulogu u pružanju podrške programima profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, poput Audi tvrtke u Gyoru (Mađarska).

Sve zemlje sudionice spominju problem nedosljednosti u sustavu potpore koji ne pružaju odgovarajuću podršku svim korisnicima iz svih kategorija i u svim fazama njihovog života kroz sve mreže i usluge (obrazovanje, strukovno osposobljavanje i zapošljavanje). Međutim, ukoliko pogledamo pobliže, stupanj disfunkcije se razlikuje od više ili manje uspješnih nacionalnih programa koje su vlade zemalja partnerica uspostavile sa svrhom uvođenja usluga i kontinuirane intervencije. Neke zemlje partnerice (Grčka, Portugal, Rumunjska) suočavaju se s istim izazovima prilikom provedbe usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u skladu s potrebama poslodavaca. Na temelju nacionalnih izvješća, usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja su ograničene i bez mogućnosti osiguravanja učenja temeljenog na radnom iskustvu, kroz partnerstvo između obrazovnih ustanova i tvrtki. Takvo partnerstvo omogućilo bi studentima da prate svoj profesionalni put i da u određenoj mjeri postignu zadovoljstvo u kontekstu profesionalnih potreba. U nekim slučajevima, npr. u Rumunjskoj, nacionalnim sustavima nedostaje dosljednosti te ne pružaju pomoć studentima ili odraslima, posebice onima u ruralnim područjima ili skupinama u nepovoljnim uvjetima. Upravo zbog nedostatka nacionalnih smjernica i standarda kvalitete, alati za praćenje profesionalnog usmjeravanja u partnerskim zemljama provode se na različite načine.

Međutim, postoji nekoliko nacionalnih sustava koji pružaju integriraniju uslugu. Hrvatski zavod za zapošljavanje, provodeći analize i istraživanja, daje preporuke za usklađivanje obrazovnih programa i potražnju na tržištu rada. Točnije, ukazuje na potrebu za nekim zanimanjima na tržištu rada i određuje broj učenika u srednjim školama u posebnim programima.

2012. godine, kada je u Italiji osnovan nacionalni sustav cjeloživotnog učenja razvijen u suradnji s vladom i različitim regijama, uspostavljen je integrirani sustav usmjeravanja. Ovim sustavom htjeli su osigurati nacionalnu strategiju, kvalitetu usluge profesionalnog i karijernog savjetovanja te jednak pristup svim mladim ljudima u prilagođavanju te usluge. Razvijeni su minimalni standardi kvalitete za usluge usmjeravanja (uključujući profesionalne vještine savjetnika) te alata za praćenje. Uključena ministarstva organizirala su međuinstitucionalne radne skupine te su definirani minimalni standardi kvalitete za usluge, kao i za vještine savjetnika. Ove odredbe nastojale su osigurati kvalitetu usluge usmjeravanja te jednak pristup svim mladim ljudima, pri čemu su međusobno usklađene kako bi zadovoljile specifične teritorijalne (regionalne) potrebe i prioritete. Unatoč sporazumu, pokazalo se da je suradnja pristrana te da postoje poteškoće u uspostavljanju veza među regijama.

Slično tome, u Mađarskoj je 2014. nakon usvajanja Strategije cjeloživotnog učenja za razdoblje 2014-2020. započet proces razvoja nove i restrukturiranja stare institucije s ciljem stvaranja nacionalne mreže cjeloživotnog usmjeravanja na temelju integrirane definicije razvoja karijere.

U nastavku, predstavljen je sažetak nacionalnih sustava za profesionalno savjetovanje i usmjeravanje u zemaljama sudionicama koji može pružiti bolji uvid za daljnja istraživanja. Međutim, preporučujemo proučavanje svih nacionalnih izvješća koja su navedena u dodatku ovog dokumenta za dobivanje više informacija i potencijalnih kontakata.

U Hrvatskoj, profesionalno usmjeravanje pruža se kroz usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) i drugih institucija koje tu uslugu pružaju u skladu sa zakonodavnim odredbama Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, te Ministarstva rada i mirovinskog sustava. HZZ djeluje na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini. U okviru HZZ-a djeluje 5 regionalnih ureda i 17 lokalnih ureda. Svaki regionalni i lokalni ured ima svoju podružnicu te ih je ukupno 99. Njihova prisutnost i rad omogućava realizaciju ključnih funkcija i ciljeva HZZ-a diljem Hrvatske.

HZZ pruža usluge pojedinačnog karijernog usmjeravanja i savjetovanja za učenike za završnim godinama osnovne škole ili srednje škole te studentima, uključujući profesionalno informiranje i profesionalno savjetovanje, a provodi se u suradnji sa školama i roditeljima. Također, HZZ nudi i podršku online ili osobno te pruža uslugu nezaposlenima kada je to potrebno.

Osim HZZ-a, ostale institucije koje pružaju karijerno usmjeravanje i savjetovanje su osnovne i srednje škole, ustanove za obrazovanje odraslih, sveučilišta, Hrvatska udruga poslodavaca, Agencija za strukovno obrazovanje i osposobljavanje te obrazovanje odraslih, Agencija za mobilnost i EU programe i dr.

Karijerno i profesionalno usmjeravanje u Grčkoj uglavnom se odvijaju u području obrazovanja i rada kroz nekoliko javnih ili privatnih, profitnih ili neprofitnih tijela. Na nacionalnoj razini Ministarstvo rada, socijalnog osiguranja i socijalne solidarnosti razvija svoje aktivnosti putem Grčke organizacije za zapošljavanje radnika (OAED). Glavna aktivnost i cilj je karijerno i profesionalno usmjeravanje koje se bavi nezaposlenošću te nudi obuku i pripravništvo za buduću radnu snagu. Ministarstvo prosvjete, istraživanja i vjerskih poslova razvija svoje aktivnosti u dva smjera: u srednjoškolskom i visokom obrazovanju.

Na razini srednjih škola, profesionalno usmjeravanje je dio školskog kurikuluma. Također, usluge usmjeravanja i savjetovanja dostupne su i u školskim uredima za profesionalno usmjeravanje, Centrima za savjetovanje i usmjeravanje te Uredima za karijerno i strukovno savjetovanje.

U kontekstu visokog obrazovanja, Uredi za karijerno i strukovno obrazovanje nastoje pomoći studentima pri planiranju vlastite karijere te traženju posla u struci.

Na lokalnoj razini, posebice u osnovnoškolskom obrazovanju, svaka općina osigurava usluge profesionalnog usmjeravanja (individualnog ili grupnog savjetovanja), no bez jasnog zakonodavnog okvira. Osim toga, različite socijalne i zdravstvene službe, poput Grčkog centra za produktivnost i Centra za javno obrazovanje, uz pomoć europskih programa povremeno djeluju u području profesionalnog usmjeravanja i karijernog savjetovanja. Usluge profesionalnog usmjeravanja i karijernog savjetovanja pružaju i privatne ustanove.

U kontekstu zapošljavanja, Grčka organizacija za zapošljavanje radnika (OAED) pruža daljnje savjetodavne usluge i informacije o karijernim prilikama i mogućnostima. Povezivanjem aktivnosti i politika dvaju ministarstava, Nacionalna organizacija za ovjeru kvalifikacija i strukovnog usmjeravanja (EOPPEP) nacionalno je tijelo koje pruža Ministarstvu znanstvenu i tehničku potporu u izradi i provedbi nacionalne politike vezane za usmjeravanje u karijeri, kao i pružanje takvih usluga u Grčkoj.

U Mađarskoj je središnja vlada odgovorna za upravljanje obrazovnim sustavom uz poseban naglasak na odgovornostima u osnovnom i sekundarnom obrazovanju. Aktivnosti usmjeravanja i razvoja nadziru Ministarstvo za nacionalnu ekonomiju i Ministarstvo za ljudske kapacitete. Ministarstvo za nacionalno gospodarstvo odgovorno je i za neke elemente aktivne politike tržišta rada, strukovnog obrazovanja i obrazovanja odraslih i osposobljavanja. Od srpnja 2015. godine Ministarstvo za nacionalnu ekonomiju također je zaduženo za održavanje institucija za strukovno obrazovanje i osposobljavanje. Istodobno, Ministarstvo za ljudske potencijale nadgleda obrazovni sustav, politiku mladeži, socijalnu uključenost, obiteljsku politiku, osnovne škole i opće srednjoškolsko obrazovanje te visoko obrazovanje.

2015. godine osnovan je Nacionalni ured za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (NOVETAL) odgovoran za razvoj i nadzor aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja na području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Mađarskoj. Nacionalni razvoj usmjeravanja proveden je u okviru Operativnog programa socijalne obnove u dvije faze (Razvoj sustava cjeloživotnog usmjeravanja u Mađarskoj 2008.-2011. i 2012.-2015.). Program je stavio naglasak na razvoj alata i usluga koje se koriste u profesionalnom usmjeravanju i karijernom savjetovanju, te na obuku savjetnika (nastavnika, socijalnih radnika i drugih stručnjaka koji rade u ovom području).

U Italiji, glavni subjekti koji pružaju usluge usmjeravanja i savjetovanja su Javni zavodi za zapošljavanje, Centri za informiranje mladih te privatne osobe. Oni nude svoje usluge u skladu s nacionalnim standardima kvalitete usluga usvojenih 2013. godine, a koji definiraju minimalne standarde kvalitete usluga i profesionalnih vještina savjetnika, prema Nacionalnom sustavu cjeloživotnog učenja koje je Vlada usvojila 2012. godine.

Javne službe za zapošljavanje djeluju na razini gradskog područja, prema smjernicama koje su utvrdile sve regije Italije. One predstavljaju javnu referentnu točku za ljude koji traže zaposlenje, za one koji žele mijenjati svoje radno mjesto, za tvrtke koje planiraju zaposliti novo osoblje, za one koji žele pohađati tečaj obuke ili koji trebaju opće smjernice.

Centri za informiranje mladih (Informagiovani) djeluju na općinskoj ili pokrajinskoj razini te nude besplatnu informativnu službu mladima o obrazovnim ili profesionalnim izborima (ponude za posao, otvoreni natječaji, prilike za stažiranje, sveučilišta, stipendije, škole i dr.); upravljanju slobodnim vremenom; aktualnim kulturnim i drugim događajima u gradu i različitim drugim područjima. Nadalje, svaka regija ima pravo razviti detaljniji program prilagođen specifičnim potrebama regije.

Privatne osobe koje nude usluge zapošljavanja ovlaštene su od strane Ministarstva rada i socijalne politike, te djeluju u okviru agencija za obuku, socijalnih zadruga, zaklada, neprofitnih organizacija, sindikata i trgovinskih udruga. Za nove poduzetnike savjetodavne i pomoćne usluge mogu pružati gospodarske komore. Profesionalno usmjeravanje je također osigurano u školama, od kojih neke nude posebne programe savjetovanja za učenike koji su napustili školu, a još nisu navršili 18 godina. Mlade osobe iz inozemstva također imaju koristi od ovih usluga. Sveučilišta imaju vlastiti ured za usmjeravanje i zapošljavanje.

Slično Grčkoj i Rumunjskoj, portugalski sustav profesionalnog usmjeravanja prvenstveno je predstavljen kroz entitete obrazovanja i javnog sektora. U području osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja Psihološki i savjetodavni servisi razvijaju i provode školsko i profesionalno usmjeravanje, a nadzire ih Opća uprava za obrazovanje. U visokom obrazovanju, podršku studentima pružaju Uredi podrške za profesionalno umetanje (GAIP). Nadzor i upravljanje tim uredima spada u odgovornost sveučilišta koja imaju pravo na autonomiju odlučivanja na ovom području.

Javni sektor, Institut za zapošljavanje i strukovno obrazovanje PI (IEFP, P.I.), odgovorno je za službe za zapošljavanje nudeći samo informacije, karijerno usmjeravanje i savjetovanje registriranim nezaposlenima i zaposlenicima koji traže nove mogućnosti zapošljavanja. Uz usluge „licem u lice“, pružaju i telefonsku te online podršku.

U Rumunjskoj se usmjeravanje i savjetovanje uglavnom temelje na dvije mreže: (1) obrazovanje (za pred-sveučilišne i sveučilišne razine) i (2) tržište rada (državne agencije za zapošljavanje i privatni pružatelji usluga).

U okviru obrazovanja, savjetovanje dolazi unutar nastavnog plana i programa za savjetovanje i usmjeravanje i/ili u uredima psiho-pedagoške pomoći u školama.

Institucionalna mreža odgojno-obrazovnog okvira sastoji se od međuškolskih psihološko-pedagoških ureda za pomoć (savjetovališta) koji se organiziraju u školama s više od 800 učenika ili za grupe škola. Njihovu aktivnost koordiniraju Centri za psihološko-pedagošku asistenciju prisutni u svakoj županiji. Za studente s invaliditetom psihološku procjenu, pomoć te usmjeravanje pružaju stručna povjerenstva. Sve gore navedene institucije na županijskoj razini koordinira Centar za obrazovne resurse i pomoć koji djeluje pod nadležnošću županijskog školskog inspektorata (Ministarstvo obrazovanja). Centri za informiranje i usmjeravanje, organizirani u velikim sveučilišnim centrima, informiraju i savjetuju o mogućnostima razvoja karijere.

Institut za obrazovne znanosti, koji djeluje pod nadležnošću Ministarstva obrazovanja, vodi poseban Obrazovni i strukovni odjel za metodološku koordinaciju mreže usmjeravanja i savjetovanja. Njegov interdisciplinarni tim trebao bi poslužiti kao veza između obrazovanja i zahtjeva tržišta rada, pružajući obuku i istraživanje za osoblje koje radi s mladima.

Za tržište rada, usluge karijernog savjetovanja i usmjeravanja pružaju i javni i privatni sektor. Na županijskoj razini, u javnom sektoru postoje organizirane agencije za zapošljavanje koje nastoje nezaposlenost svesti na najmanju moguću razinu pružajući usluge svim dobnim kategorijama, osiguravajući programe obuke za reintegraciju i preoblikovanje za tržište rada kao i programe savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja, te posredovanje između poslodavaca i onih koji traže posao. Uredi rada (svojevrсни zavodi za zapošljavanje) smješteni su u svakoj županiji i glavnim gradovima tih županija. Registrirane nezaposlene osobe koje su u potrazi za poslom u njima mogu dobiti potrebne informacije te uslugu profesionalnog usmjeravanja.

Usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja koje pruža privatni sektor uglavnom su usmjerene na identifikaciju, odabir i smještaj kvalificirane i specijalizirane radne snage ("headhunting"). Te usluge ugovorene su s većim tvrtkama.

U privatnom sektoru postoji i nekoliko organizacija koje pružaju podršku ljudima koji traže zaposlenje, bolje radne uvjete i/ili veću plaću. Nacionalna agencija za zapošljavanje mora akreditirati sve privatne usluge profesionalnog usmjeravanja.

I.2. PROFESIONALIZAM I KOMPETENCIJE STRUČNJAKA KOJI SE BAVE PROFESIONALNIM SAVJETOVANJEM I USMJERAVANJEM

U promjenjivom svijetu s raznolikim društveno-ekonomskim izazovima, stručnjaci koji se bave profesionalnim usmjeravanjem i savjetovanjem, neprestano se moraju prilagođavati novim zahtjevima tržišta rada i onih koji traže zaposlenje. U nastavku ćemo analizirati područja provedbe prakse, profesionalnu prepoznatost te status, kao i osposobljavanje karijernih savjetnika u zemljama partnericama.

Osim u okviru obrazovanja i zapošljavanja, strukovno usmjeravanje i savjetovanje pruža se u mnogim drugim područjima: socijalnim službama koje se bave očuvanjem dobrobiti mladih, organizacijama mladih, centrima za pritvor, gospodarskim uredima (gospodarske komore) itd. U područjima u kojima javne institucije nisu prisutne ili nemaju kapaciteta ispuniti zahtjeve, usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja pružaju organizacije civilnog društva. OCD-i nude usluge podrške za inkluziju (Italija), radničke klubove mladih (Hrvatska) ili pružaju potporu grupama u nepovoljnom položaju (Rumunjska: osobe s invaliditetom, mladi izvan državne skrbi itd.). OCD-i također mogu doprinijeti poboljšanju usluga putem kreiranja novih pristupa te ciljanom podrškom kroz različite projekte.

Sustavi osiguranja kvalitete nastoje povećati učinkovitost i transparentnost pružanih usluga te su snažno povezani s profesionalizacijom neke aktivnosti. Analizirajući nacionalne okvire kvalitete zemalja sudionica, možemo promatrati razlike i varijacije profesionalnog priznavanja usmjeravanja i savjetovanja. Zemlje partnerice imaju različite standarde kvalitete u različitim područjima gdje se pruža profesionalno usmjeravanje. Kako je usluga snažno povezana s obrazovnim okvirom, sve zemlje sudionice razvile su posebne smjernice, obvezne standarde i opise poslova stručnjaka koji rade na području obrazovanja. Međutim, zahtjevi se razlikuju. Nacionalni izvještaji zemalja partnerica o sustavima profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja pokazuju značajne razlike u profesionalnom priznavanju usluga.

Grčka, Portugal i Rumunjska još uvijek nisu implementirali opći i kohezivan sustav osiguravanja kvalitete. Ne postoji definirani proces i sadržaj inicijalnog osposobljavanja za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, što može dovesti do razilaženja programa i pristupa iz smjernica javne politike. U većini slučajeva kvalifikacije na srodnim područjima (npr. psihologija, pedagogija, socijalni rad, sociologija) smatraju se dovoljnim za praktičare profesionalnog savjetovanja, iako takve kvalifikacije obraćaju malu ili nikakvu pozornost razvitku kompetencija za to područje rada.

U Hrvatskoj, Hrvatski zavod za zapošljavanje izdao je 2015. godine Standarde kvalitete za karijerno i strukovno savjetovanje kojim su definirani radni standardi pružatelja usluga na tom područjima. Svrha ovog dokumenta bila je odrediti i poboljšati usluge, utvrditi njihovu jedinstvenu metodologiju i definirati načine razmjene informacija između stručnjaka i onih koji koriste njihove usluge. Dokument definira tri razine usluga koje pruža HZZ: 1) usluge samopomoći (preko CISOK-a – Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri) i korištenje web alata; 2) grupne sastanke koji služe za informiranje i kratkoročnu savjetodavnu pomoć; 3) sveobuhvatne individualizirane usluge (uključujući pojedinačni rad s korisnicima). Standardi kvalitete definiraju standardne korake, proces i vrstu karijernog i strukovnog usmjeravanja za studente i nezaposlene osobe. Odredbe i načini pristupa informacijama vezanim uz karijeru standardizirani su za različite skupine korisnika (nezaposlene osobe, poslodavci, studenti i stručnjaci u odgojno-obrazovnim ustanovama). Informacije vezane uz karijeru mogu biti opće ili ciljane. Ciljana karijerna i strukovna usmjeravanja provode stručnjaci koji su posebno osposobljeni za rad s određenim skupinama nezaposlenih osoba (osobe s invaliditetom, kandidati za samozapošljavanje itd.).

Obrazovni profil stručnjaka za profesionalno savjetovanje, kao i u većini partnerskih zemalja, još nije definiran. Ne postoji poseban stupanj magisterija, poslijediplomski specijalistički studij ili posebna dozvola koja kvalificira stručnjake u ovom području. U Hrvatskoj, stručnjaci za karijerno i strukovno usmjeravanje mogu imati različite pozadine ovisno o tome u koji aspekt karijernog i profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja su uključeni, te ovisno o vrsti usluga koje pružaju.

U kontekstu Mađarske, razvijeni su nacionalni protokoli za strategije cjeloživotnog učenja za profesionalno usmjeravanje kako bi se pružile kvalitetne smjernice za komunikaciju i aktivnosti koje karijerni savjetnici trebaju slijediti. Tijekom proteklih godina napravljeno je nekoliko pokušaja da se osiguraju zajednički standardi kvalitete. Jedan od njih je razvoj "kodeks etike" koji se temelji na standardima EU. Od 2012. godine, uspostavom nacionalnog sustava cjeloživotnog učenja, Italija je osigurala nacionalnu strategiju, jednak pristup svim zainteresiranim i standarde kvalitete službi za profesionalno savjetovanje. Razvijeni su minimalni standardi kvalitete za usluge usmjeravanja (uključujući profesionalne vještine savjetnika) i alata za praćenje. Ove odredbe, koordinirane i usklađene kako bi zadovoljile specifične teritorijalne (regionalne) potrebe i prioritete, nastoje osigurati kvalitetu usluga usmjeravanja i jednak pristup svim mladim ljudima. Unatoč sporazumu, suradnja je pristrana i postoje poteškoće u uspostavljanju veza između različitih regija.

Minimalni nacionalni standardi kvalitete usluga karijernog i strukovnog usmjeravanja sadrže posebne zahtjeve za privatne agencije za zapošljavanje i privatne usluge strukovnog osposobljavanja, odnosno pružanja usluga karijernog usmjeravanja. Ministarstvo tržišta rada daje odobrenje javnim i privatnim subjektima koji namjeravaju posredovati na tržištu rada (agencije za zapošljavanje), tražiti i odabirati radnike te pružati prilikom promjene profesije. Subjekti koji namjeravaju pružiti usluge profesionalnog usmjeravanja, posredovanja pri zapošljavanju, praćenja protoka tržišta rada moraju zatražiti akreditaciju. Također, pružatelji usluga moraju brinuti o praćenju kvalitete provedbe koja je definirana na regionalnoj razini. Međutim, za stručnjake nema posebnih zahtjeva.

U Rumunjskoj postoji nekoliko obveznih standarda za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje. Za usluge koje se pružaju odraslima (18+), pružatelj usluga mora dobiti akreditaciju od Agencije za zapošljavanje. Kriteriji za priznavanje uglavnom se odnose na osoblje (broj stručnjaka) te posebne prostorne uvjete gdje se usluga pruža. Standardi kvalitete su nejasni.

S druge strane, kadar koji pruža profesionalno usmjeravanje i savjetovanje u obrazovnom okviru mora biti posebno educiran (mora biti psiholog te se baviti školskom psihologijom) te mora raditi u skladu s detaljnim opisom posla propisanim od strane Ministarstva. Funkcioniranje, organizacija i odgovornosti savjetovališta u školama (Centar za odgojno-obrazovne resurse i pomoć, psiho-pedagoški centri za pomoć) opisani su u nalogima Ministarstva obrazovanja.

Bilo je nekoliko pokušaja da se profesionalno priznaju aktivnosti i profil stručnjaka za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje: 1999. godine razvijeni su profesionalni standardi za savjetnike stručnog usavršavanja, 2010. godine za školskog savjetnika, 2011. za profesionalnog savjetnika, 2011. stručnjaka za zapošljavanje i u 2012. godini za stručnjaka koji radi s mladima. Unatoč ovim naporima, glavni uvjet za praksu profesionalnog usmjeravanja je dokaz o obrazovanju na psiho-socijalno-pedagoškom polju.

Kako je već navedeno, stručnjaci koji se bave profesionalnim usmjeravanjem i savjetovanjem mogu imati različite obrazovne pozadine u psiho-socijalno-pedagoškim područjima, ovisno o području rada. Samo nekoliko magistarskih programa pruža specifičnu obuku, poput "Znanost cjeloživotnog obrazovnog procesa" - Sveučilišta u Bologni, Italija, magistarski program "Savjetovanje o ljudskim resursima" na Sveučilištu Szent Istvan u Mađarskoj ili magistarski program "Europski magisterij u obrazovanju odraslih" Zapadno sveučilište, Rumunjska, itd. Dakle, u većini slučajeva stručnjaci iz svih zemalja partnerica moraju se oslanjati na dodatno usavršavanje koje se bavi temama vezanim uz ovo područje rada. U cilju ažuriranja i održavanja znanja stručnjaka za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje mladih, mogu pohađati online tečajeve i seminare te samostalno poboljšati svoje vještine putem online resursa (posebno ih objavljuju europske organizacije poput Eurguidancea, Cedefop, itd.).

Profesionalna udruženja imaju ključnu ulogu u pružanju smjernica, alata i podrške za profesionalni razvoj, a u nekim slučajevima nude i posebne treninge usavršavanja usmjerene na specifična pitanja vezana uz proces profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja. Međutim, samo nekoliko zemalja partnerica ima takve profesionalne organizacije posvećene profesionalnom usavršavanju. U većini slučajeva, poput Hrvatske, Grčke, Portugala i Rumunjske, neki stručnjaci, osobito psiholozi koji djeluju na području profesionalnog usmjeravanja, mogu biti članovi Psiholoških komora, dok se drugi stručnjaci s različitim profilima okupljaju u drugim profesionalnim udruženjima. U Mađarskoj, savjetovališta za visoko obrazovanje okupljaju studentske savjetnike i studentske savjetodavne usluge čiji članovi dolaze iz različitih područja. Kontakt Foundation povezuje stručnjake za profesionalno usmjeravanje iz različitih područja pružajući usavršavanje i vodstvo.

U Italiji, usluge karijernog savjetovanja promovira Nacionalna organizacija za karijeru i savjetnike za profesionalno usmjeravanje (ANSOR) ovlaštena od strane Ministarstva obrazovanja i sveučilišta, pri čemu je posebno predana prepoznavanju profesionalnosti onih koji su uključeni u vođenje i pomaganje svakome tko se suočava s teškoćama prilikom donošenja odluka na karijernom polju.

Ona organizira i vodi ASNOR registar savjetnika za karijeru i stručnjacima koji se bave profesionalnim usmjeravanjem, u suradnji sa sveučilištima, nudi jednogodišnji online tečaj. Udruga "Società Italiana per l'Orientamento - SIO", financirana 2004. godine, okuplja stručnjake koji rade na području usmjeravanja kako bi zaštitila korisnike kroz razvoj istraživanja u sektoru, prijedloge dobrih praksi na terenu i promicanje usmjeravanja kao cjeloživotnog procesa osobnog ostvarenja.

Što se tiče metoda i alata koje koriste radnici s mladima u području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, možemo zaključiti da se među zemljama partnericama ne pronalaze velike razlike. Alati se odabiru ovisno o specifičnim potrebama svake mlade osobe. Do određene mjere i prema njihovim specifičnim osposobljavanjima, savjetnici za karijeru koriste psihometrijske alate, poput upitnika ličnosti, testova sposobnosti itd. Također mogu koristiti i druge alate posuđene iz drugih područja. Kao rezultat nacionalnih minimalnih standarda kvalitete (Italija) postoje službeni preporučeni alati koji se primjenjuju u usmjeravanju karijere i savjetovanju, kao što su alati za prijenos informacija i smjernice za prvo usmjeravanje, usmjeravanje u obrazovanju, te za praćenje i vođenje u tranziciji. S obzirom na dostupnost interneta, razvijeno je nekoliko online platformi za profesionalno usmjeravanje. Karijerno i strukovno usmjeravanje u većini zemalja pruža podršku uglavnom u procesu informiranja, procjeni vještina i traženju posla, te dodatno pruža savjete o stručnom usavršavanju. Samo Italija ima javnu politiku koja nudi podršku i nakon zapošljavanja. Postoji i nekoliko pokušaja nevladinih organizacija da pružaju podršku u svim fazama zapošljavanja.

Zemlje partnerice prijavljuju nekoliko ograničenja i izazova s kojima se moraju nositi stručnjaci koji rade s mladima dok pružaju usluge profesionalnog usmjeravanja, a koji mogu biti socioekonomske i osobne prirode. Pogotovo u Rumunjskoj i Grčkoj stručnjaci koji rade s mladima preopterećeni su s nekoliko dužnosti i moraju se suočiti s konstantno niskim državnim financiranjem strukovnog obrazovanja. Druge zemlje, poput Hrvatske i Rumunjske spominju nedostatak alata i znanja. U Mađarskoj, velika zakonodavna transformacija, također može donositi dodatne izazove, jer je nova vladina politika u sustavu cjeloživotnog obrazovanja dvosmislena i nejasna. Mladež, odnosno korisnici, također se spominju kao izazovi (Italija i Mađarska).



I.3. POSEBNE MJERE PODRŠKE ZA MLADE U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU

U idealnim slučajevima politike zapošljavanja trebale bi pomoći u postizanju društvene jednakosti i uključivanja svih kategorija aktivnog europskog stanovništva. No, često baš marginalizirane i ugrožene skupine na koje ciljaju službe za profesionalno usmjeravanje, nerado koriste usluge koje se provode u formalnom institucionalnom kontekstu. I dok je određen oblik usluga usmjeravanja dostupan studentima u svim zemljama partnericama, tek je nekoliko specifičnih ciljanih aktivnosti za one koji su „u riziku“ ili nepovoljnom položaju (npr. osobe s invaliditetom, mladi korisnici socijalne skrbi, samohrane majke, aktivne osobe treće životne dobi i dr.). U nastavku ćemo sažeti mogućnosti podrške, posebno one kojima nezaposleni mladi ljudi mogu pristupiti u zemljama partnericama, kako bi se bolje razumjele njihove potrebe i izazovi.

Politika zapošljavanja zemalja sudionica uvelike je pod utjecajem europske strategije za 2020. godinu za razvoj i povećanje zapošljivosti. Zbog toga su zemlje partnerice, za inkluziju mladih u nepovoljnom položaju (primjerice NEET skupinu te mlade s invaliditetom, mlade u socijalnom riziku i dr.), razvile posebne programe financirane iz Europskog socijalnog fonda (npr. Jamstvo za mlade, Operativni programi za ljudski kapital...). Te programe vode privatni ili javni subjekti koji se prijavljuju za financiranje s razvijenim provedbenim planom (prijedlogom projekta).

Stopa nezaposlenih mladih također je varijabla koja pokazuje uspješnost ovih programa; no podaci o stopi pristupa profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju koju mladi u nepovoljnom položaju imaju nisu dobro dokumentirani. Općenito, pristup profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju mladima u nepovoljnom položaju je prilično nizak jer potražnja za uslugom usmjeravanja premašuje ponuđene mogućnosti. Rumunjska studija navodi da najčešće mladi s posebnim potrebama nisu obuhvaćeni profesionalnim usmjeravanjem ili službama za zapošljavanje. Nadalje, lokacija mladih također može utjecati na nisku stopu pristupa profesionalnom usmjeravanju, budući da institucionalna mreža ne može doći do marginaliziranih zajednica.

Međutim, postoji nekoliko primjera kojima se integriraju posebni pristupi mladima u riziku, od kojih su neki uključeni i u nacionalne politike:

U Hrvatskoj se učenici s razvojnim i velikim zdravstvenim problemima identificiraju kroz Anketu o profesionalnim namjerama koju Hrvatski zavod za zapošljavanje primjenjuje svake školske godine. Nakon psihološke procjene ili procesa profesionalne rehabilitacije, mišljenje stručnog tima s preporukama obrazovnih programa izdaje se u skladu s individualnim kapacitetima i sposobnostima učenika, kao i potrebama tržišta rada i obrazovnim mogućnostima studenata u određenom području. Ipak, valja napomenuti da nisu svi učenici uključeni u ovaj proces pomoći i podrške, pogotovo ne adolescenti, a time i skupine u nepovoljnom položaju u pubertetskoj dobi.

Neka grčka sveučilišta, poput Sveučilišta Aristotel u Solunu, pružaju specijalizirane usluge studentima koji pripadaju ranjivim društvenim skupinama, s ciljem razvijanja njihovih profesionalnih kvalifikacija i povećanja zapošljivosti.

U Mađarskoj, političke strategije kao što su Strategija razvoja javnog obrazovanja 2003. te Strategija razvoja strukovnog osposobljavanja 2005.-2013. podržavaju skupine u nepovoljnom položaju što je jedan od većih izazova koji se trebaju riješiti; karijerno savjetovanje romske populacije i mladih s posebnim potrebama definiraju se kao posebno hitna intervencijska područja. Ove strategije usmjerene su na inkluziju skupina u nepovoljnom položaju u obrazovne procese, te kasnije, u savjetovanje o karijeri. Ostale relativno male mjere, kao što je "Supply for the trip" (pokrenuta 2005. godine i financirana od strane Zaklade za Rome u Mađarskoj), imaju za cilj smanjenje napuštanja strukovnog školovanja i osposobljavanja pružanjem stipendiranih programa u kombinaciji s mentorstvom. Jedan potprogram pod nazivom "Road to a profession" čak pruža i skromnu financijsku potporu za učenike s teškoćama u razvoju, kao i za njihove nastavnike koji imaju ulogu mentora.

U Italiji, Javne agencije za zapošljavanje pružaju podršku pri zapošljavanju osobama s invaliditetom i osobama zaštićenih kategorija. Postoji i poseban ured za migrante, s jezičnim i kulturnim posredovanjem za potporu mogućem zapošljavanju.

I.4. PRILOG: PRIMJERI DOBRE PRAKSE U ZEMLJAMA SUDIONICAMA

HRVATSKA

Ime: Sirius – Centar za psihološko savjetovanje, edukaciju i istraživanje
Adresa: Bužanova 10, 10000 Zagreb, Hrvatska
Tel/E-mail: 00385 1 6701 224; info@centar-sirius.hr
Web stranica: www.centar-sirius.hr

OPIS:

Opći cilj projekta "Youth Job Clubs - Pilot projekt u Sisačko-moslavačkoj županiji" je povećanje zapošljivosti nezaposlenih mladih u Sisačko-moslavačkoj županiji (najmanje razvijena županija u Hrvatskoj) kroz uspostavu, razvoj i podršku rada dva kluba za zapošljavanje mladih – u Sisku i Glini. Uz pomoć ovog projekta, opremljeni su prostori klubova u Sisku i Glini, a 20 mladih nezaposlenih osoba humanističkog i(li) društvenog usmjerenja obučeno je za voditelje istih. Obuka je uključivala 100 sati treninga i individualnu podršku.

Kroz 9 obrazovnih ciklusa, za 60 mladih nezaposlenih osoba proveden je intenzivni trening za povećanje zapošljivosti. Također, za još 152 mladih osigurana je podrška, informiranje i usmjeravanje o karijeri i procesu traženja posla.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

- 20 mladih obrazovanih nezaposlenih osoba s diplomom iz humanističkih i / ili društvenih znanosti, prihvaćene u program osposobljavanja za voditelja Kluba za zapošljavanje mladih. Zaposlene su dvije osobe u novoosnovanim Klubovima za zapošljavanje mladih u ruralnim, nerazvijenim dijelovima Hrvatske.
- 60 mladih (dugoročno) nezaposlenih osoba pohađalo je intenzivan trojedni program traženja posla pod vodstvom osposobljenog voditelja Kluba
- 100 (dugoročno) nezaposlenih osoba iz lokalne zajednice - korisnici su svakodnevnih aktivnosti Kluba za zapošljavanje mladih

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

Kroz spomenuti projekt započete su nove i različite vrste aktivnosti u lokalnoj zajednici kojima je cilj pružanje potpore mladim nezaposlenim osobama – uz postojeće aktivnosti službenih servisa za zapošljavanje. Neke kategorije mladih u lokalnoj zajednici su u većem riziku od nezaposlenosti u odnosu na druge, primjerice mladi pripadnici nacionalnih manjina, osobe s invaliditetom, osobe s manje obrazovnih mogućnosti, osobe iz ruralnih područja (zbog geografske izolacije) itd. Uspostavljeni Klubovi za zapošljavanje mladih u ovom području učinili su neformalno obrazovanje dostupnijim, ui u geografskom i u financijskom kontekstu. Prisustvovanje programima u Klubu, korisnici su dobili određenu strukturu, stekli relevantne vještine potrebne na radnom mjestu i proširili svoju društvenu mrežu, što ih je osnažilo u procesu traženja posla. Sve aktivnosti koje su provedene omogućile su uključenim mladima aktivnije sudjelovanje u procesu traženja posla te samozapošljavanju. Mladi koji su bili uključeni u projekt izgradili su proaktivan odnos prema zapošljavanju i vlastitoj društvenoj mreži. Sve su aktivnosti bile u osnovi prilagođene potrebama nezaposlenih mladih; pružena im je sveobuhvatna podrška (prostor Klubova za zapošljavanje mladih, računala, internet, osposobljen voditelj Kluba...). Provedba aktivnosti u sklopu ovog projekta rezultirala je poboljšanjem vještina zapošljivosti i pozitivnijim stavom prema procesu zapošljavanja mladih koji su u njim sudjelovali, što je posljedično povećalo i stopu njihove zapošljivosti.

Autori: Iva Šverko, PhD i Toni Babarović, PhD, Institut za društvene znanosti Ivo Pilar
Tel/E-mail: Iva.Sverko@pilar.hr; Toni.Babarovic@pilar.hr
Web stranica: www.putkarijere.hr

OPIS:

Put karijere je interaktivna web stranica s brojnim znanstveno dokazanim i kvalitetnim psihološkim upitnicima dizajniranim za sve koji su u procesu planiranja svoje karijere. Svi upitnici mogu se besplatno koristiti, te pružaju povratne informacije koje mogu pomoći pojedincima u procesu planiranja karijere. Uz pomoć upitnika pojedinci mogu saznati više o svojim profesionalnim interesima i vrijednostima koje mogu biti važne u poslu, poteškoćama s kojima se suočavaju prilikom donošenja odluka vezanih za karijeru, ali i načinima nošenja s tim poteškoćama, kako upravljati karijerom i kako ju poboljšati. Ispunjavanjem upitnika pojedinci mogu više saznati o svojim osobinama i karakteristikama vezanih uz proces planiranja karijere. Ova web stranica dio je većeg znanstvenog projekta kojeg vode autori, a podržava Hrvatska znanstvena zaklada.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

Ovu web stranicu mogu koristiti sve osobe kojima je potrebna kvalitetna povratna informacija o njihovim osobinama i karakteristikama tijekom procesa promjene karijere ili traženja odgovarajućeg posla. Isto tako, nezaposlene osobe mogu ju koristiti kao alat za bolje upoznavanje sebe u procesu donošenja odluka vezanih za karijeru.

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

Ova web stranica predstavlja primjer povezanosti znanstvenih istraživanja i praktičnih implikacija rezultata istraživanja koji se u Hrvatskoj ne nalaze često. Razvijena je u sklopu projekta Profesionalni razvoj u adolescenciji: Postavljanje modela karijere za adolescentsku tranziciju, a vodili su ga dr. sc. Iva Šverko i dr. sc. Toni Babarović s Instituta društvenih znanosti Ivo Pilar. Cilj projekta bio je identificirati ključne odrednice uspješnog prijelaza iz srednje škole na tržište rada ili fakultet. Projekt je uključivao istraživanje i praktični dio. U okviru istraživačkog dijela projekta, uspostavljen je i potvrđen model karijere za adolescentsku tranziciju, dok je u praktičnom dijelu razvijena web stranica Put karijere.

Na web stranici možete pronaći nekoliko psiholoških upitnika:

- Slikovni i opisni inventar interesa
- Upitnik profesionalnih interesa
- Upitnik radnih vrijednosti
- Upitnik profesionalne zrelosti
- Upitnik profesionalne adaptabilnosti
- Upitnik razvoja profesionalnog identiteta
- Poteškoće u donošenju profesionalnih odluka
- Stilovi donošenja profesionalnih odluka

GRČKA

Ime: Greek Manpower Employment Organization (OAED)

Adresa: Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos

Tel/E-mail 0030-2109989500 / infoportal@oaed.gr

Web stranica: <http://www.oaed.gr/>

OPIS:

Forum okuplja pripadnike NEET skupine i poduzeća promicanjem usluga OEAD-a s posebnim naglaskom na savjetodavne usluge, obuku i mogućnosti zapošljavanja. Aktivnosti Foruma su: prilike za zapošljavanje i razvoj karijere; panel rasprave (Q&A sastanci s publikom); radionice; EURES informiranje; potpora prilikom pisanja životopisa; te predstavljanje inicijative Jamstva za mladež i njihove razne aktivnosti u Grčkoj.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

Forum je održan kao jednodnevni događaj u svibnju 2014. i bio je četvrti takve vrste u organizaciji Grčke organizacije za zapošljavanje (OAED) u protekle tri godine. Forum je namijenjen NEET i drugim ciljnim skupinama, uključujući poslodavce i osobe koje traže posao, kao sredstvo aktiviranja (budućih, prospektivnih) korisnika, te isticanje usluga koje nudi OAED.

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

Forum je 2014. godine privukao oko 2.000 sudionika. 51% sudionika izjavilo je da žele imati opsežnije savjetovanje OAED-e (što je bio glavni cilj radionica), a 64% je reklo da su OAED-ove radionice bile korisne. Novi forumi za povećanje zapošljivosti zakazani su za skoriju budućnost.

Ime: Greek Manpower Employment Organization (OAED)

Adresa: Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos

Tel/E-mail 0030-2109989500 / infoportal@oaed.gr

Web stranica: <http://www.oaed.gr/>

OPIS:

Osim aktiviranja i osnaživanja korisnika kroz neposrednu integraciju na tržište rada, radionice pružaju detaljne informacije o svim savjetodavnim uslugama koje nudi OAED i pružaju priliku uključivanja u posebne grupe savjetovanja. Praksa slijedi iskustveni pristup učenju, gdje su sudionici podijeljeni u radne skupine kako bi raspravljali o specifičnim studijama slučaja. Konačno, imaju priliku raditi s posebnim savjetnikom za poboljšanje sadržaja i oblika svojih životopisa. U konačnici, ova praksa ima za cilj pružiti sudionicima alate i znanja za odabir najboljeg OAED savjetodavnog programa za njih.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

2012. godine, Grčka organizacija za zapošljavanje radne snage (OAED) uvela je ovu praksu kao pilot program kako bi se osiguralo da će nezaposleni biti potpuno svjesni OAED-ovih usluga. Od 2013. godine, ona se sustavno provodi, a radionice se održavaju tri puta godišnje u različitim regionalnim upravama OAED-a.

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

Ova praksa bi se trebala proširiti i na druge regije Grčke. Do danas su održane 33 radionica s 1150 korisnika od kojih je njih 906 bilo usmjereno na savjetodavne usluge, a 166 zaposleno ili dodatno osposobljeno.

Bridge programi javnog obrazovanja

Bridge programi javnog obrazovanja pomažu studentima da se uključe u srednjoškolsko obrazovanje, stručno usavršavanje ili stjecanje znanja potrebnih za zapošljavanje i započinjanje samostalnog života izvođenjem složenih obrazovnih, društvenih, kulturnih i pedagoških metoda za razvijanje vještina i osobnosti. Učenici koji su završili osnovnu školu, ali još nisu ali još nisu upisali srednju, mogu nastaviti obrazovanje u programu Bridge I inicijative za osnovnu školu. Obrazovanje organizirano u programu Bridge I nadopunjuje znanja i sposobnosti potrebne za nastavak školovanja pružanjem diferenciranih razvojnih puteva koji se temelje na individualnim sposobnostima i potrebama te priprema učenike za stjecanje metoda učenja prilagođenih njihovim individualnim sposobnostima u okviru orijentiranja prema određenoj karijeri. Ovdje se upoznaju sa znanjem potrebnim za ulazak na tržište rada. U okviru programa "Bridge I" učenici polažu prijamne ispite za srednju školu. Po završetku programa, škola koja organizira program izdaje potvrdu o ispunjavanju zahtjeva za daljnje školovanje. Ukoliko je potrebno, Bridge I program osigurava i smještaj za studente.

Ako učenik školske dobi nema završenu osnovnu školu, u školskoj godini u kojoj je navršio petnaest godina, pod uvjetom da je uspješno završio šest razreda osnovne škole, škola započinje prijam učenika na program Bridge II. Obrazovanje koje se pruža u programu Bridge II potiče ih da nauče i razviju vještine potrebne za određena zanimanja, koja su utvrđena zakonom; prolaze kroz poslove za orijentiranje karijere unutar skupine zanimanja i pripremaju se za stjecanje djelomične profesionalne kvalifikacije. Sudionici programa Bridge II moraju polagati završni ispit kako bi diplomirali, a škola koja provodi program izdaje svjedodžbu. Uspješno završeni ispit potvrđuje djelomičnu stručnu osposobljenost i ovlašćuje nositelja za daljnju naobrazbu u srednjoj školi. U okviru programa Bridge II studenti stječu sva znanja neophodna za započinjanje stručnog osposobljavanja kao i potrebna teorijska i praktična znanja potrebna za pristup strukovnom osposobljavanju. Nakon uspješnog završetka programa Bridge II, učenici će se pripremiti za stručni ispit u godini ili godinama stručnog osposobljavanja

U sklopu Bridge programa javnog obrazovanja, aktivnosti, tečajevi i programi za razvoj učenika ravnomjerno se raspoređuju tijekom jutarnjih i poslijepodnevni sati. Učitelji, koji sudjeluju u provedbi odgojno-obrazovnih aktivnosti prilagođenih individualnim mogućnostima učenika, imaju pravo na dodatak plaći u slučaju da više od 70% studenata koji su uključeni u ovu obrazovnu aktivnost u predmetnoj školskoj godini uspješno prolaze prijemni za srednju školu ili, u slučaju programa Bridge II, napreduju do druge godine.

U okviru Bridge programa javnog obrazovanja može se organizirati nastava koja priprema učenike koji nisu završili osnovnoškolsko obrazovanje do kraja obveznog roka a uspješno su završili manje od šest godina osnovne škole, za početak strukovnog osposobljavanja u okviru strukovne kvalifikacije definirane Uredbom Vlade o Nacionalnom registru stručnih kvalifikacija.

Obrazovni programi Bridge programa javnog obrazovanja uređeni su odlukom ministra nadležnog za obrazovanje, te uključuju principe grupne organizacije, sustav razvojnih alata i okvirne propise o procjeni / vrednovanju i nadzoru učenika i primijeni pedagoških aktivnosti.

Bridge program javnog obrazovanja može se organizirati u osnovnim i srednjim školama unutar okvira određenih od strane Vlade. Institucije koje sudjeluju u programu imenuje Vladin ured.

Bridge to Business projekt

Projekt "The Bridge to Business" oslanja se na novi pristup uključivanju Roma kroz promicanje zapošljavanja na primarnom tržištu rada, konkretnije, u privatnom sektoru i kroz unapređenje odgovornog zapošljavanja. Glavni cilj projekta je omogućiti pristup obrazovanim Romima srednjoškolskog i visokoškolskog obrazovanja kvalitetnim poslovima "bijelih ovratnika" u privatnim tvrtkama. Dugoročni cilj projekta je pridonijeti formiranju romske srednje klase i razviti inkluzivno društvo koje smanjuje predrasude i negativne stavove prema Romima. Projekt također ima za cilj podizanje svijesti u romskim zajednicama o vrijednostima obrazovanja. Primjeri iskustva poboljšanih mogućnosti zapošljavanja i uspješnih graditelja vlastitih karijera bit će široko poznati među mladim Romima.

Temeljni koncept projekta nastoji postići više od uključivanja niskoobrazovanih, dugotrajno nezaposlenih osoba na što su programi zapošljavanja Roma najčešće usmjereni, već predlaže alternativne mjere za poticanje njihova zapošljavanja. Aktivnosti podupiru potencijalne romske zaposlenike, s jedne strane, pripremajući ih za uspješan ulazak u korporativno zapošljavanje. S druge strane, projekt također podupire tvrtke poslodavaca prilagođavajući njihove interne procedure kako bi se podržalo zapošljavanje i integracija manje konkurentnih romskih kandidata i stvorila inkluzivnija okolina. Elementi intervencije pružit će znanje za oblikovanje širih alata socijalne politike kako bi se premostio jaz između relativno obrazovane romske manjine i korporativnog sektora.

Različite usluge za pojedince i organizacije bit će razvijene i testirane te će proći rigorozne provjere. CEU CPS je odgovoran za procjenu utjecaja projekta. Praćenje i evaluacija projekta usmjerit će se na osobni razvoj sudionika projekta kao i na potencijalne promjene koje projekt donosi u korporativni etos i različite politike partnerskih tvrtki koje sudjeluju u programu i zapošljavaju mladih Roma.

ITALIJA

Ime: Cooperativa Il Cenacolo- Società Cooperativa Sociale Onlus (member of the biggest consortium of social cooperatives in Florence: Gruppo Cooperativo Co&So)

Adresa: Via Leopoldo Pellas 20/A-B - 50141 Firenze

Tel/E-mail +39 055 / 6584985 segreteria@coopcenacolo.it and culturaro@coopcenacolo.it

Web stranica: <http://www.coopcenacolo.it/index.php> and <http://coeso.org/>

OPIS:

Projekt NEET-WORK provodila je socijalna zadruga Ic Cenacolo od listopada 2014. do listopada 2015. godine. Bio je to jedan od 17 pilot projekata koje je financirala regija Toskane kroz program Giovani*s*i unutar posebnog poziva usmjerenog na NEET grupu. Projekt je uključivao širok spektar javnih i privatnih tijela, kao što su općine (Firenca, Scandicci, Fiesole, Calenzano i dr.), strukovne škole, zdravstvene službe, trgovačke udruge i centri za mlade koji djeluju u uključenim gradovima.

Cilj projekta bio je razviti akcijsku strategiju koju dijeli mreža lokalnih aktera uključenih u obrazovanje, osposobljavanje i usmjeravanje kako bi se identificirali mladi NEET-ovci (18-30 godina stare osobe koje nisu uključene u obrazovanje, zapošljavanje ili osposobljavanje) u Firenci, te uključili u radionice za profesionalno usmjeravanje, seminare za aktivno traženje posla te individualne treninge i tečajeve za osposobljavanje kako bi poboljšali svoje transverzne vještine. Krajnji cilj projekta bio je potpora NEET-ovcima da donose više informirane odluke o tome kako ući na tržište rada i / ili odabrati put profesionalnog osposobljavanja. Štoviše, NEET-ovci su bili ohrabreni da se registriraju na portal Jamstvo za mladež te se odazovu na razgovor za posao u javnom Centru za zapošljavanje.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

NEET-ovci (mladi ljudi koji nisu uključeni u obrazovanje, zapošljavanje ili osposobljavanje) koji imaju između 18 i 30 godina i žive u provinciji Firenze.

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

60% ispitanika pripadalo je dobnoj skupini 18-25, rodna raspodjela bila je približno 50-50%. Provedene su 4 različite varijante projektnih aktivnosti od listopada 2014. do listopada 2015. uz sudjelovanje 124 NEETovca:

- 73 sudionika u radionicama usmjeravanja
- 43 sudionika u seminarima za aktivno traženje posla i 67 sudionika u seminarima kako napisati CV i 57 u simulacijama intervjua za posao
- 102 sudionika u tečajevima za osposobljavanje s ciljem poboljšanja vlastitih transverzalnih vještina
- 5 sudionika u individualnom savjetovanju

Na kraju projekta 92 sudionika prijavila su se na portal Jamstvo za mlade; 27 sudionika je pronašlo posao ili mogućnost zapošljavanja.

Ime "Migrants Desk" javnog centra za zapošljavanje (Sportello Immigrati presso il Centro per l'Impiego)

Adresa ovisno o adresi javnog centra, za informaciju posjetiti:

<http://www.cittametropolitana.fi.it/lavoro/centri-per-limpiego/centri-per-limpiego-sedi-e-orari/>

Telefon: ovisno o adresi javnog centra (vidi gore)

e-mail: Simin Shahbazi: shahbazi@coopcenacolo.it , Marco Antonucci: firenze@mestieritoscana.it

Web stranica N/A

OPIS:

Migrant Desk je usluga unutar 9 javnih centara za zapošljavanje u Firenci koji pruža smjernice i pravne savjete građanima izvan EU o problemima zapošljavanja koji nastaju uslijed njihovog različitog pravnog položaja u usporedbi s Talijanima ili državljanima EU. Migrant Desk je mjesto na kojem strani državljani i različite tvrtke mogu dobiti sve potrebne informacije o propisima vezanim za zapošljavanje i rješavanje pravnih problema vezanih uz rad građana zemalja koje nisu članice EU. Migrant Desk-om upravlja Consorzio Mestieri (dio FormAzione Co & So) s drugim javnim Centrima za zapošljavanje na regionalnoj razini.

Usluga nudi:

- informacije o lokalnom tržištu rada, zanimanjima, mogućnostima izobrazbe na temelju potreba klijenta (osobno ili putem telefona); osigurava tiskane materijale koji se odnose na ponudene usluge; informacije o propisima koji se odnose na pravne uvjete stranaca u Italiji;
 - Smjernice za upućivanje klijenata prema najprikladnijem profesionalnom putu (maksimalno 90 minuta po klijentu) na temelju:
 - Profiliranja obrazovne pozadine klijenta, dosadašnjeg radnog iskustva, kompetencija, težnji i potreba vezanih uz rad, ali i uzimanja u obzir lokalnih trendova na tržištu rada i mogućnosti osposobljavanja.
 - Razvoja Individualnog akcijskog plana (Piano di Azione Individuale) koji navodi što sve osoba treba poduzeti, uz pomoć Centra za zapošljavanje, da pronađe posao ili program osposobljavanja.
 - Kulturno i lingvističko posredovanje stranim državljanima (minimalno 30 minuta, po sastanku) kako bi se pomoglo u razumijevanju usluga i obilježja lokalnog tržišta rada. Usluga predviđa prijevod najvažnijih dokumenata i životopisa klijenata. Obuhvaćeni jezici su: albanski, kineski, arapski, rumunjski, bengalski, engleski, španjolski i francuski.
- Ovu praksu financira regija Toskana putem sredstava Europskog socijalnog fonda.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

Uključuje građane i poslodavce koji nisu članovi EU, a koji su spremni zaposliti radnike koji nisu članovi EU ili koji u svojim tvrtkama već imaju radnike koji nisu članovi EU.

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

Od početka pružanja usluge (siječanj 2017.) cca. 2000 migranata posjetilo je Migrant Desk i gotovo svi su razvili / ažurirali svoj životopis uz pomoć tamošnjeg osoblja i kulturoloških posrednika. Svi su klijenti dobili potporu za traženje posla na portalu toskanske regije (<http://idolweb.cittametropolitana.fi.it>); najmanje 50% dobilo je mogućnost besplatnog učenja talijanskog jezika, a 5% mladih migranata prijavljeno je za sudjelovanje u Jamstvu za mladež.

S kvalitativne perspektive, kroz ponuđene aktivnosti, mladi migranti imaju bolji pregled svojih mogućnosti na lokalnom tržištu rada i dobivaju potporu u pronalaženju posla ili osposobljavanja.

RUMUNJSKA

Ime: Office for Supported Employment - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Harghita

Adresa: Piața Libertății nr. 5, 530140 Miercrea Ciuc, Romania

Tel/E-mail +40 266 314711, office@dgaaspchr.ro, caagheorgheni@gmail.com

Web stranica: www.caahr.ro, www.dgaaspchr.ro

OPIS:

Potpomognuto zapošljavanje je služba podrške koja se temelji na smjernicama EUSE-a. Ured potpomognutog zapošljavanja osnovan je 2014. godine kroz projekt usmjeren na uključivanje mladih u nepovoljnim uvjetima na tržište rada. U kontekstu projekta stvorena su još tri slična ureda u različitim dijelovima Harghite. Pristup koji koriste savjetnici (trener za posao, mentor) temelji se na individualnim potrebama korisnika i uključuje njegovo aktivno sudjelovanje u procesu traženja posla. Proces podrške sastoji se od 5 osnovnih stadija: angažman klijenta - informiranje i aktivno impliciranje klijenta u proces podrške, profesionalno profiliranje koje se sastoji od temeljite psihološke procjene koja naglašava potrebu za posebnim osposobljavanjem, angažiranjem na poslu, angažmanu poslodavca, podrške na poslu.

Na temelju metodologije, korisnici mogu, odnosno moraju biti podržani u svim fazama zapošljavanja: prikupljanje informacija, primjena, angažman na poslu i osiguranje zaposlenja (podrška u procesu privikavanja na novi posao). Budući da poslodavci predstavljaju drugu ciljnu skupinu usluge, podrška može biti usmjerena i na njih.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

Mladi u riziku (NEET-ovci, mladi koji su napustili domove za djecu bez odgovarajuće roditeljske skrbi, Romi) i osobe s posebnim potrebama.

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

Prema podacima iz 2017. godine,

- Ured za podršku zapošljavanja u okviru Uprave, koji se sastojao od jednog savjetnika, pružio je pomoć 52 osobe (osobe s invaliditetom, roditelji, osobe koje su napustile domove za djecu bez odgovarajuće roditeljske skrbi). 21 korisnik je odlučio sudjelovati u procesu podrške, a 17 ih se angažiralo s različitim ponudama za posao, od kojih je 11 uspjelo biti zaposleno.
- 21 klijent sudjelovao je u izobrazbi za razvoj životnih kompetencija

PORTUGAL

Ime: Conceitos do Mundo - ONGD

Adresa: Avenida da República, nº 50 – 2º Piso, Lisboa, Portugal

Tel +351 96 498 40 30

E-mail anabela@conceitosdomundo.pt

Web stranica: www.conceitosdomundo.pt

OPIS:

Conceitos do Mundo provodi projekt EIH - Educação Intercultural e Humana, započet 2014. godine u suradnji s Općinom Seixal, koji ima za cilj zaštititi prava djece i mladih, uz uključivanje tema koje ih interesiraju, kao što su pravo na rad i njihovo mjesto u društvu. Na temelju toga osmišljen je program koji se bavi temama prava na rad, socijalnog umrežavanja i tržišta rada.

CILJANE SKUPINE (GRUPE MLADIH U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU):

Općina Seixal je velika općina u Portugalu, s izraženom multikulturalnošću s približno 80% osoba u nepovoljnom položaju (uključujući i mlade).

ISTAKNUTI ASPEKTI/REZULTATI:

Godine 2015., godinu dana nakon početka projekta, mnogo volontera se željelo uključiti u rad, a u Seixalu se 2016. godini povećala stopa mladih koji su upisali sveučilišne studije.

II. DIO

IZVJEŠTAJ O NALAZIMA ISTRAŽIVANJA



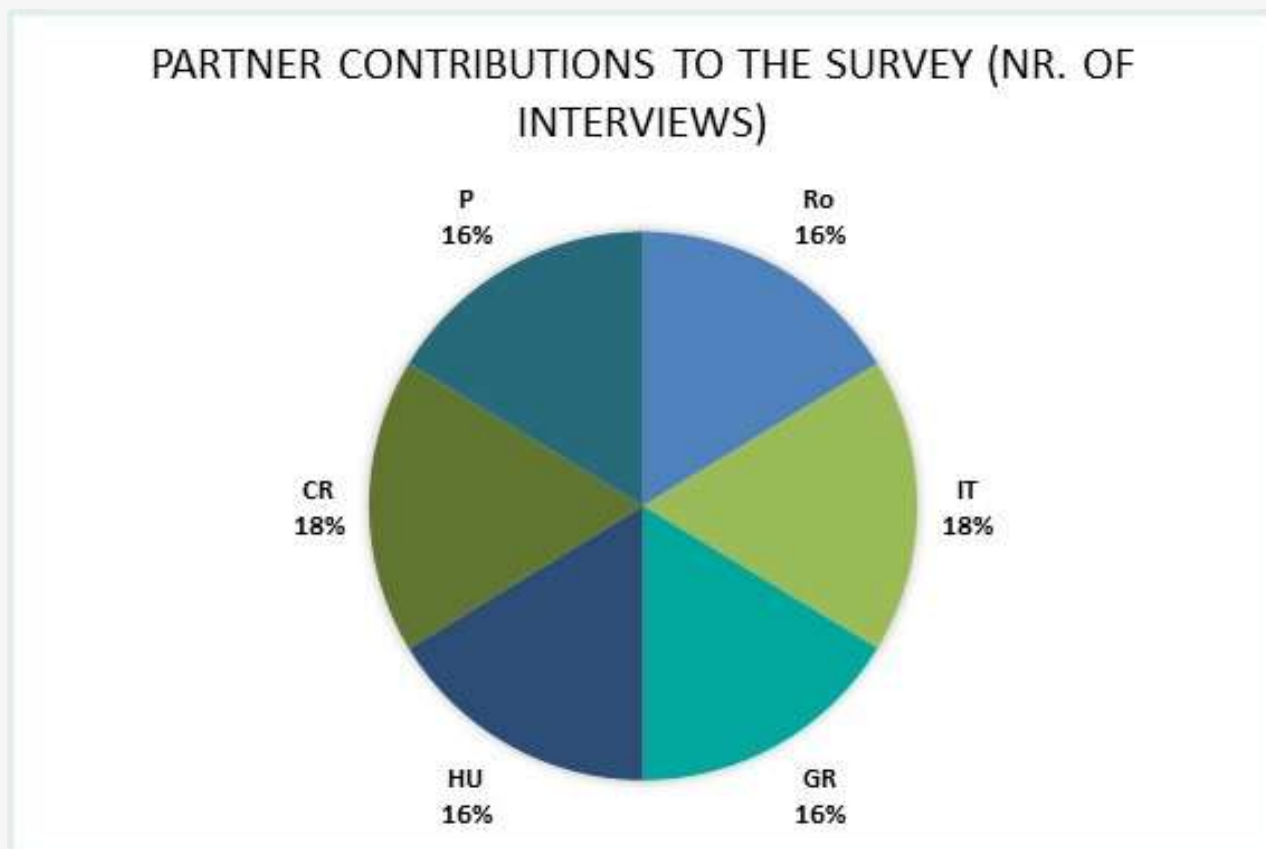
II.0. UVOD

Empirijsko istraživanje provedeno je u svim zemljama partnericama putem prikupljanja iskustava minimalno 15 stručnjaka koji rade s mladima (po državi) na području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja te pružaju potporu mladima u nepovoljnom položaju kako bi bolje razumjeli uvjete i kontekst u kojima rade te kako bi lakše identificirali profesionalne potrebe za što bolju izvedbu.

Nalazi empirijskog istraživanja u konačnici će pridonijeti utvrđivanju glavnih tema i materijala za usavršavanje predviđenih u sklopu projekta.

II.0.1. DIZAJN I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je provedeno u razdoblju od veljače do srpnja 2018. godine u Hrvatskoj, Grčkoj, Italiji, Mađarskoj, Portugalu i Rumunjskoj. U istraživanju je sudjelovalo 92 stručnjaka koji rade s mladima (minimalno 15 po zemlji). U nastavku je prikazan doprinos zemalja partnera u sveukupnoj analizi:



Istraživanje se temeljilo na polustrukturiranim intervjuima. Partneri su razvili smjernice intervjuja koje su osmišljene tako da omogućavaju ispitanicima slobodno izražavanje ideja, pružanje uvida te prijedloga, dok istodobno sama struktura intervjuja omogućava stvaranje baze objektivnih podataka prikladnih za usporedbu i analizu. Podaci su uspoređeni i dalje analizirani na temelju sažetka koji je osigurao svaki partner.

Važno je napomenuti da ovo istraživanje ne odgovara kriterijima znanstvenog istraživanja: rezultati navedeni u ovom izvješću mogu varirati unutar određenog raspona vrijednosti jer uzorak koji se koristio za analizu nije bio reprezentativan. Također, jedan je partner koristio nešto drugačiji istraživački instrument, a drugi je dao nepotpun sažetak. Unatoč ovim ograničenjima, rezultati analize i dalje imaju važnu ulogu u procesu isticanja glavnih trendova, problema i potreba u svakodnevnom radu stručnjaka za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje mladih.

II.1. GLAVNI NALAZI

Zaključak istraživanja je da stručnjaci na području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja mladih imaju različite profesionalne pozadine. Većina njih ima sveučilišne diplome vezane uz ovo područje, ali malo ih je pohađalo stručnu izobrazbu ili imalo odgovarajuće stručno iskustvo kada su počinjali raditi s mladima na razvoju karijere. Ovi rezultati potvrđuju nalaz preglednog istraživanja vezanog uz profesionalizam nacionalnih sustava profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja. Većina ispitanika, u trenutku provođenja istraživanja, radila je između 1-5 godina s dugotrajno/kratkoročno nezaposlenim mladima, mladima koji aktivno traže zaposlenje/osposobljavanje ili s pripadnicima etničkih manjina i migrantskih skupina.

Poteškoće s kojima se stručnjaci koji rade s mladima susreću u svom radu tiču se njihovog odnosa s korisnicima: razumijevanje motivacijske i emocionalne pozadine mladih ljudi, pružanja podrške na osobnom i profesionalnom nivou. Spomenuta je i suradnja s drugim članovima tima ili članovima proširene mreže podrške kao česta poteškoća, ali i preporuka teme za buduće usavršavanje.

Najčešći problemi prema mišljenju stručnjaka koji rade s mladima su vještine i kompetencije korištene u profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju, koje zahtijevaju daljnji razvoj, a odnose se na motiviranje mladih ljudi, komunikaciju, uspostavljanje odnosa i empatije, tolerancije i razumijevanja, uz održavanje profesionalnih granica i neovisnosti.

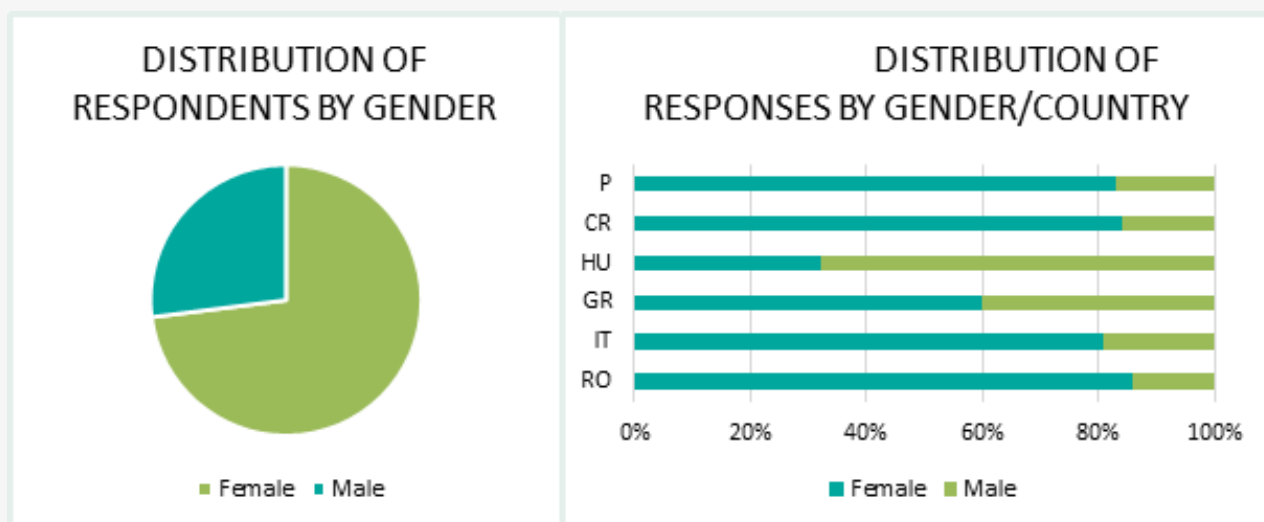
S obzirom na prirodu aktivnosti profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, a u vezi s kreiranjem treninga profesionalnog usavršavanja, ispitanici su jasno naznačili sklonost participativnih metoda treninga koje uključuju vršnjačko učenje, studentske posjete i razmjenu stručnjaka u trajanju od 1 do 2 dana s 4-5 sati učenja.

Tijekom istraživanja naglašen je osobni aspekt procesa profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja između stručnjaka koji rade s mladima i mladih ljudi, koji zna premašiti stroge profesionalne granice tijekom pružanja podrške prilikom procesa zapošljavanja.

II.2. DETALJNI NALAZI

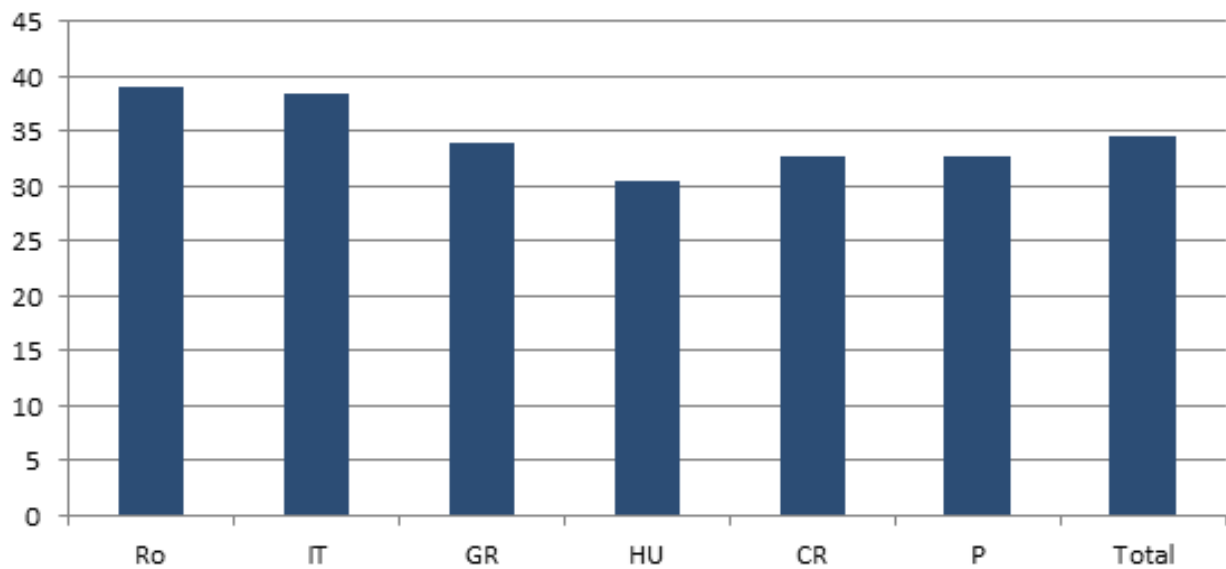
II.2.1. SOCIODEMOGRAFSKI PODACI

Uzorak istraživanja čine uglavnom ispitanice. Kao što je vidljivo u nastavku, nešto više od četvrtine ispitanika su muškarci. Analizom podataka na razini zemlje primjetno je da su, unatoč općim rezultatima, u Mađarskoj muškarci nešto zastupljeniji od žena.



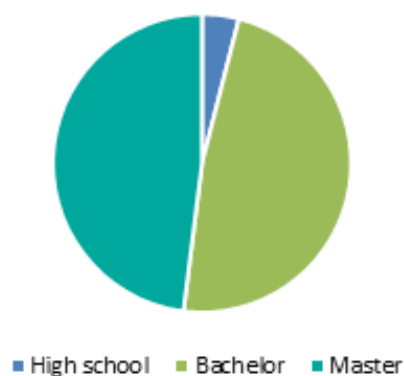
Prosječna dob ispitanika iznosi 34.53, što upućuje na mladu skupinu stručnjaka koji rade s mladima te posjeduju relevantna iskustva za daljnju analizu.

DISTRIBUTION OF RESPONDENTS BY AGE

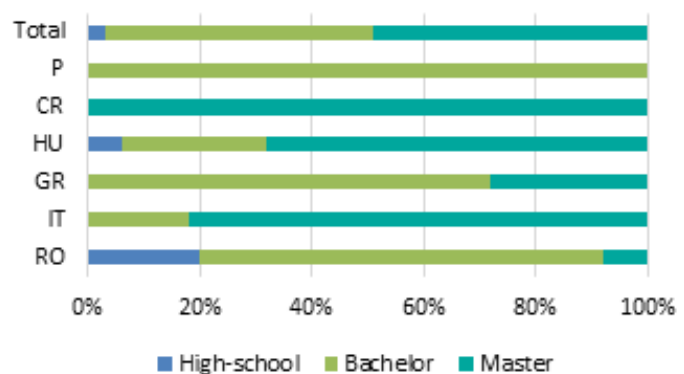


U nastavku možemo primijetiti da gotovo svi ispitanici imaju minimalno visoku stručnu spremu, a gotovo polovica ih ima magisterij. Ti se rezultati podudaraju s nalazom preglednog istraživanja. Detaljnija analiza situacije u pojedinim državama otkriva da u Mađarskoj i Rumunjskoj profesionalno usmjeravanje i savjetovanje pružaju i osobe sa završenom srednjom školom.

EDUCATION LEVEL OF RESPONDENTS



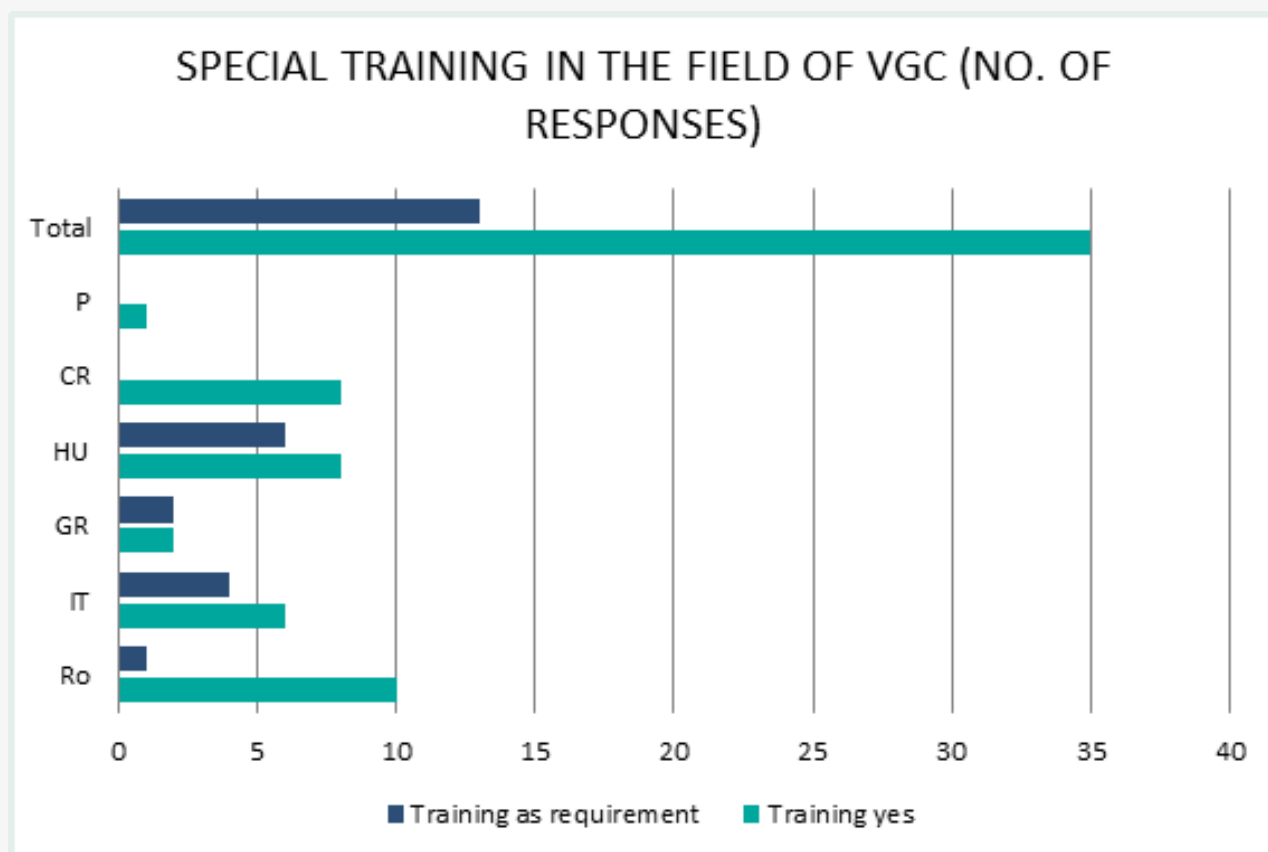
EDUCATIONAL LEVEL OF RESPONDENTS/COUNTRY



II.2.2. POZADINSKI KONTEKST PROFESIONALNOG USAVRŠAVANJA

Budući da je profesionalno usavršavanje stručnjaka na području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja mladih od velikog interesa ovog istraživanja i cjelokupnog projekta, u nastavku ćemo prikazati detaljnije informacije o pozadini osposobljavanja ispitanika.

Što se tiče sudjelovanja na specijaliziranim treninzima ili profesionalnom obrazovanju na području karijere i profesionalnog usmjeravanja, 38,5% ispitanika navodi da su nakon završetka studija pohađali profesionalni program, dok je 14,13% (13) ispitanika pohađalo tečaj kao uvjet za njihov trenutni posao. Ovi rezultati potvrđuju nalaz preglednog istraživanja koji ukazuju na nedostatak obrazovanja na početnoj razini za praktičare profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja što pokazuje na nisku razinu profesionalizacije.

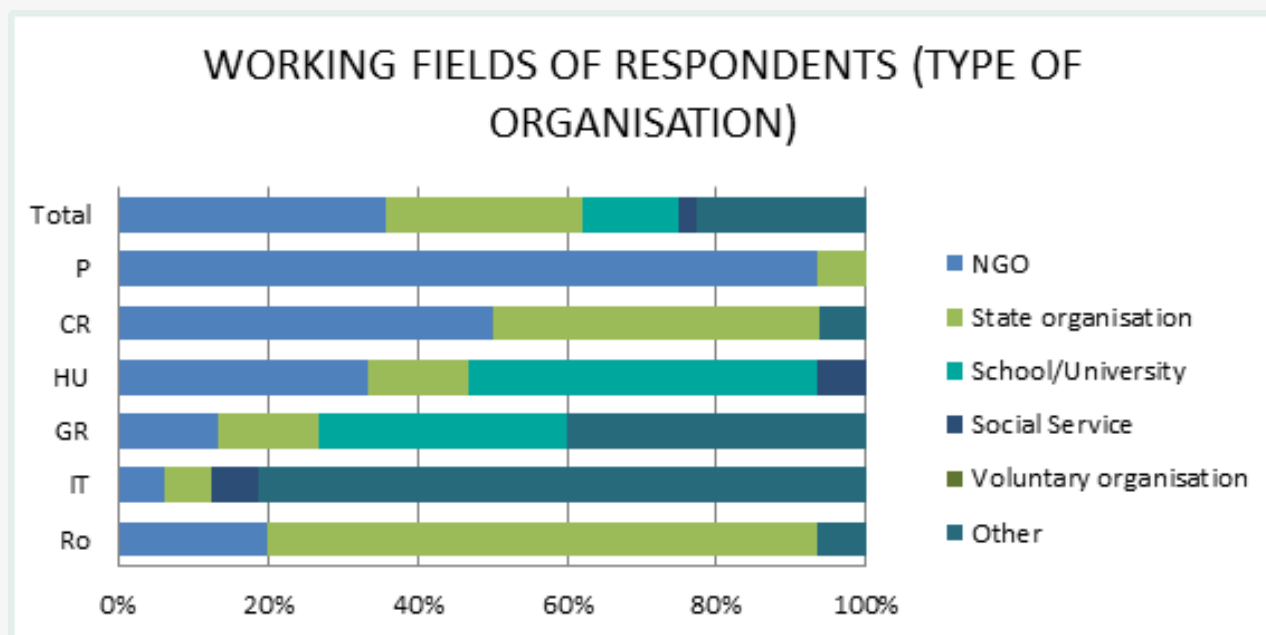


Prema podacima sudionika istraživanja, nastavni planovi i programi za profesionalno usavršavanje uključivali su osnovne teme vezane uz profesionalno usmjeravanje, poput metoda i tehnika profesionalnog usmjeravanja, procjene vještina, zakona o radu ili pomoći pri zapošljavanju; te teme poput pomaganja u razvoju odnosa i upravljanju uslugama.

Ovi treninzi se razlikuju prema trajanju i prema završnoj potvrdi koju polaznici primaju. Što se tiče trajanja programa profesionalnog usavršavanja, oni traju od 4 sata (u slučaju radionica) do 250 ili 750 sati ili do 2, odnosno 3 godine studija.

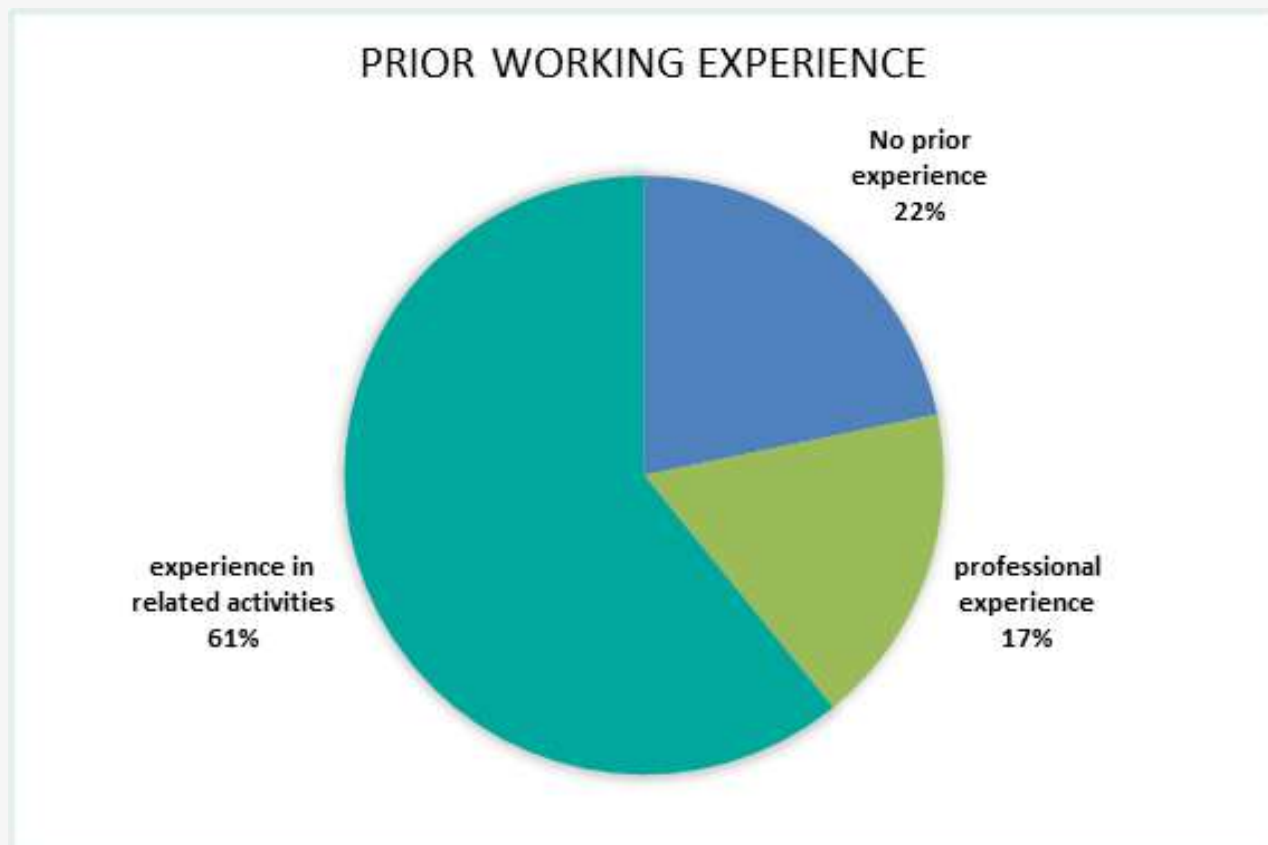
II.2.3. PROFESIONALNA POZADINA I PROFIL ISPITANIKA

Kao što je prikazano u nastavku, promatrajući vrste organizacija u kojima djeluju stručnjaci koji rade s mladima i u kojima pružaju usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, vidljivo je da većina radi u nevladinim udrugama (35,87%). Jedan od četiri stručnjaka koji rade s mladima trenutno radi u državnim organizacijama (26,9%), dok se slična distribucija (22,83%) odnosi na druge vrste organizacija. U Grčkoj i Mađarskoj značajna grupa stručnjaka koji rade s mladima radi u školama ili drugim obrazovnim ustanovama. Apsolutna većina ispitanika (83,7%) je zaposlena na puno radno vrijeme.



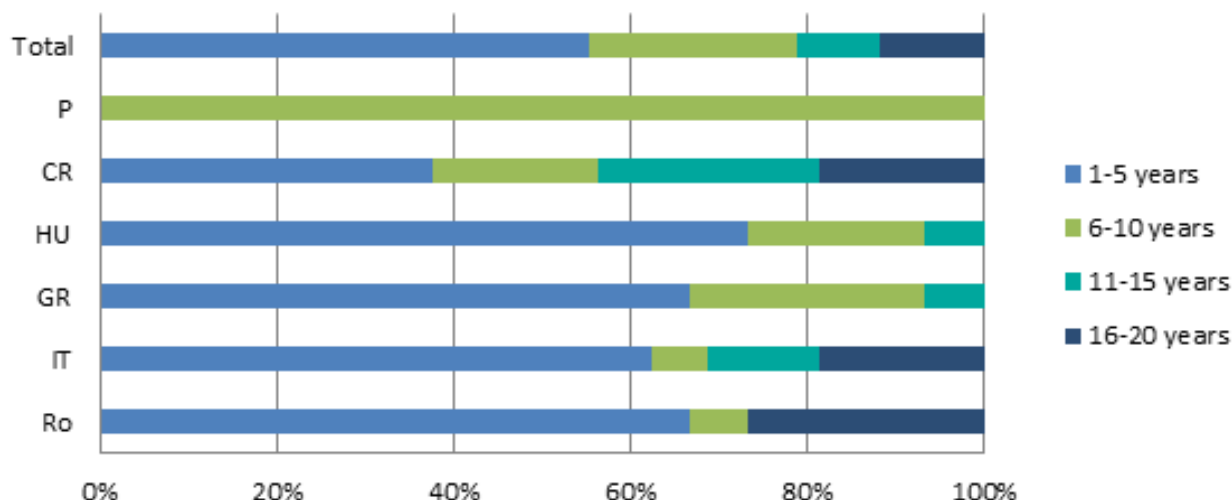
U odnosu na trenutnu profesiju, intervjuirane osobe imaju različite uloge: profesionalci povezani s karijernim i strukovnim usmjeravanjem (poput savjetnika / savjetnika za karijeru, savjetnika za obrazovanje), stručnjaci iz područja društvenih znanosti (socijalni radnici, edukatori, nastavnici, psiholozi), koordinatori (menadžeri, direktori, koordinatori projekta, izvršni direktor) koji rade u različitim područjima (npr. marketing i menadžment u prodaji).

Prijašnje profesionalno iskustvo spomenulo je samo 17,39% ispitanika. 21,74% je izjavilo da nema relevantnih prethodnih praktičnih znanja. Većina ispitanika (60,87%) prikupila je određena relevantna znanja jer rade u srodnim područjima kao što su obrazovanje, organizacije mladih, programi za mlade, osposobljavanje mladih i odraslih, uredski poslovi itd.



Proteklo radno iskustvo ispitanika i vrijeme provedeno na trenutnom položaju u bliskoj su vezi s dobi sudionika istraživanja. Više od polovice sudionika (55,29%) radi u području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja manje od 5 godina, a manje od četvrtine (22,33%) između 5-10 godina. Značajno iskusniji radnici s mladima koji su sudjelovali u istraživanju dolaze iz Hrvatske, Italije i Rumunjske.

YEARS IN THE CURRENT POSITION (% OF THE RESPONSES)



II.2.4. PROFESIONALNI RAZVOJ SUDIONIKA ISTRAŽIVANJA

Analizirajući odgovore vezane uz osnovno znanje koje stručnjaci koji rade s mladima svakodnevno koriste u svom radu profesionalnog usmjeravanja, možemo vidjeti da se informacije o tržištu rada (zakonodavstvo, subvencije, prilike) često spominju kao znanje ili sredstva koja se koriste, što ukazuje na višedimenzionalni aspekt ove discipline. Stručnjaci koji rade s mladima moraju biti u stanju prepoznati trendove i zahtjeve tržišta rada kako bi pružili pravu orijentaciju nezaposlenima, ali i poslodavcima.

Moraju moći pružiti profesionalne smjernice, koje uključuju procjenu sposobnosti mladih, motivacije i potreba (potreba za osposobljavanjem, podrškom itd.)

Većina stručnjaka koji rade s mladima provodi vlastita istraživanja na web stranicama, portalima i u medijima kako bi dobili informacije o zakonskim promjenama vezanim uz tržište rada ili mogućnosti zapošljavanja. Oni također koriste osobne veze i mreže kako bi dobili informacije o novim mogućnostima. Iskustvo starijih kolega služi kao važan izvor znanja, kao i iskustvo mladih.

Na temelju odgovora dobivenih u istraživanju možemo zaključiti da ni u jednoj od partnerskih zemalja ne možemo pronaći formalni kanal informiranja za stručnjake koji s mladima. Mala skupina stručnjaka profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja sudjelovala je u profesionalnom usavršavanju te koriste svoje osobne resurse kako bi identificirali informacije i znanja koje koriste u svom radu. Ovaj aspekt profesionalnog usavršavanja podupire rezultate preglednog istraživanja koji ukazuju na činjenicu da priznatost usmjeravanja i savjetovanja u profesionalnom smislu zaostaje u usporedbi s drugim disciplinama i zanimanjima.

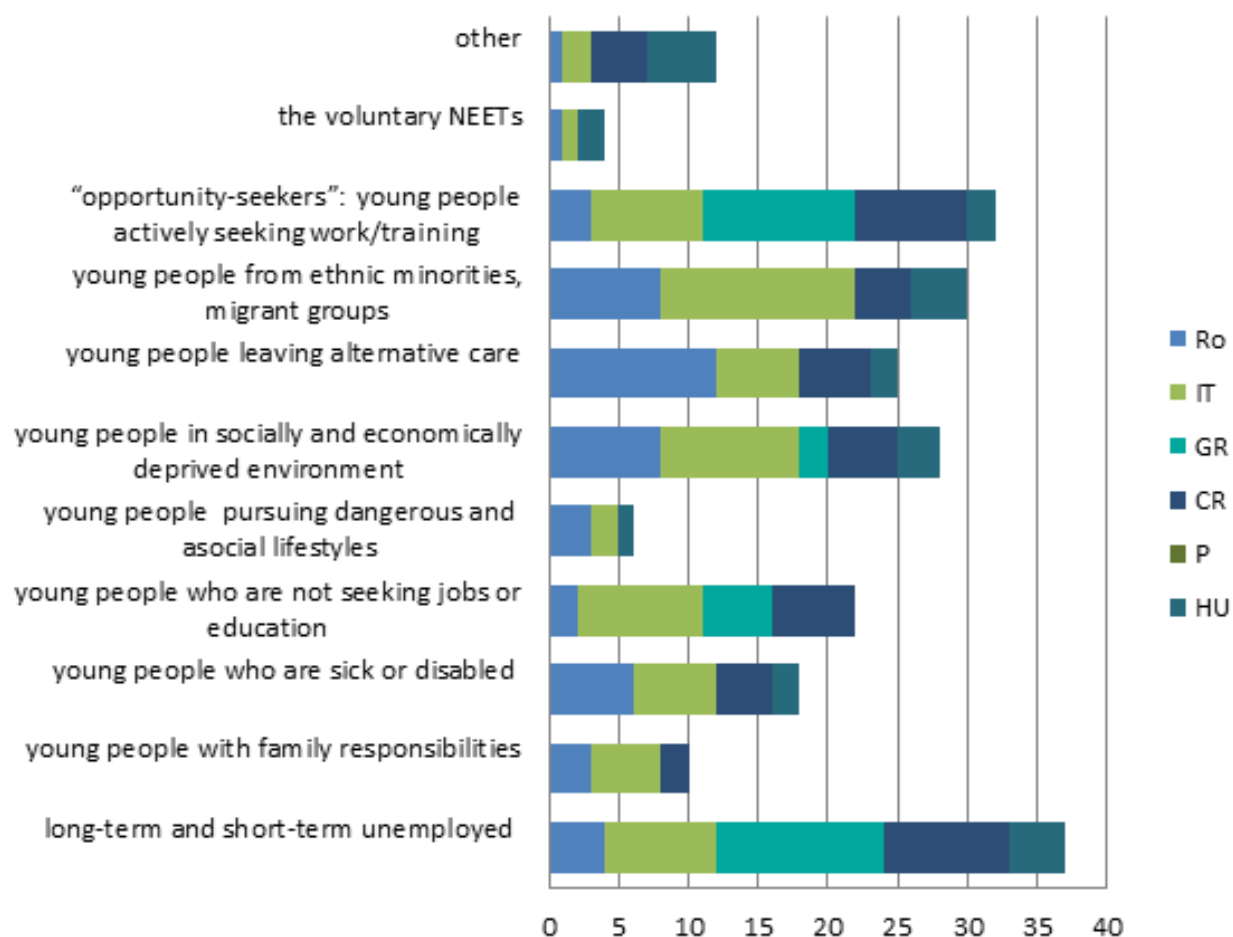
II.2.5. CILJANA SKUPINA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA I SAVJETOVANJA

Korisnici usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja definirani su na temelju izvješća NEET2012.Eurofund, koji je predstavio 11 skupina mladih zaposlenih na temelju različitih socioekonomskih i osobnih karakteristika. Prema rezultatima, stručnjaci u ovom području rade s mladima s različitim pozadinama i osobnom motivacijom. U prosjeku jedan stručnjak radi s 3 ili 4 skupine mladih.

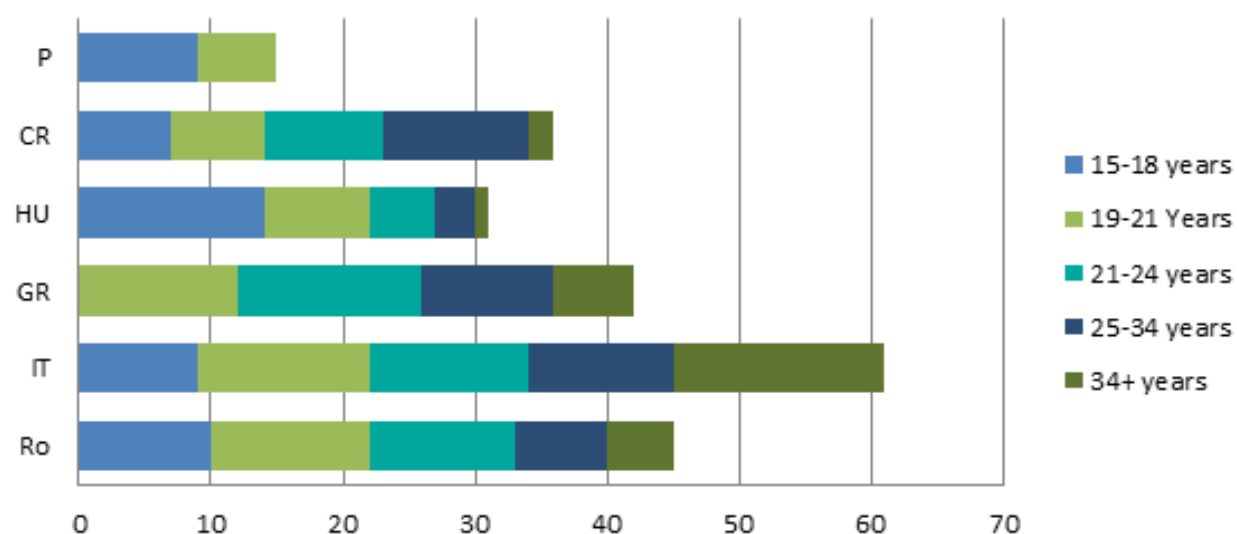
Kao što je vidljivo iz grafičkog prikaza, glavna skupina korisnika su stručnjaci koji rade s mladima, koji pružaju podršku u obliku karijernog i strukovnog usmjeravanja dugotrajno ili kratkoročno nezaposlenim mladima (40,02%). Druga najčešća skupina mladih nezaposlenih koji dobivaju podršku je skupina "tražitelja prilika": mladi ljudi koji aktivno traže posao ili osposobljavanje (34%). Mlade osobe pripadnici etničkih manjina te migranti također će moći koristiti uslugu karijernog savjetovanja, kao i mladi u društveno i gospodarski izazovnim sredinama (30,4%). Mladi koji napuštaju alternativnu skrb predstavljaju 27,2% korisnika.

Slično obilježjima mladih, sudionici su naveli da su radili s nekoliko dobnih skupina. Gotovo 2/3 sudionika rade s mladim ljudima u dobi od 19-21 godine, s onima u skupini 15-18 godina njih 53,6% te s onima u skupini 21-24 godine njih 55,43%. Značajno velika stopa stručnjaka koji rade s mladima radi s dobnom skupinom mladih između 25 i 34 godine (45,65%), a sa skupinama starijim od 34 godine (32,61%).

BENEFICIARIES OF THE VOCATIONAL GUIDANCE (GROUPS OF YOUNG PEOPLE) - NR. OF RESPONSES



AGE OF YOUNG PEOPLE (NR. OF RESPONSES)



II.3. POTEŠKOĆE S KOJIMA SE SUDIONICI SUSREĆU I POTREBNA EDUKACIJA

U nastavku su predstavljene poteškoće s kojima se najčešće susreću stručnjaci koji rade s mladima pri obavljanju aktivnosti vezanih za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje.

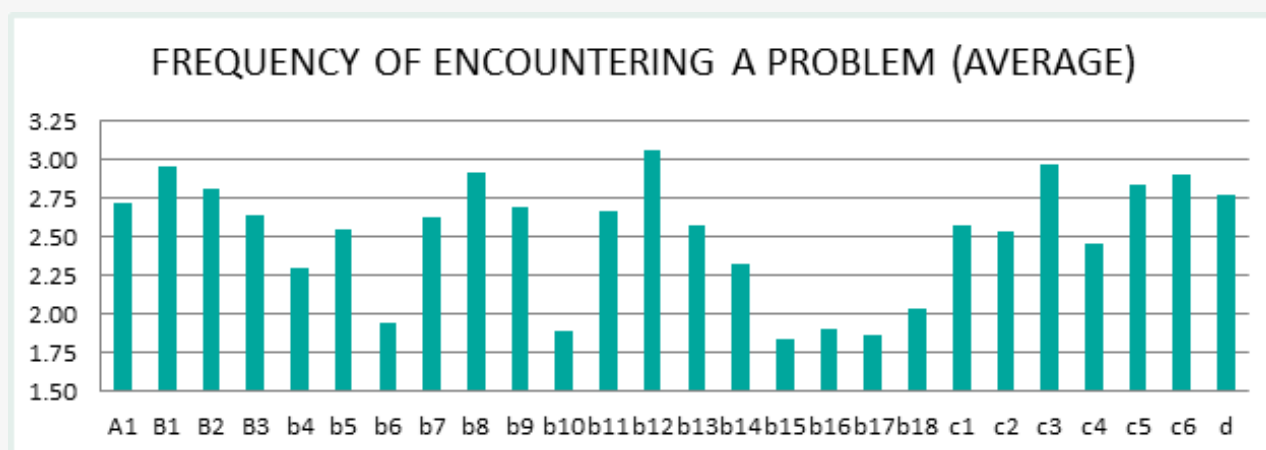
Ispitanici su dobili popis aktivnosti i različitih aspekata vezanih uz praksu profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja te se od njih tražilo da navedu učestalost suočavanja s navedenim poteškoćama pri obavljanju različitih aktivnosti. Mogli su dati svoj odgovor na ljestvici od 1 do 4, gdje 1 predstavlja "nikada", a 4 "vrlo često". Istodobno se od ispitanika tražilo da navedu da li je njima samima potrebno dodatno usavršavanje oko specifičnih aktivnosti ili aspekata rada s mladima u području profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja. Poteškoće su bile raspoređene u tri skupine koje predstavljaju rukovodstvo, strogo profesionalne aktivnosti i povezane aktivnosti.

Navedene su bile sljedeće aktivnosti:

A	1. Praćenje relevantne dokumentacije i programa, čuvanje bilješki i statistike za provedene aktivnosti podrške mladima
B	1. Identificiranje mladih kojima je potrebno karijerno i strukovno usmjeravanje
	2. Stvaranje partnerstva i praćenje aktivnog pristupa radu s mladima
	3. Primjena načela interkulturalne osjetljivosti (razumijevanje društvenih kontekstualnih uvjeta, obiteljskih, subkulturalnih i kulturnih struktura mlade osobe)
	4. Rad s grupama, upravljanje dinamikom grupe
	5. Identificiranje problema i potreba mladih kojima je potrebna strukovna podrška
	6. Procjena sposobnosti, vještina i sklonosti mladih ljudi (uključujući priznavanje neformalnih iskustava itd.)
	7. Suradivanje s mladima na utvrđivanju obrazovnih i osobnih ciljeva kao i ciljeva usavršavanja vezanih uz razvoj karijere
	8. Identificiranje i odabir tehnika primjerenih ciljevima, potrebama, psihološkom stanju, itd. mladih pojedinaca ili grupa mladih
	9. Pružanje informacija o obrazovnim prilikama za mlade (pružanje relevantnih informacija o obrazovnom sustavu, dodatnom profesionalnom usavršavanju itd.)
	10. Pružanje informacija o tržištu rada (odgovornosti/obaveze poslodavca, zaposlenika, moguća financijska podrška itd.)
	11. Izazivanje i poticanje mladih na poduzimanje mjera za pripremu i pokretanje procesa zapošljavanja
	12. Identificiranje i razumijevanje psiholoških karakteristika mladih povezanih s karijerom; gradnja motivacije prema promjeni stavova prema radu, obavezama povezanim s radom itd.
	13. Rad s roditeljima mladih (kao dio procesa profesionalnog usmjeravanja)
	14. Korištenje različitih alata za prepoznavanje i pronalaženje odgovarajuće podudarnosti između mlade osobe i radnog mjesta.
	15. Pružanje smjernica i pomoći u pripremi za prijavljivanje za poslove (CV, motivacijska pisma)*
	16. Usmjeravanje i podrška tijekom procesa prijavljivanja za poslove (prijavljivanje za poslove pomoću CV-ija, intervjui, prvi dan na radnom mjestu)
	17. Praćenje i vođenje na radnom mjestu, suradnja s radnim okruženjem mladih (kolege, voditelj grupe, nadređeni i dr.)

	18. Primjena zakona i prevladavanje zakonskih nedostataka
C	1. Korištenje različitih alata i pristupa u druge svrhe osim strogo u razvoju karijere (npr. mentorstvo, usmjeravanje, treniranje, nadzor...)
	2. Pokretanje i provedba zanimljivih i angažirajućih programa za mlade (npr. različiti događaji, radionice i drugi tipovi aktivnosti) koji pridonose razvoju samopouzdanja, samosvijesti, skrivenih talenata i društveno životnih vještina koje, u konačnici, donose potrebne vještine za zapošljavanje i rad na poslu
	3. Pružanje emocionalne podrške u teškim (nevezanim uz rad) životnim situacijama
	4. Tretiranje briga mladih s poštovanjem, taktom i osjetljivošću, uz održavanje profesionalnih granica
	5. Umrežavanje i suradnja sa školama i lokalnim zajednicama te organiziranje podrške socijalnih i zdravstvenih službi
	6. Umrežavanje i pružanje pouzdanih informacija o rizicima s kojima se mogu susresti i mjestima gdje mogu potražiti pomoć i podršku u organiziranju inicijativa mladih
D	Sudjelovanje u profesionalnom usavršavanju usmjerenom na razvoj znanja i kompetencija vezanih uz rad na području karijernog i strukovnog usmjeravanja

Sljedeća tablica prikazuje prosječne odgovore koji se odnose na učestalost nailaženja na probleme i poteškoće u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja mladih (rezultati, specifični za pojedinu zemlju, nalaze se u prilogu).

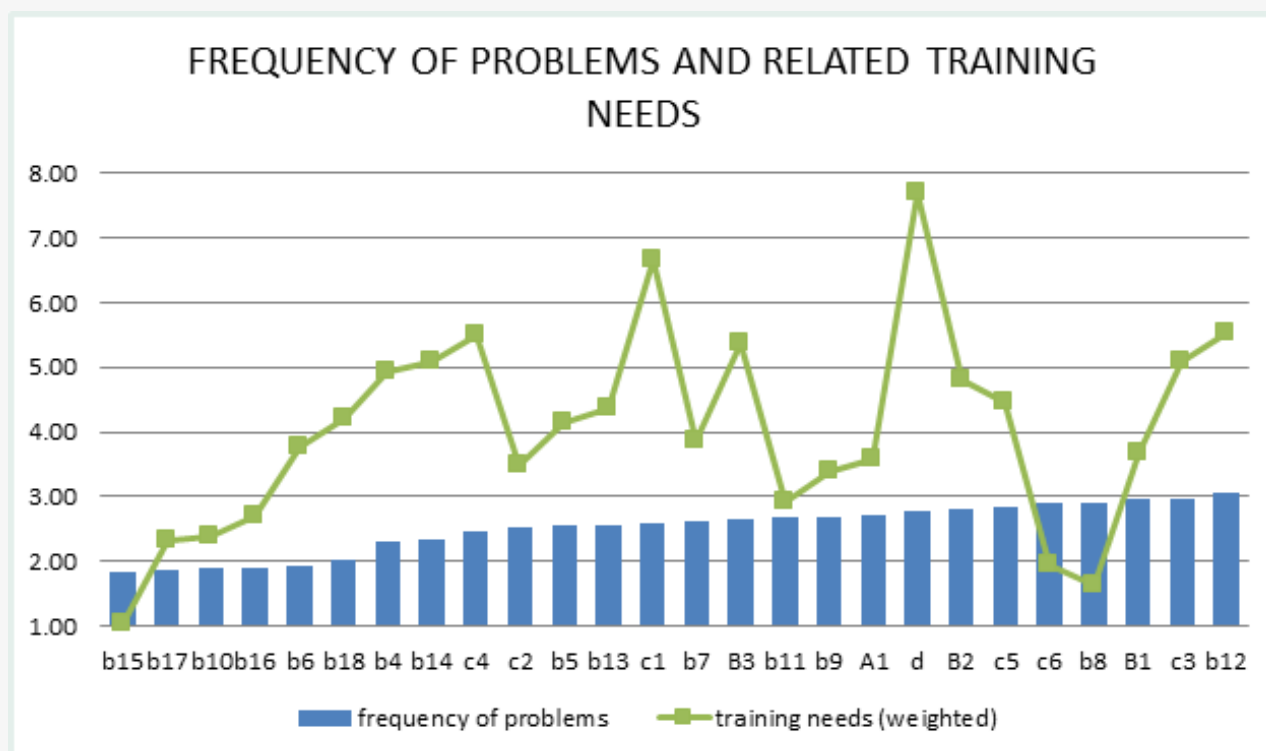


Kao što možemo vidjeti, ispitanici su suočeni s određenom težinom poteškoća u svim područjima prakse profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja. Najmanje poteškoća događa se u pružanju smjernica vezanih uz razvoj karijere kao što su: pomoć u pripremi prijave za poslove (životopis, motivacijska pisma) (b15 - prosječni rezultat 1,84), praćenje i usmjeravanje na radnom mjestu (b17 - prosječni rezultat 1,87) ili pružanje informacija o tržištu rada (b10 - prosječni rezultat 1,89).

10 najvećih poteškoća na koje nailaze su:

<i>Prosječan rezultat</i>		<i>Aktivnosti</i>
3.06	b12	Identificiranje i razumijevanje psiholoških karakteristika mladih povezanih s karijerom; gradnja motivacije prema promjeni stavova prema radu, obavezama povezanim s radom itd.
2.96	c3	Pružanje emocionalne podrške u teškim (nevezanim uz rad) životnim situacijama
2.96	b1	Identificiranje mladih kojima je potrebno karijerno i strukovno usmjeravanje
2.91	b8	Identificiranje i odabir tehnika primjerenih ciljevima, potrebama, psihološkom stanju, itd. mladih pojedinaca ili grupa mladih
2.90	c6	Umrežavanje i pružanje pouzdanih informacija o rizicima s kojima se mogu susresti i mjestima gdje mogu potražiti pomoć i podršku u organiziranju inicijativa mladih
2.85	c5	Umrežavanje i suradnja sa školama i lokalnim zajednicama te organiziranje podrške socijalnih i zdravstvenih službi
2.81	b2	Stvaranje partnerstva i praćenje aktivnog pristupa radu s mladima
2.77	d	Sudjelovanje u profesionalnom usavršavanju usmjerenom na razvoj znanja i kompetencija vezanih uz rad na području karijernog i strukovnog usmjeravanja
2.72	a1	Praćenje relevantne dokumentacije i programa, čuvanje bilješki i statistike za provedene aktivnosti podrške mladima
2.70	b9	Pružanje informacija o obrazovnim prilikama za mlade (pružanje relevantnih informacija o obrazovnom sustavu, dodatnom profesionalnom usavršavanju itd.)
2.67	b11	Izazivanje i poticanje mladih na poduzimanje mjera za pripremu i pokretanje procesa zapošljavanja

Potrebe za usavršavanjem sudionika (zastupljene u postocima pozitivnih odgovora) malo se razlikuju od rezultata koji se odnose na probleme i poteškoće s kojima se radnici s mladima suočavaju u svom poslu. Najistaknutije, procjena sposobnosti, vještina i kompetencija mladih (B6 - 27,46%) i primjena zakona (b18 - 20,97%), su visoko tražene kao teme za stručno usavršavanje, pogotovo kad se uzme u obzir da predstavljaju manje problematična područja rada. S druge strane, stavke koje su česte poteškoće, kao što su umrežavanje i pružanje informacija o rizicima s kojima se mladi mogu suočiti (c6) ili odabir i identifikacija tehnika primjerenih potrebama mladih osoba (b8), manje su interesantne teme za usavršavanje.



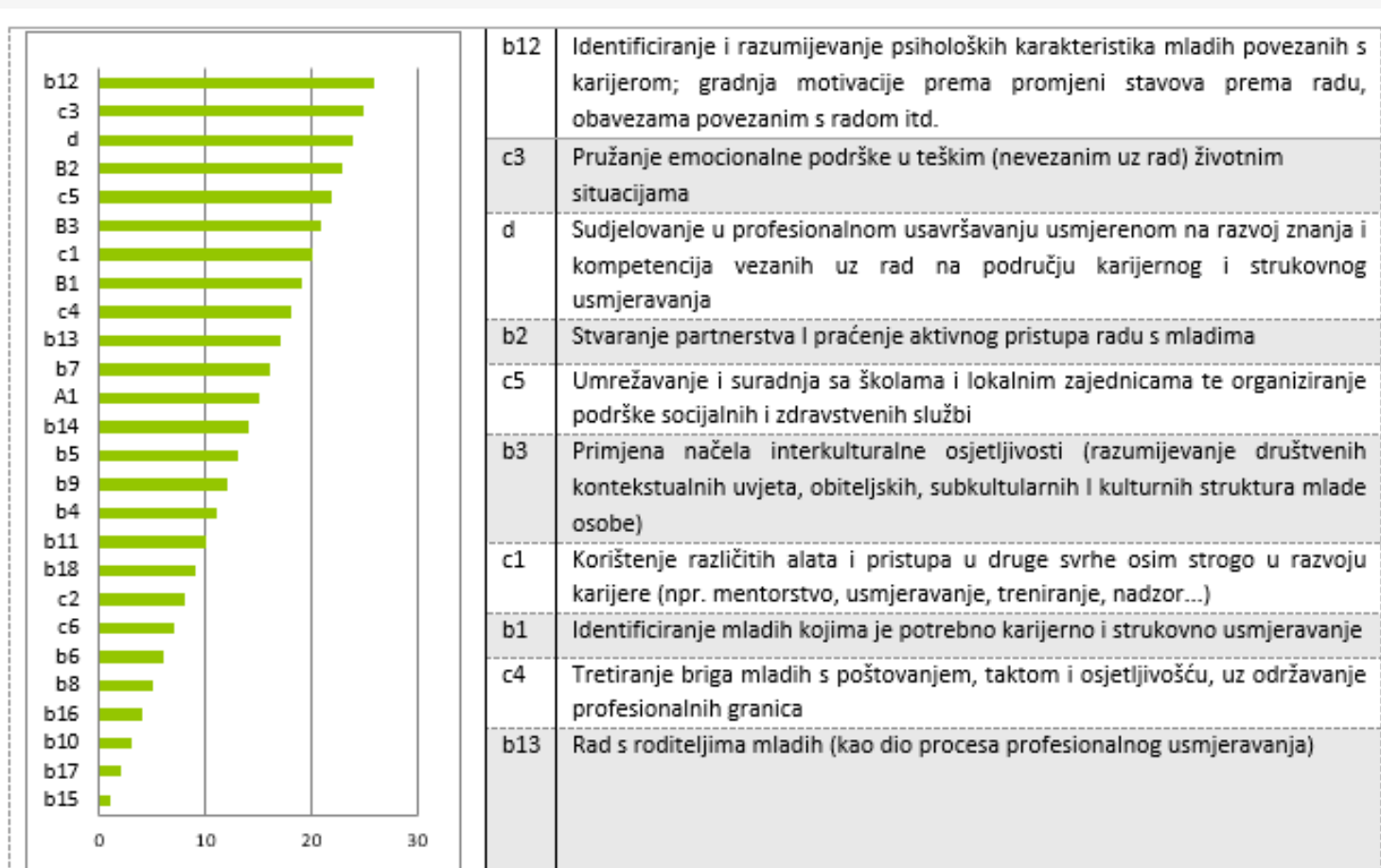
Analizirajući specifične rezultate za pojedinu zemlju možemo vidjeti velike varijacije u temama traženim za daljnje usavršavanje. Ta se situacija može objasniti različitim kontekstima u kojima se provodi profesionalno usmjeravanje i savjetovanje kao i grupama mladih s kojima se radi. Međutim, s obzirom na cilj ovog istraživanja, nećemo ulaziti u dublju analizu, nego ćemo predstaviti 10 najčešćih tema i interesa za daljnje usavršavanje iz ovog područja.

POTREBE ZA USAVRŠAVANJEM SUDIONIKA:

<i>% of responses</i>	<i>Activity</i>
38.46	b9 Pružanje informacija o obrazovnim prilikama za mlade (pružanje relevantnih informacija o obrazovnom sustavu, dodatnom profesionalnom usavršavanju itd.)
33.33	b13 Rad s roditeljima mladih (kao dio procesa profesionalnog usmjeravanja)
27.59	b7 Suradivanje s mladima na utvrđivanju obrazovnih i osobnih ciljeva kao i ciljeva usavršavanja vezanih uz razvoj karijere
27.42	b6 Procjena sposobnosti, vještina i spremnosti mladih (uključuje neformalna znanja, informativna iskustva itd.)
26.83	d Sudjelovanje u profesionalnom usavršavanju usmjerenom na razvoj znanja i kompetencija vezanih uz rad na području karijernog i strukovnog usmjeravanja
25.49	b12 Identificiranje i razumijevanje psiholoških karakteristika mladih povezanih s karijerom; gradnja motivacije prema promjeni stavova prema radu, obavezama povezanim s radom itd.
25.40	b16 Usmjeravanje i podrška tijekom procesa prijavljivanja za poslove (prijavljivanje za poslove pomoću CV-ija, intervjui, prvi dan na radnom mjestu)
24.59	c2 Pokretanje i provedba zanimljivih i angažirajućih programa za mlade (npr. različiti događaji, radionice i drugi tipovi aktivnosti) koji pridonose razvoju samopouzdanja, samosvijesti, skrivenih talenata i društveno životnih vještina koje, u konačnici, donose potrebne vještine za zapošljavanje i rad na poslu
24.00	c6 Umrežavanje i pružanje pouzdanih informacija o rizicima s kojima se mogu susresti i mjestima gdje mogu potražiti pomoć i podršku u organiziranju inicijativa mladih
22.22	c3 Pružanje emocionalne podrške u teškim (nevezanim uz rad) životnim situacijama
21.82	c4 Tretiranje briga mladih s poštovanjem, taktom i osjetljivošću, uz održavanje profesionalnih granica

Ranije smo predstavili najčešće teme iz područja profesionalnog usmjeravanja koje su izvor poteškoća u praksi s mladima, ali i izvor potencijalnog profesionalnog usavršavanja za sudionike. Međutim, imajući u vidu da su mnoga područja prakse sami sudionici naveli kao velik izvor poteškoća, te su ih spomenuli kao jednako važne teme za stručno usavršavanje, predlažemo kombinirani rang koji prikazuje pomnožene rezultate dobivenih vrijednosti gdje svaka stavka predstavlja i poteškoće i potrebe za usavršavanjem sudionika ankete. Na temelju tih novih rezultata preporučujemo da se sljedeće teme uključe u razvoj sadržaja za usavršavanje:

GLAVNE TEME ZA PROFESIONALNO USAVRŠAVANJE:



II.4. VAŽNE VJEŠTINE I KOMPETENCIJE U PODRUČJU PROFESIONALNOG USMJERAVANJA I SAVJETOVANJA

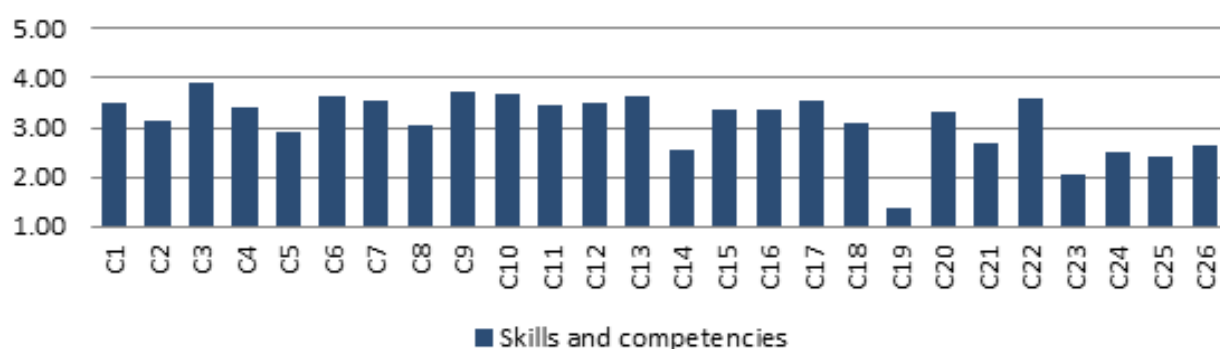
Nakon upoznavanja s najčešćim poteškoćama stručnjaka koji pružaju usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja mladih, kombinirane s njihovim sklonostima za usavršavanjem u različitim područjima prakse, u nastavku ćemo prikazati koje su vještine i kompetencije najčešće korištene i važne po njihovom mišljenju.

U drugom dijelu intervjua, sudionici istraživanja bili su upitani da procijene stopu važnosti različitih kompetencija vezanih za praksu usmjeravanja, koje su identificirali članovi projektnog time i koji se temelji na rezultatima preglednog istraživanja. Sudionici su birali između ljestvice od 1 do 4, gdje 1 predstavlja nisku, a 4 visoku važnost. Istodobno, sudionici su mogli ukazati na teme koje oni smatraju bitnima za daljnje usavršavanje u ovom području. Vještine i kompetencije navedene u istraživanju uključuju područja privatnog i profesionalnog života:

- C1 – Analiziranje i rješavanje problema
- C2 – Digitalna pismenost (računalna pismenost)
- C3 – Komunikacija (nošenje s ljudima)
- C4 – Kultivirana verbalna ekspresija, sposobnost samoizražavanja
- C5 – Prezentsijske vještine
- C6 – Interpersonalne vještine
- C7 – Sposobnost uspostavljanja dobrog odnosa s mladima
- C8 – Orijentacija prema klijentovim potrebama
- C9 – Empatija
- C10 – Motiviranje ljudi
- C11 – Organizacija i planiranje posla
- C12 – Vještine razvoja vlastite osobnosti
- C13 – Fleksibilnost u razmišljanju (prilagodba, fleksibilnost, improvizacija)
- C14 – Otvorenost (spremnost za isprobavanje novih stvari)
- C15 – Donošenje odluka
- C16 – Neovisnost
- C17 – Timski uradak
- C18 – Kreativnost
- C19 – Izvođenje sporta, umjetnosti i dr.
- C20 – Vodstvo
- C21 – Kultivirani pismeni govor
- C22 – Strpljenje, tolerancija i fleksibilnost
- C23 – Matematička pismenost
- C24 – Pogađanje
- C25 – Otpornost
- C26 – Drugi jezik, posebno za rad s odgovarajućim etničkim i migrantskim grupama

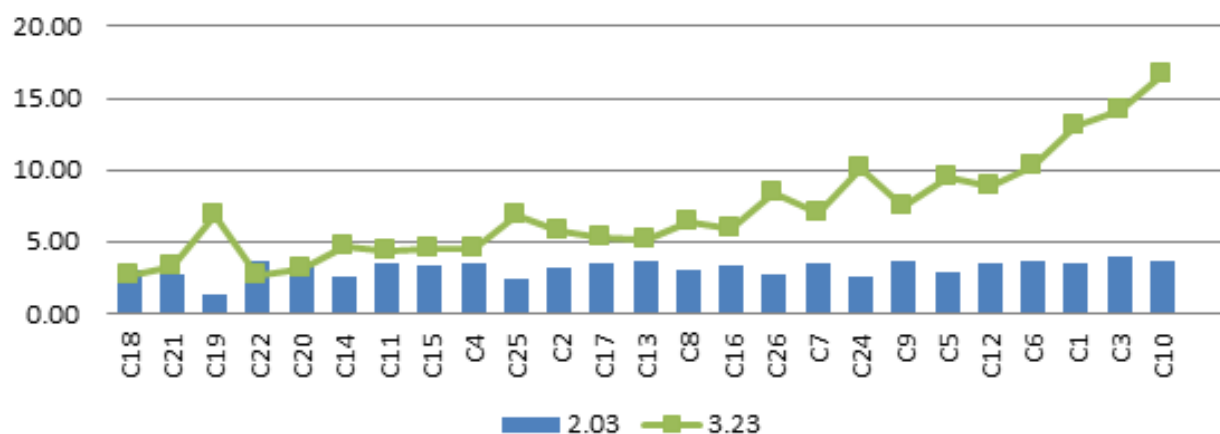
Kao je vidljivo na grafičkom prikazu koji slijedi, sve vještine i kompetencije smatraju se važnima u profesionalnom usmjeravanju. Malo manje cijenjene su vještine vezane uz sport, umjetnost (1,38) i matematička pismenost (2,03). S druge strane spektra ispitanici smatraju da su komunikacija - 3.91; empatija - 3.71; vještine motiviranja drugih ljudi - 3.68; fleksibilnost u razmišljanju (prilagodljivost, fleksibilnost, improvizacija) - 3.65; interpersonalne vještine - 3.64; strpljenje i tolerancija - 3.60; sposobnost uspostave dobrih odnosa s mladima - 3.56; timski rad - 3.53; vještine razvoja osobnosti - 3.50; analiza i rješavanje problema - 3.48; najvažnije za uspješnu suradnju s mladima.

LEVEL OF IMPORTANCE - SKILLS AND COMPETENCIES



Mišljenja sudionika o potrebama usavršavanja navode na zaključak da različito cijene vještine i sposobnosti u odnosu na razinu važnosti. Posebno, u slučaju vještina vezanih za obavljanje sporta i umjetnosti (C19), kompetencije drugih jezika (pogotovo ako rade s odgovarajućom skupinom etničkih / migrantskih skupina) (C26) i sposobnostima pregovaranja (C24), možemo pronaći vrlo različite vrijednosti. Važno je spomenuti razlike između rezultata zemalja koje treba uzeti u obzir tijekom izvođenja zaključaka iz prikupljenih podataka.

TRAINING NEEDS COMPARED TO LEVEL OF IMPORTANCE OF COMPETENCE

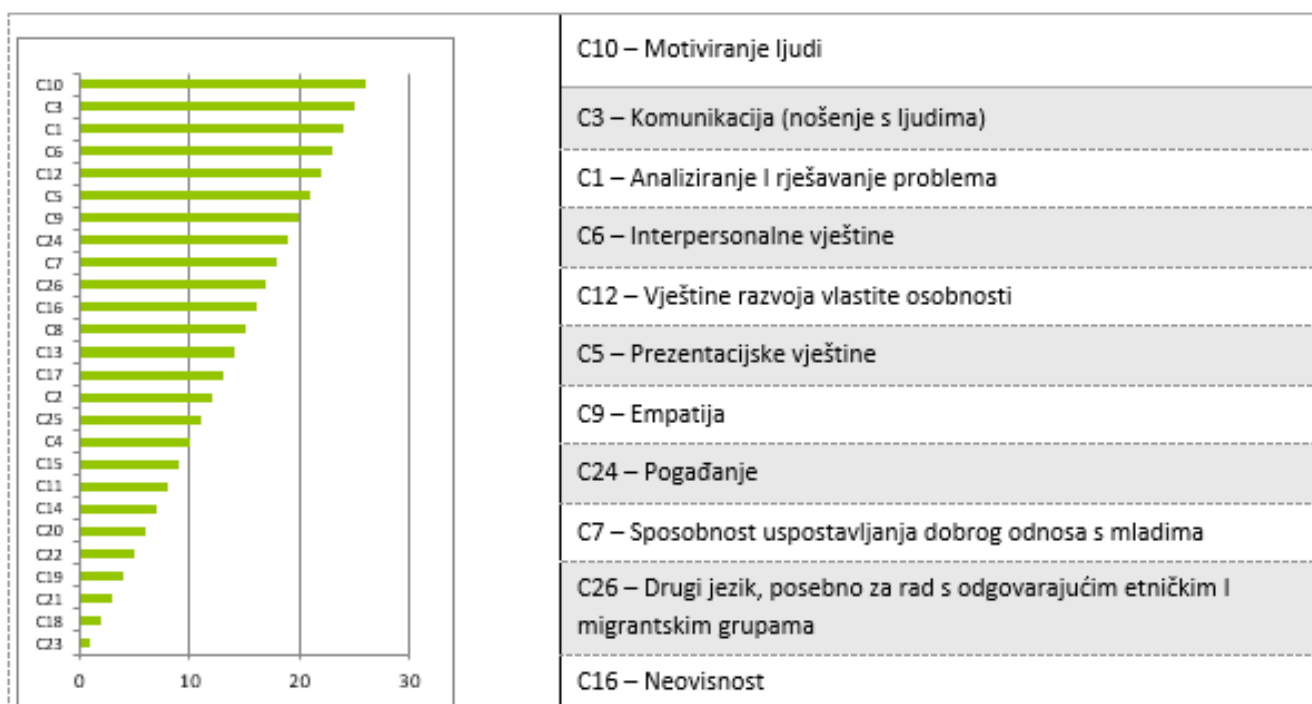


Bazirano na rezultatima, najviše rangirane teme usavršavanja su:

% of responses		Skills and competencies
16.67%	C10	Motiviranje ljudi
14.10%	C3	Komunikacija (nošenje s ljudima)
13.04%	C1	Analiziranje i rješavanje problema
10.29%	C6	Interpersonalne vještine
10.17%	C24	Pogađanje
9.52%	C5	Prezentacijske vještine
8.82%	C12	Vještine razvoja vlastite osobnosti
8.33%	C26	Drugi jezik, posebno za rad s odgovarajućim etničkim i migrantskim grupama
7.46%	C9	Empatija
6.94%	C7	Sposobnost uspostavljanja dobrog odnosa s mladima

Prateći model izračuna prikazan u prethodnim odjeljcima, a kako bismo istakli vještine i kompetencije kombiniranog aspekta važnosti i potrebe za usavršavanjem, pomnožili smo vrijednosti koje su rezultirale sljedećim poretком. Na temelju tih rezultata preporučujemo razmatranje sljedećih vještina i kompetencija kao osnove za sadržaj razvoja usavršavanja:

Preporuke za sadržaj profesionalnog usavršavanja:

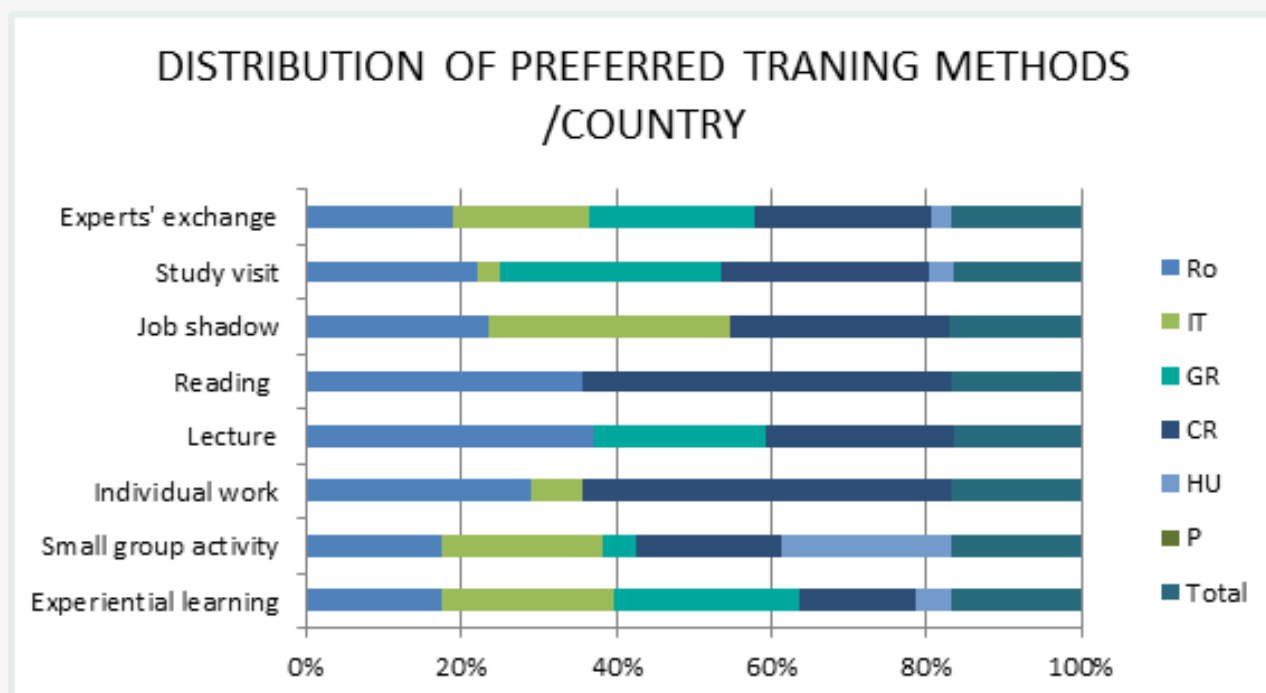


II.5. PREPORUKE ZA DIZAJN TRENINGA PROFESIONALNOG USAVRŠAVANJA

Dizajn profesionalnog usavršavanja, uključujući metodologije i raspodjelu vremena, je važan aspekt. Uspješan program usavršavanja za sudionika znači da se tijekom njegovog izvođenja osjeća ugodno, te da je proveo neko vrijeme na način da doprinosi svom profesionalnom razvoju. Zbog toga se istraživanje proširilo i na procjenu preferencija sudionika za takav trening.

Prema rezultatima, većina ispitanika preferira vrlo praktične procese učenja kao što su iskustveno učenje (58% ispitanika) ili učenje u malim skupinama (42,39%). Spomenuta je razmjena stručnjaka (34,78%), studijske posjete (29,35%) i nadgledanje na poslu (28,26%), što mogu biti važni izvori za poboljšanje profesionalnih stavova i znanja koji doprinose samosvijesti. Preporučljivo je izbjegavati izgradnju programa usavršavanja temeljenu na individualnom radu i zadacima (13.04%), čitanju (18.48%) ili predavanjima. Sudionici su također izrazili da preferiraju pohađanje online tečajeva (osobito hrvatski i mađarski sudionici).

S obzirom na duljinu obuke, sudionici istraživanja naveli su različita mišljenja. Većina sudionika iz Italije pohađala bi trening u trajanju od 4 do 8 sati tjedno. Grčki i mađarski ispitanici pohađali bi trening u trajanju do 2 dana u tjednu po 4-5 sati; Hrvati su birali duže trajanje od 2-3 ili 4-5 dana, dok su portugalski sudionici istraživanja izjavili da preferiraju 4 sata tjedno. Rumunjski uzorak naveo je dostupnost za jednodnevni trening u trajanju do 6 sati.



Zaključno, u vezi s dizajnom i razvojem profesionalnog usavršavanja preporučamo primjenu metode participativnog učenja kao glavne metode, uključujući iskustveno učenje i vršnjačko učenje u malim grupama u vremenskom okviru do 2 dana u tjednu po 4-5 sati.

III. DIO

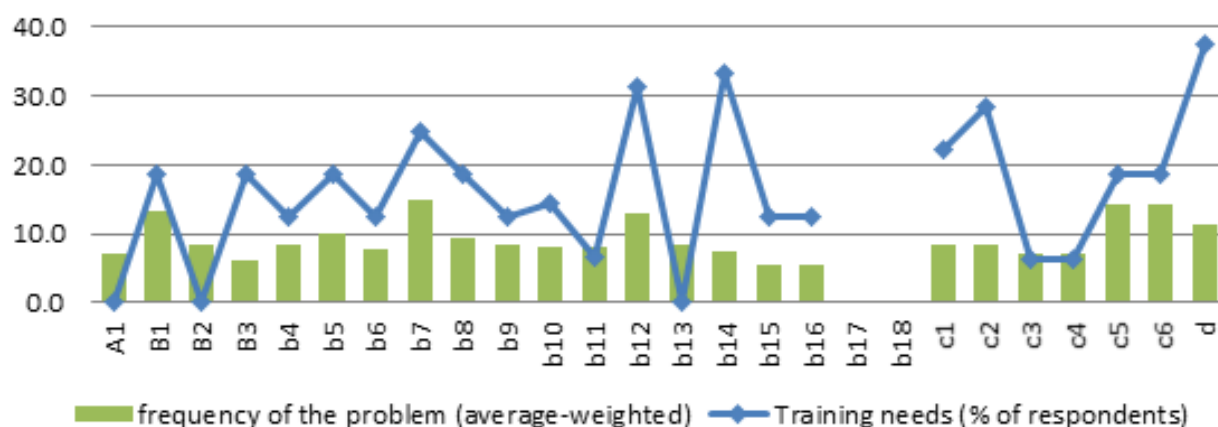
PRILOZI



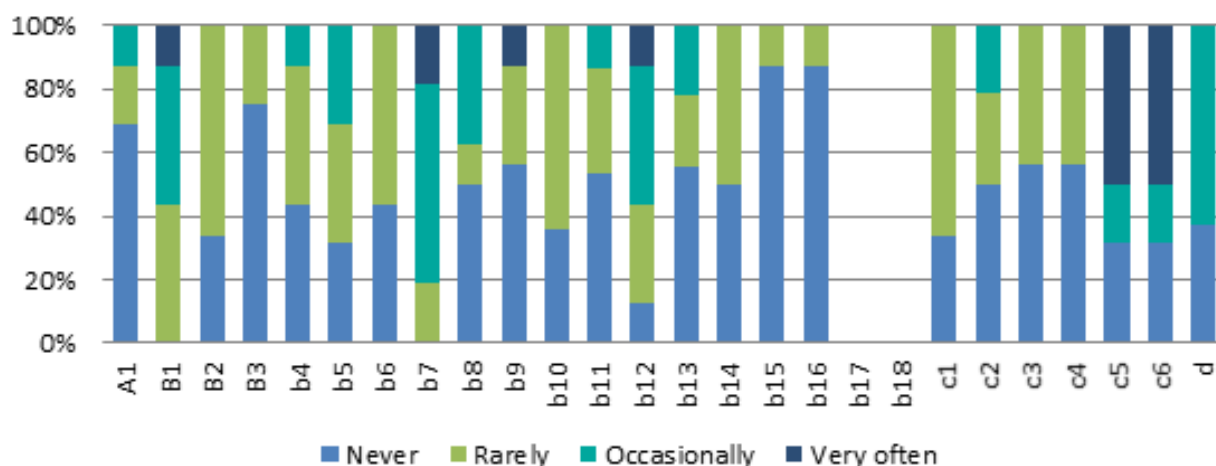
III.1. KRATAK PREGLED REZULTATA: HRVATSKA

Poteškoće u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

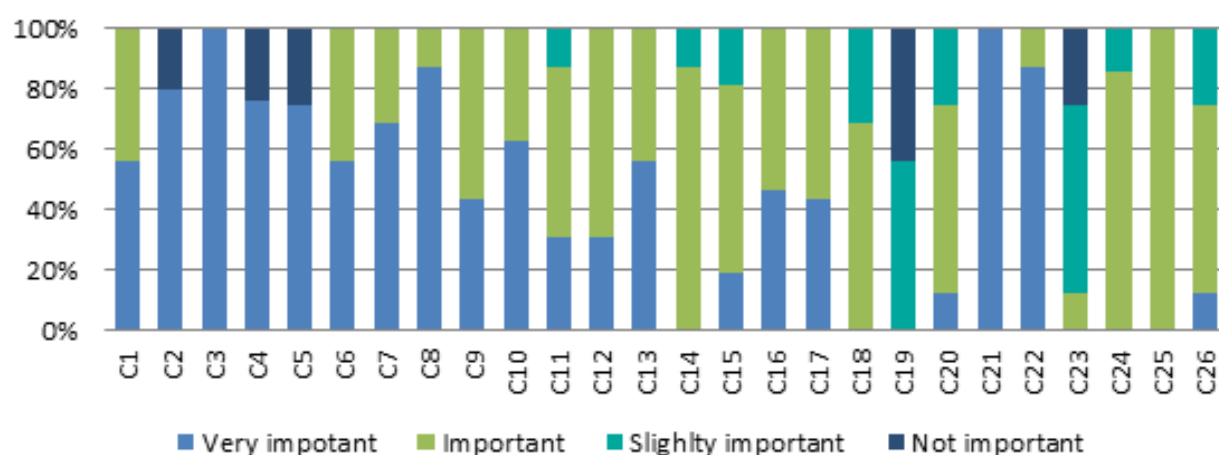
FREQUENCY OF ENCOUNTERING PROBLEMS AND
TRAINING NEEDS



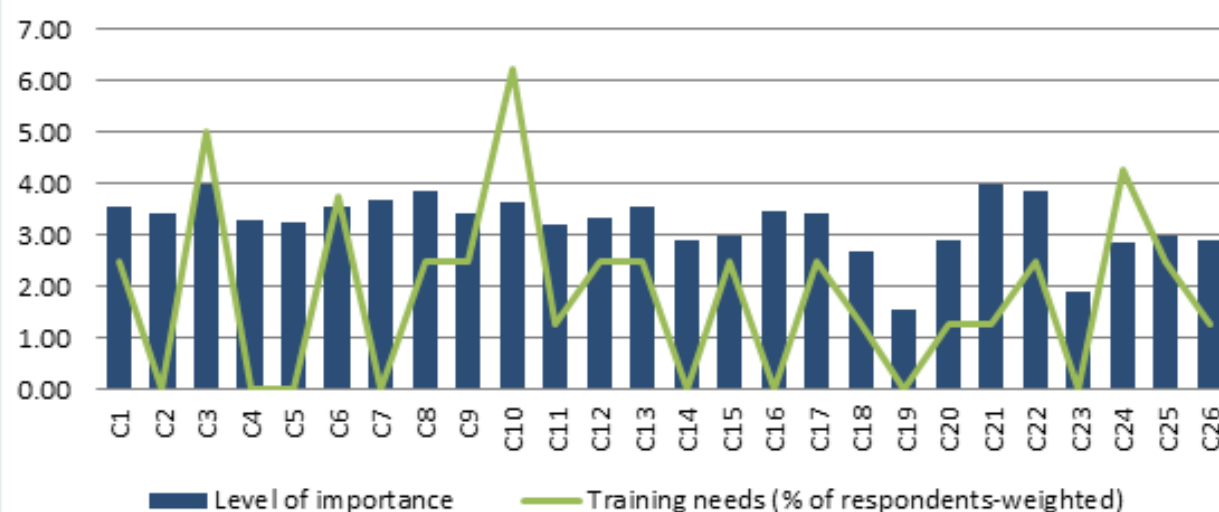
LEVEL OF FREQUENCY - DISTRIBUTION OF
ANSWERS



IMPORTANCE OF THE COMPETENCIES - DISTRIBUTION OF ANSWERS

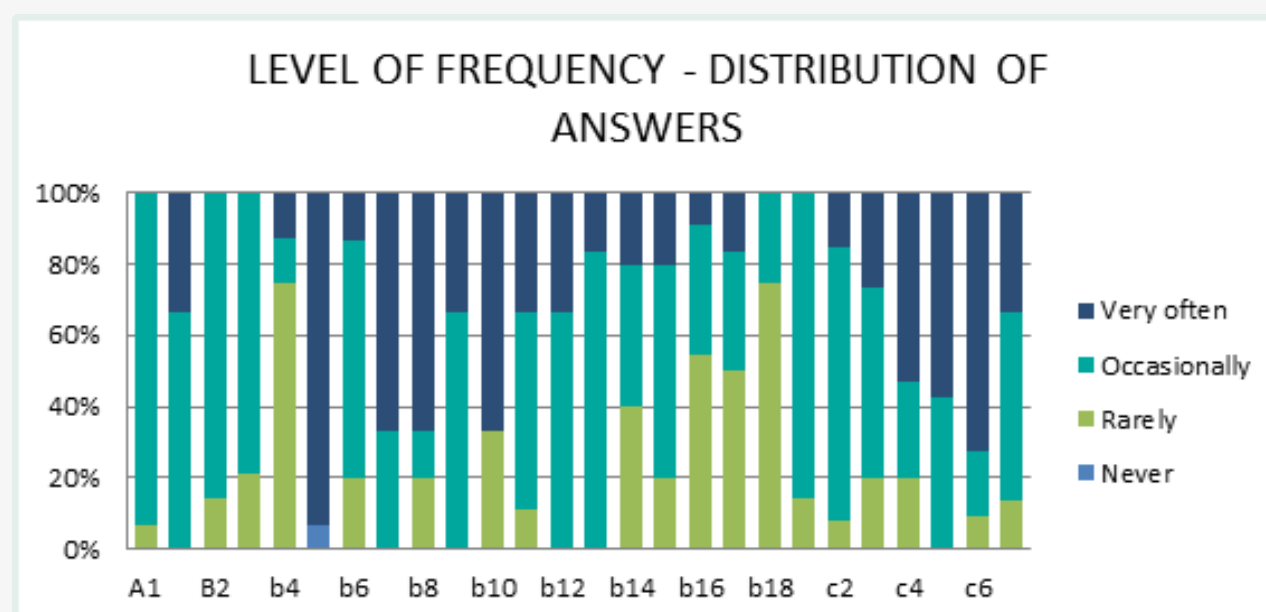
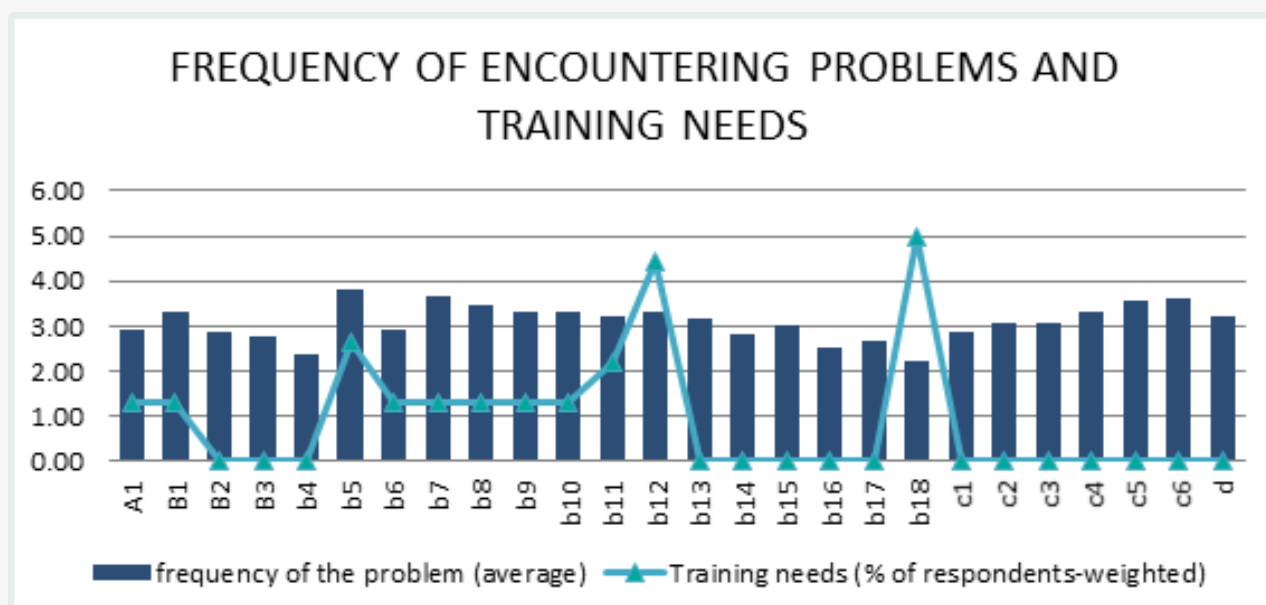


IMPORTANCE AND THE NEED FOR TRAINING

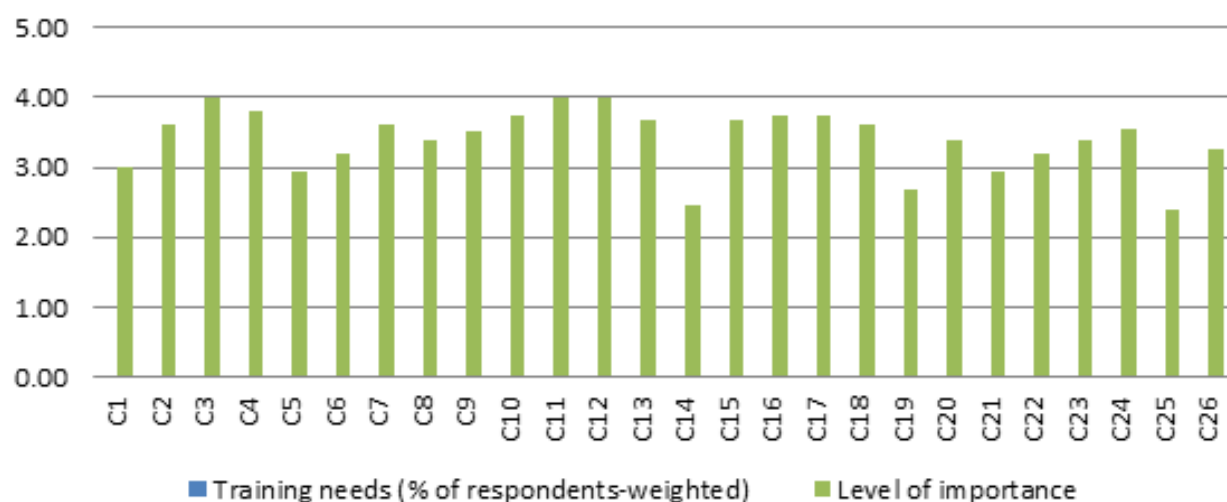


III.2. KRATAK PREGLED REZULTATA: GRČKA

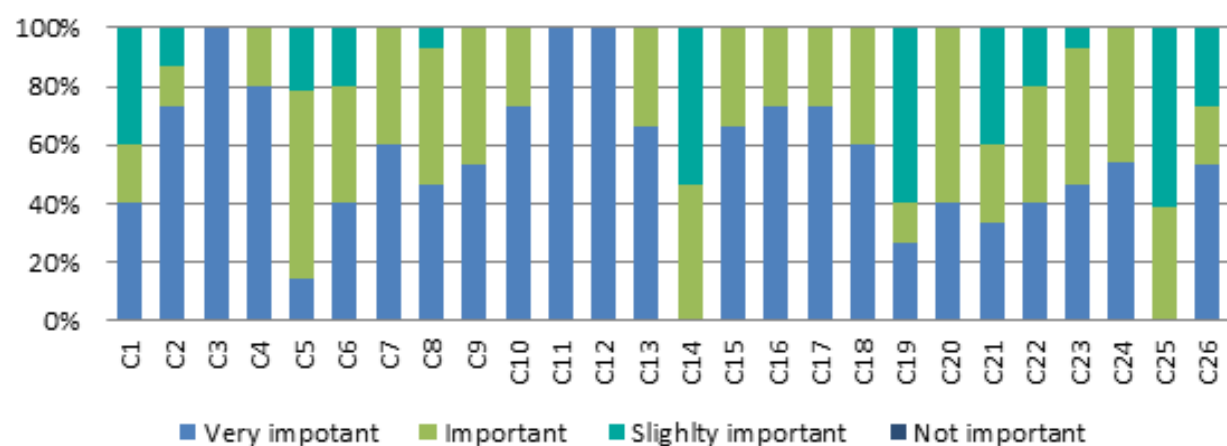
Poteškoće u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja



IMPORTANCE AND THE NEED FOR TRAINING



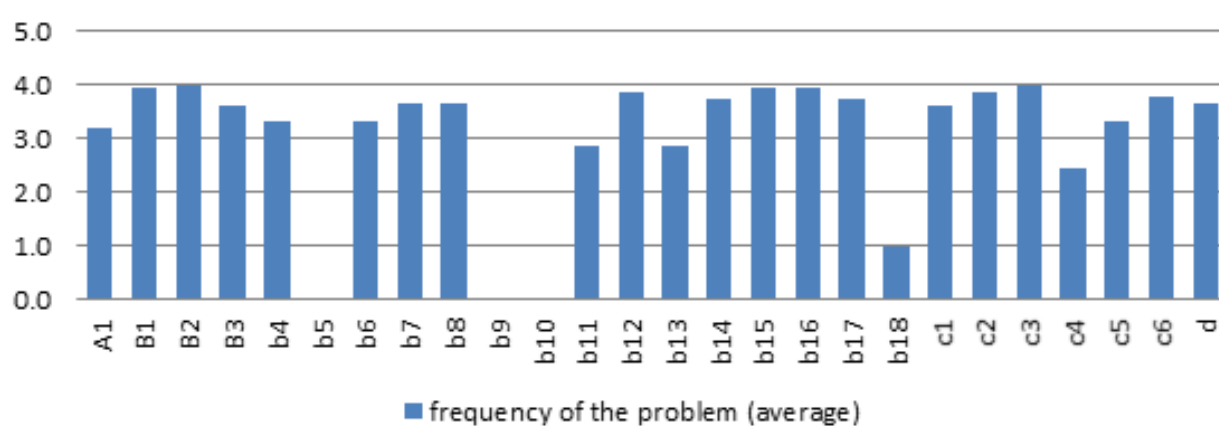
IMPORTANCE OF THE COMPETENCIES - DISTRIBUTION OF ANSWERS



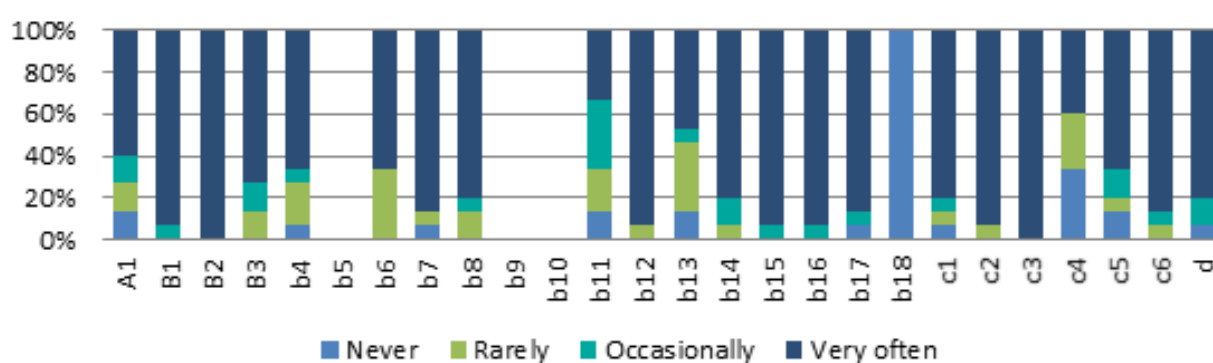
III.3. KRATAK PREGLED REZULTATA: MAĐARSKA

Poteškoće u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

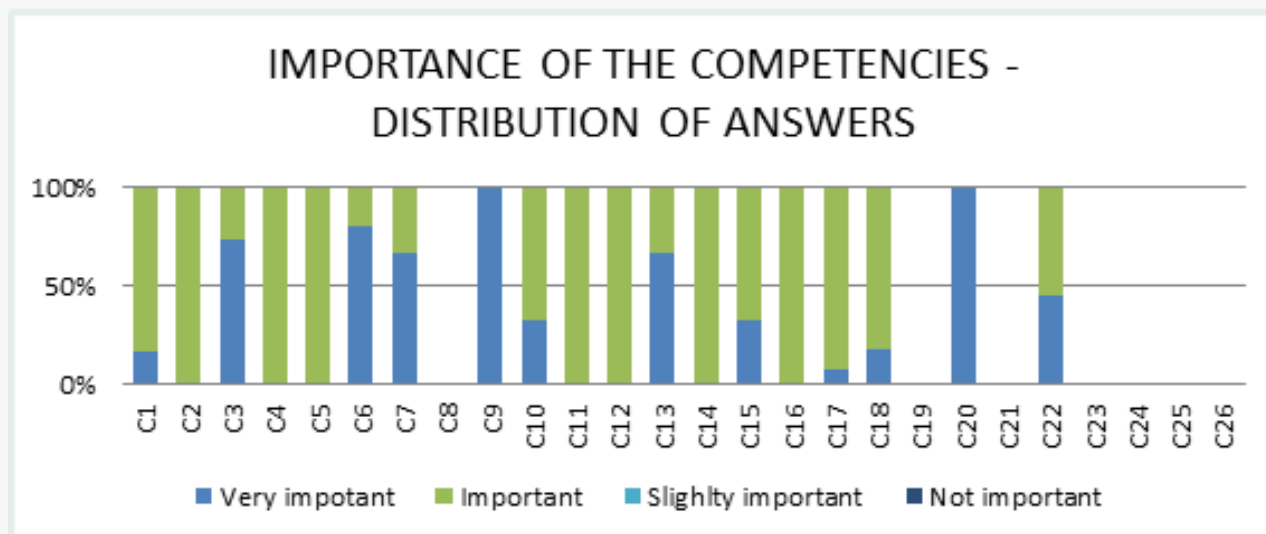
FREQUENCY OF THE PROBLEM (AVERAGE)



LEVEL OF FREQUENCY - DISTRIBUTION OF ANSWERS

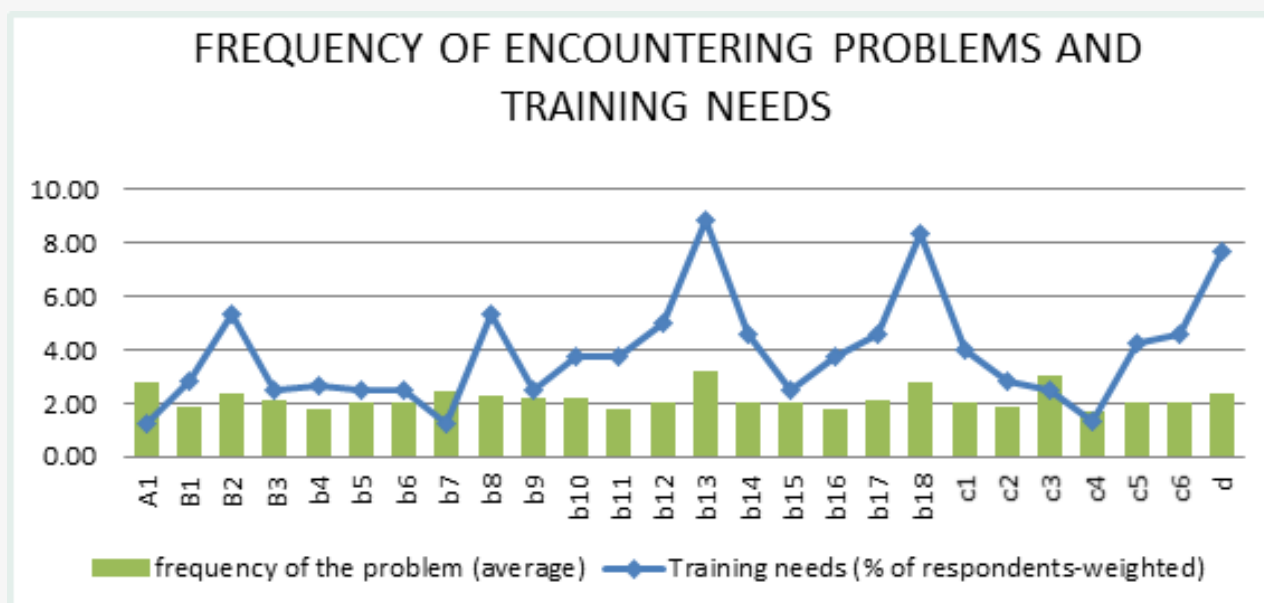


Bitne kompetencije u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

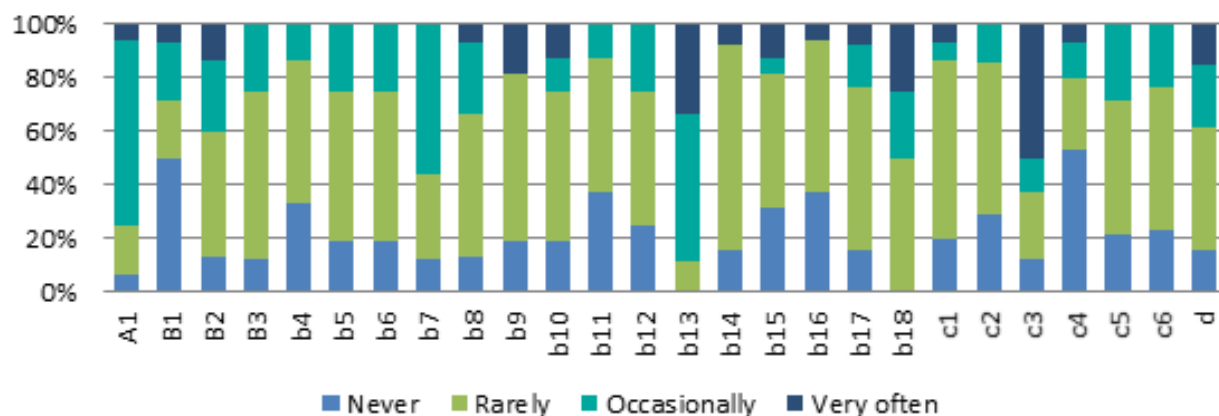


III.4. KRATAK PREGLED REZULTATA: ITALIJA

Poteškoće u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

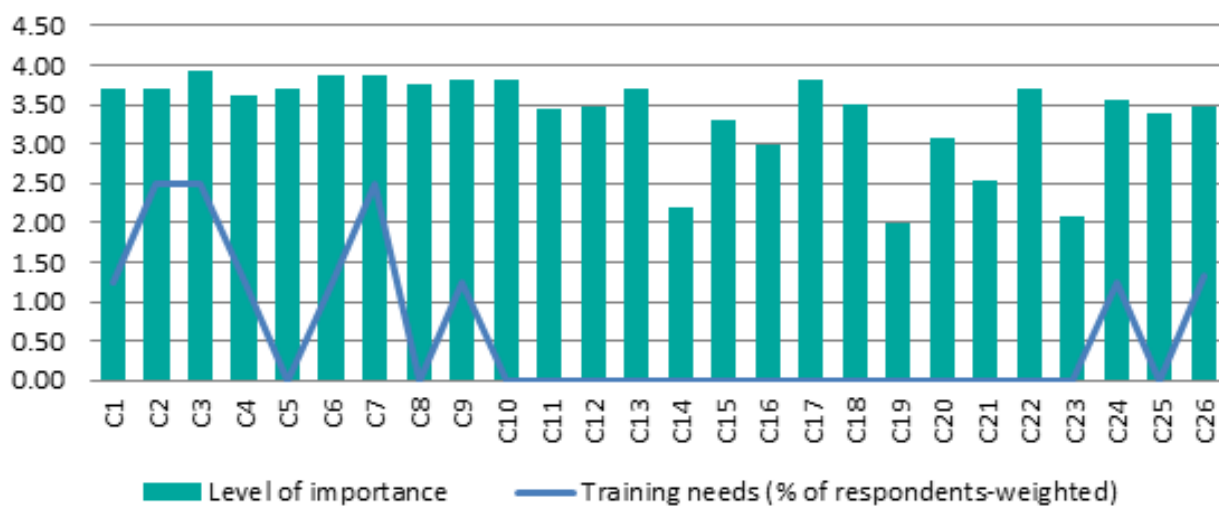


LEVEL OF FREQUENCY - DISTRIBUTION OF ANSWERS

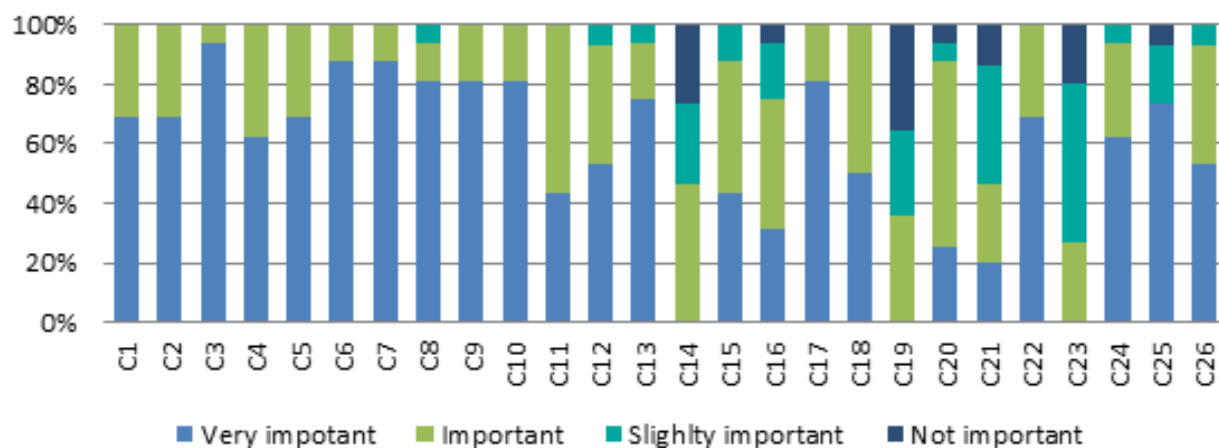


Bitne kompetencije u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

IMPORTANCE AND THE NEED FOR TRAINING



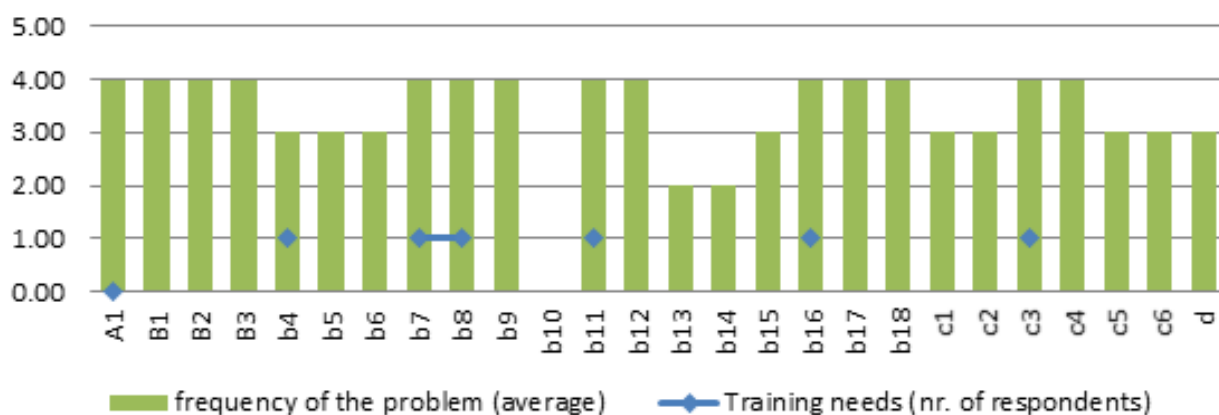
IMPORTANCE OF THE COMPETENCIES - DISTRIBUTION OF ANSWERS



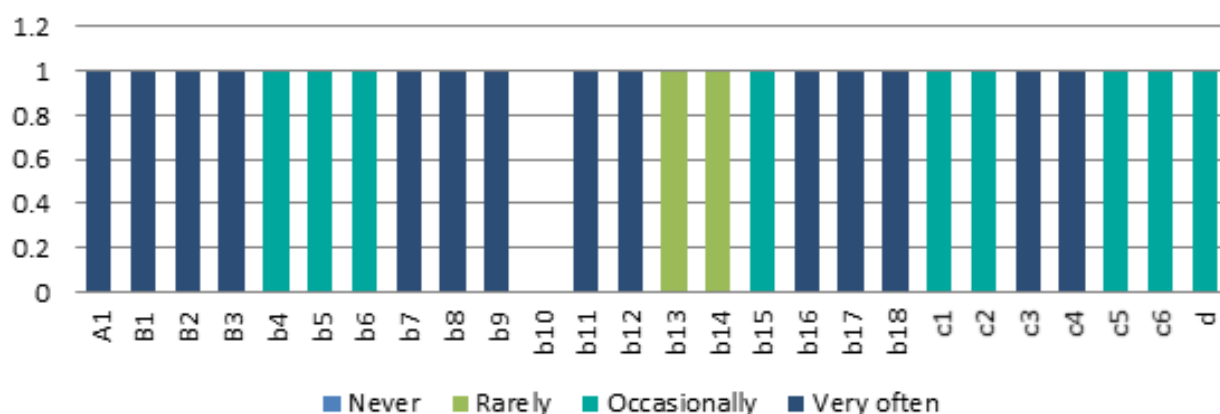
III.5. KRATAK PREGLED REZULTATA: PORTUGAL

Poteškoće u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

FREQUENCY OF ENCOUNTERING PROBLEMS AND TRAINING NEEDS



LEVEL OF FREQUENCY - DISTRIBUTION OF ANSWERS

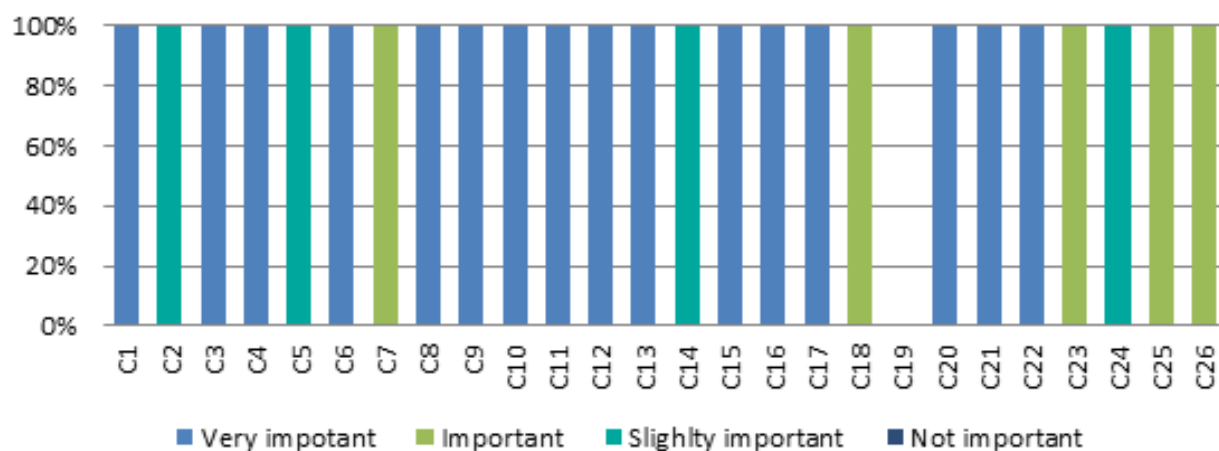


Bitne kompetencije u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

IMPORTANCE AND THE NEED FOR TRAINING



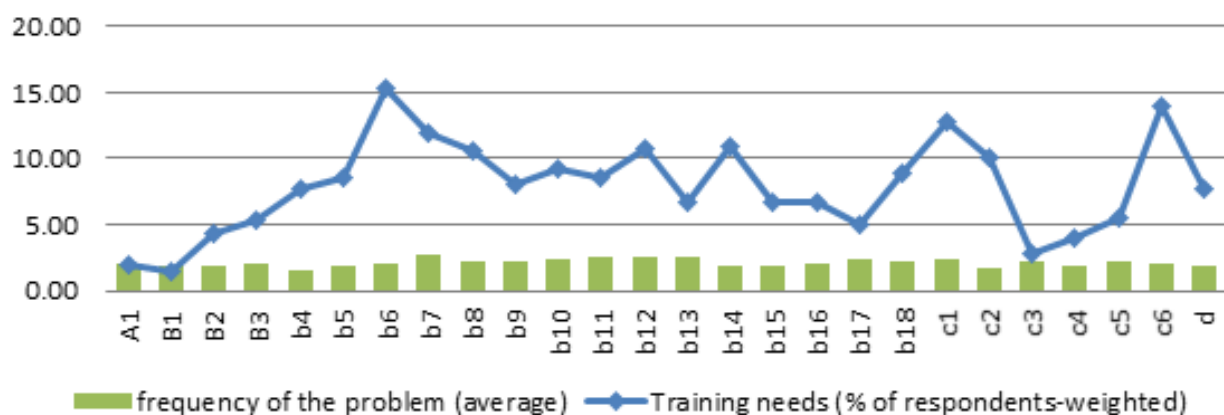
IMPORTANCE OF THE COMPETENCIES - DISTRIBUTION OF ANSWERS



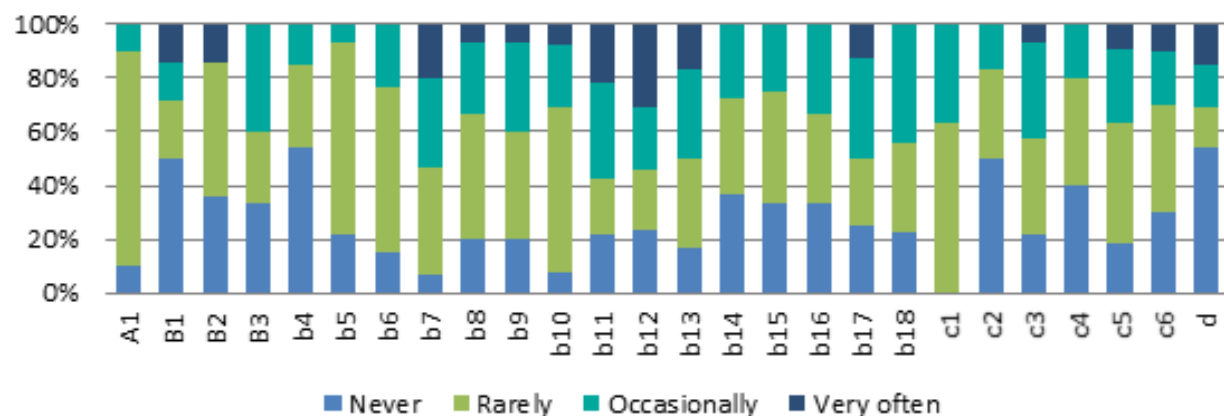
III.6. KRATAK PREGLED REZULTATA: RUMUNJSKA

Poteškoće u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

FREQUENCY OF ENCOUNTERING PROBLEMS AND TRAINING NEEDS

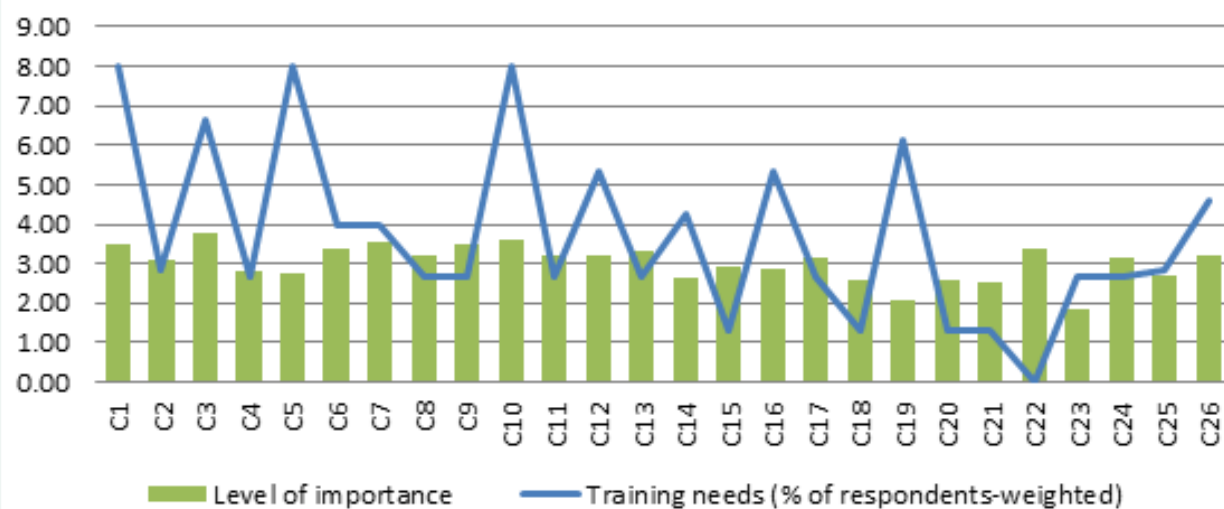


LEVEL OF FREQUENCY - DISTRIBUTION OF ANSWERS

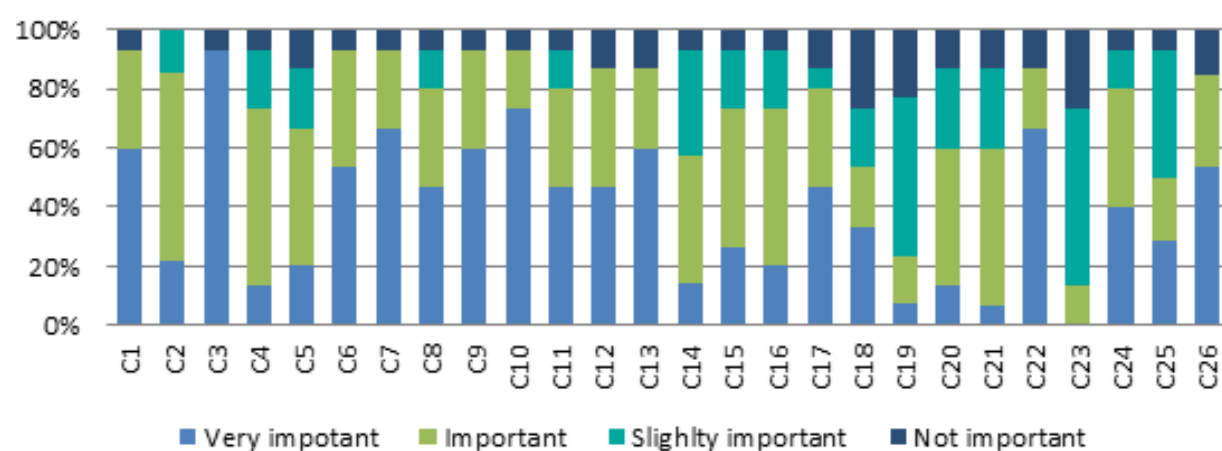


Bitne kompetencije u praksi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

IMPORTANCE AND THE NEED FOR TRAINING



IMPORTANCE OF THE COMPETENCIES - DISTRIBUTION OF ANSWERS



III.7. VODIČ KROZ INTERVJU



FROM YOUTH TO WORK

IO1 – VODIČ KROZ INTERVJU

ANALIZA POTREBA STRUČNJAKA KOJI RADE S MLADIMA U PODRUČJU PROFESIONALNOG SAVJETOVANJA I USMJERAVANJA

I. Osobni podaci

Država _____

Godine i spol _____

Najviša završena razina obrazovanja _____

II. Pozadina profesionalnog usavršavanja

II.1. Jeste li završili određeni specijalizirani trening, strukovnu edukaciju u području profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja?

☐ Da ☐ Ne

Smatrate li da je taj program bio preduvjet za uspješno obavljanje posla koji trenutno radite?

☐ Da ☐ Ne

II.2. Koji je bio kontekst i trajanje tog specijaliziranog usavršavanja?

Je li taj oblik usavršavanja završio s nekom vrstom potvrde, odnosno profesionalne diplome?

Koliko imate osjećaj da je to usavršavanje bilo korisno za obavljanje vaših svakodnevnih zadataka na poslu?

Kontekst

Trajanje

Validacija znanja

Korisnost

III. Profesionalna pozadina

III.1. U kakvoj organizaciji, instituciji radite?

- ☐ NGO (Nevladina organizacija)
- ☐ Državna institucija
- ☐ Škola, Sveučilište
- ☐ Socijalna služba
- ☐ Volonterska udruga
- ☐ Drugo

III.2. Koja je Vaša trenutna profesionalna pozicija u području karijernog i strukovnog usmjeravanja mladih?

Pozicija _____

- ☐ puno radno vrijeme ☐ pola radnog vremena

III.3. Koje prethodno radno iskustvo imate u području rada s mladima/karijernog i strukovnog usmjeravanja mladih?

III.4. S kojom grupom nezaposlenih mladih radite? (bazirano na NEET2012.Eurofund izvještaju)

III.5. Koja je dob mladih s kojima radite?

- ☐ 15-18 godina
- ☐ 19-21 godina
- ☐ 21-24 godine
- ☐ 25-34 godine
- ☐ 34 + godina

III.6. Koliko godina radite na ovoj poziciji, s tom određenom grupom?

- ☐ 1-5 godina
☐ 6-10 godina
☐ 11-15 godina
☐ 16-20 godina
☐ 21-25 godina
☐ 26-30 godina
☐ Drugo, molim Vas navedite _____

III.7. Jeste li ikada naišli i ako jeste, koliko često na određene poteškoće tijekom izvođenja sljedećih aktivnosti?

	Nemam mišljenje	Nikada	Rijetko	Ponekad	Jako često	Smatrate li da Vam je potrebno dodatno usavršavanje u tom području? D/N
A.						
1. Praćenje relevantne dokumentacije i programa, čuvanje bilješki i statistike za provedene aktivnosti podrške mladima						
B.						
2. Identificiranje mladih kojima je potrebno karijerno i strukovno usmjeravanje						
3. Stvaranje partnerstva i praćenje aktivnog pristupa u radu s mladim ljudima						
4. Primjenjivanje principa interkulturalne osjetljivosti (razumijevanje socijalnog konteksta situacije, obiteljsku, subkulturalnu i kulturalnu strukturu mlade osobe)						
5. Rad s grupama, upravljanje grupnom dinamikom						
6. Identificiranje problema i potreba mladih						
7. Procjena sposobnosti, vještina i sklonosti mladih ljudi (uključujući priznavanje neformalnih iskustava itd.)						
8. Suradivanje s mladima na utvrđivanju obrazovnih i osobnih ciljeva kao i ciljeva usavršavanja vezanih uz razvoj karijere						

9. Identificiranje i odabir tehnika primjerenih ciljevima, potrebama, psihološkom stanju, itd. mladih pojedinaca ili grupa mladih						
10. Pružanje informacija o obrazovnim prilikama za mlade (posjedovanje relevantnih informacija o obrazovnom sustavu, dostupnim osposobljavanjima itd.)						
11. Pružanje informacija o tržištu rada (odgovornosti/dužnosti poslodavca, zaposlenika, moguće financijske podrške itd.)						
12. Izazivanje i poticanje mladih na poduzimanje mjera za pripremu i pokretanje procesa zapošljavanja						
13. Identificiranje i razumijevanje psiholoških karakteristika mladih povezanih s karijerom; izgradnja motivacije prema radu, obavezama povezanim s radom itd.						
14. Rad s roditeljima mladih (kao dio procesa profesionalnog usmjeravanja)						
15. Korištenje različitih alata kako bi se identificirala i pronašla podudarnost između mlade osobe i radnog mjesta						
16. Pružanje smjernica i pomoći u pripremi za prijavljivanje za poslove (CV, motivacijska pisma)						
17. Usmjeravanje i podrška tijekom procesa prijavljivanja za poslove (prijavljivanje za poslove pomoću CV-ija, intervjui, prvi dan na radnom mjestu)						
18. Praćenje i vođenje na radnom mjestu, suradnja s radnim okruženjem mladih (kolege, voditelj grupe, nadređeni i dr.)						
19. Primjena zakona i prevladavanje zakonskih nedostataka						
C.						
7. Korištenje različitih alata i pristupa u druge svrhe osim strogo u razvoju karijere (npr. mentorstvo, usmjeravanje, treniranje, nadzor...)						
8. Pokretanje i provedba zanimljivih i angažirajućih programa za mlade (npr. različiti događaji, radionice i drugi tipovi aktivnosti) koji pridonose razvoju samopouzdanja, samosvijesti, skrivenih						

talenata i društveno životnih vještina koje, u konačnici, donose potrebne vještine za zapošljavanje i rad na poslu						
9. Pružanje emocionalne podrške u teškim (nevezanim uz rad) životnim situacijama						
10. Tretiranje briga mladih s poštovanjem, taktom i osjetljivošću s držanjem profesionalnih granica						
11. Umrežavanje i suradnja sa školama i lokalnim zajednicama i organiziranje podrške korisnika socijalnih i zdravstvenih usluga.						
12. Umrežavanje i pružanje pouzdanih informacija o rizicima s kojima se mogu susresti i mjestima gdje mogu potražiti pomoć i podršku u organiziranju inicijativa mladih.						
D.						
Sudjelovanje u profesionalnom usavršavanju usmjerenom na razvoj znanja i kompetencija vezanih uz rad na području karijernog i strukovnog usmjeravanja						
E. Želite li nadodati neke poteškoće s kojima ste se susreli u radu s mladima?						

III.9 Koja znanja, činjenice i informacije su osnovne u ispunjavanju svakodnevnih zadataka? (kao npr. informacije o tržištu rada, svijest o različitim alatima traženja posla, prilike za usavršavanje)

III.10. Kako učite i sazajete te potrebne informacije? (izvori)

III.11. Znete li primjer dobre prakse, strategije ili metode, korištenu na Vašem poslu/karijernom i strukovnom usmjeravanju, koja se pokazala kao efikasna u radu s mladima? Možete li ju pobliže opisati?

IV. Kompetencije

IV.1. Po Vašem mišljenju, koje su najvažnije kompetencije i vještine potrebne stručnjacima koji pružaju karijerno i strukovno usmjeravanje mladima u nepovoljnim životnim uvjetima? Molim Vas, procijenite sljedeće vještine i sposobnosti!

	Nemam mišljenje	Veoma potrebna	Potrebna	Malo potrebna	Nepotrebna	Trebate li dodatnu obuku u tom području? D/N
Analiziranje i rješavanje problema						
Digitalna pismenost (računalna pismenost)						
Komunikacija (bavljenje s ljudima)						
Kultivirana verbalna ekspresija, sposobnost samoizražavanja						
Prezentacijske vještine						
Interpersonalne vještine						
Sposobnost uspostavljanja dobrog odnosa s mladima						
Orijentacija prema potrebama klijenta						
Empatija						
Motiviranje ljudi						
Organizacija i planiranje rada						
Vještine razvoja vlastite osobnosti						
Fleksibilnost u razmišljanju (prilagodljivost, fleksibilnost,						

improvizacija)						
Otvorenost (spremnost za isprobavanje novih stvari)						
Donošenje odluka						
Neovisnost						
Timski rad						
Kreativnost						
Izvođenje sporta, umjetnosti itd.						
Rukovodstvo						
Kultivirano pismeno izražavanje						
Strpljenje, tolerancija i fleksibilnost						
Matematička pismenost						
Pogađanje						
Otpornost						
Drugi jezik, posebno za rad s odgovarajućim etničkim i migrantskim grupama						
<p>Smatrate li da su potrebne još neke dodatne kompetencije koje nisu prije spomenute, a koje bi se trebale nadodati jer ste primijetili da su bitne u radu stručnjaka s mladima?</p>						

V. Profesionalno usavršavanje

V.1. Kao što možda znate, cilj ovog projekta je razvoj programa usavršavanja za stručnjake u području karijernog i strukovnog usmjeravanja mladih. Kakvu metodu obuku biste preferirali?

- ☐ Iskustveno učenje s interaktivnim aktivnostima
- ☐ Interakcija u malim grupama
- ☐ Individualni rad
- ☐ Predavanje
- ☐ Čitanje literature
- ☐ Zamjena poslova
- ☐ Studijski posjeti
- ☐ Razmjena stručnjaka

V.2. Koliko sati po danu/ dana u tjednu bi mogli izdvojiti za takav program?