

Centar karijera u funkciji porasta zapošljavanja u Istarskoj županiji

Škuflić, Tina

Professional thesis / Završni specijalistički

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:137:439106>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-26**



Repository / Repozitorij:

[Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula](#)



SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI

FAKULTET EKONOMIJE I TURIZMA

„DR. MIJO MIRKOVIĆ”

PULA

TINA ŠKUFLIĆ

**CENTAR KARIJERA U FUNKCIJI PORASTA ZAPOŠLJAVANJA U
ISTARSKOJ ŽUPANIJI**

POSLIJEDIPLOMSKI SPECIJALISTIČKI RAD

PULA, 2017.

SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI

FAKULTET EKONOMIJE I TURIZMA

„DR. MIJO MIRKOVIĆ”

PULA

**CENTAR KARIJERA U FUNKCIJI PORASTA ZAPOŠLJAVANJA U
ISTARSKOJ ŽUPANIJI**

POSLIJEDIPLOMSKI SPECIJALISTIČKI RAD

Poslijediplomant: Tina Škuflić

Broj indeksa: PDS-Re-5-2012

Studij: Poslijediplomski specijalistički studij „Ljudski resursi i društvo znanja“

Predsjednik komisije: prof. dr. sc. Danijela Križman Pavlović

Mentor: prof. dr. sc. Marija Bušelić

Član komisije: doc. dr. sc. Dean Sinković

Datum obrane: 17.10.2017.

PODACI I INFORMACIJE O POSLIJEDIPLOMANTU

Prezime i ime: Tina Škuflić

Datum i mjesto rođenja: 24. srpnja 1986., Pula

Naziv završenog fakulteta i godina diplomiranja: Filozofski fakultet u Rijeci, smjer Pedagogija, Godina diplomiranja: 2010. g.

PODACI O POSLIJEDIPLOMSKOM SPECIJALISTIČKOM RADU

- 1. Vrsta studija:** Poslijediplomski specijalistički studij
- 2. Naziv studija:** Ljudski resursi i društvo znanja
- 3. Naslov rada:** Centar karijera u funkciji porasta zapošljavanja u Istarskoj županiji
- 4. UDK:** _____
- 5. Fakultet na kojem je rad obranjen:** Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković”

POVJERENSTVA, OCJENA I OBRANA RADA

1. Povjerenstvo za ocjenu teme:

1. Prof. dr. sc. Danijela Križman Pavlović – predsjednik povjerenstva
2. Prof. dr. sc. Marija Bušelić – član povjerenstva
3. Doc. dr. sc. Dean Sinković – član povjerenstva

Datum prihvaćanja teme: 15. lipnja 2016.

Mentor: Prof. dr. sc. Marija Bušelić

2. Povjerenstvo za ocjenu rada:

1. Prof. dr. sc. Danijela Križman Pavlović – predsjednik povjerenstva
2. Prof. dr. sc. Marija Bušelić – član povjerenstva
3. Doc. dr. sc. Dean Sinković – član povjerenstva

3. Povjerenstvo za obranu rada:

1. Prof. dr. sc. Danijela Križman Pavlović – predsjednik povjerenstva
2. Prof. dr. sc. Marija Bušelić – član povjerenstva
3. Doc. dr. sc. Dean Sinković – član povjerenstva

Datum obrane rada: 17. listopad 2017.

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1. Problem istraživanja	2
1.2. Svrha, hipoteze i ciljevi istraživanja	2
1.3. Ocjena dosadašnjih istraživanja	3
1.4. Metode istraživanja.....	4
1.5. Kompozicija rada	5
2. O Centru karijera i profesionalnom usmjeravanju	7
2.1. Počeci razvoja profesionalnog usmjeravanja i razvoja Centara karijera	12
2.1.1. Povijest razvoja Centara karijera.....	15
2.2. Karijera i karijerni savjetnici.....	22
2.3. Načela rada Centra karijera	26
2.3.1. Usmjerenost na korisnika.....	26
2.3.2. Dostupnost usluga	27
2.3.3. Međuinstitucionalni i partnerski pristup u pružanju usluga	28
2.3.4. Holistički pristup	29
2.3.5. Prilagodba načina rada posebnim skupinama	29
2.3.6. Pružanje informacija.....	30
2.3.7. Povjerljivost.....	31
3. Analiza primjera dobre prakse u Europi i Hrvatskoj	32
3.1. Karijerni centri Sveučilišta u Bremenu.....	32
3.2. Karijerni centar Sveučilišta u Mariboru.....	35
3.3. Karijerni centar Sveučilišta u Mostaru	36
3.4. Hrvatski karijerni centri.....	39
3.4.1. Primjeri dobre prakse u Hrvatskoj	43
4. Centar karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.....	51
4.1. Analiza stanja i mogući pravci razvoja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli	56
4.1.1. Mogući pravci razvoja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli	60
4.2. Tržište rada u Istarskoj županiji	62
4.3. Sveučilište Jurja Dobrile u Puli	68
4.3.1. Studenti Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.....	72
4.3.2. Alumniji Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli	73
4.3.3. Studentski centar Pula	75

5. Istraživanje.....	78
5.1. Opis istraživanja.....	78
5.2. Analiza i interpretacija dobivenih rezultata istraživanja redovitih studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobriće u Puli	79
5.3. Analiza i interpretacija dobivenih rezultata istraživanja malih, srednjih i velikih poslodavaca Istarske županije	88
6. Model Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobriće u Puli.....	96
6.1. Prijedlog modela Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobriće u Puli.....	97
7. Zaključak	99
Sažetak	100
Summary	101
Životopis	103
Literatura	105
Popis slika	112
Popis grafikona	113
Popis priloga.....	114
Prilozi	115

1. Uvod

Moderno poslovno tržište postaje sve turbulentnije i zahtjevnije u posljednje vrijeme, a prati ga trend visoke nezaposlenosti visokoobrazovanih mladih ljudi. Mladim ljudima nedostaju vještine i znanja kojima će lakše doći do željenog zaposlenja, ali i zadovoljiti specifičnosti tržišta rada. Odgovor na zahtjev studenata koji žele zaposlenje nakon što diplomiraju, na pitanje poslodavca kako privući stručnjake u svoj tim, akademske zajednice kako smanjiti rok studiranja i povećati konkurentnost i efikasnost zapošljavanja diplomiranih studenata, lokalne zajednice kako ojačati gospodarstvo regije, svojim djelovanjem može dati Centar karijera.

Centar karijera kao posrednik između studenata i poslodavaca bio bi aktivan partner studentu od početka studija, za vrijeme studija, njegova završetka, pronalaženja posla i razvoja karijere, motivator promjena, pokretač osobnog razvoja, moderator prilikom savladavanja prepreka u studiranju i pronalaženju posla. Realizacijom postavljenih ciljeva, podrškom tijekom studija, poticajem studentskog poduzetništva, povezivanjem studenata s poslodavcima te partnerstvom u planiranju i razvoju karijere, Centar karijera pružao bi studentima razvoj onih znanja i vještina koja će im biti od presudnog značenja prilikom zapošljavanja ili pokretanja vlastitog posla.

Umrežavanje studenata s poslodavcima donijet će značajnu promjenu za lokalnoj razini te utjecati na rast gospodarstva i smanjenje stope nezaposlenosti mladih ljudi, odnosno povećanju njihove konkurentnosti na tržištu rada.

1.1. Problem istraživanja

Suradnja akademske zajednice s gospodarskim sektorom pruža studentima vrijedan resurs u trenutku kada su suočeni s različitim karijernim mogućnostima, prilikama za stažiranje te osiguravanjem budućih radnih mjesta. Studente treba motivirati da što prije završe studij, upoznati ih sa tržištem rada, ohrabriti ih da pokrenu vlastiti posao, poticati njihove poduzetničke ideje, pružiti im informacije o kolegama koji su diplomirali na njihovim smjerovima. Pripremiti ih za zaposlenje edukacijom, treniranjem samoprocjene, istraživanjem tržišta rada, jačanjem prepoznatih vještina i kompetencija te pružanjem podrške u donošenju karijernih odluka.

Centar karijera mora omogućiti studentima korištenje usluga kojima bi se povećala njihova konkurentnost na tržištu rada, a samim time pružiti poslodavcima spremnije stručnjake za rad.

Istraživanjem se ispituju stavovi redovitih studenata završnih godina studija na Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli te stavovi malih, srednjih i velikih poduzetnika u Istarskoj županiji o potrebi osnivanja Centra karijera, odnosno korištenja njegovih usluga.

U radu se dokazuje da je Centar karijera potreba Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli s definiranim ulogama i zadaćama djelovanja, aktivnim uključivanjem studenata i poslodavaca, kvalitetnim djelovanjem alumnijske mreže te nizom zadaća i funkcija koje će Centar karijera obavljati u svrhu povećanja konkurentnosti diplomiranih studenata Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli na tržištu rada.

1.2. Svrha, hipoteze i ciljevi istraživanja

U radu se analiziraju trenutna stanja karijernih centara u Hrvatskoj i Europi te mogući pravci razvoja. U radu se dokazuje hipoteza: *Centar karijera je esencijalna komponenta modernih obrazovnih sustava, funkcionalna poveznica studenata Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli s poslodavcima u Istarskoj županiji.*

U dokazivanju glavne hipoteze rad se vodi sljedećim pomoćnim hipotezama:

- Centar karijera ima savjetodavnu, motivirajuću, istraživačku i partnersku ulogu od početka studija do njegovog završetka te prema početku i razvoju karijere
- Centar karijera blisko surađuje sa Student servisom u Puli pri spajanju studenata i poslodavca tijekom studija
- Centar karijera usmjerava diplomirane studente prema potrebama tržišta rada u Istarskoj županiji
- Centar karijera pruža podršku grupi alumnijskih (sastanci, radionice i sl.).

Svrha rada je dokazati, provedenom analizom teorijskog djela te analizom dobivenih rezultata istraživanja, potrebe Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, Studentskog centra, studenata i poslodavaca te tržišta rada za osnivanjem Centra karijera.

Glavni cilj rada je *uspostaviti koherentan, jasno strukturiran model Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao mjesta koje pruža mogućnost učenja te vodi do razvoja novih znanja i vještina potrebnih na tržištu rada.*

Umrežavanjem ciljanih skupina, a to su studenti, poslodavci i alumnijski, Centar karijera treba pripremiti studenta za diplomiranje, potom za konkuriranje na tržištu rada te ga usmjeriti prema željenom i/ili traženom zaposlenju, što pridonosi kvaliteti studiranja, utječe na razvoj akademske zajednice te na povećanje zapošljivosti diplomiranih studenata u Istarskoj županiji.

1.3. Ocjena dosadašnjih istraživanja

Dosadašnja istraživanja pokazala su kako visoka učilišta, točnije njihove sastavnice, iskazuju interes za osnivanjem Centra karijera. Posebice je to primjetno u razvojnim strategijama sveučilišta gdje se iskazuje važnost osiguravanja i unapređivanja kvalitete cjelokupnog djelovanja, a jedan od uvjeta je oformiti sustav profesionalnog savjetovanja za studente. Neka su sveučilišta već integrirala Centre karijera u svoj rad, ali još uvijek ima prostora i potrebe za napretkom. Članovi akademske zajednice slažu se sa činjenicom kako proces ulaganja u studente od početka pa do završetka studija treba biti jedan od najvažnijih oslonaca za poticanje i razvoj kvalitete studiranja.

Stručnih knjiga, znanstvenih i stručnih djela, članaka i časopisa na temu Centar karijera nema mnogo, dokaz je to da se radi o području kojeg treba istražiti i o kojem treba raspravljati. U pripremi ovoga rada značajni su bili *online* resursi te razmjena iskustva s kolegama i karijernim savjetnicima, na području akademske zajednice u Hrvatskoj i šire. Strana literatura nad domaćom je u znatnoj prednosti, ali pozitivno je da se sve više stručnjaka bavi ovom temom pa postoji nekoliko priručnika, znanstvenih članaka i brošura koji mogu poslužiti kao teorijska podloga za početak istraživanja.

Ovaj rad može poslužiti za shvaćanje djelokruga rada Centra karijera, osnovnih pojmova vezanih uz njega te predložak za aktivno funkcioniranje Centra karijera, najprije na Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, a potom i na ostalim sveučilištima u Hrvatskoj.

1.4. Metode istraživanja

Pri pisanju rada te provođenju istraživanja korišteno je više znanstvenih metoda pomoću kojih je dan uvid u temu rada te omogućeno stjecanje novih znanja i činjenica, kao i njihova primjena u praksi.

Korištena je *induktivna metoda* temeljena na pojedinačnim činjenicama i saznanjima kojom se došlo do općih zaključaka te *deduktivna metoda* koja pretpostavlja poznavanje općih znanja pomoću kojih se izvelo pojedinačne zaključke. *Metodom analize* raščlanjeni su složeni pojmovi, sudovi i zaključci na njihove jednostavnije dijelove i elemente. Nasuprot toga, *metodom sinteze* spojeni su pojedini dijelovi u cjelinu. *Metodom dokazivanja* utvrđene su određene spoznaje, odnosno istinitost nekih događaja.

U početnoj fazi znanstvenog istraživanja primijenjena je *metoda deskripcije* kao postupak jednostavnog opisivanja činjenica, procesa i predmeta te njihovih empirijskih potvrđivanja odnosa i veza, ali bez znanstvenog tumačenja i objašnjavanja. *Metodom uzoraka*, kao reprezentativni uzorak, izabrani su redoviti studenti na završnim godinama studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te mali, srednji i veliki poduzetnici na području Istarske županije. Za istraživačke potrebe rada

korištena je i *metoda anketiranja* kojom su se dobili odgovori na postavljene ciljeve istraživanja.

Statistička metoda korištena je za analizu podataka dobivenih provedenim istraživanjem. *Metodom generalizacije* vodilo se računa o vjerodostojnosti svih navoda pomoću kojih su se zaključci uopćavali te imali oslonac u stvarnosti. Pomoću *metode komparacije* uspoređivalo se načine rada pojedinih Centara karijera u Hrvatskoj i Europi te se uočila njihova razlika.

1.5. Kompozicija rada

Rad je nakon *Uvoda*, podijeljen u sedam dijelova kojima se ističe važnost djelovanja Centra karijera pri visokim učilištima te se dokazuje potreba početka rada Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.

Drugo poglavlje daje teorijski pregled razvojnih početaka profesionalnog usmjeravanja i Centra karijera u Hrvatskoj i šire te ujedno i definira navedene pojmove. Referira se na pojam karijere i njezinog značenja te na prednosti i nedostatke rada karijernih savjetnika. Poglavlje odgovara na pitanje tko su karijerni savjetnici i koja je njihova uloga te koje usluge pružaju u okviru rada Centra karijera. Na kraju poglavlja prikazana su načela rada Centra karijera i njemu pripadajuće funkcije profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja pri zapošljavanju studenata. Objašnjava se što znači da je Centar karijera: usmjeren na korisnika, da omogućuje dostupnost usluga, da se vodi načelima međuinstitucionalnog i partnerskog pristupa u pružanju usluga, da se cjelokupni rad temelji na holističkom pristupu, kako se prilagoditi načinu rada s posebnim skupinama, koji je to najprimjereniji način pružanja informacija te što podrazumijeva načelo povjerljivosti u radu.

Treće poglavlje ističe primjere dobre prakse u Europi i Hrvatskoj te naglašava relevantne dokumente koje su etablirani centri karijera koristili i prepoznali u kreiranju vlastitih obrazaca. Kao primjeri dobre prakse u Europi izdvojeni su Centri karijera Sveučilišta u Bremenu, Mariboru i Mostaru. U Hrvatskoj su izdvojeni Centri karijera: Fakulteta elektronike i računarstva (Zagreb), Fakulteta organizacije i informatike (Varaždin) te Agronomskog fakulteta (Zagreb).

Četvrto poglavlje prezentira Odluku o osnivanju Sveučilišnog Centra karijera, donesenu 30. lipnja 2017. godine te pruža pregled aktivnosti koje će biti u njegovoj domeni djelovanja. Predlaže se internetski portal Sveučilišnog Centra koji će na jednome mjestu korisniku pružati sve relevantne informacije. U potpoglavlju se analizira stanje i mogući pravci razvoja Sveučilišnog Centra uz referiranje na postojeći Centar za razvoj karijera pri FET-u koji kao posrednik između studenata i poslodavaca djeluje od početka 2016. godine. Poglavlje prikazuje sliku tržišta rada u Istarskoj županiji za 2016. godinu koja utječe na modul karijernog savjetovanja. Poznavanjem ponude i potražnje na tržištu rada karijerni savjetnici će usmjeravati studente prema poslovima koji su traženi i gdje će njihovo zaposlenje rezultirati uspjehom. Osim navedenog, poglavlje pruža osnovne informacije o Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, pozivajući se na Strategiju razvoja Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli 2016. – 2020. Posebno su razrađeni studenti kao temeljni korisnici usluga Sveučilišnog Centra te alumniji kao njihovi prethodnici istoimenog Sveučilišta. Spomenuta je zajednica alumnija koja bi se trebala etablirati na razini Sveučilišta jer trenutno postoje tri zajednice u sklopu sastavnica koje bi u načelu trebale postati jedinstvena cjelina. Na kraju ovoga poglavlja govori se o Studentskom centru, kao sastavnici Sveučilišta, na kojem je predviđeno sjedište Centra karijera. Opravdanost se temelji na postojećoj umreženosti studenata i poslodavaca što bi pod okriljem Studentskog centra sa Student servisom činilo cjelinu za efikasno zapošljavanje studenata, posredovanje pri izvođenju prakse te pri ostalim aktivnostima Centra.

U *petom poglavlju* analizirani su i interpretirani rezultati dobiveni istraživanjem kojim su se ispitali stavovi redovitih studenata na diplomskoj razini studija i stavovi redovitih studenata završnih godina integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te stavovi malih, srednjih i velikih poduzetnika u Istarskoj županiji o potrebi početka djelovanja Sveučilišnog Centra karijera. Rezultatima se dokazuje ili opovrgava postavljena hipoteza, odnosno potreba studenata i poslodavaca za osnivanjem Centra karijera.

Šesto poglavlje prikazuje ostvareni glavni cilj rada kojim je predviđeno osmisliti model Sveučilišnog Centra karijera. Spomenuta je prostorna lokacija, zaposlenici te način financiranja.

Rad završava zaključkom te popisom literature, priloga, slika i grafikona.

2. O Centru karijera i profesionalnom usmjeravanju

Centri karijera djeluju kao sastavnice visokih učilišta, njihovi osnivači su Sveučilišta ili fakulteti, a glavni faktor njihova nastanka je pružanje podrške studentima u poboljšanju kvalitete cjelokupnog iskustva studiranja te podrška i motivator u svim fazama usmjeravanja karijere. Studenti se nalaze u istraživačkoj fazi karijernih mogućnosti, nastojeći istražiti i iskusiti svoje interese te prema njima graditi karijeru. Prema Superovoj¹ teoriji dob od 14 do 25 godina je kritična jer utječe na izbor i određivanje karijere, najprije upisom u srednju školu pa odabirom studija. Teoretičar napominje kako je zrelost ključna odrednica razvoja karijere te kako pojedinac kroz fizički i mentalni razvoj, kroz fakultetska predavanja, promatranja okruženja u kojem se nalazi, identificiranja s kolegama i predavačima te kroz prva radna iskustva, stječe saznanja koja znatno utječu na planiranje i usmjeravanje karijere.²

Prema definiciji Sveučilišta u Birminghamu, Centar za karijeru je središte stručnih savjetnika koji pomažu pojedincima sustavom informiranja o mogućim karijernim izborima.³ Prema Sveučilištu na Floridi⁴ Centar karijera razvija djelotvoran, suradnički, interdisciplinarni niz usluga za studente. Izravno je uključen u nastavu i istraživanje jer intervencije Centra za karijeru utječu na gotovo sve aspekte sveučilišnog života, uključujući i regrutiranje novih studenata, bruća, prvo zaposlenje, odnose sa zajednicom, odnos s alumnijima i ostalo. Biti najbolji sveučilišni karijerni centar na svijetu vizija je Sveučilišta u Oxfordu, dok za misiju vlastitog djelovanja kao bit ističu privlačnost, informiranost, educiranost i motiviranost studenata oko donešenja najbolje odluke o razvoju karijere.⁵ Sveučilište u Cambridgeu izdvaja Centar karijera kao mjesto koje pruža pomoć studentima

¹ Donald Super (1910. – 1994.): teoretičar, prepoznaje promjene koje ljudi prolaze dok sazrijevaju. Karakteristike karijere određene su socioekonomskim čimbenicima, mentalnim i fizičkim sposobnostima, osobnim karakteristikama i mogućnostima kojima su osobe izložene kroz rast i razvoj (više na: <https://www.careers.govt.nz/practitioners/career-practice/career-theory-models/supers-theory/>, 29.5.2017.)

² Više na: <https://www.careers.govt.nz/practitioners/career-practice/career-theory-models/supers-theory/> (29.5.2017.)

³ Više na: <http://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/1783-career-centre.html> (30.5.2017.)

⁴ Više na: <http://career.fsu.edu/about-us> (29.5.2017.)

⁵ Više na: <http://www.careers.ox.ac.uk/> (30.5.2017.)

preddiplomskog, diplomskog i postdiplomskog studija, kao i bivšim studentima sveučilišta, u donošenju ispravne odluke o budućem karijernom smjeru.⁶

Na Fakultetu elektronike i računarstva u Zagrebu nastoje svojim studentima, budućim inženjerima, osigurati najbolje moguće uvjete za razvoj profesionalne karijere. Djelovanjem Centra karijera studente pripremaju za konkurentan nastup na domaćem i svjetskom tržištu rada te pružaju podršku poduzećima pri odabiru novih djelatnika. Nude im kvalitetno informiranje, savjetovanje, komunikaciju sa Studentskom službom, dodatne oblike edukacije, podršku učinkovitijem studiranju, umrežavanje studenata i poslodavaca, karijerno savjetovanje i druge oblike pomoći vezane uz razvoj karijere i osobnih vještina studenata.⁷ Na Fakultetu organizacije i informatike djeluje Centar za podršku studentima i razvoj karijera (CPSRK). Definira se kao organizacijska jedinica čija je primarna misija razvijati i nuditi aktivnosti namijenjene studentskoj populaciji te širiti pozitivan stav i proaktivan pristup studiranju i traženju posla.⁸

Postoji niz definicija Centara karijera, a izdvaja se jedna kao najprikladnija za ovo istraživačko područje.

Centar za karijeru (Career centre) – „Mjesto gdje se ljudima pruža profesionalno usmjeravanje vezano uz karijeru. Centri za karijeru nude različite usluge ili intervencije – od materijala za samopomoć (npr. knjige, izvori informacija ili pristup profesionalnoj podršci temeljenoj na ICT tehnologijama) do osobne podrške savjetnika za profesionalno usmjeravanje vezano uz razvoj karijere.“⁹

Shodno istaknutoj definiciji, primjećuje se da Centar karijera ima značajnu ulogu na području osmišljavanja sustava profesionalnog usmjeravanja u svrhu pružanja potpore studentima, praćenja zapošljivosti studenata, aktiviranje udruga diplomiranih studenata te informiranje bivših studenata o radu Sveučilišta. Centar karijera se osniva s ciljem koordiniranja i osiguravanja sustavnog pružanja podrške studentima u okviru akademskog, karijernog te osobnog savjetovanja i usmjeravanja. Kroz svoje aktivnosti i programe Centar sudjeluje u povezivanju visokog obrazovanja s tržištem

⁶ Više na: <http://www.careers.cam.ac.uk/> (30.5.2017.)

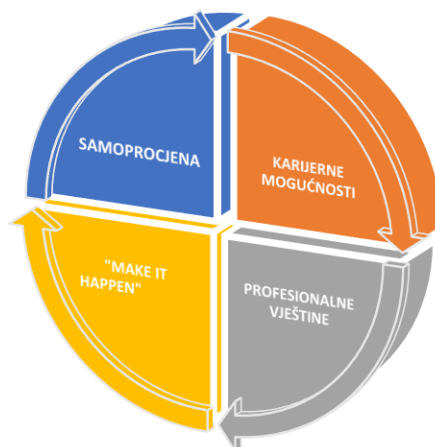
⁷ Više na: <https://karijere.fer.hr/> (30.5.2017.)

⁸ Više na: <http://cpsrk.foi.hr/> (30.5.2017.)

⁹ Prema Strategiji Cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u RH 2016. – 2020. Zagreb, listopad 2015., str. 5.

rada jer ulaganjem u profesionalno usmjeravanje tijekom visokog obrazovanja, pridonosi se rješavanju nezaposlenosti i povećanju socijalne uključenosti.

Studenti, se korištenjem usluga Centra, upoznaju s karijernim ciklusom (Slika 1.) koji im je važan prilikom planiranja karijere. Samoprocjenom osvještavaju vlastite mogućnosti, kompetencije, preferencije i potrebe te na taj način prikupljaju, analiziraju, sintetiziraju i organiziraju informacije o sebi. Time stječu vještine donošenja i provođenja odluka bitnih za prijelaze iz obrazovnog ciklusa u karijerni i obrnuto. Pružaju im se usluge razvoja akademskih vještina (spremnost na zahtjeve studija), komunikacijskih (prezentacijske vještine, komunikacija s profesorima i kolegama) i socijalno-emocionalnih vještina (prilagodba na samostalniji život, donošenje odluka, sklapanje novih poznanstava, kako privatnih tako i studijskih i/ili poslovnih). Pred kraj karijernog ciklusa, studenti se oslanjaju na „neka se dogodi“ (engl. *make it happen*), čime sve stečeno ili naučeno primjenjuju u praksi.



Slika 1. Karijerni ciklusi – krug karijerne putanje¹⁰

Sve aktivnosti usmjerene su na razvoj i upravljanje karijerom. One potiču pojedince na refleksiju vlastitih snaga, sposobnosti i vrijednosti, kako bi se potakla izgradnja pozitivnije vizije budućnosti te kako bi se planirali daljnji koraci koji prema njoj vode.¹¹ U okviru ovoga rada istražuju se aktivnosti organiziranja studentske prakse koja je usmjerena na razvoj kompetencija studenata, što olakšava njihovo zapošljavanje ili samozapošljavanje, zatim vještine traženja zaposlenja i predstavljanje poslodavcima te vještine planiranja i usmjeravanja karijere.

¹⁰ Model kreiran prema Boston University, Center for Career Development, <http://www.bu.edu/careers/> (30.5.2017.)

¹¹ ELGPN, Garancija za mlade i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, Zagreb, 2013. str. 8..

U djelovanju Centra karijera, aktivnosti se provode kroz mehanizme **profesionalnog usmjeravanja**. Značajnu ulogu u potpori studentima i ostalim ključnim dionicima na području osmišljavanja sustava profesionalnog usmjeravanja i praćenja zapošljivosti ima upravo Centar karijera. Ulaganjem u profesionalno usmjeravanje tijekom visokog obrazovanja potiče se cjeloživotno učenje te jačanje kompetencija u procesu profesionalnog razvoja.¹²

Turbulentne gospodarske i tehnološke promjene prisiljavaju pojedince da mijenjaju poslove više puta kroz život koristeći sve oblike učenja: formalne, neformalne ili informalne. Kroz taj proces promjene i prilagodbe promjenama koriste usluge profesionalnog usmjeravanja kako bi uspješno upravljali vlastitom karijerom. Profesionalno usmjeravanje postaje sve važnije u svim fazama života: tijekom obrazovanja, prilikom donošenja odluka o odabiru obrazovanja (npr. o upisu u srednju školu, na fakultet, na tečajeve, programe usavršavanja), prilikom potrage za poslom ili promjene trenutnog radnog mjesta te kada je pojedincima potrebna potpora u usklađivanju poslovnog i privatnog života ili kada su dugotrajno nezaposleni ili neaktivni.¹³ Profesionalno usmjeravanje pruža informacije o mogućnostima učenja kojima se stječu nove vještine potrebne na tržištu rada ili one vještine koje povećavaju mogućnosti za samozapošljavanje i poduzetništvo, bez obzira na dob ili razinu kvalifikacija.

Usluge profesionalnog usmjeravanja počinju se koristiti već prilikom odabira srednje škole. Obično to usmjeravanje provode stručni suradnici, psiholozi ili pedagozi, u školama ili se pak koriste usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje¹⁴. Prema HZZ-u, profesionalno usmjeravanje je skup stručnih postupaka kojima se učenicima pruža pomoć pri odabiru budućeg zanimanja ili obrazovanja. Uključuje profesionalno informiranje i profesionalno savjetovanje, a provodi se u suradnji sa školom i roditeljima/skrbnicima.¹⁵ Poseban naglasak u tom procesu stavlja se na utvrđivanje sposobnosti, vještina, profesionalnih interesa i motivacije učenika, kao i na mogućnosti obrazovanja i zapošljavanja na lokalnoj razini.

¹² Priručnik: 80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi (HZZ, Zagreb, 2011., str.7.)

¹³ Prema Strategiji CPU i razvoja karijere u RH 2016. – 2020., Zagreb, listopad 2015., str. 4.

¹⁴ U daljnjem tekstu HZZ

¹⁵ Više na: <https://e-usmjeravanje.hzz.hr/profesionalno-usmjeravanje-ucenika-zavrskih-razreda> (20.5.2017.)

Korištenjem usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, pojedinci razvijaju vještine potrebne za donijeti odluke o karijeri tako da jasno razumiju posljedice izbora karijere, zanimanja, obrazovanja ili posla. Osvještava ih se o važnosti rada na profesionalnom razvoju u svrhu ostvarivanja vlastitih potencijala. Profesionalnim usmjeravanjem pojedinci uče kako upotrebljavati dobivene informacije iz područja obrazovanja, zapošljavanja i socijalne uključenosti, kako koristiti tehnologiju koja im olakšava samostalno traženje informacija i samoprocjenu, sve u svrhu donošenja odluka o karijeri.¹⁶

Profesionalno usmjeravanje se može okarakterizirati kao proces koji u relaciju stavlja trenutnu situaciju pojedinca (sposobnosti, interese, motivaciju, radne vrijednosti i dr.) u odnosu na tržište rada te mu pomaže definirati daljnje profesionalne odluke i aktivnosti.¹⁷

U visokom obrazovanju profesionalno usmjeravanje vrše stručne osobe – karijerni savjetnici, o kojima će se više pisati u poglavlju 2.2.

U nastavku rada, prikazuje se povijest razvoja profesionalnog usmjeravanja te povijest nastanka Centra karijera.

¹⁶ Prema Strategiji CPU i razvoja karijere u RH 2016. – 2020. Zagreb, listopad 2015., str. 11.

¹⁷ Prema objašnjenju HZZ-a <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11150> (20.5.2017.)

2.1. Počeci razvoja profesionalnog usmjeravanja i razvoja Centara karijera

Prisutnost ubrzanih promjena na tržištu rada iziskuje potrebu za praćenjem i predviđanjem istih, usmjeravanjem pojedinca na zanimanja koje će biti tražena u sljedećih pet ili deset godina na tržištu rada te prilagođavanjem sustava cjeloživotnog učenja kako se ne bi dogodio raskorak između ponude poslova i interesa pojedinaca. Upravo je iz navedenih razloga velik naglasak na profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju. Izbor zanimanja je bitna odluka u životu pojedinaca i vrlo je često u tom izboru potrebna stručna pomoć, a *„do pojave organizirane društvene pomoći u posredovanju između obrazovanja i rada, dolazi tek s pojavom masovnih problema nezaposlenosti i siromaštva kao posljedice ubrzane industrijalizacije (1880. – 1910.).“*¹⁸

Potreba za razvijanjem psihologije rada javila se iz pragmatičnih razloga. Uslijed naglog razvoja industrije i tehnoloških procesa dogodilo se priznanje da sama tehnologija nije u mogućnosti zadovoljiti potrebe industrijalizirane civilizacije, već da su dobro odabrani i osposobljeni radnici važan faktor za uspješan proizvodni proces.¹⁹

Idejni tvorac profesionalnog usmjeravanja je Frank Parsons²⁰ koji je postavio temelje teorijskog i praktičnog rada na području profesionalnog usmjeravanja. Razvio je ideju podudaranja karijere s talentima, vještinama i osobnošću pojedinca te identificirao tri ključna elementa u izboru karijere. *„Prvo, jasno razumijevanje sebe – svojih sklonosti, vještina, interesa, ambicija, sposobnosti, ograničenja – njihovih uzroka i drugih kvaliteta. Drugo, dobro poznavanje uvjeta i zahtjeva rada – prednosti, nedostataka, mogućnosti i perspektiva rada u različitim zanimanjima. Treće, ispravno razumijevanje odnosa između ove dvije grupe činjenica.“*²¹

Nakon Prvog svjetskog rata naglo se razvila tehnologija i konstruirani su prvi testovi kojima će se birati ljudi u vojne ili u industrijske svrhe pa su se psiholozi počeli baviti i istraživanjima koja su bila usmjerena na selekciju kadrova.

¹⁸ Prema: Đermanov, J. i Kosanović, M., Teorije izbora i razvoja karijere, Novi Sad, 2013., str. 14.

¹⁹ Prema: Tomeković, T., Psihologija rada-kadrovi i rad, Zagreb, 1980., str. 14.

²⁰ Više na: <https://www.careers.govt.nz/practitioners/career-practice/career-theory-models/parsons-theory/>, (17.5.2017.)

²¹ Prema: Đermanov, J. i Kosanović, M., Teorije izbora i razvoja karijere, Novi Sad, 2013., str. 18.

U Hrvatskoj proces profesionalnog usmjeravanja traje od 1931. godine, a razvijao se u fazama. U prvoj fazi „osnovana je Stanica za savjetovanje kod izbora zvanja koja je s radom započela 1932. nakon čega slijedi otvaranje brojnih savjetovališta i informativnih centara za izbor zvanja. Djelatnost tada preuzimaju tadašnji kotarski biroi za posredovanje rada, a u sljedećoj fazi se profesionalno usmjeravanje, kao kontinuirani proces, zakonski utemeljuje Zakonom o službi za zapošljavanje radnika. U narednom razdoblju dolazi do jačeg funkcionalnog povezivanja s gospodarstvom i značajnije integracije profesionalnog usmjeravanja u sve bitne dijelove društva, čemu posebice doprinose preustroji odgojno-obrazovnog sustava i sustava službi za posredovanje pri zapošljavanju.“²²

Značajan doprinos razvoju profesionalne orijentacije u Hrvatskoj dao je Zoran Bujas²³. Polazeći od pretpostavke da svaka osoba ima određene individualne karakteristike koje ju čine u manjoj ili većoj mjeri pogodnom za različita zanimanja. Iz njegove teorije izvedena su načela za racionalno usmjeravanje ljudi u radni proces. Odnose se na:²⁴

- Poznavanje individualnih karakteristika važnih za uspješno izvođenje određenih tipova aktivnosti.
- Poznavanje zanimanja, osobina i zahtjeva različitih poslova dostupnih na tržištu rada.
- Neuspješnost u jednom zanimanju ne znači generalnu profesionalnu neuspješnost.

Danas, ne bi li se pomoglo mladima pronaći zanimanje koje je za njih najbolje, razvili su se organizacijski sustavi za pružanje profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja na svim razinama školovanja jer je ideja obrazovanja za karijeru prilagoditi se promjenama u radnom svijetu tako što će se zadržati fokus na onome što je za pojedinca bitno. Savjetovanje i usmjeravanje se javlja već u osnovnim školama pa tako, u našoj zemlji, HZZ sustavno i organizirano već dugi niz godina provodi profesionalno usmjeravanje učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola te

²² Priručnik: 80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi (HZZ, Zagreb, 2011., str.7.)

²³ Više na: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=10050> (12.5.2017.)

²⁴ Prema: Tarbuk, D., Zoran Bujas' work in the field of vocational guidance, Zagreb, 1991., str. 33. – 35.

svih onih kojima je potrebna pomoć u odabiru, odnosno promjeni obrazovnog programa i/ili zanimanja.²⁵

Stručni suradnici profesionalnim usmjeravanjem, uvijek nude pomoć u razvoju vještina upravljanja karijerom, koje se odnose na „*niz kompetencija koje pojedincima i grupama nude strukturirane načine prikupljanja, analize, sinteze i organiziranja informacija o sebi, obrazovanju i zanimanju, kao i vještine donošenja i provođenja odluka i prijelaza.*“²⁶

U listopadu 2005. godine Institut za razvoj obrazovanja počeo je provoditi *TEMPUS Projekt CAREER*²⁷. To je platforma za službe za profesionalno savjetovanje u Hrvatskoj koja je imala dva glavna cilja: provesti analizu potreba za uvođenjem službi za profesionalno savjetovanje na hrvatska učilišta te predložiti modele službi za profesionalno savjetovanje koji odgovaraju specifičnim potrebama svakog pojedinog učilišta u Hrvatskoj. Nepostojanje takvih studentskih službi rezultira studentskom populacijom koja započinje neusmjereni studij, ima nejasne profesionalne ciljeve i nedovoljno razvijene sposobnosti zapošljavanja.

Potreba studenata za službama za profesionalno savjetovanje na hrvatskim učilištima izražena je prikazom rezultata istraživanja i izvješća o provedenoj anketi među studentima druge i četvrte godine na šest javnih sveučilišta u Hrvatskoj (Zagreb, Osijek, Split, Rijeka, Zadar i Dubrovnik). Ukupan broj ispitanika bio je 1269, a prema pokazateljima 31,8 % studenata u Hrvatskoj zadovoljno je informacijama koje dobivaju na sveučilištu o ponudama za zapošljavanje nakon stjecanja diplome, a 3,7 % vrlo je zadovoljno, 52,6 % studenata pretežno je ili potpuno nezadovoljno. Studenti većinu informacija dobivaju kombinacijom različitih izvora na sveučilištu (kolege i profesori) i izvan sveučilišta (obitelj i drugi kontakti izvan sveučilišta), 43,9 % hrvatskih studenata informacije dobiva od kontakata izvan sveučilišta, 39,4 % od drugih studenata, 25,8 % od obitelji i 20,9 % od profesora.²⁸

Stoga je tada predložena mjera kojom bi se mogli riješiti uočeni problemi, osnivanje službi za profesionalno savjetovanje kao dio strukture hrvatskih učilišta. Istraživanje

²⁵Prema: Ivanović, M., Rajić-Stojanović, I., Povezanost socioekonomskog statusa roditelja i profesionalnih namjera učenika osmih razreda osnovne škole, HZZ, 2012., str.3.

²⁶ Prema: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-bylanguage/croatian/garancija-za-mlade-i-cjelozivotno-profesionalno-usmjeravanje/>, (14.11.2017.)

²⁷ TEMPUS Projekt CAREER: Platforma za službe za profesionalno savjetovanje u Hrvatskoj, Financirala je Europska komisija kroz program Tempus (*Structural and Complementary Measures – Strukturalne i komplementarne mjere*)

²⁸ Više na: http://www.iro.hr/userdocs/File/IRO_CAREER_prirucnik_hr.pdf, (10.05.2017.), str. 33 – 56

je pokazalo da hrvatski studenti izražavaju potrebu za tipičnim aktivnostima službi za profesionalno savjetovanje. Na svih je šest sveučilišta aktivnost organiziranja pojedinačnog savjetovanja označena kao najvažnija i najkorisnija. Službe za profesionalno savjetovanje na sveučilištima pomogle bi u rješavanju praktičnih problema uvođenja novih smjerova studiranja, a time i novih kvalifikacija na tržištu rada, smanjio bi postotak odustajanja od studija (samo 46 % upisanih studenata diplomira) te dugo razdoblje studiranja (prosječno vrijeme potrebno za završavanje dodiplomskog studija u Hrvatskoj je 7 godina, razdoblje koje je u mnogim europskim zemljama dovoljno za doktorski studij).²⁹

Danas se može reći da su hrvatska učilišta, kroz svoje strategije te druge zakonodavne okvire djelovanja, počela uvoditi institucionalizirane službe za profesionalno usmjeravanje, kao službe za informiranje i savjetovanje studenata o mogućnostima na tržištu rada. Time usmjeravaju studentsku populaciju koja započinje studij, prema profesionalnim ciljevima i potiču razvijanje sposobnosti zapošljavanja. Rad službi za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, na sveučilištima, očituje se kroz djelovanje Centara karijera.

Kako su tekli počeci razvoja Centara karijera te kada su počeli sa svojim djelovanjem u Hrvatskoj, prikazuje poglavlje koje slijedi.

2.1.1. Povijest razvoja Centara karijera

Počeci razvoja Centara karijera sežu još u 1912. godinu kada je na Sveučilištu u Princetonu otvoren Ured za samopomoć (izv. *Self-Help Bureau*).³⁰ Njegova je djelatnost služila za pomoć trenutnim studentima te bivšim studentima dok razvijaju i slijede svoje karijerne ciljeve. Kroz svoje su djelovanje poticali studente da rano započnu planiranje karijere te koriste sve dostupne programe. Šezdesetih godina prošlog stoljeća započeli su izdavanjem časopisa „*Career Services*“ kojem je slogan „*dođi rano, dolazi često*“ (izv. *come early, come often*).³¹ Sedamdesetih godina uvode kompjuterizaciju kao pomoć studentima u pretraživanju poslova. Osamdesetih videokazete kao pomoć u pripremi za intervju, devedesetih kreiraju internetsku

²⁹ Podaci preuzeti od provedenog istraživanja u sklopu Porjekta CAREER: Platforma za službe za profesionalno savjetovanje u Hrvatskoj, http://www.iro.hr/userdocs/File/IRO_CAREER_prirucnik_hr.pdf, (10.5.2017.), str. 12.

³⁰ Više na: <https://careerservices.princeton.edu/about/career-services-100-year-history> (30.5.2017.)

³¹ Ibidem

stranicu dostupnu samo studentima sveučilišta, da bi danas bili aktivni na svim društvenim mrežama te imali internetsku stranicu koja predstavlja svojevrsni *online* karijerni centar.³² U njihovom godišnjem izvješću o radu Centra karijera, za akademsku godinu 2014./2015., saznajemo kao provedenim aktivnostima postižu zavidne rezultate. Sveučilište broji oko osam tisuća studenta, odnos s alumnijima je aktivan i dinamičan (preko dvadeset i pet tisuća njih dolazi na godišnje susrete), imaju brojne simpatizere u cijelome svijetu, a kroz Centar karijera pripremaju studente za razumijevanje sebe u studentskom okruženju, zajednice u kojoj se nalaze te za izgradnju vlastite mreže poznanstva, jačanje vještina te naglašavanje ambicija.

Rad Centra karijera sveučilišta u Princetonu, za akademsku godinu 2014./2015., očituje se kroz sljedeće brojke:³³

- Održano je 5.975 karijernih savjetovanja za redovne studente, diplomirane studente i alumnije
- Ponuđeno je 225 programa i događaja
- Predstavljeno je, kao mogućnost odabira, 9.475 programa i edukacija
- Održano je 4.044 intervjua na kampusu
- Preko 600 događaja organizirano je za alumne
- 921 strani student zatražio je pomoć Centra za karijere.

Što se zaposlenja posredstvom Centra karijera tiče, u 2015. godini od 1.275 diplomiranih studenata, u roku od šest mjeseci zaposleno je 891 (stalno zaposleni, *izv. full-time*), 17 studenata je pokrenulo vlastiti posao i još nekolicina njih odlučila se profesionalno baviti sportom.³⁴

Iako je u radu izdvojen Princeton kao ogledno američko sveučilište dugogodišnje povijesti rada Centra karijera, i na ostalim američkim sveučilištima Centri karijera imaju značajnu ulogu u spajanju studenata s tržištem rada. Na većini sveučilišta radom započinju sredinom devedesetih godina prošlog stoljeća te svake naredne godine pružaju sve više aktivnosti za studente i poslodavce. Svima je cilj pomoći

³² Više na: <https://careerservices.princeton.edu/>, (11.5.2017.)

³³Više na:

<https://careerservices.princeton.edu/sites/career/files/Career%20Services%20Annual%20Report%20014-15.pdf>, (11.5.2017.)

³⁴ Ibidem, str. 5.

studentima u izgradnji karijere te biti na usluzi poslodavcima za potrebe oglašavanja poslova te plasiranje spremnih stručnjaka, studenata, na tržište rada.

U Europi su centri za profesionalno usmjeravanje mladih ljudi na sveučilištima započeli s radom krajem osamdesetih, početkom devedesetih godina. Najprije su se pojavili u Velikoj Britaniji, Nizozemskoj i Njemačkoj, kao sustavna profesionalna pomoć studentima prilikom prijave za posao i zapošljavanje te studiranja u inozemstvu. Danas većina sveučilišta u Europi ima integrirane službe za profesionalno savjetovanje u svoj rad. Neke su u potpunosti integrirane u sveučilište ili fakultete, koji su ujedno i njihovi osnivači, a neke su samostalne, organizirane kao zasebne administrativne jedinice.

Broj zaposlenih može varirati od manjih ureda koji zapošljavaju jednu, dvije, tri ili četiri osobe, do većih službi koje mogu zapošljavati više od pedeset ljudi, često na specijaliziranim radnim mjestima kao što su npr. veze s poslodavcima, veze sa studentima, upravljanje informacijama, informacijske tehnologije i dr.³⁵

Financiranje službi za profesionalno savjetovanje može biti organizirano na različite načine, a mogu se izdvojiti dva glavna izvora financiranja:³⁶

1. Sveučilište financira službe za profesionalno savjetovanje (obično snosi troškove plaća, prostora itd.). Ovaj je izvor financiranja prisutan u većini slučajeva.
2. Samostalno stvaranje prihoda: mnogi odjeli službi za profesionalno savjetovanje znatan dio prihoda često ostvaruju provođenjem projekata ili donacijama poslodavaca.

Centri karijera većinom svoj rad orijentiraju na jedinstvene aktivnosti, a to su rad sa studentima (profesionalna savjetovanja, informacije o tržištu rada, predavanja na temu karijera, treninzi samoprocjene i razvoja vještina), rad s poslodavcima (oglašavanje ponuda za posao, sajmovi poslova, prezentacija poslodavaca), uključivanje alumnijskih u rad sveučilišta, promidžba sveučilišta te sudjelovanje na projektima koji mogu doprinijeti razvoju profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.

³⁵ Prema: Priručniku: Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima, IRO, Zagreb 2006., str. 16.

³⁶ Ibidem

2.1.1.1. Povijest razvoja Centara karijera u Hrvatskoj

U Hrvatskoj se pojam Centra karijera počinje upotrebljavati unazad petnaest godina, a prije toga govorimo o Savjetovalištim za izbor zanimanja, koja se usko vezuju uz Zavod za zapošljavanje. Do uspostavljanja službe za profesionalno usmjeravanje dolazi osnivanjem „Savjetovališta za izbor zanimanja“ u Zagrebu 1952. godine, koji od 1957. godine radi pod nazivom Centar za profesionalnu orijentaciju Zagreb.³⁷ U razdoblju od 1957. do 1960. osnivaju se centri za profesionalno usmjeravanje mladih, prvo u većim gradovima (Splitu, Rijeci, Karlovcu i Varaždinu), zatim i u drugim gradovima. Godine 1960. godine temeljem Zakona o službi za zapošljavanje, integrira se Zavod za zapošljavanje,³⁸ koji djeluje do danas. Uloga Zavoda za zapošljavanje je jasna, posredovanje na tržištu rada razvojem usluga visoke kvalitete prema potrebama klijenata, uz razvoj vlastitih znanja, vještina i sposobnosti te uz promicanje partnerskih odnosa s dionicima na tržištu rada, a odnosi se na sve osobe koje traže posao.³⁹

Za potrebe ovog rada u centru interesa su studenti i razvoj njihove karijere tijekom studiranja. Činjenica jest da se trenutno na hrvatskim sveučilištima sve više ulaže u institucionalizirane službe za informiranje i savjetovanje te da su one na pragu prepoznavanja i osnivanja potencijalno dobrih institucionalnih modela za pružanje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere. U prethodnom je poglavlju izdvojen TEMPUS projekt *CAREER: Platforma za službe za profesionalno savjetovanje u Hrvatskoj* kao poticaj učilištima za jačanje službi profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, koji je s implementacijom započeo 2005. godine.⁴⁰ Projekt je ograničen na stvaranje „platforme“ za pokretanje službi za profesionalno savjetovanje, odnosno predlaganje modela službi za profesionalno savjetovanje za svako visoko učilište u Hrvatskoj. Osim toga, projekt je trebao doprinijeti podizanju svijesti sveučilišnih dužnosnika, studenata i lokalnih poslodavaca o nužnosti osnivanja službi za profesionalno savjetovanje, te poslužiti kao osnova za inicijative

³⁷ Prema: Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, www.hzz.hr/UserDocsImages/Cjelozivotno_profesionalno_usmjeravanje_u_HZZ-u, (12.5.2017.)

³⁸ Prema: Lipovac, J., Psiholozi i psihologija u Hrvatskoj danas, 4. Godišnja konferencija, Opatija, 28.02. – 01.12.1996. , HPD, Zagreb, 1996.

³⁹ Prema: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11915>, (11.5.2017.)

⁴⁰ Prema: Priručniku: Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima, IRO, Zagreb 2006., str. 12.

lobiranja kod donosioca politika kada se radi o važnosti službi za profesionalno savjetovanje. Provedenim istraživanjem u sklopu projekta,⁴¹ došlo se do spoznaje da studentima hrvatskih sveučilišta sveučilišni sustav pruža malu ili nikakvu pomoć oko usmjeravanja zapošljavanja za vrijeme i nakon studija. Ispitivani su i drugi dionici bitni za uspostavljanje i razvoj službi za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje (prorektori za studentska pitanja, uredi Hrvatske gospodarske komore, uredi Hrvatske službe za zapošljavanje i voditelji studentskih centara) koji inicijativu pokretanja takvih službi ocjenjuju vrlo korisnom.⁴²

Kako visoke škole u Hrvatskoj stoje sa službama za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, tzv. Centrima karijera, djeluju li već ili su u fazi osnutka te kako se kretao razvojni put od 2006. godine, kada su objavljeni rezultati provedenog projekta, do danas, prikazat će se u nastavku. U svrhu pružanja informacija Agenciji za mobilnost i programe Europske unije potrebnih za organizaciju ciljanih programa naobrazbe koji odgovaraju na potrebe karijernih savjetnika na visokim učilištima (Euroguidance⁴³), Agencija za znanost i visoko obrazovanje⁴⁴ je prikupila podatke o osnivanju službi profesionalnog usmjeravanja (karijernih centara) studenata i zaposlenika na visokim učilištima, vrstama usluga koje takve službe pružaju te njihovim razvojnim potrebama.⁴⁵ AZVO je početkom 2016. godine svim čelnicima visokih učilišta dostavljao upitnik koji se temeljio na dobrovoljnoj suradnji. Rezultati tog istraživanja objavljeni su u travnju 2016. godine.⁴⁶ Analizom prikupljene dokumentacije utvrdilo se da je od ukupno 135⁴⁷ visokih učilišta u Hrvatskoj (sveučilišta, sastavnica sveučilišta, veleučilišta i visokih škola), anketni upitnik popunilo njih četrdeset, od čega četiri sveučilišta, dvadeset i četiri sastavnice sveučilišta, šest veleučilišta i šest visokih škola. Prikupljeni podaci prikazani su isključivo putem frekvencija odgovora te tipičnih odgovora čitave skupine ispitanih.⁴⁸

⁴¹ Istraživanje provedeno na šest hrvatskih sveučilišta: Zagreb, Rijeka, Osijek, Dubrovnik, Split i Zadar

⁴² Prema: Priručniku: Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima, IRO, Zagreb 2006., str. 56.

⁴³ Euroguidance je europska mreža nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju (Više na: <http://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/obrazovanje-i-osposobljavanje/programi-mreze-inicijative-u-podrucju-obrazovanja-i-osposobljavanja/euroguidance/>) (5.12.2016.)

⁴⁴ U daljnjem tekstu AZVO

⁴⁵ Osnutak, rad i potrebe službi za profesionalno usmjeravanje (karijerno savjetovanje) studenata i zaposlenika na visokim učilištima – pregled stanja Zagreb, 2016.

⁴⁶ Više na: www.vss.hr/vss_v2/.../Izvjestaj_o_provedenoj_anketi_Karijerni%20centri.pdf (5.12.2016.)

⁴⁷ Prema Pregledniku studijskih programa AZVO-a, <http://mozvag.srce.hr/preglednik/pregled/hr/pocetna/index.html> (veljača 2016)

⁴⁸ Ibidem

Ukupno devetnaest visokih učilišta, četiri sveučilišta, sedam sastavnica sveučilišta, dva veleučilišta i pet visokih škola, od njih četrdeset koji su popunili upitnik, navodi da je u njihovoj ustanovi ustrojena organizacijska jedinica koja djeluje kao služba za profesionalno usmjeravanje studenata (Prilog 1.).

U nazivu takvih organizacijskih jedinica uobičajeno je istaknuto da se radi o centrima za podršku studentima, razvoj karijere (planiranje zanimanja), savjetovanje, cjeloživotno učenje, suradnju s tržištem rada i slično.

Na sedamnaest visokih učilišta centri za razvoj karijere osnivani su u razdoblju od 2012. do 2016. godine, dok dva visoka učilišta (Ekonomski fakultet u Osijeku i Tekstilno-tehnološki fakultet Sveučilišta u Zagrebu) navode osnivanje centara u 2018. i 2019. godini, kao i Sveučilište Jurja Dobrile u Puli⁴⁹ koje u svojoj Strategiji predviđa osnivanje Centra karijera do 2018. godine. U sklopu Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, na Fakultetu ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, Centar za razvoj karijera djeluje od početka 2016. godine. Ostali nisu niti naveli intenciju osnivanja karijernih centara, što ukazuje da treba raditi na osvještavanju tog dijela akademske zajednice o potrebama planiranja centara za podršku studentima, razvoj karijere (planiranje zanimanja), savjetovanje, cjeloživotno učenje, suradnju s tržištem i slično.

Osim vlastite intencije dionika sveučilišta, dodatni izvor poticaja bila je i odluka Vlade Republike Hrvatske o donošenju *Strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (CPU) i razvoja karijere 2016. – 2020.*⁵⁰ Tom su odlukom potaknuti ključni dionici Sveučilišta na stvaranje jasno strukturiranog prostora za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja, odnosno stvaranja Centra karijera. Poštivanjem odredbi iz spomenute Strategije trebali bi se osigurati uvjeti za pružanje kvalitetne usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, što bi potaklo na razvoj i jačanje svijesti o potrebi za cjeloživotnim obrazovanjem te razvojem vještina upravljanja karijerom.

Prema spomenutom izvješću, u Centrima za karijerno savjetovanje uobičajeno radi od jednog do dvoje djelatnika uglavnom psihologijske struke ili stručnog profila u skladu sa znanstvenim i stručnim područjem visokog učilišta (nastavnici visokog učilišta koji dio radnog vremena rade na aktivnostima u okviru centra karijera).

⁴⁹ U daljnjem tekstu: Sveučilište

⁵⁰ Donesena na sjednici održanoj 29. listopada 2015. godine (više na: <http://www.kvalifikacije.hr/donesena-strategija-cjelozivotnog-profesionalnog>)

Edukacija zaposlenih u Centru karijera temelji se na provedenim edukacijama u sklopu europskih projekata (npr. IPA projekta *StuDiSupport*,⁵¹ projekta *Stand4info*,⁵² *Tempus JEP* projekta "ECAS – Ustrojavanje Službe za profesionalno savjetovanje studenata na hrvatskim sveučilištima"⁵³), zatim edukacije organizirane na studiju psihologije (pedagoško-psihološka naobrazba, kognitivno-bihevioralna terapija, psihološko savjetovanje u kriznim intervencijama u području obrazovanja i dr.) ili u sklopu nekih drugih udruga te ono što svaki pojedinac, karijerni savjetnik, može učiniti jest – upoznavanje s modelima rada drugih karijernih centara u zemlji ili inozemstvu. Karijerni savjetnici, prema spomenutom izvješću, navode nekoliko tema za koje bi trebala biti dodatna edukacija u kontekstu razvojnih potreba. Izdvojit će se neke od njih: karijerno informiranje i savjetovanje, motiviranje i samomotiviranje, razvijanje komunikacijskih i transverzalnih vještina kod studenata, edukacije o studentskoj mobilnosti i još niz drugih. Iako su visoka učilišta prepoznala važnost uspostavljanja službi za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, još uvijek ima prostora i potrebe za razvojem novih jedinica mreža za profesionalno usmjeravanje, pružanje i osmišljavanje novih edukacija za razvoj kompetencija savjetnika, osnivanje Centara karijera, odnosno ulaganje u unaprjeđenje kvalitete studiranja i studentskog života.

U Republici Hrvatskoj trenutno ne postoji mogućnost početnog obrazovanja za savjetnike za profesionalno usmjeravanje u sustavu visokog obrazovanja, kao jedinstveni program stručnog usavršavanja na tu temu, što su svakako preduvjeti za uspostavu i razvoj sustava profesionalnog usmjeravanja.⁵⁴

Koja je uloga karijernih savjetnika te čemu oni pridonose u radu Centra karijera, prikazat će se u nastavku.

⁵¹IPA IV projekt „Unapređivanje kvalitete studiranja za skupine studenata u nepovoljnom položaju kroz usluge studentskih savjetovanih službi”
http://www.unizg.hr/fileadmin/rektorat/Studiji_studiranje/Podrska/Savjetovanje/Rezultati_projekta_StuDiSupport.pdf (10.12.2016.)

⁵² Projekt „Stand4INFO“ <http://stand4info.foi.hr/> (10.12.2016.)

⁵³ Više na: <http://www.iro.hr/hr/politike-visokog-obrazovanja/xprojekti-i-inicijative-instituta/xtempus-projekti/> (10.12.2016.)

⁵⁴ Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020. (Zagreb, 2015., str. 20.)

2.2. Karijera i karijerni savjetnici

Ubrzane životne, obrazovne, gospodarske i tržišne promjene ističu važnost cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u svakoj dobi i razdoblju života. Promišljanje o karijeri javlja se već pri upisu u srednjoškolsko obrazovanje, a posebno pri njegovom završetku, odnosno planovima o daljnjem nastavku obrazovanja. Traga se za pravilnim odabirom studija, prvog sezonskog zaposlenja, volontiranja, odrađivanja studentske prakse, uspostavljanje ravnoteže između studentskih obaveza i slobodnog vremena. U trenutnom kontekstu visoke stope nezaposlenosti, profesionalno usmjeravanje može, bez obzira na dob i stupanj obrazovanja, ukazati ljudima na mogućnosti učenja koje vode do razvoja novih vještina toliko potrebnih na tržištu rada ili povećati samozaposlenost i poduzetništvo.⁵⁵

Postoji velik broj definicija „karijere“ u akademskoj literaturi, i to:⁵⁶

- *rastući slijed radnih iskustava pojedinca kroz vrijeme (Arthur i dr., 1989.);*
- *slijed položaja vezanih uz posao, uloge, aktivnosti i iskustva koja osoba doživljava (Arnold, 1997.);*
- *karijeru se često shvaća kao stresnu životnu ulogu i stil života, a zanimanje se smatra samo jednim dijelom karijere (Hansen, Gysbers, 1975.);*
- *cjeloživotni napredak pojedinca u učenju i radu (Warrs, 1988.).*

Karijera je životni koncept koji se sastoji od niza poslova, učenja i aktivnosti u slobodno vrijeme. Svaka osoba ima svoju jedinstvenu karijeru koja je dinamična i razvija se tijekom života. Karijera uključuje ravnotežu pojedinca između plaćenog i neplaćenog rada i životne uloge. (Kanadska fondacija za razvoj karijere, 2002.).⁵⁷

Izdvojena definicija uklapa se u djelovanje Centra karijera prilikom usmjeravanja karijernog puta mladih ljudi na prijelaznim točkama njihovog obrazovnog, poslovnog i privatnog odabira, gdje će za potporu glavnu ulogu imati karijerni savjetnici. Njihov posao uključuje usluge (karijerno informiranje, usmjeravanje i savjetovanje)

⁵⁵ ELGPN, Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Europski priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, Zagreb, 2013., str. 7.

⁵⁶ Preuzeto iz ELGPN, Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Pojmovnik, str. 17.

⁵⁷ Ibidem

usmjerene pružanju podrške osobama u bilo kojoj dobi i u bilo kojem trenutku života za donošenje odluka u obrazovanju, usavršavanju i odabiru zanimanja te za upravljanje vlastitom karijerom.⁵⁸ Savjetnici, u današnjim modernim kretanjima, moraju kroz učinkovito i interaktivno savjetovanje, prilagođeno potrebama svakog korisnika pojedinačno, poštivajući etičke norme, osnažiti pojedinca u svrhu prepoznavanja i postizanja željenog cilja. Koristeći vještine savjetovanja, savjetnik pomaže korisniku da lakše identificira i istraži te da bolje razumije svoja pitanja i probleme, uči ga kako se nositi sa svojim razmišljanjima i koje poteze odlučivanja povući. Metodu savjetovanja može se primijeniti putem *grupnih savjetovanja* (radionice različitih tema, predavanja, predstavljanja određenih mogućnosti, informiranje o tržištu rada i sl.) i *individualnih savjetovanja* (informiranje određenog kandidata o studijskim programima, ponudi poslova, psihološko savjetovanje, podrška u učenju, pomoć u komunikaciji s kolegama i profesorima i sl.). Karijerni savjetnici rade na *umrežavanju studenata, alumnijska i poslodavaca* (organizacija dana karijera, sajmovi poslova, pomoć u spajanju s određenim poslodavcima, traženje stručne prakse i sl.), izrađuju *publikacije* (letke, vodiče kao podsjetnike maturantima, brucosima, ostalim studentima) te pružaju niz drugih *oblika podrške* sadašnjim, bivšim i budućim studentima (mentoriranje, iniciranje, priprema i provedba projekata, kontinuirano praćenje uspješnosti studiranja i sl.)

Također, savjetnici mladima ukazuju na važnost **uspješnog investiranja u obrazovanje** kroz poboljšano razumijevanje interesa i sposobnosti pojedinca za proces učenja. Zatim, na **djelotvornost tržišta rada**, pomažući studentima u odabiru prakse, osvješćivanjem važnosti volontiranja, motiviranjem mladih na zaposlenje. Svojim djelovanjem ih naučiti kako smanjiti vrijeme traženja posla, kako razumjeti i uskladiti sposobnosti i interese, potaknuti ih na privremeno i povremeno zaposlenje koje može utjecati na dugoročno zaposlenje te osvijestiti značaj studentske mobilnosti u obrazovnom, profesionalnom i osobnom smislu. Njihov posao se očituje u poticanju **cjeloživotnog učenja**, točnije postaviti ga na razinu apsolutnog prihvaćanja, odnosno mladima dati do znanja da životni put donosi kontinuirano obrazovanje i usavršavanje. Pomagati im pri snalaženju kroz različite puteve učenja, istaknuti važnost neformalnog i informalnog učenja.

⁵⁸ Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta – priručnik za karijerno savjetovanje „Karijera i obrazovanje u skladu - za sve” (Zagreb, 2011.), str. 10.

Karijerni savjetnici sudjeluju u **uključivanju maldih u društvo** vodeći računa o **društvenoj jednakosti**. Pravilnim usmjeravanjem obrazovnog puta te potporom na tom putu, oni integriraju mlade ljude u društvenu zajednicu, a posebno one s određenim poteškoćama. Također, pomažu im u savladavanju prepreka socijalnog statusa, spolnog određenja, etničke pripadnosti i razine dosadašnjeg obrazovanja. Pridavanjem važnosti navedenim odrednicama, utječe se na **rast i razvoj** na osobnoj, akademskoj i lokalnoj razini, što rezultira povećanjem radne snage, **gospodarskim rastom i razvojem** te stvaranjem društva temeljenog na znanju.

Činjenica je da uslijed nedostatka upravljanja karijerom studenata, nema najpovoljnijeg ulaganja u razvoj njihovih kompetencija, nema napredovanja na studiju, nema najboljeg rezultata za pojedinca i organizaciju te nema održivog uspjeha. Pojedinca treba usmjeriti na razvijanje svijesti o sebi, svijesti o promjenjivom svijetu rada, sposobnosti za preuzimanje odgovornosti za svoju karijeru i osobni razvoj te sposobnosti za upravljanje odnosom između učenja i rada u svim fazama života. Vještine upravljanja karijerom omogućavaju pojedincima da na strukturirani način prikupljaju, analiziraju, sintetiziraju i organiziraju informacije o sebi, obrazovanju i zanimanjima te donose odluke o razvoju vlastite karijere, a time i svoje pozicije u budućnosti.⁵⁹

Karijerni savjetnici imaju značajnu ulogu u komunikaciji sa studentima. Njihov pristup mora biti **profesionalan**, moraju djelovati u skladu s etičkim principima, moraju biti odgovorni i diskretni te konstantno se stručno usavršavati kako bi bili u koraku s vremenom. Moraju biti **usmjereni na korisnika**, imati razvijene komunikacijske vještine te sposobnost prepoznavanja i odgovaranja na različite potrebe korisnika. Moraju se znati nositi sa stresnim situacijama te biti **prilagodljivi promjenama**, moći raditi pod pritiskom, biti fleksibilni te imati razvijene organizacijske vještine i vještine planiranja.

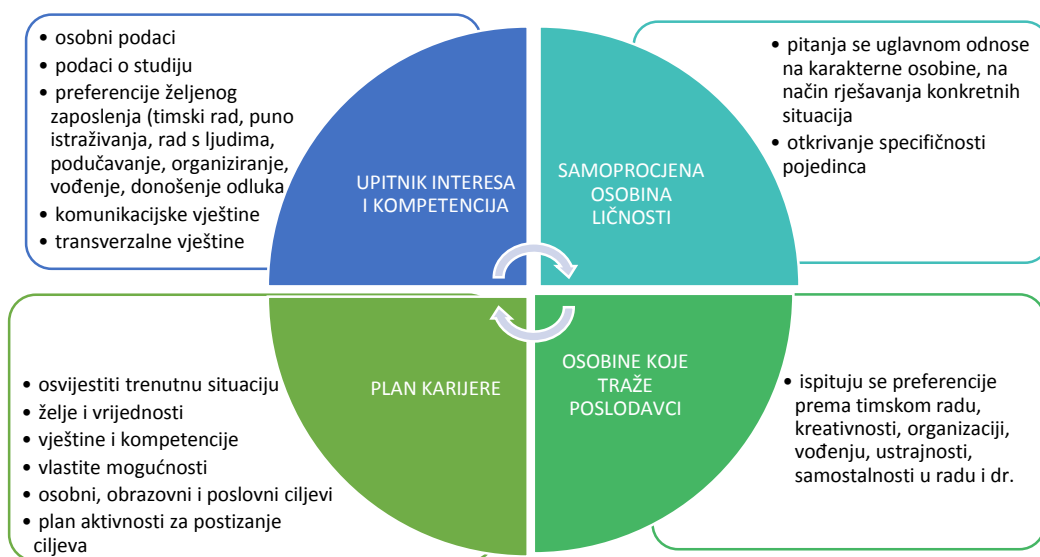
U svakodnevnoj **interakciji s korisnicima**, karijerni savjetnici, moraju biti sposobni prepoznati individualne mogućnosti svakog pojedinca te djelovati u skladu s njima. To podrazumijeva strpljivost, razumijevanje i sposobnost slušanja bez prosuđivanja, sposobnost procjene potencijala te motiviranje u skladu s identificiranim potencijalima. Moraju moći/znati poticati korisnika, studenta, na učenje uz razvijanje

⁵⁹ Centar za informiranje i savjetovanje o karijeri, <http://www.cisok.hr/vjestine-upravljanja-karijerom> (25.10.2016.)

vještina potrebnih za napredovanje na studiju. Značajne su pregovaračke vještine u komunikaciji s poslodavcima kao potencijalnim kreatorima karijere studenata, gdje do izražaja dolaze jezične kompetencije te vrlo dobro poznavanje kretanja na tržištu rada, kako bi mogli korisnike uputiti na adekvatni obrazovni stupanj te odabir odgovarajućeg zanimanja. Tehničke vještine ne bi smjele biti prepreka u radu, stoga karijerni savjetnik mora imati razvijene ICT vještine, odnosno vještine upravljanja informacijama.

U nastavku je prikazan primjer planiranja karijere u četiri koraka, odnosno interakcija karijernog savjetnika i studenta nakon što prođe inicijalna faza upoznavanja:

1. Student ispunjava upitnik interesa i kompetencija
2. Upitnik za samoprocjenu osobina ličnosti
3. Karijerni savjetnik upoznaje studenta sa osobinama koje traže poslodavci
4. Student i karijerni savjetnik izrađuju plan karijere.



Slika 2. Koraci planiranja karijere⁶⁰

Prolaskom svih četiriju koraka student dobiva plan svoje karijere kao zaključak procesa kojeg je prošao, u suradnji sa karijernim savjetnikom koji mu pomaže strukturirati razmišljanje o karijeri i usmjerava ga na korištenje racionalnog načina odlučivanja. Student planom dobiva jasniju sliku o vlastitim kompetencijama,

⁶⁰ Za izradu koraka korišteni su podaci sa Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, u sklopu projekta „Novi pristupi HZZ-a u pružanju usluga klijentima“, <http://e-usmjeravanje.hzz.hr/alati-za-upravljanje-karijerom> (17.11.2016.)

interesima i drugim osobinama, određuje cilj o svojem budućem obrazovanju i zapošljavanju te plan aktivnosti koji mu pomaže u postizanju tog cilja.

2.3. Načela rada Centra karijera

Prilikom uspostave Centra karijera i njemu pripadajuće funkcije profesionalnog usmjeravanja i na koncu zapošljavanja studenata, vodi se računa o sljedećim načelima poslovanja koja su detaljno prikazana kroz nadolazeća poglavlja.

2.3.1. Usmjerenost na korisnika

Trenutni i potencijalni korisnici usluga koje pruža Centar karijera, moraju imati mogućnost dobiti sve tražene informacije kako bi lakše mogli odabrati svoju karijernu putanju te donijeti pravilnu odluku oko budućeg izbora. Pritom, karijerni savjetnici i ostali dionici Centra moraju se voditi sljedećim odrednicama:

- *Neovisnost* – karijerno, profesionalno usmjeravanje poštuje slobodu izbora obrazovanja, biranja karijere, zaposlenja i osobnog razvoja svakog pojedinca. Pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja uključuje edukativne i druge oblike aktivnosti usmjerene osvještavanju važnosti te umrežavanju i unaprijeđenju suradnje u području karijernog razvoja pojedinca.
- *Nepristranost* – karijerni savjetnici ne daju rješenja i gotove rezultate, već svojom ulogom nastoje potaknuti pojedinca na donošenje odluka koje se tiču njegovog osobnog i profesionalnog razvoja. Profesionalno usmjeravanje obavljaju isključivo u interesu pojedinca, ne uzimajući u obzir interese pružatelja usluga, interese ustanove ili lokalne zajednice. Pojedincu se predočuju interesi svih dionika Centra karijera, ali odluka i usmjeravanje temelji se isključivo prema potrebama i interesima tražitelja usluge. Također, profesionalno usmjeravanje ne diskriminira korisnike na temelju spola, dobi, etničke pripadnosti, socijalnog statusa, kvalifikacija, sposobnosti, identiteta i sl. Baš suprotno, karijerni savjetnici moraju biti toliko emocionalno inteligentni i sposobni ograditi se od vlastitih uvjerenja i stavova da bi mogli nepristrano pomoći pojedincu u donošenju odluka.

- *Jednake mogućnosti* – svim zainteresiranim korisnicima treba omogućiti korištenje usluga Centra karijere te tako promicati jednake mogućnosti. Naglašava se poseban pristup prema osobama s invaliditetom, poseban u smislu poticanja na odvažnost pristupanju i korištenju usluga Centra karijera.

2.3.2. Dostupnost usluga

Svrha Centra karijera jeste povećati dostupnost i kvalitetu usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i zapošljavanja te poticati uključivanje svih zainteresiranih studenata na unapređenje vještina za razvoj karijere.

Pod pojmom dostupnosti usluga izdvojit će se nekoliko bitnih odrednica:

- *Dostupnost* – svi studenti, u bilo kojem razdoblju života (prije samog upisa na studij, tijekom studija i po završetku studiranja), imaju pravo pristupiti uslugama profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.
- *Pristupačnost* – pristupanje potrebnim informacijama, korisnicima mora biti brzo i efikasno, što bi značilo da sustav mora biti fleksibilan, odnosno da se informacijama može pristupiti različitim putevima: osobno prilikom ugovorenog termina individualnog ili grupnog savjetovanja, putem internetske stranice koja mora biti izuzetno jednostavna za pretraživanje i korištenje, a sadržava sve informacije koje su korisniku potrebne za početak djelovanja. Putem reklamnih materijala koje će korisnici imati priliku vidjeti na obavještajnim mjestima te putem društvenih mreža.
- *Kontinuitet* – karijerni savjetnici bi svojom ulogom, te mogućnostima koje Centar karijera može pružati, trebali osvijestiti korisnike na potporu koju mogu dobivati tijekom procesa učenja, obrazovanja, razmišljanja o karijeri, zatim tijekom osobnih i društvenih tranzicija kroz koje prolaze ili s kojima se susreću. Izdvojena je kontinuirana suradnja karijernih savjetnika sa studentima i drugim korisnicima, odnosno jedna usluga traži drugu pa se inzistira na kontinuitetu kako bi razvojni put bio usmjeravan, a rezultat u skladu s postavljenim ciljevima.
- *Transparentnost* – informacija upućena korisniku mora biti sadržajno, jasna i konzistentna te mora poštivati rok koji je se tiče. Ukoliko student traži npr.

moćnost prijave za stažiranje, utoliko mora imati informaciju što se od njega očekuje, na što treba posebno obratiti pozornost, kojim instancama se javiti te kako postupati prilikom prijave. Ako nije u mogućnosti samostalno istražiti navedene informacije, karijerni savjetnik se uključi pa zajednički pronalaze potrebno.

- *Prijateljski pristup i empatija* – Mlade populacije, pogotovo u dobnoj skupini od 15 do 24 godine, predstavljaju posebno osjetljivu skupinu jer se radi o osobama koje tek ulaze na tržište rada i tek im predstoji steći inicijalna radna iskustva i navike za nastavak života.⁶¹ Posebni naglasak je na mlade ljude, iako će usluge Centra karijera moći koristiti i drugi korisnici, kao aktivni dionici. Karijerni savjetnici i drugi dionici Centra karijera moraju svojim korisnicima stvoriti ozračje dobrodošlice i razumijevanja. Ozračje u kojem će se korisnik osjećati prihvaćeno i neće biti osuđivan radi izrečenog problema, propusta ili neznanja. Savjetnik mora imati „moć“ neposrednog uživanja u emocionalna stanja, mišljenje i ponašanje koje korisnik izdvoji kao problem.
- *Odgovornost* – biti u ulozi pružatelja usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, odgovoran je i zahtjevan posao. Nit vodilja je svjesnost u pružanju usluga u smjeru poboljšanja pozicije i dobrobiti pojedinca, ali treba imati na umu da je pojedinac taj koji preuzima odgovornost za realizaciju donesenih odluka.

2.3.3. Međuinstitucionalni i partnerski pristup u pružanju usluga

U nekoliko navrata spominjalo se različite dionike pružanja i korištenja usluga Centra karijera. Bez partnerskog odnosa među institucijama, zaposlenicima i korisnicima usluga Centra karijera, razvojni put pojedinca neće biti u konačnici uspješno realiziran niti pravilno usmjeravan. Kada se spominje međuinstitucionalni pristup u pružanju usluga misli se na suradnju i međusobnu umreženost Centara karijera na razini Hrvatske, zatim internu povezanost s sastavnicama Sveučilišta radi što brže diseminacije informacija te povezanost Centra s bitnim akterima lokalne zajednice, Student servisom, Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Hrvatskom gospodarskom

⁶¹ Strategija razvoja ljudskih potencijala Istarske županije 2016. – 2020., Vijeće tržišta rada, (2015.), str. 32

komorom, Obrtničkom komorom, Gradom Pula, Istarskom županijom i ostalim akterima koji mogu pozitivno utjecati na rad Centra karijera.

Usluge pružane kroz koncept multidisciplinarnosti, uvažavajući primjere dobre prakse te kroz međuinstitucionalni i partnerski pristup, nadopunjuju se i kumuliraju na dobrobit pojedinca i zajednice.

2.3.4. Holistički pristup

Profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere poštuju odluke korisnika donesene u osobnom, karijernom, društvenom, kulturnom i gospodarskom kontekstu. Holistički pristupati korisniku značilo bi stvarati prilike za razmjenu ideja i iskustava između različitih disciplina, mjesta, kultura, generacija bez predrasuda i prejudiciranja.⁶² Savjetnik, svojom asistencijom, potiče korisnika na *integrativno razmišljanje*, što uključuje percepciju problema i njihovo rješavanje prikupljanjem informacija iz cijelog niza disciplina u svrhu što ispravnijeg postavljanja rješenja. Takvim razmišljanjem dolazi se do pojma *sveobuhvatnosti* što podrazumijeva kreiranje mogućih rješenja protuslovljem i dilemama, zato različita gledišta mogu istovremeno dati potporu i pružiti smjer u donošenju odluka.⁶³ Dok prihvaćaju različita gledišta, važno je da savjetnici budu otvoreni u pogledu vlastitih svjetonazora, tako da ih niti skrivaju od korisnika niti ih nameću. Holističkim pristupom potiče se korisnika na razmišljanje o vlastitim koracima pri donošenju odluke, uz poštivanje njegove individualnosti i različitosti.

2.3.5. Prilagodba načina rada posebnim skupinama

Spektar usluga te način njihova interpretiranja treba prilagoditi kako bi bile dostupne svim korisnicima bez obzira na njihova eventualna tjelesna, komunikacijska, emocionalna, socijalna ili neka druga ograničenja. Također, usluge treba razvijati tako da budu pristupačne svima bez obzira na njihove navike i način života. Svakom

⁶² Učenje za budućnost: Kompetencije u obrazovanju za održivi razvitak, str. 9.

http://www.mzoip.hr/doc/kompetencije_u_oor.pdf (9.9.2016.)

⁶³ Ibidem, str. 11

se korisniku treba prilagoditi te individualizirati postupak savjetovanja i usmjeravanja, istražiti vrstu teškoće s kojom je korisnik upoznao savjetnika, izraditi posebne pomoćne materijale kojima će se korisniku olakšati npr. način pronalaska posla, ali ono što je najvažnije – biti potpora i znati kako ohrabriti takvog korisnika te ga potaknuti da se odvaži učiniti korak kojim može postići pozitivne pomake u svojem razvojnem putu.

Konkretno, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli trenutno ne poznaje statistički podatak o broju osoba s invaliditetom jer ukoliko se oni ne žele deklarirati kao takvi, a teži oblik invaliditeta nemaju, utoliko Sveučilište ne forsira njihovo javljanje. Te su osobe neprimjetne, ne izlažu se nikakvim javnim istupima pa se za njih gotovo i ne zna. Od ukupnog broja korisnika smještaja u Studentskom domu Pula, svega su tri studenta/ice s invaliditetom (prema internim podacima), dok članova Student servisa, Studentskog centra Pula, ima tek nekoliko koji su se odvažili te pristupili učlanjenju i trenutno rade.

Centar karijera bi takve osobe integrirao u zajednicu, omogućio im identifikaciju njihovih mogućnosti, osvještavanje interesa i potreba te ih ohrabrio na odvažno predstavljanje prilikom javnih nastupa za potrebe studiranja, prilikom izražavanja mišljenja, uvjerenja, stavova, prilikom zauzimanja položaja u društvu, prilikom apliciranja na prijavu za posao te na koncu prilikom zaposlenja, odnosno prvog suočavanja s radnim okruženjem.

2.3.6. Pružanje informacija

Pružanje kvalitetnih, ažurnih i pravovremenih informacija pobuđuje u korisniku osjećaj povjerenja i sigurnosti prilikom korištenja usluga Centra karijera. Informacije koje se plasiraju korisniku moraju biti u koraku s vremenom i promjenama, što iziskuje neprekidno unapređenje, nadogradnju, edukaciju, a to dovodi do kompetentnih savjetnika i zadovoljnih korisnika. Profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere predstavlja podlogu za kontinuirano usavršavanje i nadogradnju, što uključuje redovnu povratnu informaciju korisnika i kontinuiranu evaluaciju vlastitog rada. Svaki korisnik ima pravo prigovora ili dodatnog objašnjenja plasirane informacije, odnosno učinjenog postupka, zato Centar karijera mora imati

kompetentno osoblje koje će prepoznati i zadovoljiti potrebe korisnika ili ih uputiti prikladnijoj ustanovi ili usluzi. Korisnik može informaciju dobiti usmenim putem od savjetnika ili nekog drugog dionika Centra karijere, putem internetske stranice ili nekog drugog portala, medijskim putem te putem reklamnih materijala. Kako god bila plasirana, informacija mora biti sadržajno točna i usmjerena korisniku. Ona ne smije biti dvosmislena te sadržavati bilo kakvu nedoumicu, jednostavno mora biti takva da korisniku pruži elemente koji su mu bitni za nastavak dosadašnjeg djelovanja ili koji će ga usmjeriti na neki novi put, sukladno svrsi za koju će plasiranu informaciju koristiti.

2.3.7. Povjerljivost

Korisnik će pristupiti Centru karijera u svrhu rješavanja svojih problema. Svi podaci dobiveni u postupku profesionalnog usmjeravanja smatraju se profesionalnom tajnom i jedino se tako mogu tretirati. Korisnik ima pravo na zaštitu i privatnost svojih osobnih podataka koje iznosi u procesu psihološkog, profesionalnog ili karijernog savjetovanja

3. Analiza primjera dobre prakse u Europi i Hrvatskoj

Budući da se u Hrvatskoj na visokim učilištima tek uspostavlja sustav i pružanje usluga profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja izuzetno je bitno da se istraže i identificiraju primjeri dobre inozemne prakse koji mogu poslužiti kao model za daljnju izgradnju sustava. Prepoznavanje potencijalno dobrih institucionalnih modela omogućuje učilištima utemeljenu i učinkovitiju izgradnju vlastitog modela, uzimajući u obzir specifičnost vlastite institucije. U poglavlju koje slijedi prikazuju se primjeri dobre prakse djelovanja karijernih centara Sveučilišta u Europi: Bremenu, Mariboru i Mostaru.

3.1. Karijerni centri Sveučilišta u Bremenu

Euroguidance centar Hrvatska koji djeluje u okviru Agencije za mobilnost i programe EU kao nacionalni centar za podršku profesionalnom usmjeravanju u Europi, u suradnji s Euroguidance centrom Njemačka te Sveučilištem u Bremenu organizirao je trodnevni studijski posjet na temu profesionalnog usmjeravanja u okviru sveučilišnih karijernih centara.⁶⁴

Sveučilište u Bremenu⁶⁵ osnovano je 1972. godine, broji preko dvadeset tisuća studenata, raspolaže sa dvanaest fakulteta te preko sto preddiplomskih i diplomskih studija. Centar karijera Sveučilišta u Bremenu osnovan je 2001. godine kao pothvat sveučilišta i agencije za zapošljavanje. Cilj mu je podržati studente koji se žele pripremiti za karijeru, kao i biti potpora alumnijima, a nadasve trenutnim studentima u kreiranju karijernog puta. U svom radu blisko surađuje s državnim zavodom za zapošljavanje.

Državni zavod za zapošljavanje ima tri segmenta djelovanja: prvi je *Ured za međunarodne poslove* (regrutacija i posredovanje u zapošljavanju kvalificiranih radnika iz EU, regrutacija i smještaj pripravnika (EU)), regrutacija studenata s visokim akademskim potencijalom (cijeli svijet), karijerno savjetovanje (na zahtjev), radionice i sajmovi poslova. Drugi je *Ured za mlade* (karijerno savjetovanje, posredovanje u

⁶⁴ Od 4. do 7. rujna 2016. godine autorica je, sa sedam kolega iz Hrvatske, prisustvovala studijskom posjetu sveučilišnim karijernim centarima Sveučilišta u Bremenu

⁶⁵ Universität Bremen, Germany, <http://www.uni-bremen.de/en.html> (7.12.2016.)

zapošljavanju, socijalna pomoć, suradnja sa školama i Sveučilištem u Bremenu). U ovom segmentu je izuzetno jaka suradnja s karijernim centrom, što su nam potvrdili i kolege prilikom posjeta. I treći segment je *Informacijski Centar* (burza poslova, brošure i informacije o zanimanjima). Ono što je vrijedno istaknuti je razvijena svijest o nužnosti međusobne suradnje svih dionika – roditelji, djeca, škole, potencijalni zaposlenici i poslodavci. Izuzetno naglašavaju suradnju s roditeljima pod geslom: „*Ako prenesemo roditeljima točnu i kvalitetnu informaciju, prenijeli smo i djeci.*“ Svojim korisnicima nude burzu poslova, odnosno *online* bazu poslova, ali i baze edukacija, tj. kako pretraživati portale, kako se predstaviti poslodavcu, što točno podrazumijeva pojedini oglas i sl. Zavod i Sveučilišni karijerni centar dijele ljudske resurse za karijerno savjetovanje, ali isto tako nude mogućnost obrazovanja karijernih savjetnika.

Centar karijera Sveučilišta u Bremenu svoje djelovanje usmjerava na *karijerno savjetovanje, radionice za studente, vanjske edukatore, rad s međunarodnim studentima, priprema za karijeru suradnja s fakultetima/odsjecima te promocija Centra i aktivnosti unutar i izvan sveučilišta*. Ono što valja izdvojiti je njegova atraktivna pozicija. Nalazi se pored studentske menze te sadrži prostor za studentske radionice, za neometano savjetovanje te posjeduje specijaliziranu knjižnicu gdje su dostupni korisni priručnici na teme o razvoju karijere. U navedenom se prostoru nalaze i oglasi za povremene i privremene poslove, točnije dio koji se može poistovjetiti s poslovanjem Student servisa.

Način rada karijernih savjetnika ogleda se u individualnom pristupu i prepoznavanju pojedinačnih snaga za zapošljivost osobe, otvorenost, međukulturalna osjetljivost, izvrsno poznavanje nacionalnog i međunarodnog tržišta rada, izvrsno poznavanje nacionalnih i međunarodnih procedura prijave na posao i postupka zapošljavanja. Naglašena je suradnja s Federalnom agencijom za zapošljavanje, posebno Uredom za mlade, s kojima čak imaju potpisan ugovor o suradnji.⁶⁶

Osim Sveučilišnog Centra karijera, mora se izdvojiti i dobra praksa Centra karijera Fakulteta primijenjenih znanosti.⁶⁷ Njihov ustroj je trajao pune tri godine od 2012. do 2015., a na njemu su radili kolege s različitih fakulteta. Radna je grupa tri godine

⁶⁶ Podaci dobiveni osobno prilikom posjeta Federalnoj agenciji za zapošljavanje (izv. Bundesagentur für Arbeit), Nürnberg

⁶⁷ Više na: Hochschule Bremen, <http://www.hs-bremen.de/internet/en/index.html> (7.12.2016.)

pripremala strukturu i aktivnosti današnjeg centra. Multidisciplinarnim pristupom pripremaju studente za njihove karijere, educiraju ih kako pretraživati baze poslova, na što obratiti posebnu pažnju. Žele potaknuti i osnažiti inicijativu studenta u samopromociji i planiranju karijere. Nude studentima polaznu kontaktnu točku za sva pitanja koja se odnose na ulazak u tržište rada. S radom su započeli pomoću *online* resursa, točnije promocijom internetske stranice koja je bila gotova prije nego što je Centar počeo djelovati, a sa svojim postojanjem su e-poštom upoznali oko 300 poslodavaca. Imaju dvije zaposlene osobe, jednu na puno radno vrijeme, jednu na pola radnog vremena, a raspolažu fakultetskim budžetom. Aktivnosti Centra su organizirane u fiksni tjedni raspored, ponedjeljkom i srijedom – karijerno savjetovanje, četvrtkom – radionice i predstavljanje kompanija, utorkom i petkom – „*quick check*” (npr. 10 minuta razgovora studenta s poslodavcem za 10 brzopoteznih pitanja), „izleti” – upoznavanje različitih poduzeća (Prilog 2.). Organiziraju radionice, predavanje, razne događaje namijenjene stručnjacima i studentima radi upoznavanja i predstavljanja – „Duga noć učenja“ (izv. *Lange Nacht Der Bewerbung* – Prilog 3.), „Noć karijere“, „Karijerni doručak“ i „*Speed date*“ kao mjesto kraćih susreta studenata i poslodavaca, „*Career gate*“ (centralna platforma za studente i poslodavce, tj. *online* baza u koju studenti mogu objaviti životopise, a poslodavci oglasiti poslove). Oglašavanje je besplatno, ali poslodavci uplaćuju donacije pa prema iznosu uplate dolazimo do *Premium* poslodavca koje Fakultet na neki način nagrađuje, a prikupljeni novac ulažu u organizaciju novih događaja kojima će privući pažnju studenata i poslodavaca. Alumni udrugu nemaju oformljenu, ali rade na tome, iako se nije spominjao način na koji će biti realizirano prikupljanje podataka.

*Monika Blaschke*⁶⁸ naglašava kako se mladi ljudi veoma lako izgube na svom životnom putu, isprepliću im se vlastiti stavovi i uvjerenja, roditeljske želje, mišljenja prijatelja, okoline i sve se to događa kada moraju donositi određene odluke te izabrati put kojim se žele kretati. Tada nastupa Centar karijera kao uporište, podrška, motivator studentu na njegovom životnom i karijernom putu.⁶⁹ Doprinosa Centra karijera Sveučilišta u Bremenu te Fakulteta primijenjenih umjetnosti, nije se posebno istraživao, razlog tome je što ti podaci nisu javno dostupni, već se govori o

⁶⁸ Voditeljica Karijerog centra Fakulteta primijenjenih znanosti u Bremenu

⁶⁹ Podaci su doboveni iz intervjua autorice i voditeljice karijernog centra Fakulteta primijenjenih znanosti u Bremenu, Monikom Blaschke (6.9.2016.)

zadovoljstvu studenata pruženim uslugama što se mjeri njihovim dolascima te daljnjim koracima bitnima za njihove karijere.

3.2. Karijerni centar Sveučilišta u Mariboru

Karijerni centar Sveučilišta u Mariboru djeluje od sredine 2011. godine i omogućuje pristup studentima sa sedamnaest fakulteta Sveučilišta u Mariboru. Vodi se misijom uspostavljanja održivog i učinkovitog centra koji poziva na suradnju i umrežavanje studenata, diplomanata, alumniya, mladih istraživača, s ključnim dionicima u okruženju, posebice s poslodavcima, uz poticanje samozapošljavanja.⁷⁰ Zanimljivo je što studentima naglašavaju da je potrebno najprije završiti studij, u što kraćem roku, sa što većim prosjekom, jer je to preduvjet za stjecanje iskustava i plasman na tržištu rada. Četiri karijerna savjetnika, zaposlena u karijernom centru, bave se raznim aktivnostima: grupnim i individualnim savjetovanjima, implementiraju inovativne koncepte za sve studentske populacije pri Centru karijera, razmjenjuju dobre prakse s kolegama iz drugih Centara, pružaju podršku pri realizaciji stručne prakse, uspostavljaju cjelovit i informacijski moderan pristup slovenskim i vanjskim poslodavcima koji iskazuju interes za zaposlenjem studenata, omogućuju studentska osposobljavanja i izvršavanje prakse u inozemstvu.⁷¹ Osim studenata sa mariborskog sveučilišta, njihove usluge mogu koristiti studenti drugih sveučilišta u Sloveniji. Najviše se javljaju pojedinci koji žele promijeniti smjer studiranja ili upisati potpuno novi studij, neovisno o tome jesu li trenutno studenti ili ne, dakle uslugu pružaju i bivšim studentima, bez obzira na dob. Također, studenti nemaju realnu sliku zaposlenja, različita su im očekivanja od onih koje imaju poslodavci, ne poznaju dovoljno sebe da se mogu zastupati, boje se tržišta rada i još niz drugih problema s kojima se karijerni savjetnici mariborskog karijernog centra susreću.⁷²

⁷⁰ Više na: Karijerni centar Univerze v Mariboru, <https://kc.um.si/o-nas/> (10.12.2016.)

⁷¹ Podaci su dobiveni iz intervjua autorice i djelatnice Karijernog centra Sveučilišta u Mariboru, Vere Bračić (12.12.2016.)

⁷² Doznaje se od djelatnice Centra, Vere Bračić, na Seminaru za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom), održanog u Zagrebu 1.12.2016. (Agencija za mobilnost i programe EU, Euroguidance centar + Filozofski fakultet u Zagrebu).

Sa studentima komuniciraju e-poštom te su internetski dosta povezani. Studenti se, primjerice za savjetovanje, naručuju *online* putem internetske stranice, međutim kada student diplomira više ne smije koristiti njegovu e-adresu, osim ako u obrascu, kojeg mora ispuniti uz predaju diplomskog rada, student ne iskaže interes za ulaskom u zajednicu alumniya te daje pravo korištenja vlastitih podataka. Time odmah kreiraju bazu podataka o alumnijima i naglašavaju kako je odaziv izuzetno dobar. Poslodavci imaju mogućnost registracije na internetskoj stranici te tako mogu vidjeti životopise studenata koji prethodno daju odobrenje te ih kontaktirati ako ih prepoznaju kao potencijalne kandidate. Organiziraju *Karijernu tržnicu*, nešto poput već poznatih Dana karijera, zatim „*Speed dating*“, karijerne sajmove i još niz događaja kojima umrežavaju studente i poslodavce. Npr. za „*Speed dating*“ se prijavi dvadeset studenata za jednog poslodavca. Djelatnici Centra odaberu njih osam koji imaju najbolje, od traženih, karakteristike te ih pripremaju za predstavljanje, umanjuju im tremu i anksioznost, upozore ih na moguće probleme te nastoje kandidata osvijestiti zašto bi baš on trebao dobiti taj posao.⁷³

Diseminaciju informacija obavljaju putem javnih glasila i događajima kao što je orijentacijski dan, zatim posredstvom studenata tutora, ali ističu, kako najveću moć nad studentima imaju profesori, njihovi predavači pa bi oni trebali biti moderatori u procesu poticaja na promišljanje o karijeri te isticanje važnosti uloge Karijernog centra.

Zaključuje se kako je Karijerni centar Sveučilišta u Mariboru aktivni partner studentima, poslodavcima i alumnima te kako svojim djelovanjem nastoji umrežiti i potaknuti spomenute aktere na kvalitetnu suradnju, što donosi obostrano zadovoljstvo i korist te utječe na pravovremeno promišljanje o karijeri mlade osobe.

3.3. Karijerni centar Sveučilišta u Mostaru

Sveučilište u Mostaru 2014. godine osnovalo je **Savjetovalište za studente**⁷⁴ u sklopu Filozofskog fakulteta s ciljem pružanja različitih oblika podrške i pomoći

⁷³ Podaci su dobiveni iz intervjua autorice i djelatnice Karijernog centra Sveučilišta u Mariboru, Vere Bračić (12.12.2016.)

⁷⁴ Savjetovalište za studente, Filozofskog fakulteta Mostar <http://ff.sve-mo.ba/node/7996> (10.12.2016.)

studentima. Aktivnosti su slične do sada spominjanim aktivnostima centara karijera, a odnose se na individualno savjetovanje, grupno savjetovanje, edukativne radionice, promociju materijala samopomoći. Načela rada se temelje na aspektima svakodnevnog studentskog funkcioniranja, što uključuje poteškoće pri izvršavanju obaveza, probleme u učenju, koncentraciji, obiteljske probleme. Tek nedavno, u 2015. godini, je pri studentskom savjetovalištu otvoren ogranak karijernog savjetovanja, čiji je pokretač bio Odsjek za psihologiju. Kao jedini centar u cijeloj regiji pomaže studentima u planiranju i usmjeravanju vlastite karijere pa njegove usluge koristi više sveučilišta u Bosni i Hercegovini. Njihov se rad dijeli na tri područja: *prije studija* – orijentacija i pomoć oko odabira studija te priprema za prijamne ispite, ali ne učenje činjenica već priprema na suočavanje sa stresnom situacijom, kako u zadanom roku riješiti što više zadataka, kako zadržati koncentraciju i sl.; *za vrijeme studija* – savladavanje dnevnih situacija prilikom učenja i izvršavanja fakultetskih obaveza, upravljanje vremenom, tehnike i strategije učenja.⁷⁵ Posebni naglasak stavlja se na pojam *burn-out*⁷⁶ što studenti izdvajaju kao veliki problem. Područje *nakon studija* – priprema za tržište rada (pismeno i usmeno predstavljanje).

Zanimljivo istraživanje koje su provodili, u suradnji s Filozofskim fakultetom u Zagrebu, a studentima daju jako zanimljive podatke, govori o *Utjecaju socijalnog kapitala na zapošljivost diplomiranih studenata*. Projektom se nastojala ispitati važnost socijalnog kapitala, ali iz perspektive strukturalne dimenzije,⁷⁷ odnosno socijalnih mreža. *Online* upitnikom se pratilo diplomirane studente godinu dana: odmah po izlasku na tržište rada, na tržištu rada u kratkom roku i nakon izvjesno provedenog vremena na tržištu. Ispitivala se veličina veze, jačina veze i status veze, tj. kakav je utjecaj umrežavanja na zapošljivost diplomanata mostarskog sveučilišta te što se događa sa socijalnim mrežama kod zaposlenih i nezaposlenih diplomanata tijekom vremena?

⁷⁵ Sanzaje se na Seminaru za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom) od Ivone Čarapina sa Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Mostaru, Zagreb 1.12.2016., Agencije za mobilnost i programe EU

⁷⁶ „Burn-out“ ili profesionalno sagorijevanje opisuje se kao niz tjelesnih i mentalnih simptoma iscrpljenosti, odnosno kao odloženi odgovor na kronične emocionalne i interpersonalne stresne događaje na radnom mjestu (<http://www.poduzetnistvo.org/news/burn-out-sindrom-ili-sindrom-profesionalnog-sagorijevanja>) (10.12.2016.)

⁷⁷ Osim strukturalne dimenzije, razlikujemo i kognitivnu dimenziju koja se odnosi na povjerenje / reciprocitet

Projekt je završen, a rezultati nisu još službeno objavljeni, ali od Ivone Čarapina sa Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Mostaru, doznaje se nekoliko zanimljivih podataka.⁷⁸

U samome početku socijalni kapital se razlikuje kod pojedinaca. On svakako utječe na karijerni ishod, odnosno na pružene poslovne prilike, na način traženja posla, na plaću i na zadovoljstvo poslom. Grubi rezultati ukazuju da utjecaj radnog statusa i vremena provedenog u radnom odnosu utječe na veličinu i jačinu mreže te status veze. Navedeno se objašnjava tako da mreža poslovnih prilika zaposlenih osoba vremenom raste, dok nezaposlenih pada, a prilikom diplomiranja početna je pozicija bila jednaka. Također se zaključuje da socijalne mreže slabe u obje grupe (zaposleni i nezaposleni) nakon šest mjeseci i postaju jače kod zaposlenih nakon godinu dana. To znači da zaposleni razvijaju mreže boljeg statusa tijekom vremena zaposlenja, a samim time se njihova mreža grana, pa se može reći da se stvaraju veće mreže i jače veze.⁷⁹

Centar karijera Sveučilišta u Mostaru se nalazi u početnoj fazi razvojnog ciklusa. Predstoji mu rast u skladu sa studentskim potrebama i preferencijama, u svrhu odgovora na sve kompleksnije osobne i fakultetske situacije pojedinog studenta.

O rezultatima njegova djelovanja, odnosno o doprinosu Centra karijera na zapošljavanje studenata raspravljat će se nekom drugom prilikom, s obzirom na to da je Centar u počecima razvoja.

Nakon primjera dobre prakse u Europi, poglavlje koje slijedi prikazat će primjere dobre prakse u Hrvatskoj.

⁷⁸ Podaci dobiveni temeljem prezentacije Ivone Čarapina na Seminaru za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom), održanog u Zagrebu 1.12.2016. (Agencija za mobilnost i programe EU, Euroguidance centar + Filozofski fakultet u Zagrebu)

⁷⁹ Podaci dobiveni temeljem prezentacije Ivone Čarapina na Seminaru za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom), održanog u Zagrebu 1.12.2016. (Agencija za mobilnost i programe EU, Euroguidance centar + Filozofski fakultet u Zagrebu)

3.4. Hrvatski karijerni centri

Referirajući se na relevantne nacionalne dokumente značajne za ustroj institucionalnih službi za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje mladih, zaključuje se da su Centri karijera prepoznali i koristili njihove inicijative, odredbe i preporuke u kreiranju vlastitih obrazaca djelovanja. Izdvojit će se neki od dokumenata koji su značajni za rad Centara karijera.

Garancija za mlade predstavlja strukturnu reformu koja omogućuje brzu aktivaciju mladih od 15 do navršenih 30 godina života u roku od 4 mjeseca od napuštanja obrazovanja, kako bi ostali povezani s tržištem rada i tako ne bi prešli u dugotrajnu nezaposlenost.⁸⁰ U sklopu Garancija za mlade definirana su osnovna područja djelovanja: zapošljavanje, daljnje obrazovanje, pripravništvo / vježbeništvo, poduzetništvo. Navedena polja djelovanja ujedno se isprepliću s radom Centra karijera jer student prije diplomiranja mora odlučiti u kojem se polju želi profilirati. U sklopu programa provodi se niz mjera koje će olakšati mladima prijelaz iz sustava obrazovanja u zapošljavanje. Naglasak je na kvalitetnom profesionalnom usmjeravanju mladih, savjetovanju i osnaživanju, poticaju na nastavak obrazovanja ili podrška u zapošljavanju, samozapošljavanju te izgradnja odnosa s dionicima lokalnog tržišta rada, gdje će se ambiciozni mladi pojedinci povezati s uspješnim poslodavcima.

Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije ima za cilj izgraditi sustav za identificiranje, poticanje i razvoj sposobnosti i potencijala pojedinca te ojačati službe za cjeloživotno osobno i profesionalno usmjeravanje.⁸¹ Navedena strategija pridaje značaj profesionalnog usmjeravanja na svim razinama obrazovanja, ali za rad Centra karijera bitna je razina visokog obrazovanja, kojeg strategija stavlja u poziciju glavne pokretačke snage svih društvenih promjena. Cilj je postizanje određene razine kompetencija studenata potrebnih za kreativan profesionalan rad i aktivno djelovanje u demokratskom društvu, pozitivnog utjecaja na društvo u cjelini, poticanje razvoja gospodarstva i osobnih potreba.⁸²

⁸⁰ Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020., str. 13.

⁸¹ Ibidem

⁸² Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije (2014.), http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_10_124_2364.html (10.9.2016.)

Hrvatski kvalifikacijski okvir i profesionalno usmjeravanje služi za utvrđivanje nesklada između ponude i potražnje na tržištu rada te stečenih kompetencija u obrazovanju. Prepoznavanjem znanja i vještina koje su potrebne većem broju poslodavaca, dolazi se do mogućnosti izrade standarda zanimanja, a izradom standarda mogu se kreirati obrazovni programi te profilirati kadar koji je potreban tržištu rada. Tako bi se povezali ishodi učenja s kompetencijama u zanimanjima što bi utjecalo na relevantnost obrazovanja prema potrebama tržišta rada.⁸³

Strategija poticanja inovacija Republike Hrvatske 2014. – 2020. ima za cilj povećanje razine konkurentnosti hrvatskog gospodarstva i povećanje društvene dobrobiti kao rezultata ulaganja u znanje, kreativnost i inovacije.⁸⁴ Naglasak strategije je na jačanje ljudskih potencijala za sustavno poticanje inovacije i stvaranje poticajnog okruženja za nove kompetitivne istraživače.

Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2017. godine ističu važnost izrade kvalitetnih podataka o potrebama tržišta rada. Važna su podloga za provođenje aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja o razvoju karijere kao podrška pojedincima u svim razdobljima života pri donošenju odluka o odabiru zanimanja, obrazovanja, usavršavanja ili zaposlenja.⁸⁵

Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. ima za cilj pridonijeti rastu zapošljavanja i jačanju socijalne kohezije u Hrvatskoj. Njime su razrađena ulaganja u četiri temeljna područja:⁸⁶

- Više od trećine sredstava namijenjeno je mjerama za potporu pristupu održivom i kvalitetnom zapošljavanju nezaposlenih osoba. Naglasak je osobito stavljen na učinkovite mjere aktivne politike tržišta rada za mlade, dugotrajno nezaposlene.
- Oko 28 % proračuna, Operativnog programa, investirat će se u osiguravanje adekvatnog usklađenja znanja i vještina s potrebama tržišta rada i u tom će se

⁸³ Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije (2014.), http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_10_124_2364.html (10.9.2016.)

⁸⁴ Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020., str. 14.

⁸⁵ Ibidem, str. 15.

⁸⁶ Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020., <http://www.eu-projekti.info/eu/wp-content/uploads/2015/03/OPULJP-hr-20150213.pdf> (10.9.2016.)

smislu poticati tercijarno obrazovanje, strukovno obrazovanje i cjeloživotno učenje te poboljšanje pristupa kvalitetnom obrazovanju.

- Aktivnosti vezane uz područje socijalnog uključivanja predviđaju promicanje socijalne i ekonomske jednakosti, suzbijanje diskriminacije, kao i poticanje društvenog poduzetništva.
- Potpora javnoj upravi predviđa se i promicanje javnog dijaloga, partnerstva i jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva i socijalnih partnera.

Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju⁸⁷ regulira temeljne zadaće znanstvene djelatnosti, odnosno visokog obrazovanja u svrhu stvaranja društvene odgovornosti studenata i drugih članova akademske i znanstvene zajednice.

Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju kojim se uređuje osiguravanje i unapređivanje kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju, osnivanjem Agencije za znanost i visoko obrazovanje, koja u okviru svoga djelokruga radi na poticanju razvoja znanstvenih vještina, znanja i istraživanja o sustavu kvalitete znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj.⁸⁸

Zakon o volonterstvu⁸⁹ regulira stečene kompetencije koje služe boljem vrednovanju pojedinca i priznavanju na tržištu rada. Kroz volonterski projekt osoba pridonosi zajednici u kojoj se nalazi, širi svoju društvenu mrežu te dobiva priliku da obavljajući društveno koristan rad upozna i potencijalne poslodavce.

Spomenimo i **Zakon o radu** koji zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.⁹⁰

⁸⁷ Više na: <https://www.zakon.hr/z/320/zakon-o-znanstvenoj-djelatnosti-i-visokom-obrazovanju> (10.9.2016.)

⁸⁸ Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020., str. 16.

⁸⁹ Više na: <https://www.zakon.hr/z/258/Zakon-o-volonterstvu> (10.9.2016.)

⁹⁰ Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020., str. 16.

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti⁹¹

koji uređuje posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje u cilju povećanja zapošljavanja radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, aktivno djelovanje na tržištu rada u cilju poticanja prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage.

S obzirom na namjeru uključivanja u rad osoba s invaliditetom Centri karijera referirali su se i na **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom⁹²** kojim se utvrđuju, procjenjuju opće i radne sposobnosti te se temeljem toga određuje profesionalno informiranje i savjetovanje, profesionalno osposobljavanje, informiranje i savjetovanje o pomoćnoj tehnologiji u učenju i radu, dokvalifikacija, prekvalifikacija i ostalo.

Prema podacima Ministarstva znanosti i obrazovanja u Republici Hrvatskoj djeluje oko 135 visokih učilišta,⁹³ odnosno sveučilišta, veleučilišta i visokih škola sa svim svojim sastavnicama. Svi oni studentima pružaju znanja, a studenti moraju znati kako upravljati tim znanjem. Intencija svih ustanova visokog obrazovanja je adekvatna primjena stečenog znanja u praksi, što se odvija putem specijaliziranih službi.

Visoke škole stvaraju profil stručnjaka koji traže svoje mjesto na turbulentnom tržištu rada. Shodno tome poželjno je da su studijski programi usklađeni s potrebama koje se javljaju na tržištu. Tako je na zagrebačkom Filozofskom fakultetu, na Odsjeku za sociologiju, proveden projekt: *Usklađivanje studijskih programa iz područja društvenih i humanističkih znanosti s potrebama tržišta rada.*⁹⁴ Projekt je završio u rujnu 2016. godine, a njegova provedba je trajala 15 mjeseci. Prikupljali su se sistematski podaci o radnim karijerama diplomiranih studenata Filozofskog fakulteta (od 2003. do 2014. godine) te je za potrebe planiranja daljnjih projektnih aktivnosti, a prije svega definiranje relevantnih zanimanja za koja će biti izrađen standard zanimanja, bilo potrebno prikupiti relevantne i pouzdane pokazatelje o obilježjima radnih karijera bivših studenata te vrsti poslova i zanimanja u kojima rade. Upitnik je u potpunosti ispunilo 993 ispitanika (41,3 % cijelog uzorka) koji su uzeti u obzir u

⁹¹ Više na: <https://www.zakon.hr/z/414/Zakon-o-posredovanju-pri-zapo%C5%A1ljavanju-i-pravima-za-vrijeme-nezaposlenosti> (10.9.2016.)

⁹² Više na: <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (10.9.2016.)

⁹³ Ministarstvo znanosti i obrazovanja, <http://public.mzos.hr/Default.aspx?art=6511&sec=3305> (15.9.2016.)

⁹⁴ Usklađivanje studijskih programa, <http://esfhko.ffzg.unizg.hr/> (5.12.2016.)

obradi podataka. Podaci tog istraživanja iskorišteni su za odabir zanimanja koja su prioritetna za izradu standarda zanimanja te su definirane smjernice za izradu studentskih programa.⁹⁵ Rad za vrijeme studija je vrlo važan za nastavak radne karijere nakon diplome. Naime, oko četvrtine anketiranih je nakon diplome nastavilo raditi posao na kojem su počeli raditi za vrijeme studija, što znači da su na taj način izbjegli iskustvo nezaposlenosti po stjecanju diplome. Općenito, velika većina (87 %) anketiranih bivših studenata Filozofskog fakulteta je tijekom studija radila različito plaćene poslove. Svi navedeni rezultati daju relativno optimističnu sliku kada su u pitanju diplomirani studenti sedam studijskih grupa, obuhvaćenih ovim projektom, na tržištu rada. Oni također potvrđuju pretpostavke kako postoji široka disperzija poslova i zanimanja na kojima se studenti Filozofskog fakulteta zapošljavaju, što sugerira važnost generičkih kompetencija za snalaženje na tržištu rada.⁹⁶

Tijek istraživanja navodi kako fakulteti moraju imati podatke o svojim bivšim studentima, predlagalo se uvođenje obrasca kojeg student mora ispuniti pri predaji diplomskog rada, ali takva razrada djelovanja tek slijedi. Primjetno je da se naglašava suradnja sa Student servisom tijekom studija da bi u procesu diplomiranja tu ulogu preuzeo Centar karijera.

Kroz rad se već spomenulo kako su na 17 visokih učilišta Centri za razvoj karijere osnovani u periodu od 2012. do 2016. godine, dok tri visoka učilišta navode osnivanje u 2008. i 2009. godini. Dva visoka učilišta (Ekonomski fakultet u Osijeku i Tekstilno-tehnološki fakultet Sveučilišta u Zagrebu) navode osnivanje centara u 2018. i 2019.⁹⁷

3.4.1. Primjeri dobre prakse u Hrvatskoj

Kao primjer dobre prakse izdvajaju se Fakultet elektronike i računarstva (Zagreb), Fakultet organizacije i informatike (Varaždin) te Agronomski fakultet (Zagreb). Prakazuju se aktivnosti koje oni primjenjuju, a rezultirale su dobrim rezultatima, pa se

⁹⁵ Rezultat je Priručnik o primjeni kompetencijskog pristupa, http://esfhko.ffzg.unizg.hr/wp-content/uploads/2016/08/Prirucnik-EU-FF_web_final.pdf (5.12.2016.)

⁹⁶ Rezultat je Priručnik o primjeni kompetencijskog pristupa, http://esfhko.ffzg.unizg.hr/wp-content/uploads/2016/08/Prirucnik-EU-FF_web_final.pdf (5.12.2016.)

⁹⁷ Više na: <https://www.azvo.hr/images/stories/publikacije/Osnutak,%20rad%20i%20potrebe%20slu%C5%BEbi%20za%20profesionalno%20usmjeravanje.pdf> (14.12.2016.)

na kraju poglavlja daju smjernice za poboljšanje rada koje su zajedničke predstavljenim karijernim centrima.

Pri **Fakultetu elektronike i računarstva u Zagrebu**,⁹⁸ Centar karijera je izdvojena ustrojbeno jedinica koja djeluje od 2015. godine.⁹⁹ Centar karijera objedinjuje brojne aktivnosti namijenjene studentima pripremnog dijela studija, studentima završnog dijela studija, studentima koji su diplomirali u zadnje dvije godine te alumnijima FER-a. Centar karijera se također sustavno brine o promidžbi struke među mlađim generacijama za vrijeme njihovog pred-akadenskog školovanja, s obzirom na to da se tada u velikoj mjeri u mladom čovjeku formiraju afiniteti za njegovo buduće zanimanje. Činjenica je da FER, kao vodeća visokoškolska i znanstveno-istraživačka institucija u regiji, obrazuje vrhunske inženjere osposobljene za rješavanje najzahtjevnijih problema u području elektrotehnike, računarstva i informacijskih tehnologija pa su diplomanti tog fakulteta izuzetno traženi i zauzimaju ključne pozicije u brojnim poduzećima u zemlji i inozemstvu u različitim sektorima i djelatnostima. Ono što je karakteristično za ovaj centar je nekoliko aktivnosti koje daju primjetno dobre rezultate.¹⁰⁰ Izdvaja se „*Job fair 2016.*“ – sajam poslodavaca gdje jednaku priliku dobivaju studenti i poslodavci. Prilika je to za njihovo međusobno upoznavanje, za predstavljanje. Studenti mogu u kratkom vremenu saznati što ih zanima i predati svoj životopis i zamolbu željenom poslodavcu. S druge strane, poslodavci imaju besplatnu reklamu te mogu privući kandidate potrebnih profila. Centar karijera organizacijski podupire *Ljetne prakse* za studente prve godine diplomskog studija. Cilj ljetnih praksi FER-a je omogućiti zainteresiranim studentima izravan dodir s industrijskim radnim okruženjem u završnoj fazi studija. Program ljetnih praksi raspisuju poslodavci u obliku natječaja¹⁰¹ početkom godine te se studenti dobrovoljno javljaju. Prakse traju tri do šest tjedana i nisu obavezne, niti izborne, ali su plaćene i koriste za stjecanje dodatnih vještina. Studenti se kroz program ljetnih praksi mogu izravno povezati s poslodavcima i lakše doći do prvog zaposlenja nakon završetka studija. Osim korisnog iskustva i novih znanja, studenti dobivaju i ECTS bodove temeljem izvannastavne aktivnosti. Iz Centra karijera pri

⁹⁸ U daljnjem tekstu FER

⁹⁹ Centar karijera, Fakultet elektronike i računarstva, <https://karijere.fer.hr/> (5.12.2016.)

¹⁰⁰ Podaci dobiveni osobnim intervjuom sa stručnom suradnicom pri Centru karijera na FER-u, Ivom Gospodnetić (14.12.2016.)

¹⁰¹Primjer raspisanog natječaja FER-a za ak. god. 2015./2016. - <http://www.fer.unizg.hr/prakse/natjecaji>

FER-a napominju kako su za sezonu 2016. imali više od 500 natječajâ za obavljanje prakse, od gotovo 200 poslodavaca.¹⁰² Kako doznajemo od Ive Gospodnetić, stručne suradnice u Centru karijera pri FER-u: „*Odaziv studenata na ljetne prakse je nešto više od 150, to je oko pola prve godine diplomskog studija za koju su prakse i namijenjene. Dio studenata s nižih godina odlazi na praksu na vlastiti zahtjev. Treba uzeti u obzir da mi imamo studente i elektrotehničke i računarstva. Računarci su u potražnji, no elektrotehničari nešto manje pa se to odrazilo i na praksama, nisu svi profili imali jednak broj ponuđenih pozicija koji su mogli odabrati.*“¹⁰³

Nastavnici dobivaju povratnu informaciju o znanjima i vještinama koje današnje tržište rada očekuje od budućih inženjera, čime se omogućuje bolja prilagodba nastavnog programa aktualnim potrebama gospodarstva i tehnološkim trendovima. Fakultetu se kroz ovaj program pruža prilika za bolje umrežavanje s gospodarstvom, što stvara kvalitetnije pretpostavke za suradnju između akademske i poslovne zajednice na znanstveno-istraživačkom planu. Izdvaja se i SPOCK – *Studentsko poduzetništvo u Centru karijera pri FER-u*¹⁰⁴ koji pomaže mladim poduzetnicima da od svojih projekata stvore i razviju vodeće *startupove*. Kao napomena ističe se da već imaju prvu generaciju od četiri tima.¹⁰⁵ Studenti Sveučilišta u Zagrebu i oni koji su završili studij unazad dvije godine imaju priliku sudjelovati u programu koji omogućava podršku, vodstvo, stjecanje znanja i razvoj vještina potrebnih da se ideje pretvore u profitabilna rješenja i uspješna poduzeća. Ovaj Centar karijera nudi prostor oglašavanja poslova, ali za sada nema načina pronalaženja i preporuke kandidata poslodavcima, već poslove koje zaprime upućuju svim studentima iz baze putem e-pošte. Plan je osmisлити program koji bi direktno spajao poslodavca i studenta. Kako bi se odaziv studenata povećao, naglasak se stavlja na profesore jer je studentima iznimno bitno što će profesor reći pa se u tom dijelu osvještavanja važnosti Centra karijera, apelira na sudjelovanje nastavnog osoblja, što doznajemo od stručne suradnice. Centar se financira kroz suradnju sa poduzećima (npr.

¹⁰² Podaci preuzeti sa Seminara za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom), održanog u Zagrebu 1.12.2016. (Agencija za mobilnost i programe EU, Euroguidance centar + Filozofski fakultet u Zagrebu)

¹⁰³ Podaci dobiveni osobnim intervjuom sa stručnom suradnicom pri Centru karijera na FER-u, Ivom Gospodnetić (14.12.2016.)

¹⁰⁴ SPOCK - Studentsko poduzetništvo u Centru karijera FER-a, <https://karijere.fer.hr/karijere/spock> (5.12.2016.)

¹⁰⁵ SPOCK – Studentsko poduzetništvo u Centru karijera FER-a, <https://karijere.fer.hr/karijere/spock/timovi> (5.12.2016.), podatak se odnosi na 2016. godinu.

donacije), dakle ne ovise o fakultetskom budžetu. Kao apel napretka poslovanja navodi se školovanje karijernih savjetnika te potom njihovo zaposlenje.

Nije se uspjelo doznati kakav je doprinos Centra karijera pri FER-u na zapošljavanje diplomiranih studenata jer se na zahtjev, upućen stručnoj suradnici, odgovorilo da podaci još nisu dostupni za objavu.¹⁰⁶

Fakultet organizacije i informatike¹⁰⁷ je u Varaždinu prije šest godina (2011. godine) osnovao *Centar za podršku studentima i razvoj karijera*.¹⁰⁸ Centar aktivno radi na poboljšanju kvalitete cjelokupnog iskustva studiranja za studente i studentice FOI-ja na način da ih podržava, motivira i karijerno usmjerava. Svojim aktivnostima pomaže im kako bi se uspješno nosili s akademskim izazovima, napredovali kroz studij i počeli graditi svoju karijeru već tijekom studentskih dana.¹⁰⁹ Samo neke od stalnih aktivnosti Centra odnose se na edukativne radionice, razmjenu znanja i vještina, asistenciju pri provođenju studentske prakse, razvijanje i podržavanje studentskih projekata i poduzeća, promoviranje (inter)nacionalnih prilika te povezivanje s poslodavcima i alumnijima putem predavanja, posjeta, utvrđenih mentorstva i drugih oblika suradnji. Činjenica je da su njihovi studenti iznimno traženi na tržištu pa se postavljaju prema njima učeći ih kako najbolje odabrati poslodavca, a ne pristati na bilo što, doznajemo od djelatnika CPSRK-a Danijela Dadovića. Da imaju široku ponudu, svjedoči i činjenica od preko 400 oglasa za posao na njihovom portalu, dok se mogu pohvaliti s više od 450 poslodavaca u bazi. Ti isti poslodavci daju donacije od kojih se CPSRK financira. Također, novi vid suradnje im je da poslodavci predlažu teme za diplomske radove u skladu sa svojim potrebama te studentima koji temu odaberu daju mogućnost odrađivanja studentske prakse, koju im plaćaju, a obavezna im je u sklopu fakultetskih obaveza. Izdvojili su pet ključnih aktivnosti koje provode ili organiziraju: studentski projekti i natjecanja, povezivanje s alumnijima, povezivanje s poslodavcima, planiranje i razvoj karijere, podrška tijekom studija, odnosno organizacija dana karijera, simulacije intervjua, tri do pet posjeta poduzećima godišnje, velik broj predavanja i radionica, razvijanje studentskih kompetencija, provode pet do sedam karijernih radionica (npr. predstavljanje

¹⁰⁶ Zahtjev za rezultatima djelovanja upućen e-poštom Ivi Gospodnetić, stručnoj suradnici Centra karijera pri FER-u, 20.5.2017.

¹⁰⁷ U daljnjem tekstu FOI

¹⁰⁸ U daljnjem tekstu CPSRK

¹⁰⁹ Centar za podršku studentima i razvoj karijera, <http://cpsrk.foi.hr/> (1.12.2016.)

poslodavcima, pisanje životopisa i dr.) te još niz aktivnosti kojima nastoje svojim studentima pružiti potrebnu podršku i usmjerenja.¹¹⁰

U razgovoru s djelatnikom CPSRK-a Danijelom Dadovićem¹¹¹ saznaje se da je mogući problem koji se javlja u njihovom poslovanju potreba za psihološkim savjetovanjem jer im se u zadnje vrijeme sve više studenata obraća za psihološku pomoć, što dovodi do apeliranja na Ministarstvo rada i mirovinskog sustava na pokretanje otvaranja novih radnih mjesta kako bi se i ta potreba mogla zadovoljiti. Zaposlenje stručne osobe u karijerne centre ne predstavlja suštinsku potrebu samo CPSRK-a, već i svih ostalih centara na području Hrvatske. Ističu i problem u komunikaciji s alumnijima jer nemaju bazu te još razrađuju mehanizam stupanja u kontakt s njima. Kako ne bi povrijedili Zakon o zaštiti osobnih podataka, tako bi jedan od načina bio putem profesionalne virtualne mreže *LinkedIna*. Riječ je zapravo o automatskoj funkcionalnosti koju *LinkedIn* pruža, a to je upis institucije obrazovanja i odabir „*Alumni*“, temeljem čega svrstava te osobe u grupe alumnija. Svaki pojedinac može putem *LinkedIna* pronaći svoje sveučilište ili obrazovnu ustanovu koju je pohađao, pod uvjetom da te ustanove imaju kreiranu vlastitu virtualnu mrežu, tj. profil na *LinkedInu*. Priključivši se jednoj ili više institucija (pronalazi ih u imeniku), temeljem svojeg obrazovanja, pojedinac ulazi u grupu sa svojim kolegama, neovisno o godini kada je diplomirao. *LinkedIn* također pruža mogućnost odabira „*Alumni*“ temeljem čega pojedinac dobiva informaciju gdje su njegovi kolege zaposleni i čime se bave. Odabirom *LinkedIn-Alumni* povlače se podaci o instituciji i godinama studiranja čime se sužava popis grupe koja se tiče kandidata. Alat nudi mogućnost odabira preferencija (npr. zaposleni u marketingu) prema kojima se filtriraju mreže alumnija pa kandidat u puno kraćem roku pronađe željenu informaciju. Putem navedenog članovi grupe alumnija imaju se priliku predstaviti (npr. putem bloga), sudjelovati u raspravama ili ih pokrenuti te sudjelovati u virtualnom životu navedene grupe. Ukoliko pojedinac, član *LinkedIn* mreže, ima neki zahtjev slobodan je poslati poruku i predstaviti se kome želi, što je veoma adekvatno kada pojedinac traži posao, a ima druge kolege alumnije koji mu mogu u tome pomoći. Time se pridonosi pojedincu, grupi alumnija, ali i obrazovnoj instituciji u poboljšanju položaja u

¹¹⁰ Više na: Vodič za diplomante, poslodavce i alumnije CPSRK, FOI https://issuu.com/cpsrk_foi/docs/cpsrk_katalog_final?utm_source=conversion_success&utm_campaign=Transactional&utm_medium=email (1.12.2016.)

¹¹¹ Podaci dobiveni osobnim intervjuom sa stručnim suradnikom pri CPSRK-u, Danijelom Dadovićem (10.12.2016.)

akademskoj zajednici. *LinkedIn* omogućuje pojedinačno ili grupno umrežavanje i otvara novu mogućnost profesionalne komunikacije, a sama institucija dobiva informaciju te kreira bazu o bivšim studentima.¹¹²

Umrežavanje alumnijskih interneta stječe sve veću popularnost, pa *LinkedIn* sam ažurira podatke u grupi alumnijskih, ovisno o tome kada pojedinac prijavi promjenu. Alumnijskim nudi treninge, webinare, kako najbrže i najproduktivnije pretraživati baze podataka. Također, *LinkedIn* omogućava stvaranje grupe u kojoj studenti i alumnijski mogu biti povezani na istom mjestu i razgovarati o ključnim temama za pojedine djelatnosti.

Korak je to kojim bi se odgovorilo modernim zahtjevima te pridonijelo identifikaciji grupe alumnijskih, što bi instituciji olakšalo kreiranje baze podataka bivših studenata, a samim time bi se status alumnijskih, u akademskoj zajednici, podigao na višu razinu.

Prema podacima za 2016. godinu,¹¹³ svojim su radom u sustav privukli 1500 studenata koji aktivno rade na vlastitoj karijeri, ali i potiču kolege na uključivanje i promišljanje o karijernom putu te 450 poslodavaca sa 332 natječaja za posao koji nude studentima i stručne prakse, prezentiraju se te izdvajaju donacije za rad CPSRK-a. Kako je njihov rad, u najvećoj mjeri, fokusiran na studentske prakse, u 2016. godini objavljeno je 960 ponuda za praksu, a od toga je rezervirano 227 ponuda. Prema istoj evidenciji, posredstvom rada CPSRK-a, svaki treći student se zaposli kod nositelja stručne prakse, a svaki peti se zaposli prije završetka studija. Podržavaju studente za sudjelovanje na natjecanjima i konferencijama, a iz toga proizlazi brojka od stotinjak studenata koji su sudjelovali na više od 30 natjecanja i konferencija, što je jedan od oblika podrške koju pružaju studentima u stjecanju vještina zapošljivosti.

Za kraj se može reći kako CPSRK FOI-a predstavlja javnosti kao posrednik između studenata, poslodavaca, diplomanata i cjelokupne akademske zajednice.¹¹⁴ Svojim radom nastoji ublažiti razlike, istaknuti sličnosti, balansirati te uspješno povezivati sve od spomenutih sudionika na karijernom putu studenata.

¹¹² Više na: The Best Way to Network with Alumni on LinkedIn
<https://blog.linkedin.com/2012/09/20/the-best-way-to-network-with-alumni-on-linkedin> (5.12.2016.)

¹¹³ Podaci objavljeni u: Vodič za diplomante, poslodavce i alumnijske CPSRK, FOI
https://issuu.com/cpsrk_foi/docs/cpsrk_katalog_final?utm_source=conversion_success&utm_campaign=Transactional&utm_medium=email (1.12.2016.)

¹¹⁴ Prema: <http://cpsrk.foi.hr/> (7.12.2016.)

Pored dva spomenuta karijerna centra, prikazat će se Centar za podršku studentima i karijerno savjetovanje pri **Agronomskom fakultetu** u Zagrebu. Centar je osnovan 2016. godine i već se može pohvaliti dobrim primjerima i primjetnim rezultatima. Centar blisko surađuje s ranije spomenutim Centrom za podršku studentima i razvoj karijera, Fakulteta organizacije i informatike, koji im je pružao pomoć i mentorstvo. Centar karijera Agronomskog fakulteta pruža savjetovanje vezano uz akademske i osobne poteškoće (psihološko savjetovanje), karijerno savjetovanje i informiranje, razvoj akademskih i životnih vještina (poput komunikacijskih, socijalnih vještina, suočavanje s izvorima stresa, strategije učenja i organizacije vremenom, vještine adekvatne prilagodbe itd.).¹¹⁵ Ono što je specifično za navedeni centar je organizacija *studenta tutora*, studenti viših godina studija koji pomažu brucošima u prilagodbi na akademski život i studij,¹¹⁶ javljaju se dobrovoljno te suradnja njih i brucoša dovodi do pozitivnih rezultata. Svojim radom rasterećuju Upravu fakulteta od lako rješivih pitanja. Svrha rada tutora je unaprijediti komunikaciju te stvoriti povjerenje i poštivanje između studenata i djelatnika fakulteta, kao i između samih studenata, a cilj je poboljšanja kvalitete studiranja.¹¹⁷ Svakako moraju proći edukaciju, a njihov se rad temelji na Pravilniku o radu studenta tutora.¹¹⁸ Rad je organiziran tako da jedan student tutor surađuje s deset brucoša. Organiziraju orijentacijski tjedan ili tjedan brucoša koji završava roštiljadom na samome kraju. Centar se nadalje brine oko organizacije izvannastavnih aktivnosti kojima studenti stječu vještine koje im se upisuju u dodatak diplomi, ali im ne donose ECTS bodove, što nimalo ne utječe na odaziv studenata. Bazu alumija kreiraju tako da prilikom predaje diplomskog rada studenti moraju ispuniti obrazac u kojem se izjasne žele li biti na popisu grupe alumija te na taj način pridonijeti radu matičnog fakulteta. S obzirom na to da imaju samo jednog zaposlenika u Centru, koriste rad studenata koji se javljaju na dobrovoljnoj bazi i ne primaju naknadu za odrađeni posao.

Agronomski fakultet je stvorio mjesto u kojem studenti mogu dobiti podršku, savjet, potporu te odlučiti u kojem će se smjeru razvijati njihova karijera.

¹¹⁵ Više na: <http://www.agr.unizg.hr/hr/category/cpsk/371> (7.12.2016.)

¹¹⁶ Doznaje se od voditeljice Centra Aleksandre Hršak na Seminaru za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom), održanog u Zagrebu 1.12.2016. (Agencija za mobilnost i programe EU, Euroguidance centar + Filozofski fakultet u Zagrebu)

¹¹⁷ Agronomski fakultet, studenti tutori: http://www.agr.unizg.hr/hr/category/studenti_tutori/334 (7.12.2016.)

¹¹⁸ Pravilnik o uspostavi sustava tutorstva i stručne podrške studentima http://www.agr.unizg.hr/multimedia/studenti/studenti_tutori_pravilnik.pdf (7.12.2016.)

Doprinos Centra za podršku studentima i karijerno savjetovanje ogleda se u kontinuirano održanim Danima karijera. Osim upoznavanja studenata s poslodavcima, održavaju se radionice na koje je odaziv iznimno velik.¹¹⁹ Izdvojiti će se neke od njih: Samoprocjena – prvi korak u razvoju karijere, Kako napisati životopis i motivacijsko pismo, Kako tražiti (i naći) posao, Kako se predstaviti na razgovoru s poslodavcem, Emocionalna inteligencija u poslu, Razgovor za posao – korak po korak, Prezentacijske vještine. Brojčane pokazatelje o zapošljavanju studenata, za koje je Centar posredovao, nije moguće izdvojiti u ovome trenutku, s obzirom na to da Centar nema sistematizirane podatke u kvantitativnom smislu, već mjere vlastiti učinak djelovanja kroz zadovoljstvo studenata te odaziv na organizirane aktivnosti od strane Centra, doznaje se od voditeljice Centra.

Kao zaključak poglavlja *Primjeri dobre prakse u Hrvatskoj* ističe se da još uvijek mali broj visokih učilišta ima ustrojenu jedinicu za profesionalno usmjeravanje studenata u kojima uglavnom rade psiholozi ili zaposlenici stručnog profila u skladu sa znanstvenim i stručnim područjem visokog učilišta. Poželjno bi bilo kreirati mrežu savjetnika za profesionalno usmjeravanje na visokim učilištima kako bi se ubrzala diseminacija informacija. Zatim osmisliti modele pružanja sustavnih i ciljanih edukacija za razvoj kompetencija savjetnika, npr. otvaranje poslijediplomskog specijalističkog studija, pod uvjetom da se na višim razinama inzistira na otvaranju radnog mjesta karijernog savjetnika pri Centru karijera. I na kraju, poraditi na kooperaciji etabliranih centara, radi razmjene dobrih praksi u Hrvatskoj i inozemstvu jer kao izdvojene jedinice mogu puno manje postići u odnosu na mrežu centara. Jedna od mogućnosti bila bi formiranje baze znanja radi unapređenja radnih aktivnosti i poticanja suradnje na zajedničkim projektima karijernih centara. Identificiranje i istraživanje već postojećih primjera dobre prakse omogućuje visokim učilištima utemeljenu i učinkovitiju izgradnju vlastitog modela, uzimajući u obzir specifičnost matične institucije koja osmišljava primjereni model.

Dakle, na visokim učilištima je da svoj rad usmjere na osmišljavanje najadekvatnijeg modela karijernog centra koji će studentima pružiti mogućnost snalaženja u životnim okolnostima tijekom studiranja te ih potaknuti na razmišljanje o vlastitom karijernom putu.

¹¹⁹ Podatak dobiven e-poštom od voditeljice Centra Aleksandre Hršak (20.5.2017.)

4. Centar karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Temeljem članaka 29. i 65. Statuta Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, Senat Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli na 14. sjednici održanoj 30. lipnja 2017. godine donio je Odluku o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera (Prilog 4.).

Prema navedenoj Odluci „*Centar će posredovanjem između poslodavaca i studenata, umrežavanjem, edukacijom i pružanjem podrške težiti povećanju konkurentnosti i efikasnosti zapošljavanja diplomiranih studenata Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli. Centar će voditi evidenciju o dinamici i kvaliteti zapošljavanja studenata Sveučilišta, te svojim aktivnostima povezivati i jačati suradnju akademskog, gospodarskog i javnog sektora.*“¹²⁰

Djelotvornost Centra očitovat će se u pružanju usluga koje su namijenjene, u prvom redu studentima, potom poslodavcima, alumnijima te svim ostalim dionicima akademske i lokalne zajednice koji imaju utjecaja na razvojni put mladih ljudi. Time bi Centar karijera bio nositelj sustavnih i organiziranih aktivnosti profesionalnog usmjerenja te razvoja vještina upravljanja karijerom, kao i povećanja kompetencija mladih ljudi prilikom traženja posla.

Studentima bi se, aktivnostima koje bi provodio Centar,¹²¹ nastojala osigurati pravovremena informacija o upisu na studij, zapošljivost nakon studija, odnosno prelazak iz sustava obrazovanja u sustav rada, s krajnjim ciljem unapređenja zapošljavanja mladih tijekom i nakon studija. Nastojalo bi se spriječiti rano napuštanje školovanja, pružiti podršku u reintegraciji mladih udaljenih od tržišta rada te osigurati mladima brzu aktivaciju na tržište rada. Ovdje se Centar karijera može povezati s programom koji je predložen na razini Europske unije, kao europska inicijativa za mlade, poznata kao „*Garancija za mlade.*“¹²² Cilj programa je izgraditi sustav podrške osobama mlađima od 25 / 30 godina koji će im osigurati mjesto na tržištu rada te olakšati prijelaz iz obrazovanja na posao. Brza aktivacija na tržištu rada osigurava veću motiviranost mladih osoba za traženje posla i zapošljavanje, kao i brzu nadogradnju znanja i vještina stečenih tijekom obrazovanja. Tretira se kao

¹²⁰ Odluka o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula (lipanj 2017.)

¹²¹ Plan aktivnosti predložen je u Elaboratu o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera Pula, Uprava Sveučilišta, (lipanj 2017.), str. 9.

¹²² Garancija za mlade, više na: <http://www.gzm.hr/> (25.10.2016.)

paket mjera za zapošljavanje mladih osoba koji se provodi u sklopu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 1. srpnja 2013. godine.

Centar karijera se bavi aktivnostima koje se odnose na studente u svim fazama studiranja, posebno pred završetak studiranja. Njegov se rad manifestira kroz različite korake djelovanja:¹²³

1. *Rana intervencija* – uključuje djelovanje karijernih savjetnika na ulaznim točkama: prelazak iz srednje škole na studij, prvo privremeno zaposlenje, prvi pokušaji razmišljanja o budućoj karijeri. Što bi značilo osvijestiti osobne ciljeve i mogućnosti, povezati ih sa osobnim interesima i vještinama te vidjeti kako se uklapaju u postojeće tržište rada.
2. *Usmjeravanje i mentorstvo* – alati su za iskazivanje osobnog stajališta, interesa. Usmjeravanje je prepoznato kao učinkovito sredstvo koje potiče na ne odustajanje od postavljenih ciljeva te način njihova ostvarivanja. Student ima šaroliku lepezu želja, interesa i ponuda, pravilnim usmjeravanjem skraćuje se vrijeme odabira te se umanjuje mogućnost pogreške ili odustajanja. Omogućava se studentima savladavanje eventualnih prepreka te realizacija postavljenih ciljeva. Mentorstvo uključuje članove lokalne zajednice s uspješnim karijerama koji pružaju studentima priliku za odrađivanje prakse, volontiranja, privremenog i povremenog zaposlenja te dugoročnu integraciju u tržište rada.
3. *Olakšavanje izbora* – karijerni savjetnici pomažu svojim korisnicima u pronalasku puta koji povezuje njihove osobne interese s pozitivnim ishodima tržišta rada, odnosno pružaju mladima pomoć pri realizaciji profesionalnih planova i ciljeva prilikom definiranja karijernog puta.

Razmišljajući o problemima koji bi mogli opterećivati studente, a karijerni savjetnici bi trebali biti u mogućnosti dati odgovore na njih, izdvaja se nekoliko njih:¹²⁴

- Koji je najadekvatniji posao za mene?
- Kako da uopće krenem tražiti posao?
- Kako se prijaviti za posao?

¹²³ Koraci kreirani prema metodi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, <https://e-usmjeravanje.hzz.hr/> (25.10.2016.)

¹²⁴ Podaci sumirani temeljem usmene rasprave na Seminaru za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom), Zagreb (1.12.2016.)

- Kako se postaviti kod oglasa u kojima se traži iskustvo, a student sam i nemam iskustva u radu?
- Strani sam student, kako aplicirati na natječaj za posao?
- Imam poteškoća u učenju, stvaranju prijateljstava, financijskih problema...
- Problem sa seksizmom, rasizmom, „krivim“ državljanstvom?

Karijerni savjetnici trebaju ciljanoj populaciji biti podrška, orijentacijski model, savjetnik koji neće ponuditi rješenje, već ohrabriti pojedinca da se suoči s nastalim problemima. Usmjeriti ih kako krenuti u suočavanje s eventualnim preprekama te motivirati na realizaciju postavljenih ciljeva.

Osim što bi studenti koristili usluge savjetovanja i usmjeravanja karijernih savjetnika, koristili bi i druge alate u kreiranju svog osobnog, akademskog i karijernog puta. Centar karijera koristio bi internetsku stranicu kao svojevrsni portal koji bi nudio ciljanoj skupini sve potrebne informacije na jednome mjestu (Prilog 5.). U sklopu stranice značajnije mjesto zauzimala bi *Tražilica posla/kandidata* kojom bi se spajalo studenta i poslodavca na način da bi student i poslodavac imali mogućnost višestrukih odabira prije filtracije rezultata. Iako neprimjetan, Centar karijera je taj koji bi sumirao sve podatke te ih razvrstavao prema određenim načelima, čime bi studentima i poslodavcima olakšao rad i izbor na internetskom portalu.

U kontaktu sa studentima savjetnici će zasigurno nailaziti na mnoge prepreke. Izazov će biti uskladiti ambicije mladih ljudi s mogućnostima na lokalnom tržištu rada, a još veći izazov pojavit će se kada mladi ljudi budu morali osvijestiti svoje ambicije, individualne potrebe, financijske prepreke, jer treba imati na umu da su to mladi ljudi, većinom neoformljenih stavova kojima je potrebna psihološka, savjetodavna i na kraju ljudska potpora u nailaženju ispravnog pravca svojeg razvojnog puta.

Osim studenata, aktivni korisnici Centra jesu poslodavci i alumni. Poslodavci koriste usluge Centra karijera tako da oglašavaju slobodna radna mjesta te istaknu karakteristike koje su njima bitne za zaposlenje potrebnog kandidata. Osim oglašavanja potreba za stručnjacima, poslodavci koriste Centar karijera kao sredstvo prezentacije. Navedene usluge koriste i putem Student servisa, ali u potraživanju redovitih studenta za privremene i povremene poslove, a pri Centru karijera poslodavcima će se nuditi informacije o mogućem zapošljavanju diplomiranih studenata, kada će doći do izražaja suradnja s HZZ-om u svrhu niza mogućnosti i

ostvarivanja prava onih poslodavaca koji zaposle mladu osobu. To se odnosi na niz mjera koje se nude pri HZZ-u,¹²⁵ a poslodavcima financijski olakšavaju zaposlenje mlade osobe. Tu su potpore u zapošljavanju, stručna osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, mjere za očuvanje radnih mjesta i još niz drugih potpora koje poslodavce mogu potaknuti na zaposlenje mladih osoba, na izlasku iz obrazovnog sustava, bez potrebnog iskustva, sa željom za stjecanjem novih znanja i vještina.

Poslodavci će zauzimati značajno mjesto i na već spomenutoj internetskoj stranici, gdje će biti u mogućnosti putem istaknutih filtracija, pretraživati životopise i molbe studenata te ih kontaktirati ukoliko ocijene kandidata poželjnim zaposlenikom. Također, imat će mogućnost *online* komunikacije sa studentima u slučaju dodatnih pitanja te dogovaranja oko intervjua, odnosno detaljnijeg upoznavanja odabranog kandidata. Ukoliko bude postojala određena prepreka u njihovoj komunikaciji, na raspolaganju će biti djelatnici Centra karijera.

Centar karijera bi trebao, putem dostupnih informacija, omogućiti poslodavcima skraćeno vrijeme pronalaska potrebnog kandidata te brži proces zaposlenja. Novozaposlenom mladom osobom utjecat će se na osnaživanje gospodarstva lokalne zajednice te pridonijeti smanjenju nezaposlenosti, ali ono što je najvažnije poslodavac će ukazati na važnost zaposlenja mladih ljudi koji su na izlasku iz obrazovnog sustava te time doprinijeti važnosti ulaganja u obrazovanje, naglašavajući vrijednost rada te jačanje društva temeljenog na znanju.

Još jedan od korisnika usluga Centra karijera bili bi alumni. Putem Centra radilo bi se na uspostavljanju i održavanju veze između Sveučilišta i njegovih studenata nakon završetka studiranja. Povezivanjem svih nekadašnjih studenata u udrugu alumni, razvijanjem suradnje između Sveučilišta i poduzeća ili organizacije u kojima rade bivši studenti, razmjenom stručnih i poslovnih informacija između članova udruženja, promocijom i unapređenjem djelatnosti Sveučilišta, stvorio bi se prostor za pružanje pomoći pri zapošljavanju studenata ili odrađivanju prakse, obilježavanje obljetnica i jubilarnih datuma, suradnje s ostalim udruženjima alumni u zemlji, i dr. Grupa alumni je od velike važnosti u karijernom izgrađivanju pojedinca jer mogu iskustveno pripremiti studenta na susret s poslodavcem, odnosno radnim

¹²⁵ Više na Popis mjera HZZ-a <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11697> (16.9.2016.)

okruženjem. Internetski portal Centra spajao bi i alumnije različitih usmjerenja i drugačijih tipova interesa, tako da bi i oni imali prostor na kojem bi mogli rješavati eventualno nastale prepreke u poslovanju. Način rada bi bio osmišljen tako da alumniji imaju mogućnost registracije u bazu te prostor gdje mogu podijeliti svoja iskustva u kojem će se omogućiti studentima da im postavljaju pitanja (npr. privatno – *online*, forum-rasprave i dr.).

U sklopu djelovanja Sveučilišnog Centra karijera predviđaju se edukacije, radionice, susreti poslodavaca i studenata, predavanja na određenu temu prema uviđajnim potrebama studenata, dijeljenje iskustva alumnija i dr. Centar bi preuzeo organizaciju okruglih stolova o značajnim gospodarskim problemima, poticao bi organiziranje skupova, predavanja i dodatnih edukacija za članove udruge alumnija s pravom pristupa javnosti. Osim poslovnih sadržaja, korisnicima usluga Centra, omogućilo bi se sudjelovanje u akcijama volontiranja, interaktivni, neformalni susreti studenata i alumnija, organizacija zanimljivih događanja (npr. sportske i zabavne aktivnosti) i sl. Intencija je da se studentima, nakon što diplomiraju, ne izgubi svaki trag već da i dalje budu aktivni dionici akademske zajednice. Na taj bi se način doprinijelo jačanju veza između matičnog Sveučilišta, generacija bivših i sadašnjih studenata kao i njihovih prijatelja u zemlji i svijetu.

4.1. Analiza stanja i mogući pravci razvoja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Razmišljanjem o kreiranju jedinstvenog modela Centra karijera Sveučilišta, obratila se pozornost na već postojeći *Centar za razvoj karijera* pri Fakultetu ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“¹²⁶. Centar za razvoj karijera pri FET-u djeluje kao posrednik između studenata i poslodavaca s krajnjim ciljem povećanja efikasnosti i učinkovitosti zapošljavanja mladih tijekom i nakon studija.¹²⁷ Želja i namjera Centra je povećati konkurentnost diplomiranih studenata FET-a na tržištu rada i kvalitetu njihova zapošljavanja, nadogradnjom njihovih znanja, umrežavanjem te upravljanjem njihovom karijerom. Centar djeluje od početka 2016. godine, njegov osnivač je upravo FET, a Odluku o osnivanju donosi Senat Sveučilišta u prosincu 2015. godine (Prilog 6.). Koncept razvoja spomenutog Centra temeljen je na uzoru američkih centara koji se, za razliku od europskih, manje bave psihološkim savjetovanjem studenata pa je njegova temeljna zadaća efikasno i učinkovito zapošljavanje studenata (korištenje softvera, izgradnja baza podataka poslodavaca i standardiziranih životopisa studenata, održavanje *networking eventa* za povezivanje poslodavaca i studenata, projekti stručne prakse na jedan dan, tematske radionice pojedinih poduzeća i sl.).¹²⁸ Analizom hrvatskih karijernih centara, zaključuje se da takav koncept ne postoji u Hrvatskoj, odnosno nije razrađen softver koji će spajati studenta i poslodavca. Iako je njegova primjena u početnoj fazi, intencija je da Centar pomogne poslodavcu pronaći idealne kandidate za traženi posao pregledavanjem životopisa temeljem zaprimljenog oglasa. Seleksijskim postupkom, karijerni savjetnik, će putem spomenutog softvera odabrati npr. pet kandidata iz vlastite baze, čije karakteristike najbolje odgovaraju traženima. Na taj će se način poslodavcu skratiti vrijeme seleksijskog postupka te mu u vrlo kratkom roku dostaviti tražene informacije o mogućim kandidatima. S druge strane, porukom putem mobilnog uređaja, će se istovremeno obavijestiti i studenti da su ušli u krug potencijalnih kandidata. Krajnji cilj je spojiti poslodavce s potencijalnim kandidatima, dati im mogućnost odabira i očekivati njihovo zaposlenje.¹²⁹

¹²⁶ U daljnjem tekstu FET

¹²⁷ Više na: http://www.fet.unipu.hr/za_studente/centar_za_razvoj_karijera (5.11.2016.)

¹²⁸ Doznaje se od voditelja Centra za razvoj karijera pri FET-u, Deana Sinkovića (10.7.2017.).

¹²⁹ Doznaje se od stručne suradnice u Centru za razvoj karijera pri FET-u, Mirene Tubić (5.11.2016.).

Centar za razvoj karijera pri FET-u djeluje od početka 2016. godine, njegov doprinos iskazuje se podatkom od 364 trenutno prijavljena člana u postojećoj bazi (s uređenim životopisima spremnima za slanje poslodavcima), a plan je obuhvatiti oko 10 tisuća bivših i sadašnjih studenata. Od osnutka do danas, Centar je svojim djelovanjem direktno zaposlio četiri studenta/alumnija, a indirektno još četiri (objavom oglasa na društvenim mrežama, preporukom profesora itd.). Ostvarena je suradnja s oko 60 poslodavaca, inicijacijom samog Centra ili pak samoinicijativnim javljanjem poslodavaca, a kontaktirano je do 500 poduzeća, potencijalnih partnera. Njihova je praksa zatražiti povratnu informaciju od svakog poslodavca koji, njihovim posredovanjem, zaposli studenta, što se pokazalo izuzetno korisnim. Odrađene su dvije studentske prakse posredstvom Centra. U njegovoj ingerenciji organizirani su: jedan studijski posjet, šest gostujućih predavanja te umrežavanja s poslodavcima putem: Sajma poslova 2015., Poslovnog uzleta grada Pule 2016, Inspire me konferencijom 2016., Poslovnog uzleta grada Pule 2017, Mladi u društvenom poduzetništvu 2017, Coffee House Debata (Udruga Informo), LEAP Summit konferencija, AIESEC.¹³⁰

Centar, provođenjem aktivnosti umrežavanja studenata i poslodavaca, surađuje s ostalim Centrima karijera u Hrvatskoj te s institucijama ključnima za napredak Centra (AZVO, Euroguidance – Agencija za mobilnost i programe EU, HZZ Pula, HGK Pula, Istarska županija i dr.).

Da Centar za karijere pri FET-u brine i o bivšim studentima, svjedoči činjenica o sve većem broju diplomiranih studenata u bazi alumnija koje se, po potrebi kontaktira kako bi prenijeli stečena iskustva sadašnjim studentima. Na upit kako Centar trenutno funkcionira, upućen stručnoj suradnici, dobivamo odgovor: *„Kada postoji natječaj za posao, onda se poduzećima nudi objava oglasa na Facebooku, uz obaveznu pretragu baze podataka studenata. U slučaju da postoji student čije kvalifikacije odgovaraju uvjetima natječaja, njegov životopis se odmah šalje poslodavcu. Nakon što naši kandidati započnu sa poslom, obaveza Centra je poslati upitnik i poslodavcu i zaposlenima preko Centra, kako bi prikupili povratne informacije – zadovoljstvo obje strane, prijedlozi, primjedbe, pohvale i kritike. Na taj način će se efikasnije usmjeravati aktivnosti Centra prema ostvarenju ciljeva, čiji će*

¹³⁰ Doznaje se od stručne suradnice u Centru za razvoj karijera pri FET-u, Mirene Tubić (13.07.2017.).

*rezultat biti veća kvantiteta i kvaliteta zapošljavanja studenata i mladih, ali i jačanje suradnje sa gospodarskim sektorom.*¹³¹

Zanimljivo je istaknuti suradnju Centra za razvoj karijera sa Student servisom. Ovisno o vrsti oglasa te procjeni primjerenog kandidata, ove dvije cjeline surađuju tako da ako se radi o redovnim studentima Centar ih uputi na Servis i obrnuto. Što je izuzetno dobro jer se na kraju postigne željeni rezultat, a to je zaposlenje studenta.

Centar za razvoj karijera pri FET-u ima jasan cilj, a to je promjena postojećeg trenda visoke nezaposlenosti posredovanjem između ciljnih skupina, asistencija u svim fazama istraživanja karijere te planiranje i razvoj karijera studenata od početka studija pa nadalje.

Početak godine zatražilo se od Voditelja Centra za razvoj karijera pri FET-u, Deana Sinkovića, da pojasni kakvi su daljnji planovi Centra za karijere pri FET-u:¹³²

- *Centar podignuti na razinu Sveučilišta (pri Studentskom centru) kako bi obuhvatio sve studente Sveučilišta.*
- *Proširenje softverskog paketa za uparivanje poslova s ciljem praćenja karijere studenata nakon završnog studija (povezivanje s bazama podataka LinkedIn, mirovinskog osiguranja itd.). Na taj način moći će se konkretnije pratiti karijere diplomanata s različitih studijskih programa.*
- *Održavanje radionica vezanih za izradu CV-a i tržište rada, organizacija dana karijera, motivacijskih predavanja uspješnih poduzetnika.*
- *Usavršavanje djelatnika Centra putem raznih dostupnih programa.*
- *Anketiranje zadovoljstva poduzetnika koji su zapošljavali studente putem Centra za karijere.*
- *Okrugli stolovi sa poduzetnicima i studentima.*
- *Izgradnja baze podataka za alumnije (diplomirane studente) i pomoć istima pri pronalasku posla.*
- *Testiranje studentskih vještina, kompetencija, područja motivacije ...*

¹³¹ Doznaje se od stručne suradnice u Centru za razvoj karijera pri FET-u, Mirene Tubić (15.12.2016.)

¹³² Podaci su dobiveni iz intervjua autorice i voditelja Centra za razvoj karijera pri FET-u, Deana Sinkovića (17.1.2017.)

Odluka o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera, donesena krajem lipnja 2017. godine, dokazuje da Sveučilišni Centar za razvoj karijera predstavlja razvojni slijed Centra za razvoj karijera pri FET-u, proširujući aktivnosti na sve sveučilišne sastavnice.¹³³ Samim time Centar za razvoj karijera pri FET-u prestaje postojati kao samostalna cjelina, već postaje sastavnica Sveučilišnog Centra, a time odgovara na sve zahtjevnije potrebe suvremenog tržišta rada. Takvoj realizaciji zasigurno je doprinijelo apliciranje i realizacija projekta DA-SPACE, putem kojega mladi jačaju svoje poduzetničke vještine. Sveučilište je projektni partner, uz Istarsku županiju (Upravni odjel za gospodarstvo), na projektu DA-SPACE, koji je pokrenut zahvaljujući projektu INTERREG dunavska regija.¹³⁴ Prijava projekta je predana u ožujku 2016. godine, projekt je odobren u prosincu 2016., a rok za realizaciju je lipanj 2019. godine (Prilog 7.). Cilj je osnivanje inovacijskog laboratorija „DA-SPACE Open innovation lab“, što je u realizaciji od ožujka 2017. godine. Rad laboratorija je zamišljen na način da sastavnice Sveučilišta u suradnji s poduzećima i jedinicama lokalne samouprave definiraju realne poslovne probleme koji će biti upućeni mladim talentima na rješavanje. Mladi talenti će u laboratoriju moći testirati svoje ideje te edukacijom jačati svoje poduzetničke vještine. Uz navedeno, uloga Sveučilišta je i realizacija projektnih zadataka i ciljeva kako bi se u konačnici podupirala inovativnost i održivost na regionalnoj i lokalnoj razini.¹³⁵ Od nadležnih doznajemo da će se u rujnu 2017. uputiti poziv studentima i mladima te se otvara prvi ciklus timova koji će raditi na pronalasku inovativnih rješenja u sklopu poduzeća kroz pet mjeseci. Očekuje se da će navedena aktivnost rezultirati zapošljavanjem studenata koji su uključeni u timove te boljem povezivanju poduzeća i Sveučilišta.¹³⁶ Također, izdvaja se suradnja Centra karijera i inovacijskog laboratorija jer pored učinkovitog posredovanja u zapošljavanju i edukaciji studenata za pronalaženje poslova, studentima bi se pružala mogućnost razvijanja praktičkih i inovativnih vještina koje im otvaraju put prema uspješnom zapošljavanju.

Inovativan je to pothvat Sveučilišta, koji uzima u obzir upravljanje pitanjima studentskog zapošljavanja i kao takav bi u budućnosti mogao biti ogledni model za ostala sveučilišta.

¹³³ Prema: Elaboratu o osnivanju Sveučilišnog centra za razvoj karijera Pula, Uprava Sveučilišta, (lipanj 2017.), str. 2.

¹³⁴ Više na: <http://www.unipu.hr/index.php?id=da-space> (10.7.2017.)

¹³⁵ Ibidem

¹³⁶ Doznaje se od voditelja Centra za razvoj karijera pri FET-u, Deana Sinkovića (10.7.2017.)

4.1.1. Mogući pravci razvoja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Temeljem teorijske i praktične podloge te komuniciranjem s kolegama karijernih centara u Hrvatskoj pokušalo se prikazati kako bi se moglo osnažiti djelokrug rada Centara karijera te kako ojačati veze i suradnju među karijernim centrima te suradnju sa studentima, alumnijima, poslodavcima te ostalim dionicima bitnima za rad centara.

Navedeno se prikazuje kroz četiri polja djelovanja:

1. Veoma bitne aktivnosti za studente i dionike i jednostavno izvedive za Centar karijera
2. Veoma bitne aktivnosti za studente i dionike, ali teže samostalno izvedive za Centar karijera
3. Primarno bitne aktivnosti za Centar karijera, a posredno bitne za studente i dionike
4. Teže samostalno izvedive aktivnosti za Centar karijera, a posredno bitne za studente i dionike

Prikaz sadržaja polja djelovanja Centara karijera u odnosu na značajnost studentima, daje se u Slici 3.

<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Radionice, neformalna druženja - Seminari i konferencije - Osobni razvoj studenata - Osnajivanje studentske inicijative - Izdavanje publikacija - Primjeri dobre prakse - Posjete poslodavcima, znanstvenim i kulturnim udrugama, institucijama - Suradnja s Uredom za međunarodnu suradnju - Kvalitetno umrežavanje studenata i poslodavaca - Umrežavanje studenata i alumna - Stručne prakse - Profesionalno usmjerenje, Dani karijera - Spajanje s drugim karijernim centrima - Društveno korisno učenje 	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otvaranje radnih mjesta unutar Centra karijera - Zajednička nabava softvera - Suradnja s poslodavcima (što im je ujedno promocija) - Pronalazak novog modela financiranja Centara - Baze CV-a (pojedinačna i zajednička) - E-portfelji - Art terapija – radionica samoizražavanja - Razmjena studenata i profesora - Uključivanje nastavnog osoblja u rad - Zajednički inkubatori - Tjedna karijerna savjetovanja - „Speed-dating“ - Zajednička izrada priručnika, smjernica - Zajednička platforma karijernih centara - Zajednički izleti, posjeti, natjecanja, mentorstva
<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Networking koordinatora centara - Facebook grupe koordinatora - Studijska putovanja - Širenje mreže i „job shadowing“ - „Team Building“ - Osnivanje radne skupine – strateško planiranje - Osnivanje udruge karijernih centara - Zajednička e-baza - Edukacije za karijerne savjetnike - Zajednički projekti, publikacije, zbornici radova - Godišnji skupovi - Baza kontakata - Obavezna međusobna komunikacija 	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Novi studijski program – npr. PDS specijalistički za karijerne savjetnike - Zagovaranje i uključivanje u javne politike - Krovna udruga centara karijera - Povezivanje i suradnja s ministarstvima - Zajednička studijska putovanja, projekti, istraživanja - Razmjena djelatnika karijernih centara - Sudjelovanje u sportskim i drugim natjecanjima - Razmjena informacija i zajednički pronalazak rješenja

Slika 3: Polja djelovanja Centara karijera s obzirom na značajnost studentima ¹³⁷

¹³⁷ Izvor: Izrada autorice temeljem radionice održane na Seminaru za sveučilišne karijerne savjetnike (Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom), Zagreb (1.12.2016.)

Primjetno je da se pojedine odrednice preklapaju u različitim poljima. Razlog tome je teže definiranje korisnika, predlagatelja i financiranja. Intencija postoji za umrežavanje na razini Hrvatske, ali početni korak je poraditi na vlastitom Centru karijera. Može se zaključiti da osim usmjeravajuće, savjetodavne, partnerske i istraživačke zadaće prema korisnicima usluga Centra karijera, navedene aktivnosti mogu se primijeniti i na djelovanje karijernih centara međusobno.

Ovaj rad bi trebao biti poticaj za unaprijeđenije djelokruga rada Sveučilišnog Centra karijera te poticaj na umrežavanje i zajedničko djelovanje s drugim centrima, zato što je puno lakše postići zajednički cilj u grupi, nego pojedinačno. Ono što je svim karijernim Centrima zajedničko je ulaganje u poboljšanje studentskog standarda, pridobivanje gospodarskih subjekata u mrežu poslovanja, povećanje zapošljavanja diplomiranih studenata na lokalnoj razini, potom i šire te ulaganje u akademsku zajednicu produciranjem visokoobrazovanih mladih ljudi spremnih za prelazak na tržište rada.

4.2. Tržište rada u Istarskoj županiji

Kako bi znali što ponuditi diplomiranim studentima u Istarskoj županiji, karijerni savjetnici moraju vrlo dobro poznavati kretanja na tržištu rada. Za početak, definira se nekoliko pojmova tržišta: radna snaga, zaposlenost, nezaposlenost te ponuda i potražnja za radnom snagom, što će zasigurno olakšati analiziranje trenutne slike u Istarskoj županiji. Radna snaga je broj stanovnika starijih od 16 godina koji su ili zaposleni ili nezaposleni, ali aktivno traže posao (Bićanić, prema Krueger, 2009). Prema Državnom zavodu za statistiku zaposleni su sve osobe koje su zasnovale radni odnos s poslodavcem, na određeno ili neodređeno vrijeme, neovisno o duljini radnog vremena i vlasništvu pravne osobe.¹³⁸ U zaposlene se uključuju: pripravnici (vježbenici), osobe na porodiljnom dopustu, bolovanju i osobe koje su iz bilo kojeg razloga odsutne s posla do prekida radnog odnosa. Prema anketi o radnoj snazi, u nezaposlene ubrajaju se osobe koje su našle posao i u skoroj će budućnosti stupiti

¹³⁸ Državni zavod za statistiku (anketa o radnoj snazi), http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2003/metodologije/06_124_met.pdf (5.1.2017.)

na novo radno mjesto ili one koje zadovoljavaju sljedeća tri kriterija (prema anketi DZS-a o radnoj snazi, službena statistika¹³⁹):

- u referentnom tjednu nisu obavljale nikakav posao za novac ili plaćanje u naturi
- u posljednja 4 tjedna prije anketiranja aktivno su tražile posao
- ponuđeni posao mogle bi početi obavljati u iduća 2 tjedna.

Poznavanje slike tržišta rada, ponude i potražnje za radnom snagom, područja interesa studenata, znatno će olakšati poslovanje karijernih savjetnika jer će moći odgovoriti zahtjev studenta, odnosno potrebu poslodavca. U uvodnom dijelu rada ističe se potreba tržišta rada za osnivanjem Centra karijera. Svojim djelovanjem Centar karijera utječe na poboljšanje slike tržišta rada, na način da savjetuje i usmjerava studente prema potrebama tržišta, odnosno slobodnim radnim mjestima. Karijerni savjetnici bi trebali biti upućeni u kretanja na tržištu rada, koristeći dostupne izvore informacija, a za to je značajna suradnja sa HZZ-om.

Za potrebe ovog rada istražilo se kakva je bila slika tržišta rada u 2016. godini u Istarskoj županiji. Podaci su se prikupljali iz *online* baze podataka HZZ-a, te ostalih relevantnih informatora o stanjima na tržištu rada.

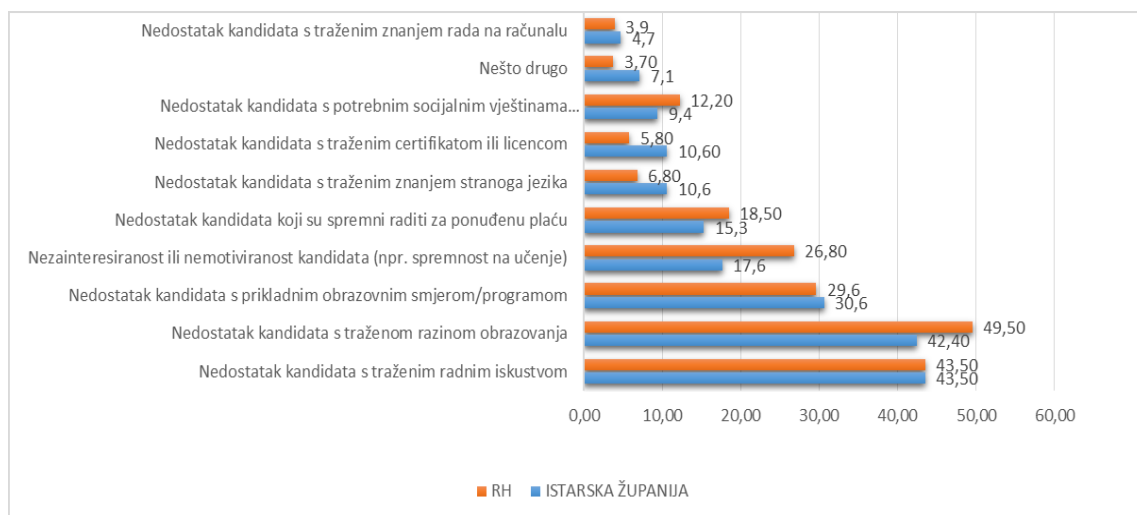
Podaci koji se analiziraju jesu:

- Ukupna registrirana nezaposlenost za Istarsku županiju kroz godine, posebno za 2016. godinu (Prilog 8.)
- Registrirana nezaposlenost prema razini obrazovanja i dobi u 2016. godinu za Istarsku županiju (Slika 5.)
- Broj novo prijavljenih izravno iz obrazovnog sustava, bez radnog iskustva, za Istarsku županiju (Slika 6.)
- Slobodna radna mjesta u Istarskoj županiji za visokoobrazovane mlade ljude (https://burzarada.hzz.hr/Posloprimac_RadnaMjesta.aspx).

Prema Strategiji razvoja ljudskih potencijala Istarske županije 2016. – 2020. poslodavci u Istarskoj županiji uglavnom su se susretali s poteškoćama kod

¹³⁹ Državni zavod za statistiku (anketa o radnoj snazi), http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2003/metodologije/06_124_met.pdf (5.1.2017.)

pronalaženja radnika u sektorima turizma ili brodogradnje. Najčešće su kao poteškoću navodili nedostatak kandidata s traženim radnim iskustvom (43,5 %), zatim nedostatak kandidata s traženom razinom obrazovanja (42,4 %) te naposljetku nedostatak kandidata s prikladnim obrazovnim smjerom odnosno programom (30,6 %).¹⁴⁰



Slika 4. Struktura poteškoća zapošljavanja kod poslodavaca u Istarskoj županiji¹⁴¹

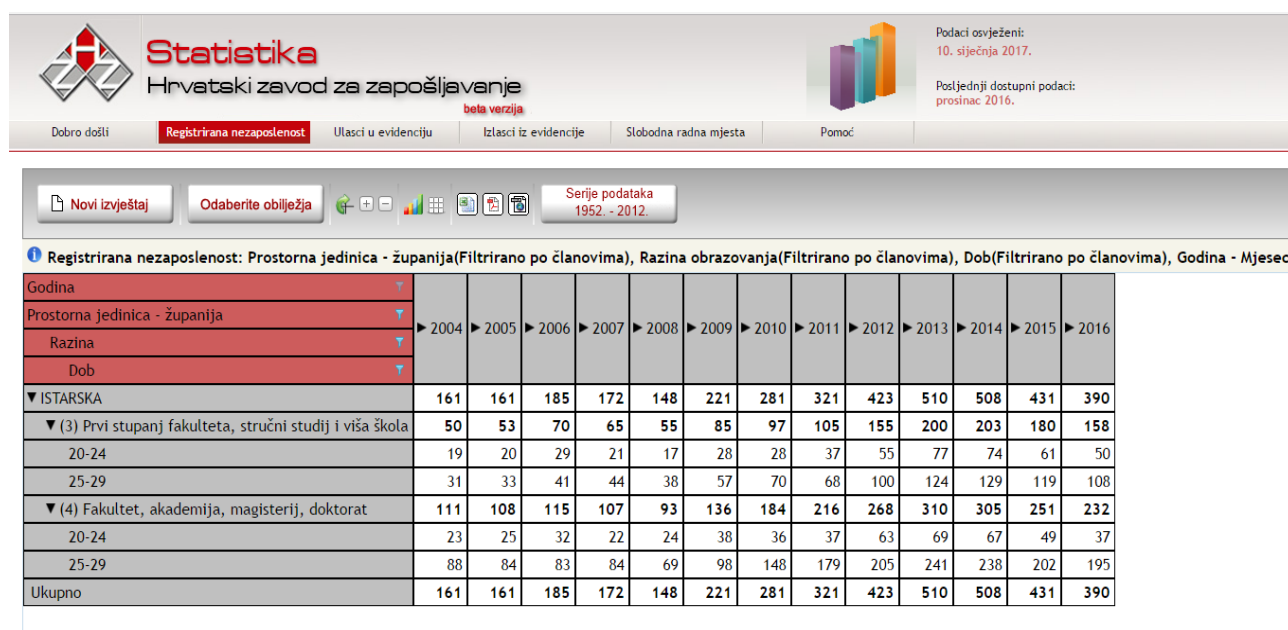
Sukladno tome, potrebno je staviti naglasak na intenziviranju suradnje između obrazovnog i gospodarskog sektora temeljem realnih potreba gospodarstva. Studenti su aktivni dionici na lokalnoj razini koji razvijaju znanja i vještine te stječu korisna iskustva kroz primjenu postojećih znanja na konkretne situacije u gospodarstvu. Događa se, međutim, da stečeno teorijsko znanje, nemaju mogućnost primijeniti u praksi jer im se ne pruža prilika. Centar karijera, u suradnji s Istarskom županijom, gospodarskom i obrtničkom komorom treba raditi na uspostavljanju dugoročnog i funkcionalnog obrasca osiguranja praktičnog rada u svim obrazovnim područjima, a prije svega kod obrtničkih i stručnih zanimanja. U tu svrhu potrebno je osnažiti provođenje praktične nastave studenata u javnim i privatnim poduzećima, ali uključiti u ovaj proces i organizacije civilnog društva kako bi se za studente osiguralo kvalitetno stjecanje praktičnih znanja koja će im biti potrebna ne samo na tržištu rada već u životu općenito.

¹⁴⁰ Prema: Strategija razvoja ljudskih potencijala Istarske županije 2016. – 2020., Vijeće tržišta rada, (2015.), str. 62.

¹⁴¹ Ibidem str. 37., (prikaz se odnosi na 2014. godinu)

Za potrebe ovoga rada istražila su se četiri segmenta tržišta rada: ukupna registrirana nezaposlenost za Istarsku županiju, posebno za 2016. godinu, registrirana nezaposlenost prema razini obrazovanja i dobi u 2016. godini za Istarsku županiju, broj novo prijavljenih izravno iz obrazovnog sustava, bez radnog iskustva, za Istarsku županiju, slobodna radna mjesta u Istarskoj županiji za visokoobrazovane mlade ljude.

Od 21 županije, ukupna nezaposlenost u Istarskoj županiji, koja je predmet interesa ovog rada, je 5.348 ili 2,2 % od ukupnoga broja u Hrvatskoj (Prilog 8.). Kako bi se dobila što bolja slika nezaposlenih osoba, istražila se nezaposlenost prema razini obrazovanja i dobi. Uzela su se u obzir dva stupnja obrazovanja: Prvi stupanj fakulteta, stručnog studija i više škole te fakultet, akademiju, magisterij, doktorat. Kako su ciljana skupina u ovom istraživanju mladi ljudi (do 29 godina starosti) po njihovom izlasku iz obrazovnog sustava definiralo se dvije dobne granice: od 20 do 24 godine i od 25 do 29 godina starosti.



Slika 5 . Registrirana nezaposlenost prema razini obrazovanja i dobi u 2016. godini za Istarsku županiju¹⁴²

¹⁴² Online statistika HZZ, <http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (12.1.2017.)

Za prvi stupanj visokog obrazovanja, u istaknutim dobnim granicama, ukupna registrirana nezaposlenost je 158 mladih osoba u 2016. godini, od čega je 108 osoba ili 68,35 % ukupnog broja, u dobi od 25 do 29 godina starosti te 50 osoba ili 31,64 % ukupnog broja, u dobi od 20 do 24 godine. Iz navedenoga se može zaključiti da je veći postotak u dobi od 25 do 29 godine jer se godine studiranja produžavaju ili studenti ako su redovni, koriste usluge Student servisa pri privremenom i povremenom zapošljavanju, što proizlazi iz osobnog mišljenja autorice temeljenog na teorijskom i praktičnom znanju. Slika tržišta rada pri izlasku iz drugog stupnja obrazovanja je malo drugačija i više zabrinjavajuća. Ukupna registrirana nezaposlenost je 232 mlade osobe u 2016. godini, od čega je 195 osoba ili 84,05 % ukupnog broja u dobi od 25 do 29 godina starosti te 37 osoba ili 15,94 % ukupnog broja u dobi od 20 do 24 godine. Zaključuje se kako je manji postotak nezaposlenih mladih osoba prijavljen na HZZ-u u dobi od 20 do 24 godine jer nisu diplomirali u roku, što rezultira povećanim prijavama u dobi od 25 do 29 godina, gdje je primjetno produžavanje roka studiranja. Kako bi slika bila potpunija istraženo je koliki je broj novo prijavljenih u evidenciju HZZ-a za 2016. godinu, prema već analiziranom stupnju obrazovanja i dobi, ali dodajući radni staž.

Statistika
Hrvatski zavod za zapošljavanje
beta verzija

Podaci osveženi:
10. siječnja 2017.
Posljednji dostupni podaci:
prosinac 2016.

Novi izvještaj Odaberite obilježja Serije podataka 1952. - 2012.

Ulasci u evidenciju: Prostorna jedinica - županija (Filtrirano po članovima), Razina obrazovanja (Filtrirano po članovima), Dob (Filtrirano po članovima), Radni staž (Filtrirano po članovima).

Godina	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Prostorna jedinica - županija													
Razina													
Dob													
Radni staž													
▼ ISTARSKA	220	169	217	173	156	209	231	355	529	555	539	568	433
▼ (3) Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	53	37	48	25	41	44	50	90	166	175	167	193	159
▼ 20-24	38	22	35	18	26	36	27	64	109	119	98	112	91
Bez staža	38	22	35	18	26	36	27	64	109	119	98	112	91
▼ 25-29	15	15	13	7	15	8	23	26	57	56	69	81	68
Bez staža	15	15	13	7	15	8	23	26	57	56	69	81	68
▼ (4) Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	167	132	169	148	115	165	181	265	363	380	372	375	274
▼ 20-24	67	59	80	67	65	89	66	104	161	163	166	137	106
Bez staža	67	59	80	67	65	89	66	104	161	163	166	137	106
▼ 25-29	100	73	89	81	50	76	115	161	202	217	206	238	168
Bez staža	100	73	89	81	50	76	115	161	202	217	206	238	168
Ukupno	220	169	217	173	156	209	231	355	529	555	539	568	433

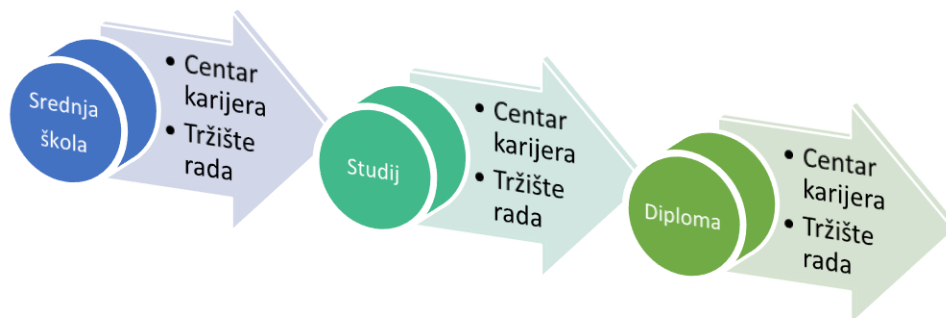
Slika 6. Broj novo prijavljenih izravno iz obrazovnog sustava, bez radnog iskustva, po dobi, za Istarsku županiju od 2004. do 2016. godine¹⁴³

¹⁴³ Online statistika HZZ, <http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tiplzvjestaja=2> (12.1.2017.)

Od ukupnog broja nezaposlenih osoba u Istarskoj županiji (5.348), broj novo prijavljenih mladih osoba u dobi od 20 do 29 godina starosti (433), sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnog studija i više škole te završenim fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom dolazi na tržište rada, bez stečenog radnog staža, što je vidljivo iz Slike 6.

U ovom slučaju Centar karijera može imati značajan doprinos u pripremanju studenata za izlazak na tržište rada pružanjem mogućnosti za stjecanjem radnog iskustva, ali i u pripremanju poslodavaca na zaposlenje mlade osobe bez radnog iskustva. Radni staž ne ovisi o djelovanju Centra karijer već o zakonodavnom okviru naše države, ali to se prepušta za neko drugo istraživanje.

Uloga karijernih savjetnika je istražiti tržište rada neposredno prije savjetovanja i usmjeravanja pojedinaca te uskladiti njegove preferencije s potrebama tržišta. Svoju bi ulogu usmjeravanja Centra karijera trebao započeti po završetku srednje škole prezentacijom, učenicima i njihovim roditeljima, stanja na tržištu rada te ih tako pokušati usmjeriti i motivirati da upisuju tražena i deficitarna zanimanja. Također, svojim bi djelovanjem Centra karijera usmjeravao studente na preddiplomskoj i diplomskoj razini studija na donošenje ispravnih obrazovnih i karijernih odluka temeljem analize slike tržišta rada.



Slika 7. Prikaz usmjeravanja studenata kroz obrazovne cikluse, Izvor: izrada autorice

Na već spomenutom portalu kojeg će Centar karijera imati, bit će dostupni ažurirani podaci o kretanjima na tržištu rada pa će učenici, studenti i ostali zainteresirani, imati mogućnost sami istraživati područja koja ih budu zanimala te biti upućeni u realna

kretanja prije donošenja odluke o koracima planiranja karijere. Bit će plasirane i informacije o slobodnim radnim mjestima na području županije, gdje se već sada putem dostupne poveznice na već ranije spomenutu internetsku stranicu HZZ-a, mogu pretraživati radna mjesta prema županijama.

Centar karijera će navedene informacije crpiti iz HZZ-a, temeljem ranije uspostavljene suradnje, te ih sistematizirati na način da korisnicima budu razumljive i jednostavne za upotrebu. Konzultiranjem karijernih savjetnika na prijelaznim točkama smanjio bi se jaz između obrazovanja i potreba gospodarstva, odnosno utjecalo bi se na povećanje broja zapošljavanja diplomiranih studenata u onim zanimanjima za koje je iskazana potreba. Iz tog razloga, karijerni savjetnik mora biti izuzetno dobro upoznat s kretanjima na tržištu rada kako bi mogao pravilno usmjeravati učenike na studij, studente na daljnje obrazovanje te diplomante na odabir posla.

Temeljem rečenoga, zaključuje se kako potreba tržišta rada za osnivanjem Centra karijera postoji, a iskazana je u broju prijavljenih, visokoobrazovanih mladih ljudi, u evidenciju HZZ-a, broju slobodnih radnih mjesta te ukupnim postotkom registrirane nezaposlenosti u Istarskoj županiji. Centar karijera bi, svojim resursima i znanjem, trebao usmjeravati mlade ljude prema potrebama tržišta rada te time optimizirati tržišnu sliku za Istarsku županiju.

4.3. Sveučilište Jurja Dobrile u Puli

U Londonskom priopćenju (2007.) istaknuto je kako bi Europski prostor visokoga obrazovanja (EHEA) morao učinkovito odgovoriti na izazove globalizacije te biti kompetitivan i atraktivan.¹⁴⁴ Visokoškolske institucije sudjeluju u razvoju društva, utemeljene su na tradiciji kao centri učenja, istraživanja, kreativnosti i transfera znanja, ali isto tako njihova je ključna uloga u definiranju i prenošenju vrijednosti na

¹⁴⁴ London Communique, 2007 Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world <http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/EHEA2010/London%20Communique%20-%2018-05-2007.pdf> (17.10.2016.)

kojima su društva utemeljena te u pripremanju studenata za aktivno građanstvo, za njihove buduće karijere i za njihov osobni razvoj.¹⁴⁵

Sveučilište prepoznaje važnost sukladnosti s cijelim nizom zahtjeva koji se pred njega stavljaju, na nacionalnoj te na nadnacionalnoj, europskoj razini. Njegov razvoj temelji se na izvrsnom i inkluzivnom obrazovanju koje će se znati suočiti s različitim zahtjevima studenata, zaposlenih i društva u 21. stoljeću.¹⁴⁶

Sveučilište pruža akademske usluge za gotovo četiri tisuće studenata,¹⁴⁷ kojima se nastoji maksimalno poboljšati kvalitetu studiranja, otvaranjem novih studijskih programa te usavršavanjem već postojećih. Sveučilište planira aktivnosti, koje doprinose poboljšanju studentskog standarda, u partnerstvu sa Studentskim centrom Pula, koji je osnovan 1. srpnja 2007. godine kao samostalna ustanova, ali sukladno principu integriranoga Sveučilišta. Odlukom Senata od 1. siječnja 2008. godine djeluje kao sastavnica Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.¹⁴⁸

Studentski centar pruža usluge privremenog i povremenog zapošljavanja, smještaja, prehrane te organizacije slobodnog vremena studenata. Svrha njegovog djelovanje je doprinos razvoju studentskog standarda, a time i šire akademske zajednice.

U sklopu djelovanja Sveučilišta posvećuje se pažnja integraciji osoba s invaliditetom, razvojnim teškoćama, teškoćama u komunikaciji i teškoćama u socijalnoj integraciji u redovni način školovanja i studentski život, oblikovanjem novih modela podrške. Sveučilište potiče i motivira studente na mobilnost, osnaživanje znanstvenoistraživačkog rada, osnaživanje interaktivne nastave postavljajući studenta u središte nastavnog procesa.¹⁴⁹ Zajedno sa svojim sastavnicama, kontinuirano pruža podršku aktivnostima i projektima studenata i zaposlenika u obliku stručni tribina i skupova, časopisa, predstava, koncerata, izložbi, stručnih predavanja, kulturnih i umjetničkih manifestacija te sportskih aktivnosti. Osim navedenog, studenti imaju mogućnost ulagati u vlastitu karijeru posredovanjem Student servisa, Centra za razvoj karijere pri FET-u te u neposrednoj komunikaciji s kolegama i profesorima.

¹⁴⁵ Prema Strategiji razvoja sustava podrške studentima Sveučilišta u Zagrebu (2013. – 2025.), Sveučilište u zagrebu (2014.), str. 2.

¹⁴⁶ Strategija razvoja Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli 2016. – 2020., Sveučilište (2016.) str. 7.

¹⁴⁷ Podaci dobiveni iz Studentske službe Sveučilišta (18.10.2016.)

¹⁴⁸ Više na: <http://www.scpu.hr/hr/scpu/o-scpu/> (18.10.2016.), Odluka dostupna u internoj dokumentaciji Studentskog centra

¹⁴⁹ Više na: <http://www.unipu.hr/index.php?id=140> (18.10.2016.)

Prema SWOT analizi Sveučilišta¹⁵⁰ kao slabost se izdvaja „*Nedovoljno razvijena suradnja s okruženjem (javni i privatni sektor)*“, dok se s druge strane nailazi na nekoliko prilika: „*Pokretanje programa cjeloživotnog obrazovanja (sukladno potrebama okruženja)*“, „*Povećanje broja stručnih aktivnosti (sukladno potrebama okruženja)*“, „*Umrežavanje – aktivnija suradnja s gospodarstvom, privatnim sektorom i javnim sektorom*“, „*Uključivanje u aktivnosti zajednice.*“ Navedene su odrednice bitne za ovaj rad pa su stoga obrađene. Naime, Centar karijera pri Sveučilištu u velikoj bi mjeri mogao utjecati da slabost postane snaga te da se prilike realiziraju i daju primjetne rezultate.

Sveučilište se mora, putem svojih studenata, intenzivnije uključiti u društveno-ekonomski život Istarske županije da bi se poboljšao standard i kvaliteta života njezinih stanovnika. Upravo bi uloga Centra karijera bila povećanje zapošljavanja diplomiranih studenata u Istarskoj županiji. Time bi studenti postali aktivni sudionici u lokalnoj zajednici koji će osigurati stvaranje dodane vrijednosti široj društvenoj zajednici.

Jedna od odrednica u misiji Sveučilišta jest izgradnja kompetitivne i produktivne radne snage, efikasne i boljitku usmjerene regije.¹⁵¹ U djelu Strategije razvoja Sveučilišta navodi se „*Osmisliti sustav profesionalnog savjetovanja za studente,*“¹⁵² što je dokaz da intencija Sveučilišta postoji, a donesena Odluka o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera odgovor je na postavljene ciljeve u Strategiji razvoja. Predviđen početak djelovanja Centra je u 2018. godine, a naglasak je na pružanju jedinstvenog studentskog iskustva kao podrške trenutačnim i bivšim studentima. Time je potreba Sveučilišta za osnivanjem Centra karijera prilično jasna i nije ju potrebno dodatno istraživati i dokazivati.

Što točno podrazumijeva pružiti studentima podršku u stjecanju jedinstvenog studentskog iskustva? Sveučilište i njegove sastavnice, osim što imaju odgovornost prenošenja znanja i vještina specifičnih područja i disciplina, trebali bi studentima omogućiti fizičke resurse i usluge podrške (ljudske resurse) koji će im olakšati proces studiranja, ostvarivanja zarade za vrijeme studija te prelazak na sve zahtjevnije tržište rada. Od 2008. godine pri Sveučilištu u Puli djeluje Psihološko savjetovište

¹⁵⁰ Strategija razvoja Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli 2016. – 2020., Sveučilište (2016.) str. 22. – 23.

¹⁵¹ Ibidem, str. 25.

¹⁵² Ibidem, str. 37.

za studente i studentice koje pruža savjetodavne usluge pri savladavanju različitih životnih prepreka nastalih tijekom studiranja.¹⁵³ Iako Savjetovalište ima značajnu ulogu, ono o čemu ovaj rad govori je pružanje kompleksnijih usluga profesionalnog usmjeravanja koje bi trebale stvoriti neprimjetni prijelaz studenata na ulaznim i izlaznim točkama studija te učinkovitu poveznicu sa svijetom rada. Priprema i upoznavanje studenata s mogućnošću studiranja na Sveučilištu u Puli (npr. info-dan u srednjim školama), upoznavanje s bitnim elementima studiranja na pojedinom smjeru te sa studentskim organizacijama (npr. kreativni orijentacijski dan), savjetodavna uloga i podrška tijekom studiranja ili pri promjeni studija (uključeni psihološki savjetnici), poveznice s poslodavcima tijekom studija (usluga Student servisa), pomoć studentima na izlasku iz sustava obrazovanja pri nalaženju i/ili stvaranju posla i još niz drugih studentskih situacija koje će iziskivati usluge profesionalnog usmjeravanja. Osnivanjem Centra karijera pri Sveučilištu, kako je i predviđeno u strateškim prioritetima Strategije,¹⁵⁴ u prioritetnim ciljevima¹⁵⁵ te donesenom Odlukom, stvorila bi se mogućnost pružanja navedenih usluga studentima na jednoj kompleksnijoj razini.

Na taj će se način stvoriti grupa zadovoljnih studenata koji će, uz pravilnu podršku, napredovati kroz studij, što će pridonijeti smanjenju stope odustajanja, skraćivanju roka studiranja te lakše stupanje na tržište rada. Spomenuto će pak utjecati na ostvarenje vizije Strategije razvoja ljudskih potencijala Istarske županije 2016. – 2020.: „Istarska županija će do 2020. godine imati konkurentnu radnu snagu, sposobnu fleksibilno odgovoriti zahtjevima tržišta rada.“¹⁵⁶

¹⁵³ Više na <http://www.unipu.hr/index.php?id=88&L=1%20prof.%20%20%40uni.com>, (18.10.2016.)

¹⁵⁴ Strategija razvoja Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli 2016. – 2020., Sveučilište (2016.), str. 84.

¹⁵⁵ Ibidem, str. 109.

¹⁵⁶ Više na: https://www.istra-istria.hr/fileadmin/dokumenti/novosti/2016/160304_SRLJP_IZ_2016-2020.pdf, (2016.), str. 5.

4.3.1. Studenti Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli

Studenti su pokretači promjena, njihov studentski život podrazumijeva pohađanje nastave i izvršavanje fakultetskih obaveza te kreiranje slobodnog vremena korištenjem usluga koje pružaju studentske udruge i sastavnice, poput Studentskog centra. U sklopu sedam sastavnica Sveučilišta obrazuje se gotovo četiri tisuće studenata iz svih dijelova Hrvatske, ali i šire. Njihov je cilj uredno izvršavati fakultetske obaveze te identificirati vlastite ciljeve, interese, vrijednosti i vještine.

Veliki broj studenata po završetku studija nije u potpunosti upoznat sa mogućnostima zaposlenja, nastavka obrazovanja, odlaska u inozemstvo na rad ili daljnje školovanje. Mnogi od njih nisu osvijestili vlastite preferencije, kao ni specifičnosti daljnjeg zapošljavanja te im često nedostaju vještine koje će im olakšati pronalazak željenog zaposlenja. Potrebna im je sustavna priprema za izlazak na tržište rada, povezivanje s poslodavcima te pružanje podrške u stjecanju onih znanja i vještina koje su potrebne u modernom poslovnom svijetu. U nastojanju smanjenja tenzija između završetka studija i prelaska na tržište rada, ističe se važnost djelovanja Centra karijera i njegovih uloga.

Studentima Sveučilišta treba omogućiti pristup informacijama ovisno o dijelu karijernog puta na kojem se nalaze, bilo to prelazak na studij iz srednje škole, promjena smjera studiranja, rad putem Student servisa, zaposlenje nakon diplome ili pokretanje vlastitog posla. Treba im pružiti informacije o kolegama koji su diplomirali na njihovim smjerovima, kako je tekao njihov razvojni put, koje su prepreke imali, na što bi trebali obratiti pažnju, čemu se više posvetiti i još niz pitanja na koja studenti trebaju konkretne odgovore. Značajnija uloga Centra karijera je pripremiti studente za tržište rada preko treniranja samoprocjene, plasiranje informacija temeljem istraživanja tržišta rada, jačanje vještina potrebnih za zaposlenje. Navedeno bi pridonijelo zadovoljstvu studenata, smanjenju roka studiranja, profiliranju studenata prema vlastitim karijernim preferencijama, a sve u skladu s potrebama tržišta rada.

4.3.2. Alumniji Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli

Udruga diplomiranih studenata, alumnija, svojim aktivnim djelovanjem može trenutnim studentima prenijeti vlastita iskustva i time im olakšati karijerni izbor. Također, mogu utjecati na profiliranje novih nastavnih planova i programa, pomagati u marketingu i promociji Sveučilišta. Zsigurno doprinose suradnji studenata s gospodarstvenicima pomoću kojih bi studenti stečeno znanje mogli primijeniti u praksi ili kako navodi Strategija razvoja Sveučilišta u prioritetnim ciljevima „*Prožimanje s gospodarstvom uz naglasak na jačanje doprinosa Sveučilišta zajednici.*“¹⁵⁷ Alumniji su grupa ljudi koja studentima, neposredno prije diplomiranja, mogu predočiti kako izgleda integracija teorijskog znanja u praktično. Osim što su bivši studenti matičnog Sveučilišta, zaposleni su u strukama za koje su se i školovali, a ako i nije tako mogu studentima dati konkretan uvid u proces pronalaska zaposlenja.

Pri Sveučilištu trenutno djeluju tri udruge diplomiranih studenata: Udruga mladih i diplomiranih studenata Fakulteta ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, Udruga diplomiranih studenata humanističkih znanosti i Udruga diplomiranih studenata Muzičke akademije, a cilj je da se udruge formiraju i na razini ostalih sastavnica te da sve budu objedinjene u jednu udругu alumnija pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli. Metodom generaliziranja nastojat će se putem pojedinih karakteristika, trenutno oformljenih udругa alumnija, predvidjeti moguće djelovanje spomenute udругe alumnija pri Sveučilištu.

Udruga koja bi se oformila kao jedinstvena, na razini Sveučilišta, imala bi ključne uloge koje utječu na život studenata i Sveučilišta: izgradnja odnosa povjerenja, povećanje kvalitete života studenata i mladih općenito, izgradnja partnerskih odnosa s lokalnom samoupravom, stvaranje suradnje Sveučilišta i poduzeća, organizacija institucija u kojima rade nekadašnji studenti, magistranti i doktorandi Sveučilišta te promicanje ugleda Sveučilišta u Hrvatskoj i šire. Udruga bi imala, uz navedeno, i zadatak raditi s mladima i za mlade, promicati njihov status u društvu, poticati poduzetništvo među mladima te osposobljavati ih za prelazak na tržište rada. Rad udругe temeljio bi se na povezivanju generacija diplomiranih studenata radi

¹⁵⁷ Više na: Razvojna strategija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli 2016. – 2020. (2016.), Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, str. 109.

ostvarivanja trajne i uzajamne zajedničke koristi i suradnje, odnosno stvaranje partnerstva trenutnih studenata, alumnijske i poslodavaca u lokalnoj zajednici.

Zadaća udruge trebala bi pružiti i omogućiti studentima, mladima i ostaloj populaciji edukacije, aktivnosti, radionice i inovativne projekte kojima će se postići pozitivni rezultati u zapošljavanju mladih osoba.

Analiziranjem djelokruga rada spomenutih udruga, temeljem plana i programa Udruge mladih i diplomiranih studenata FET-a,¹⁵⁸ primjetno je da se nastoji maksimalno pripremiti mlade za izazovno tržište rada, realiziranjem različitih programa i projekata s područja lokalne, regionalne i nacionalne razine upravljanja. Kako je to zapravo u praksi, doznaje se od predstavnika pojedinih udruga.¹⁵⁹ Željelo se saznati kako spomenute udruge djeluju u praksi, postoje li statistički podaci putem kojih mjere vlastitu produktivnost i učinkovitost djelovanja? Zatim, koliko je u stvarnosti aktivna udruga alumnijske (koliko članova broji, odazivaju li se sastancima, javljaju li se dobrovoljno i sl.)? Kako je organiziran način rada: sastaju li se članovi po dogovoru sa unaprijed dogovorenim temama, postoje li određeni termini, odazivaju li se članovi sa lakoćom ili treba još malo poraditi na osvježavanju važnosti udruge alumnijske? Kakav dojam ostavlja grupa u akademskoj, lokalnoj zajednici?

Na navedenu temu nije specifično provedeno istraživanje, već se od kolega, predstavnika udruga, osobnim intervjuom, nastojalo prikupiti informacije o djelovanju triju sveučilišnih udruga alumnijske. Podaci su se dobili od dviju grupa, alumnijske FET-a i alumnijske Muzičke akademije.

Interpretiranjem dobivenih podataka izdvajaju se sljedeće činjenice: broj članova udruge alumnijske se iz godine u godinu smanjuje, ali ne brojčano, već aktivnost tih članova nije produktivna. Akademski i lokalna zajednica nisu uočile važnost udruga, postavljeni ciljevi se nastoje realizirati u praksi, najmanje jednom godišnje održavaju potrebne sjednice, a ostali sastanci po iskazanom interesu. Predstavnicima naglašavaju kako je iznimno teško motivirati članove da se uključe u udrugu alumnijsku, da dođu na sjednice pa vrlo često im se dogodi da ne uspiju skupiti kvorum. Zabrinjavajuća je spoznaja da alumni nemaju gotovo nikakvih doticaja sa studentima, osim kada se

¹⁵⁸ Plan i program rada 2016. – 2017. alumnijske FET Pula (<http://www.alumni-fet-drmijomirkovic.hr/wp-content/uploads/2014/07/Program-rada.pdf>)

¹⁵⁹ Kristina Rabar, predsjednica Udruge mladih i diplomiranih studenata FET-a i Melita Lasek, predstavnik Udruge diplomiranih studenata Muzičke akademije u Puli

organizira nekakvo predavanje, što je rijetkost samo po sebi, ali i tada je odaziv slab. Veći broj studenata uopće nema informacije da alumni djeluju, a još manje čime se bave. Predstavnici ovih udruga složili su se da bi trebalo više poraditi na promociji i osvještavanju alumniya jer oni mogu studentima biti od velike koristi tijekom i nakon studija.

Sveučilišni Centar karijera pružao bi podršku udruzi mladih i diplomiranih studenata, povezivao ih sa studentima Sveučilišta, privukao veći broj sudionika u grupu, radio na promociji i naglašavanju važnosti udruge te pokušao motivirati alumnije na aktivni doprinos u akademskoj zajednici.

Zaključuje se kako će se nastojati, posredstvom Centra karijera, umrežiti alumnije sa studentima koji svojim iskustvom mogu doprinijeti povećanju zapošljavanja diplomiranih studenata u Istarskoj županiji.

4.3.3. Studentski centar Pula

Studentski centar Pula Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli djeluje na ostvarivanju cjelovitosti i potrebnog stupnja studentskoga standarda u sustavu visoke naobrazbe. Osnovan je 1. srpnja 2007. godine kao samostalna ustanova, ali sukladno principu integriranog Sveučilišta, odlukom Senata, od 1. siječnja 2008. godine djeluje kao sastavnica Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli. Organizirano i sustavno djelovanje na poboljšanju studentskog standarda u Puli započinje 1995. godine kada je formirana ustrojbeni jedinica studentskog standarda Pula u sklopu Studentskoga centra Rijeka.¹⁶⁰

Studentski standard se ostvaruje putem više različitih segmenata, osim unaprjeđenja kvalitete studiranja, valja spomenuti studentski smještaj, prehranu, privremeno i povremeno zapošljavanjem redovnih studenata te organizaciju slobodnog vremena studenata. U suradnji sa Sveučilištem, Studentski centar je usmjerio svoje djelovanje u poboljšavanje studentskog standarda, odnosno ulaganja u akademsku zajednicu. Glavni cilj djelovanja Studentskog centra je razvoj u regionalno prepoznatljivu ustanovu koja studentskoj populaciji osigurava visoku razinu studentskog života,

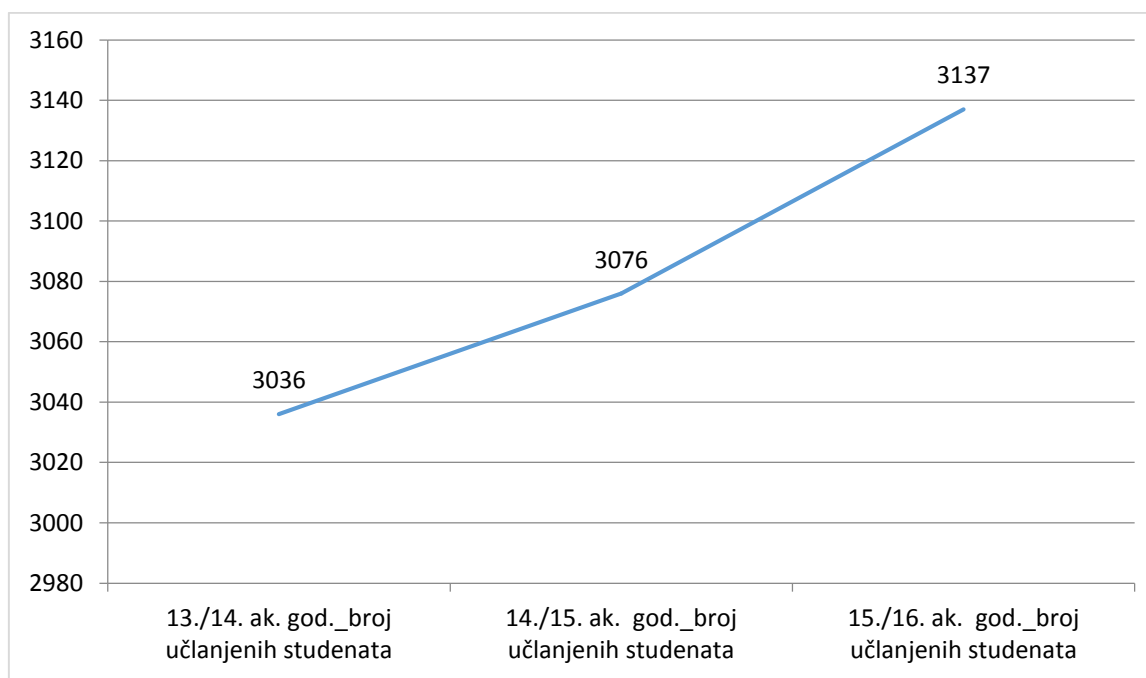
¹⁶⁰ Više na: Studentski centar Pula, www.scpu.hr (25.10.2016.)

uključivanje studenata u nepovoljnom položaju u sustav visokog obrazovanja te ustanovu koja podupire rad brojnih studentskih organizacija.¹⁶¹

Za potrebe ovog rada, dat će se osvrt na rad Student servisa. Student servis je posrednik u poslovanju između studenta i poslodavca. Pravo na učlanjenje imaju svi redoviti studenti koji studiraju na hrvatskim visokim učilištima. Iznimno, u Student servis se mogu učlaniti i učenici završnog razreda srednje škole u Republici Hrvatskoj koji su u postupku upisa na fakultet, kao i osobe koje su završile studij, ali imaju status i prava samo tri mjeseca od završetka redovnog školovanja, odnosno studija.¹⁶² Već završetkom srednje škole počinje priprema za tržište rada. Posredovanjem Student servisa, studenti dobivaju priliku zakoračiti u poslovni svijet, steći prva radna iskustva, osvijestiti način poslovnog komuniciranja te steći radne navike koje će im itekako koristiti pri dugoročnom zaposlenju. Prvo poslovno iskustvo studentima je izuzetno bitno i stoga bi trebalo biti pravilno usmjeravano. Učenjem ispravnog poslovnog ponašanja, razmišljanja, usmenog i pismenog predstavljanja, student dobiva širu sliku poslovnog svijeta koji ga okružuje. Student servis pruža studentima poslovne ponude te im daje mogućnost odabira posla za kojeg smatraju da imaju potrebne kompetencije. Statistički gledano govorimo o broju od oko tri tisuće studenata koji godišnje koriste usluge zapošljavanja putem Ugovora o djelu redovitog studenta (Slika 8.). Navedena brojka svjedoči da studenti ulaze u poslovni svijet za vrijeme studiranja te tako počinju ulagati u razvoj vlastite karijere.

¹⁶¹ Interna dokumentacija Studentskog centra, kao priprema za buduću Strategiju razvoja do 2020.

¹⁶² Više na: Student servis, <http://www.scpu.hr/hr/student-servis/>, (25.10.2016.)



Slika 8. Broj učlanjenih studenata u Student servis Pula kroz 3 akademske godine (2013./2014. – 3036 studenata; 2014./2015. – 3076 studenata; 2015./2016. – 3137 studenata), Interna statistika Student servisa, Izvor: izdrada autorice

Ulogu usmjeravanja, poticanja i partnerstva od početka do završetka studija, osim Student servisa, ima i Centar karijera. Svojim djelovanjem i aktivnim partnerstvom sa Student servisom doprinosi pripremi studenata za što bolji odabir posla ili prakse, čime se jača suradnja akademskog, gospodarskog i javnog sektora. Poslovi ponuđeni u Student servisu su mahom sezonski, gdje je studentima najznačajnija zarada, tek sekundarno sagledavaju mogućnosti karijernog napretka. Suradnja Student servisa i Centra karijera očituje se u posredovanju između studenta i poslodavca. S obzirom na to da Student servis već ima bazu ciljanih skupina, Centar karijera može navedenu bazu koristiti uz odgovarajući softver, kojim će uparivati poslodavce sa životopisima studenata.

Ovim podatkom želi se istaknuti da bi Sveučilišni Centar karijera trebao djelovati u sklopu Studentskog centra radi već postojeće umreženosti studenata i poslodavaca, gdje bi pod okriljem Studentskog centra, zajedno sa Student servisom i inovacijskim laboratorijem činio cjelinu za efikasno zapošljavanje studenata, posredovanje pri izvođenju prakse te pri aktivnostima inovacijskog laboratorija.

5. Istraživanje

Istraživanje je provedeno metodom upitnika na uzorku redovitih studenata završnih godina Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te stavova malih, srednjih i velikih poduzetnika u Istarskoj županiji o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.

5.1. Opis istraživanja

Istraživanjem se ispituju stavovi redovitih studenata diplomskih razina studija te četvrte i pete godine integriranog studija na Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli putem upitnika (Prilog 9.). Sastavnice na kojima se provodi istraživanje su: Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, Fakultet za odgojne i obrazovne, znanosti, Filozofski fakultet, Muzička akademija u Puli, Odjel za interdisciplinarne, talijanske i kulturološke studije, Odjel za informacijsko-komunikacijske tehnologije. Broj studenata odabran je proporcionalno ovisno o broju studenata po sastavnicama¹⁶³ (Prilog 10.). Ukupan broj studenata na diplomskoj razini studija te na četvrtoj i petoj godini integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli je 317. Temeljem tog broja, određena je veličina uzorka od 100 studenata s obzirom na 95 % -tnu pouzdanost i grešku ± 5 %. Kako se radi o prilično homogenoj skupini, kvotnim je uzorkom određena struktura od 39 studenata Fakulteta ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, 23 studenta Filozofskog fakulteta, 13 studenata Odjela za informacijsko-komunikacijske tehnologije, 12 studenata Fakulteta za odgojne i obrazovne, znanosti, 10 studenata Odjela za interdisciplinarne, talijanske i kulturološke studije te 3 studenta Muzičke akademije u Puli.

Prikupljene informacije pridonose analizi postojećeg stanja te utvrđivanju potrebe za osnivanjem i djelovanjem Centra karijera kao funkcionalne poveznice studenata sa poslodavcima u Istarskoj županiji.

Osim prikupljanja odgovora od studenata, upitnik je prosljeđen i poslodavcima na području Istarske županije (Prilog 11.). Putem Registra poslovnih subjekata Gospodarske komore, Županijske komore Pula, pristupa se kontaktima malih,

¹⁶³ Podaci dobiveni iz Studentske službe Sveučilišta Jurja Dobrileu Puli (10.12.2016.)

srednjih i velikih poduzetnika na području Županije,¹⁶⁴ čiji su odgovori također pridonijeli utvrđivanju postojećeg stanja te potrebe za osnivanjem i djelovanjem Centra karijera kao funkcionalne poveznice studenata s poslodavcima u Istarskoj županiji.

S obzirom na ukupnu veličinu populacije poduzeća u Istarskoj županiji, od 9555 poduzeća¹⁶⁵ i strukturu poduzeća, određena je veličina uzorka od 350 poduzeća s obzirom na 95 % -tnu pouzdanost i grešku ± 5 %. Kvotnim je uzorkom određena struktura uzorka koji se sastoji od 340 malih, 7 srednjih i 3 velika poduzeća. Slučajnost odabira uzorka postignuta je intervalnim odabirom poduzeća poredanim po abecednome redoslijedu koristeći bazu poduzeća Hrvatske gospodarske komore. Dakle, kombinirani su kvotni i intervalni slučajni odabir uzorka.

5.2. Analiza i interpretacija dobivenih rezultata istraživanja redovitih studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli

Tijekom veljače 2017. godine provedeno je ispitivanje stavova redovitih studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli. Instrument prikupljanja podataka bio je upitnik koji je distribuiran e-poštom, putem poveznice. Dobiveni podaci su anonimni. Prije provođenja istraživanja obavljeno je probno istraživanje na manjem broju ispitanika koje je pokazalo da je upitnik korektno i razumljivo postavljen. Upitnik se sastoji od dvaju dijelova, prvi dio je obuhvaćo 8 tvrdnji na kojih ispitanik odgovara odabirom ponuđenih odgovora ili afirmacijom / negacijom. Drugi dio je obuhvaćao 19 tvrdnji gdje ispitanik procjenjuje stupanj slaganja na skali od 0 do 4, gdje nula predstavlja stav „ne mogu procijeniti“, a četiri „u potpunosti se slažem“. Na kraju upitnika ponuđeno je otvoreno pitanje na kojeg su ispitanici bili slobodni dati komentar ili prijedlog koji bi se odnosio na budući rad Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli. Ukupan broj redovitih studenata na

¹⁶⁴ Registar poslovnih subjekata, <http://www1.biznet.hr/HgkWeb/do/fullSearchPost> (15.12.2016.)

¹⁶⁵ Podatak na dan 5.12.2016.

diplomskoj razini studija te na četvrtoj i petoj godini integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli je 317. Temeljem tog broja određena je veličina uzorka od 100 studenata s obzirom na 95 % -tnu pouzdanost, interval pouzdanosti ± 5 % te homogenost skupina. Struktura uzorka odgovara strukturi populacije, a studenti su proporcionalno birani po sastavnicama. Kvotnim je uzorkom određena struktura od 39 studenata Fakulteta ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, 23 studenta Filozofskog fakulteta, 13 studenata Odjela za informacijsko-komunikacijske tehnologije, 12 studenata Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti, 10 studenata Odjela za interdisciplinarne, talijanske i kulturološke studije te 3 studenta Muzičke akademije u Puli.

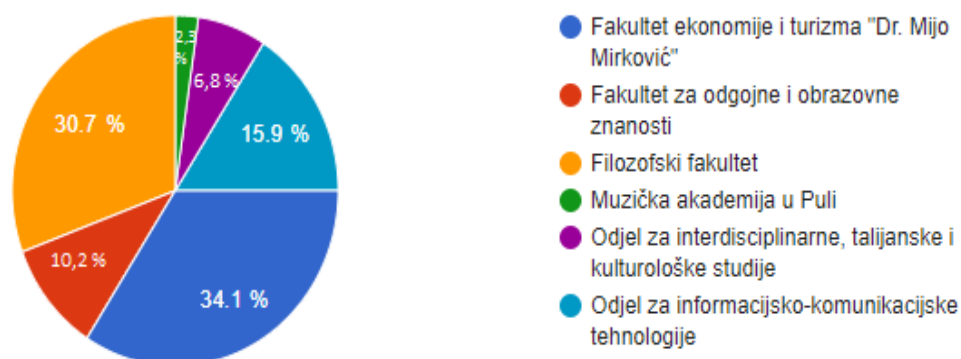
Od ukupno 100 studenata na upitnik je odgovorilo njih 89, što čini gotovo 90 % povrata i predstavlja reprezentativan uzorak.

U nastavku slijedi analiza provedenog upitnika.

Od 89 studenata upitniku je pristupilo 30 studenata Fakulteta ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, 27 studenata Filozofskog fakulteta, 14 studenata Odjela za informacijsko-komunikacijske tehnologije, 9 studenata Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti, 6 studenata Odjela za interdisciplinarne, talijanske i kulturološke studije te 2 studenta Muzičke akademije u Puli. Napominje se kako je u nekim sastavnicama odgovorilo više studenata od predviđene kvote, ali to ne utječe na odabrani uzorak, s obzirom na to da se radi o tek nekoliko odgovora više.

Postotak odgovora prikazan je grafikonom u nastavku.

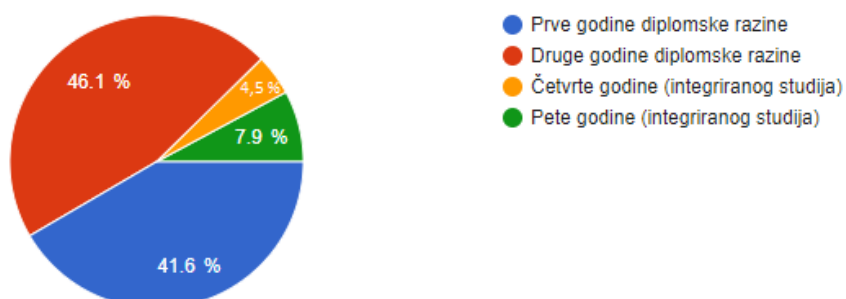
Grafikon 1. Smjer studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli



Izvor: Izrada autorice

Postotak odgovora je proporcionalan veličini odabranog uzorka što omogućava da se odgovori reprezentativno uzimaju u obzir kod donošenja zaključaka. Osim smjera studija, istraživanje je obuhvatilo postotak studenata na završnim godinama studija što je prikazano grafikonom koji slijedi.

Grafikon 2. Godina studija studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli



Izvor: Izrada autorice

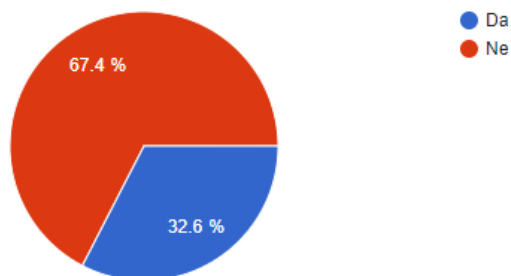
S obzirom na to da je ideja da Centar karijera započinje sa svojim profesionalnim usmjeravanjem i savjetovanjem već u završnim razreda srednjih škola, istražilo se koje su srednje škole završili studenti ciljanog uzorka te koliko im je bio prosjek ocjena.

Istraživanje je pokazalo da je od 89 ispitanika njih 36 završilo srednju ekonomsku školu, 32 gimnaziju, 5 tehničku školu, 5 školu za turizam i ugostiteljstvo te manji broj usmjerenje hotelijersko-turistički tehničar, upravni referent, poljoprivredni tehničar, ekološki tehničar, građevinsku školu, elektrotehničku, prirodoslovnu školu i glazbenu školu. Dokaz je to da su studenti Sveučilišta različitih usmjerenja i predznanja te ih kao takve treba usmjeriti i biti im podrška od početka studiranja do diplomiranja. O njihovoj uspješnosti tijekom srednjoškolskog obrazovanje svjedoči i činjenica da je gotovo 70 % ispitanika imalo prosjek ocjena od 3,5 do 4,5, tek 30 % niži prosjek od 3,5.

Područje interesa bilo je istražiti jesu li imali poteškoće prilikom odabira studija te je li im u tome pomoglo profesionalno usmjeravanje. Grafikonom 3. je prikazano da većina studenata nije imala poteškoća prilikom odabira daljnjeg obrazovanja (67,4 %), dok 32,6 % odgovorilo kao je ipak imalo poteškoća prilikom donošenja odluke o nastavku obrazovanja. Rezultati pokazuju da je potrebno voditi i usmjeravati ciljanu populaciju već od završetka srednje škole kako bi utjecali na smanjenje postotka poteškoća oko odabira daljnjeg obrazovanja.

Grafikon 3. Stav studenata o odabiru daljnjeg obrazovanja

Po završetku srednje škole imao/imala sam poteškoća prilikom odabira daljnjeg obrazovanja

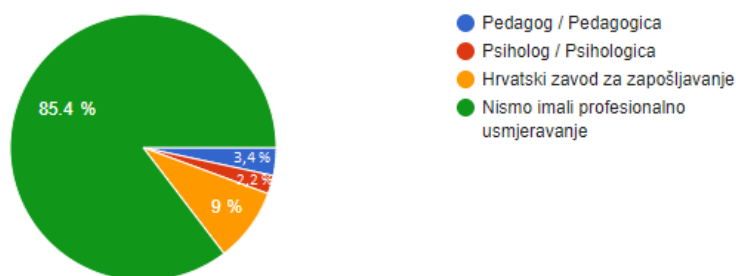


Izvor: Izrada autorice

Tko im je pomogao i jesu li uopće imali profesionalno usmjeravanje u srednjim školama prikazano je u Grafikonu 4. Iznenađujući je postotak od 85,4 % koji ukazuje da ispitanici nisu imali nikakav oblik profesionalnog usmjeravanja u srednjim školama. Njih 9 % navodi da su koristili usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 3,4 % matičnog pedagoga, a 2,2 % psihologa.

Grafikon 4. Korištenje usluga profesionalnog usmjeravanja

Studij sam odabrao/odabrala uz pomoć profesionalnog usmjeravanja u srednjoj školi



Izvor: Izrada autorice

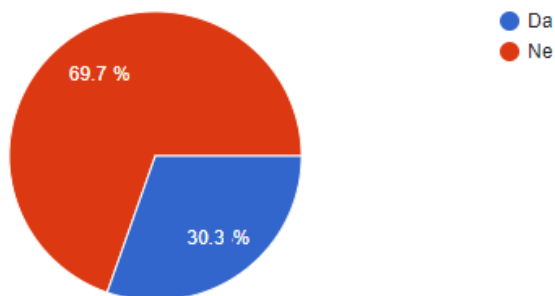
Učenicima završnih razreda srednje škole potrebna je podrška i usmjeravanje pri odabiru studija jer u okolnostima nesigurnosti, učenicima je bitna sigurnost oko pravilnog odabira daljnjeg obrazovanja koji će biti u skladu s njihovim vještinama. Odgovornost je na stručnim osobama, nadležnima za sustav obrazovanja, da promjene način organiziranja rada te da svojim rukovođenjem postave sustav profesionalnog usmjeravanja u područje visoke važnosti za učenike i dalje studente.

Prije konkretnih pitanja o djelokrugu rada Sveučilišnog Centra karijera, istražilo se jesu li studenti uopće upoznati s djelokrugom rada Centra karijera te koriste li usluge već postojećeg Centra za razvoj karijera pri FET-u.

Dobiveni rezultati prikazani su Grafikonom 5. i Grafikonom 6.

Grafikon 5. Upoznatost studenata s djelokrugom rada Centra karijera te postotak korištenja usluga Centra za razvoj karijera pri FET-u

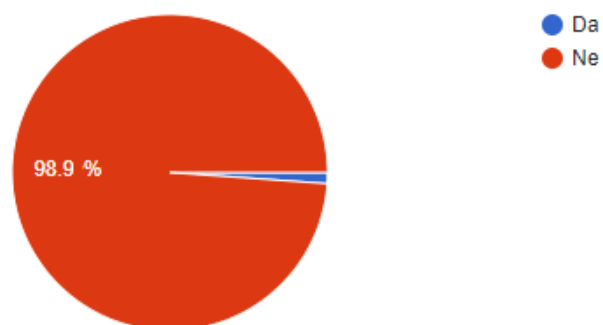
Upoznat/Upoznata sam s djelokrugom rada Centra karijera



Izvor: Izrada autorice

Grafikon 6. Postotak korištenja usluga Centra za razvoj karijera pri FET-u

Koristim usluge Centra karijera pri FET-u



Izvor: Izrada autorice

Iz prikazanog se zaključuje da se tek 30,3 % ispitanika izjašnjava da je upoznato s radom Centra karijera, dok njih 69,7 % nije upoznato sa djelokrugom rada Centra. Svega 1,1 % ispitanika koristi usluge postojećeg centra pri FET-u. Navedeni postoci

ukazuju na nedovoljnu informiranost studenata o mogućnostima koje Centar karijera pruža te nedovoljno razvijenu svijest o mogućnostima koje pruža postojeći Centar za razvoj karijera pri FET-u. Iako su njegove aktivnosti usmjerene isključivo prema studentima FET-a, njihov udio u istraživanju bio gotovo 35 %, iz čega proizlazi da niti oni u značajnoj mjeri ne koriste dostupne usluge postojećeg Centra.

Dokaz je to da studente treba osvijestiti o mogućnostima koje su im dostupne na Sveučilištu kojem studiraju, na način da ih se potakne na razumijevanje toga što im se pruža te na aktivno korištenje dostupnih resursa u okviru djelovanja pojedinih sastavnica, u konkretnom slučaju Centra karijera.

U nastavku će se analizirati i interpretirati 19 tvrdnji na koje su ispitanici odgovarali ljestvicom od 0 do 4, gdje se nula odnosi na stav „ne mogu procijeniti“, a četiri na stav „u potpunosti se slažem“. Tvrdnje su prikazane Grafikonom 7.

Grafikon 7. Stavovi studenata o korištenju usluga Sveučilišnog Centra karijera

Tvrdnja	Broj odgovora					ar. sred.	st. dev.	
	N	0	1	2	3			4
Pri Sveučilištu Juraj Dobrile u Puli bi trebao djelovati Centar karijera	89	7	1	0	30	51	3,31	1,12
Koristio/Koristila bi savjetodavne usluge Centra karijera tijekom studija	89	6	2	4	42	35	3,10	1,07
Karijerne usluge, koje će centar pružati, trebale bi me motivirati na planiranje karijere	88	6	2	1	31	48	3,28	1,10
Usmjerio/Usmjerila bih svoju karijeru prema informacijama koje bi mi Centar karijera plasirao o kretanjima na tržištu rada	89	14	2	19	37	17	2,46	1,29
Kad imam problema u studiranju znam da se mogu obratiti studentskom psihološkom savjetovalištu u sklopu Sveučilišta	89	16	8	17	30	18	2,29	1,38
Koristio/Koristila bih usluge Centra karijera pri usmjeravanju na stručnu praksu	88	9	3	3	41	32	2,95	1,18
Koristio/Koristila bih usluge Centra karijera prilikom traženja posla po završetku studija	89	6	1	4	37	41	3,19	1,07
Koristio/Koristila bih usluge centra oko pripremanja za pismeno i usmeno predstavljanje poslodavcima prilikom zaposlenja	89	9	1	7	39	33	2,97	1,19
Kada bi imao/imala mogućnost, uključio/uključila bih se u rad Centra karijera (npr. pomoć studentima brućima)	88	10	7	14	32	25	2,63	1,30
Volio/Voljela bih da Centar karijera usmjerava moj karijerni put već od početka studija	89	13	3	11	31	31	2,72	1,37
Obratio/Obratila bih se Centru karijera kada bih imao/imala poteškoća u savladavanju fakultetskih obaveza	88	18	8	24	24	14	2,09	1,36
Odazivao/Odazvala bi se na radionice koje organizira Centar karijera	89	11	7	19	31	20	2,48	1,27
Rado bih iskazao/iskazala svoje poslovne namjere Centru karijera	89	14	7	15	37	16	2,39	1,29
Rado bi poslusašao/poslušala kako je tekao razvojni put bivših studenata ovoga sveučilišta	89	5	4	4	37	39	3,14	1,08
Koristio/Koristila bih savjete i preporuke za napredovanje alumni udruge diplomiranih studenata	88	11	3	8	38	29	2,80	1,28
Odazvao/Odazvala bih se predavanjima koje Centar karijera organizira uz suradnju alumni udruge diplomiranih studenata	89	8	4	15	37	24	2,74	1,18
Centar karijera treba biti potpora diplomiranim studentima prilikom traženja posla	89	3	1	0	25	60	3,55	0,86
Centar karijera treba biti poveznica između studenata i alumni udruge diplomiranih studenata	89	7	1	3	33	45	3,22	1,13
Centar karijera treba biti poveznica između diplomiranih studenata i poslodavaca	88	3	2	0	24	59	3,52	0,90
0 – ne mogu procijeniti, 1 – u potpunosti se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – slažem se, 4 – u potpunosti se slažem								

Izvor: Izrada autorice

Za lakšu interpretaciju stavova ispitanika, uz Grafikon 7. kreiran je i Grafikon 8. u kojem se izdvajaju one tvrdnje koje imaju najveći postotak odgovora.

Grafikon 8. Tvrdnje za koje je dobiven najveći postotak odgovora studenata

Tvrdnja	N	% odgovora				
		0	1	2	3	4
Pri Sveučilištu Juraj Dobrile u Puli bi trebao djelovati Centar karijera	89	8%	1%	0%	34%	57%
Koristio/Koristila bi savjetodavne usluge Centra karijera tijekom studija	89	7%	2%	5%	46%	39%
Karijerne usluge, koje će centar pružati, trebale bi me motivirati na planiranje karijere	88	7%	2%	1%	35%	55%
Usmjerio/Usmjerila bih svoju karijeru prema informacijama koje bi mi Centar karijera plasirao o kretanjima na tržištu rada	89	16%	2%	21%	42%	19%
Kad imam problema u studiranju znam da se mogu obratiti studentskom psihološkom savjetovalištu u sklopu Sveučilišta	89	18%	9%	19%	34%	20%
Koristio/Koristila bih usluge Centra karijera pri usmjeravanju na stručnu praksu	88	10%	3%	3%	47%	36%
Koristio/Koristila bih usluge Centra karijera prilikom traženja posla po završetku studija	89	7%	1%	5%	42%	46%
Koristio/Koristila bih usluge centra oko pripremanja za pismeno i usmeno predstavljanje poslodavcima prilikom zaposlenja	89	10%	1%	8%	44%	37%
Kada bi imao/imala mogućnost, uključio/uključila bih se u rad Centra karijera (npr. pomoć studentima brućošima)	88	11%	8%	16%	36%	28%
Volio/Voljela bih da Centar karijera usmjerava moj karijerni put već od početka studija	89	15%	3%	12%	35%	35%
Obratio/Obratila bih se Centru karijera kada bih imao/imala poteškoća u savladavanju fakultetskih obaveza	88	21%	9%	27%	27%	16%
Odazvao/Odazvala bi se na radionice koje organizira Centar karijera	89	13%	8%	22%	35%	23%
Rado bih iskazao/iskazala svoje poslovne namjere Centru karijera	89	16%	8%	17%	42%	18%
Rado bi poslušao/poslušala kako je tekao razvojni put bivših studenata ovoga sveučilišta	89	6%	5%	5%	42%	44%
Koristio/Koristila bih savjete i preporuke za napredovanje alumni udruge diplomiranih studenata	88	12%	3%	9%	43%	33%
Odazvao/Odazvala bih se predavanjima koje Centar karijera organizira uz suradnju alumni udruge diplomiranih studenata	89	9%	5%	17%	42%	27%
Centar karijera treba biti potpora diplomiranim studentima prilikom traženja posla	89	3%	1%	0%	28%	67%
Centar karijera treba biti poveznica između studenata i alumni udruge diplomiranih studenata	89	8%	1%	3%	37%	51%
Centar karijera treba biti poveznica između diplomiranih studenata i poslodavaca	88	3%	2%	0%	27%	67%

0 – ne mogu procijeniti, 1 – u potpunosti se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – slažem se, 4 – u potpunosti se slažem

Izvor: Izrada autorice

Primjetno je da se za gotovo svaku tvrdnju odgovorilo sa „slažem se (3)“ ili „u potpunosti se slažem (4)“. Uzevši u obzir da se provedenim istraživanjem nastojala dokazati potreba studenata za osnivanjem Centra karijera, rezultat je postignut. S tvrdnjom *Pri Sveučilištu Juraj Dobrile u Puli bi trebao djelovati Centar karijera* 57 % studenata se u potpunosti slaže, a 34 % se slaže, čime je više od 90 % ispitanika iskazalo jasni stav oko potrebe osnivanja istoga. *Koristio/Koristila bi savjetodavne usluge Centra karijera tijekom studija* 46 % ispitanika se slaže s navedenom tvrdnjom, a 39 % njih se u potpunosti slaže. Konkretno tvrdnje poput korištenja usluga Centra karijera *pri usmjeravanju na stručnu praksu, prilikom traženja posla po završetku studija te pripremanja za pismeno i usmeno predstavljanje poslodavcima prilikom zaposlenja* donose preko 80 % slaganja ispitanika s navedenim. O odnosu sa alumnijima stav studenata je jasan. Njih gotovo 90 % se slaže ili u potpunosti slaže da bi *rado poslušao/poslušala kako je tekao razvojni put bivših studenata ovoga sveučilišta*. Savjete i predavanja udruge alumni koristilo bi oko 70 %

ispitanika, što dokazuje da Centar karijera mora u svoj rad uključiti rad Udruge mladih i diplomiranih studenata. I za kraj, izdvaja se oko 90 % ispitanika koji se slaže ili u potpunosti slaže da bi *Centar karijera trebao biti potpora diplomiranim studentima prilikom traženja posla, poveznica između studenata i alumni udruge diplomiranih studenata te poveznica između diplomiranih studenata i poslodavaca.*

Stavovi redovitih studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli su jasno iskazani. Oni imaju potrebu za djelovanjem Sveučilišnog Centra karijera i voljni su koristiti usluge koje bi Centar pružao, a tome u prilog idu i komentari koje su izdvojili kao njima važne (Grafikon 9.).

Grafikon 9. Komentari i prijedlozi studenata za rad Sveučilišnog Centra karijera

Pomoć studentima pri samozapošljavanju i pokretanju vlastitog biznisa.
Trenutno se vrlo malo zna o Centru karijera, mali je broj informacija koji su dostupni studentima
Ovo sve navedeno gore da se uistinu i provede.
Odlična inicijativa koja se svakako treba daljnje razvijati.
Bolja informiranost studenata
Potrebno je više konkretnijeg rada, zasad je dojam kao da je sve ostalo na nekoj prvoj razini.
Upoznati malo bolje studente sa svojim namjerama, obavezama, radom i uslugama.
Što prije otvoriti.
Samo naprijed
Smatram da bi Centar karijera bio vrlo koristan studentima posebno 3. i 5. godine studija
Malo više razglasiti Centar karijera, malo studenata zna detaljnije o tome

Izvor: Izrada autorice

Studenti iskazuju potrebu za boljom informiranošću o stvarnim namjerama Centra, uslugama koje bi on pružao, obavezama njih kao korisnika, pomoć u samozapošljavanju koju bi Centar nudio i još niz područja koje studenti ističu kao bitne, a iskazuju ih svojim stavovima tijekom cijelog istraživanja.

Iz navedene analize i interpretacije dobivenih rezultata dokazuje se da je Centar karijera neizostavna potreba studenata Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli sa svojom

savjetodavnom, motivirajućom, istraživačkom i partnerskom ulogom od početka studija do njegova završetka, što direktno utječe na razvoj karijere.

Kako bi zaključak provedenog istraživanja bio cjelovit, analizirat će se i interpretirati rezultati dobiveni ispitivanjem stavova malih, srednjih i veliki poduzetnika u Istarskoj županiji o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.

Po dobivenim rezultatima izvršit će se komparacija oba istraživanja te donijeti zaključak o potrebi djelovanja Sveučilišnog Centra karijera temeljem iskazanih stavova studenata i poslodavaca.

5.3. Analiza i interpretacija dobivenih rezultata istraživanja malih, srednjih i velikih poslodavaca Istarske županije

Tijekom veljače 2017. godine provedeno je ispitivanje stavova malih, srednjih i velikih poduzetnika Istarske županije o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli. Rezultati su prikupljeni pomoću upitnika koji je distribuiran e-poštom (korištenjem alata putem „*Google forms-a*“). Dobiveni podaci su anonimni. Prije provođenja istraživanja obavljeno je probno istraživanje na manjem broju ispitanika koje je pokazalo da je upitnik korektno i razumljivo postavljen. Upitnik se sastoji od dvaju dijelova, prvi je dio obuhvaćo 5 tvrdnji na koje ispitanik odgovara odabirom ponuđenih odgovora ili odgovaranjem afirmacijom / negacijom. Drugi je dio obuhvaćao 11 tvrdnji gdje ispitanik procjenjuje stupanj slaganja na ljestvici od 0 do 4, gdje nula predstavlja stav „ne mogu procijeniti“, a četiri stav „u potpunosti se slažem“. Na kraju upitnika ponuđeno je otvoreno pitanje na koje su ispitanici bili slobodni dati komentar ili prijedlog koji bi se odnosio na budući rad Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.

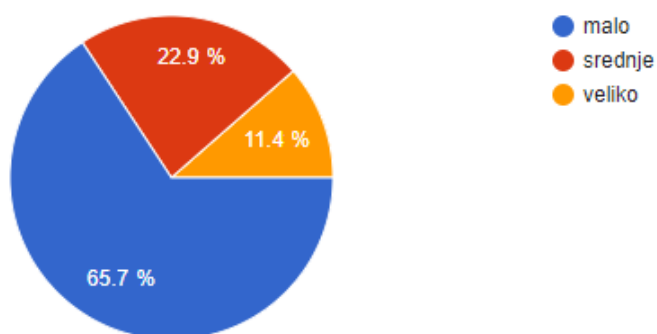
S obzirom na poznatu veličinu i strukturu populacije, odnosno veličinu (9555) i strukturu (97 % malih, 2 % srednjih i 1 % velikih) poduzeća u Istarskoj županiji, određena je veličina uzorka (350) uz 95 % -tnu pouzdanost i interval pouzdanosti ± 5 %.

Odabir uzorka je provođen u dvije etape. U prvoj je etapi, s obzirom na poznate karakteristike populacije, određena kvota malih, srednjih i velikih poduzeća (kvotni

uzorak). Struktura uzorka odgovara strukturi populacije. U drugoj su etapi slučajnim odabirom (intervalni uzorak) između poduzeća poredanih abecednim redoslijedom u bazi poduzeća Hrvatske gospodarske komore, odabrane jedinice opažanja.

Odabrana su poduzeća uključena u istraživanje i prosljeđeni su im upitnici. Stopa povrata je 10 % te se u nastavku iznose zaključci temeljem dobivenih odgovora. Na distribuirani Upitnik odgovorilo je 23 malih poduzeća (65,7 %), 8 srednjih (22,9 %) i 4 velika (11,4 %). Iako je veličinom uzorka predviđeno 7 srednjih i 3 mala poduzeća, moguće je da u Registru poslovnih subjekata koji je korišten kao baza, klasifikacija nije u potpunosti ispravna pa su se u Upitniku poduzeća drugačije izjasnila, s obzirom na veličinu, tako da postoji jedan odgovor više u srednjim i velikim poduzećima, što ne utječe na dobivene rezultate (Grafikon 10.).

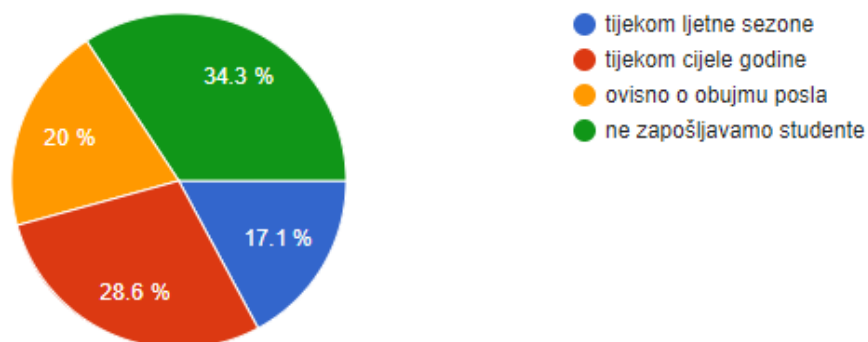
Grafikon 10. Struktura uzorka poduzeća s obzirom na veličinu



Izvor: izrada autorice

Za navedena poduzeća područje interesa, koje se također istražilo, odnosilo se na njihovu suradnju sa Student servisom u svrhu privremenog i povremenog zapošljavanja redovitih studenata putem Ugovora o djelu redovitog studenta, kako bi se moglo referirati na eventualnu partnersku suradnju s Centrom karijera.

Grafikon 11. Zapošljavanje studenata putem Student servisa



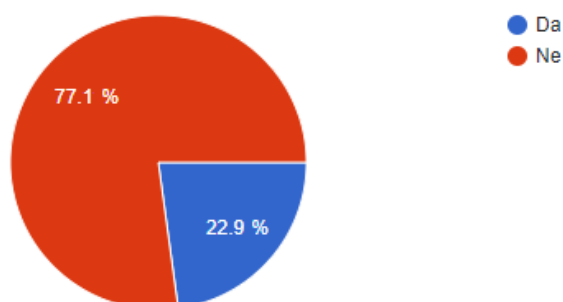
Izvor: Izrada autorice

Individualni odgovori daju uvid u podatak da velik broj malih poduzeća ne koristi usluge Student servisa, odnosno njih 34,3 % se izjašnjava da uopće ne zapošljava studente. Koji je razlog tome istraživanjem nije obuhvaćeno, pa se može predložiti novo istraživanje, bitno za rad Student servisa, kojim će se ispitati razlog slabog korištenja studenata kao radne snage u malim poduzećima. Gotovo 30 % poduzeća zapošljava studente tijekom cijele godine, a oko 20 % njih samo tijekom ljetne sezone ili ovisno o obujmu posla. Napominje se da Student servis posreduje isključivo za redovite studente, dok bi Centar karijera pružao poslodavcima mogućnost za zapošljavanje diplomiranih studenata.

S obzirom na činjenicu oko zapošljavanja putem Student servisa, istražilo se u kojem postotku surađuju odabrana poduzeća sa Sveučilištem prilikom zapošljavanja diplomiranih studenata, bez obzira na posredovanje Centra karijera (Grafikon 12.).

Grafikon 12. Stav poslodavaca o zapošljavanju diplomiranih studenata

Suradujemo sa Sveučilištem Jurja Dobrile u Puli pri zapošljavanju diplomiranih studenata



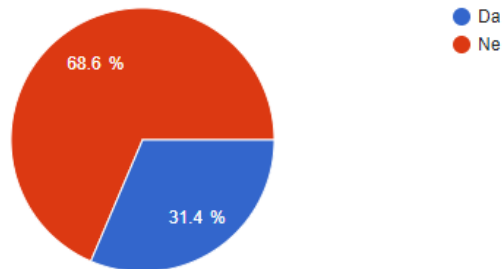
Izvor: Izrada autorice

Gotovo 80 % poduzeća navodi kako ne surađuje sa Sveučilištem u kontekstu zapošljavanja diplomiranih studenata, svega 22,9 % ostvaruje suradnju sa Sveučilištem. Navedeno se manifestira kroz suradnju u sklopu projekata ili pri rješavanju stručnih zadataka gdje poslodavci koriste znanja i vještine studenata Sveučilišta te im potom osiguravaju dugoročnije zaposlenje.

Osim suradnje u zapošljavanju diplomiranih studenata, istraživanjem se ispitalo pružaju li poduzeća studentima mogućnost obavljanja stručne prakse. Gotovo 70 % ispitanika izjasnilo se da ne pruža mogućnost obavljanja studentske prakse, dok je 30 % potvrdilo mogućnost odrađivanja studentske prakse u sklopu poduzeća (Grafikon 13.).

Grafikon 13. Stav poslodavaca o pružanju mogućnosti studentima za obavljanje stručne prakse

Pružamo studentima Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli mogućnost obavljanja studentske prakse

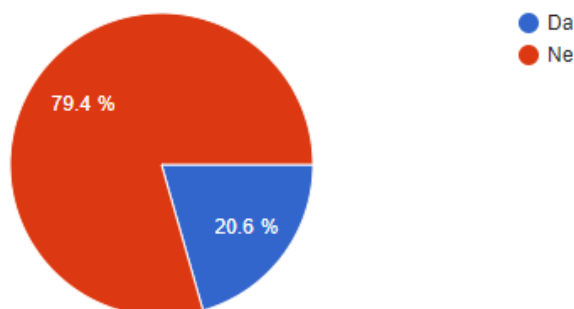


Izvor: Izrada autorice

Koji je razlog tome zašto poslodavci ne zapošljavaju diplomirane studente te im ne pružaju mogućnost obavljanja stručne prakse, istraživanjem nije obuhvaćeno, ali zasigurno bi se posredstvom Centra karijera ovaj postotak mogao umanjiti te studentima olakšati izvršavanje fakultetskih obaveza, u kontekstu stručnih praksi, te doprinijeti povećanju postotka zapošljavanja diplomiranih studenata.

Interpretacija dobivenih rezultata o općoj upoznatosti studenata s djelokrugom rada Centra karijera nije se pokazala uspješnom, a isto se istraživalo i među poslodavcima. Gotovo 80 % ispitanika iskazalo je kako nije poznato s djelokrugom rada Centra karijera, dok svega 20 % iskazuje upoznatost (Grafikon 14.).

Grafikon 14. Opća upoznatost poslodavaca s djelokrugom rada Centra karijera



Izvor: Izrada autorice

Interpretirani rezultati ukazuju na važnost djelovanja Centra karijera, kao posrednika između studenata i poslodavca, koji će njihovim umrežavanjem, educiranjem i pružanjem podrške utjecati na razumijevanje i aktivno korištenje usluga koje Centar bude pružao.

Grafikonom 15. prikazani su stavovi poslodavaca o djelovanju Sveučilišnog Centra karijera, a paralelno kreiran je Grafikon 16. koji izdvaja tvrdnje s najvećim postotkom odgovora ispitanika.

Grafikon 15. Stavovi malih, srednjih i velikih poslodavaca Istarske županije o djelovanju Sveučilišnog Centra karijera

Tvrdnje	N	Broj odgovora					ar. sred.	st. dev.
		0	1	2	3	4		
Centar karijera bi poslodavcima trebao pružati bolju i spremniju radnu snagu	35	5	0	1	17	12	2,93	1,30
Ukoliko Centar karijera bude djelovao, koristiti ćemo njegove usluge u zapošljavanju diplomiranih studenata	35	6	1	2	14	12	2,92	1,30
Registrirali bismo se u bazu poslodavaca pri Centru karijera	35	6	1	3	13	12	2,92	1,30
Zaposlili bismo mladu osobu bez radnog iskustva putem Centra karijera	35	7	0	4	14	10	2,92	1,30
Koristili bismo usluge Centra karijera u svrhu oglašavanja slobodnih radnih mjesta	35	5	0	2	14	14	2,92	1,30
Pretraživali bismo bazu studenata Centara karijera, u svrhu pronalaska prikladnog kandidata za zaposlenje	35	4	0	2	16	13	2,92	1,30
Voljni smo doprinijeti radu Centra karijera (npr. sudjelovanje u predavanjima, radionicama, i dr.)	35	5	0	6	16	8	2,67	1,26
Omogućili bismo studentima stručne posjete našem poduzeću	35	5	0	6	16	8	2,63	1,26
Smatramo da bi usluge Centra karijera olakšale poslodavcima pronalazak potrebnih kadrova	35	3	0	2	19	11	3,03	1,08
Smatramo da bi Centar karijera mogao doprinijeti povećanju zapošljavanja diplomiranih studenata u Istarskoj županiji	35	3	0	3	19	10	2,97	1,08
Voljni smo izdvajati dio novčanih sredstava za razvoj Centra karijera (npr. putem donacija)	35	12	4	9	6	4	1,64	1,42

0 - ne mogu procijeniti, 1 - u potpunosti se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 - slažem se, 4 - u potpunosti se slažem

Izvor: Izrada autorice

Grafikon 16. Tvrdnje za koje je dobiven najveći postotak odgovora poslodavaca

Tvrdnje	N	Postotak odgovora				
		0	1	2	3	4
Centar karijera bi poslodavcima trebao pružiti bolju i spremniju radnu snagu	35	14,3%	0,0%	2,9%	48,6%	34,3%
Ukoliko Centar karijera bude djelovao, koristiti ćemo njegove usluge u zapošljavanju diplomiranih studenata	35	17,1%	2,9%	5,7%	40,0%	34,3%
Registrirali bismo se u bazu poslodavaca pri Centru karijera	35	17,1%	2,9%	8,6%	37,1%	34,3%
Zaposlili bismo mladu osobu bez radnog iskustva putem Centra karijera	35	20,0%	0,0%	11,4%	40,0%	28,6%
Koristili bismo usluge Centra karijera u svrhu oglašavanja slobodnih radnih mjesta	35	14,3%	0,0%	5,7%	40,0%	40,0%
Pretraživali bismo bazu studenata Centara karijera, u svrhu pronalaska prikladnog kandidata za zaposlenje	35	11,4%	0,0%	5,7%	45,7%	37,1%
Voljni smo doprinijeti radu Centra karijera (npr. sudjelovanje u predavanjima, radionicama, i dr.)	35	14,3%	0,0%	17,1%	45,7%	22,9%
Omogućili bismo studentima stručne posjete našem poduzeću	35	14,3%	0,0%	17,1%	45,7%	22,9%
Smatramo da bi usluge Centra karijera olakšale poslodavcima pronalazak potrebnih kadrova	35	8,6%	0,0%	5,7%	54,3%	31,4%
Smatramo da bi Centar karijera mogao doprinijeti povećanju zapošljavanja diplomiranih studenata u Istarskoj županiji	35	8,6%	0,0%	8,6%	54,3%	28,6%
Voljni smo izdvajati dio novčanih sredstava za razvoj Centra karijera (npr. putem donacija)	35	34,3%	11,4%	25,7%	17,1%	11,4%

0 – ne mogu procijeniti, 1 – u potpunosti se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – slažem se, 4 – u potpunosti se slažem

Izvor: Izrada autorice

Analizom se utvrđuje da su ispitanici na gotovo sve postavljene tvrdnje odgovorili u vrlo visokom postotku, odabравši ponuđene odgovore, „slažem se (3)“ i „u potpunosti se slažem (4)“, što je izvrstan indikator o iskazanoj potrebi osnivanja Sveučilišnog Centra karijera. Slažu se da bi Centar karijera trebao pružati njima, u funkciji potreba tržišta rada, spremniju radnu snagu (83 %) te da će ukoliko Centar bude djelovao koristiti usluge zapošljavanja diplomiranih studenata (75 %). Većina njih bi se registrirala u bazu poslodavaca te oglašavala slobodna radna mjesta i time nadopunjavala svoj kadar mladom osobom bez radnog iskustva čime bi se studentima pružila prilika za stjecanjem poslovnih vještina i navika (postotak odgovora od 70 % do 80 %). Vlastitim angažmanom 70 % poslodavaca voljno je doprinijeti radu Centra karijera (radionice, predavanja, gostovanja).

Na tvrdnju *Smatramo da bi Centar karijera mogao doprinijeti povećanju zapošljavanja diplomiranih studenata u Istarskoj županiji*, 80 % ispitanika odgovorilo je stavom „slažem se (3)“ i „u potpunosti se slažem (4)“, što je potvrđuje postavljenu hipotezu.

Ono što je očekivano, to je postotak odgovora na tvrdnju *Voljni smo izdvajati dio novčanih sredstava za razvoj Centra karijera (npr. putem donacija)*, a odnosi se najvećim dijelom na stav „ne mogu procijeniti“ (35 %) ili „ne slažem se“ (25,7 %). Iz navedenoga proizlazi da je poslodavcima potrebno razviti svijest o mogućnostima

koje Centar karijera pruža te ih tako osvijestiti da bi ulaganjem u razvoj Centra zapravo ulagali u vlastiti razvoj.

Za kraj ove analize izdvajaju se jedina dva komentara poslodavaca iz kojih proizlazi podrška i poticaj za djelovanje Sveučilišnog Centra karijera (Grafikon 17.).

Grafikon 17. Komentari i prijedlozi za rad Sveučilišnog Centra karijera

Komentari i prijedlozi za rad Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Stvaranje kvalitetne baze podataka u svrhu boljeg filtriranja profila

Aktivirajte se što prije! :)

Izvor: Izrada autorice

Analizom i interpretacijom rezultata provedenog istraživanja, na dvije ciljane skupine (studenti i poslodavci), zaključuje se kako bi Sveučilišni Centar karijera svojim djelovanjem utjecao da što veći broj studenata aktivno promišlja o vlastitoj karijeri te omogućio poslodavcima da dođu do što kvalitetnijih studenata, spremnih stručnjaka za tržište rada. Istraživanjem je dokazana potreba studenata i poslodavaca za aktivnim početkom rada Centra karijera sa svim svojim funkcijama i aktivnostima prikazanima kroz rad. Dobiveni rezultati, zajedno sa donesenom Odlukom o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera, pridonose promjeni postojećih trendova visoke stope nezaposlenosti visokoobrazovanih stručnjaka.

Apelira se na sve dionike akademske zajednice neka osvijeste važnost postojanja jedinice kao što je Centar karijera koji će svojim djelovanjem naglašavati važnost kvalitete zapošljavanja diplomiranih studenata s jedne strane i odgovarati na zahtjeve radnog mjesta pri poslodavcima, s druge strane. Umrežavanje studenata s poslodavcima od značajnog je utjecaja na gospodarsko okruženje, širu društvenu zajednicu i sve dionike zainteresirane za područje karijernog razvoja.

6. Model Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Omogućavanje profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja od početka studija pa do zaposlenja nakon diplomiranja, ima vodeću ulogu u potpori mladim ljudima pri uspješnom upravljanju kroz karijernu putanju. Usmjeravanje u visokoobrazovnoj ustanovi pomaže studentima ne samo odabrati svoje buduće zanimanje, već ih sprječava da prerano napuste obrazovanje i potiče ih na više razine obrazovanja i usavršavanja.¹⁶⁶ Centri karijera sa svojim institucionalnim, izvedbenim, profesionalnim i materijalnim kapacitetima trebali bi imati vodeću ulogu u procesu karijernog razvoja. Profesionalno usmjeravanje i savjetovanje trebalo bi biti među prioritetnim aktivnostima visokoobrazovnih institucija. Važnost bi se trebala pridavati komunikaciji sa studentima, ali i njihovim roditeljima o obrazovnim mogućnostima, o osposobljavanju za traženje posla, razvijanju transverzalnih vještina pojedinca važnih za školovanje, posao i život te vještine donošenja odluka i realizacija postavljenih profesionalnih i osobnih ciljeva. Navedene aktivnosti trebali bi provoditi karijerni savjetnici, educirani za takvu vrstu posla, a ne usputno angažirane osobe samo kako bi se zadovoljio konceptualni dio ponekog postavljenog cilja. Usmjeravanje i savjetovanje bi se trebalo početi provoditi već u ranijoj fazi školovanja, npr. krajem osnovne škole, a posebno krajem srednjoškolskog obrazovanja, kako bi se mlade ljude od najranije dobi osposobilo za donošenje odluka o upravljanju karijerom. Navedeno dovodi do toga da je potrebna edukacija i osposobljavanje stručnih osoba u području razvoja profesionalnih aspiracija i informiranosti o dostupnim informacijsko-komunikacijskim alatima koji im mogu poslužiti pri profesionalnom usmjeravanju.

Činjenica je da nedostatak financijskih sredstava rezultira da se karijernim usmjeravanjem i savjetovanjem bave pojedinci koji moraju obavljati još niz drugih poslova pa se uočava nedostatak involviranosti i motivacije. Apel je to ministarstvima na dugoročno razmišljanje o rješavanju nedostatka kadra na području profesionalnog usmjeravanja, posebice u Centrima karijera.

¹⁶⁶ Prema Priručniku Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima, IRO, Zagreb 2006., str. 33.

U Republici Hrvatskoj zasada ne postoji mogućnost početnog obrazovanja za savjetnike za profesionalno usmjeravanje u sustavu visokog obrazovanja, kao ni jedinstveni program stručnog usavršavanja o toj temi što su svakako preduvjeti za uspostavu i razvoj sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u području srednjoškolskog i visokog obrazovanja.¹⁶⁷

6.1. Prijedlog modela Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Prilikom uspostavljanja modela Sveučilišnog Centra karijera (Prilog 12.) uzeti su u obzir mogući uvjeti značajni za početak njegova rada. Za prostornu lokaciju Centar karijera, predlaže se prostor Studentskog centra Pula. Naime u Programu rada za 2017. godinu, ravnatelj Studentskog centra napominje: „*Student servis Studentskog centra Pula će u 2017. godini usmjeriti svoje napore u cilju osnivanja Centra karijera Sveučilišta, čija je misija sustavna briga o pripremi studenata za konkurentan nastup na domaćem i svjetskom tržištu rada nakon završetka studiranja te pružanje podrške poduzećima pri odabiru djelatnika.*”¹⁶⁸ Osim što Studentski centar djeluje kao sastavnica Sveučilišta, njegova je primarna djelatnost sustavna briga oko poboljšanja studentskog standarda. Izdvaja se iz fakultetskih obaveza pa je automatski pristupačnije mjesto studentima. Osim toga, u sklopu Studentskog centra djeluje Student servis koji već ima bazu studenata i poslodavaca, koja je godinama kreirana, što znatno doprinosi početnoj fazi djelovanja Sveučilišnog Centra karijera.

Uz fizički prostor, veoma je bitan položaj na internetu, shodno tome razrađena je već spomenuta internetska starnica (Prilog 5.) koja bi se za početak mogla nalaziti u sklopu internetske stranice Studentskog centra (www.scpu.hr) jer za to već postoji predviđeni prostor, iako je dugoročni prijedlog da ona bude samostalna. Što se zaposlenika tiče, zamišljeno je da Centar ima četiri zaposlenika. Predlažu se dva karijerna savjetnika (jedan usmjeren prema studentima, a drugi prema poslodavcima), zatim psiholog i informatičar / administrator koji bi između ostalog bio zadužen za ažuriranje internetske stranice. Prijedlog je da jedan karijerni savjetnik (onaj usmjeren na studente, ujedno i voditelj Centra karijera) te informatičar / administartor budu zaposleni na puno radno vrijeme, a psiholog i drugi savjetnik na

¹⁶⁷ Prema Strategiji CPU i razvoja karijere u RH 2016. - 2020. (Zagreb, listopad 2015.), str. 20.

¹⁶⁸ Dostupno u internoj dokumentaciji Studentskog centra Pula

pola radnoga vremena. Na kraju se dolazi do elementa koji je najbitniji, a ujedno i najteži za realizaciju, a to je model financiranja. Apel je svakako prema ministarstvima da dopuste zapošljavanje stručnih osoba na predložena radna mjesta, što dovodi do financiranja iz proračuna (plaća zaposlenika). Drugi način jest izdvajanje iz sredstava Sveučilišta (razvojni fond, administrativni fond, školarine). Prikupljanje sredstava putem projektnih prijava (EU fondovi). Zatim financiranje od strane pojedinih sastavnica Sveučilišta, Studentskog centra i na kraju financiranje od donacija poduzeća kojima će centar pružati usluge posredništva sa studentima.

Centar karijera će sudjelovati u izdavanju publikacija koje će studentima olakšati upis na studij, proces studiranja i zaposlenje nakon diplomiranja. Prijedlog je izdavanje tri publikacije, svake namijenjene određenoj ciljanoj skupini, a njihovo izdavanje treba prilagoditi potrebama studenata, ovisno o akademskoj godini. Primjerice, sredinom akademske godine provelo bi se izdavanje publikacije prilagođene potrebama novih, zainteresiranih studenata za upis na Sveučilište (*„Postani student i savladaj početne korake studiranja“*). Tijekom akademske godine izdala bi se publikacija za trenutne studente (*„Baš sam student“*) i jednom godišnje za studente diplomante (*„Kako pripremiti studente za izazov tržišta rada“*).

Sveučilišni Centar karijera, značajno može doprinijeti ostvarenju misije Sveučilišta *„Kontinuirano unapređivanje dobrobiti lokalne i šire zajednice unapređenjem kvalitete postojećih ishoda učenja sadržanih u obrazovnim programima koji se nude na Sveučilištu i podizanjem stupnja obrazovanosti lokalnog stanovništva i šire regije, čime će se osigurati radna snaga koja može udovoljiti zahtjevima konkurentne ekonomije (EU).“*¹⁶⁹ Može doprinijeti generalnom zadovoljstvu studenata koji studiraju na Sveučilištu, jačanju lokalnog gospodarstva u smislu porasta broja zaposlenih diplomiranih studenata u Istarskoj županiji.

¹⁶⁹ Strategija razvoja Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli 2016. – 2020., Sveučilište (2016.) str. 25.

7. Zaključak

Teorijskom analizom, analizom rezultata provedenog istraživanja, praktičnim primjerima, prikazom buduće internetske stranice i modela Sveučilišnog Centra karijera dokazala se glavna i pomoćne hipoteze. Realizirani su postavljeni ciljevi kojima je naglašeno kako je Sveučilišni Centar karijera neizostavna potreba studentima, poslodavcima, Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, Studentskom centru te tržištu rada lokalne zajednice. Rezultati su fokusirani na područje Istarske županije, iako se njihova primjena može prilagoditi i drugim Sveučilištima, odnosno lokalnim zajednicama.

Radom je prikazan budući koherentan, jasno strukturirani model Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli. Centar karijera je mjesto koje pruža mogućnost učenja te vodi do razvoja novih znanja i vještina potrebnih na tržištu rada. Ujedno je Centar ključna veza umrežavanja između studenata i poslodavaca.

Utvrđene su namjere Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli i Studentskog centra Pula za početkom djelovanja Centra karijera (putem relevantne dokumentacije i komunikacije sa Upravom), zatim potrebe studenata i poslodavaca Istarske županije (temeljem ispitanih stavova provedenim istraživanjem) te potreba tržišta rada za osnivanjem Centra karijera (temeljem analize tržišta rada za Istarsku županiju).

Predlaže se da ovo istraživanje bude podloga za uspostavu početka djelovanja Sveučilišnog Centra karijera, motivacija za uključivanje različitih aktera akademske zajednice u njegov rad, kao i temelj za daljnje istraživanje ovoga područja. Ujedno može biti i poticaj nadležnima na promišljanje kako utjecati na obrazovanje i osposobljavanje karijernih savjetnika, odnosno otvaranje novih radnih mjesta predviđenih za neometano funkcioniranje rada Centra karijera.

Sažetak

Završnim specijalističkim radom *Centar karijera u funkciji porasta zapošljavanja u Istarskoj županiji* nastojalo se pristupiti studentima Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli s njihovog karijernog aspekta te poslodavcima Istarske županije sa aspekta zapošljavanja mladih osoba. Rad rezultira prijedlogom jasno strukturiranog modela Centra karijera kao esencijalne komponente modernih obrazovnih sustava te funkcionalne poveznice studenata Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli s poslodavcima u Istarskoj županiji. Ovim radom se naglasio značaj Centra karijera kao mjesta koje pruža mogućnost učenja te vodi do razvoja novih znanja i vještina potrebnih tržištu rada. Intencija je potaknuti studente na planiranje vlastite karijere te ih ohrabriti na realizaciju poduzetničkih ideja, odnosno pokretanja vlastitog posla. Potreba za početkom djelovanja Centra karijera dokazana je analizom teorijskog djela, prikazom primjera dobre prakse te dobivenim rezultatima provedenoga istraživanja kojim su se ispitali stavovi redovitih studenata završnih godina studija na Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli te stavovi malih, srednjih i velikih poduzetnika u Istarskoj županiji o potrebi osnivanja Sveučilišnog Centra karijera.

Rad je nakon uvodnog poglavlja, podijeljen u sedam dijelova kojima se ističe važnost djelovanja Centra karijera, općenito pri visokim učilištima u Hrvatskoj, ali i šire te se dokazuje potreba za početkom djelovanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.

Sveučilište mora, kroz djelokrug rada Centra karijera, poticati poduzetničku kulturu u vrlo ranom stupnju studiranja, mora „proizvoditi“ spremnije stručnjake za izazovno tržište rada te mora pridobiti povjerenje svojih studenata čime će se studentski standard i sama institucija visoko etablirati u akademskoj zajednici. Rezultati ovoga rada trebali bi utjecati na povećanje kvalitete studiranja, smanjenje roka završetka studija, odgovoriti na potrebe tržišta rada i staviti u fokus studenta i njegove karijerne interese. To bi doprinijelo porastu zapošljivosti diplomiranih studenata u Istarskoj županiji, a samim time pozitivno utjecalo na lokalno gospodarstvo.

Ključne riječi: Centar karijera, zapošljavanje, studenti, poslodavci, tržište rada, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Istarska županija

Summary

Final specialist thesis Career Center as a function of the increase in employment in the County of Istria attempted to access the students of the University of Pula from their career aspects and employers from Istria County in terms of employment of young people. This thesis resulted with a proposal of clearly structured model of the Career center as essential components of modern education systems and functional links between students of the University of Pula with employers in Istria.

This thesis attempts to show the importance of the Career Center's as a place that provides an opportunity for learning and leads to the development of new knowledge and skills required on the labor market. The intention is to encourage students to plan their own career times and encourage them into realization of entrepreneurial ideas, or starting their own business.

The need to start whit Career Center actions, is proven by analysis of theoretical works, showing examples of good practice and the results of the research in which were examined the attitudes of ordinary students final year of studies at the University of Pula and attitudes of small, medium and large businesses in the Istria County on the need for the establishment of the University Career Center.

The thesis is after the introductory chapters, divided into seven sections which emphasize the importance of the Career Center's generally at higher education institutions in Croatia and beyond, and demonstrates the need for the start the actions of the Career center at the University of Pula. University had, trough the scope of Career center activities, encourage entrepreneurial culture in the very early stage of studies, must „produce" ready workforce for the challenging labor market and must gain the trust of his students, which will highly establish the institution and student standards in academic community.


The results of this thesis should influence the increase of quality study reduced turnaround time graduation, respond to the needs of the labor market and put into focus the student and his career interests, which would also contribute to increasing the employability of graduates in the County of Istria, and thus give a positive effect on the local economy.


Keywords: Career center, employment, students, employers, labor market, University of Pula, County of Istria

Životopis

OSOBNE INFORMACIJE

Tina Škuflić (rođ. Trošt)

 Muntić 13a, 52204 Ližnjan, Hrvatska

 +385 98 506 700

 tina.trost@yahoo.com

Spol ženski | Datum rođenja 24/07/1986 | Državljanstvo Hrvatsko

RADNO ISKUSTVO

Rujan 2012. – danas

Voditeljica UJ Student servis

Studentski centar Pula

Organizacija rada u Student servisu: koordinacija rada s poslodavcima, kontrola učlanjenja u Student servis, izdavanje i pravovremena naplata računa za izvršeni rad temeljem Ugovora o djelu redovitog studenta, briga o ekonomičnom poslovanju te kvalitetnom i profesionalnom pružanju usluga.

Djelatnost ili sektor Uslužna

Listopad 2008. – rujan 2012.

Referent za komercijalne poslove u Student-servisu

Neposredna komunikacija sa studentima i poslodavcima, kontrola studentske dokumentacije, izdavanje i obračunavanje Ugovora, dogovaranje uvjeta rada i cijene sata s poslodavcima

Djelatnost ili sektor Uslužna

OBRAZOVANJE I OSPOBLJAVANJE

2012. – 2017.

Sveučilišni specijalist ekonomije (univ.spec.oec.)

Poslijediplomski sveučilišni studij „Ljudski resursi i društvo znanja“, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli

2005. – 2010.

Magistra pedagogije (mag.paed.)

Filozofski fakultet u Rijeci, Omladinska 14, 51 000 Rijeka

2001.-2005.

Maturant gimnazije, opći smjer

Opća gimnazija Pula, Zagrebačka 2, 52100 Pula

OSOBNE VJEŠTINE

Materinski jezik hrvatski

Ostali jezici

	RAZUMIJEVANJE		GOVOR		PISANJE
	Slušanje	Čitanje	Govorna interakcija	Govorna produkcija	
Engleski jezik	B2	B2	B2	B2	B1

Talijanski jezik	B1	B1	B1	A2	A2
Njemački jezik	A2	A2	A2	A1	A1

Stupnjevi: A1/2: Temeljni korisnik - B1/B2: Samostalni korisnik - C1/C2 Iskusni korisnik

Komunikacijske vještine Odlične komunikacijske vještine stečene tijekom godina rada s ljudima, a posebno na mjestu voditeljice UJ Student servis

Organizacijske / rukovoditeljske vještine Odlične rukovoditeljske i organizacijske vještine stečene na poziciji voditeljice UJ Student servis te voditeljice folklorne sekcije plesača KUD-a Barban, gdje su stečene vještine planiranja, vođenja tima, organiziranja i rukovođenja grupom ljudi, sposobnost prezentacije, prilagodljivost raznim situacijama

Digitalna kompetencija

SAMOPROCJENA				
Obrada informacija	Komunikacija	Stvaranje sadržaja	Sigurnost	Rješavanje problema
Samostalni korisnik	Samostalni korisnik	Temeljni korisnik	Temeljni korisnik	Samostalni korisnik

Stupnjevi: Temeljni korisnik - Samostalni korisnik - Iskusni korisnik

Sposobnost vještog baratanja Microsoft Office alatima (Word, Excel i PowerPoint)

Ostale vještine Od 1999. godine do danas aktivni sam član Kulturno-umjetničkog društva Barban, tj. reproduciram naučene tradicionalne plesove i pjesme, odnosno proučavam tradicionalni način života. Od 2011. godine voditeljica sam folklorne sekcije plesača pri KUD-u

Vozačka dozvola B kategorija

DODATNE INFORMACIJE

Tečajevi	02.2012. – 05.2012. - 5.stupanj (B2.2) engleskog jezika (S.M.A.R.T. AGENCIJA ZA POSLOVNE I INTELEKTUALNE USLUGE, Mletačka 12/IV, 52100 Pula)
Priznanja i nagrade	Dobitnica državne studentske stipendije u kategoriji A, za posebno nadarene (2002.-2005.)
Projekti	Nositeljica projekta „Mala smotra folklorne Istarske županije”, Barban (početak 2015.)
Članstva	Od 1999. aktivni član Kulturno-umjetničkog društva „Barban“

Literatura

KNJIGE I PUBLIKACIJE

1. Bićanić, I. i dr. (2009.), prema Krueger, D.: Makroekonomija, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet
2. Burušić, J. (2007.): Samopredstavljanje: taktike i stilovi, Naklada Slap, Jastrebarsko
3. Divljak, T. (2006.): Life coach: kako upravljati karijerom, Lider press, Zagreb
4. Dolenc, D., Marušić, I. Puzić, S. (2006.): Potreba studenata za službama za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima: rezultati istraživanja i izvješće, Centar za istraživanje i razvoj obrazovanja, IRO, Zagreb, str. 33 – 56
5. Đermanov, J., Kosanović, M. (2013.) Teorije izbora i razvoja karijere, Filozofski fakultet Univerziteta u Novom Sadu
6. Fox, R. (2006.): Poslovna komunikacija, Hrvatska sveučilišna naklada : Pučko otvoreno učilište, Zagreb
7. Gottesman, D., Mauro, B. (2006.): Umijeće javnog nastupa: osvojite govornicu koristeći se glumačkim vještinama, Naklada Jesenski i Turk, Zagreb
8. Ivanović, M., Rajić-Stojanović, I. (2012.): Povezanost socioekonomskog statusa roditelja i profesionalnih namjera učenika osmih razreda osnovne škole, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb
9. Karijera i obrazovanje u skladu - za sve (2011.), Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta, Priručnik za karijerno savjetovanje, Zagreb
10. Lloyd-Hughes, S. (2013.): Govorništvo: kako biti izvrstan u javnom govoru, Veble commerce, Zagreb
11. Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. (Zagreb, 2014.)
12. Osnutak, rad i potrebe službi za profesionalno usmjeravanje (karijerno savjetovanje) studenata i zaposlenika na visokim učilištima, pregled – stanja (2016.), AZVO, Zagreb
13. Petar, S. (2008.): Kako se uspješno prodati: osnove uspješnog komuniciranja u obitelji, s prijateljima, poslovnim partnerima i svima koji vas gledaju i slušaju (i kupuju nešto od vas) 3. izd., Mozaik knjiga, Zagreb
14. Petar, S. (2000.): Recite to jasno i glasno: osnove uspješne prezentacije, 2. izd., Nading, Zagreb

15. Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Europski priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (2013.), ELGPN, Zagreb
16. Shane, Y. Lopez, J. (2014.): A Good Job Is Hard to Find ... Until Students Know What They Do Best, Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com), by American College Personnel Association and Wiley Periodicals, (Inc. DOI: 10.1002/abc.21144 2 ABOUT CAMPUS / MARCH–APRIL 2014)
17. Sobota, I. (2011.): Profesionalno usmjeravanje kao odgovor na zahtjeve vremena: 80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb
18. Sultana, R. (2013.): Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, Zagreb
19. Šverko, B. (2012.): Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje, Hrvatska sveučilišna naklada, Zagreb
20. Tarbuk, D. (1991.): Zoran Bujas' work in the field of vocational guidance, Revija za psihologiju, str. 33 – 35, Zagreb
21. Timmons, J.C., Boeltzig, h., Hamner, D., Fesko, S. (2004.): Maximizing competence through professional development: Increasing disability knowledge among One-Stop Career Center¹ staff Allison Cohen Hall*, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts, Boston, MA, USA
22. Tomeković, T. (1980): Psihologija rada – kadrovi i rad, Sveučilišna naklada Libar, Zagreb
23. Wei, C., Akos, P. Jiang, X., Harbour, S. (2016.): A Comparison of University Career Services in China and the United States Journal of Asia Pacific Counseling, The Korean Counseling Association (Vol.6, No.1, 51-61 Doi: 10.18401.2016.6.1.4)

STRATEGIJE I ZAKONI

1. Garancija za mlade i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje (2013.), Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), Zagreb
2. Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih (2000.), Agencija za obrazovanje odraslih, Birotisak d.o.o., Zagreb
3. Operativni program učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020., (2014.), Europska komisija
4. Pravilnik o radu studentskog centra Pula (interna dokumentacija)
5. Pravilnik o sustavu osiguravanja i unaprjeđivanja kvalitete Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli (2012.)
6. Priručnik za karijerno savjetovanje „Karijera i obrazovanje u skladu – za sve!“ (2011.), Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta, Zagreb
7. Razvojna strategija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli 2016. – 2020. (2016.), Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
8. Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: europski priručnik sa smjericama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (2013.), Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), Recedo, Zagreb
9. Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. – 2017. godine (2014.), Vlada Republike Hrvatske, Zagreb
10. Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020. (2015.), Vlada Republike Hrvatske, Zagreb
11. Strategija Europa 2020 (2010.), Europska unija
12. Strategija razvoja sustava podrške studentima Sveučilišta u Zagrebu (2013. – 2025.) (2014.), Sveučilište u Zagrebu
13. Strategija razvoja ljudskih potencijala Istarske županije 2016. – 2020. Vijeće tržišta rada (2015.)
14. Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije (2014.), Hrvatski sabor
15. Sveučilišni Centar za razvoj karijera Pula – elaborat o osnivanju, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli (lipanj 2017.)

16. Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju (2009.), Hrvatski sabor
17. Zakon o obrazovanju odraslih (2007), Hrvatski sabor
18. Zakon o volonterstvu <https://www.zakon.hr/z/258/Zakon-o-volonterstvu> (10.9.2016.)
19. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti <https://www.zakon.hr/z/414/Zakon-o-posredovanju-pri-zapo%C5%A1ljanju-i-pravima-za-vrijeme-nezaposlenosti> (10.9.2016.)
20. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljanju-osoba-s-invaliditetom> (10.9.2016.)
21. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom <http://www.zosi.hr/> (9.9.2016.)

INTERNETSKI IZVORI

1. Agronomski fakultet, studenti tutori: http://www.agr.unizg.hr/hr/category/studenti_tutori/334 (7.12.2016.)
2. Annual Report - Princeton Career Services - Princeton University, <https://careerservices.princeton.edu/sites/career/files/Career%20Services%20Annual%20Report%202014-15.pdf> , (11.5.2017.)
3. Career Services at Princeton University, <https://careerservices.princeton.edu/>, (11.5.2017.)
4. Centar za razvoj karijera, FET „Dr. Mijo Mirković”, <http://www.alumni-fet-drmijomirkovic.hr/centar-za-razvoj-karijera/> (5.6.2016.)
5. Centar za podršku studentima i razvoj karijera, <http://cpsrk.foi.hr/> (1.12.2016.)
6. Centar karijera, Fakultet elektronike i računarstva, <https://karijere.fer.hr/> (5.12.2016.)
7. Center for Career Development, <http://www.razvoj-karijere.com/> (20.01.2016.)

8. Center for Career Development, Boston University, <http://www.bu.edu/careers/> (20.1.2016.)
9. Centar karijera, Algebra visoko učilište, <http://www.racunarstvo.hr/centar-karijera/> (20.1.2016.)
10. CISOK - Centar za informiranje i savjetovanje o karijeri, <http://www.cisok.hr/> (20.1.2016.)
11. CISOK - Centar za informiranje i savjetovanje o karijeri, <http://www.cisok.hr/vjestine-upravljanja-karijerom> (25.10.2016.)
12. Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, www.hzz.hr/UserDocsImages/Cjelozivotno_profesionalno_usmjeravanje_u_HZZ-u, (12.5.2017.)
13. Državni zavod za statistiku (anketa o radnoj snazi), http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2003/metodologije/06_124_met.pdf (5.1.2017.)
14. Euroguidance europska mreža nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju <http://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/obrazovanje-i-osposobljavanje/programi-mreze-inicijative-u-podrucju-obrazovanja-i-osposobljavanja/euroguidance> (5.12.2016.)
15. Garancija za mlade, <http://www.gzm.hr/> (25.10.2016.)
16. Harvard Information for Employees, Careers in Development, <http://hr.harvard.edu/careers-development> (20.1.2016.)
17. Harvard business school, alumni <https://www.alumni.hbs.edu/careers/Pages/default.aspx> (20.1.2016.)
18. Hrvatski zavod za zapošljavanje, <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11700> (9.9.2016.)
19. Hochschule Bremen, <http://www.hs-bremen.de/internet/en/index.html> (7.12.2016.)
20. IPA IV projekt „Unapređivanje kvalitete studiranja za skupine studenata u nepovoljnom položaju kroz usluge studentskih savjetovanišnih službi” http://www.unizg.hr/fileadmin/rektorat/Studiji_studiranje/Podrska/Savjetovanje/Rezultati_projekta_StuDiSupport.pdf (10.12.2016.)
21. Karierni center Univerze v Mariboru, <https://kc.um.si/o-nas/> (10.12.2016.)

22. London Communiqué, 2007 Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world-
<http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/EHEA2010/London%20Communique%20-%2018-05-2007.pdf> (17.10.2016.)
23. Ministarstvo znanosti i obrazovanja,
<http://public.mzos.hr/Default.aspx?art=6511&sec=3305> (15.09.2016.)
24. Office of Career Services, <http://ocs.fas.harvard.edu/> (20.01.2016.)
25. Plan i program rada 2016. – 2017. alumni FET Pula (<http://www.alumni-fet-drmijomirkovic.hr/wp-content/uploads/2014/07/Program-rada.pdf>)
26. Popis mjera HZZ-a <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11697> (16.9.2016.)
27. Pravilnik o uspostavi sustava tutorstva i stručne podrške studentima
http://www.agr.unizg.hr/multimedia/studenti/studenti_tutori_pravilnik.pdf
(07.12.2016.)
28. Preglednik studijskih programa AZVO-a,
<http://mozvag.srce.hr/preglednik/pregled/hr/pocetna/index.html>, (10.2.2016.)
29. Priručnik o primjeni kompetencijskog pristupa, http://esfhko.ffzg.unizg.hr/wp-content/uploads/2016/08/Prirucnik-EU-FF_web_final.pdf (5.12.2016.)
30. Projekt „Stand4INFO <http://stand4info.foi.hr/> (10.12.2016.)
31. Projekt „Novi pristupi HZZ-a u pružanju usluga klijentima”,
<http://e-usmjeravanje.hzz.hr/alati-za-upravljanje-karijerom> (17.11.2016.)
32. Registar poslovnih subjekata,
<http://www1.biznet.hr/HgkWeb/do/fullSearchPost> (15.12.2016.)
33. Savjetovalište za studente, FF Mostar <http://ff.sve-mo.ba/node/7996>
(10.12.2016.)
34. SPOCK - Studentsko poduzetništvo u Centru karijera FER-a,
<https://karijere.fer.hr/karijere/spock> (5.12.2016.)
35. Studentski centar Pula, www.scpu.hr (20.09.2016.)
36. Statistika online HZZ, <http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1>
(12.1.2017.)
37. The Best Way to Network with Alumni on LinkedIn
<https://blog.linkedin.com/2012/09/20/the-best-way-to-network-with-alumni-on-linkedin> (5.12.2016.)
38. Učenje za budućnost: Kompetencije u obrazovanju za održivi razvitak
http://www.mzoip.hr/doc/kompetencije_u_oor.pdf (9.9.2016.)

39. Universität Bremen, Germany, <http://www.uni-bremen.de/en.html> (7.12.2016.)
40. Usklađivanje studijskih programa, <http://esfhko.ffzg.unizg.hr/> (5.12.2016.)
41. Vodič za diplomante, poslodavce i alumnije CPSRK, FOI
https://issuu.com/cpsrk_foi/docs/cpsrk_katalog_final?utm_source=conversion_success&utm_campaign=Transactional&utm_medium=email (1.12.2016.)

Popis slika

Slika 1. Karijerni ciklusi – krug centra karijera.....	9
Slika 2. Koraci planiranja karijere.....	25
Slika 3. Polja djelovanja Centara karijera s obzirom na značajnost studentima.....	62
Slika 4. Struktura poteškoća zapošljavanja kod poslodavaca u Istarskoj županiji.....	65
Slika 5. Registrirana nezaposlenost prema razini obrazovanja i dobi u 2016. godini za Istarsku županiju.....	66
Slika 6. Broj novo prijavljenih izravno iz obrazovnog sustava, bez radnog iskustva, po dobi, za Istarsku županiju.....	67
Slika 7. Prikaz usmjeravanja studenata kroz obrazovne cikluse.....	68
Slika 8. Broj učlanjenih studenata u Student servis Pula kroz 3 akademske godine.....	78

Popis grafikona

Grafikon 1. Smjer studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.....	82
Grafikon 2. Godina studija studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.....	82
Grafikon 3. Stav studenata o odabiru daljnjeg obrazovanja.....	83
Grafikon 4. Korištenje usluga profesionalnog usmjeravanja.....	84
Grafikon 5. Upoznatost studenata s djelokrugom rada Centra karijera te postotak korištenja usluga Centra za razvoj karijera pri FET-u.....	85
Grafikon 6. Postotak korištenja usluga Centra za razvoj karijera pri FET-u.....	85
Grafikon 7. Stavovi studenata o korištenju usluga Sveučilišnog Centra karijera..	86
Grafikon 8. Tvrdnje za koje je dobiven najveći postotak odgovora studenata.....	87
Grafikon 9. Komentari i prijedlozi studenata, ispitanika za rad Sveučilišnog Centra karijera.....	88
Grafikon 10. Struktura uzorka poduzeća s obzirom na veličinu	90
Grafikon 11. Zapošljavanje studenata putem Student servisa.....	91
Grafikon 12. Stav poslodavaca o zapošljavanju diplomiranih studenata.....	92
Grafikon 13. Stav poslodavaca o pružanju mogućnosti studentima za obavljanje stručne prakse.....	93
Grafikon 14. Opća upoznatost poslodavaca s djelokrugom rada Centra karijera.....	94
Grafikon 15. Stavovi malih, srednjih i velikih poslodavaca Istarske županije o djelovanju Sveučilišnog Centra karijera.....	94
Grafikon 16. Tvrdnje za koje je dobiven najveći postotak odgovora poslodavaca.....	95
Grafikon 17. Komentari i prijedlozi za rad Sveučilišnog Centra karijera.....	96

Popis priloga

Prilog 1. Sveučilišni karijerni centri u Hrvatskoj (status), Podaci dobiveni od Euroguidance europske mreže nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju (prosinac 2016.).....	116
Prilog 2. Tjedni raspored Centar karijera pri Fakultetu primjenjenih znanosti Sveučilišta u Bremenu, preuzeto s prezentacije Monike Blaschke (voditeljice Centra karijera pri Fakultetu primijenjenih znanosti), rujan 2016.	117
Prilog 3. Duga noć učenja, aktivnost Centar karijera pri Fakultetu primjenjenih znanosti Sveučilišta u Bremenu, Preuzeto sa prezentacije Monike Blaschke (voditeljice Centra karijera pri Fakultetu primijenjenih znanosti), studijski posjet, (rujan 2016.).....	118
Prilog 4. Odluka o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, (lipanj 2017.).....	119
Prilog 5. Prikaz internetske stranice Centra karijera Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli	
Prilog 6. Odluka o osnivanju Centra za razvoj karijera pri Fakultetu ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, (prosinac 2015.).....	120
Prilog 7. Prijava DA-SPACE projekta, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Projektni prijedlog (ožujak 2016.).....	127
Prilog 8. Ukupna registrirana nezaposlenost u Istarskoj županiji kroz godine (od 2004. do 2016.).....	131
Prilog 9. Upitnik za ispitivanje stavova redovitih studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.....	132
Prilog 10. Ukupni broj redovnih studenata sastavnica Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, završne godine studija (akademska godina 2016./2017.).....	135
Prilog 11. Upitnik za ispitivanje stavova malih, srednjih i velikih poslodavaca na području Istarske županije o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli.....	137
Prilog 12. Prijedlog modela Centra karijera Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.....	138

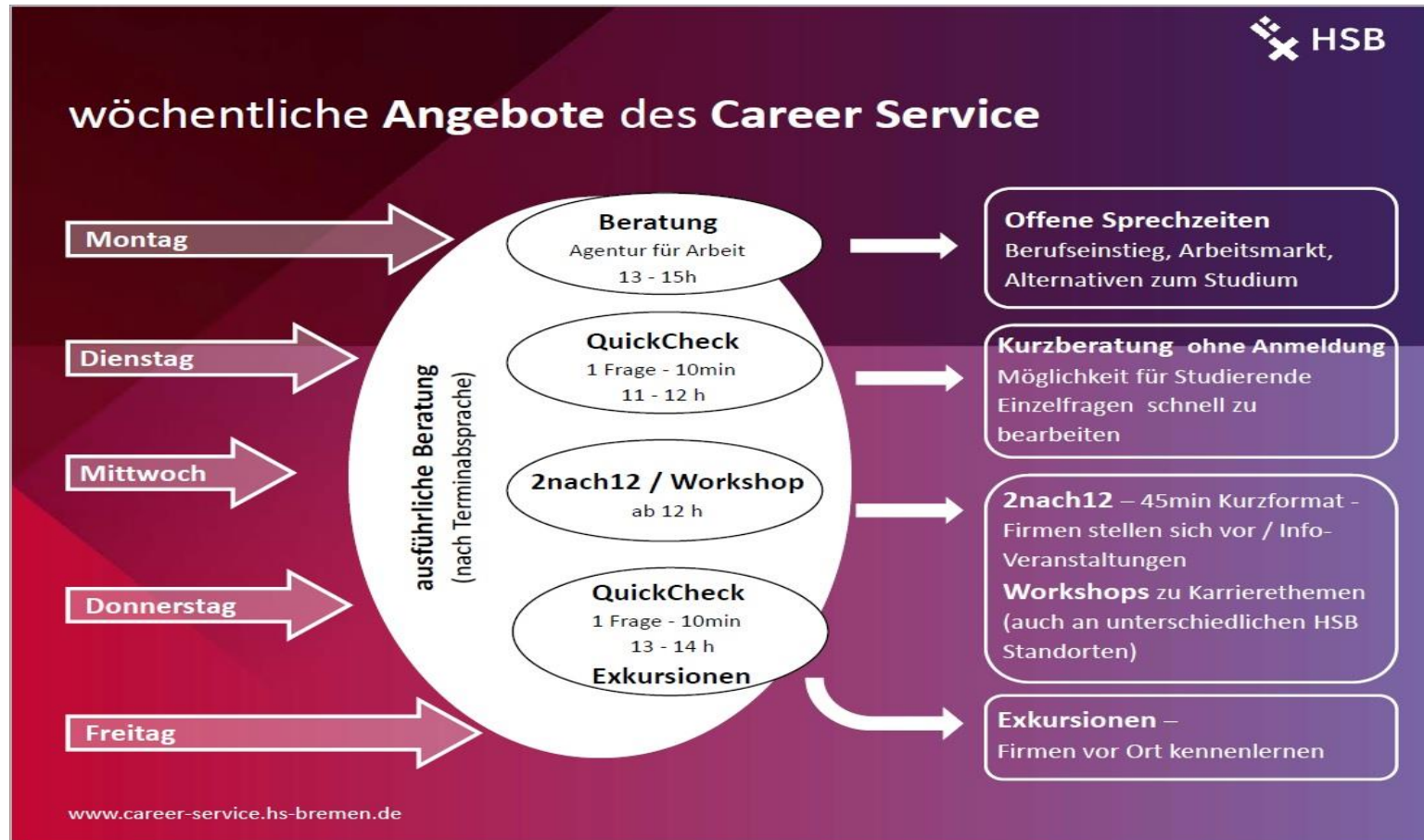
Prilozi

Prilog 1. Sveučilišni karijerni centri u Hrvatskoj (status), Podaci dobiveni od Euroguidance europske mreže nacionalnih centara za podršku profesionalnom usmjeravanju (prosinac 2016.)

USTANOVA	KARIJERNI CENTAR	KONTAKT OSOBE KARIJERNOG CENTRA
Medicinski fakultet, Sveučilište u Zagrebu	da	danko.relic@mef.hr
Fakultet organizacije i informatike, Sveučilište u Zagrebu	da	daniel.dadovic@foi.hr kpazur@foi.hr ivilisic@foi.hr alach@foi.hr
Sveučilište Jurja Dobrile u Puli	da	sanja.radolovic@unipu.hr
Studentski Centar Pula, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli		tprost@scpu.hr
Sveučilište Sjever	da	tanja.jaksic@unin.hr jelena.ivelic@unin.hr
Fakultet ekonomije i turizma "Dr. Mijo Mirković", Sveučilište Jurja Dobrile u Puli	da	mtubic@unipu.hr
Visoko učilište Algebra	da	renato.barisic@racunarstvo.hr klaudija.sarkanj@racunarstvo.hr Stjepan.Werft@algebra.hr
Visoka poslovna škola Zagreb	da	zeljka.zavistic@vpsz.hr
Visoka škola Aspira	da	martina.petrovic@aspira.hr ivana.jadric@aspira.hr
Veleučilište Velika Gorica	da	marko.toth@vvg.hr
Fakultet elektrotehnike i računarstva, Sveučilište u Zagrebu	da	hrvoje.dzapo@fer.hr lva.Gospodnetic@fer.hr josip.knezovic@fer.hr
Edward Bernays Visoka škola za komunikacijski menadžment	da	maja.banovac@bernays.hr
Tehničko veleučilište u Zagrebu	da	natasa.junicic@tvz.hr
Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku	da	holjenko@unios.hr visnja@unios.hr

Ekonomski fakultet u Osijeku	planira se osnivanje	julia@efos.hr
RRiF Visoka škola za financijski menadžment	da	visoka-skola@rrif.hr
Grafički fakultet, Sveučilište u Zagrebu	da	nikola.mrvac@grf.hr
Sveučilište u Dubrovniku	da	daria.vucijevic@unidu.hr
Učiteljski fakultet, Sveučilište u Zagrebu	da	antonija.balic-simrak@ufzg.hr
Agronomski fakultet, Sveučilište u Zagrebu	da	aleks.hrsak@gmail.com
Tekstilno-tehnološki fakultet, Sveučilište u Zagrebu	u tijeku osnivanje	alica.grilec@tff.hr
Metalurški fakultet, Sveučilište u Zagrebu	ne	
Međimursko veleučilište u Čakovcu	ne	
Veleučilište u Slavonskom Brodu	ne	
Veleučilište u Slavonskom Brodu	ne	
Fakultet političkih znanosti	ne	
Sveučilište u Zagrebu	ne	
Arhitektonski fakultet	ne	
Stomatološki fakultet	ne	
Odjel za matematiku, Sveučilište u Osijeku	ne	
Akademija primijenjenih umjetnosti Sveučilišta U Rijeci	ne	
Veleučilište u Požegi	ne	
Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu	ne	
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje, Sveučilište u Splitu	ne	
Odjel za fiziku, Sveučilište u Osijeku	ne	
Arhitektonski fakultet, Sveučilište u Zagrebu	ne	
Tekstilno-tehnološki fakultet, Sveučilište u Zagrebu	ne	
Kineziološki fakultet, Sveučilišta u Splitu	ne	
Veleučilište Baltazar Zapešić	ne	
Šumarski fakultet, Sveučilište u Zagrebu	ne	
Akademija likovnih umjetnosti	ne	
Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu, Sveučilište u Rijeci	ne	

Prilog 2. Tjedni raspored Centar karijera pri Fakultetu primijenjenih znanosti Sveučilišta u Bremenu, preuzeto sa prezentacije Monike Blaschke (voditeljice Centra karijera pri Fakultetu primijenjenih znanosti), studijski posjet, rujan 2016.



Prilog 3. Duga noć učenja, aktivnost Centar karijera pri Fakultetu primijenjenih znanosti Sveučilišta u Bremenu, Preuzeto sa prezentacije Monike Blaschke (voditeljice Centra karijera pri Fakultetu primijenjenih znanosti), studijski posjet, rujan 2016.

The poster features a dark blue background with a lighter blue diagonal stripe. At the top, it reads 'Career Service HSB' and '7. Juni 18-22 Uhr'. A circular badge in the top right corner says 'Unbedingt anmelden!'. Below the date, it states: 'Der Career Service der Hochschule Bremen lädt ein zur langen Nacht der Bewerbung im AB 612! Anmeldung: careerservice@hs-bremen.de Info: www.career-service.hs-bremen.de'. The main title '2. Lange Nacht der Bewerbung' is prominently displayed in white. Below the title, it lists 'Wege zum Traumjob' with a bulleted list: '> Experten geben Tipps und Infos', '> Lebenslauf checken lassen', '> das perfekte Jobinterview', '> Bewerbung international', and '> Snacks und Getränke'. At the bottom left, it says 'Hochschule Bremen City University of Applied Sciences'. At the bottom right is the HSB logo. Below the poster, it lists sponsors: 'Mit Unterstützung von: Die Sparkasse Bremen' and 'Bundesagentur für Arbeit Agentur für Arbeit Bremen - Bremerhaven'.

Career Service HSB
7. Juni 18-22 Uhr

Unbedingt anmelden!

Der Career Service der Hochschule Bremen lädt ein zur langen Nacht der Bewerbung im AB 612!
Anmeldung: careerservice@hs-bremen.de
Info: www.career-service.hs-bremen.de

2. Lange Nacht der Bewerbung

Wege zum Traumjob

- > Experten geben Tipps und Infos
- > Lebenslauf checken lassen
- > das perfekte Jobinterview
- > Bewerbung international
- > Snacks und Getränke

Hochschule Bremen
City University of Applied Sciences

HSB

Mit Unterstützung von:

Die Sparkasse Bremen

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Bremen - Bremerhaven

Prilog 4. Odluka o osnivanju Sveučilišnog Centra za razvoj karijera, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, lipanj 2017.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Zagrebačka 30
52100 Pula

KLASA: 003-08/17-02/27
URBROJ: 380-01-17-1

Pula, 30. lipnja 2017. godine

Na temelju članka 29. i 65. Statuta Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, Senat Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli na 14. sjednici održanoj 30. lipnja 2017. godine donio je sljedeću

ODLUKU o osnivanju Sveučilišnog centra za razvoj karijera

I.

Osniva se sastavnica Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli (u daljnjem tekstu: Sveučilište) pod nazivom: Sveučilišni Centar za razvoj karijera Pula (u daljnjem tekstu: Centar), sa sjedištem u Puli, Zagrebačka 30.

Centar sudjeluje u pravnom prometu pod nazivom Sveučilišta i svojim nazivom, a pravne poslove poduzima u ime i za račun Sveučilišta.

II.

Centar će posredovanjem između poslodavaca i studenata, umrežavanjem, edukacijom i pružanjem podrške težiti povećanju konkurentnosti i efikasnosti zapošljavanja diplomiranih studenata Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli. Centar će voditi evidenciju o dinamici i kvaliteti zapošljavanja studenata Sveučilišta, te svojim aktivnostima povezivati i jačati suradnju akademskog, gospodarskog i javnog sektora. Djelatnost Centra odvija se u skladu s odredbama Statuta i drugih pravnih akata Sveučilišta.

III.

Poslove vezane uz posredovanje i umrežavanje izvode zaposlenici Centra i vanjski suradnici. Rad i poslovanje Centra koordinira voditelj Centra koji je za svoj rad odgovoran Senatu. Voditelja Centra imenuje Senat na prijedlog rektora.

Voditelj Centra može biti nastavnik u znanstveno-nastavnom znanju koji sudjeluje u radu Centra. Mandat voditelja Centra traje četiri godine. Isti može ponovno biti imenovan za voditelja Centra.

IV.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Rektor
Prof. dr. sc. Alfio Barbieri



Dostaviti:
1. Sastavnice Sveučilišta
2. Arhiva

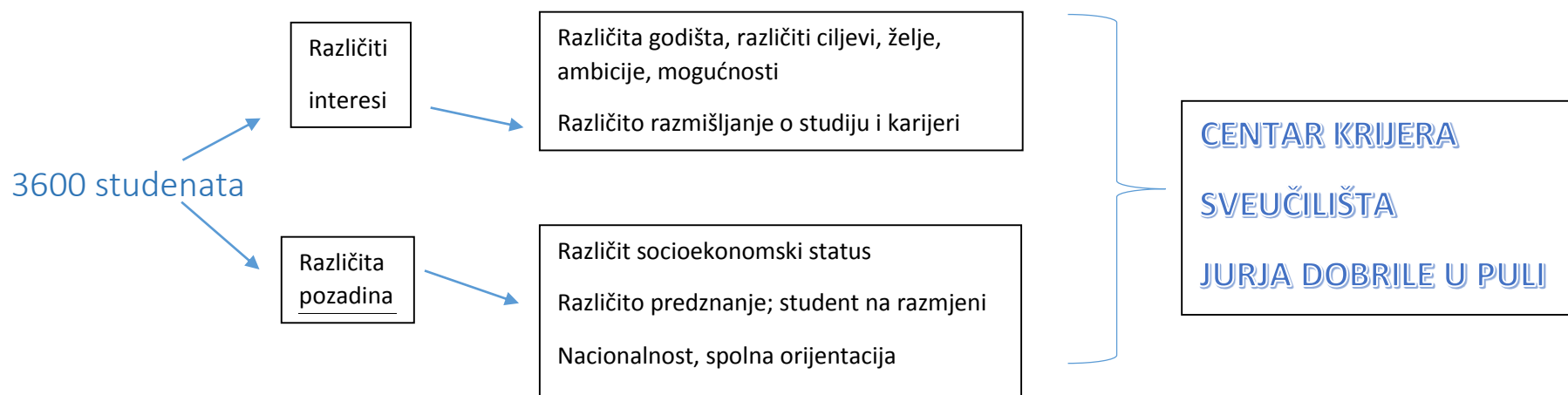
Prilog 5. Prikaz internetske stranice Centra karijera Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli

(LOGO) Centra karijera

CENTAR KARIJERA

(LOGO) Sveučilišta i (LOGO) Studentskog centra

SVEUČILIŠTA JURJA DOBRILE U PULI



- O nama
- Studenti
- Poslodavci
- Alumni
- Tržište rada
- Korisni linkovi
- Dokumenti
- Kontakt

Nitko se ne smije izgubiti na putu od obrazovanja do karijere !!!

- Novosti
- Kalendar događanja
- Studentske prakse
- Psihološko savjetovalište
- Karijerno savjetovalište
- Studenti tutori
- Zanimljivosti

O nama

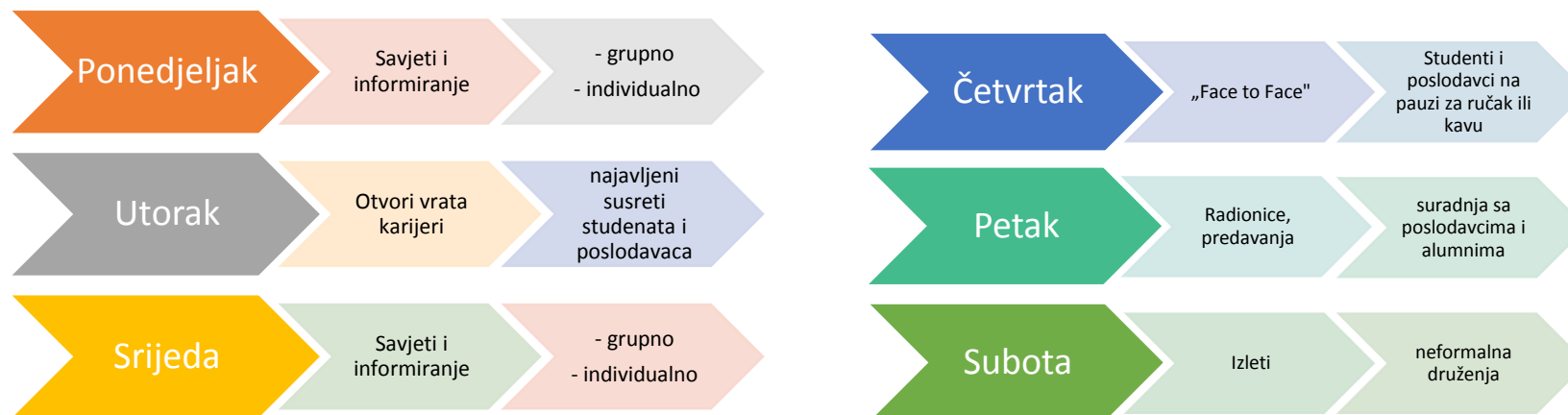
1

– opći podaci o ustroju, zaposlenicima, misija, vizija, ciljevi

ŠTO NUDI CENTAR KARIJERA

- Savjeti i informiranje: savjeti o karijeri i pitanja primjene
- Otvori vrata karijeri: susret studenata i poslodavaca (najavljeni događaji)
- „Face to Face” – predstavljanje poslodavaca studentima i obrnuto (najavljeni događaji: npr. U vrijeme ručka u poduzećima i sl.)
- Radionice: planiranje karijere, karijerni postupci, priprema za zaposlenje; kreiranje vlastitog posla, dijeljenje iskustva
- Tržište rada – koordinacija s HZZ-om, statistički podaci, pregled na mjesečnoj bazi
- Programi za internacionalne studente: učenje hrvatskog jezika, pretraživanje mreža, zaposlenje u RH, kako aplicirati za posao
- Suradnja sa Student servisom: privremeno i povremeno zaposlenje
- Poduzetničke tečajeve, stvaranje mreže studentskih poduzetničkih centara ili inkubatora

Prijedlog tjednog rasporeda rada Centar karijera



STUDENTI

- Prijava / registracija (korisničko ime i lozinka: npr. e-pošta unipu)
- Upload /Update CV-a
- Upload /Update molbe i/ili motivacijskog pisma
- Primjeri CV-a, molbe, motivacijskog pisma

POSLODAVCI

- Registracija (*online* obrazac)
- Prijava oglasa (*online* obrazac)
- „Uči i radi” – prakse, volontiranja
- Pretraži životopise studenata
- Pozovi studenta na intervju

Alumniji

- o postojećim udrugama alumnija, poziv ostalim sastavnicama da formiraju udruge
- Zajednica alumnija Sveučilišta (na jednome mjestu će se nalaziti informacije o svim udrugama alumnija na razini sastavnica)
- osmisliti rubriku „Pridruži se alumnijima Sveučilišta” (klikom ispuniti zahtjev i poslati u zbirni centar) - **Prijava /registracija (Upload CV)**
- mogućnosti dodatnih edukacija – najvaljivati datume njihova održavanja
- *Budite dostupni studentima* (mogućnost kratkog predavljanja + predavljanja trenutnog djelokruga rada, primjeri dobre prakse), studenti mogu postavljati pitanja
- *alumniji online* (alumniji mogu uz korisničko ime i lozinku pristupiti ovome segmentu te s kolegama alumnijima raspravljati o nekoj od tema ili pak tražiti mišljenje za savladavanje određenog zadatka ili iskazati potrebu za promjenom radnog mjesta ili traženjem posla općenito)

Tržište rada

- Podaci o kretanjima na tržištu rada kako bi učenici, studenti i ostali zainteresirani, imali mogućnost sami istraživati stanje te biti upućeni u realna kretanja prije donošenja odluke o koracima planiranja karijere. Bit će plasirane i informacije o slobodnim radnim mjestima na području županije, gdje se već sada putem dostupnog linka na HZZ-u, kojeg smo ranije naveli, mogu pretraživati radna mjesta prema županijama.

Korisni linkovi

- Bitne informacije za sve navedene grupe (na nacionalnoj i nadnacionalnoj razini)
- Poveznica na sve relevantne dionike u obrazovnom i karijernom procesu
- Literatura (javni nastupi, komunikacija, samopouzdanje itd.)

Dokumenti

- Strategije, pravilnici, statuti, dodatna tumačenja - sve što se odnosi na rad Centra karijera

Kontakti

- Navesti sve informacije potrebne za neometanu komunikaciju

Novosti

- Navesti sve aktualne novosti vezane uz sve ciljane skupine ili direktno vezane uz rad Centra karijera

Kalendar događanja

- Naglasak na onima u organizaciji Centra karijera (*Speed Dating*, Forum planiranja karijere, Duga noć učenja, Ručak/kava sa studentima)
- Događanja u organizaciji Sveučilišta, Studentskog centra i ostalih
- Općeniti događaji vezani za studentski život (poveznica sa scpu.hr i ostale domene za mlade)

Studentske prakse i volontiranje

- Opisati osobne i fakultetske koristi od studentskih praksi, uvjet za ostavriavanje studentske prakse
- Objavljeni natječaji studentskih praksi za Hrvatsku i inozemstvo (primljeni od strane poslodavca po javnom pozivu (npr. Objavljen na početku godine na internetskim stranicama i ostalim javnim glasilima))
- Rezultati natječaja
- Pozivi na volontiranja

Psihološko savjetovalište

- <http://www.unipu.hr/index.php?id=88> (poveznica sa psihološkim savjetovalištem za studente, koje trenutno postoji na UNIPU): rješavanje studentskih problema,
- svakodnevni život studenata

1. **Korak: Prijava na karijerno savjetovanje: ime prezime, status (učenik, student, diplomant), fakultet, godina studija**

Karijerno savjetovalište -

Treba mi savjet (odaberi temu) i klikni na POŠALJI (na e-adresu Centar karijera dobiva upit pa se dogovara sa studentom ili organizira grupno savjetovanje temeljem više prijava na istu temu)

TEME:

- Kako odabrati studij
- Kako se pripremiti za odabrani studij
- Trebaju mi informacije oko odabranog studijskog programa
- Što znači odabrati karijerni put
- Treba mi pomoć pri pisanju životopisa, molbe i motivacijskog pisma
- Treba mi pomoć pri kreiranju karijernog portfelja
- Moram naći posao – od kuda krenuti
- Želim raditi u inozemstvu – postupak prijava i potrebne dokumentacije
- Ostalo (navesti)

Studenti tutori

- Nekoliko informacija o njima i njihovom djelokrugu rada
- Prijava (dobrovoljna prijava studenata viših godina studija)
- Kontaktirajte nas (mogućnost otvorene komunikacije, bit će navedene adrese e-adrese odabranih tutora)

Zanimljivosti

- Informacije korisne studentima, neformalnijeg tipa (tečajevi, radionice, izleti, usavršavanja, instrukcije i sl.)

TRAŽILICA POSLA / KANDIDATA

5

MOJA TRAŽILICA (login)

NISI REGISTRIRAN (registriraj se sada) Online obrazac

Za kandidate

Kreiraj svoj profil:

osobni podaci

Registriraj se kao:

(ovisno o statusu: učenik, student, diplomant)

Kreiraj ili Podigni životopis

(dostupan poslodavcima / skriven)

Želim primati popis slobodnih radnih mjesta na e-adresu

Za poslodavce

Kreiranje profila:

podaci o poduzeću

Objava oglasa:

oglašavanje slobodnih radnih mjesta

Preferencije:

poželjne/potrebne osobine, kompetencije kandidata

Teme za diplomske radove:

Predlaganje teme

TRAŽILICA

Tražim (odabrati): praksu, volontiranje, posao na određeno, pripravnički staž, ostalo (navesti što)

Ključne riječi (odabrati): trgovina, turizam, marketing, administracija, ostalo (navesti što)

Lokacija: navesti grad za Istarsku županiju, ostale županije

TRAŽI

Životopisi studenata (označiti karakteristike koje se traže)

FILTRIRAJ

Prilog 6. Odluka o osnivanju Centra za razvoj karijera pri Fakultetu ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, prosinac 2015.

SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI
Fakultet ekonomije i turizma «Dr. Mijo Mirković»
Preradovićeve 1/1
52100 Pula

Klasa: 003-08/16-10/04
Ur.broj: 380-06-16-1
U Puli, 20. siječnja 2016.

Na temelju članka 45. i članka 65. Statuta Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, članka 10. Poslovnika o radu, a sukladno Odluuci Senata Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli od 21. prosinca 2015., Fakultetsko vijeće Fakulteta ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“ na svojoj 26. redovitoj sjednici dana 20. siječnja 2016. donijelo je sljedeću

ODLUKU
o osnivanju “Centra za razvoj karijera” i imenovanju voditelja

Članak 1.

Osniva se “Centar za razvoj karijera” pri Fakultetu ekonomije i turizma “Dr. Mijo Mirković”.

Članak 2.

Za voditelja Centra iz članka 1. ove Odluke imenuje se doc.dr.sc. Dean Sinković.

Članak 3.

Elaborat o osnivanja “Centra za razvoj karijera” čini sastavni dio ove Odluke.

Članak 4.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Dostaviti:

1. Imenovanom,
2. Rektoratu Sveučilišta,
3. Pismohrana.



Dekanica
Križman Pavlović D.
Prof. dr.sc. Danijela Križman Pavlović

Prilog 7. Prijava DA-SPACE projekta, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli

Projektni prijedlog, ožujak 2016.

Naziv projekta	DA-SPACE – Open Innovation to raise Entrepreneurship skills and Public Private Partnership
Naziv fonda/ programa	INTERREG – DANUBE TRANSNATIONAL PROGRAMME
Vodeći partner (Lead partner)	BWCON GMBH/ CITY OF ULM (DE)
Projektni partneri iz RH	Sveučilište Jurja Dobrile u Puli (Rektorat) Istarska županija (Upravni odjel za gospodarstvo)
Trajanje projekta	30 mjeseci
Procijenjena vrijednost projekta	2.500.000,00 eura; 121.325,00 eura Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Opis projekta	<p>Cilj:</p> <p>Gospodarska kriza koja je započela još 2008. godine, prisilila je mlade ljude od 18. do 35. godine starosti da odustanu od nade da će pronaći konvencionalan posao te da svoju energiju ulože u stvaranje vlastitog posla.</p> <p>Europa mora poticati poduzetničku kulturu u vrlo ranom stupnju usmjeravajući se na učenike/studente i talentirane ljude.</p> <p>Ovim projektom će se ohrabriti sveučilišne studente da pokrenu vlastiti posao prije nego što diplomiraju; pripremiti diplomante za radikalno drukčije tržište rada; potaknut će se međusobna razmjena znanja, prekogranična suradnja za primjenu novih tehnologija i metoda.</p> <p>Kako bi se proširila poduzetnička kultura, svaka regija treba poticati više poduzetničkih tečajeva i stvarati mrežu studentskih poduzetničkih centara ili inkubatora koji će studentima, poduzetnicima i</p>

	<p>inovatorima pružati podršku i financiranje kako bi se njihove ideje realizirale.</p> <p>Na Sveučilištu Jurja Dobrile kroz ovaj projekt će se formirati Centar za razvoj karijera.</p> <p>Usluge Centra karijera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • savjetovanje studenata o mogućnostima zapošljavanja u odnosu na stanje na tržištu rada i zahtjeve poslodavaca, te potrebne kompetencije • savjetovanje studenata u vezi razvoja karijere sa psihologom i stručnom osobom iz područja profesionalnog obrazovanja pojedinog studenta • organiziranje radionica (kako pravilno napisati CV, priprema za intervju itd.) • organiziranje predavanja uspješnih stručnjaka iz prakse • predstavljanje kompanija kroz njihove profile i prezentacije • organizacija posjeta zainteresiranih studenata kompanijama • omogućavanje kompanijama da se oglašavaju na stranicama Centra • pružanje informacija o ponudama za posao, mogućnostima volontiranja, praksama, stipendijama • pružanje informacija o master studijama, kao i seminarima i konferencijama u zemlji i inozemstvu • davanje preporuka studentima • organizacija sajma (burze) poslova u suradnji s institucijama tržišta rada • suradnja s alumnijima s naše institucije • objave na stranici i Facebook stranici Centra zanimljivih prilika za studente vezano za prakse i pripravništva, istraživanja, umrežavanja, natjecanja, objave istraživačkih radova itd. • stvoriti bazu svih postojećih studenata, sadašnjih te bivših - alumnija i poslodavaca u Istri te ih spajati pri zapošljavanju • softver koji povezuje poslodavce i studente odnosno koji će prema ključnim riječima proučavati zahtjeve poslodavca sa znanjem, iskustvom i afinitetima studenata. Nakon toga će biti izbačeno pet najboljih kandidata koji će onda biti ponuđeni poduzeću. S druge strane, SMS-om će se istovremeno obavijestiti i sami studenti da su potencijalni kandidati <p>Glavni ciljevi centra za karijere: – uključivanje što većeg broja studenata u</p>
--	---

	<p>aktivno bavljenje vlastitom karijerom i savjetovanje u tom smislu</p> <p>- omogućiti poslodavcima da dođu do što kvalitetnijih studenata s naše institucije</p> <p>Ciljane grupe:</p> <p>Mladi od 18-35 godine starosti, studenti, diplomanti, inovatori, nezaposleni.</p> <p>Aktivnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stvaranje alata i okvira u kreativnom sustavu kako bi se potaknula implementacija novih ideja na tržištu i kooperacija među ICT inovatora koji dolaze iz različitih aplikacijskih domena. Time će projekt doprinijeti povećanju poduzetničke kulture, ali i povećanju novih poslova. • Projektom će se u svakoj regiji uspostaviti eksperimentalno mjesto u kojem će se provoditi treninzi po programu kurikuluma i uspostaviti okolni ekosustav. Laboratoriji će biti središnja točka susreta poduzetnika, studenata, talenata, istraživača, inovatora i kompanija s područja regije. • Sudionici će biti stavljeni u praktične poduzetničke tehnike, teorije i metode putem metode učenja i prakse i multidisciplinarnog timskog rada kako bi testirali i razvili ICT ideje od začetka do prototipa ili prilagodbe tržišnim opcijama. Tečajevi će biti ponuđeni kao inovativni i interaktivni događaji (npr. doručak s ekspertima, posjet kompanijama ili radni kamp - kreativne radionice) uz mentorstvo i pomoć trenera. • Kako bi se uključili i dionici iz regije, projektom će se također uspostaviti okružujući ekosustav sposoban da podrži laboratorije i aktivnosti treninge i njihove sudionike kroz implementacijski lanac, ali i kasnije. • Kako bi se povećao utjecaj rezultata OIRESP projekta, metodologije, znanja i iskustva bit će transferirane kroz projekt do dodatnih regija središnje Europe. <p>Rezultati DA-SPACE projekta:</p> <p>Status kapaciteta javnog i privatnog sektora u razvoju vještina kompetencija zaposlenih i poduzetnika postignutih kroz transnacionalnu kooperaciju vođenu ekonomskim i socijalnim inovacijama u regijama središnje Europe.</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Bit će razvijeni eksperimentalni laboratoriji u svakoj regiji • model inovativnog programa za poduzetnike bit će ponuđen zainteresiranim dionicima, testiran i poboljšan prijedlozima studenata i eksperata • model efektivnog inovacijskog procesa će testirati i razviti ICT orijentirane ideje od nacрта do prototipa ili će se prilagoditi tržišnim rješenjima imajući najmanje 120 ideja korištenih od najmanje 500 aktivnih članova laboratorija (organiziranih u multidisciplinarnih timove) • najmanje 20 MSP i velikih kompanija (i njihovih zaposlenika) koji su dio OIRESP-a kao mentori ili provajderi koji rješavaju poslovne probleme. • uspostava održivog i učinkovitog modela ekosistema na lokalnoj i međunarodnoj razini (uključujući MSP, istraživačke centre, sveučilišta i političare) • koncept „treenzi za trenere“ koji će trenirati dionike u 4 dodatne regije centralne Europe koji će izraziti interes za sudjelovanje • razvoj 8 održivih planova u uvjeta kako bi se aktivnosti DA-SPACE projekta nastavile i nakon završetka projekta kroz JPP • uspostava međunarodne mreže laboratorija u centralnoj Europi ili povezivanje s postojećim uspješnim mrežama aktivnim u Europi kako bi se potaknula transnacionalna suradnja.
<p>Usklađenost s tematskim ciljevima i investicijskim prioritetima RH 2014-2020</p>	<p>Tematski cilj:</p> <p>1. Jačanje istraživanja, tehnološkog razvoja i inovacija</p> <p>Investicijski prioritet:</p> <p>1.3. Jačanje istraživanja, tehnološkog razvoja i inovacija kroz razvoj poslijediplomskih studija, obuku istraživača, aktivnosti umrežavanja i partnerstva visokoškolskih ustanova, istraživačko-tehnoloških centara i poduzeća</p>

Prilog 8. Ukupna registrirana nezaposlenost u Istarskoj županiji kroz godine (od 2004. do 2016.)

i Registrirana nezaposlenost: Prostorna jedinica - županija, Godina - Mjesec													
Godina	► 2004	► 2005	► 2006	► 2007	► 2008	► 2009	► 2010	► 2011	► 2012	► 2013	► 2014	► 2015	► 2016
ZAGREBAČKA	13.453	13.662	13.045	11.370	9.814	11.895	15.256	15.947	17.403	19.583	18.469	15.803	12.626
KRAPINSKO-ZAGORSKA	5.849	6.155	5.692	4.797	4.053	5.249	6.835	7.380	8.214	8.548	7.893	6.648	5.226
SISAČKO-MOSLAVAČKA	18.794	18.644	17.718	16.128	15.392	16.863	18.454	18.031	19.739	20.444	20.248	18.261	16.096
KARLOVAČKA	13.100	13.600	12.968	12.029	10.815	11.462	11.894	11.280	11.331	11.478	10.781	9.592	7.923
VARAŽDINSKA	10.412	10.271	9.218	7.927	6.822	8.137	9.716	9.863	10.447	11.035	9.554	7.441	5.835
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	7.891	8.069	7.534	6.780	5.799	6.243	7.375	7.240	8.156	9.083	8.155	6.463	4.989
BJELOVARSKO-BILOGORSKA	11.384	11.922	11.834	11.172	10.316	11.436	12.415	11.824	12.027	12.698	12.782	11.559	9.481
PRIMORSKO-GORANSKA	17.702	17.576	16.220	14.461	12.911	14.910	17.878	17.780	18.453	19.321	18.469	15.518	12.922
LIČKO-SENJSKA	3.454	3.650	3.637	3.400	2.998	3.088	3.305	3.210	3.200	3.439	3.661	3.461	3.138
VIROVITIČKO-PODRAVSKA	9.716	9.822	9.484	8.600	7.729	8.343	9.242	9.395	10.180	10.470	10.216	9.179	8.177
POŽEŠKO-SLAVONSKA	5.446	5.458	5.332	5.097	4.669	5.310	5.795	5.996	6.435	6.953	6.375	5.287	4.424
BRODSKO-POSAVSKA	15.876	15.911	15.339	14.218	12.797	14.130	16.297	16.906	17.197	17.912	15.937	12.700	10.636
ZADARSKA	11.954	11.288	10.716	10.375	9.410	10.037	10.672	10.310	10.700	11.161	9.729	8.107	6.899
OSJEČKO-BARANJSKA	32.482	32.120	30.176	27.806	25.633	28.561	32.723	32.663	34.438	36.627	36.632	32.467	28.133
ŠIBENSKO-KNINSKA	10.820	9.936	8.806	7.630	6.570	7.132	7.742	7.525	7.827	8.129	7.725	7.122	6.513
VUKOVARSKO-SRIJEMSKA	20.183	19.611	18.477	17.590	16.380	17.269	18.748	18.377	19.768	21.404	20.189	17.047	14.364
SPLITSKO-DALMATINSKA	40.811	39.317	37.474	34.993	31.562	33.602	37.871	39.865	43.523	45.893	44.220	40.044	35.236
ISTARSKA	6.182	6.374	6.317	5.819	5.325	6.740	7.949	7.914	8.185	9.071	7.953	6.665	5.348
DUBROVAČKO-NERETVANSKA	8.171	7.855	7.473	7.030	6.112	6.686	7.459	7.341	7.579	8.025	8.150	7.763	6.633
MEDIMURSKA	7.347	7.221	6.786	5.862	5.051	5.892	7.088	6.830	7.528	7.923	7.095	5.576	4.703
GRAD ZAGREB	38.850	40.278	37.369	31.363	26.584	30.191	37.712	39.656	41.994	45.916	43.957	39.206	33.037
Ukupno	309.875	308.739	291.616	264.446	236.741	263.174	302.425	305.333	324.323	345.112	328.187	285.906	242.337

Izvor: HZZ, <http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tiplzvjestaja=1> (preuzeto: 4.1.2017.)

Prilog 9. Upitnik za ispitivanje stavova redovitih studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Poštovani,

u svrhu izrade specijalističkog poslijediplomskog rada *Centar karijera u funkciji porasta zapošljavanja u Istarskoj županiji*, provodi se istraživanje stavova redovitih studenata diplomske razine studija te četvrte i pete godine integriranog studija Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli. Sudjelovanjem u istraživanju možete pridonijeti analizi postojećeg stanja te **utvrđivanju potrebe za osnivanjem Centra karijera kao funkcionalne poveznice studenata sa poslodavcima u Istarskoj županiji**. Sudjelovanje je dobrovoljno i anonimno, a podaci koje ćete dati u upitniku su povjerljivi te će biti korišteni isključivo u svrhu istraživanja. Očekivano trajanje ispunjavanja upitnika je 10 minuta.

Student/Studentica sam (godina studija):	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prve godine diplomske razine ▪ Druge godine diplomske razine ▪ Četvrta godina (integriranog studija) ▪ Peta godina (integriranog studija)
Student/Studentica sam (smjer studija):	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“ ▪ Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti ▪ Filozofski fakultet ▪ Muzička akademija u Puli ▪ Odjel za interdisciplinarnu, talijanske i kulturološke studije ▪ Odjel za informacijsko-komunikacijske tehnologije
Završio/Završila sam srednju školu (navesti koju)	_____
Prosjek ocjena, preddiplomskog studija ili prve tri godine integriranog studija, mi je:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.5 – 2.5 ▪ 2.5 – 3.5 ▪ 3.5 – 4.5 ▪ 4.5. – 5.0
Po završetku srednje škole imao/imala sam poteškoća prilikom odabira daljnjeg obrazovanja (zaokružite)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Da ▪ Ne
Studij sam odabrao/odabrala uz pomoć profesionalnog usmjeravanja u srednjoj školi (zaokružite ispravni odgovor/e)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagog/Pedagogica ▪ Psiholog/Psihologica ▪ Hrvatski zavod za zapošljavanje ▪ Nismo imali profesionalno usmjeravanje
Upoznat/Upoznata sam s djelokrugom rada Centra karijera (zaokružite):	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Da ▪ Ne

Koristim usluge Centra karijera pri FET-u	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Da ▪ Ne
---	--

Molimo Vas da procijenite u kojoj mjeri se slažete sa sljedećim tvrdnjama. Označite isključivo jednu opciju za svaku tvrdnju. Ponuđeno je pet mogućih opcija:

0 – ne mogu procijeniti, 1 – u potpunosti se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – slažem se, 4 – u potpunosti se slažem

1.	Pri Sveučilištu Juraj Dobrile u Puli bi trebao djelovati Centar karijera	0	1	2	3	4
2.	Koristio/Koristila bi savjetodavne usluge Centra karijera tijekom studija	0	1	2	3	4
3.	Karijerne usluge, koje će centar pružati, trebale bi me motivirati na planiranje karijere	0	1	2	3	4
4.	Usmjerio/Usmjerila bih svoju karijeru prema informacijama koje bi mi Centar karijera plasirao o kretanjima na tržištu rada	0	1	2	3	4
5.	Kad imam problema u studiranju znam da se mogu obratiti studentskom psihološkom savjetovalištu u sklopu Sveučilišta	0	1	2	3	4
6.	Koristio/Koristila bih usluge Centra karijera pri usmjeravanju na stručnu praksu	0	1	2	3	4
7.	Koristio/Koristila bih usluge Centra karijera prilikom traženja posla po završetku studija	0	1	2	3	4
8.	Koristio/Koristila bih usluge centra oko pripremanja za pismeno i usmeno predstavljanje poslodavcima prilikom zaposlenja	0	1	2	3	4
9.	Kada bi imao/imala mogućnost, uključio/uključila bih se u rad Centra karijera (npr. pomoć studentima brucošima)	0	1	2	3	4
10.	Volio/Voljela bih da Centar karijera usmjerava moj karijerni put već od početka studija	0	1	2	3	4
11.	Obratio/Obratila bih se Centru karijera kada bih imao/imala poteškoća u savladavanju fakultetskih obaveza	0	1	2	3	4
12.	Odazivao/Odazvala bi se na radionice koje organizira Centar karijera	0	1	2	3	4
13.	Rado bih iskazao/iskazala svoje poslovne namjere Centru karijera	0	1	2	3	4
14.	Rado bi poslušao/poslušala kako je tekao razvojni put bivših	0	1	2	3	4

	studenata ovoga sveučilišta					
15.	Koristio/Koristila bih savjete i preporuke za napredovanje alumni udruge diplomiranih studenata	0	1	2	3	4
16.	Odazvao/Odazvala bih se predavanjima koje Centar karijera organizira uz suradnju alumni udruge diplomiranih studenata	0	1	2	3	4
17.	Centar karijera treba biti potpora diplomiranim studentima prilikom traženja posla	0	1	2	3	4
18.	Centar karijera treba biti poveznica između studenata i alumni udruge diplomiranih studenata	0	1	2	3	4
19.	Centar karijera treba biti poveznica između diplomiranih studenata i poslodavaca	0	1	2	3	4

Komentari i prijedlozi za rad Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

–

Hvala Vam na sudjelovanju u istraživanju!

Prilog 10. Ukupni broj redovitih studenata sastavnica Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, završne godine studija (akademska godina 2016./2017.)

FAKULTET EKONOMIJE I TURIZMA "DR. MIJO MIRKOVIĆ" 2016-17.																							
	I. GODINA			II. GODINA			III. GODINA			APSOLVENTI													
	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac											
SMJER (DIPLOMSKI)																							
EKONOMIJA	6	2	0	3	1	0				2	3	0											
FINANCIJSKI MANAGEMEN	19	7	0	9	1	1				22	12	0											
MARKETINŠKO UPRAVLJAN	16	10	0	16	2	0				9	5	0											
MANAGEMENT I PODUZETN	9	11	0	17	6	0				19	19	0											
TURIZAM I RAZVOJ	13	16	0	9	7	0				11	15	0											
POSLOVNA INFORMATIKA	4	1	0	3	2	0				7	7	0											
UKUPNO II.	67	47	0	57	19	1				70	61	0											
FAKULTET ZA ODGOJNE I OBRAZOVNE ZNANOSTI 2016-17.																							
	I. GO DINA			II. GODINA			III. GODINA			IV. GODINA			V. GODINA			APSOLVENTI							
	Redovni	Izvanredni	Stranac	Redovni	Izvanredni	Stranac	Redovni	Izvanredni	Stranac	Redovni	Izvanredni	Stranac	Redovni	Izvanredni	Stranac	Redovni	Izvanredni	Stranac					
PREDŠ. ODG. (nast. na hrv.)	44	58	0	45	55	0	44	42	0	0	0	0	0	0	0	41	52	0	381				
PREDŠ.ODG. (nast. na tal.)	8	21	0	6	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	59				
INTEGRIRANI PREDDIPL. I DIPL. UČITELJSKI STUDIJ (nast. na hrv. jeziku)	33	0	0	35	0	0	30	0	0	17	0	0	18	0	0	21	0	0	154				
INTEGRIRANI PREDDIPL. I DIPL. UČITELJSKI STUDIJ (nastava na tal. jeziku)	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4				
UKUPNO	86	79	0	86	55	0	83	42	0	19	0	0	18	0	0	78	52	0	598				
MUZIČKA AKADEMIJA 2016-17.																							
	I. GODINA			II. GODINA			III. GODINA			IV. GODINA			UKUPNO										
	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Izvanredn	Stranac									
SMJER (DIPLOMSKI)																							
GLAZBENA PEDAGOGIJA	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
KLASIČNA HARMONIKA	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
UKUPNO II.	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									

ODJEL ZA INTERDISCIPLINARNE, TALIJANSKE I KULTUROLOŠKE STUDIJE 2016-17.												
	I. GODINA			II. GODINA			III. GODINA			APSOLVENTI		
	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac
SMJER (DIPLOMSKI)												
KULTURA I TURIZAM	10	8	0	9	2	0	0	0	0	15	9	0
TALIJANSKI JEZIK I KNJIŽ.	8	0	0	6	0	0	0	0	0	11	0	0
UKUPNO II.	18	8	0	15	2	0	0	0	0	26	9	0
ODJEL ZA INFORMACIJSKO - KOMUNIKACIJSKE TEHNOLOGIJE 2016-17.												
	I. GODINA			II. GODINA			III. GODINA			APSOLVENTI		
	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac
SMJER (DIPLOMSKI)												
INFORMATIKA	16	10	0	21	4	0				0	0	Stranac
NASTAVNI SMJER INFOR.	2	9	0	3	4	0				0	0	
UKUPNO II.	18	19	0	24	8	0				0	0	0
FILOZOFSKI FAKULTET 2016-17.												
	I. GODINA			II. GODINA			III. GODINA			APSOLVENTI		
	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac	Redovni	Izvanredn	Stranac
SMJER (DIPLOMSKI)												
HRVATSKI J. I KNJIŽ.	7			14						11		
POVIJEST	13			20						19		
TALIJANSKI J. I KNJIŽ.												
HRV. J. I KNJIŽ. - POV.	1			10						2		
HRV. I JEZIK I KNJIŽ. - TAL. JEZIK I KNJIŽ.	0			1						0		
HRV. JEZIK I KNJIŽ.- LAT. I JEZIK I RIM. KNJIŽ.	1			2						0		
TAL. JEZIK I KNJIŽ.- LAT. JEZIK I RIM. KNJIŽ.	0			0						0		
POVIJEST - LATINSKI JEZIK I RIMSKA KNJIŽ.	3			0						0		
POVIJEST - TAL. J. I KNJIŽ.	0			1						0		
UKUPNO II.	25			48						32		

Prilog 11.

Upitnik za ispitivanje stavova malih, srednjih i velikih poslodavaca na području Istarske županije o potrebi osnivanja Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Poštovani,

u svrhu izrade specijalističkog poslijediplomskog rada *Centar karijera u funkciji porasta zapošljavanja u Istarskoj županiji*, provodi se istraživanje stavova malih, srednjih i velikih poduzetnika na području Istarske županije. Sudjelovanjem u istraživanju možete pridonijeti analizi postojećeg stanja te **utvrđivanju potrebe za osnivanjem Centra karijera kao funkcionalne poveznice studenata sa poslodavcima u Istarskoj županiji**. Sudjelovanje je dobrovoljno i anonimno, a podaci koje ćete dati u upitniku su povjerljivi te će biti korišteni isključivo u svrhu istraživanja. Očekivano trajanje ispunjavanja upitnika je 5 minuta.

Vaše poduzeće je (zaokružite):	<ul style="list-style-type: none">▪ malo▪ srednje▪ veliko
Zapošljavamo studente putem Student servisa (zaokružite):	<ul style="list-style-type: none">▪ tijekom ljetne sezone▪ tijekom cijele godine▪ ovisno o obujmu posla▪ ne zapošljavamo studente
Surađujemo sa Sveučilištem Jurja Dobrile u Puli pri zapošljavanju diplomiranih studenata (zaokružite):	<ul style="list-style-type: none">▪ Da▪ Ne
Pružamo studentima Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli mogućnost obavljanja studentske prakse (zaokružite):	<ul style="list-style-type: none">▪ Da▪ Ne
Upoznati smo s djelokrugom rada Centra karijera (zaokružite):	<ul style="list-style-type: none">▪ Da▪ Ne

Molimo Vas da procijenite u kojoj mjeri se slažete sa sljedećim tvrdnjama. Označite isključivo jednu opciju za svaku tvrdnju. Ponuđeno je pet mogućih opcija:

0 – ne mogu procijeniti, 1 – u potpunosti se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – slažem se, 4 – u potpunosti se slažem

1.	Centar karijera bi poslodavcima trebao pružati bolju i spremniju radnu snagu	0	1	2	3	4
2.	Ukoliko Centar karijera bude djelovao, koristiti ćemo njegove usluge u zapošljavanju diplomiranih studenata	0	1	2	3	4
3.	Registrirali bismo se u bazu poslodavaca pri Centru karijera	0	1	2	3	4

4.	Zaposlili bismo mladu osobu bez radnog iskustva putem Centra karijera	0	1	2	3	4
5.	Koristili bismo usluge Centra karijera u svrhu oglašavanja slobodnih radnih mjesta	0	1	2	3	4
6.	Pretraživali bismo bazu studenata Centara karijera, u svrhu pronalaska prikladnog kandidata za zaposlenje	0	1	2	3	4
7.	Voljni smo doprinijeti radu Centra karijera (npr. predavanja, radionice, i dr.)	0	1	2	3	4
8.	Omogućili bismo studentima stručne posjete u naše poduzeće	0	1	2	3	4
9.	Smatramo da bi usluge Centra karijera olakšale poslodavcima pronalazak potrebnih kadrova	0	1	2	3	4
8.	Smatramo da bi Centar karijera mogao doprinijeti povećanju zapošljavanja diplomiranih studenata u Istarskoj županiji	0	1	2	3	4
9.	Voljni smo izdvajati dio novčanih sredstava za razvoj Centra karijera (npr. putem donacija)	0	1	2	3	4

Komentari i prijedlozi za rad Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

–

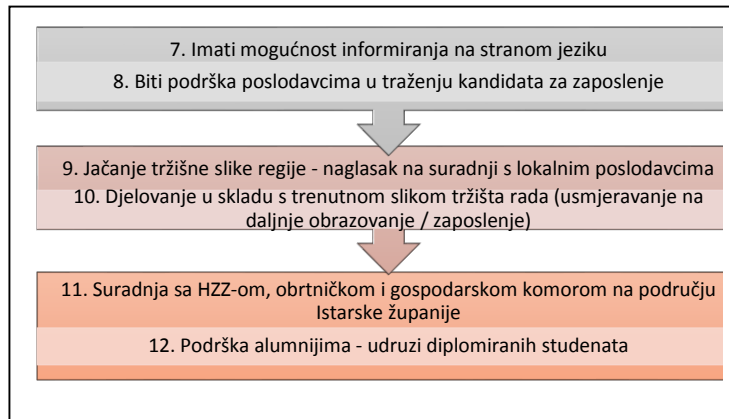
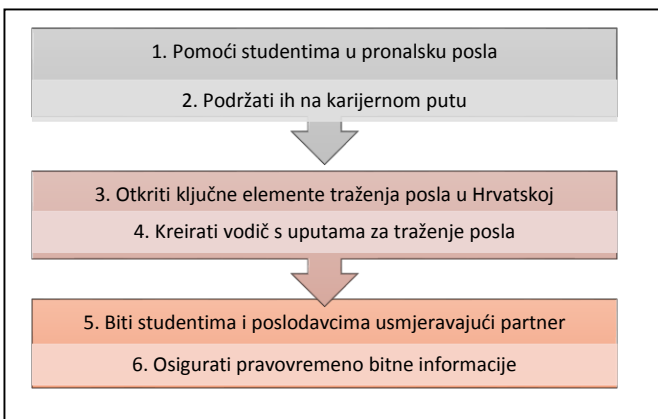
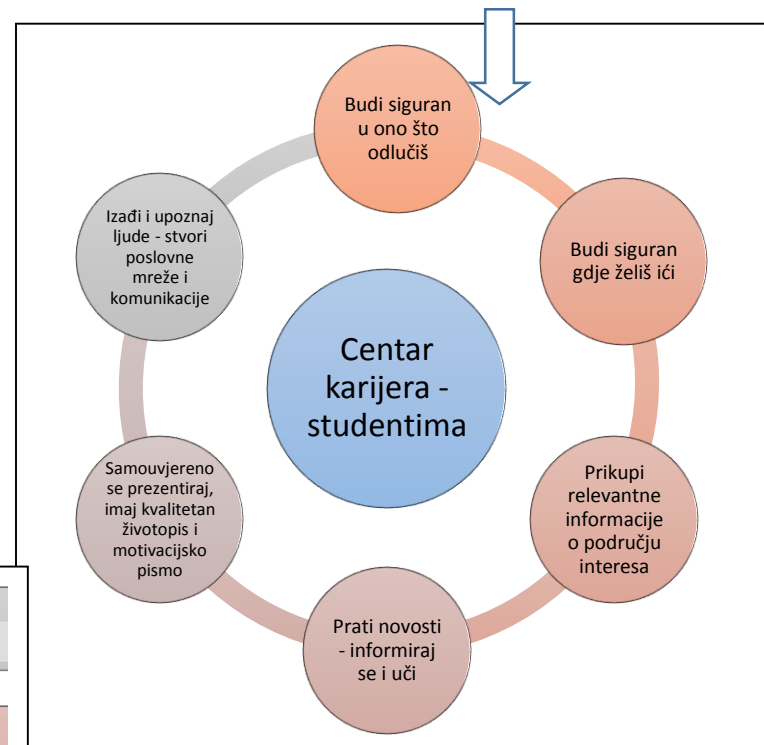
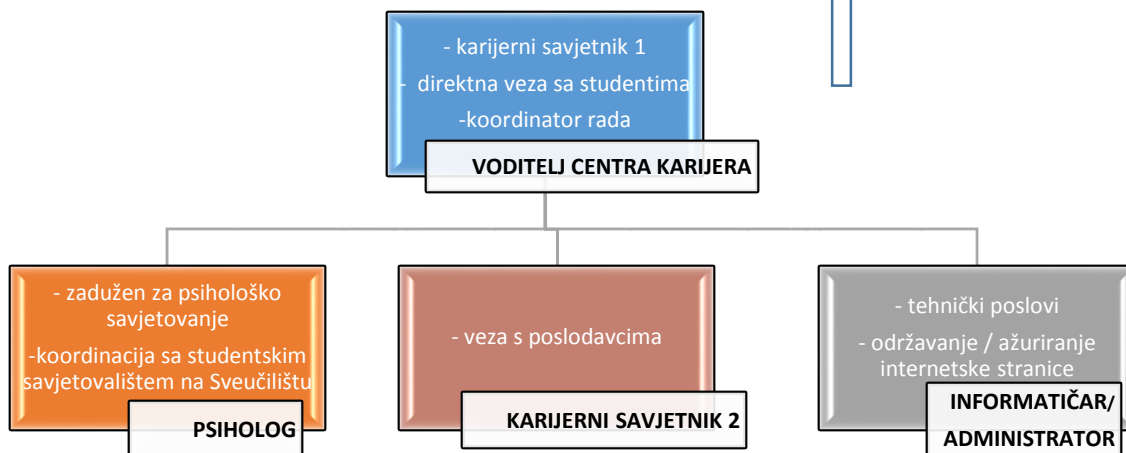
Hvala Vam na sudjelovanju u istraživanju!

Prilog 12. Prijedlog modela Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

Model Centra karijera pri Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli

ORGANIZACIJSKA
STRUKTURA ZAPOSLENIKA

SAVJETI STUDENTIMA



12 OSNOVNIH CILJEVA DJELOVANJA

