

Usluge karijernog savjetovanja na visokim učilištima i znanstvenim institucijama te rad karijernih centara u Republici Hrvatskoj

ANALIZA PROVEDENOG ISTRAŽIVANJA O PRUŽANJU USLUGA KARIJERNOG
SAVJETOVANJA I RADA KARIJERNIH CENTARA NA VISOKIM UČILIŠTIMA I
ZNANSTVENIM INSTITUCIJAMA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Ivan Makovec

ODJEL ZA EURAXESS I HORIZONTALNA PODRUČJA OKVIRNIH PROGRAMA EU
AGENCIJA ZA MOBILNOST I PROGRAME EUROPSKE UNIJE | FRANKOPANSKA 26
LIPANJ 2021

Sadržaj

1. Uvod	2
1.1 Osnutak službi za profesionalno savjetovanje na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj	2
1.2 Pregled prethodnih istraživanja tematike pružanja usluga karijernog savjetovanja	3
1.3 EURAXESS mreža i usluge karijernog savjetovanja u Republici Hrvatskoj	4
1.4 Upitnik o karijernim uslugama na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj te radu karijernih centara	5
2. Analiza Upitnika o karijernim uslugama na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj te radu karijernih centara.....	7
2.1 Opće informacije	7
2.2 Usluge karijernog savjetovanja.....	9
2.3 Usluge karijernog savjetovanja – mladi istraživači	13
2.4 Djelatnosti karijernog centra	16
2.5 Prijedlozi za unaprjeđenje rada karijernih centara i pružanja usluga karijernog savjetovanja.....	21
2.6 Ostali komentari	26
3. Zaključak	27

1. Uvod

1.1 Osnutak službi za profesionalno savjetovanje na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj

Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj 29. listopada 2015. godine usvojila Odluku o donošenju *Strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere 2016. – 2020.*¹ kojoj je cilj uspostaviti strukturiran institucionalni sustav potpore procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere s jasno definiranom svrhom, konkretnim ciljevima i usklađenom matricom nadležnosti i odgovornosti. Takav sustav trebao bi građanima pružiti kvalitetnu uslugu karijernog savjetovanja kako bi ostvarili osobne ciljeve u skladu sa svojim sposobnostima, interesima, osobinama i potrebama na tržištu rada. U okviru cilja 1.1. *Uspostava institucionalnog modela za pružanje usluga CPU-a*², Strategijom je predviđena provedba mjere 1.1.5. *Uspostava institucionalnog modela za pružanje usluga CPU-a na visokim učilištima* koja bi se trebala provesti u četiri koraka:

- **istraživanje modela dobre prakse** na renomiranim visokim učilištima
- **osnivanje službi na visokim učilištima koje se bave karijernim savjetovanjem** (razvoj i razrada vlastitih modela pružanja CPU usluga)
- **izmjene statuta visokih učilišta** kojima se uređuje njihovo ustrojstvo, nazivi unutarnjih organizacijskih jedinica i njihov djelokrug
- **preraspodjela resursa i osiguranje kadrovske podrške za pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja** prema definiranom modelu

U Agenciji za mobilnost i programe Europske unije (AMPEU) od 2011. godine djeluje [Euroguidance centar](#)³ kao nacionalni centar za podršku profesionalnom usmjeravanju. Euroguidance centar je 2016. godine organizirao razvojne aktivnosti za pružatelje usluga karijernog savjetovanja na visokim učilištima s ciljem jačanja kapaciteta njihovih karijernih centara:

- Studijski posjet karijernih savjetnika iz centara na visokim učilištima inozemnim karijernim centrima u svrhu praćenja rada (*job shadowing*)
- jednodnevni seminar za savjetnike iz karijernih centara visokih učilišta

¹ Relevantni dokumenti za definiranje prioriteta i ciljeve *Strategije*: Rezolucije Vijeća EU-a za obrazovanje (2004. i 2008.), Strategija Europa 2020., Smjernice Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN – *The European Lifelong Guidance Policy Network*), Strateški okvir za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja (ET 2020), inicijativa *New skills for new jobs* i Europska socijalna povelja.

² CPU – cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

³ Glavni su ciljevi Euroguidance mreže promicanje europske dimenzije u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i pružanje informacija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i mobilnosti u svrhu učenja, centar djeluje u okviru Erasmus+ programa.

1.2 Pregled prethodnih istraživanja tematike pružanja usluga karijernog savjetovanja

Agencija za znanost i visoko obrazovanje (AZVO) provela je 2016. i 2017. godine dva istraživanja⁴ u kojima je prikupila informacije o osnivanju karijernih centara, vrstama usluga koje oni pružaju te njihovim razvojnim potrebama. Istraživanja su provedena u svrhu boljeg informiranja Euroguidance centara kako bi oni svojim aktivnostima što bolje odgovorili na potrebe karijernih savjetnika.

U istraživanju *Osnutak, rad i potrebe službi za profesionalno usmjeravanje (karijerno savjetovanje) studenata i zaposlenika na visokim učilištima* koje je provedeno od veljače do svibnja 2016. godine, sudjelovalo je **40 visokih učilišta** od njih ukupno 132 u Republici Hrvatskoj. Od njih 40, **18 ih je navelo da je u njihovoj ustanovi ustrojena organizacijska jedinica koja djeluje kao služba za profesionalno usmjeravanje studenata**. U nazivima takvih organizacijskih jedinica istaknuto je da se radi o centrima za podršku studentima, razvoj karijere, savjetovanje, cjeloživotno učenje, suradnju s tržištem i sl. U centrima za karijerno savjetovanje **uobičajeno radi jedan do dva djelatnika uglavnom psihologijske struke ili stručnog profila u skladu sa znanstvenim i stručnim područjem visokog učilišta** (nastavnici koji dio svog radnog vremena rade na aktivnostima centra). Opis poslova koje obavljaju karijerni centri mogu se svesti u nekoliko kategorija:

- **grupna savjetovanja/radionice:** komunikacijske i socijalne vještine, izrada životopisa i zamolbi za posao, razvijanje vještina upravljanja karijerom, informiranje o tržištu rada, promoviranje nacionalnih i internacionalnih mogućnosti za studente
- **individualna savjetovanja:** karijerno i psihološko savjetovanje, podrška u stjecanju akademskih i životnih vještina (razvoj adekvatnih strategija i tehnika učenja)
- **umrežavanje studenata, alumnija i poslodavaca:** organizacija dana karijera, sajмова poslova
- **izrada publikacija**
- **ostali oblici podrške:** podrška studentskim organizacijama
- **ostale aktivnosti:** unaprjeđenja rada karijernog centra (prikupljanje primjera dobre prakse), iniciranje, priprema i provedba projekta, podrška osnivanju studentskih poduzeća

Karijerni savjetnici su u spomenutom istraživanju iz 2016. istaknuli potrebu za dodatnim edukacijama iz područja individualnog i grupnog rada s korisnicima, razvoja vještina za vlastito upravljanje karijerom kod korisnika, pružanje informacija korisnicima o mogućnostima unutar sustava visokog obrazovanja te na tržištu rada, razvoja poslovnog modela jedinica za profesionalno usavršavanje, razvoja suradnje s dionicima iz sustava obrazovanja i gospodarstva itd. Savjetnici su također istaknuli potrebu za produbljivanjem partnerskih odnosa s drugim dionicima u sustavu radi razmjene dobrih praksi s drugim visokim učilištima u Republici Hrvatskoj i inozemstvu.

Izvešće o istraživanju aktualnog stanja i izazova u pogledu djelovanja centara karijera i profesionalnog usmjeravanja na visokim učilištima provedeno od strane Agencija za znanost i visoko obrazovanje u svibnju i lipnju 2017. godine pokazalo je određeni napredak po pitanju

⁴ [Osnutak, rad i potrebe službi za profesionalno usmjeravanje \(karijerno savjetovanje\) studenata i zaposlenika na visokim učilištima](#), Agencija za znanost i visoko obrazovanje, 2016.
[Izvešće o istraživanju aktualnog stanja i izazova u pogledu djelovanja centara karijera i profesionalnog usmjeravanja na visokim učilištima](#), Mina Đorđević, Agencija za znanost i visoko obrazovanje, 2017.

karijernog razvoja. U istraživanju je sudjelovalo **50 visokih učilišta** od ukupno 131 u Republici Hrvatskoj (38 %). *On-line* obrazac sastojao se od 3 niza pitanja namijenjena čelnicima/članovima uprava visokih učilišta koji imaju ustrojene centre karijera, čelnicima/članovima uprava visokih učilišta koji trenutno nemaju ustrojene centre karijera te karijernim savjetnicima zaposlenima u postojećim centrima. Istraživanjem je utvrđeno da **27 visokih učilišta ima organizacijsku jedinicu koja djeluje kao služba za profesionalno usmjeravanje studenata**. Na većini njih karijerni centri **osnovani su između 2012. i 2016. dok su na dva visoka učilišta oni osnovani u 2009. godini**. Kao najvažnije **razloge osnivanja karijernih centara**, čelnici ili članovi uprava visokih učilišta istaknuli su kako karijerni centri:

- omogućuju kandidatima bolje razumijevanje vlastitih kompetencija, interesa, vrijednosti, snaga i osobnih karakteristika s ciljem donošenja kvalitetnijih odluka o izboru te upisu odgovarajućih studija
- pružaju mogućnosti studentima da ostvare **suradnju s poslodavcima** i steknu vještine tražene na tržištu rada i time povećaju mogućnost svog zapošljavanja
- poboljšavaju studentska iskustva studenata i alumnijska
- osiguravaju da ishodi učenja studijskih programa budu relevantni za tržište rada.

Kao najveće poteškoće pri osnivanju karijernih centara čelnici/članovi uprava visokih učilišta istaknuli su **financijske prepreke** (zapošljavanje stručnjaka u centru karijera i pružanje edukacija zaposlenicima centara) te **motiviranje nastavnika** da se uključe u rad karijernog centra.

Navedenim istraživanjem iz 2017. također je utvrđeno da u cjelokupnom sustavu visokog obrazovanja ukupno radi oko 50 karijernih savjetnika⁵. Jedan je od važnijih nalaza ovog istraživanja, osim **porasta broja karijernih centara s 18 (2016.) na 27 (2017.)**, i podatak da **20 visokih učilišta planira osnovati karijerni centar do 2020. godine**.

1.3 EURAXESS mreža i usluge karijernog savjetovanja u Republici Hrvatskoj

U 2008. godini u [Agenciji za mobilnost i programe Europske unije](#) (dalje u tekstu: Agencija) osnovan je Odjel za mobilnost istraživača⁶ koji djeluje kao [EURAXESS uslužni centar](#) te je dio transnacionalne [EURAXESS](#) inicijative koja pružanjem informacija i personaliziranih usluga, prvenstveno istraživačima, podržava njihovu mobilnost i karijerni razvoj, istodobno poboljšavajući znanstvenu suradnju između Europe i svijeta. Uz istraživače, EURAXESS-ove usluge namijenjene su i sveučilištima, javnim i privatnim institucijama koje obavljaju znanstvenu djelatnost te poslovnom sektoru.

U početku je EURAXESS inicijativa bila usmjerena na uklanjanje administrativnih poteškoća internacionalne mobilnosti istraživača, konkretno na pitanja uvjeta ulaska i boravka u pojedinu državu Europskog istraživačkog prostora (ERA) te na pitanja socijalne sigurnosti. S vremenom je EURAXESS inicijativa proširila paletu usluga na inicijative socijalne integracije, dualne karijere te karijerni razvoj. Usporedno s time mijenjalo se poimanje

⁵ Interna baza karijernih savjetnika dostupna je u Agenciji za znanost i visoko obrazovanje.

⁶ U 2020. Odjel za mobilnost istraživača preimenovan je u Odjel za EURAXESS i horizontalna područja Okvirnih programa EU-a.

mobilnosti kao isključivo geografskog pojma te se danas govori i o međusektorskoj (akademski – poslovni sektor, industrijski – nevladin sektor) i interdisciplinarnoj mobilnosti.

Karijerne usluge usmjerene istraživačima u fokusu su EURAXESS mreže od 2015. godine te se od tada u sklopu projekata EURAXESS TOP III i aktualnog EURAXESS TOP IV, u kojima Agencija aktivno sudjeluje kao partner i voditelj radnih zadataka, istražuju različiti modeli pružanja karijernih usluga, modeli karijernih centara te karijerni alati namijenjeni istraživačima.

S obzirom na to da u spomenutim istraživanjima nismo dobili informacije o tome pružaju li postojeći karijerni centri usluge karijernog savjetovanja istraživačima, javila se ideja o istraživanju koje će obuhvatiti i ovu ciljanu skupinu. Jedini dokument koji spominje istraživače u kontekstu karijernog razvoja, odnosno kao potencijalnu ciljanu skupinu karijernih centara, je *Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere 2016. – 2020.* (dalje u tekstu: *Strategija*) u dijelu VI.2. *Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u području visokog obrazovanja* pozivajući se na nalaz analize istraživanja provedenih u okviru projekta *Modernizacija doktorske izobrazbe kroz implementaciju Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (MODOC 2013-2014)*⁷. Strategija ističe da postoji jasna potreba doktoranada za razvijanje kompetencija edukacijom iz prenosivih vještina, a uprave hrvatskih sveučilišta prepoznale su važnost ove teme. U Strategiji se nadalje navodi da se unaprjeđenje kompetencija i razvoj transversalnih vještina mladih znanstvenika (poput profesionalne učinkovitosti, samo-upravljanja, upravljanja karijerom i sl.) može postići suradnjom s gospodarskim sektorom te putem sustava mentoriranja (*Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere 2016. – 2020.: str. 23.*).

1.4 Upitnik o karijernim uslugama na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj te radu karijernih centara

Slijedom svih navedenih okolnosti, Odjel za EURAXESS i horizontalna područja Okvirnih programa EU proveo je istraživanje kojem je cilj bio prikupiti informacije o vrstama karijernih usluga koje su trenutno dostupne na visokoškolskim i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj i za kojima od njih postoji najveća potreba, ciljanim skupinama kojima su one namijenjene te kojima su najviše potrebne, mogućnostima koje se nude „mladim istraživačima”, broju uspostavljenih karijernih centara i djelatnostima koje obavljaju te izazovima s kojima se susreću pružatelji karijernih usluga. Online Upitnik postavljen je poprilično široko kako bismo dobili što više informacija o navedenoj tematici, ali i o ciljanoj skupini istraživača. Upitnik je poslan na 222 visokoškolske i znanstvene institucije⁸, a

⁷ Nalazi projekta MODOC ističu da unatoč potrebama doktoranada i volji uprave visokih učilišta postoje ograničene mogućnosti financiranja novih karijernih savjetnika te nedostatak potpore Vlade Republike Hrvatske i Sveučilišta uvrštavanju edukacija iz prenosivih vještina obaveznima na doktorskim studijima. Nadalje, zaključci MODOC projekta smatraju da bi uvođenje takve edukacije moglo podići intenzitet suradnje između sveučilišta i poslodavaca, potaknuti organiziranje studijskih programa na raznim jezicima (na engleskom i drugim jezicima) te povezati različite doktorske studije (na intra-, inter- i transdisciplinarn način). Moglo bi također potaknuti i mobilnost nastavnika, istraživača i doktoranada. Nacionalna inicijativa za unapređenje doktorske izobrazbe, a implementacija na razini sveučilišta ili fakulteta, nudi mogućnosti građenja boljih veza s poslovnim sektorom i poboljšanja ukupne kvalitete doktoranada i doktora znanosti. Kako bi ove mogućnosti bile realizirane potrebno se pozabaviti nizom prepreka, a glavna od njih je otpor sveučilišnog osoblja, mentora i doktoranada bilo kakvim prijedlozima promjena u kurikulumu.

⁸ Prema Upisniku visokih učilišta i Upisniku znanstvenih organizacija Ministarstva znanosti i obrazovanja.

odgovori su prikupljani u razdoblju od 8. prosinca 2020. do 28. veljače 2021. Ukupno, prikupljeno je 54 odgovora nad kojima je provedena analiza.

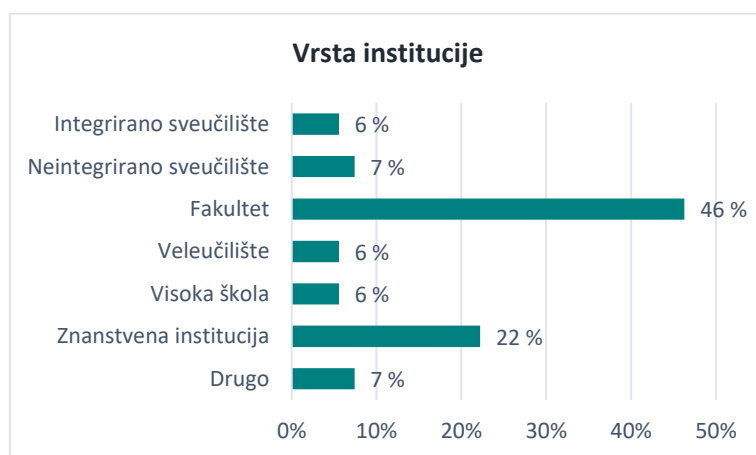
2. Analiza Upitnika o karijernim uslugama na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj te radu karijernih centara

2.1 Opće informacije

U prvom dijelu Upitnika cilj nam je bio prikupiti osnovne informacije o institucijama na koje se istraživanje odnosi, ali i sudionicima koji su ih popunjavanjem ovog Upitnika predstavljali. S obzirom na to da smo se Upitnikom obratili institucijama u sustavu visokog školstva i znanosti, cilj nam je bio utvrditi „tko je tko u Upitniku“, pružaju li se u njima usluge karijernog savjetovanja te nose li institucije „*HR Excellence in Research*“ logo. U ovome dijelu Upitnika odgovor je dalo 54 ispitanika.

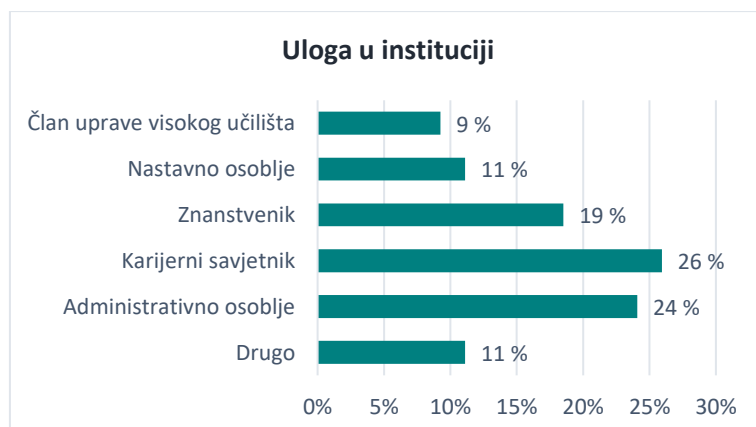
Kao što je i prikazano u Grafikonu 1, najviše odgovora nam je pristiglo od fakulteta (46 %) i znanstvenih institucija (22 %), međutim odazvali su nam se ispitanici iz integriranih i neintegriranih sveučilišta, veleučilišta, visokih škola, kao i nevladinih organizacija.

Grafikon 1 – Vrsta institucije



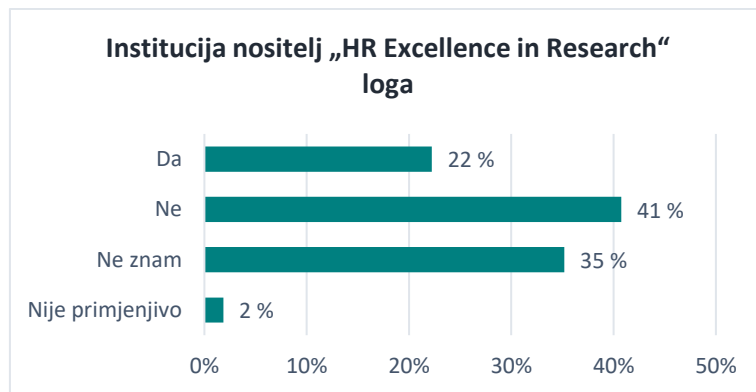
Upitnik su većinom popunjavali karijerni savjetnici (26 %), administrativno osoblje (24 %) i znanstvenici (19 %) sukladno prikazu u Grafikonu 2.

Grafikon 2 – Uloga u instituciji



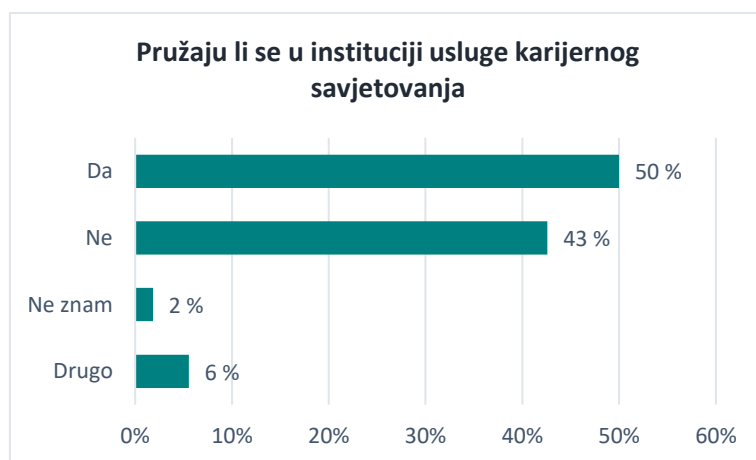
Na pitanje „Je li Vaša institucija nositelj *HR Excellence in Research*⁹ loga?“, većina ispitanika (41 %) odgovorila je negativno, trećina njih ne zna ima li institucija ovo priznanje Europske komisije, dok je gotovo četvrtina ispitanika odgovorila na ovo pitanje potvrdno (Grafikon 3).

Grafikon 3 – Institucija nositelj „HR Excellence in Research“ loga



Sljedeće pitanje koje smo postavili bilo je filter pitanje. Ako je odgovor na njega bio negativan, ispitanici su preusmjereni na kraj Upitnika. Većina sudionika istraživanja odgovorila je da se u njihovoj instituciji pružaju usluge karijernog savjetovanja (50 %), odnosno neki oblik usluga koje su u vezi s karijernim savjetovanjem (6 %).

Grafikon 4 – Pružaju li se u instituciji usluge karijernog savjetovanja

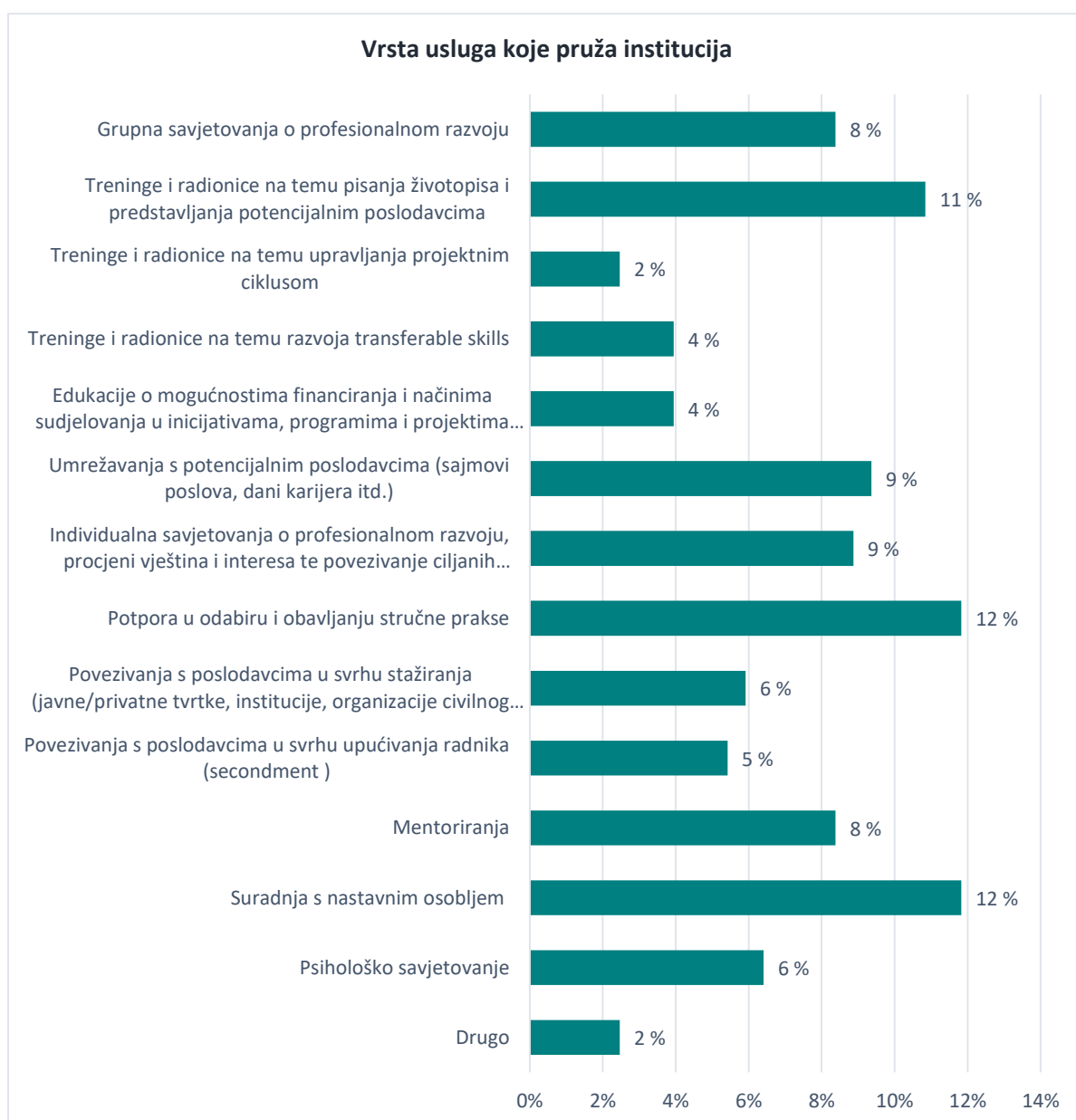


⁹ Europska komisija priznanjem „*HR Excellence in Research Award*“ prepoznaje institucije koje usklađuju svoje principe upravljanja ljudskim potencijalima s 40 načela [Europske povelje za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača](#) na temelju prilagođenog akcijskog plana, odnosno strategije razvoja ljudskih potencijala.

2.2 Usluge karijernog savjetovanja

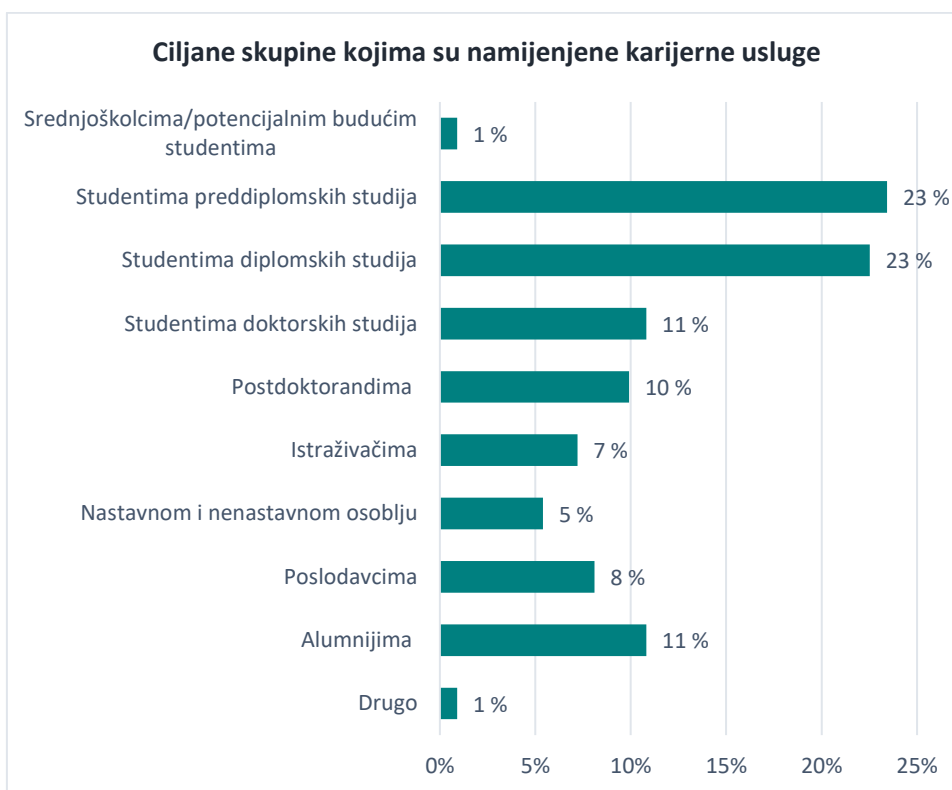
U sljedećem pitanju, istražili smo koja se vrsta karijernih usluga pruža u institucijama u kojima rade sudionici. Prilikom odgovaranja na spomenuto pitanje, ispitanici su mogli odabrati više ponuđenih opcija. U Grafikonu 5 prikazana je distribucija odgovora iz kojih vidimo da su najzastupljenije usluge: **potpora u odabiru i obavljanju stručne prakse, suradnja s nastavnim osobljem, treninzi i radionice na temu pisanja životopisa i predstavljanja potencijalnim poslodavcima**. Među zastupljenijima bismo izdvojili još i **individualna savjetovanja o profesionalnom razvoju, procjeni vještina i interesa, povezivanje ciljanih skupina s karijernim mogućnostima te umrežavanja s potencijalnim poslodavcima** (sajmovi poslova, dani karijera itd.)

Grafikon 5 – Vrsta usluga koje institucija pruža

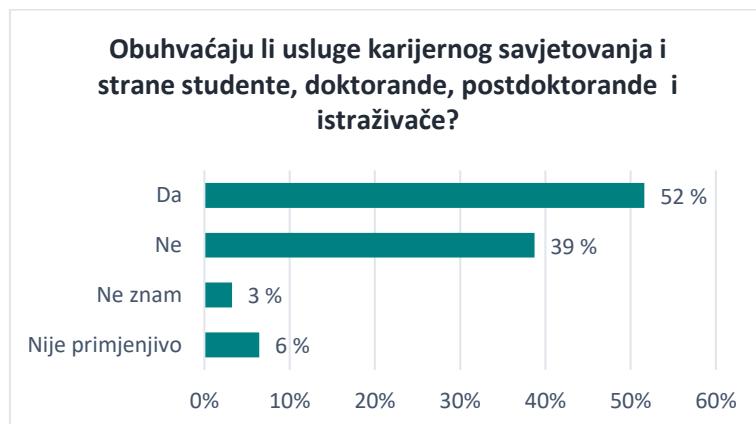


Nakon što smo identificirali koje usluge se većinom pružaju na visokim učilištima i znanstvenim institucijama, zanimalo nas je kojim ciljanim skupinama su one namijenjene. I u ovome smo slučaju također omogućili ispitanicima višestruki odabir odgovora, a distribucija rezultata prikazana je u Grafikonu 6. Najviše ispitanika navelo je da su usluge namijenjene **studentima preddiplomskih i diplomskih studija**, međutim ono što nas osobito veseli jest da smo dobili odgovore kako su karijerne usluge namijenjene i **doktorandima i postdoktorandima**. S obzirom na tematiku kojom se Odjel za EURAXESS i horizontalna područja Okvirnih programa EU-a bavi, postavili smo i pitanje jesu li usluge namijenjene stranim državljanima. Odgovori su prikazani u Grafikonu 7.

Grafikon 6 – Ciljane skupine kojima su namijenjene karijerne usluge

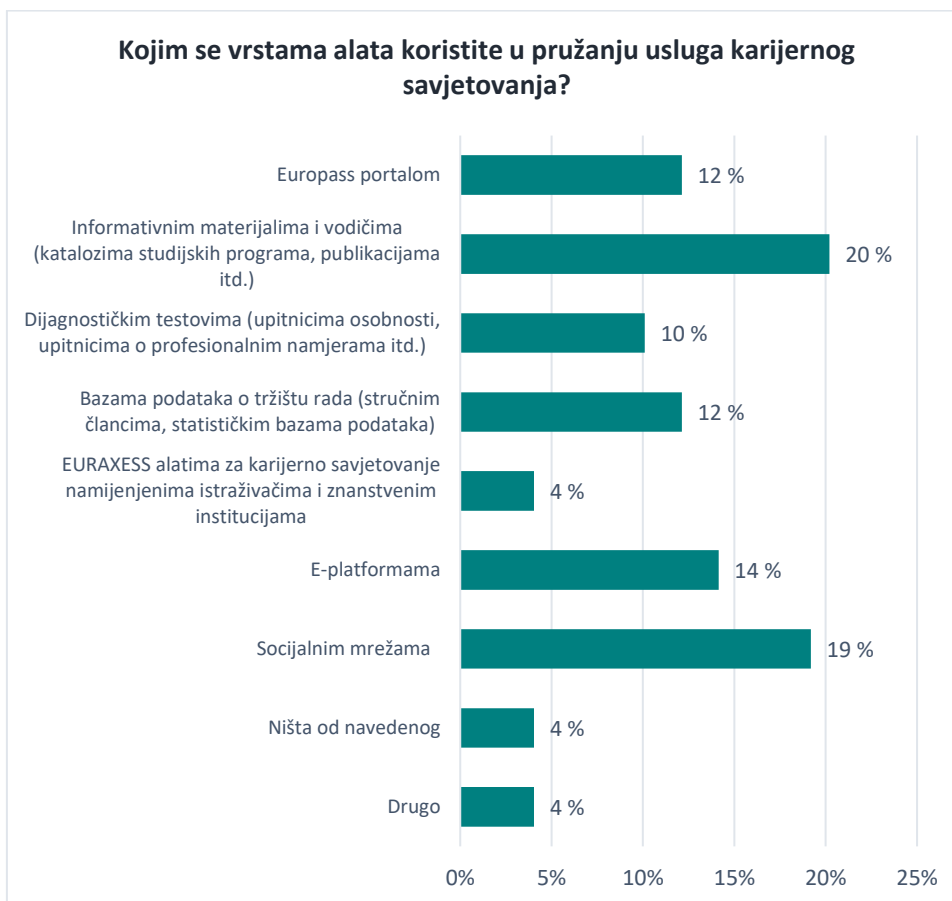


Grafikon 7 – Obuhvaćaju li usluge karijernog savjetovanja i strane studente, doktorande, postdoktorande i istraživače?



Na pitanje kojim vrstama alata se koriste u pružanju usluga karijernog savjetovanja, ispitanici su većinom odgovorili da se služe **informativnim materijalima i vodičima** (katalogizima studijskih programa, publikacijama itd.) te **socijalnim mrežama** (Grafikon 8). Osobito nas raduje i postotak odgovora ispitanika koji se služe i **e-alatima** koje promovira Agencija (**Europass portal** i **EURAXESS karijerni alati** namijenjeni istraživačima).

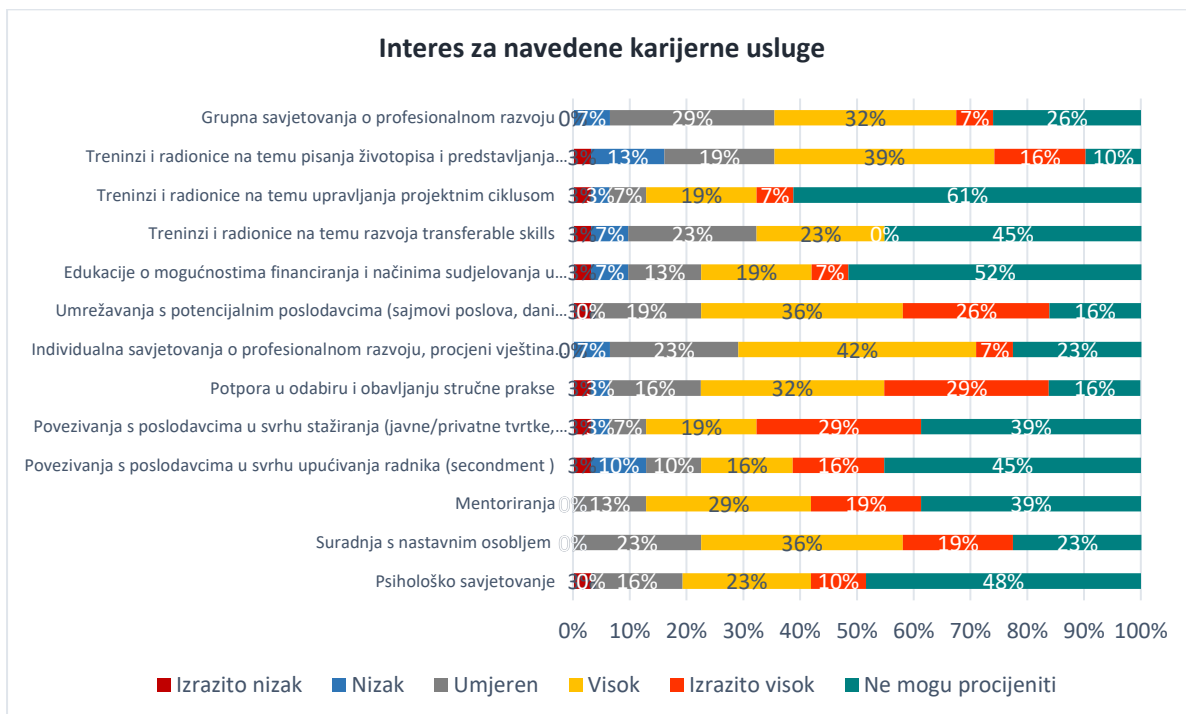
Grafikon 8 – Kojim se vrstama alata koristite u pružanju usluga karijernog savjetovanja?



U zadnja dva pitanja u setu o vrstama karijernih usluga koje pružaju institucije, tražili smo ispitanike da, na temelju svojeg iskustva, na ljestvici procijene za kojim karijernim uslugama postoji najveći interes te koje su od navedenih ciljanih skupina najzainteresiranije za usluge karijernog savjetovanja.

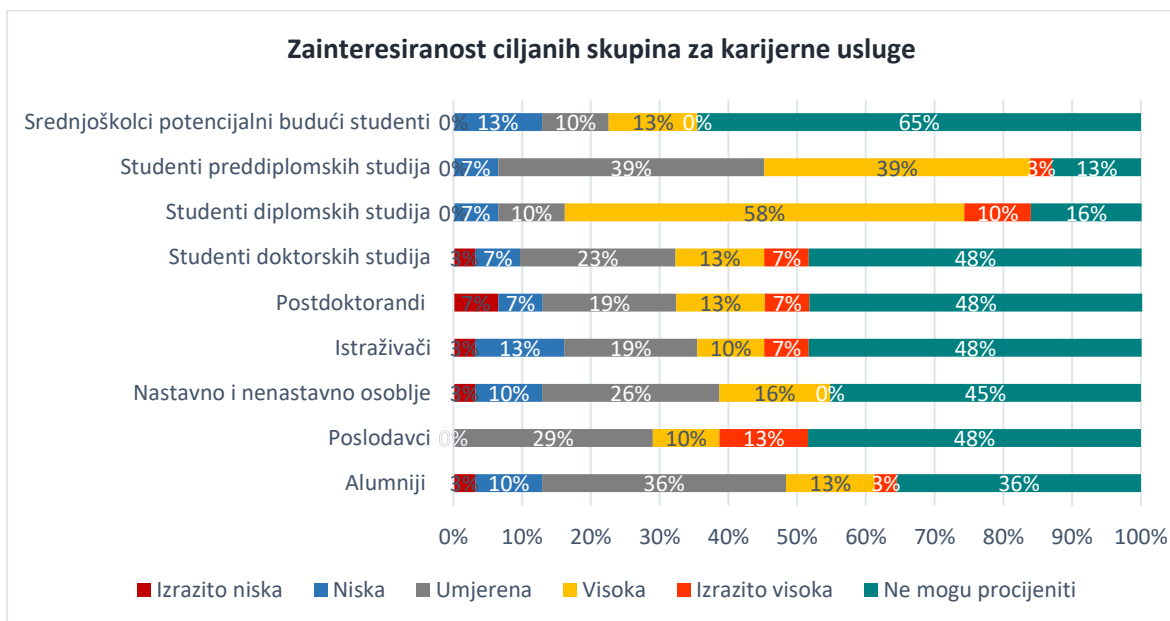
U Grafikonu 9 prikazani su rezultati iz kojih je razvidno da, prema procjeni ispitanika, najveći interes postoji za sljedećim ponuđenim karijernim uslugama: **umrežavanja s potencijalnim poslodavcima** (sajmovi poslova, dani karijera itd.), **potpora u odabiru i obavljanju stručne prakse, treninzi i radionice na temu pisanja životopisa** i predstavljanja potencijalnim poslodavcima, **suradnja s nastavnim osobljem, povezivanja s poslodavcima** u svrhu upućivanja radnika (*secondment*) te **individualna savjetovanja o profesionalnom razvoju**, procjeni vještina i interesa te povezivanje ciljanih skupina s karijernim mogućnostima. Indikativan je i podatak da su ispitanici za velik broj ponuđenih usluga u Upitniku dali odgovor kako ne mogu procijeniti interes ciljanih skupina za njih.

Grafikon 9 – Interes za navedene karijerne usluge



Što se tiče procjene interesa ponuđenih ciljanih skupina za karijernim uslugama, ispitanici procjenjuju da su za njih najviše **zainteresirani studenti diplomskih i preddiplomskih studija**. I na ovom se pitanju također ispostavilo da ispitanici u više slučajeva odabiru opciju „ne mogu procijeniti“ interes za karijerne usluge ponuđene ciljane skupine (Grafikon 10).

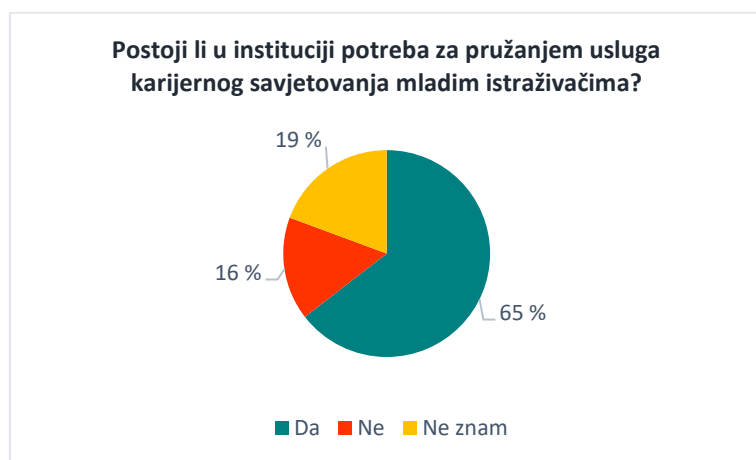
Grafikon 10 – Zainteresiranost ciljanih skupina za navedene karijerne usluge



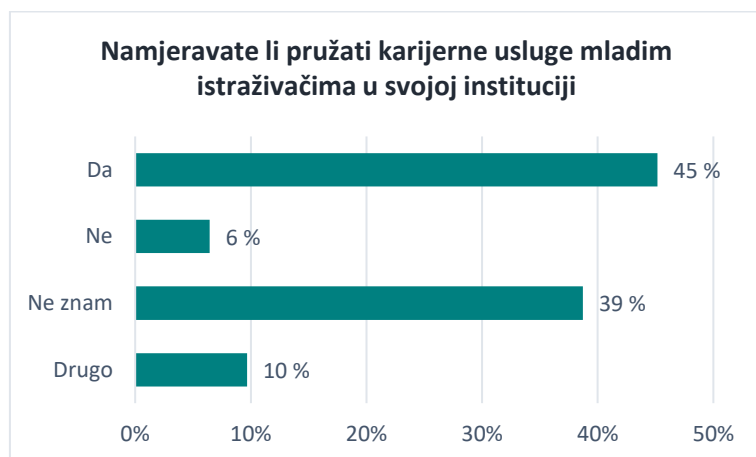
2.3 Usluge karijernog savjetovanja – mladi istraživači

Sljedećim dijelom Upitnika htjeli smo dodatno istražiti karijerne usluge usmjerene prema mladim istraživačima. Interesiralo nas je smatraju li ispitanici da postoji potreba za pružanjem ovakvih usluga mladim istraživačima te namjeravaju li njihove institucije, ako ih trenutno ne pružaju, pružiti u budućnosti. Prema rezultatima koje smo dobili, gotovo **2/3 ispitanika smatra da u instituciji u kojoj rade postoji potreba za pružanjem usluga karijernog savjetovanja mladim istraživačima** (Grafikon 11) te ih **45 % njih namjerava pružiti u budućnosti**.

Grafikon 11 – Postoji li u instituciji potreba za pružanjem usluga karijernog savjetovanja mladim istraživačima?

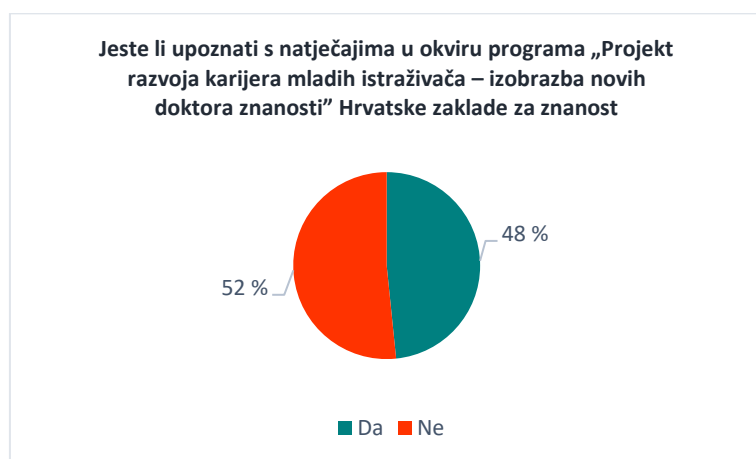


Grafikon 12 – Namjeravate li pružiti karijerne usluge mladim istraživačima u svojoj instituciji?



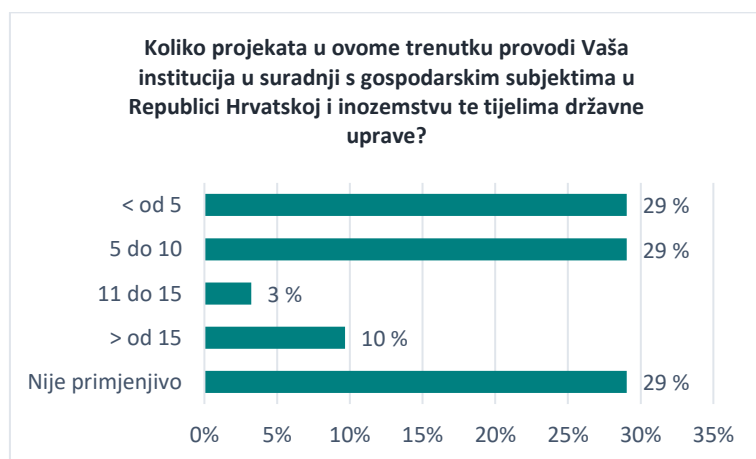
Zatim smo ispitanike upitali jesu li upoznati s natječajima u okviru programa „Projekt razvoja karijera mladih istraživača – izobrazba novih doktora znanosti” Hrvatske zaklade za znanost, u kojima je naglasak na karijernom razvoju istraživača. Iz odgovora koje smo dobili razvidno je da većina ispitanika¹⁰ nije upoznata s ovim programom (Grafikon 13).

Grafikon 13 – Jeste li upoznati s natječajima u okviru programa „Projekt razvoja karijera mladih istraživača – izobrazba novih doktora znanosti” Hrvatske zaklade za znanost?



Zadnja dva pitanja u ovome bloku posvetili smo temi međusektorske mobilnosti koja će poslužiti kao podloga daljnjem istraživanju ove tematike. U tu svrhu zanimala nas je projektna suradnja visokoškolskih i znanstvenih institucija s gospodarskim subjektima u zemlji i inozemstvu, a kao indikator te suradnje postavili smo broj projekata koji se trenutno provode. Prikaz rezultata koji se nalazi u Grafikonu 14 nameće nam zaključak da **2/3 institucija ima uspostavljenu takvu suradnju te da većina provodi do 10 projekata u ovome trenutku, a 13 % njih iznimno je uspješno te provode više od 10, odnosno 15 projekata.**

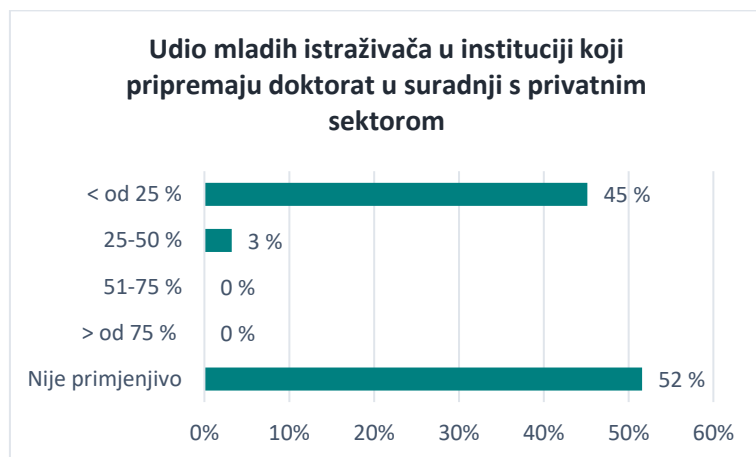
Grafikon 14 – Koliko projekata u ovome trenutku provodi Vaša institucija u suradnji s gospodarskim subjektima u Republici Hrvatskoj i inozemstvu te tijelima državne uprave?



¹⁰ većina od ovih 52 % ispitanika koji nisu upoznati s programom „Projekt razvoja karijera mladih istraživača – izobrazba novih doktora znanosti” Hrvatske zaklade za znanost su karijerni savjetnici

Iz rezultata nam je vidljivo da u nekim institucijama **mladi istraživači također sudjeluju na projektima suradnje s privatnim sektorom, odnosno četvrtina njih priprema doktorat u takvim okolnostima** (Grafikon 15). Voljeli bismo dalje istražiti ovu tematiku jer je potreba za karijernim uslugama usko povezana s međusektorskom mobilnošću. Iz podataka koje smo dobili možemo zaključiti da ima određenih aktivnosti u ovome području.

Grafikon 15 – Udio mladih istraživača u instituciji koji pripremaju doktorat u suradnji s privatnim sektorom

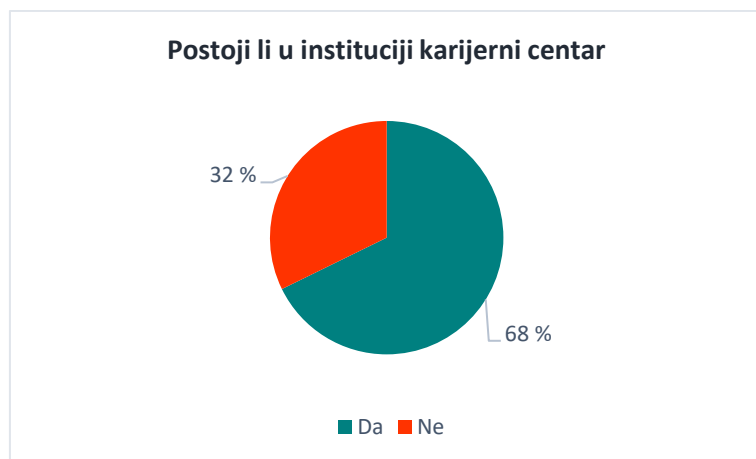


2.4 Djelatnosti karijernog centra¹¹

U sljedećem setu pitanja usredotočili smo se na djelatnosti karijernih centara s obzirom na to da smo postavili tezu kako se karijerne usluge ne moraju odvijati isključivo u sklopu rada karijernog centra. Cilj nam je pritom bio prikupiti sljedeće informacije: kada su osnovani karijerni centri, ako još nisu, planiraju li se osnivati, koje izvore financiranja koriste i koje aktivnosti financiraju iz kojih izvora, broj i profil zaposlenih stručnjaka u njima, djelatnosti koje obavljaju, na koji način prikupljaju povratne informacije o svom radu te kako promoviraju svoj rad.

Iz prikupljenih odgovora možemo zaključiti da **2/3 institucija koje pružaju karijerne usluge rade to u okviru karijernog centra** (Grafikon 16). U institucijama koje nemaju karijerni centar, većina ga niti ne planira osnovati (Grafikon 17).

Grafikon 16 – Postoji li u instituciji karijerni centar?



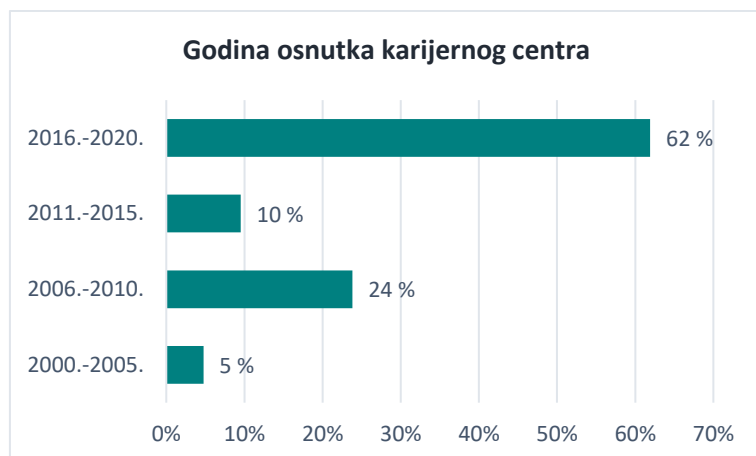
Grafikon 17 – Postoje li planovi za osnivanje karijernog centra u bližoj budućnosti?



¹¹ Sukladno definiciji preuzetoj iz [Strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016 - 2020](#), karijerni centar je „mjesto gdje se ljudima pruža profesionalno usmjeravanje vezano uz karijeru. Centri za karijeru nude različite usluge ili intervencije – od materijala za samopomoć (npr. knjige, izvore informacija ili pristup profesionalnoj podršci temeljenoj na ICT tehnologijama) do osobne podrške savjetnika za profesionalno usmjeravanje vezano uz razvoj karijere. Također je moguće uspostaviti i virtualni centar za karijeru tj. on-line portal koji se smatra posebnom vrstom centra za karijeru.“ (str. 5)

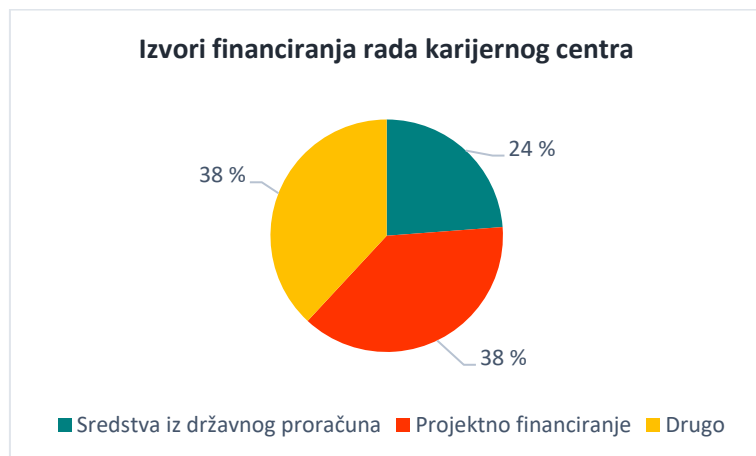
S obzirom na to da je **većina karijernih centara osnovana u zadnjih 5 godina**, možemo primijetiti trend porasta broja takvih organizacijskih jedinica u visokoškolskim i znanstvenim institucijama što pokazuje da je prepoznata važnost ove tematike u nacionalnom kontekstu.

Grafikon 18 – Godina osnutka karijernog centra

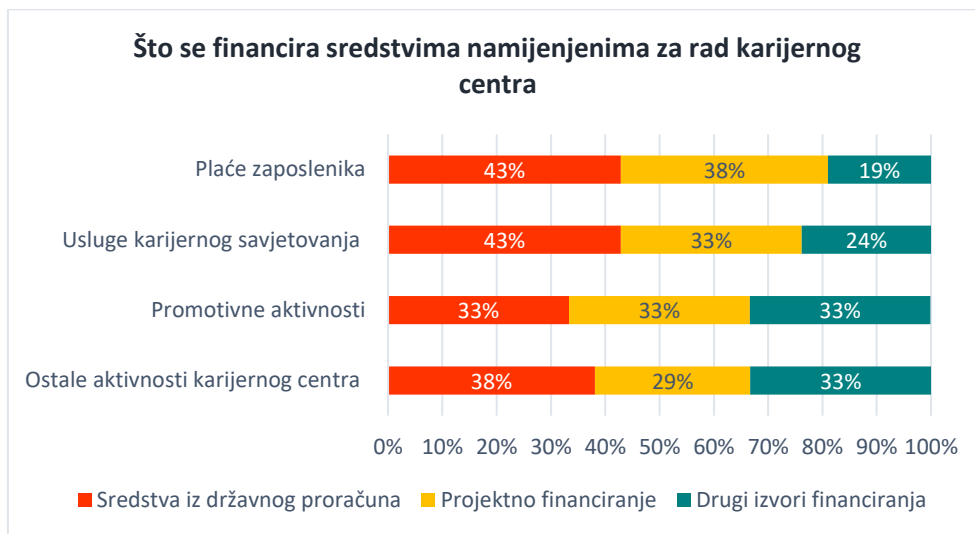


Što se tiče **izvora financiranja** (Grafikon 19), iz odgovora ispitanika vidljivo je da se **koriste svi ponuđeni oblici** u Upitniku. Osim **sredstava iz državnog proračuna i projektnog financiranja**, karijerni centri financiraju se **samostalno provođenjem komercijalnih aktivnosti za poduzeća ili drugim oblicima vlastitog financiranja** dok pojedini kombiniraju različite izvore. Distribucija odgovora ispitanika što se točno financira iz kojeg izvora prikazana je u Grafikonu 20.

Grafikon 19 – Izvori financiranja rada karijernog centra

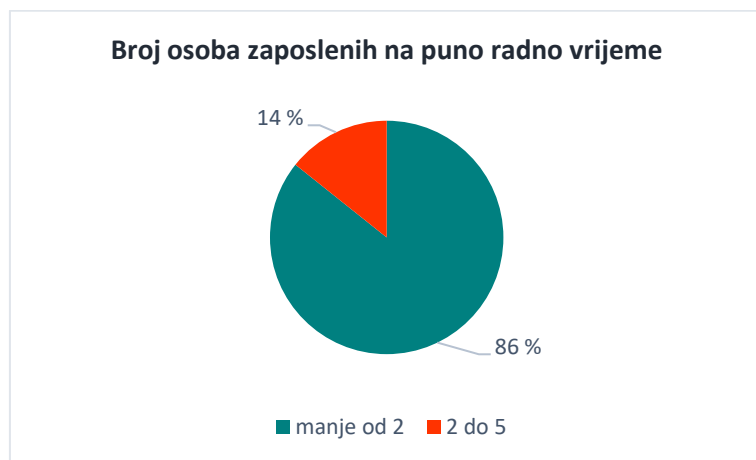


Grafikon 20 – Što se financira sredstvima namijenjenima za rad karijernog centra

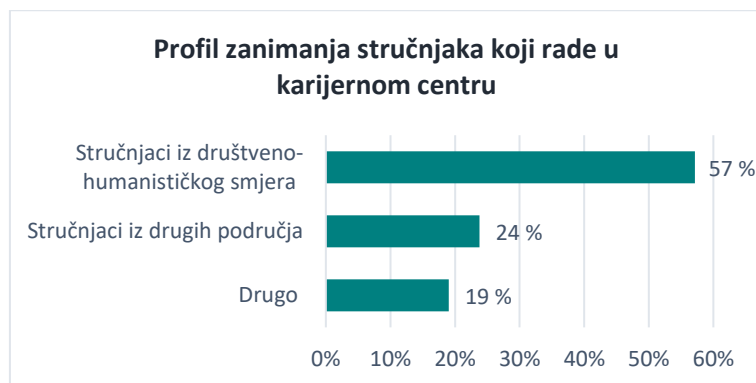


U većini karijernih centara radi manje od 2 zaposlene osobe (86 %, Grafikon 21) i većinom se radi o stručnjacima iz društveno-humanističkih znanosti (Grafikon 22).

Grafikon 21 – Broj osoba zaposlenih na puno radno vrijeme

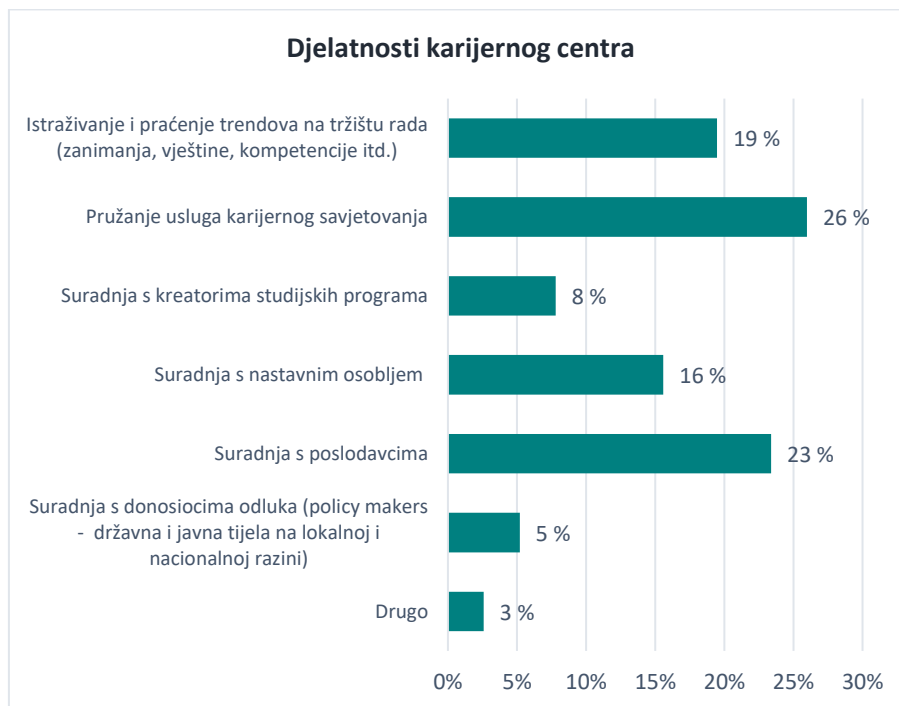


Grafikon 22 – Profil zanimanja stručnjaka koji rade u karijernom centru



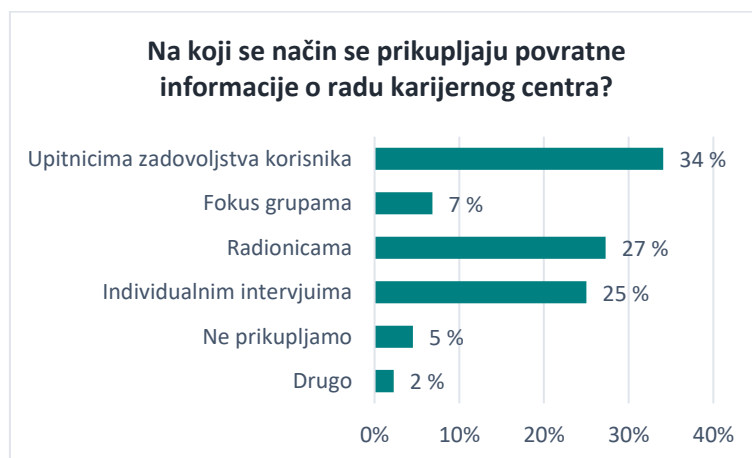
Što se tiče **djelatnosti koje se obavljaju u sklopu karijernih centara**, većina ispitanika izjavila je da **pružaju usluge karijernog savjetovanja** (26 %), **suraduju s poslodavcima** (23 %) te **istražuju i prate trendove na tržištu rada** u vidu deficitarnih zanimanja, vještina i kompetencija (19 %, Grafikon 23).

Grafikon 23 – Djelatnosti karijernog centra



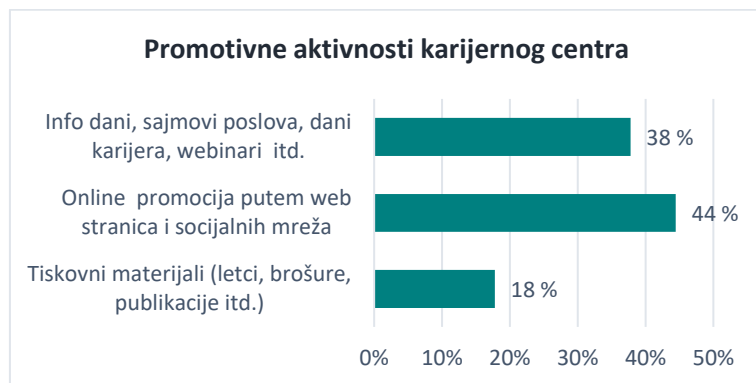
Većina **karijernih centara** (95 %), prema dobivenim odgovorima, **prikupljaju povratne informacije od korisnika usluga o svom radu** i to **upitnicima zadovoljstva** korisnika (34 %), **radionicama** (27 %) te **individualnim intervjuima** (25 %, Grafikon 24).

Grafikon 24 – Na koji način se prikupljaju povratne informacije o radu karijernog centra?



Što se tiče promotivnih aktivnosti, karijerni centri većinom promoviraju svoj rad na mrežnim stranicama i društvenim mrežama (44 %), zatim organiziranjem i sudjelovanjem na info dani, sajmovima poslova, danima karijera i *webinarima* (38 %), dok se manji dio promovira putem tiskovnih materijala (18 %, Grafikon 25)

Grafikon 25 – Promotivne aktivnosti karijernog centra

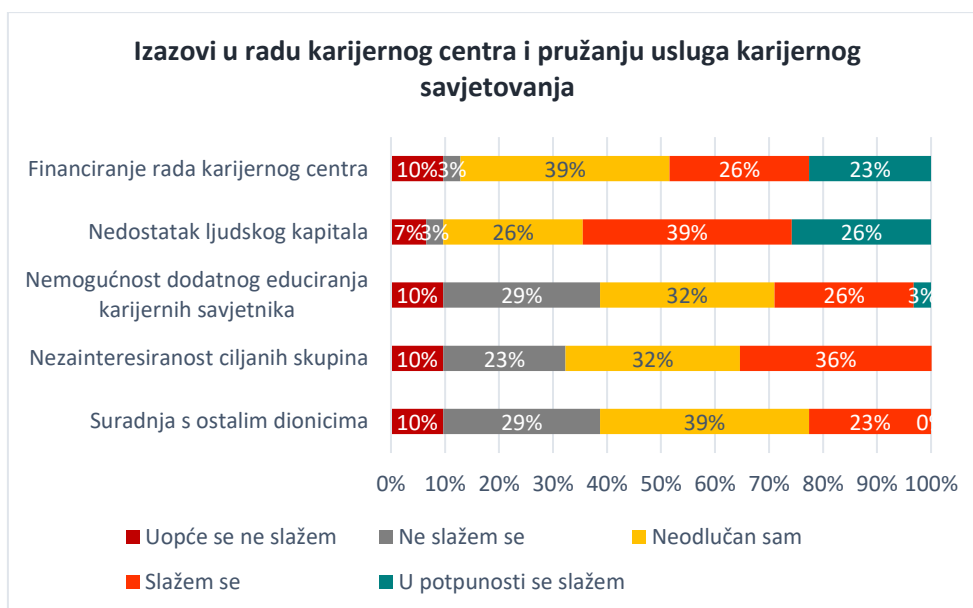


2.5 Prijedlozi za unaprjeđenje rada karijernih centara i pružanja usluga karijernog savjetovanja

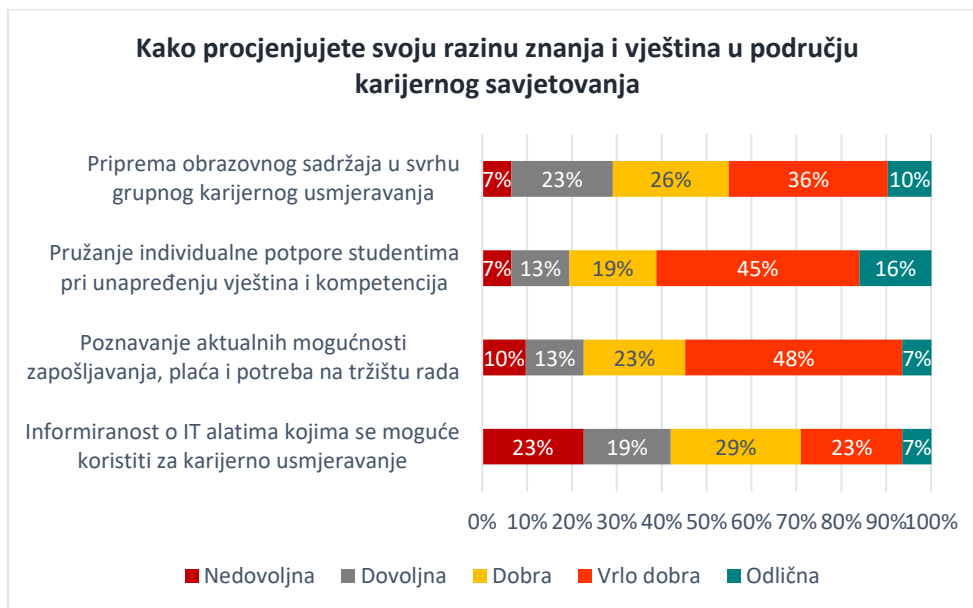
Sljedećim setom pitanja ciljali smo od ispitanika prikupiti sugestije i komentare o unaprjeđenju rada karijernih centara, odnosno pružanja usluga karijernog savjetovanja. Stoga smo ih razloga upitali s kojim se izazovima susreću u svom radu, kako procjenjuju svoju razinu znanja i vještina karijernog savjetovanja, u kojim temama iz područja karijernog savjetovanja bi se htjeli dodatno stručno usavršavati te kako bi se, prema njihovom mišljenju, mogao unaprijediti rad karijernih centara i pružanje usluga karijernog savjetovanja na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj.

Na pitanje koji im je **najveći izazov u radu**, ispitanici su većinom istaknuli **nedostatak ljudi, financiranje rada** karijernih centara, odnosno pružanje usluga karijernog savjetovanja, ali ističu i **nezainteresiranost ciljanih skupina** (Grafikon 26). Što se tiče **procjene vlastitih znanja i vještina** u području karijernog savjetovanja, većina se vrlo dobrom i odličnom ocjenom ocjenjuje u pružanju individualne potpore studentima pri unapređenju vještina i kompetencija te poznavanju aktualnih mogućnosti zapošljavanja, plaća i potreba na tržištu rada. Također, priznaju da bi mogli ojačati svoje kapacitete u pogledu informiranosti o IT alatima kojima se moguće koristiti u procesu karijernog usmjeravanja (Grafikon 27).

Grafikon 26 – Izazovi u radu karijernog centra i pružanju usluga karijernog savjetovanja



Grafikon 27 – Kako procjenjujete svoju razinu znanja i vještina u području karijernog savjetovanja?



Odgovore ispitanika na pitanje u kojim temama iz područja karijernog savjetovanja bi se htjeli dodatno stručno usavršavati donosimo u cijelosti u Tablici 1 dok smo najfrekventnije ključne riječi izdvojili u *Wordcloud* prikazu na Slici 1.

Tablica 1 – U kojim biste se temama iz područja karijernog savjetovanja željeli dodatno stručno usavršavati?

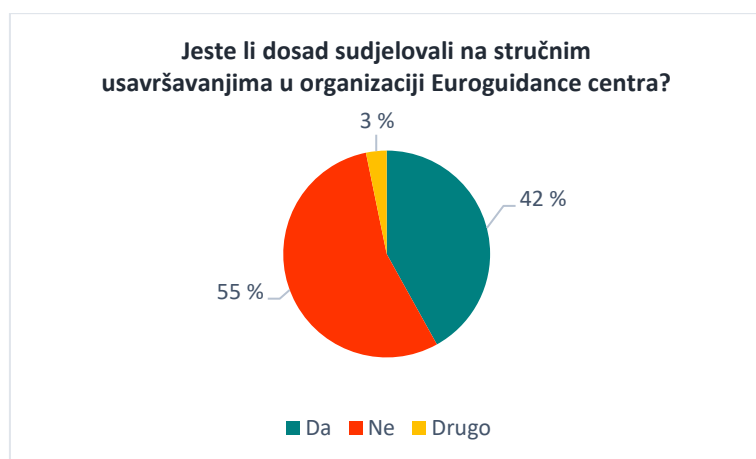
U kojim biste se temama iz područja karijernog savjetovanja željeli dodatno stručno usavršavati?
Psihologija ili komunikologija
Mogućnost korištenja IT alata, testova za procjenu i komentiranja za ono što mogu raditi ne-psiholozi
Općenito o svim temama
Praćenje zapošljivosti diplomanata i alumna
Individualno karijerno savjetovanje, metode i tehnike karijernog savjetovanja, upitnici i testovi za karijerno usmjeravanje
Pružanje individualne potpore studentima
Mogućnosti sudjelovanja u projektima
Poznavanje aktualnih mogućnosti zapošljavanja, osobito plaća i potreba na lokalnom tržištu rada.
Donošenje karijernih odluka, doživljaj karijernog uspjeha
O IT alatima kojima se moguće koristiti za karijerno usmjeravanje.
Pisanje projekata (nacionalnih i međunarodnih); razvoj transverzalnih vještina; upravljanje vremenom (organizacija rada), IT alati za karijerno usmjeravanje
Financiranje i načini sudjelovanja u inicijativama, programima i projektima EU-a
Individualno savjetovanje o profesionalnom razvoju i povezivanje ciljanih skupina s karijernim mogućnostima
Nisam u mogućnosti i na takvoj poziciji.
O <i>soft-skills</i> temama (motiviranju, organizaciji vremena, <i>conflict managementu</i> i sl.).

Slika 1 – Wordcloud s izdvojenim najfrekventnijim ključnim riječima iz odgovora ispitanika o područjima karijernog savjetovanja za kojima vlada najveći interes po pitanju stručnog usavršavanja



Ispitanike smo pitali jesu li do sada sudjelovali na stručnim usavršavanjima u organizaciji Euroguidance centra koji djeluje u sklopu Agencije za mobilnost i programe Europske unije, a distribucija odgovora prikazana je u Grafikonu 28.¹²

Grafikon 28 – Jeste li dosad sudjelovali na stručnim usavršavanjima u organizaciji Euroguidance centra?



¹² s obzirom na činjenicu da su Upitnik ispunjavali ispitanici različitih profila zanimanja, možemo zaključiti da karijerni savjetnici većinom participiraju u aktivnostima Euroguidance centra

Odgovore ispitanika na pitanje na koji bi se način prema njihovom mišljenju mogao unaprijediti rad karijernih centara i pružanje usluga karijernog savjetovanja na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj donosimo u cijelosti u Tablici 2, a najfrekventnije ključne riječi izdvojili smo u *Wordcloud* prikazu na Slici 2.

Tablica 2 – Na koji bi se način prema Vašem mišljenju mogao unaprijediti rad karijernih centara i pružanje usluga karijernog savjetovanja na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj-u?

Na koji bi se način prema Vašem mišljenju mogao unaprijediti rad karijernih centara i pružanje usluga karijernog savjetovanja na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj?
Sudjelovanjem na radionicama i edukacijama kolega koji se dugi niz godina bave tim područjem i razmjenom iskustva među visokim učilištima i znanstvenim institucijama u RH, ali i šire.
Osvijestiti uprave institucija o važnosti postojanja takvih centara, važnosti rada i aktivnostima, osvijestiti o potrebnim dodatnim ljudskim snagama koje ne moraju nužno biti zapošljavanje, mogu se provesti i kroz rad studenata i pomoć studenata kroz mentoriranje mlađih kolega, pomoć na projektima, dodatna pomoć za IT alate ako ih možemo koristiti, osvijestiti studente o važnosti brige i radu na karijeri i korištenju usluga centra za što bolju pripremu za tržište rada.
Konstantnim edukacijama.
Otvaranjem ureda/službi na visokim učilištima.
Bolja povezanost između sveučilišta, razmjena iskustava i prezentiranje dobrih praksi.
Intenzivnijim povezivanjem i suradnjom sa subjektima na tržištu rada.
Objedinjenjem svih najbolji praksi u službeni priručnik te organiziranjem određene vrste tečaja za buduće/trenutne karijerne savjetnike u suradnji ili s AZVO-om ili HZZ-om jer samostalni početak bez sustavnog okvira može biti vrlo težak i dovodi do velike razlike u praksi između individualnih centara.
Osiguravanjem financijskih sredstava za djelovanje centara, pružanjem dodatnih mogućnosti za stručno usavršavanje djelatnika
Teško mi je odgovoriti na ovo pitanje iz pozicije fakulteta humanističkog usmjerenja s malim brojem studenata. Naime, mogućnosti zapošljavanja naših studenata u odnosu na deficitarna zanimanja su ograničene pa tako i usluge Centra.
Znanstvena ustanova: odobrenjem i financiranjem radnih mjesta s takvim zadatkom, uz njihovu trajnu edukaciju i informiranje o novostima te pružanjem podrške kroz suradnju na nacionalnoj razini
Tako da se usustavi podrška - financiranje i zapošljavanje.
Većom valorizacijom mentorskog rada, ulaganjem u znanja i vještine mentora, praćenjem kvalitete mentorske podrške.
Mnogi imaju problema s kadrom i financiranjem rada zaposlenika u karijernim centrima pa mislim da se od tog treba krenuti i shvatiti važnost takvih zaposlenika te osigurati sredstva i za njih putem Ministarstva, a ne da nešto zaživi tek ako se dobije kakav projekt gdje su osigurana sredstva za njih. Za unapređenje rada bilo bi dobro više inozemnih posjeta i uvid u tamošnje dobre prakse.

A word cloud in the shape of a graduation cap, featuring terms like 'Edukacija', 'Razmjena iskustava', 'IT alati', 'Suradnja s trzistem rada', and 'Osiguravanje financijskih sredstava'.

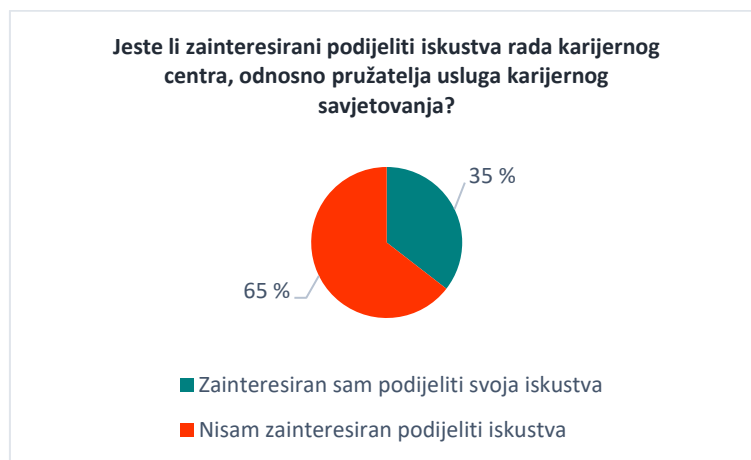
2.6 Ostali komentari

Na samom kraju Upitnika, pitali smo ispitanike žele li dodati svoj komentar, u slučaju da nešto nije bilo obuhvaćeno pitanjima te smo njihove komentare prenijeli u Tablici 3. Dio ispitanika zainteresiran je podijeliti svoja iskustva rada u karijernom centru, tj. kao pružatelja usluga karijernog savjetovanja.

Tablica 3 - dodatni komentari

Želite li ostaviti dodatne komentare koji nisu pokriveni prethodnim pitanjima?
Sve ovo što ste ispitivali u većini obrazovnih institucija obavljaju uredi koji nisu isključivo karijerni centri. Zbog toga oni pokrivaju mnogo veći raspon usluga i fokus nije toliko samo na razvoju karijera. No, problem nije niti to, problem je što studenti nisu dovoljno informirani i ne koriste usluge koje im se nude.
Centar za planiranje i razvoj karijera na Fakultetu je tek nedavno osnovan stoga se nije moglo dati potpune odgovore na sva pitanja.
U razvoj karijera mladih istraživača treba uključiti i svijest o potrebi za popularizacijom znanosti na svim zainteresiranim razinama društva; poticati i regulirati takvu uključenost kroz obvezu/bodovanje/nagrađivanje

Grafikon 29 - Jeste li zainteresirani podijeliti iskustva rada karijernog centra, odnosno pružatelja usluga karijernog savjetovanja?



3. Zaključak

U zaključnom dijelu ovog izvještaja ukratko ćemo sumirati najvažnije informacije koje smo dobili analizom Upitnika. **Najzastupljenije karijerne usluge koje se pružaju na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj su potpora u odabiru i obavljanju stručne prakse, suradnja s nastavnim osobljem, treninzi i radionice na temu pisanja životopisa i predstavljanja potencijalnim poslodavcima.** Među zastupljenijim bismo uslugama izdvojili još i **individualna savjetovanja o profesionalnom razvoju, procjeni vještina i interesa te povezivanje ciljanih skupina s karijernim mogućnostima te umrežavanja s potencijalnim poslodavcima** (sajmovi poslova, dani karijera itd.). Prema prikupljenim odgovorima, **usluge karijernog savjetovanja većinom su namijenjene studentima preddiplomskih i diplomskih studija**, a nezanemariv broj također navodi doktorande i postdoktorande kao ciljane skupine.

Prema procjeni ispitanika, **najveći interes postoji za sljedećim karijernim uslugama: umrežavanja s potencijalnim poslodavcima** (sajmovi poslova, dani karijera itd.), **potpora u odabiru i obavljanju stručne prakse, treninzi i radionice na temu pisanja životopisa i predstavljanja potencijalnim poslodavcima, suradnja s nastavnim osobljem, povezivanja s poslodavcima** u svrhu upućivanja radnika (*secondment*) te **individualna savjetovanja o profesionalnom razvoju, procjeni vještina i interesa te povezivanje ciljanih skupina s karijernim mogućnostima.** Prema procjeni ispitanika, **najviše su za karijerne usluge zainteresirani studenti diplomskih i preddiplomskih studija.**

Vezano za istraživače, **2/3 ispitanika smatra da u instituciji u kojoj rade postoji potreba za pružanjem usluga karijernog savjetovanja mladim istraživačima te ih 45 % ispitanika namjerava pružati u budućnosti.** Gledajući međusektorsku mobilnost, 2/3 institucija koje su sudjelovale u Upitniku imaju uspostavljenu projektnu suradnju s gospodarskim subjektima u zemlji i inozemstvu te većina provodi do 10 projekata u ovome trenutku, a njih 13 % više od 10, odnosno 15 projekata.

U **2/3 institucija koje su navele da pružaju karijerne usluge djeluje karijerni centar**, a u trećini onih koje nemaju uspostavljen karijerni centar postoji plan njegova osnivanja u bližoj budućnosti. **Karijerni centri koriste više oblika financiranja**, a često se radi o kombinaciji više izvora: sredstva iz državnog proračuna, projektna sredstva, vlastita sredstva, provođenje komercijalnih aktivnosti za poduzeća itd. U većini karijernih centara rade **manje od 2 zaposlene osobe i uglavnom se radi o stručnjacima iz društveno-humanističkih znanosti.** Što se tiče **djelatnosti koje karijerni centri obavljaju**, većinom se radi o **pružanju usluga karijernog savjetovanja, suradnji s poslodavcima te istraživanju i praćenju trendova na tržištu rada** u vidu deficitarnih zanimanja, vještina i kompetencija. **Najveće izazove u radu predstavljaju im nedostatak ljudi, financiranje rada karijernih centara, odnosno pružanje usluga karijernog savjetovanja, ali i nezainteresiranost ciljanih skupina.** Ispitanici procjenjuju da su većinom vrlo dobro i odlično kapacitirani u pružanju individualne potpore studentima pri unapređenju vještina i kompetencija te poznavanju aktualnih mogućnosti zapošljavanja, plaća i potreba na tržištu rada, ali da bi dodatno mogli ojačati svoje kapacitete u pogledu informiranosti o IT alatima kojima se moguće koristiti u procesu karijernog usmjeravanja. **Ispitanici navode da bi se dodatno voljeli usavršavati u sljedećim područjima karijernog savjetovanja: IT alati za karijerno savjetovanje, individualno savjetovanje, sudjelovanje u projektima te transverzalne vještine.** Kao načine na koje bi se moglo unaprijediti kapacitete u pogledu informiranosti o IT alatima kojima se moguće

koristiti u procesu karijernog usmjeravanja većinom navode: razmjenu iskustava i dobrih praksi, edukaciju i osiguravanje financijskih sredstava.

U početku realizacije ovog mini istraživanja, postavljen je cilj da Upitnik zabilježi trenutno stanje vezano za pružanje usluga karijernog savjetovanja na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj, ali i da posluži kao sredstvo podizanja svijesti o tome što bi sve moglo uključiti u paletu usluga i djelatnosti karijernih centara te o nužnosti uključivanja skupine istraživača u skladu s postojećim trendovima u EURAXESS mreži. Smatramo da će biti nužno pratiti daljnji razvoj situacije, odnosno da bi u dogledno vrijeme trebalo ponoviti ovo istraživanje i usporedbom podataka ustanoviti trendove. Da bismo dobili kompletniju sliku o potrebi pružanja karijernih usluga istraživačima, nužno je temeljitije istražiti tematiku međusektorske mobilnosti koju smo tek dotaknuli u ovome istraživanju. Ono što ohrabruje jest činjenica da imamo pozitivan trend osnivanja sve većeg broja karijernih centara na visokim učilištima i znanstvenim institucijama u Republici Hrvatskoj kao i dionika koji su zainteresirani za ovu tematiku, ali i za razmjenu dobrih praksi.