



Erasmus+

ELGPN-ovi ALATI

Smjernice za razvoj politika i sustava cjeloživotnog usmjeravanja

REFERENTNI OKVIR ZA EU I KOMISIJU



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

**Smjernice za razvoj politika i sustava cjeloživotnog
usmjeravanja:
referentni okvir za EU i Komisiju**



Ovo je neovisni rad koji je pripremila Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (ELGPN), mreža država članica koja prima finansijsku potporu EU-a u sklopu programa Erasmus+. Iskazani su stavovi ELGPN-a koji nužno ne odražavaju službeni stav Europske komisije ili bilo koje osobe koja djeluje u ime Komisije.

Okvir i sadržaj Smjernica temelje se na znanju i iskustvu članova Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja u savjetovanju s mjerodavnim političkim odjelima GU za obrazovanje i kulturu te GU za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje, CEDEFOP-om i ETF-om, EUPARL-om te ostalim europskim (ETUC, FEDORA/EAIE, Europska mreža javnih službi za zapošljavanje, Euroguidance) i međunarodnim organizacijama (IAEVG, ICCDPP). Smjernice se također nastavljaju na znanje stećeno kroz studije politika i revizije profesionalnog usmjerenja za razvoj karijere koje su izvršili OECD, Svjetska banka, UNESCO, ILO i agencije EU-a poput CEDEFOP-a i ETF-a kao i na iskustva zemalja koje nisu članice EU-a. Ovim alatom sintetizira se rad na razvoju politike članova ELGPN-a u razdoblju od 2007. do 2015. godine. ELGPN zahvaljuje dr. Johnu McCarthyju na podršci u razvoju Smjernica.

© Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (ELGPN)

Koordinator za razdoblje
2007. – 2015.: Sveučilište
Jyväskylä, Finska
Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Naslovnički i grafički dizajn: Martti Minkkinen / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)
Izgled: Taittopalvelu Yliveto Oy

ISBN 978-951-39-6346-0 (tiskana verzija) ISBN
978-951-39-6347-7 (pdf dokument)

Tisk: Kariteam
Jyväskylä, Finska 2015.

Sadržaj

1. Uvod	5
1.1 Pozadina.....	5
1.2 Politička i administrativna odgovornost za cjeloživotno usmjeravanje.....	6
1.3 Ciljevi	6
1.4 Metodologija razvoja Smjernica	7
1.5 Zašto je cjeloživotno usmjeravanje važno	8
1.6 Područje primjene Smjernica	8
1.7 Načela na kojima se temelje Smjernice EU-a	8
1.8 Alati koji podržavaju provedbu Smjernica	9
1.9 Predstavljanje i format Smjernica.....	10
1.10 Primjena Smjernica.....	10
1.11 Kako se služiti Smjernicama.....	12
2. Smjernice za prenosive komponente politika i sustave cjeloživotnog učenja	13
1. smjernica: Vještine upravljanja karijerom.....	13
2. smjernica: Pristup uslugama cjeloživotnog usmjeravanja	15
3. smjernica: Osiguranje kvalitete pružanja cjeloživotnog usmjeravanja.....	17
4. smjernica: Procjenjivanje učinkovitosti pružanja cjeloživotnog usmjeravanja	18
5. smjernica: Strateško vodstvo: Suradnja i koordinacija	19
6. smjernica: Unaprjeđenje informacija za razvoj karijere.....	21
7. smjernica: Osposobljavanje i kvalifikacije praktičara	23
8. smjernica: Financiranje usluga cjeloživotnog usmjeravanja	25
9. smjernica: Informacijske i komunikacijske tehnologije u cjeloživotnom usmjeravanju	26

3. Smjernice za politike i sustave cjeloživotnog usmjeravanja za sektor obrazovanja i osposobljavanja	29
10. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za učenike u školama	29
11. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za učenike i sudionike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO)	33
12. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za studente u visokom obrazovanju.....	36
13. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za učenike u odrasloj dobi.....	39
4. Smjernice za politike i sustave cjeloživotnog usmjeravanja za sektore zapošljavanja i treće dobi	41
14. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za zaposlene.....	41
15. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za nezaposlene odrasle osobe.....	44
16. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za starije odrasle osobe.....	47
5. Socijalna inkluzija: Smjernice za politike i sustave cjeloživotnog usmjeravanja za rizične skupine	50
17. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za mlade ljudе kojima prijeti rizik	50
18. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za skupine u nepovoljnu položaju	53
PRILOG 1.: ELGPN-ovi alati koji podržavaju provedbu Smjernica	55



Uvod

1.1

Pozadina

Europsko vijeće definiralo je cjeloživotno usmjeravanje (2004., 2008.) kao: „kontinuirani proces koji građanima bilo koje dobi u bilo kojoj točki njihova života omogućuje da utvrde svoje kapacitete, kompetencije i interes, da donesu odluke u vezi s obrazovanjem, sposobljavanjem i profesijom te da upravljaju vlastitim pojedinačnim životnim putovima u učenju, radu i ostalim okruženjima u kojima se takvu kapaciteti i kompetencije uče i/ili upotrebljavaju”. Usmjeravanje uključuje cijeli niz aktivnosti na pojedinačnoj ili grupnoj razini koje se odnose na pružanje informacija, savjetovanje, procjenu sposobnosti, pružanje potpore te poučavanje donošenja odluka i vještina upravljanja karijerom¹. Riječ je o jednoj od rijetkih aktivnih mjera na tržištu rada koje utječu na učenje (obrazovanje, strukovno sposobljavanje) te na ishode tržišta rada za građane².

Europski građanin suočava se s brojnim izazovima pri ulasku i ponovnom ulasku na tržište rada. Oni uključuju poznavanje i evaluiranje raznolikosti programa i putova učenja, posebice u kontekstu nacionalnog i europskog kvalifikacijskog okvira, te neprestano pritjecanje ponude i potražnje znanja i vještina na lokalnim,

nacionalnim i širim tržištima rada u EU-u. Građani nemaju jednak pristup kvalitetnim obrazovnim sustavima i ishodima. Cjeloživotno usmjeravanje priprema građane na donošenje značajnih izbora kad je riječ o prilikama za učenje i rad te na izbor odgovarajućih putova učenja do tih prilika za rad. Podržava prijelaze građana, uključujući internu i transnacionalnu mobilnost za učenje i rad.

Važnost pružanja profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere / „cjeloživotnog usmjeravanja”³ kako bi se građanima pružila podrška u pristupanju svim vrstama učenja (uključujući Otvorene obrazovne resurse) i prilikama za rada i mobilnost odavno je prepoznata među građanima⁴ i vladama⁵, i pojedinačno i kolektivno⁶. Prepoznata je u politici Europskog područja vještina i kvalifikacija

³ Vidjeti ELGPN-ov Pojmovnik (2012.) u kojem se navodi dogovoren komplet od 75 definicija za razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja (LLG) te povezani terminologiju o usmjeravanju. Preveden je na pet jezika.

http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_tools_no2_glossary/

⁴ Posebno izvješće Eurobarometra Europsko područje vještina i kvalifikacija iz lipnja 2014. najnovije je istraživanje provedeno među građanima EU-a koje se bavi ovim pitanjem. Među ispitanicima, njih 70 % smatralo je da je profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere korisno jer im pomaže u odabiru ispravnog tijeka studija, dok je 60 % ispitanika izvjestilo da je ono dragocjeno jer im pomaže u pronalasku posla.

⁵ Članak 9. Europske socijalne povelje (1961.; revidirano 1996.), Preporuka Međunarodne organizacije rada o razvoju ljudskih resursa (1975., revidirano 2004.).

⁶ Vijeće ministara (obrazovanja) EU-a donijelo je dvije rezolucije 2004. i 2008. godine u kojima je istaknuta politička važnost pružanja profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere tijekom života pojedinca, „cjeloživotnog usmjeravanja” i utvrđenih prioriteta EU-a za djelovanje.

¹ Europsko vijeće (2008.) *Rezolucija o boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja*.

² Europsko vijeće (2010.) Smjernice za politike zapošljavanja država članica Smjernica br. 8

Strategiji EU-a za obrazovanje i ospozobljavanje 2020. te u Smjernicama za politike zapošljavanja država članica. Međutim, značajan broj građana EU-a još uvijek nema pristup cjeloživotnom usmjeravanju.⁷ Evropska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja osnovana je 2007. radi unaprjeđenja politika i sustava cjeloživotnog usmjeravanja u državama članicama kroz suradnju na razini EU-a⁸. Trenutne Smjernice rezultat su te međuvladine suradnje.

Pružanje cjeloživotnog usmjeravanja predstavlja javni interes koji nadilazi politike obrazovanja, ospozobljavanja, zapošljavanja i socijalne inkluzije na nacionalnoj i razini EU-a. Pojedinci i zajednice/skupine u društvu razlikuju se po svojim kapacitetima dobivanja informacija o prilikama za učenje i rad, tumačenja informacija, donošenja značajnih odluka te uspješnog provođenja tih odluka u svojim životnim putovima. Pruzanje cjeloživotnog usmjeravanja ima ključnu ulogu kao sociopolitički odgovor na takve razlike. Iako postoje značajne razlike u načinu na koji pojedinačne države članice EU-a nude taj odgovor svojim građanima, postoje i određene istovjetnosti u pogledu toga što čini dobre elemente politika i sustava. Te istovjetnosti čine temelj ovih Smjernica.

1.2 Politička i administrativna odgovornost za cjeloživotno usmjeravanje

Cjeloživotno usmjeravanje zajednička je politička i administrativna odgovornost nekoliko ministarstava na nacionalnoj i regionalnoj razini. Obično se odnosi na ministarstva

⁷ Posebno izvješće Eurobarometra Europsko područje vještina i kvalifikacija iz lipnja 2014. Među ispitanicima, njih 45 % izjavilo je da nema pristupa takvim uslugama.

⁸ www.elgpn.eu Trenutno članstvo Mreže čine timovi osoba zaduženi za razvoj politika (obrazovanja, zapošljavanja), ostali predstavnici nacionalnih tijela, profesionalni voditelji i stručnjaci iz 30 zemalja EU-a i EGP-a te jedna zemlja promatrač, Švicarska; predstavnici mjerodavnih političkih odjela Europskog parlamenta i Europske komisije (GU EAC i GU EMPL) te njihovih agencija ETF-a i CEDEFOP-a; europske organizacije – Mreža javnih službi za zapošljavanje, Europska konfederacija obrtničkih sindikata, Europski forum mladih, Euroguidance i Europski forum za profesionalno usmjeravanje studena (nekadašnja FEDORA); te međunarodne partnerske organizacije: IAEVG, ICCDPP.

obrazovanja i vještina, visokog obrazovanja i istraživanja, strukovnog obrazovanja i ospozobljavanja, zapošljavanja, mladih i socijalne politike. Brojne države članice osnovale su nacionalna vijeća ili forume za cjeloživotno usmjeravanje i/ili zajedničke administrativne odjele/odbore kako bi osigurale suradnju i koordinaciju pri cjeloživotnom usmjeravanju i s političke i s administrativne perspektive. Trenutne Smjernice odražavaju zajedničku prirodu političke i administrativne odgovornosti. Organizirane su u skladu sa smjernicama politike koje se bave pitanjima koja su zajednička (prenosiva) na sva ministarstva nadležna za politiku te sa smjernicama politike koje spadaju pod odgovornost određenih pojedinačnih ministarstava. Ministarstva mogu prenijeti administrativnu odgovornost za razvoj i provedbu usluga i alata cjeloživotnog usmjeravanja za građane na organizacije i institucije⁹.

Na razini EU-a cjeloživotno usmjeravanje zajednička je politička odgovornost u područjima politika obrazovanja, ospozobljavanja, mladih, zapošljavanja i socijalne politike. Iz perspektive razvoja i suradnje politike EU-a, Vijeće ministara (obrazovanja, mladih) i Vijeće ministara (zapošljavanja, socijalne politike) odgovorni su za utvrđivanje smjerova politike za cjeloživotno usmjeravanje. Njih podržavaju nadležni odbori EU-a, mreže, stručne skupine i politički odjeli GU EAC-a, GU EMPL-a i Europskog parlamenta.

1.3 Ciljevi

Smjernice je razvila Evropska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Nastavljaju se na zajedničke ciljeve i načela pružanja cjeloživotnog usmjeravanja koje su 2005. usuglasile države članice¹⁰. Informiraju se na radu i iskustvu ELGPN-a koje dopunjuje međunarodna

⁹ Pojam „institucija“ u tekstu ovog dokumenta odnosi se na okruženja provedbe cjeloživotnog usmjeravanja kao što su škole, centri i više škole za SOO, centri za obrazovanje odraslih i visoko obrazovanje, uredi javnih službi za zapošljavanje te ostala organizacijska okruženja.

¹⁰ CEDEFOP (2005.) Improving lifelong guidance policies and systems – using common European reference tools Luksemburg: Ured za publikacije Europskih zajednica

najbolja praksa.

- Krajnji je cilj Smjernica pomoći u unaprjeđenju kvalitete i učinkovitosti iskustva učenja za razvoj karijere svih građana EU-a. Doprinose unaprjeđenju ujednačenosti takva iskustva u sektorima obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja te jačanju profesionalizma usluga, alata i proizvoda.
- Jednostavan su referentni vodič za donositelje nacionalnih i politika EU-a kako bi se utvrstile dimenzije politike koje valja uzeti u obzir pri odlučivanju o uslugama i proizvodima cjeloživotnog usmjeravanja u raznim okruženjima sektora obrazovanja i zapošljavanja.
- Smjernice djeluju kao izvor zajedničkih referentnih točaka, znanja, stručnosti i pomoći za samoreviziju i samounaprjeđenje države članice i regije, za stručnu reviziju i drugu eksternu reviziju (npr. OECD, CEDEFOP, ETF, EHEA, Ministarska konferencija) te za susjedne zemlje EU-u.
- Podržavaju dijalog/razmjenu i obostrano učenje politika te pružaju nadahnuće na nacionalnoj razini, razini EU-a i međunarodnoj razini. Namjena im je dodati vrijednost politikama i sustavima zemlje prepoznajući da su politike i sustavi zemalja u različitim razvojnim fazama.
- Državama članicama omogućuju da koherentno odgovaraju na zajedničke izazove u politikama obrazovanja, mladih, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne inkluzije, poput onih utvrđenih u ET-u 2020., olakšavajući razmjenu učenja i iskustava te pružaju okvir za daljnje djelovanje u sklopu politike cjeloživotnog usmjeravanja na razini EU-a.
- Europskim institucijama dopuštaju jačanje suradnje i koordinacije politika među državama članicama te sa susjednim zemljama.

Smjernice su namijenjene donositeljima politika u poljima obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne inkluzije, socijalnim partnerima, pružateljima cjeloživotnog usmjeravanja i građanima EU-a.

1.4 Metodologija razvoja Smjernica

Okvir i sadržaj Smjernica dobiveni su iz niza izvora:

- iskustva država članica, pridruženih zemalja i zemalja promatrača koje su u proteklih sedam godina zajedno radile u ELGPN-u na pitanjima politike i sustava cjeloživotnog usmjeravanja te u partnerstvu s Europskom komisijom (GU EAC, GU EMPL) te njezinim agencijama CEDEFOP-om (koji je formalno odgovorio na Smjernice) i ETF-om, Europskim parlamentom (Politički odjel A) te s ostalim europskim (ETUC, FEDORA/EAIE, Mreža PES, Euroguidance) i međunarodnim organizacijama (IAEVG, ICCDPP).
- nacionalnih iskustava službenika ministarstava obrazovanja i zapošljavanja, članova ELGPN-a, u oblikovanju nacionalnih politika i sustava za cjeloživotno usmjeravanje
- znanja stečenog iz studija i revizija politika profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere koje su proveli CEDEFOP, ETF, OECD i Svjetska banka te u kojima je sudjelovalo nekoliko članova ELGPN-a
- instrumenata politika EU-a kao što su rezolucije Vijeća ministara (obrazovanja, mladih) o cjeloživotnom usmjeravanju te suradnja EU-a na SOO-u (Kopenhaški proces – vidjeti Zaključke iz Rige 2015.¹¹) i mjerodavne rezolucije Europskog parlamenta.

Okvir i sadržaj predmetom su iterativnog procesa koji je započeo na ELGPN-ovu

¹¹ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015- riga-conclusions_en.pdf

sastanku o reviziji politike u svibnju 2013. te koji se nastavio tijekom sljedeće dvije godine i na ELGPN-ovim plenarnim zasjedanjima i između zasjedanja.

1.5 Zašto je cjeloživotno usmjeravanje važno

Pružanje cjeloživotnog usmjeravanja doprinosi nizu ciljeva i ishoda javne politike u poljima socijalne i ekonomске politike:

- **Obrazovanje i osposobljavanje:** sudjelovanje i angažman u učenju; zadržavanje i dovršetak tečaja; uspješnost i postignuća; napredak prema dalnjem učenju i radu, mobilnost, cjeloživotno učenje
- **Tržište rada:** sudjelovanje u radu, zapošljivosti i zadržavanju posla; potencijal prihoda i plaće; bolje uravnoteživanje potražnje i ponude na tržištu rada; smanjeno vrijeme primanja povlastica za nezaposlenost; angažman, radna uspješnost i učinkovitost; ulaganje poslodavca u razvoj vještina posloprimca; mobilnost i prijelazi pri zapošljavanju; učenje na radnom mjestu; razvoj radne snage
- **Socijalna inkluzija:** socijalna i ekonomска integracija pojedinca i skupina; smanjenje dugotrajne nezaposlenosti i ciklusa siromaštva; nadilaženje prepreka u pristupu učenju i radu; aktivno starenje; rodna i socijalna jednakost
- **Ekonomski razvoj:** povrati od većeg sudjelovanja radne snage, produktivnost i razvoj; rješavanje neusklađenosti vještina

Cjeloživotno usmjeravanje omogućuje učeniku koji je građanin EU-a da donese najrazumniji izbor kako bi napredovao u dalnjem učenju ili radu.

1.6

Područje primjene Smjernica

Budući da većina građana EU-a uči i radi tijekom cijelog života, Smjernice pružaju političke savjete i informacije koje obuhvaćaju pružanje

usluga cjeloživotnog usmjeravanja u sektorima obrazovanja i osposobljavanja, sektoru tržišta rada te socijalne inkluzije. Također obuhvaćaju politička pitanja koja su zajednička svim sektorima.

Smjernice uzimaju u obzir da zemlje svoje sustave cjeloživotnog usmjeravanja organiziraju na različite načine, primjerice poput segmentiranoga sektorskog pristupa naspram usluga za sve dobi.

1.7 Načela na kojima se temelje Smjernice EU-a

Načela razvoja i primjene:

- Razvijena u suradnji država članica (ELGPN) te uz savjete Europske komisije (GU EAC i GU EMPL) i njezinih agencija CEDEFOP-a i ETF-a, Političkog odjela A Europskog parlamenta te ostalih dionika (vidjeti prethodni odjeljak 1.4.)
- dijeljenje i učenje politike EU-a kao sredstvo unaprjeđenja nacionalnih politika i sustava primjenom otvorene metode suradnje
- poštivanje različitosti nacionalnih politika i konteksta za razvoj politika i sustava profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere
- autonomija država članica pri izboru hoće li primjenjivati Smjernice.

Operativna načela pružanja cjeloživotnog usmjeravanja:

- **Usmjerenosnost na građane:** javno financirane usluge i proizvodi cjeloživotnog usmjeravanja postoje kako bi služili građanima. Takve usluge i proizvodi dostupni su, bez diskriminacije, na fleksibilan i siguran način koji dopušta personalizaciju usluga. Građani imaju ključnu ulogu u njihovu osmišljavanju i evaluaciji.
- **Holistički inkluzivan pristup:** javno financirane usluge i proizvodi cjeloživotnog usmjeravanja uzimaju u obzir životno iskustvo, životnu fazu, raznolikost, spol te socijalne i ekonomski okolnosti građana.
- **Jednostavnost i ravnopravnost pristupa:**

građani javno financiranim uslugama i proizvodima cjeloživotnog usmjeravanja mogu pristupiti kroz više kanala pružanja usluge (osobno licem u lice, pismom, telefonski, e-poštom i internetom). Svi građani imaju pristup istoj razini usluga.

- **Transparentnost:** građani su svjesni i razumiju prirodu pružanih usluga i proizvoda cjeloživotnog usmjeravanja, uključene procese i postupke te razloge u njihovu temelju.
- **Pojedinačne i skupne razlike u vještinama upravljanja karijerom:** politike za javno financirane usluge i proizvode cjeloživotnog usmjeravanja uzimaju u obzir da se pojedinci, skupine i zajednice razlikuju u svojoj kompetenciji upravljanja vlastitim putovima učenja i rada. Podržavaju građane u nastojanjima da postanu kompetentni u planiranju svojih putova učenja i rada te upravljanju njima kao i u prijelazima među njima.
- **Sudjelovanje dionika i otvorenost:** Svi dionici sudjeluju u razvoju politika i sustava za cjeloživotno usmjeravanje te su voljni podijeliti znanje (npr. strategije, metode, koncepte, alate, evaluacije politika) i poticati raspravu kako bi se poboljšalo znanje i unaprijedilo rješavanje problema na razini EU-a te na nacionalnim, regionalnim i lokalnim razinama.
- **Djelotvornost i učinkovitost:** javno financirane usluge i proizvodi cjeloživotnog usmjeravanja vladama i poreznim obveznicima mogu pokazati svoju dodanu vrijednost i povrat ulaganja.
- **Razvoj politike utemeljen na prikupljanju i praćenju podataka:** prikupljanje i praćenje podataka, uključujući evaluaciju politike, inkorporirano je u političke debate i odluke o razvoju politike i sustava cjeloživotnog usmjeravanja.
- **Usmjereno na ishode:** politike podržavaju i promiču ishode učenja te ekonomске i socijalne ishode aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja.
- **Profesionalizacija usluga i alata:** usluge (osobno licem u lice, na daljinu, telefonski) i alati (u bilo kojem mediju) cjeloživotnog usmjeravanja razvijaju se i

provode u skladu s nacionalnim standardima. Osoblje koje provodi aktivnosti cjeloživotnog učenja ima stručno znanje, kompetencije i kvalifikacije.

- **Integrirani pristup politikama:** politike cjeloživotnog usmjeravanja sastavni su dio politika obrazovanja, mlađih, osposobljavanja, zapošljavanja te socijalne politike. Podržava se koherentnost politika cjeloživotnog usmjeravanja među svakim od tih sektora.

1.8 Alati koji podržavaju provedbu Smjernica

Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) proizvela je čitav niz alata kako bi se donositeljima politika i drugim dionicima omogućila provedba brojnih Smjernica. Neki od tih alata uključuju Skup podataka, Pojmovnik, Prijedloge te Osnovne informacije (*briefings*). Po potrebi su navedeni kao referencije u tekstu svake Smjernice. Navedene su i referencije na ostale mjerodavne resurse. Potpun popis ELGPN-ovih alata s kratkim opisom može se pronaći u Prilogu 1. Te alate treba čitati zajedno s mjerodavnim Smjernicom.

1.9 Predstavljanje i format Smjernica

Smjernice su predstavljene u četirima odjeljcima:

Prenosive političke komponente (devet smjernica)

1. Vještine upravljanja karijerom
2. Pristup uslugama cjeloživotnog usmjeravanja
3. Osiguranje kvalitete pružanja cjeloživotnog usmjeravanja
4. Procjenjivanje učinkovitosti pružanja cjeloživotnog usmjeravanja
5. Strateško vodstvo: Suradnja i koordinacija
6. Unaprjeđenje informacija za razvoj karijere
7. Ospozobljavanje i kvalifikacije praktičara
8. Financiranje usluga cjeloživotnog usmjeravanja
9. Informacijske i komunikacijske tehnologije u cjeloživotnom usmjeravanju

Sektor obrazovanja i usmjeravanja (četiri smjernice)

10. Cjeloživotno usmjeravanje za učenike u školama
11. Cjeloživotno usmjeravanje za učenike i sudionike SOO-a
12. Cjeloživotno usmjeravanje za studente u visokom obrazovanju
13. Cjeloživotno usmjeravanje za učenike u odrasloj dobi

Sektori zapošljavanja i treće dobi (tri smjernice)

14. Cjeloživotno usmjeravanje za zaposlene
15. Cjeloživotno usmjeravanje za nezaposlene odrasle osobe
16. Cjeloživotno usmjeravanje za starije odrasle osobe
17. Cjeloživotno usmjeravanje za mlade ljudi kojima prijeti rizik
18. Cjeloživotno usmjeravanje za skupine u nepovoljnu položaju

Smjernica ima četiri dijela: (i) definiciju sadržaja; (ii) zašto je važna – obrazloženje; (iii) što je dobra praksa – elemente dobrih politika i sustava te iv) resurse za donositelje politika.

Dobra praksa u politikama i sustavima temelji se na zajedničkom konsenzusu svih članova ELGPN-a, predstavnika i ministarstva obrazovanja i ministarstva rada te na nalazima međunarodnih revizija i komparativnih studija (vidjeti prethodni odjeljak 1.4.).

1.10 Primjena Smjernica

Sve prenosive Smjernice (1 – 9) mogu se upotrebljavati za reviziju svakog sektora, kako je prikazano u sljedećoj tablici:

Države članice mogu se služiti Tablicom 1. kako bi odlučile koju(e) prenosivu(e) smjernicu(e) žele upotrijebiti za reviziju mjerodavnog(ih) sektora u svojoj zemlji.

Iako je svaka Smjernica napisana kao zaseban tekst koji se može upotrebljavati neovisno o drugim

Tablica 1.: Revidiranje pružanja sektorskog usmjeravanja primjenom prenosivih smjernica

	Škole	SOO	Visoko obrazova	Obrazovanje	Zaposleni	Nezaposleni	Starije	Mladi kojim	Skupine u nepovoljno
CMS									
Pristup									
Kvaliteta									
Dokazi									
Vodstvo									
Informacije za razvoj									
Ospozobljava									
Financiranje									
IKT									

smjernicama, postoje jake i očite poveznice između nekih Smjernica i drugih smjernica, primjerice, između 9. smjernice (Financiranje) i 4. smjernice (Procjenjivanje učinkovitosti) te između 3. smjernice (Osiguranje kvalitete) i 7. smjernice (

Ospozobljavanje i kvalifikacije praktičara). Tablica 2. u nastavku dopušta čitateljima da vizualiziraju interne odnose između prenosivih komponenti te da na nacionalnoj razini odluče koju bi kombinaciju smjernica trebalo upotrijebiti u svrhe nacionalne revizije sektora.

Tablica 2.: Poveznice među prenosivih smjernica

	CMS	Pristup	Kvaliteta	Dokazi	Vodstvo	Informacije za razvoj	Ospozobljavanj	Financiranje	IKT
CMS	XXX								
Pristup		XXX							
Kvaliteta			XXX						
Dokazi				XXX					
Vodstvo					XXX				
Informacije za razvoj						XXX			
Ospozobljav							XXX		
Financiranje								XXX	
IKT									XXX

1.11 Kako se služiti Smjernicama

Dionici koje zanima sustavno vrednovanje, revidiranje i unaprijeđenje postojećih politika i sustava cjeloživotnog usmjeravanja Smjernice mogu primjenjivati na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini. Dionici mogu izabrati jednu smjernicu (ili više njih), primjerice 11. smjernicu: Cjeloživotno usmjeravanje za učenike i sudionike SOO-a, te nastaviti ispitivati kako se njihova postojeća politika pružanja cjeloživotnog usmjeravanja u SOO-u može usporediti s elementima dobrih politika i sustava predstavljenih u toj smjernici. Ako dionici žele produbiti svoja razmatranja na temelju

smjernice, mogu se referirati na resurse spomenute u toj smjernici te ih upotrijebiti.

Smjernice se također mogu upotrebljavati na nacionalnoj i regionalnoj razini kao referentne točke za politike obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne inkluzije.

Na razini EU-a smjernice mogu biti referentne točke za politike obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne inkluzije. Može ih upotrebljavati i CEDEFOP za svoje nacionalne revizije i komparativne studije te mogu poslužiti kao inspiracija ETF-u u njegovoј podršci koju pruža u susjednim zemljama EU-a.



Smjernice za prenosive komponente politika i sustave cjeloživotnog učenja

U ovom odjeljku navode se smjernice za devet političkih pitanja koja su zajednička pružanju cjeloživotnog usmjeravanja u sektorima obrazovanja, osposobljavanja i tržišta rada. Prvih pet smjernica (vještine upravljanja karijerom, pristup, osiguranje kvalitete, procjenjivanje učinkovitosti i te koordinacija i suradnja) odnose se na prioritete iz Rezolucije Vijeća iz 2008. te su u fokusu rada ELGPN-a.

1. smjernica: Vještine upravljanja karijerom

Definicija

Vještine upravljanja karijerom (CMS) odnose se na komplet kompetencija (znanje, vještine, stavovi) koje građanima bilo koje dobi ili u bilo kojoj fazi razvoja omogućuju upravljanje vlastitim životnim putovima i učenju i radu.

Znanje, vještine i stavovi odnose se na osobno upravljanje, upravljanje učenjem i upravljanje karijerom. Primjeri osobnog upravljanja uključuju znanje o sebi, odnosno znanje o vlastitim kapacitetima i interesima, samoevaluaciju, socijalne vještine i planiranje. Primjeri upravljanja učenjem uključuju sudjelovanje i angažman u učenju te razumijevanje veze između samoga sebe, učenja i rada. Primjeri upravljanja karijerom uključuju dobivanje (sourcing),

evaluaciju i analiziranje informacija o prilikama za učenje i rad te o njihovim zahtjevima povezujući te informacije sa znanjem pojedinca o sebi, donošenjem odluka o karijeri te s uspješnim prijelazima.

Znanje, vještine i stavovi razvijaju se tijekom vremena, pri čemu su očekivanja u pogledu svladanja kompetencija različita u različitim fazama života. Neke od ovih vještina generičke su u svim životnim situacijama, dok su druge specifične za stvaranje identiteta u učenju i radu te za donošenje odluka.

Zašto je važna

- Stvaranje identiteta u karijeri kontinuirani je proces razvoja od ranog života. U kontekstu formalnog obrazovanja i osposobljavanja učenje i stjecanje vještina upravljanja karijerom doprinose sudjelovanju i angažmanu u učenju, uspjehu i napretku u učenju, napretku u radu, napretku kroz poslovni život i daljnje učenje te poboljšanju zapošljivosti pojedinca.
- Razvoj vještina upravljanja karijerom doprinosi razvoju radne snage, uspješnosti poduzeća, karijernom i poslovnom napretku pojedinačnih građana te njihovoj kontinuiranoj zapošljivosti.

- Razvoj vještina upravljanja karijerom u građana koji iz bilo kojeg razloga ne spadaju u radnu snagu može doprinijeti integraciji njihove radne snage, socijalnoj inkluziji i aktivnom građanstvu.
- CMS doprinosi produktivnosti radne snage, konkurentnosti radne snage, prilagodljivosti i mobilnosti te napretku pojedinca, obitelji i zajednice.
- CMS pojedinca usmjerava prema postignuću te omogućuje utvrđivanje strategija i zadataka koji su nužni za postizanje ciljeva.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- podržavaju razvoj okvira koji naznačuje kompetencije potrebne građaninu kako bi učinkovito upravljao vlastitim izborima u učenju i radu u dugoročnoj perspektivi te koji razlikuju očekivanja i ishode CMS-a u skladu s razvojnom fazom građanina
- podržavaju učenje i stjecanje CMS-a u okruženjima formalnog obrazovanja i osposobljavanja ili kao specijalizirane obrazovne programe ili kao međukurikularne kompetencije
- podržavaju učenje CMS-a koje provodi javna služba za zapošljavanje među svojim ciljanim skupinama¹²
- Osposobljavanje trenera: promicanje osposobljavanja osoblja i praktičara¹³ kako bi se osiguralo da su učinkoviti u pomaganju građanima da steknu CMS
- daju prednost poučavanju, stjecanju i razvoju CMS-a u radnom okruženju (razvoj ljudskih potencijala, ponovno osposobljavanje i intervencije za nezaposlene i skupine kojima prijeti rizik od nezaposlenosti)

- podržavaju evaluaciju i procjenjivanje ishoda takva poučavanja i osposobljavanja
- uzimaju u obzir kontekst učenja (kultura, obrazovanje, osposobljavanje, ponovno osposobljavanje, kurikularna i pedagoška tradicija)
- iskorištavaju prednosti različitosti u poučavanju CMS-a i upotrebljavaju ga kao izvor obogaćivanja i boljeg razumijevanja
- prihvaćaju međusektorski pristup, uključujući suradnju različitih dionika, koji podržava kontinuitet učenja CMS-a među sektorima.

Resursi za donositelje politika¹⁴

- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 4. poglavlje *Vještine upravljanja karijerom*. Dostupno na bugarskome, češkome, engleskome, estonskome, finskome, francuskome, grčkome, hrvatskome, latvijskome, litavskome, mađarskome, nizozemskome, njemačkome, poljskome, portugalskome, srpskome, slovenskome i talijanskome jeziku.
- Gravina, Dorianne and Lovšin, Miha (2012.) *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully*, ELGPN-ov prijedlog br. 3
Dostupno na engleskome, grčkome, hrvatskome, latvijskome, nizozemskome, njemačkome i portugalskome jeziku.
- Hooley, T., Watts, A.G., Sultana, R.G., and Neary, S. (2013.) The ‘Blueprint’ framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 41, br. 2., 117131
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03069885.2012.713908>

¹² Doprinos javnih službi za zapošljavanje izlaznom radu strategije EU 2020. PES 2020.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

¹³ „Praktičar“ se u kontekstu ovih Smjernica odnosi na osobu čije su glavna uloga i specijalnost vođenje aktivnosti profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere neovisno o radnom okruženju u kojem se provode. Primer togog jest „savjetnik za profesionalno usmjeravanje“. „Osoblje“ se odnosi na osobu kojima provodenje aktivnosti profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere čini manji dio službene funkcije. Primer togog jest „nastavnik“.

¹⁴ Sva ELGPN-ova izdanja dostupna su na adresi: <http://www.elgpn.eu/publications>

2. smjernica: Pristup uslugama cjeloživotnog usmjeravanja

Definicija

Pristup se odnosi na sredstva i uvjete pod kojima se građani mogu uključiti u usluge cjeloživotnog usmjeravanja, služiti se alatima i resursima cjeloživotnog usmjeravanja te sudjelovati u aktivnostima razvoja karijere tijekom cijelog života kako bi im to omogućilo donošenje značajnih izbora u pogledu učenja, karijere i rada¹⁵ te razvoj CMS-a. Usluge cjeloživotnog usmjeravanja uključuju samopomoć, kratkotrajne usluge uz pomoć osoblja te usluge upravljanja u pojedinačnom slučaju kako bi se građanima pomoglo da donešu informirane i značajne odluke o izborima upravljanja u struci, obrazovanju, sposobljavanju, zapošljavanju i životu. Te se usluge pružaju osobno licem u lice (pojedinačno i skupno) ili na daljinu, internetom ili telefonski. Karijerni resursi uključuju procjenjivanja i informacije osmišljene da pomognu pojedincima da razjasne što znaju sami o sebi, svojim mogućnostima i svojem pristupu donošenju odluka. Alati kojima se pruža usluga pomažu građanima da svoje karijerne resurse iskoriste na način koji odgovara njihovim potrebama. Potražnja za pružanjem cjeloživotnog usmjeravanja u općoj populaciji premašuje ponudu usluga. Mnogi ljudi ne mogu mu pristupiti zbog različitih razloga – fizičkih, zemljopisnih, ekonomskih i socijalnih, a u nekim slučajevima zbog nepostojanja svijesti o onome što postoji i o njegovim prednostima.

Zašto je važna

- Poboljšani pristup uslugama, alatima i resursima cjeloživotnog usmjeravanja podržava jednakost mogućnosti za građane, socijalnu jednakost, socijalnu mobilnost i socijalnu koheziju.
- Pristup uslugama cjeloživotnog usmjeravanja povećava svijest građana učenika o Europskom području vještina i kvalifikacija, alatima mobilnosti u EU-u za učenike i radnike te o

Otvorenim obrazovnim resursima za profesionalni razvoj.

- Poboljšani pristup podržava provedbu preporuke o pristupu građana koja je sadržana u Rezoluciji Vijeća (Obrazovanje/Mladi) o cjeloživotnom usmjeravanju iz 2008.¹⁶ te provedbu prava europskog građanina na usluge usmjeravanja¹⁷ koje proizlazi iz Europske socijalne povelje.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji promiču pristup uslugama koje:

- su prilagođene građanima: pružaju se sredstvima i u vrijeme primjerenima dostupnosti građanina, na način koji olakšava i pristup na daljinu poput upotrebe IKT-a (alati podrške temeljeni na telefonu i mreži) i fizički pristup te na način koji razlikuje osobe koje zahtijevaju nešto ili mnogo pomoći od osoba koje mogu primijeniti samopomoć
- nude jasan raspon lako dostupnih usluga koje se temelje na evaluaciji težnji i potreba ljudi te uzimaju u obzir njihovo životno i radno okruženje kao i njihovu kulturnu pripremljenost za upotrebu usluga (posebice korisnici s migrantskom pozadinom) u ključnim točkama odlučivanja i prijelaza tijekom životnog vijeka
- promiču stjecanje znanja za profesionalni razvoj u sklopu kurikuluma kao isplativu mjeru za obuhvaćanje cijele dobne kohorte
- ciljaju skupine kojim prijeti rizik od socijalnog i ekonomskog isključivanja
- primjenjuju svima razumljiv jezik te, po potrebi ostale jezike (regionalne ili strane)
- komuniciraju prirodu cjeloživotnog usmjeravanja,

¹⁵ Unaprijeđenje pristupa cjeloživotnom usmjeravanju bilo je prioritetno područje za države članice u Rezoluciji Vijeća (Obrazovanje) iz 2008. o boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja. U Rezoluciji Vijeća (Obrazovanje) iz 2004. o jačanju politika, sustava i praksi za usmjeravanje tijekom života također je utvrđeno kao područje na kojemu države članice trebaju djelovati.

¹⁶ „Kao usluge od općeg interesa, usluge usmjeravanja trebale bi biti dostupne svakome, neovisno o njihovoj bazi znanja ili početnim vještinama, te bi trebale biti jasno razumljive i mjerodavne. Poseban napor treba uložiti kako bi se unaprijedio pristup uslugama usmjeravanja za većinu skupina u nepovoljnem položaju i osoba s posebnim potrebama.“

¹⁷ Evropska socijalna povelja, Torino, 18. X. 1961.

njegovih prednosti za građane te usluge koje su dostupne kroz socijalni marketing

- upotrebljavaju partnerski/kolegijalni pristup u širenju dosega aktivnosti usmjeravanja u bilo kojem poslovnom okruženju
- sa zajednicama, skupinama i pojedincima u nepovoljnem položaju rade kroz neformalna i informalna partnerstva za usmjeravanje i, kad je to potrebno, kroz mobilne usluge
- promiču koordinaciju i suradnju usluga, alata i resursa unutar sektora i među sektorima
- promiču otvoreni pristup resursima informacija svih medijskih vrsta, posebice iskorištavajući prednost potencijalnog IKT-a.

Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.

- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- OECD (2001.): *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system*
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>

Dostupno na engleskom i francuskom jeziku.

Resursi za donositelje politika

- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 5. poglavljje *Pristup*.

3. smjernica: Osiguranje kvalitete pružanja cjeloživotnog usmjeravanja

Definicija

Osiguranje kvalitete u cjeloživotnom usmjeravanju odnosi se na politike, standarde i postupke koji pomažu evaluirati usluge, proizvode i aktivnosti usmjeravanja iz perspektive građana i ostalih dionika te koji vode prema njihovu kontinuiranom unaprjeđenju.

Zašto je važna

- Osiguranje kvalitete u cjeloživotnom usmjeravanju štiti interes građana EU-a osiguravajući da se na usluge i proizvode cjeloživotnog usmjeravanja upućuje u skladu s prethodno utvrđenim profesionalnim standardima kvalitete.¹⁸
- Osigurava usporedivost podrške cjeloživotnom usmjeravanju građana unutar sektora i među sektorima tijekom životnog vijeka te neovisno o zemljopisnim, socijalnim i ekonomskim okolnostima građanina.
- Također osigurava mudro trošenje sredstava poreznih obveznika i privatnih sredstava za financiranje aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja, posebice kada vlade odgovornost pružanja cjeloživotnog usmjeravanja prenesu na regiju, općinu i/ili instituciju.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- promiču interes dionika (korisnika i potencijalnih korisnika uslugama, poreznih obveznika, socijalnih partnera, voditelja zaduženog za provođenje usluge, praktičara) u sustavima osiguranja kvalitete u cjeloživotnom usmjeravanju, uzimajući u obzir raznolikost takvih interesa,
- promiču razvoj zajednički dijeljenih profesionalnih standarda kvalitete koji se primjenjuju na pružanje cjeloživotnog usmjeravanja i njegove proizvode i u javnom i u privatnom sektoru te unutar područja obrazovanja, zapošljavanja i socijalnog područja kao i među njima,
- podržavaju sustave praćenja i pružanja povratnih informacija, posebice s gledišta korisnika uslugom,
- usmjerene su na kompetencije praktičara: podupiru inicijalno i kontinuirano profesionalno osposobljavanje osoblja koje provodi usluge i aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2005.) *Improving lifelong guidance policies and systems – using common European reference tools Luxembourg*: Ured za publikacije Europskih zajednica
Dostupno na engleskom, francuskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, španjolskom i talijanskom jeziku
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1., 6. poglavje 6 *Kvaliteta i prikupljanje i praćenje podataka i Prilog D Okvir za osiguranje kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka*
Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.

¹⁸ U Rezoluciji Vijeća (Obrazovanje/Mladi) (2008.) o *boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja* utvrđeno je da je razvoj osiguranja kvalitete za pružanje usmjeravanja prioritetno područje za države članice.

4. smjernica: Procjenjivanje učinkovitosti pružanja cjeloživotnog usmjeravanja

Definicija

Procjenjivanje učinkovitosti odnosi se na prikupljanje i analizu podataka kroz istraživanje i ostale načine primjene i učinkovitosti politika, sustava i intervencija cjeloživotnog usmjeravanja te njihovu evaluaciju. Takvo prikupljanje podataka uključuje informacije o ishodima, rezultatima, procesima i inputima u području obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja te na socijalnom polju.

Zašto je važna

- Prikupljanje i analiza takvih podataka pomaže u razvoju politika utemeljenih na prikupljanju i praćenju podataka.
- Doprinosi brojnim aspektima razvoja politike i sustava: primjerice, oblikovanju strateških ciljeva, planiranju usluga, razvoju programa, utvrđivanju nesrazmjera u pružanju usluge, potrebama za osposobljavanje profesionalnih praktičara te optimalnoj upotrebi resursa i ulaganju u provedbu.
- Bavi se pitanjima odgovornosti, podržava usporedivost metodologija, alata i praksi usmjeravanja te pruža kritičku perspektivu o njihovoj prenosivosti diljem različitih konteksta kao i njihovu prilagodljivost novim kontekstima.
- Postojanje pouzdanih prikupljenih i praćenih podataka o učinkovitosti intervencija profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere preduvjet je za dobar razvoj politike.¹⁹

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- podržavaju redovito prikupljanje podataka o ishodima, rezultatima i inputima profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere te praćenje i evaluaciju tih podataka u

pogledu koristi i troškova za pojedince i

vlade,

- podržavaju zajednički pristup razvoju

pokazatelja važnog za politiku te njegovu primjenu unutar i među područjima obrazovanja, ospozobljavanja, zapošljavanja i socijalnog područja,

- promiču istraživanja koja podržavaju razvoj politike na temelju prikupljenih i praćenih podataka, uključujući tržišna i akademска istraživanja, longitudinalnu evaluaciju i evaluaciju učinka tijekom vremenskog slijeda te studije isplativosti,
- podržavaju strategije prikupljanja podataka kako bi se utvrdile potrebe za novim, različitim i proširenim uslugama i ciljanim skupinama,
- obraćaju pozornost na podatke o korisnosti za korisnika i zadovoljstvu korisnika te na podatke o ishodima učenja za razvoj karijere građana,
- podržavaju prikupljanje i evaluaciju podataka o pružanju u privatnom sektoru,
- u miješanom modelu pružanja pružaju jasno obrazloženje na temelju dokaza o tome kako se finansijska sredstva raspodjeljuju različitim kanalima i različitim prioritetnim skupinama.

- ELGPN (2014.) ELGPN-ov alat br. 3: *Prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju: vodič za ključne zaključke za učinkovitu politiku i praksu.*

Dostupno na engleskom i njemačkom jeziku kao potpuna verzija, produženi sažetak i kratki zaključak te na finskom (kratki zaključak) i latvijskom (produženi sažetak)

- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka.* ELGPN-ov alat br. 1., 6. poglavље 6 *Kvaliteta i prikupljanje i praćenje podataka* i Prilog D *Okvir za osiguranje kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka*

Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.

Resursi za donositelje politika

¹⁹ Rezolucija Vijeća (Obrazovanje) (2008.) o boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja pozvala je države članice da obrate pozornost na razvoj politike na temelju prikupljenih i praćenih podataka.

5. smjernica: Strateško vodstvo: Suradnja i koordinacija

Definicija

Strateško vodstvo odnosi se na način na koji se upravlja razvojem politike i sustava za cjeloživotno usmjeravanje u zemlji, regiji ili na lokalnoj razini. Posebice se odnosi na mehanizme suradnje i koordinacije koji obuhvaćaju sve mjerodavne dionike u razvoju politike i sustava. U mnogim je zemljama cjeloživotno usmjeravanje povjesno planirano i organizirano u sklopu sektora, pri čemu se malo pozornosti pridavalo koordinaciji i suradnji unutar sektora i među njima. Ključne varijable u planiranju i organiziranju pružanja cjeloživotnog usmjeravanja uključuju: političku i administrativnu odgovornost (ministar); dijeljenje znanja među ministarstvima; odgovornost centralizirane vlade u odnosu na decentraliziranu (regija, općina, institucija); uključivanje dionika te inkluzivne političke okvire poput razvoja ljudskih resursa, cjeloživotnog učenja i zapošljivosti, što je zajednička odgovornost nekoliko ministarstava.

Zašto je važna

- Dogovori oko koordinacije i suradnje olakšavaju razvoj cjeloživotne prirode i dimenzije politike usmjeravanja te pristup građana uslugama i proizvodima. Omogućuju građanima da jasno vide kontinuitet usluge među sektorima tijekom života te da jednostavno utvrde što je osmišljeno i pruženo za njihovu određenu dobnu skupinu te za njihove socijalne, ekonomске i geografske okolnosti.
- Koordinacija i suradnja podražavaju usklađivanje u razumijevanju i unapređenju kvalitete među uslugama i praktičarima dijeljenjem informacija, metodologija i alata.
- Koordinacija i suradnja među dionicima pri upotrebi novih tehnologija koje se pojavljuju čini pristup cjeloživotnom usmjeravanju i informacijama lakše ostvarivima pružajući

inovativnije i raznolikije pružanje usluge.

- Nepostojanje koordinacije doprinosi nedostatku kontinuiteta i dosljednosti cjeloživotnih usluga kojima se koriste građani EU-a pri kretanju unutar sektora obrazovanja, ospozobljavanja i zapošljavanja i među njima. Doživljavaju udvostručivanje nastojanja te malobrojne ili nikakve pokušaje koordiniranja njihova sudjelovanja kao klijenata u procesu profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere.
- Koordinacija i suradnja posebice su važne s gledišta građana kada individualizirana rješenja za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere zahtijevaju koordinirani odgovor različitim agencijama kao u slučaju nezaposlenosti i ranog napuštanja škole.
- S gledišta politike i provedbe, koordinacija i suradnja među sektorima uz uključenost dionika u cjeloživotno usmjeravanje pomažu u nadilaženju fragmentacije politike i udvostručenja nastojanja te promiču učinkovitost ulaganja u usluge i proizvode cjeloživotnog usmjeravanja.²⁰
- Koordinacija i suradnja također mogu pomoći osigurati da se cjeloživotno usmjeravanje na odgovarajući način razmatra u politikama obrazovanja, ospozobljavanja, zapošljavanja i socijalne inkluzije određene zemlje te u nacionalnim strategijama i programima za razvoj ljudskih resursa.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- upotrebljavaju pravo građana na cjeloživotno usmjeravanje i potrebe korisnika kao polugu politike za koordinaciju i suradnju,

²⁰ Rezolucije Vijeća (Obrazovanje/Mladi) iz 2004. i 2008. o cjeloživotnom usmjeravanju pozivaju države članice da unaprijede suradnju i koordinaciju među svim dionicima u pružanju usluga cjeloživotnog usmjeravanja kako bi se proširio pristup te osiguravaju dosljednost pružanja usluga. Vidjeti i: CEDEFOP (2008.). *Establishing and Developing National Guidance Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders.* Luksemburg: Ured za publikacije Europskih zajednica

- promiču međusektorsku koordinaciju i suradnju za politike i usluge cjeloživotnog usmjeravanja u područjima obrazovanja, zapošljavanja i socijalnom području,
- podržavaju koherentnost politika i sustava unutar sektora i među njima,
- promiču standardizirano međusektorsko dijeljenje informacija o ishodima učenja klijenata (npr. stjecanje CMS-a), rezultatima procjenjivanja i interakciji klijenata s uslugama i proizvodima za razvoj karijere, uz poštivanje nacionalnog zakonodavstva o zaštiti podataka,
- podržavaju nastajanje i razvoj mehanizama za koordinaciju i suradnju kao što su nacionalni forumi za usmjeravanje, međuministarske skupine ili političke jedinice,
- uključuju interes dionika, npr. opće javnosti i socijalnih partnera, u osmišljavanju politika i sustava provedbe za cjeloživotno usmjeravanje,
- promiču okvire inkluzivne politike kao što su cjeloživotno učenje te priprema i razvoj zapošljivosti radne snage čiji je sastavni dio cjeloživotno usmjeravanje,
- osiguravaju pravedan pristup uslugama i usporedive standarde pružanja usluga u decentraliziranim sustavima,
- iskorištavaju prednosti IKT-a kao sredstva političkog i sustavnog partnerstva te zajedničkog djelovanja partnera u korist građana.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2009.) *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums: A manual for policy-makers and stakeholders*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf
Dostupno na engleskom, francuskom i njemačkom jeziku.
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 7. poglavlje *Koordinacija i suradnja* i 3. poglavlje *Ključne značajke sustava cjeloživotnog usmjeravanja*
Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.
- ELGPN-ov alat br. 2 *ELGPN-ov Pojmovnik* (2012.) pruža zajednički komplet definicija za razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja (LLG) i terminologije povezane s usmjeravanjem. Pojmovnik može biti koristan donositeljima politika u kontekstu razmjena o razvoju politika u sektorima obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne inkluzije.
Dostupno na albanskom, češkom, engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, mađarskom, portugalskom i švedskom jeziku.

6. smjernica: Unaprjeđenje informacija za razvoj karijere

Definicija

Informacije za razvoj karijere odnose se na bilo koju vrstu informacija u bilo kojem mediju koji pomaže građanima u donošenju značajnih izbora o prilikama za učenje i rad. To uključuje informacije o zanimanjima, tržištu rada, obrazovanju, SOO-u te studijskim programima visokog obrazovanja kao i putove među navedenim razinama. Informacije o nacionalnom i europskom kvalifikacijskom okviru te o mehanizmima prijenosa važan su dio informacija o putovima. Tržište rada (javne i privatne službe za zapošljavanje i poslodavci) značajan je izvor informacija o trendovima zapošljavanja (ponuda i potražnja) u sektorima te o novonastalim zanimanjima i zanimanjima koja nestaju. Informacije o tržištu rada, preoblikovane u informacije za razvoj karijere, ključne su za donošenje dobrih odluka o razvoju karijere.

Informacije za razvoj karijere također se odnose na informacije dobivene putem eksperimentalnog učenja, npr. promatranjem rada (engl. job shadowing), radnim iskustvom i simulacijom rada.

Zašto je važna

- Informacije za razvoj karijere građanima EU-a pružaju mogućnost da: (a) usporede sebe, svoje okolnosti te svoje interese i težnje sa zahtjevima i potražnjom poslova, rada, obrazovnih programa i programa osposobljavanja te mogućnosti na tržištu rada; (b) utvrde raspon putova prema tim mogućnostima; i (c) donesu značajne izvore.
- Kvalitetne i pouzdane informacije o tržištu rada i za razvoj karijere građanima EU-a omogućuju izbor mogućnosti i putova za učenje i rad koji se temelje na stvarnostima zanimanja i tržišta rada.²¹

- Pristup informacijama za razvoj karijere kao i kompetencije u dobivanju, razumijevanju, evaluiranju i primjeni tih informacija značajni su čimbenici u socijalnoj jednakosti, sudjelovanju i uspjehu u obrazovanju te u sudjelovanju na tržištu rada. Ta je kompetencija ključni dio CMS-a.
- Pojedinci i skupine u društvu razlikuju se po svojem kapacitetu za dobivanje, tumačenje i primjenu informacija za razvoj karijera te im je za osobnu primjenu potrebna posebna pomoć u usmjeravanju. Samo pružanje informacija za razvoj karijere, poput „deponiranja informacija”, bez odgovarajuće popratne podrške za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere, ne prepoznaje diferencijalni kapacitet pojedinaca i skupina za dobivanje i upotrebu informacija.²²

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- promiču sljedeće standarde informacija za razvoj karijere²³ za IKT i za ostale oblike učenja za razvoj karijere i medije:
 - osmišljeni su tako da u obzir uzimaju potrebe korisnika (koja su njihova pitanja) i društveni milje;
 - pomažu korisnicima da utvrde vlastite potrebe te da si sami postave pitanja;
 - sveobuhvatni su (jezik, multimodalna tekstualna slika, grafika, zvuk);
 - dizajnom su prilagođeni korisniku i pedagoški su;
 - točni su, ažurirani, precizni i nediskriminatori;
 - neovisni su o sektorskim i institucionalnim interesima,
- unaprjeđuju kvalitetu te osiguravaju objektivnost i rodnu pravednost informacija za razvoj karijere, uzimajući u obzir očekivanja korisnika te stvarnosti tržišta rada,
- osiguravaju pouzdanost informacija o tržištu

rada,

²¹ Rezolucija Vijeća (Obrazovanje/Mladi) (2008.) o *boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja* pozvala je države članice da građanima i dionicima u usmjeravanju pruže pouzdane i sveobuhvatne resurse informacija te je utvrdila niz preporuka politike o poboljšanju kvalitete informacija za razvoj karijere koje su uključene u ove Smjernice.

²² Grubb, W. N. (2002.). *Who Am I? The Inadequacy of Career Information in an Information Age*. Pariz: OECD

²³ Tricot, A. (2002.). *Improving Occupational Information*. Pariz: OECD.

- promiču koordinaciju prikupljanja i distribucije informacija o tržištu rada kroz partnerstva među ključnim dionicima: ministarstvom, socijalnim partnerima, sektorskim i strukovnim udruženjima,
- informacije o pružanju obrazovanja i osposobljavanja povezuju s prilikama na lokalnom, regionalnom, nacionalnom i međunarodnom tržištu rada i koriste se alatima i resursima za prognoziranje poslova i vještina kako bi obogatili informacije za razvoj karijere nastavljajući se i na nacionalne karijere i na resurse EU-a,
- građanima EU-a omogućuju pristup iskustvenim i neiskustvenim oblicima informacija za razvoj karijere,
- promiču stjecanje vještina upravljanja karijerom (CMS) među građanima EU-a kako bi dobivali, razumjeli i primjenjivali informacije za razvoj karijere te evaluirali takve izvore,
- promiču osposobljavanje za stjecanje znanja za profesionalni razvoj te vještina upravljanja karijerom u kurikulumu obrazovanja i osposobljavanja kao sredstvo rješavanja pojedinačnih i skupnih razlika u kapacitetu dobivanja, tumačenja, evaluiranja i primjenjivanja informacija za razvoj karijere,
- obraćaju pozornost na razvoj znanja i vještina praktičara u usmjeravanju o informacijama za razvoj karijere u početnom i kontinuiranom profesionalnom razvoju
- pružaju informacije u različitim medijskim oblicima, uključujući internet, te omogućuju njihovu upotrebu,
- stvaraju svijest među građanima EU-a o alatima mobilnosti u EU-u za učenike i radnike u Europskom području vještina i kvalifikacija te o Otvorenim obrazovnim resursima za profesionalni razvoj. Primjeri alata mobilnosti u EU-u uključuju ECVET, ECTS, EQF, ESCO (Europske vještine, kvalifikacije i

zanimanja) EUROPASS, EURES, YOUTHPASS, EUROPSKU PUTOVNICU VJEŠTINA, JEZIČNU PUTOVNICU EUROPASS i PLOTEUS.

Resursi za donositelje politika

- NCDA (revidirano 2007.) *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Career and Occupational Information Literature*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3399
- NCDA (1992.) *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Video Career Media*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3401
- NCDA (1997.) *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet
- OECD (2002.) *Improving Occupational Information*
<http://www.oecd.org/edu/innovation-education/2485392.pdf>
Dostupno na engleskom i francuskom jeziku.
- OECD (2002.) *Who am I? The inadequacy of career information in an information age*
<http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/OECD-Inadequacy-of-Career-Info-2002.pdf>
Dostupno na engleskom i francuskom jeziku.
- OECD (2001.): *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system.*
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>
Dostupno na engleskom i francuskom jeziku.

7. smjernica: Ospozobljavanje i kvalifikacije praktičara

Definicija

Ospozobljavanje se odnosi na početnu pripremu i kontinuirani profesionalni razvoj praktičara za usmjeravanje, osoba čiji je glavna radna funkcija cjeloživotno usmjeravanje. Odnosi se na znanje, vještine, kompetencije i stavove koji su potrebni za obavljanje uloga i zadataka cjeloživotnog usmjeravanja, neovisno o okruženju u kojemu se pruža usmjeravanje za razvoj karijere. Kvalifikacije se odnose na formalni ishod (npr. potvrda, diploma) procesa procjenjivanja i validacije koji se dobiva kad nadležno tijelo utvrdi da je pojedinac postigao ishode učenja u skladu s danim standardom kako bi s građanima obavljao uloge i zadatke cjeloživotnog usmjeravanja. Neke aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja zahtijevaju intenzivno i specifično ospozobljavanje (npr. savjetovanje i procjenjivanje za razvoj karijere, ospozobljavanje za stjecanje znanja za profesionalni razvoj / pedagogija), dok ostale aktivnosti zahtijevaju manje intenzivno i manje specifično ospozobljavanje (npr. bilježenje statistika upotrebe usluga za razvoj karijere).

Zašto je važna

- Građani moraju vjerovati da ponuđene aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja pružaju osobe koje za to imaju znanje, kompetencije i etičnost.
- Građane je potrebno ospozobiti te im treba pomoći da utvrde svoje potrebe za cjeloživotno usmjeravanje te se tim potrebama treba pozabaviti na kompetentan i stručan način kako bi građani mogli donositi značajne i učinkovite izbore u pogledu učenja i rada.
- Praktičari i ostalo osoblje koje provodi aktivnosti usmjeravanja vjerojatnije će moći pomoći građanima u donošenju dobrih odluka i postizanju ishoda prijelaza ako su

oni (praktičari, ostalo osoblje) odgovarajuće ospozobljeni.

- Ospozobljavanjem se unaprjeđuju profesionalni profil i standardi praktičara za usmjeravanje te njihova osoblja koje provodi aktivnosti usmjeravanja, što im omogućuje da bolje odgovore na potrebe i

očekivanja i građana i donositelja politika.²⁴

- Kvalifikacije u cjeloživotnom usmjeravanju osiguravaju postizanje određenih minimalnih standarda učenja i kompetencije.²⁵

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- štite interes građana EU-a promicanjem profesionalizacije aktivnosti profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere,
- promiču početno i kontinuirano osposobljavanje za pojedince uključene u upravljanje aktivnostima profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere i njihovu provedbu te od njih zahtijevaju posjedovanje mjerodavnih kvalifikacija,
- promiču početno i kontinuirano osposobljavanje stručnjaka za profesionalno usmjeravanje i ostalog osoblja, s posebnim naglaskom na kulturno i rodno osjetljivo usmjeravanje i savjetovanje,
- pojedincima omogućuju da postupno napreduju od nespecijaliziranih do specijaliziranih usluga i kvalifikacija za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere te prepoznaju i validiraju prethodno učenje,
- promiču etičke standarde i etičko ponašanje praktičara,
- promiču mobilnost praktičara za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere među sektorima, npr. obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja, zajednice,
- jačaju poveznice između politika vlade za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere i ciljeva osposobljavanja praktičara,
- nastavljaju se na međunarodne

studije i okvire te studije i okvire iz EU-a za kompetencije i kvalifikacije za praktičare za usmjeravanje kako bi ih informirali o vlastitim nacionalnim razvojima.

²⁴ Rezolucija Vijeća (Obrazovanje/Mladi) (2008.) o boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja.

²⁵ Rezolucija Vijeća EU-a (Obrazovanje) (2004.) o jačanju politika, sustava i praksi za usmjeravanje tijekom života pozvala je države članice da unaprijede početno i kontinuirano osposobljavanje praktičara za usmjeravanje. Osposobljavanje praktičara za usmjeravanje bilo je i u fokusu OECD-ova stručnog rada *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers* (Pariz: OECD, 2002.) kao i CEDEFOP-ovo istraživanje *Professionalising Career Guidance* (Luksemburg: Ured za publikacije Europskih zajednica, 2009.)

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2009.) *Professionalising Career Guidance: Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf
Dostupno na engleskom i njemačkom jeziku.
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- Europska komisija (2014.) *Europski referentni profil za PES-ove i EURES-ove savjetnike*, GU za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju: Bruxelles
- OECD (2001.) *The Skills, Training, and Qualification of Guidance Workers*
<http://www1.oecd.org/edu/innovation-education/2698214.pdf>
Dostupno na engleskom i francuskom jeziku.

8. smjernica: Financiranje usluga cjeloživotnog usmjeravanja

Definicija

Aktivnosti i proizvodi cjeloživotnog usmjeravanja mogu se financirati na različite načine²⁶: usluge izravno financira središnja vlast ili vladine agencije nadležne za financiranje (kao što su u sektoru obrazovanja i zapošljavanja), usmjereni javno financiranje regija ili općina ili institucija; finansijskim sredstvima prikupljenim u regijama i općinama, javnim podugovaranjem usluga s privatnim, neprofitnim i volonterskim organizacijama; tržišnom odredbom koju pojedinci privatno plaćaju; doprinosima poslodavaca i sindikata te mješavinom svega navedenoga.

Zašto je važna

- Cjeloživotno usmjeravanje javno je kao i privatno dobro. Značajno doprinosi postizanju ciljeva javne politike u obrazovanju, zapošljavanju, socijalnoj inkluziji kao i ekonomiji općenito (vidjeti prethodni odjeljak 1.2.). Vijeće ministara EU-a²⁷ prepoznalo ga je kao „uslugu od općeg interesa“ koja treba biti svima dostupna. Do takva pristupa ne može doći bez značajnog ulaganja javnih sredstava.
- Pravo građana na profesionalno usmjeravanje sadržano je u članku 9. Europske socijalne povelje²⁸ uz dodatni protokol²⁹ o rođnoj jednakosti mogućnosti i ophođenju pri primjeni tog prava.. Javno financiranje usluga cjeloživotnog usmjeravanja podržava primjenu tog prava.
- Ova Smjernica također prihvata da privatni sektor može doprinijeti pružanju usluga i proizvoda cjeloživotnog usmjeravanja te da bi građani mogli platiti za te usluge.

²⁶ EC-OECD (2004.). *Career Guidance: a Handbook for Policy-Makers*.

²⁷ Vijeće ministara EU-a (Obrazovanje/Mladi) u svojoj Rezoluciji (2008.) o boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja

²⁸ Europska socijalna povelja, Torino, 18. X. 1961.

²⁹ Dodatni Protokol Europskoj socijalnoj povelji, Strasbourg, 5. V. 1988.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- promiču odgovarajuće financiranje usluga, aktivnosti i proizvoda za razvoj karijere radi podržavanja prava građana na profesionalno usmjeravanje, kako je propisano Europskom socijalnom poveljom, te na pristup tom usmjeravanju,
- promiču prikupljanje podataka o potrošnji i upotrebi resursa kako bi se razumjela učinkovitost upotrebe postojećeg ulaganja te utvrđivanje dodatnih ulagačkih potreba različitim aspekata provedbe,
- promiču odgovornost za upotrebu sredstava namijenjenih pružanju profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere,
- bave se pitanjima isplativosti pružanja usluge i proizvoda poput koordinacije unutar i među sektorima, tijelima, institucijama,
- podržavaju istraživanje o učinkovitosti pružanja profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere te o njegovim ishodima,
- osigurava da sva tijela i organizacije koji primaju javne financije za pružanje profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere zadovolje prethodno utvrđene standarde kvalitete za usluge i proizvode te kompetenciju praktičara,
- po potrebi, potiču ulaganje privatnog sektora u pružanje usluga i proizvoda profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere, razvijene u skladu s prethodno definiranim nacionalnim standardima.
- po potrebi, poticati dijeljenje resursa profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere između privatnog i javnog sektora.

Resursi za donositelje politika

- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- OECD (2002.) *An Occupation in Harmony: The Role of Markets and Governments in Career*

Information and Career Guidance
<http://www.oecd.org/education/innovation-education/1954694.pdf>
Dostupno na engleskom i francuskom jeziku.

9. smjernica: Informacijske i komunikacijske tehnologije u cjeloživotnom usmjeravanju

Definicija

Informacijske i komunikacijske tehnologije u cjeloživotnom usmjeravanju (IKT) odnose se na proizvode, infrastrukturu i elektronički sadržaj koji unaprjeđuju razvoj politike i sustava za cjeloživotno usmjeravanje te provedbu usluga, resursa i alata cjeloživotnog usmjeravanja. Odnose se na to kako su u interaktivne usluge, resursi i alati osmišljeni za građane, kako ih građani primjenjuju te kako te upotrebe zauzvrat oblikuju samo osmišljavanje. Također se odnose na digitalnu kompetenciju potrebnu za upotrebu IKT-a u kontekstu cjeloživotnog usmjeravanja.

IKT se primjenjuje u raznim područjima, od evidencije informacija za razvoj kvalitete i tržišta rada do telefonske podrške sofisticiranim internetskim sustavima, resursima i alatima usmjeravanja temeljenima na mreži, do aplikacija, 3D virtualnih okruženja više korisnika te do usluga na daljinu i stranica društvenih medija koji olakšavaju interakciju među građanima i praktičarima za usmjeravanje te među samim korisnicima. Potonji uključuju: stručno (*peer to peer*) poučavanje, internetske zajednice za podršku pri razvoju kvalitete, veze tražitelja posla i poslodavca te mentoriranje u stvarnom vremenu koje potiče korisnik. Stjecanje iskustva s opcijama za razvoj karijere kroz igranje igrica i kroz aplikacije (npr. traženje posla i umrežavanje radi posla) može pružiti trenutačan putokaz prema sljedećoj stepenici istraživanja/otkrivanja informacija. Primjene IKT-a također uključuju nacionalne portale na kojima se povezuje rad na cjeloživotnom usmjeravanju nekoliko ministarstava koja dijele odgovornost za ovu politiku.

IKT u cjeloživotnom osposobljavanju može imati nekoliko različitih uloga:

- može biti alternativa tradicionalnim pristupima takva pružanja,
- može biti sredstvo promjene o tome kako se postojeće usluge, resursi i alati mogu preoblikovati, pristupati, upotrebljavati i upravljati,

- može biti administrativni alat za podržavanje, među ostalim, prikupljanje podataka, razvoj politike na temelju prikupljenih i praćenih podataka, odgovornost, osiguranje kvalitete te koordinaciju i koherentnost politika i sustava unutar sektora i među njima,
- može biti integrativno sredstvo koje pruža konceptualni okvir za osmišljavanje i provedbu usluga, resursa i alata cjeloživotnog usmjeravanja u različitim sektorima (obrazovanje, osposobljavanje, zapošljavanje i socijalni sektor).

Zašto je važna

- IKT podržava pristup usmjeren građanima koji sve javne usluge, uključujući usluge, resurse i alate cjeloživotnog usmjeravanja, čini dostupnijim građanima.
- IKT ima potencijal djelovati kao integrativni čimbenik u razvoju politike cjeloživotnog usmjeravanja.
- Mijenja se ponašanje građana: IKT proizvodi, infrastruktura i elektronički sadržaj promijenili su bihevioralni uzorak građana. To uključuje učestalost i trajanje komunikacija (telefonom, e-poštom, društvenim medijima), uzorce vrijeme-upotreba te, odnedavno, porast primjene internetskih aplikacija i usluga utemeljenih na mreži koje se nalaze u oblaku koji nudi brže i slobodnije internetske stručne (*peer to peer*) mogućnosti povezivanja. Internet se intenzivno upotrebljava kao izvor informacija i knjižnica te je zabilježen velik porast u internetskoj kupovini proizvoda i usluga. Politike i provedbene prakse cjeloživotnog usmjeravanja trebaju odgovoriti na ove bihevioralne promjene.
- Pojedinci, skupine i zajednice bili su pak iznimno kreativni u razvoju potreba za IKT proizvode, infrastrukturu i elektronički sadržaj, primjerice, stvaranjem interesnih zajednica usmjerenih na određeni cilj. IKT omogućuje suradničko lokalno, regionalno, nacionalno i međunarodno djelovanje i projekte u cjeloživotnom usmjeravanju. Pružanje cjeloživotnog usmjeravanja mora iskoristiti nove horizonte koje IKT otvara potencijalnim korisnicima

uslugama, resursima i alatima.

- Novi IKT alati imaju velik potencijal za ujednačavanje samopomoći i usluga za građane u kojima pomaže osoblje, omogućujući tako isplativo širenje pristupa i održavanje jednakosti u pružanju usluga.
- IKT olakšava komunikaciju i suradnički razvoj znanja za cjeloživotno usmjeravanje koje je dobiveno od korisnika s pomoću društvenih medija i mobilnih uređaja. Ti se resursi upotrebljavaju uz pomoć stručnjaka za razvoj karijere ili bez njih. Društveni mediji u cjeloživotnom usmjeravanju medij su za novu komunikaciju, interaktivni prostor rada te poticaj za promjenu paradigme i reformu.
- Upotreba IKT-a u cjeloživotnom usmjeravanju zahtijeva ponovno promišljanje institucionalnih konteksta i stručnih kompetencija te zahtijeva novi mentalitet i kulturu utemeljenu na koordinaciji i suradnji kako bi se malobrojni resursi učinkovito upotrijebili.
- prepoznaju individualne razlike između građana i skupina u općoj i digitalnoj pismenosti kao i razlike u njihovim kapacitetima da dobivaju, tumače, evaluiraju i primjenjuju informacije i

Što je dobra praksa

- Politike i sustavi koji:
- se prema IKT-u u cjeloživotnom usmjeravanju odnose kao prema dijelu širih nacionalnih mehanizama e-vlade,
- osiguravaju da ministarstva koja dijele odgovornost za cjeloživotno usmjeravanje imaju zajednički dogovoren okvir za ulogu IKT-a i njegovu upotrebu u pružanju cjeloživotnog usmjeravanja te da navedeno komuniciraju svim pružateljima usluga i dionicima,
- pružaju potrebnu infrastrukturu za razvoj i provedbu resursa IKT-a, posebice osposobljavanje i podržavanje pružatelja usluga,
- prepoznaju etička pitanja (npr. identitet na mreži, privatnost) i profesionalne standarde u upotrebi i dizajnu moderne tehnologije u uslugama cjeloživotnog usmjeravanja,

upute u cjeloživotnom usmjeravanju te pružaju odgovarajuću podršku onima kojima je ona potrebna,

- podržavaju digitalnu inkluziju u cjeloživotno usmjeravanje (socijalna inkluzija koja osigurava da pojedinci ili skupine u nepovoljnem položaju imaju pristup IKT-u i vještine za njegovu upotrebu u cjeloživotnom usmjeravanju),
- podržavaju pristup služenja „jednostavnim jezikom” za navigaciju internetskom stranicom za cjeloživotno usmjeravanje, uključujući informacije za razvoj karijere koje se pružaju kroz medij IKT-a,
- uslugama, resursima i alatima cjeloživotnog usmjeravanja potiču internetsku interakciju građana,
- dodjeljuju resurse za javni pristup internetskim servisima za razvoj karijere (npr. u okruženjima za obrazovanje i osposobljavanje, javnim službama za zapošljavanje, knjižnicama),
- integriraju upotrebu IKT-a u obrazovnim programima za razvoj karijere kako bi pomogli građanima da razviju vještine evaluacije i upotrebe internetskih procjena i informacija povezanih s njihovim razvojem karijere,
- podržavaju upotrebu 3D virtualne platforme za više korisnika kako bi pružili iznimno sveobuhvatna iskustva učenja za razvoj karijere za krajnje korisnike, npr. simulacije na temelju rada,
- podržavaju objedinjeno učenje: osobno licem u lice, podrška praktičara na daljinu, internetska stranica, pružanje potpore građanima kako bi učinkovito imali koristi od učenja,
- osiguravaju da kroz početna

osposobljavanja i osposobljavanja u službi novi i postojeći praktičari za usmjeravanje unaprjeđuju svoje vještine i shvaćaju nijanse ovog IKT medija, etike i složenosti vremenskog odgovora koji potiče potražnja,

- sustavno integriraju upotrebu IKT-a u postojeće usluge cjeloživotnog usmjeravanja gdje je to potrebno te prilagođavaju usluge usmjeravanja IKT-u,
- upotrebljavaju velike i otvorene podatke (podatke koji se mogu upotrebljavati, ponovno upotrebljavati i redistribuirati) za razvoj baze prikupljenih i praćenih podataka za politike cjeloživotnog usmjeravanja,
- integriraju upotrebu IKT-a u nacionalne mehanizme osiguranja kvalitete za cjeloživotno usmjeravanje,
- razvijaju i kontinuirano unaprjeđuju standarde

- prakse za upotrebu IKT-a u uslugama i programima cjeloživotnog usmjeravanja,
- provode istraživanja i evaluaciju kako bi na odgovarajući način pratili evoluciju moderne tehnologije te njezine pedagoške posljedice za usluge, resurse i alate cjeloživotnog usmjeravanja.

Resursi za donositelje politika

- ELGPN (2012.). *Europske politike cjeloživotnog usmjeravanja Izvješće o napretku 2011. – 2012. Izvješće o Europskoj mreži politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.*
- NCDA (1997.) *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet
- OECD (2001.): *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system.*
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>
Dostupno na engleskom i francuskom jeziku.



Smjernice za politike i sustave cjeloživotnog usmjeravanja za sektor obrazovanja i osposobljavanja

Ovaj odjeljak sastoji se od četiriju smjernica koje obuhvaćaju politike za pružanje cjeloživotnog usmjeravanja sudionicima u općem obrazovanju, strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, učenju odraslih osoba i visokom obrazovanju.

10. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za učenike u školama

Definicija

Usmjeravanje za učenike u školama odnosi se na niz pedagoških usluga, strukturiranih programa i aktivnosti, uključujući e-učenje, te proizvoda ili alata koji učenicima pomažu razumjeti putove učenja i izbore u sklopu obrazovnog programa škole, povezati navedeno s učenjem nakon škole i mogućnostima za rad, prijelaz prema tim prilikama učiniti uspješnim te pomažu u stjecanju CMS-a. Cjeloživotno usmjeravanje pomaže učenicima i njihovim obiteljima da planiraju sljedeće korake, posebice na kraju obveznog obrazovanja kada su učenici obvezni donijeti smislene odluke o svojem budućem općem ili strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, ili o ulasku na tržište rada.

Podrška roditeljima, nastavnicima i upravi škole kako bi razumjeli da takvi putovi i poveznice čine dio pružanja cjeloživotnog usmjeravanja. Usluge

cjeloživotnog usmjeravanja za učenike mogu se pružati u školi ili izvan nje, ili se mogu kombinirati oba pristupa.

Donošenje odluke o prilikama za učenje i rad složeni je proces koji od učenika zahtijeva da budu sposobni kritički evaluirati i interne kognitivne i emotivne varijable, poput znanja o sebi, i vanjske varijable, poput očekivanja obitelji, vršnjaka i društva te stereotipa, putova učenja te prilika na tržištu rada. Stoga osobe koje vode program usmjeravanja za učenike u školi trebaju biti specijalistički osposobljeni u pedagogiji profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere.³⁰

Zašto je važna

- Ključni pokazatelji uspjeha obrazovnog programa škole jesu sudjelovanje učenika i zadržavanje učenika, motivacija učenika i njihova angažiranost u učenju, uspjeh i postignuće škole te napredak tijekom škole i nakon nje. Pragujući učenicima mogućnosti za učenje o poveznicama među školskim obrazovanjem i mogućnostima nakon škole, uključujući rad

³⁰ Rezolucija Vijeća (Obrazovanje/Mladi) (2008.) o boljoj integraciji cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja pozvala je na bolju pripremljenost i podršku nastavnika/trenera.

i učenje, cjeloživotno usmjeravanje ima ključnu ulogu u provedbi obrazovnog programa škole i u podržavanju učenja učenika i rada nastavnika.³¹

- Postoje značajne pojedinačne razlike u kapacitetu pojedinog učenika da utvrdi, dobije i tumači informacije koje se odnose na njega samoga i buduće prilike za učenje i rad, na obiteljska i socijalna očekivanja, te da izabere. Među mladim ljudima postoje značajne razlike i u brzini razvoja intelektualne, emocionalne i socijalne zrelosti te zrelosti u pogledu odlučivanja o karijeri i u dječoj i u tinejdžerskoj dobi. Većina želi neki oblik podrške cjeloživotnom usmjeravanju tijekom svojeg školovanja, dok je značajnoj manjini potrebno mnogo podrške pri donošenju izbora o učenju i radu.
- Baza strukovnog znanja i znanja o tržištu rada roditelja, zajednica, vršnjaka i nastavnika vrlo je ograničena, jednako kao i njihovo znanje o relevantnim putovima učenja. Stoga pravodobne aktivnosti profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere tijekom školovanja mogu poboljšati njihov kapacitet da pomažu mladim ljudima pri donošenju izbora o učenju i radu.
- Budući da su sustavi obrazovanja i osposobljavanja strukturirani u svim zemljama te da su poveznica s tržištem rada, rani izbori predmeta i programa učenika, npr. oni koje učenici izaberu na početku nižeg stupnja sekundarnog obrazovanja ili još ranije, imaju značajan učinak na sljedeće izbore donesene u kasnijim ključnim trenutcima odlučivanja, primjerice pri završetku višeg sekundarnog obrazovanja ili nakon maturiranja. Stoga se aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja učenicima (i njihovim roditeljima) trebaju pružati od mlade dobi.
- Neki obrazovni sustavi provode postupke izbora za učenike koji napreduju iz jedne obrazovne

faze u drugu te za prijelaze između

obrazovnih i strukovnih struja. Podrška cjeloživotnog usmjeravanja potrebna je kako bi mladim ljudima, roditeljima i nastavnicima pomogla da se nose s neočekivanim posljedicama ograničenja izbora te razmještajem učenika prema takvim izbornim sustavima, što možda neće biti kompatibilno sa željama, kompetencijama, interesima i okolnostima mlade osobe.

- Troškovi po glavi učenika iz javnih sredstava rastu kako učenik napreduje od primarnog do tercijarnog obrazovanja i SOO-a. Opće obrazovanje u sekundarnim (srednjim) školama često je zadnja faza napretka do tercijarnog obrazovanja i SOO-a. Pružanje kvalitetnog cjeloživotnog usmjeravanja u sekundarnim (srednjim) školama doprinosi učinkovitoj upotrebi javnog financiranja nakon škole jer osigurava da mlađi ljudi i njihovi roditelji donose mudre i smislene izvore kad je riječ o tercijarnom obrazovanju i SOO-u, smanjujući tako izloženost poreznog obveznika trošku napuštanja škole.

- Obrazovni sustavi dužni su učenike opremiti „ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje”, posebice za „učenje kako bi se naučilo”³² te motivirati i promicati uspješnu mobilnost učenja. Pružanje usmjeravanja i savjetovanja ima središnju ulogu u sveobuhvatnim strategijama protiv ranog napuštanja škole u pogledu triju aspekta koji su definirani Preporukom Vijeća (2011.): sprječavanje, intervencija i kompenzacija.³³

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- podržavaju sveobuhvatni pristup učenju za razvoj karijere za školske učenike koji kombinira obrazovne programe za razvoj karijere u kurikulumu, učenje na temelju iskustva, učenje izvan škole / radnog mjesta s pomoću resursa zajednice nekadašnjih učenika (alumni), telefonske i mrežne podrške te

³¹ Rezolucija Vijeća ministara EU-a (Obrazovanje/Mladi) (2004.) o jačanju politika, sustava i praksi za usmjeravanje tijekom života.

³² Preporuka Europskog parlamenta i Vijeća (2006.).

³³ Preporuka Vijeća (Obrazovanje) od 28. lipnja 2011. o politikama za smanjivanje ranog napuštanja škole.

osobnih aktivnosti licem u lice i skupnih aktivnosti za razvoj karijere,

- promiču stjecanje znanja za profesionalni razvoj i vještine upravljanja karijerom u kurikulumu kao sredstva kojima se rješavaju razlike pojedinačnog učenika i skupine u pogledu njihova kapaciteta da dobiju, tumače, evaluiraju i primijene informacije za razvoj karijere, posebice kad su one dobivene iz internetskih izvora i s društvenih medija,
- razvijaju sveobuhvatnu strategiju za poučavanje i učenje vještina upravljanja karijerom i poduzetničkih³⁴ vještina od osnovne škole preko sekundarne (srednje) škole te u strukovnim pravcima,
- promiču sveobuhvatan program cjeloživotnog usmjeravanja u školama i/ili izvan škola koji učenicima, roditeljima, nastavnicima i vodstvu škole pomaže u ključnim točkama odlučivanja u pogledu učenja i rada,
- promiču ishode učenja za razvoj karijere kao sredstva praćenja kvalitete i učinkovitosti programa usmjeravanja za učenike u školama,
- pružaju posebnu podršku pri usmjeravanju i savjetovanju učenika kojima prijeti rizik od ranog napuštanja škole, posebice kad je riječ o motivaciji kroz kurikularne vještine za upravljanje karijerom i kroz stjecanje osnovnih vještina za pristup internetskim uslugama,
- su osjetljivi i odgovaraju na različitost i rod učenika,
- podržavaju i unaprjeđuju početno osposobljavanje praktičara za usmjeravanje i njihovo osposobljavanje u službi kao i početna osposobljavanja i osposobljavanja u službi ostalog školskog osoblja uključenog u provedbu usmjeravanja kao i školske uprave, posebice u pogledu učenja i procjenjivanja vještina za upravljanje karijerom te metoda za sprječavanje ranog napuštanja škole,

³⁴ Komunikacija Europske komisije (2006.) o *poticanju poduzetničkog stava kroz obrazovanje i učenje*. Osjećaj inicijative i poduzetništva bio je jedna od osam kompetencija utvrđenih u Preporuci 2006/962/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 18. prosinca 2006. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje (Službeni list L 394 od 30. 12. 2006.). Vidjeti i Rezoluciju Europskog parlamenta (rujan 2015.) o *promicanju poduzetništva mladih kroz obrazovanje i učenje*.

- po potrebi, pružaju potrebne resurse upravi škole kako bi ona mogla pružiti kvalitetnu uslugu cjeloživotnog usmjeravanja,
- podržavaju praćenje programa usmjeravanja za učenike u školi, uključujući praćenje na temelju povratnih informacija učenika, roditelja, učitelja i poslodavaca,
- promiču konzistentnost u kvaliteti pružanja cjeloživotnog usmjeravanja diljem škola i regija u kojima su odgovornost i financiranje preusmjereni na škole, općine i regije,
- promiču prethodno utvrđene standarde usluga i proizvoda usmjeravanja, pri čemu program cjeloživotnog usmjeravanja ili njegove elemente provode vanjske agencije ili ugovaratelji,
- podržavaju prikupljanje podataka o obrazovanju, osposobljavanju i radnim odredištima učenika koji napuste školu te mehanizme praćenja tih podataka,
- stvaraju svijest o Europskom području vještina i kvalifikacija, o alatima EU-a za mobilnost učenika i radnika te o Otvorenim obrazovnim resursima za cjeloživotno učenje.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2011.) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 4.-7. poglavlje, obuhvaća primjenu Skupa podataka na politike za cjeloživotno usmjeravanje u školama

Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.

- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- Rezolucija Europskog parlamenta (2015.) *Pro*

- micanje poduzetništva mladih kroz obrazovanje i učenje*
- Hughes, Deirdre i Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012.) *Nezaposlenost mladih: Kriza u kojoj se nalazimo – Uloga politika cjeloživotnog usmjeravanja u rješavanju ponude i potražnje tržišta rada*, ELGPN-ov Prijedlog br. 2
Dostupno na engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, nizozemskom i portugalskom jeziku.
 - Borbély-Pecze, Tibor Bors i Hutchinson, Jo (2013.) *Jamstvo za mlađe i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 4
Dostupno na engleskom, hrvatskom, latvijskom, njemačkom i portugalskom jeziku.
 - Oomen, Annemarie i Plant, Peter (2014.) *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, ELGPN-ov Prijedlog br. 6
Dostupno na engleskom i portugalskom jeziku.

11. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za učenike i sudionike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO)

Definicija

Kratica SOO odnosi se na strukovno obrazovanje i osposobljavanje čiji je cilj opremiti osobe znanjem, praktičnim znanjem, vještinama i/ili kompetencijama potrebnima u određenim zanimanjima ili, šire, na tržištu rada.³⁵ Usto, postoje posebni programi osposobljavanja koji su obično usmjereni na mlade ljudе kojima prijeti rizik kako bi ih osposobili da poboljšaju svoju zapošljivost stjecanjem osnovnih vještina za ulazak u zaposlenje ili za sudjelovanje u ISOO-u. SOO se može podijeliti u inicijalno strukovno obrazovanje i osposobljavanje (ISOO)³⁶ i kontinuirano strukovno obrazovanje i osposobljavanje (KSOO).

Cjeloživotno usmjeravanje u ISOO-u odnosi se na niz aktivnosti i proizvoda koji mladim ljudima pomažu da upoznaju i razumiju putove i izvore strukovnog učenja prije ulaska u SOO i pri ulasku u SOO kako bi to povezali s dalnjim strukovnim učenjem i prilikama za rad te kako bi uspješno prelazili u te prilike. Roditeljima, učiteljima i upravi škole nudi podršku kako bi razumjeli da takvi putovi i poveznice čine dio pružanja cjeloživotnog usmjeravanja. Također obuhvaća podršku za rad na usmjeravanju učitelja u programima za posebno osposobljavanje mlađih ljudi kojima prijeti rizik te mentora radne snage, pri čemu je učenje na radnom mjestu ključna značajka programa SOO-a.

Kontinuirano strukovno obrazovanje i osposobljavanje (KSOO) odnosi se na obrazovanje i osposobljavanje pojedinca nakon dovršetka inicijalnog obrazovanja i osposobljavanja ili nakon ulaska u svijet rada. Njegov je cilj pomoći pojedincima da unaprijede ili ažuriraju svoje znanje i vještine, da steknu nove vještine za napredovanje karijere ili da se ponovno osposobe ili nastave sa svojim osobnim

³⁵ CEDEFOP (2011.). *Vocational Education and Training at Higher Qualification Levels*. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.

³⁶ *Inicijalno strukovno obrazovanje i osposobljavanje* (ISOO) provodi se na nekoliko različitih razina obrazovanja:

- nižoj razini sekundarnog (srednjoškolskog) obrazovanja;
- višoj razini sekundarnog (srednjoškolskog) obrazovanja;
- tijekom pripravnštva;
- postsekundarnom netercijarnom obrazovanju;
- tercijarnom obrazovanju.

ili profesionalnim napretkom.³⁷ Također može uključivati poslijediplomsko tercijarno strukovno osposobljavanje.

Cjeloživotno usmjeravanje u KSOO-u može imati nekoliko oblika, npr. mentoriranje na radnome mjestu i ocjenjivanje osoblja, te se može kombinirati s pružanjem cjeloživotnog usmjeravanja na gradskoj ili vanjskoj razini, primjerice na razini javnih službi za zapošljavanje, nacionalnih službi za cjeloživotno usmjeravanje osoba svih dobi ili privatnog pružanja usluge. Također može uključivati podršku za prijelaz u sektor samozaposlenih.

Zašto je važna

- Pojedinačne razlike u znanju, kapacitetu i zrelosti mladih ljudi za donošenje značajnih odluka za razvoj karijere (vidjeti prethodnu 9. smjernicu) utječe na njihov izbor strukovnih putova. Sam izbor inicijalnog SOO-a nije jamstvo da će nastaviti s tim izborom. Trebat će im podrška pri usmjeravanju kako bi i dalje bili aktivni u učenju te kako bi njihov prijelaz na tržište rada bio uspješan. Potreba za stjecanjem vještina upravljanja karijerom odnosi se na učenike u SOO-u kao i na učenike u općem obrazovanju. To je prepoznato u Izjavi iz Brugesa (2010.).
- Kada su suočeni s donošenjem odluka o SOO-u, mlađi ljudi i njihovi roditelji suočavaju se s nekoliko posebnih izazova. Oni uključuju dob u kojoj se odluka mora donijeti, prirodu odluke (zadana ili dobrovoljna), funkcionira li proces izbora te točku strukovne specijalizacije. Informiranje i usmjeravanje mogu pomoći mlađim ljudima da bolje razumiju posljedice vlastitih izbora u pogledu prijelaza i

napretka, da donesu mudre odluke u pogledu strukovne specijalizacije te da se angažiraju u učenju. Cjeloživotno usmjeravanje također pomaže tijekom prijelaza u kojima se učenikov inicijalni izbor SOO-a ili specijalizacije SOO-a kasnije pokazao neodrživim.

³⁷ CEDEFOP (2008.). *Terminology of European Education and Training Policy – a Selection of 100 Key Terms*. Luksemburg: Ured za publikacije Europskih zajednica.

- Za mlade ljude kojima prijeti rizik i za osobe koje će potencijalno rano napustiti školu ili su je stvarno rano napustili posebni programi osposobljavanja često predstavljaju posljednju mogućnost stjecanja vještina za zapošljavanje. Podrška u cjeloživotnom usmjeravanju od strane nastavnog osoblja i stručnjaka može im pomoći da bolje razumiju svoje prepreke za učenje, zapošljavanje i aktivno građanstvo te da bolje razumiju kako im prednost učenja na radnom mjestu pomaže da nadiđu te prepreke i izbjegnu odustanak.
- Prepoznata je ključna uloga ISOO-a i KSOO-a³⁸ u bilo kojoj ekonomiji pri pripremi i razvoju radne snage, zadovoljenju potreba poslodavaca te u pomaganju u zapošljivosti skupina koje su najranjivije u pogledu promjena na tržištu rada. Pružanje cjeloživotnog usmjeravanja pomaže učiniti sustave SOO-a još učinkovitijim pomažući građanima pri izboru inicijalnog SOO-a i kasnijeg KSOO-a, podržavajući učenje i postignuća tijekom programa SOO-a te podržavajući prijelaz na tržište rada ili daljnje učenje. Također pomažu u stvaranju svijesti o Otvorenim obrazovnim resursima za SOO.
- Cjeloživotno usmjeravanje može podržati rad donositelja politika i poslodavaca kako bi se odredio smjer novih aranžmana, poput mehanizama prijenosa na nacionalnoj razini između strukovnih i općih akademskih tijekova, mehanizama za napredak unutar putova i među njima, uključujući prema tercijarnom i poslijediplomskom tercijarnom putu te privlačnost SOO-a kao karijerne opcije.
- Brojni učenici koji su maturirali u SOO-u na kraju prijeđu u sektor samozaposlenih te osnuju mala ili srednja poduzeća (MSP-ovi). Pružanje znanja za profesionalni razvoj o poduzetničkim prilikama sudionicima ISOO-a i KSOO-a podržat će uspješne prijelaze. To je prepoznato u Rezoluciji Europskog parlamenta (rujan 2015.).

o promicanju poduzetništva mladih kroz obrazovanje i učenje.

- U Europskom području vještina i kvalifikacija cjeloživotno usmjeravanje može pomoći mobilnosti učenika u SOO-u i radnika, osvješćujući ih da postoje alati mobilnosti poput Europske putovnice vještina i ECVET-a.
- Konačno, trošak pružanja SOO-a po glavi za porezne je obveznike značajno viši od troška općeg obrazovanja po glavi. Trošak napuštanja škole ili nestjecanja kvalifikacija u SOO-u za porezne je obveznike i/ili poslodavce koji pružaju osposobljavanje temeljeno na radu također mnogo skuplji. S druge strane, napredak kroz SOO vodi do stvaranja vještih radnih snaga koja odgovara na promjenjive potrebe tržišta rada. Rano i pravodobno pružanje cjeloživotnog usmjeravanja znatno će smanjiti izloženost poreznog obveznika potencijalnim i stvarnim gubicima.

Što je dobra praksa

³⁸ Izjava iz Maastrichta o suradnji u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju u Europi (2004.); Izjava iz Helsinkija o suradnji u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju u Europi (2006.); Izjava iz Brugesa o podržavanju strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Europi (2010.).

Politike i sustavi³⁹ koji:

- potiču pružanje visokokvalitetnih informacija i usmjeravanja, uključujući učenje za razvoj karijere temeljeno na iskustvu koje mladim ljudima u obaveznom obrazovanju i njihovim roditeljima omogućuje da se upoznaju s različitim strukovnim specijalizacijama, putovima napretka i prijelaza te karijernim mogućnostima,
- podržavaju aktivnosti poučavanja i učenja koje potiču razvoj vještina upravljanja kvalitetom u ISOO-u i KSOO-u,
- promiču poduzetništvo kao pozitivnu karijernu opciju u programima obrazovanja za razvoj karijere,
- podržavaju upotrebu povratnih informacija od službi usmjeravanja o prijelazu učenika koji su diplomirali u SOO-u na rad ili daljnje učenje kako bi se unaprijedila kvaliteta i relevantnost SOO-a za tržište rada,

³⁹ Većina tih preporuka politika sadržana je u Izjavi iz Brugesa (2010.) o podržavanju strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Europi.

- su osjetljivi i odgovaraju na različitost i rod osobe koja prolazi obuku / sudionika,
- aktivno potiču pojedince i pružatelje SOO-a da upotrebljavaju usluge cjeloživotnog usmjeravanja kako bi se unaprijedilo daljnje sudjelovanje i rad radnika u KSOO-u, s posebnim naglaskom na osobe suočene s prijelazima unutar tržišta rada (kao što su radnici kojima prijeti rizik i nezaposlene osobe) te na skupine u nepovoljnem položaju,
- promiču i podržavaju upotrebu cjeloživotnog usmjeravanja u pomaganju građanima da utvrde te validiraju svoje kompetencije stečene kroz neformalno i informalno učenje,
- stvaraju svijest među sudionicima SOO-a o alatima mobilnosti u EU-u za učenike i radnike u Europskom području vještina i kvalifikacija te o Otvorenim obrazovnim resursima.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2014.) *The Attractiveness of Initial Vocational Education and Training: Identifying What Matters*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22510.aspx>
- CEDEFOP (2013.) *Keeping Young People in (Vocational) Education: What Works?*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9084_en.pdf
Dostupno na francuskom, grčkom, litavskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, španjolskom i talijanskom jeziku.

- CEDEFOP (2011.) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 4.-7. poglavlje, obuhvaća primjenu Skupa podataka na politike za cjeloživotno usmjeravanje u SOO-u
Dostupno na bugarskom, češkome, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
- Hughes, Deirdre and Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012.) *Youth Unemployment: Kriza u kojoj se nalazimo – Uloga politika cjeloživotnog usmjeravanja u rješavanju ponude i potražnje tržišta rada*, ELGPN-ov Prijedlog br. 2
Dostupno na engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, nizozemskom i portugalskom jeziku.
- Rezolucija Europskog parlamenta (rujan 2015.) *Promicanje poduzetništva mladih kroz obrazovanje i učenje*.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors i Hutchinson, Jo (2013.) *Jamstvo za mlađe i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 4
Dostupno na engleskom, hrvatskom, latvijskom, njemačkom i portugalskom jeziku.

12. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za studente u visokom obrazovanju

Definicija

Usmjeravanje u visokom obrazovanju odnosi se na niz aktivnosti i proizvoda koji studentima pomažu u odabiru odgovarajućih studijskih programa te u suočavanju s prijelazom u visoko obrazovanje. Podržava učenike kako bi unaprijedili potencijal svojeg akademskog iskustva te povezali svoj osobni i karijerni razvoj. Potiče njihovu sposobnost istraživanja i učenja o tržištu rada, dodatnog učenja (npr. poslijediplomski studij) i poduzetničkih mogućnosti te uspješne prijelaze na te mogućnosti. Potiče sposobnost studenata da učinkovito prenose svoje akademsko znanje u profesionalni kontekst.

Usmjeravanje u visokom obrazovanju također pruža potporu za promjenu smjera, tj. za ponovnu orijentaciju onih studenata čiji se prvotni izbori programa visokog obrazovanja posljedično nisu pokazali uspješnim ili značajnim⁴⁰, te za potrebe usmjeravanja sve većeg broja učenika u odrasloj dobi / povratnika u obrazovni sustav koji traže daljnji profesionalni napredak. Također se odnosi na građane koji se nastavljaju visoko obrazovati učenjem na daljinu i/ili kroz Otvorene obrazovne resurse.

Učenje vještina upravljanja kvalitetom ključno je za studente u visokom obrazovanju jer one povezuju samostalno i odražavajuće učenje disciplina koje se studiraju sa zahtjevima za razvoj karijere i poduzetničkim kompetencijama studenata u modernim društvenima znanja. Potiču obrazovanje kreativnih, inovativnih i odgovornih diplomanata koji kritički razmišljaju, kao i zapošljivost studenata.⁴¹ Imajući u vidu neposrednost zahtjeva tržišta rada po diplomiranju, kompetencije povezane s traženjem posla te poduzetničke vještine ključni su dio učenja studenata u visokom

obrazovanju. Stjecanje tih vještina može činiti dio neobavezognog učenja ili obveznog učenja kojemu se pridaju dodatni akademski bodovi. Takvi programi usmjereni na karijeru mogu se provoditi središnje, kada ih provode službe za razvoj karijere, ili ih mogu provoditi fakultet ili odsjek uz središnju pomoć ili vanjsku pomoć. Suradničko obrazovanje / učenje na radnom mjestu, kada postoji kao dio programa tercijarnog obrazovanja, značajno doprinosi učenju za razvoj karijere.

Aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja i poduzetničkog obrazovanja mogu biti kolektivne (u razredu/skupini) ili pojedinačne te se mogu provoditi telefonom, internetom, e-poštom te izravnim kolektivnim ili pojedinačnim intervencijama licem u lice, a često ih prate sajmovi karijera, regrutiranje zaposlenika na kampusu, mentorstvo nekadašnjih studenata (alumni) i poduzetnika.

Zašto je važna

- Visoko obrazovanje i istraživanje ključni su za ekonomski rast i razvoj te za pripremu i razvoj radne snage. Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere u tercijarnom obrazovanju kamen je temeljac boljeg i fleksibilnijeg uparanja vještina s ekonomskim i tehnološkim promjenama.
- Uz omasovljenje i internalizaciju visokog obrazovanja (uključujući širenje obrazovanja na daljinu i Otvorenih obrazovnih resursa), uspjeh diplomanata na tržištu rada postao je važan test za institucije visokog obrazovanja. Poboljšanje zapošljivosti studenata osigurava profesionalnu relevantnost programa visokog obrazovanja.
- Došlo je do snažnog rasta u raznolikosti sudjelovanja studenata. Posljedično, postoji potreba za obuhvatnijim uslugama cjeloživotnog usmjeravanja koje se nude u širokom rasponu načina kako bi se zadovoljili sve raznolikiji prijelazi studenata između svijeta učenja i rada kao i okolnosti u kojima se student nalazi.
- Može pomoći u brzoj i učinkovitoj ponovnoj

⁴⁰ Zaključci Europskog vijeća (Obrazovanje) (2011.) o modernizaciji visokog obrazovanja.

⁴¹ Bolonjski proces: Izjava ministara iz Bukurešta, 26. travnja 2012.

orientaciji studenata koji prekasno otkriju da

njihov inicijalni izbor programa visokog obrazovanja ne odgovara njihovim kompetencijama, interesima i stvarnim uvjetima tržišta rada.

- Promicanje mobilnosti studenata u europskim programima, ujednačavanje strukture diplome u okviru bolonjskog procesa, modularne strukture predavanja te usvajanje Europskog kvalifikacijskog okvira na nacionalnoj razini čine putove visokog obrazovanja složenijima, a profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere još potrebnijim.
- Učinkovite i djelotvorne usluge usmjeravanja u visokom obrazovanju doprinose modernizaciji sustava visokog obrazovanja⁴² prema učenju usmjerrenom na studenta te socijalnim dimenzijama tih sustava⁴³.
- Mobilnost učenika i radnika u EU-u: cjeloživotno usmjeravanje podržava promicanje alata mobilnosti EU-a i upotrebu među učenicima u okviru Europskog područja vještina i kvalifikacija.

europskih sustava visokog obrazovanja Zaključci Vijeća (Obrazovanje) (2011.)

⁴³ Bolonjski proces: Izjava ministara iz Bukurešta, 26. travnja 2012.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- jačaju poveznice između ustanova visokog obrazovanja, poslodavaca i institucija na tržištu rada kako bi se učinkovitije odgovorilo na potrebe svijeta gospodarstva i društva u cjelini,
- promiču uključivanje studenata, poslodavaca i ostalih dionika u osmišljavanje i provedbu aktivnosti i usluga cjeloživotnog usmjeravanja,
- promiču središnje pružanje cjeloživotnog usmjeravanja kao i pružanje u sklopu fakulteta u ustanovama visokog obrazovanja,
- jačaju poveznice između ustanova visokog obrazovanja i viših sekundarnih (srednjih) škola te ustanova za SOO,
- podržavaju prijelaze potencijalnih studenata

⁴² Komunikacija EZ-a od 20. 9. 2011. o Program za modernizaciju

- informirajući ih o razini postignuća koja je potrebna u različitim studijima visokog obrazovanja te o karijernim odredištima diplomanata,
- osigurava da su studenti u visokom obrazovanju sposobni povezati svoja iskustva učenja sa svjetom rada, uključujući razvoj vještina i stavova koji omogućuju uspješnu integraciju i prilagodbu kontekstima rada te razvijaju osjećaj odgovornosti prema karijernim odlukama,
 - promiču učenje o upravljanju karijerom i poduzetničkim vještinama među studentima, posebice kada studenti nisu bili izloženi navedenome u prethodnom obrazovanju i zaposlenju,
 - promiču poduzetništvo kao pozitivnu karijernu opciju u programima obrazovanja za razvoj karijere,
 - promiču aktivno uključivanje pojedinih studenata u razvoj vlastitog karijernog projekta/plana,
 - su osjetljivi i odgovaraju na različitost i rod studenata: obraćaju pozornost na utvrđene potrebe određenih ciljanih skupina, npr. starijih studenata, međunarodnih studenata, studenata s invaliditetom, studenata s ograničenim finansijskim sredstvima,
 - osiguravaju kontinuirani napredak kvalifikacija i kompetencija praktičara,
 - studentima pružaju ažurirane informacije o mogućnostima mobilnosti, alatima mobilnosti EU-a, Europskom području vještina i kvalifikacija, zahtjevima tržišta rada EU-a te Otvorenim obrazovnim resursima,
 - skupinama u nepovoljnem položaju i podzastupljenim skupinama pružaju transparentnije informacije o obrazovnim prilikama kako bi se osiguralo da izaberu pravi studij,
 - promiču prikupljanje i objavu podataka o zapošljavanju diplomanata (uključujući praćenje podatke o ishodima zapošljavanja diplomanata). Uključuju informacije i savjetovanje u procesima povezanim s validacijom neformalnog/informalnog učenja potencijalnih i postojećih studenata,
 - razvijaju sustav evaluacije za usluge usmjeravanja,

uključujući baze podataka i praćenje studenata,

- povezuju pružanje cjeloživotnog usmjeravanja u ustanovama tercijarnog obrazovanja s osiguranjem kvalitete, strateškim planiranjem i ciljevima postignuća,
- povezuju pristupe aktivnom učenju usmjerene na studenta s razvojem vještina za upravljanje karijerom na fakultetima te na središnjoj razini,
- podržavaju istraživanje odustajanja studenata, stvarnog troška nedovršavanja studija te omjera koristi i troškova od pružanja cjeloživotnog usmjeravanja prije odabira kolegija i tijekom sudjelovanja na kolegiju.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2011.) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs* <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 4.-7. poglavlje, obuhvaća primjenu Skupa podataka na politike za cjeloživotno usmjeravanje u visokom obrazovanju
Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom,
- Borbély-Pecze, Tibor Bors i Hutchinson, Jo (2013.) *Jamstvo za mlade i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 4
Dostupno na engleskom, hrvatskom, latvijskom, njemačkom i portugalskom jeziku.
- ENQA (2009.) *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, (odjeljci 1.5. – 1.7.) http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf

nizozemskom, mađarskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, slovenskom, srpskom i talijanskom

- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- Rezolucija Europskog parlamenta (rujan 2015.) *Promicanje poduzetništva mladih kroz obrazovanje i učenje*.
- Hughes, Deirdre i Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012.) *Nezaposlenost mladih: Kriza u kojoj se nalazimo – Uloga politika cjeloživotnog usmjeravanja u rješavanju ponude i potražnje tržišta rada*, ELGPN-ov Prijedlog br. 2
Dostupno na engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, nizozemskom i portugalskom jeziku.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors i Hutchinson, Jo (2013.) *Jamstvo za mlade i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 4
Dostupno na engleskom, hrvatskom, latvijskom, njemačkom i portugalskom jeziku.
- ENQA (2009.) *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, (odjeljci 1.5. – 1.7.) http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf

13. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za učenike u odrasloj dobi

Definicija

Obrazovanje odraslih važna je komponenta kontinuma cjeloživotnog učenja koju čini opće te strukovno obrazovanje i osposobljavanje (KSOO), a koju polaze odrasle osobe nakon napuštanja inicijalnog obrazovanja. Obuhvaća:

- formalno, neformalno i informalno učenje radi poboljšanja osnovnih vještina, stjecanja novih kvalifikacija ili učenja novih ili izmjenjenih vještina potrebnih za zapošljavanje
- sudjelovanje u socijalnom, kulturnom, umjetničkom i društvenom učenju radi osobnog razvoja i ispunjenja.

Cjeloživotno usmjeravanje u obrazovanju odraslih odnosi se na niz aktivnosti i proizvoda koji odraslima omogućuju sudjelovanje i aktiviranje u učenju i, gdje je to primjereni, napredovanje do stjecanja kvalifikacija te dodatnih prijelaza u učenju i radu. Uključuje procese za utvrđivanje i validaciju neformalnog i informalnog učenja. Usmjeravanje se može pružati u kolektivnim okruženjima, poput učionice, te na pojedinačnoj bazi, kao što je savjetovanje za razvoj karijere, te upotrebom mrežne i telefonske podrške. Osoblje uključene u njegovu provedbu mogu biti specijalistički osposobljene za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere ili mogu biti osposobljene u drugom mjerodavnom području. Učenje za razvoj karijere temeljeno na iskustvu, poput isprobavanja/stjecanja iskustva u predmetu i radu, čine važne programske odgovore u rješavanju potreba odraslih.

Zašto je važna

- Pružanje cjeloživotnog usmjeravanja sastavni je dio politika cjeloživotnog učenja. Ima ključnu ulogu u poticanju potražnje za obrazovanjem odraslih te u pružanju informacija i savjetovanju, a dopunjuju ga strategije učinkovita dometa usmjerene na podizanje svijesti i motivaciju među

potencijalnim učenicima, uključujući podizanje svijesti o postojanju Otvorenih obrazovnih resursa.

- Svjetovi učenja i rada te putovi koji ih povezuju značajno su se promijenili od vremena kad je većina odraslih završila osnovno obrazovanje. Mnogi poslovi postali su

suvišni, a pojavili su se novi. Neki su gospodarski sektori propali, drugi su narasli, a neki se tek pojavljuju. Otvorili su se novi putovi kroz sve faze i vrste učenja. To može biti vrlo zbumujuće za odrasle. Podrška stručnjaka za usmjeravanje potrebna je mnogima kako bi pronašli svoj put u novom svijetu učenja i rada.

- Odrasli učenici nisu homogena skupina. Neki od njih imaju uspješna iskustva s formalnim školskim učenjem, dok drugi imaju mnogo iskustva s informalnim i neformalnim učenjem koje je potrebno priznati. Mnogi od njih imaju i negativna iskustva. Podrška u usmjeravanju potonje skupine ključna je kako bi se njezinim članovima omogućilo sudjelovanje, zadržavanje, angažiranje u učenju te ostvarivanje postignuća i napretka kroz učenje kao i nadilaženje prepreka za učenje.⁴⁴
- Odrasli učenici općenito imaju višestruke uloge i odgovornosti, što doprinosi složenosti pri izboru učenja i rada, što su odluke koje moraju donijeti. Njihova obitelj te ekonomski i socijalne okolnosti mogu imati ulogu čimbenika koji omogućuje ili sprječava njihov napredak. Podrška stručnjaka za usmjeravanje ponekad im je nužna kako bi shvatili posljedice te složenosti te kako bi im se omogućio pronalazak smislenih rješenja dilema koje imaju u pogledu izbora učenja i rada.
- Sudjelovanje u učenju od odrasle osobe može zahtijevati značajna finansijska ulaganja i ulaganja ostalih resursa. Donošenje mudre odluke uz pomoć podrške

usmjeravanja može smanjiti rizik od finansijskoga gubitka i ostalih gubitaka.

- Podržavanjem razvoja učenja odraslih, profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere čini važan doprinos socijalnoj inkluziji, aktivnom građanstvu i osobnom razvoju.
- U interesu gospodarske konkurentnosti radne snage EU-a, potrebno je povećati

⁴⁴Zaključci Vijeća (Obrazovanje) (2008.) o obrazovanju odraslih (Službeni list C 140 od 6. 6. 2008.).

niske stope sudjelovanja odraslih u cjeloživotnom obrazovanju do prosjeka od najmanje 15 % do 2020.⁴⁵ Cjeloživotno usmjeravanje ima ključnu ulogu u postizanju tog cilja. Odrasli često nisu informirani o mogućnostima kvalifikacija ili priznavanja te o putovima učenja kojima imaju pristup, uključujući Otvorene obrazovne resurse.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- podržavaju integrirane usluge informiranja i usmjeravanja koje obuhvaćaju više kanala provedbe (internetom, telefonom, licem u lice),
- odraslim učenicima pružaju mogućnost personaliziranog i individualnog usmjeravanja,
- podržavaju pružanje profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere u okruženjima obrazovanja odraslih, posebice prije aktivnog uključivanja u učenje, tijekom trajanja kolegija te u točkama napretka prema dalnjem učenju i/ili radu,
- građanima omogućuju da imaju koristi od podrške pri validiranju i priznavanju svojega formalnog, neformalnog i informalnog učenja,
- promiču isprobavanje u predmetu i radu kao sredstvo učenja za razvoj karijere temeljenog na iskustvu,
- su osjetljivi i odgovaraju na različitost i rod učenika,
- posebni naglasak stavljaju na skupine u nepovoljnem položaju, osobe koje su rano napustile školu, mlade osobe koje nisu uključene u obrazovanje, zapošljavanje ili ospozobljavanje (NEET-ove), dugotrajno nezaposlene te na odrasle osobe s malim kvalifikacijama⁴⁶ kako bi se unaprijedila njihova sposobnost upravljanja prijelazima i prilagođavanja promjenama na tržištu rada i u društvu,

- podržavaju socijalni marketing (uključujući Otvorene obrazovne resurse) i cjeloživotno usmjeravanje te validaciju neformalnog i informalnog učenja,
- podržavaju razvoj vještina upravljanja karijerom u obrazovnim programima za odrasle

⁴⁵ Strategija Europa 2020.

⁴⁶ Rezolucija Vijeća o uspostavljanju obnovljenog Europskog programa za obrazovanje odraslih (2011.).

kako bi pomogli građanima da se tijekom života nose s različitim izazovima kao i da upravljaju svojom karijerom i prijelazima u cjeloživotnoj perspektivi⁴⁷,

- promiču poduzetništvo kao pozitivnu karijernu opciju za odrasle,
- podržavaju osposobljavanje i profesionalizaciju svega osoblja koje pruža profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere u različitim ulogama u okruženjima obrazovanja odraslih,
- osiguravaju da je profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere sastavni dio programa obrazovanja odraslih u javno finansiranim ustanovama za obrazovanje i osposobljavanje,
- podržavaju suradnju s poduzećima, udruženjima poslodavaca, javnim službama za zapošljavanje i organizacijama u zajednici kako bi se olakšao pristup obrazovanju odraslih, uključujući cjeloživotno usmjeravanje, primjerice upotrebom bonova za učenje.

strukturirane načine na koje pojedinci i skupine mogu prikupljati, analizirati, sintetizirati i organizirati vlastite informacije te obrazovne i strukovne informacije". ELGPN: *Politike cjeloživotnog usmjeravanja: Work in Progress 2008-10*, str. 23.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2011.) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 4. – 7. poglavlje, obuhvaća primjenu Skupa podataka na politike za cjeloživotno usmjeravanje u obrazovanju odraslih
Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
- Rezolucija Europskog parlamenta (rujan 2015.) *Promicanje poduzetništva mladih kroz obrazovanje i učenje*.

⁴⁷ „Vještine upravljanja karijerom odnose se na niz kompetencija koje pružaju



Smjernice za politike i sustave cjeloživotnog usmjeravanja za sektore zapošljavanja i treće dobi

Ovaj odjeljak sastoji se od triju smjernica koje obuhvaćaju politike za pružanje cjeloživotnog usmjeravanja odraslima koji su dio radne snage te onima u sektoru treće dobi.

14. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za zaposlene

Definicija

Cjeloživotno usmjeravanje za zaposlene obuhvaća niz aktivnosti i proizvoda za učenje koji odraslima omogućuju da zabilježe svoju trenutačnu poslovnu situaciju (ulogu, uvjete, sadržaj), kompetencije koje su stekli od učenja tijekom rada i života te njihovu validaciju te da planiraju daljnje prijelaze u učenju i radu te prijelaze u životu, poput mirovine.

Aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja za zaposlene mogu se odvijati u poduzećima kao dio strategije razvoja ljudskih resursa ili kao aktivnost sindikata, no vjerojatnije će se provoditi kroz nacionalne službe za razvoj karijere, javne službe za zapošljavanje, specijalističke službe za razvoj karijera ili će ih pružati privatni pružatelji.⁴⁸ Ostale oblike cjeloživotnog

usmjeravanja za zaposlene pružaju agencije za zbrinjavanje tehnološkog viška, konzultantske agencije za poučavanje te centri za obrazovanje odraslih (vidjeti smjernicu 12 o obrazovanju odraslih). Internet je prva kontaktna točka za brojne zaposlene odrasle osobe koje su u potrazi i žele istražiti nove mogućnosti učenja i rada za sebe. Bogat je izvor društvenog umrežavanja posvećenog razvoju karijera kao i razmjeni informacija i savjeta za razvoj karijere. Ospozobljavanje na radnom mjestu, mentorstvo i ocjenjivanje također predstavljaju prilike na neformalnu razmjenu informacija i savjeta za razvoj karijere.

Zašto je važna

- Pružanje cjeloživotnog usmjeravanja ima snažnu dodanu vrijednost za zaposlene osobe, poslodavce i donositelje politika.⁴⁹ Zaposlenicima pomaže da zadrže svoju zapošljivost kao i da steknu bolju kvalifikaciju kroz relevantne tečajeve za ospozobljavanje te validiranjem svojeg iskustva učenja. Poslodavcima omogućuje da imaju vještije i kompetentno osoblje. Pomaže u napredovanju i razvoju zaposlenika i na poslovnoj i na osobnoj razini. Na poslu podržava donošenje odluka na razini pojedinca i poduzeća o putovima ospozobljavanja i stjecanja novih vještina

⁴⁸ CEDEFOP (2008.). *Career Development at Work: a Review of Career Guidance to Support People in Employment*. Luksemburg: Ured za publikacije Europskih zajednica.

⁴⁹ Europski socijalni partneri (2002.). *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications*.

kako bi se prilagodili promjenama u tehnologiji i u poslovnom okruženju te kako bi se kretali i upravljali prijelazima s jednog posla na drugi.

- Za poslodavce je cjeloživotno usmjeravanje najvažniji alat za razvoj ljudskih potencijala, za održavanje visoke razine produktivnosti radne snage, za privlačenje, motiviranje i zadržavanje kvalitetnih zaposlenika te za uparivanje razine vještina osoblja s predviđenim potrebama za kompetencijama.
- I za poslodavce i za zaposlenike cjeloživotno usmjeravanje ima ključnu ulogu u strategijama fleksigurnosti.⁵⁰ Podržava pregrupiranje ljudskih resursa kako bi se zadovoljili novi poslovni izazovi te pomaže osobama koje su ostale bez posla / proglašene viškom da ponovno procijene profil svojih kompetencija te da iskoriste prilike za učenje kako bi stekle nove vještine i unaprijedile svoju zapošljivost.
- Za donositelje politika cjeloživotno usmjeravanje za zaposlene pomaže konkurentnosti ekonomije u globalu podržavanjem razvoja učinkovite i kompetentne radne snage, ekonomije znanja i inkluzivnog društva. Podržava prilagodljivost i održivost radne snage te ciljeve reintegracije radne snage⁵¹.
- Usluge cjeloživotnog usmjeravanja mogu pomoći u stvaranju svijesti i upotrebe alata za mobilnost radnika EU-a, poput EURES-a u Europskom području vještina i kvalifikacija te postojanja i upotrebe Otvorenih obrazovnih resursa za razvoj radne snage.

zaposlenicima.

⁵¹ Izjava s Trećeg međunarodnog simpozija o razvoju karijere i javnoj politici, Sydney, Australija, 2006.

⁵⁰ Sultana, R.G. (2012.). *Fleksigurnost: implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere*. Jyväskylä: ELGPN, 2012. Fleksigurnost se odnosi na socijalni dogovor među poslodavcima, zaposlenicima i vladom koji ide u prilog slaboj zaštiti zaposlenosti u kombinaciji s izdašnim beneficijama radi nezaposlenosti i aktivnim politikama tržišta rada, pružajući fleksibilnost poslodavcima i sigurnost

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- traže načine da prošire ulogu javnih službi za zapošljavanje u pružanju cjeloživotnog usmjeravanja zaposlenim odraslim osobama,
- zaposlenima osiguravaju pristup usmjeravanju radi validiranja njihova neformalnog/informalnog učenja, tj. zaposlenima pružaju informacije i podršku za analizu njihova učenja na radnom mjestu i u životu općenito, prate ih kroz proces akreditacije te ih savjetuju o dalnjim putovima učenja u poduzeću i izvan njega,
- podržavaju partnersku suradnju (sindikati, profesionalna tijela, organizacije poslodavaca, obrazovne ustanove, javne i privatne službe za zapošljavanje te organizacije bazirane u zajednici) pri pružanju usluga usmjeravanja zaposlenima,
- objavljaju prednosti cjeloživotnog usmjeravanja i poslodavcima i zaposlenicima te osvješćuju i poslodavce i zaposlenike o uslugama za razvoj karijere koje trenutačno postoje,
- potiču podršku usmjeravanju u poduzećima, posebice u malim i srednjim poduzećima (MSP-ovi) uvođenjem poticaja: primjerice, cjeloživotno usmjeravanje smatraju dopuštenim troškom u sklopu shema pristojbi za osposobljavanje ili uvođenjem shema koje odaju javno priznanje poduzećima koja provode primjerene programe,
- osiguravaju da politike za razvoj radne snage / ljudskih resursa naglašavaju važnost cjeloživotnog usmjeravanja te da je osoblje odjela za razvoj ljudskih resursa stručno osposobljeno za provođenje te aktivnosti,
- promiču razvoj vještina upravljanja karijerom za zaposlene osobe,
- promiču poduzetništvo kao pozitivnu karijernu opciju,
- osiguravaju da se o cjeloživotnom usmjeravanju za zaposlenike pregovara pri sklapanju kolektivnih ugovora socijalnih partnera na

- nacionalnoj i sektorskoj razini,
- prepoznaju ulogu tržišta privatnog sektora za cjeloživotno usmjeravanje za zaposlene,
 - proširuju usluge koje su već dostupne u sektorima obrazovanja odraslih i kontinuiranog obrazovanja na zaposlene odrasle osobe,
 - potiču razvoj nacionalnog višekanalnog pristupa (telefonom, internetom, lice u lice) za usmjeravanje za zaposlene osobe radi dijeljenja informacija i savjeta o prilikama dodatnog učenja i rada, uključujući Otvorene obrazovne resurse,
 - osiguravaju da se tražitelji posla i radnici koji žele promijeniti karijeru upoznaju s Europskim područjem vještina i kvalifikacija i s međunarodnom dimenzijom tržišta rada, uključujući (u Europi) korištenjem EURES-a (Europska mreža PES-a) i ostalih alata EU-a za mobilnost za učenike i radnike.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2008.) *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>
Dostupno na engleskom i njemačkom jeziku.
- CEDEFOP (2014.) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014.) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>

- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 4. – 7. poglavje, obuhvaća primjenu Skupa podataka na politike za cjeloživotno usmjeravanje u sektoru zapošljavanja

Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom, mađarskom, nizozemskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, srpskom, slovenskom i talijanskom jeziku.

- Sultana, Ronald G. (2012.) *Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere*, ELGPN-ov Sažetak br. 1

Dostupno na engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, nizozemskom, njemačkom i portugalskom jeziku.

- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- Europska komisija (2014.) *Europski referentni profil za PES-ove i EURES-ove savjetnike*, Bruxelles: GU za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju
- Europska komisija (2011.) *European Public Employment Services and Lifelong Guidance, PES to PES Dialogue Analytical Paper*, Bruxelles: GU za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju

15. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za nezaposlene odrasle osobe

Definicija

Usmjeravanje za nezaposlene odrasle osobe odnosi se na niz aktivnosti i proizvoda za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere koji nezaposlenim tražiteljima posla pomažu da unaprijede svoje vještine zapošljivosti te da se ponovno integriraju na tržište rada⁵². Te aktivnosti uključuju: procjenu, profiliranje ili analitičko probiranje, pomaganje u upravljanju promjenama na poslu, poučavanje o upravljanju karijerom i socijalnim vještinama, trgovanje poslovima i zastupanje, aktivnosti pomaganja pri traženju posla, savjetovanje, programe klubova za zapošljavanje, pružanje informacija o tržištu rada i, ako je to važno, primjenu psihometrijskih testova. Savjetovanje za zapošljavanje, osnovna usluga koju pružaju savjetnici PES-a, usmjereno je na održivu aktivaciju i integraciju nezaposlenih osoba na tržištu rada (procjenjivanje, profiliranje itd.). PES može pružati specijalizirano profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere onima koji traže sveobuhvatnije rješenje, npr. niskokvalificiranoj nezaposlenoj mladoj osobi ili odrasloj osobi koja želi pohadati program SOO-a. Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere prepoznato je kao jedna od najučinkovitijih intervencija aktivnih politika tržišta rada. Nezaposlene odrasle osobe ne čine homogenu skupinu, već umjesto toga čine skupine poprilično različitih značajki i potreba (primjerice, stariji radnici, osobe koje su iznenada otpuštene, žene koje se vraćaju na posao nakon porodiljnog dopusta, etičke manjine, osobe s invaliditetom, studenti u potrazi za prvim posлом, osobe koje su rano napustile školu bez stjecanja kvalifikacije, dugotrajno nezaposleni, migranti) koje zahtijevaju posebnu kratkotrajnu ili dugotrajnu podršku i mjere.

Usluge usmjeravanja za nezaposlene osobe uglavnom provode javne službe za zapošljavanje (PES), dok privatne agencije i organizacije u zajednici imaju ciljane uloge određena dometa.

Razvoj usluga e-usmjeravanja (telefonom, e-poštom, internetskim *chatom*, SMS-om) te pristupa samoposluživanja omogućavaju pojavu slojevitog pristupa uslugama kao

odgovor na primjenjivi intenzitet potreba različitih pojedinaca i skupina.

Zašto je važna

- Cjeloživotno usmjeravanje pomaže nezaposlenim odraslim osobama da se nose s negativnim psihosocijalnim posljedicama (dugotrajne) nezaposlenosti te ih potiče i osnažuje da samostalno upravljaju svojom budućom karijerom te da izbjegavaju procese diskvalifikacije i gubitak svoje zapošljivosti.
- Cjeloživotno usmjeravanje za nezaposlene odrasle osobe pomaže u sprječavanju priljeva u nezaposlenost, posebice u dugotrajnu nezaposlenost.
- Podržava razvoj kvalificirane radne snage koja odgovara na potrebe tržišta rada i promicanje cjeloživotnog učenja.⁵³ Pomaže u smanjenju neusklađenosti vještina na tržištu rada.
- Potiče radnu mobilnost u EU-u i regionalnu radnu mobilnost te podržava razvoj vještina zapošljivosti, posebice u Europskom području vještina i

kvalifikacija, nastavljajući se na alate EU-a za mobilnost za učenike i radnike te na Otvorene obrazovne resurse.

- Pomaže smanjiti vrijeme koje građani provedu primajući naknadu za nezaposlenost kao i trošak takvih naknada i proračuna za socijalnu skrb koji snosi porezni obveznik. Ovi ciljevi dio su nacionalne i europske strategije zapošljavanja.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- podržavaju fleksibilna i održiva rješenja za ljude različitih socijalnih, radnih i obrazovnih pozadina te različitih iskustava s nezaposlenošću umjesto da se usredotočuju na brzu reintegraciju na tržište rada na štetu kompetencija, interesa i težnji pojedinca,
- su osjetljivi i odgovaraju na različitost i rod klijenata,
- promiču pristup upravljanja slučajem: pojedinačni

⁵² Evropske integrirane smjernice za provedbu strategije Europa 2020.

⁵³ Evropsko vijeće (2010.) Smjernice za politike zapošljavanja država članica Smjernica br. 8

akcijski planovi za nezaposlene osobe s višestrukim preprekama koji uključuju suradnju s nizom ostalih službi kako bi se nosile sa zdravstvenim problemima, osobnim i obiteljskim problemima, dugovima itd.,

- integriraju aktivnosti cjeloživotnog usmjeravanja i u preventivnim i u korektivnim politikama za nezaposlene ljude,
- provode podršku u usmjeravanju u preventivnim mjerama kako bi pomogli osobama na putu nezaposlenosti, poput osoba koje su rano napustile školu bez stjecanja kvalifikacije, mladih osoba koje nisu uključene u obrazovanje, zapošljavanje ili osposobljavanje (NEET-ovi) i radnici u restrukturirajućim sektorima industrije,
- promiču cjeloživotno usmjeravanje kao alat u aktivnim strategijama tržišta rada. Kad je usmjeravanje za nezaposlene obavezno kao dio aktivnih mjera tržišta rada, provedba i metode usmjeravanja trebale bi biti u skladu sa standardima kvalitete za proizvode i usluge. Potrebno je prepoznati dugoročnu perspektivu razvoja karijere nezaposlene osobe.
- podržavaju korisniku prilagođenu provedbu cjeloživotnog usmjeravanja za različite skupine nezaposlenih odraslih osoba primjenjujući partnerstvo i vanjske strategije,
- podržavaju blisku suradnju između javnih službi za zapošljavanje (PES) te ustanova za obrazovanje i osposobljavanje,
- promiču bolje poveznice između pružatelja cjeloživotnog usmjeravanja i poslodavaca, ekonomskog sektora i sindikata,
- ulažu u osposobljavanje za cjeloživotno usmjeravanje osoblja PES-a,
- promiču i podržavaju poduzetništvo, samozapošljavanje, socijalna poduzeća i poslovne *startupove* pružanjem odgovarajućih informacija, smjernica i savjetovanja,
- potiču servise usmjeravanja na upotrebu nacionalnih instrumenata i instrumenata EU-a

koji prognoziraju i predviđaju potrebe za vještinama kako se utvrdili manjkovi vještina koji se pojavljuju u specifičnim zanimanjima među sektorima i regijama te unutar sektora i regija te kako bi se odraslim nezaposlenim osobama na njih skrenula pozornost,

- podržavaju slojeviti pristup uslugama cjeloživotnog usmjeravanja koje se pružaju, poput: (i) pristupa informacijama za sve kroz usluge više kanala, uz samoposluživanje ili uz sobnu potporu; (ii) analize potreba korisnika; (iii) pomoći na kolektivnom temelju za one kojima je to potrebno kroz učenje vještina upravljanja karijerom ili kroz klubove za zapošljavanje te (iv) individualiziranog usmjeravanja za one kojima je potrebno više pomoći.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2008.) *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>
Dostupno na engleskom i njemačkom jeziku.
- CEDEFOP (2014.) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014.) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- CEDEFOP (2013.) *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf
- CEDEFOP (2013.) *Returning to Learning, Returning to Work:*

Helping Low Qualified Adults out of

Unemployment

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_en.pdf

- ELGPN (2012.) *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*. ELGPN-ov alat br. 1, 4.-7. poglavlje, obuhvaća primjenu Skupa podataka na politike za cjeloživotno usmjeravanje u sektoru zapošljavanja
Dostupno na bugarskom, češkom, engleskom, estonskom, finskom, francuskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, litavskom,

- nizozemskom, mađarskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, slovenskom, srpskom i talijanskom.
- Hughes, Deirdre i Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012.) *Nezaposlenost mladih: Kriza u kojoj se nalazimo – Uloga politika cjeloživotnog usmjeravanja u rješavanju ponude i potražnje tržišta rada*, ELGPN-ov Prijedlog br. 2
Dostupno na engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, nizozemskom i portugalskom jeziku.
 - Borbély-Pecze, Tibor Bors i Hutchinson, Jo (2013.) *Jamstvo za mlade i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 4
Dostupno na engleskom, hrvatskom, latvijskom, njemačkom i portugalskom jeziku.
 - ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
 - ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
 - Europska komisija (2011.) *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*, PES to PES Dialogue Analytical Paper, Bruxelles: GU za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju
 - Europska komisija (2014.) *Europski referentni profil za PES-ove i EURES-ove savjetnike*, Bruxelles: GU za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju

16. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za starije odrasle osobe

⁵⁴ Evropsko vijeće (EPSCO) (2012.). *Deklaracija o europskoj godini*

Definicija

Pojam „starije odrasle osobe“ odnosi se na široku kategoriju osoba: starije radnike zaposlene u punom radnom vremenu, starije radnike zaposlene na pola radnog vremena, starije nezaposlene osobe, potpuno umirovljene osobe. Starije odrasle osobe suočene su sa specifičnim brigama u pogledu karijere. Cilj je usmjeravanja pružiti im specijalizirane informacije i savjete koji podržavaju „aktivno starenje“. ⁵⁴ Aktivno starenje implicira mjere koje su usmjerenе na zapošljavanje, neplaćeni rad / socijalno sudjelovanje, samostalno življenje i kapacitet za aktivno starenje (pojedinačne značajke i čimbenici okruženja).⁵⁵

Starije radnike sve se više potiče ili se od njih zahtijeva (kako bi se riješili deficiti u javnim i privatnim mirovinskim fondovima) da rade duže, do zakonske dobi za umirovljenje i, u sve većem broju slučajeva, i nakon nje. Razvoj radne snage koja stari povlači za sobom pristup životnog ciklusa u pogledu potreba starijih odraslih osoba, uključujući umirovljenje.

Kako bi pomogle u održavanju njihovih vještina zapošljavanja ažuriranim i kako bi spriječile zastarjelost zapošljavanja, uspješne aktivnosti usmjeravanja za starije odrasle osobe uključuju: razvoj vještina upravljanja kvalitetom, utvrđivanje njihovih prijelaznih vještina i validaciju kompetencija stečenih kroz neformalno i informalno učenje, pristup informacijama o mogućnostima daljnog osposobljavanja i učenja te individualno savjetovanje kako bi se potaknula i ojačala njihova motivacija za učenjem kao i njihov kapacitet za promjenom zanimanja.

Pristup životnog ciklusa podržava fleksibilne prijelaze i putove između rada u punom radnom vremenu i pune mirovine. Usmjeravanje, uključujući jednostavan pristup informacijama, omogućuje osobama pred mirovinom da identificiraju svoje kapacitete i interesu kako bi se dodatno uključile u volonterski rad te u društvene aktivnosti i aktivnosti u slobodno vrijeme.

Zašto je važna

- Starijim radnicima prijeti veći rizik od dugoročne nezaposlenosti. Mnogi su već odigrali niz životnih uloga i preuzeли brojne odgovornosti, što utječe na njihovo odlučivanje o karijeri. Pravodobno pružanje profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere može im pomoći u donošenju značajnih odluka u ekonomskim i socijalnim okolnostima u kojima se nalaze.
- Stariji su radnici važan izvor korporativnog znanja i sjećanja te radnog iskustva. Ključni su za međugeneracijski prijenos znanja te za usmjeravanje mlađih radnika.
- Politika aktivnog starenja temelji se na iskorištavanju potencijala starijih ljudi zaposlenih na plaćenim ili neplaćenim poslovima (npr. pružanje skrbi članovima obitelji, volontiranje) te predstavlja oblik socijalnog ulaganja (aktivne socijalne politike mogu postići visoke ekonomske i

Aktivno starenje i solidarnosti među generacijama.

⁵⁵ EC-UNECE-ov Sažetak politike: *Uvođenje indeksa aktivnog starenja*, ožujak 2013.

socijalne povrate). Stoga će pružanje profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere starijim osobama pomoći u maksimalnom iskorištavanju ekonomskih i socijalnih povrata ovoj skupini, kao što je to slučaj s drugim skupinama tijekom životnog ciklusa.

- Stariji ljudi čine sve veći dio stanovništva, dok se udio radno sposobnog stanovništva smanjuje. Do 2060. godine u Europskoj će uniji na svaku osobu stariju od 65 godina dolaziti samo dvije osobe radne dobi (15 – 64). Stoga se politikama treba osigurati da ljudi, kako stare, mogu nastaviti doprinositi ekonomiji i društvu te pomoći u održavanju gospodarskog prosperiteta i socijalne kohezije. Pravodobno i odgovarajuće profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere za ovu dobnu skupinu može podržati njihovo kontinuirano ekonomsko i socijalno sudjelovanje.
- Pružanje cjeloživotnog usmjeravanja starijim odraslim osobama podržava Paket socijalnog ulaganje Europske komisije za rast i koheziju.⁵⁶
- Strategijom Europa 2020. žele se povećati

⁵⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes>

stope zaposlenosti do 75 % stanovništva kako bi se preduhitrio budući manjak radnika koji je rezultat demografskih trendova. To se može bolje postići ako starije odrasle osobe imaju informacije o usmjeravanju te podršku koja im omogućuje dulje sudjelovanje u radnoj snazi.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji podržavaju:

- razmišljanje prema kojemu su stariji radnici zasebna kategorija u politici raznolikosti, uz inovativan pristup provedbi usluge: primjerice, podrška kroz internetsku uslugu profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere,
- međugeneracijski prijenos znanja, uključujući: suksesivno planiranje, uključivanje starijih zaposlenika u mentorske uloge i uloge osoba koje osposobljavaju te bilježenje znanja stečenog tijekom vlastitih karijera,
- uključivanje javne službe za zapošljavanje u podršku namjenskom usmjeravanju starijih odraslih osoba,
- osiguravanje da je cjeloživotno usmjeravanje sastavni dio programa obrazovanja odraslih u javno financiranim ustanovama za obrazovanje i osposobljavanje, uključujući pripremanje odraslih za aktivno starenje,
- razmatranje potreba starijih odraslih osoba u posebnom inicijalnom i kontinuiranom osposobljavanju praktičara za usmjeravanje i trenera za SOO odraslih osoba,
- razvoj integriranih ili sveobuhvatnih usluga za informiranje i usmjeravanje osoba svih dobi na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini,
- poticaje poslodavcima kako bi pomogli starijim radnicima da svoje vještine održe ažuriranim te da očuvaju svoju radnu sposobnost kroz podršku u usmjeravanju za cjeloživotno učenje,
- namjensku i integriranu politiku dobrog

upravljanja i razvoja ljudskih potencijala usmjerenu na opće osposobljavanje, razvoj vještina, profesionalno usmjeravanje i informiranje za razvoj karijere te fleksibilan rad, uključujući pregrupiranje radi razvoja vještina i prilagodljivosti među starijim zaposlenicima te njihova zadržavanja među radnom snagom,

- politike aktivacije koje olakšavaju pregrupiranje unutar poduzeća ili prijelaz na drugo zaposlenje za starije radnike koji izgube svoje radno mjesto nakon restrukturiranja,
- razvoj vještina upravljanja karijerom tijekom života, uključujući pripremu za aktivno starenje i umirovljenje te za socijalno i ekonomsko sudjelovanje tijekom mirovine,
- poticanje pružanja cjeloživotnog usmjeravanja starijim odraslim osobama eksternalizacijom udrugama koje s njima usko surađuju,
- kampanje usmjerene na uzajamnost između aktivnog starenja i zdravlja koje poslodavce informiraju o tome kako prilagoditi radnu snagu koja stari i kako profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere pritom može pomoći,
- poticanje istraživanja o cjeloživotnom usmjeravanju za aktivno starenje.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2008.) *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>
Dostupno na engleskom i njemačkom jeziku.
- CEDEFOP (2014.) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014.) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- CEDEFOP (2013.) *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf
Dostupno na francuskom, grčkom, litavskom, njemačkom, poljskom, portugalskom, španjolskom i talijanskom jeziku.
- CEDEFOP (2012.) *Working and Ageing: The Benefits of Investing in an Ageing Workforce*

- <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20649.aspx>
- CEDEFOP (2011.) *Working and Ageing: Guidance and Counsellors for Mature Learners*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19076.aspx>
- CEDEFOP (2015.) *Increasing the Value of Age: Guidance in Employers' Age Management Strategies*, Istraživački rad br. 44 Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5544>



Socijalna inkluzija: Smjernice za politike i sustave cjeloživotnog usmjeravanja za rizične skupine

Ovaj odjeljak sastoji se od dvije smjernice koje obuhvaćaju politike za pružanje cjeloživotnog usmjeravanja za podržavanje ekonomске i socijalne inkluzije skupina u društvo.

17. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za mlade ljudе kojima prijeti rizik

Definicija

Usmjeravanje za mlade ljudе kojima prijeti rizik sastoji se od niza usluga, mjera i aktivnosti čiji je cilj pružiti obrazovanja za razvoj karijere i profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere u obveznom obrazovanju (prevencija) ili pomoći osobama koje bi potencijalno mogle rano napustiti školu da ostanu u školi (prevencija), ili pomoći onima koji su napustili školu i osobama koje nisu uključene u obrazovanje, zapošljavanje ili osposobljavanje (NEET-ovi) da ponovno uđu na puteve učenja, pripravništva, osposobljavanja ili rada (remedijacija).

Prevencija u sklopu škola podrazumijeva obrazovanje za razvoj karijere i profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere te razvoj vještina za upravljanje karijerom u kurikulumu ili diljem kurikuluma za mlade ljudе kojima prijeti rizik. I prevencija i intervencija ciljaju na ranu intervenciju, uključujući rano uključivanje školskog ili ostalog osoblja te praktičara za usmjeravanje kako bi se otkrile i angažirale osobe koje će potencijalno rano napustiti

školu. Budući da osobe koje rano napuštaju školu i NEET-ovi nisu homogena skupina koja se suočava sa sličnim socijalnim okruženjima, podrška cjeloživotnom usmjeravanju započinje razgovorima i aktivnostima kojima se učenici navode da razmisle o svojim snagama, slabostima i sposobnostima, da utvrde prepreke učenju u školi i životu te kojima ih se potiče da nastave školovanje ili da odaberu put pripravništva ili neki drugi put osposobljavanja. Rana intervencija također podrazumijeva angažiranje njihovih obitelji i zajednica.

Za osobe koje nisu uključene u obrazovanje, zapošljavanje ili osposobljavanje (NEET-ovi), cjeloživotno usmjeravanje (remedijacija) koju pružaju servisi profesionalnog usmjeravanja, službe za zapošljavanje ili socijalne službe pomaže im da u potpunosti iskoriste sve važne informacijske kanale te im pruža personalizirane i prilagođene savjete kako bi mogli jasno razumjeti vezu između svojih vlastitih interesa, sposobnosti i okolnosti te obrazovnih prilika i prilika na tržištu rada.

Usto, praćenje osoba koje su rano napustile školu uključuje dodatnu pomoć pri usmjeravanju kako bi se usuglasili pojedinačni akcijski planovi te kako bi im se pomoglo u upravljanju sljedećim koracima.

Zašto je važna

- Unutar EU-a dobro je prepoznato i utvrđeno da se osobe koje su rano napustile školu te nisu kvalificirane suočavaju s višim rizikom od nezaposlenosti i skretanja u dugotrajnju nezaposlenost.
- Ekonomski i socijalni troškovi nezaposlenosti mladih značajni su: ekvivalentni su 1,2 % BDP-a, dok je diljem EU-a zabilježen godišnji gubitak od 153 milijarde eura⁵⁷.
- Dugoročni ekonomski i socijalni troškovi i za pojedince i za porezne obveznike zbog osoba koje su rano napustile školu i nisu kvalificirane značajno se akumuliraju tijekom života. Rane preventivne mjere mogu značajno smanjiti takve troškove.
- Osobe koje rano napuštaju školu te su nekvalificirane utječu na postizanje triju glavnih ciljeva strategije Europa 2020: da stopa ranog napuštanja škole budu ispod 10 %, da 75 % pripadnika dobne skupine 20 – 64 godina bude zaposleno te da se najmanje 20 milijuna ljudi spasi iz siromaštva i socijalne inkluzije.
- Cjeloživotno usmjeravanje ključni je čimbenik uspjeha u naznačivanju smjera i podržavanju Jamstva za mlade koje navodi da bi „u roku od četiri mjeseca od napuštanja škole ili gubitka posla osobe mlađe od 25 godina trebale dobiti kvalitetnu ponudu za zaposlenje, dodatno obrazovanje ili pripravništvo”⁵⁸. „Kvalitetna ponuda” posebice podrazumijeva: ponudu personaliziranog usmjeravanja i razvoja individualiziranog akcijskog plana, što rezultira ponudom koja odgovara pojedincu (zapošljavanje, nastavljeno obrazovanje, pripravništvo).

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- osiguravaju da je cjeloživotno usmjeravanje dio školskih strategija za otkrivanje i pomaganje u otkrivanju osoba koje bi potencijalno mogle

rano napustiti školu i/ili napustiti školu bez kvalifikacija te da im pomaže

⁵⁷ Eurofound (2012.). *NEET-ovi – Mlade osobe koje nisu uključene u obrazovanje, zapošljavanje ili osposobljavanje: značajke, troškovi i politički odgovori u Europi*. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.

⁵⁸ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm

pronaći smisao ostanka u školi ili razviti dobro isplanirane izlazne strategije koje će im omogućiti da se ponovno uključe u učenje te uspješno završe osnovno ili sekundarno (srednje) obrazovanje i osposobljavanje,

- promiču stjecanje vještina za upravljanje karijerom u kurikulumu u školi, uključujući kroz učenje na temelju iskustva za osobe kojima prijeti rizik,
- podržavaju sveobuhvatnu strategiju za mlade ljude kojima prijeti rizik, uključujući sheme za Jamstvo za mlade i rane intervencije školskog i ostalog osoblja, uključujući praktičare za usmjeravanje,
- osiguravaju da je cjeloživotno usmjeravanje dio usluga baziranih u zajednici na lako dostupnim točkama za usmjeravanje ili na jednom mjestu koje je ciljano usmjereni osobama koje rano napuštaju školu te da je osmišljeno tako da se korisnici mogu identificirati s osobljem koje s njima radi te da se s njima mogu osjećati kao kod kuće,
- razvijaju kapacitet zajednica u kojima se javlja velik broj osoba koje rano napuštaju školu kako bi pomogle mladim ljudima koji napuštaju školu da ostanu u školi ili, ako su napustile školu, da im se pomogne da se ponovno uključe u učenje i zapošljavanje,
- iskorištavaju vanjske mjere zajednice (koje se provode na mjestima okupljanja mlađih ljudi) koje provode značajne odrasle osobe koje su u svakodnevnom kontaktu s tim mlađim ljudima kako bi mlađim ljudima kojima prijeti rizik pružili cjeloživotno usmjeravanje,
- osiguravaju da svaka osoba koja rano napusti školu ima individualni plan

djelovanja za daljnje učenje, rad i ostale životne ciljeve,

- osiguravaju da škole prate osobe koje rano napuste školu, pružajući pomoć u cjeloživotnom usmjeravanju kad je ona potrebna i moguća u razdoblju do dvije godine nakon što učenik napusti školu,
- razvijaju strategije rane intervencije radeći s obiteljima i putem obitelji, sastajući se s njima u njihovim domovima te organizirajući pomoć, primjerice klub za pisanje domaće zadaće,
- pružaju specijalizirano osposobljavanje svem osoblju koje radi s mlađim osobama kojima prijeti rizik,

- osiguravaju da je cjeloživotno usmjeravanje sastavni dio programa osposobljavanja koji mladim ljudima kojima prijeti rizik pružaju drugu mogućnost,
- budući da bi početna točka za provedbu Jamstva za mlade mlađoj osobi trebala biti registracija u javnoj službi za zapošljavanje, službe za zapošljavanje trebale bi moći: NEET-ovima pružati personalizirano usmjeravanje i planiranje pojedinačnog djelovanja, uključujući korisniku prilagođene pojedinačne sheme potpore u ranoj fazi koje se temelje na načelu obostrane obveze, pružati kontinuirano praćenje s namjerom sprječavanja pritjecanja u dugoročnu nezaposlenost te osigurati napredak prema obrazovanju i osposobljavanju ili zapošljavanju,
- promicati pristup upravljanja slučajem: pojedinačni planovi djelovanja za mlađe ljude suočene s brojnim preprekama koje uključuju suradnju s brojnim drugim službama kako bi se nosili sa zdravstvenim, osobnim i obiteljskim problemima, kriminalom itd.,
- su osjetljivi i odgovaraju na različitost i rod klijenata,
- uključuju socijalne partnere na svim razinama pri osmišljavanju i provedbi politika usmjerenih na mlađe ljude, uključujući informacije o prilikama na tržištu rada i o pripravnosti,
- osnažuju partnerstvo među poslodavcima, školama i službama usmjeravanja kako bi se potaknule prilike zapošljavanja i pripravnosti za mlađe osobe,
- potiču škole, centre za strukovno osposobljavanje i službe za zapošljavanje da promiču i pružaju kontinuirano usmjeravanje o poduzetništvu i samozapošljavanju mlađih ljudi,
- unaprjeđuju inicijalno i kontinuirano osposobljavanje ravnatelja škola, nastavnika i praktičara za usmjeravanje kako bi oni mogli raditi u interdisciplinarnim timovima radi utvrđivanja osoba koje bi potencijalno mogle rano napustiti školu i pružanja pravodobne pomoći,

- promiču suradnju, koordinaciju i upućivanje među svim organizacijama i službama koje pružaju usluge usmjeravanja u školama, uključujući školsko osoblje uključeno u cjeloživotno usmjeravanje, osoblje PES-a i osoblje bazirano na zajednici, poput radnika s mladima, socijalnih radnika i radnika u zajednici, kako bi se maksimizirao učinak podrške mladim ljudima kojima prijeti rizik te kako bi im se pružila vjerodostojna i koherentna pomoć,
- jačaju suradnju među službama za zapošljavanje, pružateljima cjeloživotnog usmjeravanja, ustanova za obrazovanje i osposobljavanje te potpornih službi za mlade,
- upotrebljavaju instrumente finansiranja Kohezijske politike za razdoblje 2014. – 2020. kako bi poduprijeli uspostavljanje usluga cjeloživotnog usmjeravanja u okviru shema Jamstva za mlade.

Resursi za donositelje politika

- Oomen, Annemarie i Plant, Peter (2014.) *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, ELGPN-ov Prijedlog br. 6
Dostupno na engleskom i portugalskom jeziku.
- Hughes, Deirdre i Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012.) *Nezaposlenost mladih: Kriza u kojoj se nalazimo – Uloga politika cjeloživotnog usmjeravanja u rješavanju ponude i potražnje tržišta rada*, ELGPN-ov Prijedlog br. 2
Dostupno na engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, nizozemskom portugalskom jeziku.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors i Hutchinson, Jo (2013.) *Jamstvo za mlade i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 4
Dostupno na engleskom, hrvatskom, latvijskom njemačkom i portugalskom jeziku.
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*

18. smjernica: Cjeloživotno usmjeravanje za skupine u nepovoljnu položaju

Definicija

Ova smjernica odnosi se na ciljane usluge i proizvode cjeloživotnog usmjeravanja osmišljene kako bi skupinama koje su na samim marginama i najugroženijim skupinama u društvu pomogle da pronađu svoje mjesto u društvu kroz učenje i rad te drugo sudjelovanje u društvu. Takve skupine uključuju osobe s posebnim potrebama, invalide, imigrante, izbjeglice, djecu imigranata i izbjeglica te ostale osobe čije osobne, ekonomske, socijalne, kulturne i jezične okolnosti djeluju kao prepreke njihovoj integraciji u mogućnostima učenja i rada te aktivnog građanstva. Cjeloživotno usmjeravanje može biti u obliku:

- usmjeravanja koje provode socijalni radnici, savjetnici za rehabilitaciju i upravljanje slučajevima kako bi se riješili složeni problemi (osobni, zdravstveni, socijalni kontekst),
- profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere,
- vanjskih strategija kako bi ljudi vratila u sustav, uključujući informacije i usmjeravanje na mjestima na kojima se osobe nalaze ili na kojima se do njih može doći, primjerice u kulturnim centrima za etničke zajednice.

Aktivnosti i proizvodi cjeloživotnog usmjeravanja mogu biti dio vanjskog programa i/ili programa specijalizirane obuke i osposobljavanja te dijelom podrške prijelazu iz učenja u rad.

Zašto je važna

- Skupine i zajednice u društvu razlikuju se po svojim kapacitetima dobivanja informacija o prilikama za učenje i rad, tumačenja informacija, donošenja značajnih odluka te uspješnog provođenja tih odluka. Bez vanjske i dodatne podrške, njihovi putovi kroz učenje i rad, koji su već teški, postaju iznimno teški.

Cjeloživotno usmjeravanje može podržati i razviti njihov kapacitet za pružanje odgovora.

- Svi građani imaju mogućnost doprinijeti socijalnoj i ekonomskoj dobrobiti društva. Marginalizacija i isključivanje imaju socijalni i ekonomski trošak, primjerice zdravstveni i pravosudni. Pravodobne i preventivne intervencije uz specijalizirano profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere podržavaju javno dobro i mogu umanjiti dugoročne troškove društva u cjelini.
- Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere može pomoći ljudima kojima prijeti rizik od isključivanja ili koji su isključeni dovodeći ih u ustanove koje im mogu pružiti podršku, rekreirajući njihovu motivaciju, nudeći im usmjeravanje i savjete, pripremajući zajedno s njima individualizirani akcijski plan koji prikazuje konkretnе korake, uključujući osposobljavanje i obrazovanje po potrebi.
- Cjeloživotno usmjeravanje skupinama i zajednicama u nepovoljnem položaju može pružiti nadu i pozitivnu viziju budućnosti. Mnoge takve skupine obično nisu svjesne postojanja usluga i proizvoda koji se pružaju u formalnim institucionalnim kontekstima i/ili se nevoljko služe njima. Treba razraditi načine na koje se može doprijeti do njih kako bi se olakšalo dobivanje boljeg odaziva.

Što je dobra praksa

Politike i sustavi koji:

- su osjetljivi i odgovaraju na različitost i rod kljenata,
- kao prioritet postavljaju ulogu cjeloživotnog usmjeravanja kao instrumenta socijalne jednakosti i

socijalne inkluzije,

- favoriziraju raznolikost vanjskog pristupa i ostalih pristupa (npr. mentori, tutori, obitelji, posebne zajednice i mreža tih skupina, primjerice migranata, ili ustanova/udruga osoba s invaliditetom) kako bi se skupinama u nepovoljnem položaju pomoglo da nadiju svoje poteškoće ili nevoljnost pri pristupanju formalnim uslugama za pomoć,
- uključuju te skupine i njihove predstavnike u osmišljavanje, planiranje, provedbu i praćenje usluga i proizvoda cjeloživotnog usmjeravanja namijenjenih njima, a u skladu s njihovim specifičnim prednostima i potrebama,

- izgrađuju kapacitet tih skupina osposobljavanjem nekih od njihovih vođa za moderatore cjeloživotnog usmjeravanja,
- podržavaju rad kroz agencije i organizacije s iskustvom u radu sa specifičnim skupinama u nepovoljnem položaju kao i razvoj njihova kapaciteta za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere,
- osiguravaju da praktičari cjeloživotnog usmjeravanja budu osposobljeni, što im omogućuje da učinkovito rade s ovim skupinama, uključujući interkulturnalno osposobljavanje te kulturno osjetljivo usmjeravanje i savjetovanje,
- podržavaju prikupljanje i analizu podataka o upotrebi, zadovoljstvu i ishodima usluga i proizvoda cjeloživotnog usmjeravanja za osobe u nepovoljnem položaju.

Resursi za donositelje politika

- CEDEFOP (2014.) *Valuing Diversity: Guidance for the Labour Market Integration of Migrants*, Radni dokument br. 24, Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6124>
- CEDEFOP (2013.) *Guidance for Immigrants: The Labour Market Potential of Diversity*, prezentacije i radovi sa događaja zajedničkog učenja
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/2313.aspx>
- CEDEFOP (2013.) *Empowering Vulnerable Adults to Tackle Labour Market Challenges*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21318.aspx>

- Hughes, Deirdre i Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012.) *Nezaposlenost mladih: Kriza u kojoj se nalazimo – Uloga politika cjeloživotnog usmjeravanja u rješavanju ponude i potražnje tržišta rada*, ELGPN-ov Prijedlog br. 2
Dostupno na engleskom, grčkom, hrvatskom, latvijskom, nizozemskom i portugalskom jeziku.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors i Hutchinson, Jo (2013.) *Jamstvo za mlade i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 4
Dostupno na engleskom, hrvatskom, latvijskom, njemačkom i portugalskom jeziku.
- Oomen, Annemarie i Plant, Peter (2014) *ERano napuštanje škole i cjeloživotno usmjeravanje*, ELGPN-ov Prijedlog br. 6
Dostupno na engleskom i portugalskom jeziku.
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*
- ELGPN (2015.) ELGPN-ov alat br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*
- Launikari, M. i Puukari, S (Editors) (2005) *Multicultural Guidance and Counselling – Theoretical Foundations and Best Practices in Europe*.
<http://ktl.jyu.fi/img/portal/5258/BookMulticulturalGuidance.pdf>

PRILOG 1.: ELGPN-ovi alati koji podržavaju provedbu Smjernica

ELGPN-ovi alati br. 1 *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: europski skup podataka*: pruža pristupe rješenjima politike za četiri ključne teme utvrđene u Rezoluciji Vijeća EU-a iz 2008. o cjeloživotnom usmjeravanju:

- vještine upravljanja karijerom,
- pristup, uključujući akreditaciju prethodnog eksperimentalnog učenja (APEL),
- mehanizmi suradnje i koordinacije u razvoju politike i sustava usmjeravanja,
- osiguranje kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka za razvoj politike i sustava usmjeravanja.

ELGPN-ovi alati br. 2 *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja – Pojmovnik*: pruža zajednički komplet definicija za razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja (LLG) i povezane terminologije o usmjeravanju o čemu su se usuglasili članovi ELGPN-a kako bi podržali upotrebu i prevodenje svih ostalih ELGPN-ovih alata i materijala.

ELGPN-ovi alati br. 3: *Prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju: Vodič za ključne zaključke za učinkovitu politiku i praksu* autora Tristrrama Hooleya: sintetizira postojeće rezultate međunarodnih istraživanja o učinku cjeloživotnog usmjeravanja, uključujući njegove obrazovne ishode, ekonomski ishode i ishode zapošljavanja te socijalne ishode.

ELGPN-ovi alati br. 4: *Osmišljavanje i provedba politika povezanih s vještinama upravljanja karijerom (CMS)*: navodi pristupe rješenjima za razvoj i provedbu politika za vještine upravljanja karijerom.

ELGPN-ovi alati br. 5: *Jačanje osiguranja kvalitete i prikupljanje i praćenje podataka o cjeloživotnom usmjeravanju*: navodi materijale za rasprave dionika i

djelovanja za kontinuirano unaprjeđenje politika i praksi cjeloživotnog usmjeravanja, usmjeravajući se na jačanje osiguranja kvalitete i razvoj sustava politika na temelju prikupljenih i praćenih podataka.

ELGPN je dodatno sastavio prijedloge i istraživački rad koji istražuju i debatiraju o trenutačnim političkim pitanjima s gledišta razvoja politike cjeloživotnog usmjeravanja.

ELGPN-ov Prijedlog br. 1 – *Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere* autora Ronald G. Sultana
ELGPN-ov Prijedlog br. 2 – *Nezaposlenost mladih: Kriza u kojoj se nalazimo – Uloga politika cjeloživotnog usmjeravanja u rješavanju ponude i potražnje tržišta rada* autora Deirdre Hughes i Tibora Borsa Borbély-Peczea

ELGPN-ov Prijedlog br. 3 – *Vještine upravljanja kvalitetom: Ćimbenici uspješne provedbe politike* autora Dorianne Gravina i Mihe Lovšina

ELGPN-ov Prijedlog br. 4 – *Jamstvo za mlađe i cjeloživotno usmjeravanje* autora Tibora Borsa Borbély-Peczea i Jo Hutchinson

ELGPN-ov Prijedlog br. 5 – *Učenje temeljeno na radu i politike cjeloživotnog usmjeravanja* autora Tibora Borsa Borbély-Peczea i Jo Hutchinson

ELGPN-ov Prijedlog br. 6 – *Rano napuštanje škole i cjeloživotno usmjeravanje* autora Annemarie Oomen i Petera Planta

ELGPN-ov Prijedlog br. 7 – *Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere i kontinuirano osposobljavanje nastavnika*

NVL-ov/ELGPN-ov Prijedlog: *A Nordic Perspective on Career Competences and Guidance* autora Rie Thomsen

ELGPN-ov Istraživački rad br. 1. – *An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families* autora Richarda Sweeta, Kari Nissinen i Raimoa Vuorinena



EUROPSKA MREŽA POLITIKA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA (ELGPN) cilja pomoći državama članicama Europske unije (i susjednim zemljama koje udovoljavaju uvjetima za program Erasmus+) i Europskoj komisiji u razvoju europske suradnje na cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i u sektoru obrazovanja i u sektoru zapošljavanja. Svrha Mreže jest promicati suradnju i razvoj sustava na razini države članice u provedbi prioriteta utvrđenih u strategijama EU 2020 i rezolucijama EU-a o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (2004., 2008.). Mrežu su 2007. godine osnovalе države članice, dok je Komisija podržala njezine aktivnosti u sklopu Programa cjeloživotnog učenja i programa Erasmus+.

CILJ OVIH SMJERNICA jest pružiti savjete i referentne točke za politike i sustave cjeloživotnog usmjeravanja u područjima obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i u socijalnom području kako bi se unaprijedilo iskustvo građana EU-a u pogledu učenja za razvoj karijere te učvrstila profesionalnost usluga i alata za razvoj karijere. Smjernice također žele pokazati da koherentne politike i sustavi usmjeravanja mogu doprinijeti postizanju ciljeva politike obrazovanja, zapošljavanja, mlađih i socijalne politike. Smjernicama se mogu služiti donositelji politika i osobe koje razvijaju politike, socijalni partneri, civilno društvo, servisi profesionalnog usmjeravanja i profesionalni voditelji, praktičari za usmjeravanje te treneri praktičara za usmjeravanje. Ovim alatom sintetizira se rad na razvoju politike članova ELGPN-a u razdoblju od 2007. do 2015. godine.

ELGPN predstavlja značajan napredak u pogledu pružanja potpore razvoju nacionalne politike cjeloživotnog usmjeravanja. Trenutačno ima 30 država članica (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, RS, SE, SI i SK), uz CH kao promatračem. Zemlje sudionice imenuju svoje predstavnike u Mreži, a potiče ih se da uključe i vladine i nevladine predstavnike. Kao mreža koju pokreću države članice, ELGPN predstavlja inovativan oblik otvorene metode suradnje unutar Europske unije (EU).

Naslovnica: Martti Minkkinen