



CAReer

PUT DO PROFESIONALNE
KARIJERE

Praktičan vodič za karijerno
savjetovanje



CAReer

put do
profesionalne
KARIJERE

Praktičan vodič za karijerno
savjetovanje

Sopot / Varaždin 2021



*Trebali bismo napustiti ideju o jednoj jedinoj
budućnosti koja se može predvidjeti ili
otkriti, u korist ideje o više budućnosti koje
se događaju upravo sada.*

Nicolay Boyadjiev





Uvodna riječ

Publikacija "KARIJERA - put do profesionalne karijere" rezultat je suradnje obrazovnih institucija u Sopotu, predstavnika poslovnog sektora (tržišta rada) i partnera iz Njemačke i Hrvatske. Već više godina poduzimamo aktivnosti koje pokazuju zašto je karijerno savjetovanje važan element obrazovnog sustava i nastavljamo tražiti načine i metode kako učinkovito primijeniti taj alat. Prvi korak u suradnji lokalnih partnera za poboljšanje kvalitete obrazovanja u školama u Sopotu bio je model karijernog savjetovanja Sopot Model of Career Counseling "Job Station" ("Przystanek Praca") razvijen u razdoblju od 2018. do 2020. Nakon toga pokrenuli smo međunarodni projekt "CAReer - put do profesionalne karijere". Na tom projektu radili smo zajedno s partnerima iz Hrvatske i Njemačke, kao i s predstavnicima tržišta rada.

Traženje inovativnih rješenja nužan je element na području karijernog savjetovanja ako učenike želimo pripremiti da se nose s dinamičnim i promjenjivim poslovnim okruženjem te im pokazati put do profesionalnih karijera koje bi bile u skladu s njihovim interesima, očekivanjima i predispozicijama. Međunarodna suradnja dovela je do novih zaključaka i proširila ponudu na području profesionalnog usmjeravanja za mlade.

Sada dijelimo ove zaključke kako bismo vas ohrabрили i potakli na primjenu naših projektnih rješenja.

*Magdalena Czarzyńska-Jachim
Potpredsjednica Sopot*



Kazalo

Sadržaj

Kazalo.....	2
Predgovor	4
DIO I.....	6
O projektu.....	6
Ciljevi projekta.....	7
Metodologija - koji alati su korišteni?.....	8
DIO II.....	11
Praktični alati za provedbu karijernog savjetovanja u suradnji s poslodavcima.....	11
Individualni model - tri sastanka s karijernim savjetnikom	11
Osnove individualnog karijernog savjetovanja.....	12
Personalizirani portfelj temeljen na poslovnom modelu CANVAS.....	13
Savjetovanje u sklopu individualnog procesa.....	15
1. susret.....	16
2. susret.....	18
3. susret.....	19
Dodaci – korišteni alati.....	21
Portfelj temeljen na poslovnom modelu CANVAS.....	24
STAR Model.....	25
Mješoviti model - radionice karijernog savjetovanja s poslodavcima	26
Priprema za radionicu - smjernice za savjetnika	26
DIO III.....	29
Zaključci - što smo naučili iz projekta?	29
DIO IV.....	32
Mišljenja nastavnog osoblja i karijernih savjetnika	32
Povratne informacije učenika	34
Mišljenja poslodavaca.....	35
DODATAK.....	36



Predgovor

Nudimo vam vodič za profesionalno savjetovanje u srednjim školama. U njemu ćete pronaći čitav niz praktičnih savjeta koji se temelje na iskustvu međunarodnog tima. Projekt "CAReer - put do profesionalne karijere" pokazuje kako osigurati individualno i grupno karijerno usmjeravanje u suradnji srednjih škola, vanjskih pružatelja obrazovnih usluga (centri za cjeloživotno obrazovanje) i poslodavaca. Glavna funkcija projekta je potaknuti vas da potražite personalizirana rješenja i na taj način prilagodite ovaj sadržaj potrebama određene školske zajednice. Sastavni dio ovog vodiča su materijali objavljeni na www.ckusopot.pl pod poveznicom *Vocational Guidance* (profesionalna orijentacija) / Projekt CAReer¹. Tamo ćete pronaći vježbe, prezentacije, ogledne oglase za posao, infografike i snimke webinarara koji predstavljaju sustav karijernog usmjeravanja u Hrvatskoj, Njemačkoj i Poljskoj.

¹ Projekt "CAReer - put do profesionalne karijere" - publikacije, materijali koji se mogu preuzeti.

Tijekom vođenja projekta "CAReer" povezali smo nekoliko perspektiva:

- ⌘ **interkulturalnu** - koja u svijetu globalnog gospodarstva, kako se čini, predstavlja ključ za bolje razumijevanje socioekonomske stvarnosti u određenom okruženju;
- ⌘ **obrazovne sustave u različitim zemljama** - Njemačkoj, Hrvatskoj i Poljskoj koji se bitno razlikuju;
- ⌘ **međusektorsku** - koja kombinira područja obrazovanja, tržišta rada i lokalne samouprave;
- ⌘ **perspektivu nakon osnovne škole** – jedan od partnera u našem projektu bio je Komplex komercijalnih škola u Sopotu (Zespół Szkół Handlowych w Sopocie) koji obrazuje mlade u ključnim sektorima za razvoj gospodarstva (ICT/TSL²/turizam);
- ⌘ **studente koji se pripremaju za određenu profesiju** - koji u medijima čitaju da će 70% njih raditi u zanimanjima koja još ne postoje;
- ⌘ **edukatore** – ljudi koji podučavaju u vrijeme kada su obrazovni sustavi predmet društvene kritike, kada znanje zastarijeva sa svakim danom, a kurikulumi ne prate potrebe tržišta rada³;
- ⌘ **poslodavce** - koji nove tehnologije percipiraju kao priliku za razvoj vlastitog poslovanja i traže nove mogućnosti i rješenja koja će im pomoći da umnože vlastiti kapital, a za što im je potrebno kompetentno osoblje. Pozivamo ih da koriste alate koje smo razvili i snažno ih potičemo da se mijenjaju i prilagođavaju sukladno specifičnim potrebama.

² ICT - industrija informacijskih i komunikacijskih tehnologija; TSL - transport-dostava-logistika.

³ Izvješće o budućnosti radnih mjesta za 2020. Svjetskog gospodarskog foruma pokazuje da 50% današnje radne snage treba ili će trebati steći potpuno nove vještine (prekvalifikacija) i/ili razvijati postojeće kompetencije (usavršavanje). Izvješće je dostupno na: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

DIO I.

O projektu

Projekt "CAReer - put do profesionalne karijere" predstavlja daljnji korak za Sopot u iznalaženju rješenja za učinkovitu integraciju profesionalnog savjetovanja u sustav formalnog obrazovanja. U razdoblju od 2018. do 2020. godine, u sklopu projekta "Dobra škola = dobra profesija, atraktivan posao", razvijen je [Sopot Model of Career Counseling "Job Station"](#)⁴ koji predstavlja strateški uvod u ovaj vodič.

Projektne partneri:

- Centar za trajno obrazovanje Heroji obale u Sopotu, Sopot (CKU) - voditelj projekta;
- Tehnička škola br. 1 u Sopotu (ZSH) u Kompleksu komercijalnih škola Danuta Siedzikówna "Inka"; - lokalni partner;
- Pučko otvoreno učilište Varaždin (POU Varaždin), Hrvatska - međunarodni partner⁵;
- Weiterbildungskolleg Linker Niederrhein (WBKLN) iz Njemačke - međunarodni partner.

Inovativni element projekta "CAReer" je u pozivu na suradnju upućenom predstavnicima poslovnog sektora. Zajedno s karijernim savjetnicima pripremljen je prototip ponude profesionalnog savjetovanja u kojem su objedinjene metode individualnog i grupnog rada.

Tvrtke koje su se pridružile našem projektu:

- ⌘ STAPLES Poljska;
- ⌘ Resort i spa centar Sopot Marriott;
- ⌘ AP LOGISTICS sp. z o.o.

⁴ Sopot model strukovnog savjetovanja "Job Station", Sopot, 1. izdanje, 2020.; dostupno na: <https://www.ckusopot.pl/doradztwo-zawodowe/>. Projekt je sufinanciran iz Europskog socijalnog fonda u okviru Regionalnog operativnog programa za Pomeransko vojvodstvo za razdoblje 2014.-2020., Tematski prioritet 3.3. Strukovno obrazovanje, podmjera 3.3.1. Kvaliteta strukovnog obrazovanja, sporazum br. RPPM.03.03.01- 22-0009/16, a sredstvima državnog proračuna i Općine Sopot. Trajanje: 15. prosinca 2016. - 14. listopada 2021.

⁵ Više o međunarodnim projektne partnerima u poglavlju Dopuna

Ciljevi projekta

U fazi razvoja međunarodnog partnerstva tražili smo iskusnog partnera od kojeg bismo mogli učiti. Pretpostavili smo da će nam njemački partner kao vodič pokazati kako praktično i učinkovito implementirati karijerno savjetovanje i suradnju s poslodavcima. U tu priliku polagali smo velike nade. U početku smo se stavili u ulogu: učenik-učitelj i očekivali pristup gotovim udžbenicima, radnim listovima, testovima za samoispitivanje koje bismo mogli testirati i prilagoditi poljskom i hrvatskom okruženju. Započeli smo s dubinskom analizom karijernog savjetovanja u Njemačkoj, smatrajući da je to ključ uspjeha. Međutim, pokazalo se da nam je zajednički rad omogućio da nađemo naše izvorne pretpostavke - sukob različitih perspektiva doveo nas je do zaključka da bez obzira na to koliko smo iskusni u profesionalnoj orijentaciji, svi tražimo nove mogućnosti. Odlučili smo da unatoč različitim iskustvima započnemo diskusiju usmjerenu k razvoju **inovativnih rješenja u interakciji između obrazovanja i poslovanja.**

Glavni ciljevi projekta "CAReer":

- pripremiti i testirati inovativno savjetodavno rješenje;
- razmjena iskustava na međunarodnoj razini.

Specifični ciljevi na razini svih partnera:

- približiti učenike tržištu rada;
- ojačati sposobnost razvoja aktivnog odnosa prema poslodavcu ("na način da se prezentiraju kao prave osobe za određene pozicije");
- povećati sposobnost strateškog upravljanja vlastitim opsegom vještina i kvaliteta na tržištu rada;
- poboljšati sposobnost korištenja povratnih informacija u upravljanju vlastitim razvojem;
- izgraditi osjećaj da se može utjecati na "ovdje i sada" i na vlastitu budućnost;
- povećati znanje o sebi i vlastitom potencijalu u kontekstu planiranja profesionalne budućnosti.


Ključno pitanje: Kako organizirati obrazovanje i pripremiti mlade ljude za ulazak na tržište rada, pružiti im kompetencije koje će im omogućiti učinkovito korištenje potencijala u svijetu koji se neprestano mijenja?

Metodologija - koji alati su korišteni?


Prilikom izrade programa primijenili smo metodu pristupa baziranog na rješenju: *design thinking*. Radi se o pristupu koji uzima u obzir potrebu za dubokim razumijevanjem problema i potreba korisnika.

U procesu *stvaralačkog mišljenja* slijedili smo sljedeće pretpostavke:


1. **Usredotočite se na osobu** – na duboko razumijevanje njezinih svjesnih i nesvjesnih potreba.

 *U slučaju našeg projekta ta osoba nije samo učenik, već i pedagoško osoblje koje ima veliki utjecaj na obrazovnu situaciju u školi.*

2. **Kreativna suradnja** – sagledava problem iz više perspektiva, traži nova rješenja i nadilazi uobičajene sheme.

 *U našem projektu izgradili smo međunarodni tim, uključili smo školu i poslovne partnere kako bismo pronašli optimalna rješenja.*

3. **Eksperimentiranje i testiranje hipoteza** - izgradnja modela i prikupljanje čestih povratnih informacija od korisnika.

 *Ovo je faza našeg projekta kada smo počeli testirati razvijene inovacije u školi i prikupljati povratne informacije od korisnika.*

Za testiranje naših rješenja koristili smo različite alate i metode rada, kao što su:

- pripovijedanje;
- gejmfikacija;
- kritičko razmišljanje;
- zahvalni upit⁶;
- motivacijski dijalog⁷;
- elemente podučavanja;
- neke *coaching* alate;

⁶ Sopot Model of Vocational Counseling "Job Station", str. 13–20.

⁷ W.R. Miller, S. Rollnick, *Motivacijski intervju Priprema ljudi za promjene*, Cracow2014.



- metodu „razmisli – spoji – dijeli“ ("think – pair – share") Normana Greena;
- povratnu informaciju (*feedback*)⁸;
- platno poslovnog modela⁹ – kao osnovu za kreiranje portfelja⁸.

Tijekom rada u međunarodnom timu usredotočili smo se na analizu resursa koje smo već koristili i na to kako na nov način te resurse prilagoditi našim potrebama u skladu s načelima kreiranja kružne ekonomije¹⁰.

Pretpostavili smo da se inovacije u karijernom savjetovanju ne odnose na razvoj novih vježbi, već na stvaranje sveobuhvatnog pristupa i njegovu provedbu u školskoj praksi uz uzimanje u obzir realnosti promjenjive ekonomije i potreba poslodavaca i određene škole.

Složenost društvene stvarnosti čini da mnogi ljudi, osobito mladi, osjećaju nelagodu povezanu s velikim poteškoćama u donošenju odluka, kako svakodnevnih, tako i onih značajnih u vezi izbora njihovog profesionalnog puta. Ta je nelagoda također povezana s poteškoćama koje se javljaju tijekom postavljanja ciljeva i planiranja kako te ciljeve postići. Ove i druge poteškoće koje se javljaju u procesu izgradnje karijere (npr. nemogućnost definiranja interesa, preferencija, nedostatak motivacije itd.), dovode do sve veće potrebe za stručnjacima koji bi mogli pomoći u rješavanju tih poteškoća¹¹.

⁸ Vidi str. 51-52 primjer alata za povratne informacije koji smo kreirali.

⁹ Primjer modela CANVAS na str. 11.

¹⁰ Kružna ekonomija, poznata i kao ekonomija zatvorenih krugova, odnosi se na korištenje dostupnih, cirkulirajućih resursa na način da se isti redefiniiraju i da im se dodijeli nova, inovativna uloga.

¹¹ J. Minta, Od glumca do autora: Podrška mladima u izgradnji karijere, Nacionalni centar za podršku strukovnom i kontinuiranom obrazovanju, Varšava 2012, str. 7.

Što i kako smo testirali?

Polazište za izradu ovog vodiča bio je model individualnih i grupnih savjetovanja koje su pripremili partneri projekta "CAReer". Glavni alat za testiranje postupaka za rad s učenicima bio je **portfelj** kreiran na temelju poslovnog modela CANVAS¹², korišten u metodologiji *Lean Startup*¹³, kao i povratne informacije u individualnom i grupnom kontaktu. Analizirali smo koje vježbe bi bile od najveće pomoći. Na temelju primjera poslodavaca izradili smo program radionice za testiranje kompetencija polaznika. Vrlo važan element u kreiranju tog programa bila je bliska suradnja između savjetnika i poslodavaca, temeljena na zajedničkom kreiranju čitavog procesa počevši od ideje preko provedbe pa sve do evaluacije.

Elementi koje smo testirali:

- pružanje sveobuhvatne usluge karijernog savjetovanja od strane lokalnog centra za trajno obrazovanje u bliskoj suradnji sa strukovnom školom (CKU-ZSH, Poljska);
- ponuda profesionalnog savjetovanja za mlade iz različitih škola, dostupna u lokalnom centru za cjeloživotno obrazovanje (POU Varaždin, Hrvatska);
- individualno karijerno savjetovanje - analiza predispozicija i potencijala, uključujući povratne informacije;
- suradnja između obrazovnog i poslovnog sektora - stvarno uključivanje tvrtki u provedbu profesionalnog savjetovanja u školi i za školu (Poljska i Hrvatska);
- uključivanje u proces savjetovanja maturanata (Njemačka).

Njemački partner uključio je u proces grupnog testiranja uspješne maturante. Pokazalo se da su takozvani "ambasadori uspjeha" vjerodostojniji izvori za mlađe kolege od bilo kakvih brošura, informacija i dobrih savjeta.

U Poljskoj su testirane sve pretpostavke modela, dok su se hrvatski i njemački partneri usredotočili samo na odabrane elemente modela.

¹² Primjer alata prikazan je na str. 24.

¹³ *Lean Startup*, Enciklopedija menadžmenta. https://mfiles.pl/pl/index.php/Lean_Startup

DIO II.

Praktični alati za provedbu karijernog savjetovanja u suradnji s poslodavcima

Individualni model - tri sastanka s karijernim savjetnikom

Dizajn razvoja karijere je prilagođena usluga. Radi se o ne samo vrlo individualiziranom procesu već i o procesu koji iziskuje iznimnu koncentraciju za određene elemente i detalje koji predstavljaju neodvojivi dio ljudskih strasti, interesa i težnji. Radionice nude prostor za zanimljivo otkrivanje potencijala koje ljudi posjeduju, kao i za razmjenu iskustava i opažanja. Individualni model omogućava planiranje, definiranje ciljeva i pretvaranje teorije u jasnu viziju razvoja. U tom smislu vrijednost individualnog modela je neprocjenjiva.

U ovom poglavlju naći ćete prijedlog za sastanak jedan-na-jedan s učenicom. Prijedlog sastanka sastoji se od sljedećih dijelova¹⁴:

- priprema za sastanak - smjernice za savjetnika;
- provedba sastanka - program aktivnosti;
- privitaka.

Početni program individualnog modela obuhvaća **tri pojedinačna sastanka**, po **60 minuta**, koje se zakazuju tjedno ili dvotjedno.

Sastanci se mogu održavati u živo ili preko interneta.

Preporuča se s učenicom dogovoriti odgovarajuću opciju. Preporuča se povezati ove sastanke u obrazovni ciklus tako da učenici lako mogu odvojiti vrijeme za njih - to će povećati njihovu spremnost i motivaciju za rad. Obrazovni sadržaji koje učenik "propušta" kako bi otišao na sastanak sa savjetnikom trebali bi biti relativno jednostavni za samostalno nadoknađivanje – preporuča se da se to definira na samom početku i da se odgovornost za to prenese na učenika. U projektu "CAReer" prakticirali smo

¹⁴ Tijek susreta je u mješovitom modelu, u kojem su isprepletene individualne i grupne komponente, detaljno je opisan u poglavlju Mješoviti model - radionice za karijerno usmjeravanje s poslodavcima.



izravnu suradnju između savjetnika i učenika uz primjenu "virtualnog oblaka", u kojem je bilo moguće direktno pratiti sastanke i pohađanje. Osoba koja koordinira selekciju i upis u školi bila je odgovorna za protok informacija o projektnim aktivnostima i aktivnostima učenika.

Važno je da predavači svih predmeta podrže takve aktivnosti kako bi se učenici osjećali motiviranima za razmišljanje o vlastitoj budućnosti, za povezivanje teorije i prakse kao i za učenje. Ova podrška može se izraziti kroz interes, postavljanje pitanja o rezultatima, odobravanje, otvorenost i razumijevanje mogućih slučajnih izostanaka učenika iz određenih nastavnih sadržaja (lekcija).

Osnove individualnog karijernog savjetovanja

Polazišna točka, kao i glavni alat predstavljen u ovoj publikaciji, na području individualnog karijernog savjetovanja, je portfelj. U našem projektu portfelj je shvaćen kao dinamičan model određene osobe kao stručnjaka, što omogućava kontinuiranu usporedbu i provjeru njegovih talenata i očekivanja u odnosu na trenutne zahtjeve tržišta rada.

Stoga u pripremi portfelja preferiramo procesni pristup, dodatno pojačan elementima vizualizacije. Predlažemo procesni pristup, jer:

- učenik ne samo da treba identificirati svoje potencijale i očekivanja, već i odrediti kako ih **promovirati na tržištu rada** i od njih napraviti **kapital**. Želimo podučavati djelovanje;
- **učenik bi trebao ažurirati svoj portfelj**, jer se zahtjevi tržišta rada mijenjaju, njegove kompetencije se razvijaju, on dobiva sve više dokaza o svojim vještinama, npr. kroz povratne informacije;
- učenik također treba **svoje kompetencije sagledati fleksibilno**. Iste kompetencije može koristiti u različitim zadacima. Tržište rada sve više se temelji na zadacima (fleksibilno) umjesto na samoj poziciji (nefleksibilno).

Predlažemo jednostavnu **vizualizaciju** jer:

- učenik se mora ponašati pomalo kao start-up/tvrtka - tržište se brzo mijenja, to je mjesto gdje nema stabilnosti dugoročnog zapošljavanja, a rizik postaje stalni dio igre. Zbog toga je potreban



jednostavan, agilan alat za procjenu koji bi usmjerio proaktivno djelovanje, a ne samo statičku analizu;

- jednostavnost alata trebala bi potaknuti neovisno djelovanje - iz tog razloga koristimo poslovni model CANVAS.

Portfelj = **proces + jednostavna vizualizacija**

Personalizirani portfelj temeljen na poslovnom modelu CANVAS

Polazište za izgradnju okvira portfelja je alat pod nazivom poslovni model CANVAS (*Business Model CANVAS*) koji je razvio Alex Osterwalder¹⁵. U svom osnovnom obliku taj model se u poslovnom okruženju koristi kao strateški alat za upravljanje, posebno koristan u planiranju razvoja tvrtki koje tek ulaze na tržište (tzv. startupovi). Model sadrži devet temeljnih područja koja se odnose na četiri domene kao što su: kupac, ponuda, infrastruktura i financije, koje su prisutne u poslovanju i određuju financijski uspjeh tvrtke.

Primjenom CANVAS-a - jedan list papira obično A4 ili veći, podijeljen na odgovarajuća polja - provodi se učinkovita identifikacija potencijala, a kao rezultat tog procesa mogu se planirati aktivnosti. Poslovni model CANVAS stoga predstavlja polazište za uspostavu okvira poslovnog modela i zapravo pomaže u određivanju njegove sveobuhvatnosti, spremnosti za pokretanje i kasnijeg uspjeha na tržištu.

Primjer izvornog poslovnog modela CANVAS prikazan je na slici 1.

¹⁵ A. Osterwalder, Y. Pigneur, *Generacija poslovnih modela: Priručnik za vizionare*, Gliwice 2012

<p>1 Ključni partneri i osobna mreža Tko su ključne osobe koje podržavaju moj razvoj? Tko mi može pomoći u ostvarenju ciljeva?</p>	<p>Ključne aktivnosti Koje ključne korake trebam poduzeti da bih ostvario/la svoj plan? Koje korake trebam poduzeti odmah, a koji su dugoročni? Kada ih trebam poduzeti?</p>	<p>1 Moj potencijal i vrijednosti? Koje su najvažnije vrijednosti koje tražim na svom budućem poslu i što mogu ponuditi svom budućem poslodavcu? Koje moje vještine su najvrijednije u kontekstu posla/školanja?</p>	<p>Odnos s poslodavcem/školom? Što poslodavac/fakultet može očekivati od mene? Kako mogu razgovarati s njim i privući njegovu pozornost? Što se od mene može očekivati?</p>	<p>Moj idealan fakultet/poslodavac Što želim od svog budućeg posla? Kako izgledan moj idealan poslodavac? Na koji način se mogu uskladiti sa svojim idealnim poslodavcem?</p>
	<p>1 Ključni resursi Koje kvalitete, vještine i iskustvo su moja najveća vrijednost? Kako to znam? Što mogu ponuditi poslodavcu/fakultetu? Koje su moje snage u smislu vještina za budućnost?</p>		<p>Smjer Kojim smjerom želim krenuti tijekom izgradnje svog profesionalnog imidža? Kojim smjerom trebam krenuti kako bih došao do poslodavca/željenog fakulteta?</p>	
<p>Moj doprinos Koji je moj doprinos u ostvarenju cilja? Koja „ulaganja“ moj plan zahtjeva? Što trebam učiniti? Što moram uzeti u obzir?</p>		<p>1 Benefiti (dobici) Koji osobni benefit mogu očekivati kad postignem cilj? Na koji način ću mjeriti osobno zadovoljstvo i što se treba dogoditi da znam kako je moj cilj ostvaren?</p>		

Aktiviraj

U našem pristupu karijernom savjetovanju vidimo analogiju između tvrtke koja ulazi na tržište (startup) i učenika ili maturanta koji započinje svoju avanturu na tržištu rada. Polazeći od takve usporedbe, koristili smo poslovni model CANVAS, prilagođavajući ga našim potrebama i stvarajući okvir portfelja koji bi trebao predstavljati individualni, agilni "poslovni plan". Namjena mu je pomoći učenicima da dinamično izgrade i ojačaju svoje potencijale u kontekstu tržišta rada te im omogućiti da brzo provedu promjene na način da iste odgovaraju dinamičnom promjeni u tržišnom okruženju. Za postizanje navedenog cilja u našem konačnom portfelju temeljenom na poslovnom modelu CANVAS odabrali smo osam ključnih područja:

- **Moj potencijal/resursi** - kvalitete, kompetencije, iskustva koja su moja najveća vrijednost i snaga;
- **Moji partneri/moja mreža kontakata** - saveznici u razvoju, osobe koje mi mogu pomoći da postignem svoj cilj;
- **Moj cilj/moj poslodavac iz snova** - vrijednosti na radnom mjestu i očekivanja od poslodavca;
- **Moja motivacija** - razlozi zbog kojih želim postići svoj cilj;
- **Mogućnosti kontaktiranja i odnos s poslodavcem** - mogućnosti kontaktiranja i uspješnog uvjeravanja poslodavca;
- **Ključne aktivnosti** - koraci koje treba poduzeti kako bi se postigao cilj;
- **Moje ulaganje** - doprinos potreban za postizanje cilja;
- **Dobici** - koristi stečene postizanjem cilja.

Savjetovanje u sklopu individualnog procesa

1. Upoznajte učenika s vrstom sastanka, informirajte ga o mogućnostima.
2. Poblje sagledajte potrebe učenika - što on/ona očekuje? Što ga/ju je potaklo da iskoristi prednosti karijernog savjetovanja? Ostavite vremena za pitanja na početku, a zatim provedite sveobuhvatan intervju - pratite učenika, postavljajte dodatna pitanja.
3. Parafrazirajte, zrcalite, potaknite raspravu i što je najvažnije, izvucite zaključke te postavite i imenujte ciljeve.
4. Prikupite rezultate rada u portfelj, pratite učenika u donošenju zaključaka koje će definirati i upisati u svoj portfelj.
5. Raspitajte se o planovima i saznajte u kojoj mjeri učenik nastavlja s njima ili ih je već ostvario.

1. susret

Priprema za susret - smjernice za karijernog savjetnika

Tijekom prvog sastanka zadatak savjetnika je upoznati učenika, što iziskuje posvećenost i uvažavajući stav. To znači da bi savjetnički intervju trebao biti empatičan, s jedne strane s naglaskom na snage i potencijal učenika, a s druge strane istovremeno motivirajući na način da učenik počne razmišljati o budućnosti u smislu postizanja ciljeva i donošenja odluka.

U ovoj susretu naglasak je na uspostavljanju veze između savjetnika i učenika kao i na upoznavanju njihove priče. Bitno je izgraditi atmosferu otvorenosti i povjerenja. To se može postići autentičnim i stručnim korištenjem alata koji pomažu u vođenju strukturiranog intervjua. Važan je i znatiželjan stav o samom učeniku – njegovim iskustvima, interesima i težnjama.

Važno: nemojte se usredotočiti na slabosti koje učenik prezentira kao svoje deficite. Svaki put potaknite stav prepoznavanja potencijala i snaga na kojima učenik može i želi graditi razvoj.

Provedba susreta – program

1. Uvod

Predstavite se i pustite sugovornika da učini isto. Informirajte učenika o pretpostavkama individualnog savjetovanja. Obavijestite ga o vremenskom okviru i pretpostavkama koje se donose tijekom provedbe tri preporučene susreta. Ukratko predstavite portfelj i pretpostavke MODELA CANVAS kako bi učenik shvatio način rada s ovim materijalom u procesu savjetovanja.

Neka postavlja pitanja.

2. Dijagnoza očekivanja učenika od projekta

Informirajte učenika o pretpostavkama procesa savjetovanja. Važno je naglasiti aspekt sudjelovanja poslodavaca u projektu. Uspostavite kontakt s učenikom i postavite pitanje zašto je odlučio sudjelovati u individualnom savjetovanju. Pokušajte učenike potaknuti da definiraju očekivanja od konačnog rezultata rada s karijernim savjetnikom.

3. Prošireni savjetnički intervju

Koristite predloženu strukturu intervjua (vidi str. 20, također dostupno za preuzimanje s www.ckusopot.pl pod poglavljem Karijerno usmjeravanje).

Koristite intuiciju i postavljajte pitanja predloženim redosljedom ili prema vašim željama. Ne zaboravite upozoriti učenika da pišete bilješke tijekom sastanka i zatražite njegovo dopuštenje.



4. Identificiranje vrijednosti u profesionalnom životu

Započnite razgovor o tome što učenik smatra važnim u životu. Dobro je koristiti brojne popratne materijale s interneta. U ovoj analizi možete koristiti sažetak "Potrebno je imati vrijednosti ili nešto drugo što mi je važno na poslu" koji je Katalyst Education pripremio u sklopu projekta "Career Map"¹⁶.

Također možete koristiti upitnik "Moja karijera" E. Scheina¹⁷ dostupan na mrežnim stranicama, u kojem polaznik navodi vlastite radne vrijednosti.

5. Karijera kako ju učenik razumije - razvoj koncepta

Posao, karijera - što je to? Razgovarajte s učenicom o tome kako zamišlja "dobar" posao, kao i o njezinoj/njegovoj karijeri iz snova.

6. Uvod u ideju kreiranja portfelja

Vratite se u portfelj - pokažite učeniku ovaj dijagram, potaknite ga da dovrši neke stavke u aktivnoj .pdf datoteci na kraju susreta (može se preuzeti s www.ckusopot.pl pod Karijerno usmjeravanje¹⁸).

Istaknite da datoteku treba dovršiti intuitivno, a ne u skladu s numeriranjem.

Brojevi mogu pomoći u kretanju kroz dokument, no nisu stavljeni u fiksni redoslijed.

7. Domaća zadaća

Potaknite učenika da napravi vježbu **Povratne informacije 360°** (vidi stranicu 21, također dostupnu za preuzimanje s www.ckusopot.pl pod Karijerno usmjeravanje¹⁹).

Zamolite ga da prikupi informacije o sebi od tri bliska i pouzdana člana obitelji, prijatelja, poznanika.

Svrha **Feedback 360°** metode u poslovanju je ukratko prikupiti povratne informacije iz okruženja (iz različitih perspektiva) o procjeni zadatka, radnih učinaka ili kolega. S obzirom na povratne informacije koje dolaze iz nekoliko izvora, moguće je dobiti objektivnu sliku situacije/osobe.

U procesu savjetovanja zadatak Feedback 360° može podići svijest učenika na području njegovih snaga. Zahvaljujući činjenici da nisu samo ona/on, već i bliski ljudi koji su ih upoznali u različitim situacijama, koji daju mišljenje o njihovim kompetencijama, učenici se počinju snažnije identificirati s definiranim kompetencijama. Kako bi poduprli ovu vježbu, stručnjaci u projektu "CAReer" preispitali su kompetencije budućnosti, što je rezultiralo širokim popisom kompetencija. S tog popisa pružatelji povratnih informacija odabiru nekoliko kompetencija koje povezuju s osobom koja sudjeluje u postupku savjetovanja.

¹⁶ https://mapakarier.org/assets/ideas/downloads/warto_miec_wartosci_mapa_karier_tabela_20210511.pdf

¹⁷ <https://www.pracowniatestow.com/testy/fill-out,wartosci-pracy-8.html>

¹⁸ <https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-aktywny-pdf-form.pdf>

¹⁹ <https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-cwiczenie-feedback.pdf>

2. susret

Priprema za susret - smjernice za savjetnika

Svrha ovog sastanka je primijeniti dosadašnja saznanja i informacije prikupljene od učenika kako bi se dovršio portfelj, kao i povezati njegov sadržaj s mogućnostima na tržištu rada. Budite spremni portfelj staviti u fokus sastanka i vraćajte se na taj dokument tijekom cijelog susreta.

Provedba susreta - program

1. Uvod u kreiranje portfelja temeljenog na modelu CANVAS

(razrada koncepata i prikupljanje ključnih informacija za individualni rad na njima)

Započnite sastanak pozivajući se na domaću zadaću koju je učenik trebao dovršiti. Vrlo pažljivo analizirajte odgovore osoba koje su im bliske. Upitajte učenika što osjeća prema njima i što misli o njima. Pitajte koje od ovih kompetencija otkriva u sebi i koje su od njih, po njegovom mišljenju njegove/njezine prednosti? Zatražite od učenika da navede primjere situacija i ponašanja u vlastitom životu koji dokazuju da ima te kompetencije. U ovoj fazi sigurno ćete primijetiti **snažniji angažman učenika u imenovanju njegovih jačih strana.**

2. Širenje koncepata mogućnosti rasta

Budite spremni govoriti o tržištu rada, aktualnim izvješćima i analizi budućih radnih mjesta. Pokušajte uključiti učenika u raspravu povezujući sadržaj s njegovim težnjama i područjima interesa. Koristite linkove koje preporučamo za prikupljanje vrijednih informacija.

3. Ja i moja odabrana profesija - kako mogu ispuniti taj potencijal?

Pitajte učenika što misli o profesiji koju je odabrao. Je li zadovoljan svojim izborom ili postoje područja koja predstavljaju dilemu?

Kako se odabrana profesija uklapa u tržište rada? Kako se to odnosi na prikazane trendove?

4. Ja i svijet rada - kako pronaći svoje mjesto u sustavu i učinkovito planirati vlastitu profesionalnu budućnost? (razgovor s trenerom)

Upitajte učenika što trenutno misli o vlastitom izboru i koji su njegovi snovi o karijeri. Što može i želi raditi, a što ne želi raditi. Ako postoji dilema o mogućnostima karijere, koristite kartezijanska pitanja (vidi str. 25,

također dostupna za preuzimanje na www.ckusopot.pl pod Karijerno savjetovanje²⁰) u svrhu razvijanja vizije profesionalnog razvoja.

5. *Tržište rada - kako ga slijediti da bi "istraživanje" bilo učinkovito i zadovoljavajuće?*

Pokažite učeniku izvore gdje može tražiti ponude za posao i pratiti trendove zapošljavanja. Vrijedno je koristiti znanje ne samo s portala za traženje poslova već i na mrežnim stranicama kao što je LinkedIn. Konačno, potaknite učenika da dovrši poglavlje za razmišljanje u portfelju.

3. susret

Priprema za susret - smjernice za savjetnika

Tijekom ovog sastanka povežite trenutne zaključke sa specifičnim ponudama za posao. Pod pretpostavkom da će oglase pripremiti poslodavci koji surađuju s karijernim savjetnikom, pobrinite se da ponude koje imate učenicima budu privlačne. Pobrinite se da se odnose na njihovu profesiju ili stremljenja. Ako nemate ponude koje odgovaraju interesima učenika, koristite resurse dostupne na webu. Sve što trebate je pristup portalima kao što su www.pracuj.pl ili www.praca.pl. Koristite odgovarajuće filtre kako biste pronašli ponude poslova koje će privući pažnju učenika. Neka on/ona odluči i odabere. Moguće je da će ta potraga u njemu/njoj aktivirati želju da se prijavi za posao ili ljetnu praksu.

Ovaj susret također će pomoći senzibilizirati polaznika za određene specifičnosti bilo vezano uz tumačenje ponuda za posao bilo uz zahtjeve poslodavca.

Provedba susreta - program

1. *Analiza ponude za posao kako bi se učenik pripremio za proces zapošljavanja*

Dopustite učeniku da pregleda nekoliko ponuda za posao. Zamolite ga da odabere najzanimljiviju i najprikladniju ponudu. Zatim ga pitajte što je utjecalo na njegov izbor. U sljedećoj fazi zajedno s učenikom analizirajte odabranu ponudu u smislu strategije zapošljavanja. Objasnite mu kako pročitati zahtjeve poslodavca i opis posla/obveza. Upoznajte ga sa shemom stvaranja idealnog profila kandidata koja se koristi za određivanje uvjeta zapošljavanja.

²⁰ <https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-pytania-kartezjanskie.pdf>



2. Ključne kompetencije u samo-prezentaciji tijekom razgovora za zaposlenje

Sada se vratite u portfelj. Neka učenik analizira sadržaj i razmisli o tome kako poslodavcu predstaviti vlastite specifične kompetencije. Predstavite teoriju „STAR model theory“ (vidi stranicu 26 koja se također može preuzeti na www.ckusopot.pl pod Karijerno savjetovanje²³) kao element vježbe samo-prezentacije koja se temelji na vještom i praktičnom korištenju jakih strana (snaga) u određenim situacijama u kojima je učinak bio zadovoljavajući.

3. Korištenje portfelja u procesu zapošljavanja

Započnite razgovor o tome na koji način učeniku može pomoći portfelj na kojem je radio. Upitajte ga smatra li da je znanje koje je prikupio korisno. Zatim rezimirajte mogućnosti primjene tog znanja u budućnosti.

- Rezimirajte i postavite ciljeve

Dodaci – korišteni alati

Savjetodavni razgovor – projekt "CAReer"	https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-wywiad-doradczy.pdf "Mapa Karier"
"Mapa karijere" Katalyst Education	https://mapakarier.org/assets/ideas/downloads/warto_miec_wartosci_mapa_karier_tabela_20210511.pdf
Upitnik "Moja karijera" E. Schein	https://www.pracowniatestow.com/testy/fillout,wartosci-pracy-8.html
Zadatak – povratne informacije	https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-cwiczenie-feedback.pdf
Portfelj temeljen na poslovnom modelu CANVAS	https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-ortfolio.pdf
Moj portfelj - aktivna pdf datoteka	https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-careeraktywny-pdf-form.pdf
Kartezijanska pitanja	https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-pytania-kartezjanskie.pdf
STAR Model	https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-modelstar.pdf



Savjetodavni intervju - Projekt CAReer

(dokument koji će se uređivati u Word datoteci tijekom savjetodavnog intervjua²¹)

Osobni podaci/kontakt:

Ime:

Dob:

Škola:

Klasa, profil:

Kontakt:

Obrazovanje

Zašto ova škola/Motivacija:

Tko je utjecao na ovaj izbor?

Utisci o obrazovanju:

Omiljeni predmeti:

Daljnji planovi/nakon škole:

Interesi/Strasti:

Što volite raditi u slobodno vrijeme?

Sudjelujete li u izvannastavnim aktivnostima/kakvim aktivnostima?

Što ste voljeli raditi kao dijete? Uživajte li još uvijek?

Rad:

Koje asocijacije imate u vezi riječi "posao"?

Koja zanimanja i industrije vas zanimaju?

Imate li profesiju iz snova?

Koji su vaši ciljevi u karijeri?

Kako se zamišljate na poslu po vašem izboru?

Motivacija:

Što vas motivira?

²¹ * Prikupljeno na temelju:

- <https://www.projektgamma.pl/strefa-wiedzy/wiki/raport-hr-2020-kompetencje-przyszlosci?src=li>
- <https://hrnews.pl/kompetencje-przyszlosci-w-co-warto-inwestowac-by-byc-gotowym-na-zmiany/>
- Škola za inovatora. Oblikovanje pro-inovativne kompetencije – izvješće, (2018), Kalisz:

Centar za obuku učitelja, <https://www.gov.pl/web/przedsiębiorczosc-technologie/raport-szkola-dla-innowatorakształtowanie-kompetencji-proinnowacyjnych> [pristupljeno 30.10.2019.]



S kim volite raditi?

Kako volite raditi?

Jake strane (snage):

Koje su vaše prednosti/osobine?

Što vidite kao svoj najveći potencijal?

Tko vas pohvaljuje i zašto?

Kako bi vas opisali ljudi koji vas dobro poznaju?

Portfelj:

Koje su vaše asocijacije na riječ "*kompetencija*"?

Koje kompetencije želite donijeti na svoj posao?

Koje kompetencije želite razviti/steći u sljedećih 5 godina?

Ciljevi:

Koji je vaš cilj u karijeri?

Gdje biste željeli raditi?

Vidite li izazove pred sobom u sljedećih 5 godina?

Karijerno savjetovanje:

Koja očekivanja imate od naših sastanaka?

Portfelj temeljen na poslovnom modelu CANVAS

PORTFELJ – PLATNO KARIJERNOG MODELA			
Partneri/mrežni kontakti Tko me podržava?	Moj potencijal/ /resursi Što ja imam? Moja motivacija Zašto idem?	Moj cilj/poslodavac iz snova Kamo ja idem? Osnovne akcije Kako ću doći do odredišta?	Informacijski kanali Kako će drugi saznati za moj potencijal?
Moje ulaganje (doprinos) Koliko (vrijeme, trud, financije itd.) trebam uložiti da bi došao do mog cilja?		Dobici (beneficije) Što ću dobiti kada ostvarim postavljeni cilj?	

Napomena: Boje polja odražavaju predloženi **redoslijed** kojim ih treba dovršiti u postupku savjetovanja. "Predloženi redoslijed" ne podrazumijeva kruti uzorak postupanja. Preporuča se omogućiti savjetniku i učeniku određenu slobodu u popunjavanju polja i praćenju dinamike savjetovanja.

Označeno žutom bojom

- znači da bi ta polja trebala biti dominantno područje rada tijekom prvih sastanaka (u okviru individualnog modela to znači individualni sastanak broj 1 i 2, a u okviru mješovitog modela to znači jedan individualni sastanak i jednu grupnu radionicu).

Označeno plavom bojom

- znači da bi ta polja trebala biti dominantno područje rada tijekom posljednjeg pojedinačnog sastanka u okviru individualnog i mješovitog modela.

Postepena verzija (za postepeno otkrivanje resursa) može se preuzeti s www.ckusopot.pl pod poglavljem Karijerno usmjeravanje (<https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-active-pdf-form.pdf>).

STAR Model

Otkrijte svoje snage i pustite da zablistaju.



Zadatak je osmisliti i opisati situacije koje mogu pružiti dokaze o vašoj kompetenciji.

Situacija: Opišite specifičnu situaciju u kojoj ste pokazali specifično ponašanje koje bi moglo biti primjer primjene određenih prednosti.

Zadatak: što ste učinili, koji su bili vaši zadaci, što ste htjeli postići?

Akcija: Koje ste radnje poduzeli kako biste postigli cilj i ispunili svoje odgovornosti?

Rezultat: Jeste li postigli uspjeh? Kakav je bio učinak aktivnosti?

Mješoviti model - radionice karijernog savjetovanja s poslodavcima

Mješoviti model je kombinacija dva oblika rada s učenicom: individualni rad (3 sastanka sa savjetnikom) i grupni rad (3 grupne radionice organizirane u suradnji s poslodavcima). Program pojedinačnih sastanaka, raspoređen u tri susreta, koje traju najmanje 60 minuta, detaljno je opisan u poglavlju: *Individualni model - tri susreta s karijernim savjetnikom*. U slučaju mješovitog modela savjetnik vodi samo dva 60-minutna sastanka. To znači da je potrebno održati Sastanak 1 i 2 od pojedinačnih susreta:

- tijekom prvog sastanka sa savjetnikom u okviru mješovitog modela, nakon kratkog uvoda, predložimo da se usredotočite na rad s portfeljem, imajući na umu zadatak koji bi učenik trebao obaviti kao dio domaće zadaće;
- na posljednjem savjetovanju mješovitog modela predložimo korištenje programa sastanka br. 3 opisanog u individualnom modelu uz korištenje oglasa za posao koje su pripremili pozvani poslodavci kako bi učenik imao više koristi od iskustva mješovitog modela.

U nastavku predložimo niz grupnih radionica.

Svaka grupna radionica organizira se kod drugog poslodavca. Svaka radionica traje 180 minuta. Ogljedna radionica sastoji se od sljedećih dijelova:

- priprema za radionicu - smjernice za savjetnika;
- održavanje radionice - ogledni program aktivnosti;
- prilozi

Priprema za radionicu - smjernice za savjetnika

Identificirajte skup kompetencija na koje se želite usredotočiti tijekom radionice.

Obratite posebnu pažnju na kompetencije za budućnost, posebno one koje se mogu prenositi – koje imaju širok raspon primjene na tržištu rada. Usredotočite se na maksimalno 4-5 kompetencija (npr. vještine u rješavanju problema, kreativnost, suradnja, težnja za rezultatima, fleksibilnost).

Pripremite kratku prezentaciju (primjer takve prezentacije možete pronaći na www.ckusopot.pl pod Karijerno savjetovanje^{24,22}), što uključuje:

- cilj i faze procesa savjetovanja unutar mješovitog modela i cilj trenutne faze;
- pogodnosti za sudionike;
- ulogu pozvanog poslodavca;
- organizacijski ugovor; psihološki ugovor.

²² <https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-staples-przykladowa-prezentacja-na-warsztat-grupowy.pptx>

Uključite se u suradnju s odabranim poslodavcima – preporuča se u projekt uključiti tri različite tvrtke s profilima sličnim profilu škole/razreda. Također se preporuča diverzifikacija portfelja tvrtki na temelju, na primjer, njihove veličine, raznolikosti izvršenih zadataka itd. Predloženi odjel za kontakt su ljudski resursi (HR).

Aktivnosti poduzete u suradnji s poslodavcem

- **Pripremite 1-2 stvarna profesionalna problema/zadataka** na kojima će učenici raditi. Otvoreni problemi (potencijalno imaju mnoga rješenja) koja ne iziskuju specijalizirana znanja, a realna su i važna - poslodavac je zainteresiran za provedbu dobrog/zanimljivog/ inovativnog rješenja ili za usvajanje drugačije perspektive/načina rada. Rad na problemu trebao bi ojačati odabrane kompetencije. Svakom poslodavcu treba dostaviti ogledni program opisa vježbe (vidi tabelu 1.);
- **Zamolite poslodavca da pripremi kratku** prezentaciju u kojoj će opisati opseg poslovanja tvrtke i "locirati" problem koji treba riješiti te naglasiti činjenicu da su i profil (specifičan za posao/područje) i prenosive (imaju širok raspon primjene na tržištu rada) kompetencije važni za tvrtku. Preporuča se u prezentaciju uključiti 1- 2 primjera različitih karijernih putova koji pokazuju smisao razvoja prenosivih kompetencija i njihovog utjecaja na karijeru, kao i ulogu otvorenosti i agilnosti u pristupanju određenom karijernom putu (primjer prezentacije može se naći na www.ckusopot.pl pod Karijerno savjetovanje²⁵);
- Odredite tko će predstavljati tvrtku na radionici;
- Upoznajte predstavnika poslodavca s **dijagramom tijeka i radnim listom za prikupljanje opservacija i davanje povratnih informacija učenicima** (vidi stranice 51-52 za primjer dijagrama i radnog lista);
- **Pripremite 2-4 oglasa za posao** (primjeri oglasa mogu se preuzeti s www.ckusopot.pl pod Karijerno usmjeravanje²⁶ koje se odnosi na određene poslove/skupove zadataka. Preporuča se da zahtjevi za posao uključuju (ali da nisu ograničeni na) ranije odabrane kompetencije. Preporuča se koristiti različite pojmove za određene kompetencije (npr. naizmjenično korištenje: izgradnja odnosa s kupcima i uspostavljanje i održavanje kontakata ili fokusiranosti na cilj te nastojanje postizanja rezultata), kao što se to radi u realnoj situaciji na tržištu. Dobro je osigurati da je jedan oglas za radno mjesto izravno povezan s profilom škole/razreda učenika, a drugi za radno mjesto u kojem obrazovanje za specifičan profil nije preduvjet;
- **Odaberite kratke vježbe "zagrijavanja" kako biste potaknuli kreativnost i grupni rad.** Odaberite vježbe primjerene problemu koji je predložio poslodavac (primjer vježbe na str. 35).
- **Donesite na radionicu otisnuti portfelj svakog učenika.**

TABLICA 1.: Primjer sheme opisa vježbi

<p>Naziv problema/zadatka:</p> <p>Trajanje: oko 45-60 minuta</p>	
Pozadina, suština i opći tijek vježbe	npr. koje je područje organizacije je problem/zadatak koji se odnosi na, kada se to dogodilo ili se najčešće događa, što je to točno, zašto je važno, što će biti tijek vježbe, itd.
Uloga učenika	npr. koju ulogu preuzima učenik - stažisti, članovi projektne skupine, itd.
Poželjan cilj	npr. očekivani broj predloženih rješenja, kriteriji koji se moraju ispuniti na temelju rješenja, priprema 1-2 prototipa, ispravno popunjavanje dokumenata itd.
Resursi potrebni za rad na problemu	npr. elektronička verzija tiskanih uputa ili priručnika, prijenosno računalo s pristupom internetu, ploča za pisanje, markeri, A4 listovi, materijali za izradu prototipova itd.
Set kompetencija važnih za zadatak	npr. suradnja

Svi materijali za radionice dostupni su na CKU Sopot:

²⁵ <https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-staples-prezentacija-firmy.pptx>

²⁶ <https://ckusopot.pl/career-pliki/cku-sopot-career-ogloszenia-o-prace.pdf>

DIO III

Zaključci - što smo naučili iz projekta?

Projekt CAReer pokazao se vrlo vrijednim iskustvom učenja za sve uključene dionike. Uspjeli smo razviti radne alate i organizacijska rješenja koja će zadovoljiti potrebe svakog partnera i koja će se implementirati u daljnjim aktivnostima uključenih organizacija.

Suradnja - ključ uspjeha

Od našeg najiskusnijeg partnera naučili smo sposobnost za suradnju i sustavno djelovanje, kako unutar škole tako i u umrežavanju u svim sektorima.

Njemačka rješenja za nas su bila ogledni primjer implementacije karijernog savjetovanja u obrazovni sustav, a zasnivala su se na sljedećim pretpostavkama:

- škole su dužne osigurati dostupnost karijernog savjetovanja za sve učenike;
- profesionalno savjetovanje zajednički je zadatak za sve zaposlenike škole;
- sva predmetna nastava temelji se na razvoju **profesionalnih kompetencija i takozvanih "mekih kompetencija"**, (one su sastavni dio školskih kurikulumata; na kraju obrazovanja učenici bi trebali posjedovati kompetencije potrebne za početak strukovnog obrazovanja);
- važan je dugoročni proces profesionalne orijentacije, jer razvoj mentaliteta, u kojem se rad i usmjeravanje karijere percipiraju kao važni, **zahtijeva vrijeme**;
- sve strane uključene u proces karijernog savjetovanja imaju pristup financijskim sredstvima i potrebnom osoblju;
- sredstva se osiguravaju iz vlastitih proračuna partnera i/ili iz dodatnih sredstava (grad, država, EU);
- financijska sredstva ključno su pitanje u slučaju karijernog savjetovanja - to je odgovornost koja se ne može provesti bez proračuna;
- osobe uključene u proces karijernog savjetovanja pripremaju se i osposobljavaju za rad te se njihove aktivnosti redovito ocjenjuju;
- odgovornosti za svako područje dobro su definirane i svi partneri imaju jasne odgovornosti i zadatke;



- lokalna mreža karijernog savjetovanja surađuje u dobro strukturiranom procesu;
- elementi mreže su: škole, poslovne organizacije, uprave škola i upravna tijela, tvrtke (od malih obrta preko srednjih poduzeća do velikih poduzeća) i uredi za zapošljavanje;
- suradnja između svih partnera regulirana je (lokalnim) sporazumom, čvrstom osnovom kojom se osigurava kontinuitet procesa i izgradnja povjerenja među uključenim stranama;
- planiranje ima ključnu ulogu u osmišljavanju usluge karijernog savjetovanja;
- ravnatelj škole je menadžer koji upravlja promjenama.

Ravnatelji škola trebali bi djelovati kao menadžeri za upravljanje promjenama i marketinški stručnjaci u razvojnom procesu koji traže ključne sudionike. Institucija treba pripremiti korisnu i iskrenu ponudu poslodavcima, nudeći im sukreiranje programa prakse i utjecaj na metode njegove provedbe kao i podršku kada se pojave poteškoće. Škola preuzima teret solidne pripreme kandidata za praksu/zaposlenje. Osim toga, može ponuditi tvrtki potporu za zaposlenike koji djeluju kao mentori i tako joj olakšati rad s mladima. Učenici mogu upoznati mentora prije početka prakse i njegova prisutnost može ih osvjestiti o izazovima i mogućnostima koje im otvara praksa u određenoj tvrtki, što zauzvrat povećava uspjeh tvrtke u zapošljavanju odabirom mladih osoba koje odgovaraju potrebama organizacije.

Konačni zaključci partnera

- Individualno savjetovanje trebalo bi postati stalni element obrazovnog procesa u svim zemljama.
- Potpora sustavu školskog karijernog savjetovanja od strane vanjskih stručnjaka i poslodavaca može mlade bolje pripremiti za funkcioniranje na tržištu rada.
- Najučinkovitiji način pružanja karijernog usmjeravanja je kombinacija individualnog i grupnog savjetovanja.
- Suradnja s poslodavcima temelj je izgradnje programa karijernog savjetovanja u školama na temelju realnog stanja i potreba tržišta rada.
- U njemačkom pristupu još uvijek postoji prostor za implementaciju više elemenata karijernog savjetovanja.
- U Hrvatskoj postoji velika potreba i nužnost pružanja dodatnih, uz one veće postojeće, savjetodavnih usluga za javnost. Osmišljen je plan razvoja odjela za karijerno savjetovanje na način da se usluge savjetovanja usmjere ne samo na odrasle, već i na srednjoškolce i učenike.
- Portfelj koji se temelji na poslovnom modelu CANVAS učinkovit je alat koji će implementirati svi partneri.
- Vršnjačka skupina koja surađuje izvor je samopouzdanja, motivacije, podrške i povratnih informacija o vlastitim snagama i slabostima.
- Uspješni mladi ljudi postaju pouzdani uzori.
- U karijernom savjetovanju svatko mora biti spreman prihvatiti promjene u čitavom sustavu.

DIO IV

Zašto se isplati?

Mišljenja nastavnog osoblja i karijernih savjetnika

Obrazovnom sustavu nedostaje prostora za individualne sastanke s karijernim savjetnikom.

Projekt "CAReer" pokazao je da mladim ljudima zaista treba takva mogućnost.

Individualni sastanci bili su vrlo popularni. Nadam se da će nakon provedbe projekta mladi ljudi moći redovno koristiti podršku karijernih savjetnika (profesionalnih savjetnika). To će učenicima omogućiti da razvijaju vlastite kompetencije, ali i da stvore sliku tehničke srednje škole kao škole koja pruža stvarnu pripremu za rad.

Anna Mamprejew-Kwintkiewicz, zamjenica ravnateljica Komplexa komercijalnih škola u Sopotu

Mladi učenici koji ulaze u tehničku školu nisu uvijek svjesni karijernih mogućnosti koje nudi obrazovni profil koji su odabrali. U sklopu projekta "CAReer" neki učenici Komplexa komercijalnih škola u Sopotu imali su priliku sastati se s karijernim savjetnicima. Sastanci su ih osvijestili o mogućnostima njihovog profesionalnog razvoja, odnosno kako upravljati vlastitim obrazovanjem u tehničkoj školi.

Jolanta Zawadzka, školska koordinatorica karijernog savjetovanja, Komplex komercijalnih škola u Sopotu

Projekt CAReer pružio je priliku manjim skupinama učenika da se sastanu s karijernim savjetnicima i poslodavcima. Tijekom radionica učenici su se mogli bolje pripremiti za stažiranje. Nadam se da će nakon provedbe projekta u Komplexu komercijalnih škola u Sopotu veći broj polaznika moći iskoristiti prednost ovakvih radionica u definiranoj formi.

Anna Tur-Kružyczka, voditeljica pripravnčkog staža, Komplex komercijalnih škola u Sopotu

Drago mi je da su učenici Komplexa komercijalnih škola u Sopotu imali priliku sudjelovati u projektu koji je pripremljen posebno za njih. Potpora školskom sustavu karijernog savjetovanja koju nude vanjski stručnjaci i poslodavci mladim ljudima omogućava bolju pripremu za funkcioniranje na tržištu rada. Mladi koji su sudjelovali u grupnim radionicama kao i oni koji su prisustvovali individualnim sastancima, bili su vrlo zadovoljni. Nadamo se da će se sljedeće godine slične radionice i sastanci organizirati za širu skupinu polaznika.

Jolanta Niewadziół, direktorica Komplexa komercijalnih škola u Sopotu

Pozvan sam kao stručnjak/trener "mješovitog" modela u projektu. Vjerujem da projekt definitivno učenicima olakšava prijelaz između obrazovanja i tržišta rada. Podučava ih tome kako da budu agilni u pristupu vlastitom projektu obrazovanja i karijere te im omogućava da sagledaju koristi od razvoja kompetencija i mogućnosti njihove široke primjene. Praktična dimenzija projekta, uz sudjelovanje poslodavaca, edukativna je za sve sudionike projekta: iz tog odnosa uči ne samo učenik već i sam poslodavac te karijerni savjetnik.

Katarzyna Brachowska-Przeniosło, karijerna savjetnica

Razmjena međunarodnih iskustava otvara prostor za osmišljavanje novih rješenja i ideja, što je od velikog značaja za karijerno savjetovanje namijenjenom mladima. Posebno korisnom smatram primjenu alata u obliku jednostavnog portfelja na jednoj stranici koji pokazuje koji su elementi ključni za stvaranje učinkovite razvojne strategije. Referenca na POSLOVNI MODEL CANVAS savršeno prikazuje analogiju između karijernog puta i dobro osmišljenog poslovnog plana. Štoviše, projekt je pokazao učinkovitost i potrebu za individualnim savjetovanjem učenika.

Čini se da uvođenje mogućnosti individualnog karijernog savjetovanja kao sustavnog rješenja na čelu s lokalnim partnerom odražava potrebe i očekivanja učenika.

Agnieszka Marusiak, strukovna savjetnica, karijerna trenerica

Projekt CAReer nudi brojne prednosti:

- srednjoškolci mogu proširiti svoje horizonte i razinu zrelosti, učiti o sebi i donositi odluke o vlastitim budućim karijerama; učenici postaju svjesni svojih vrijednosti i mogućih smjerova; tijekom vršnjačkih rasprava sklapaju više poznanstava i oblikuju vlastite misli;
- nadalje, projekt omogućuje savjetnicima da prošire vlastite horizonte interesa i međunarodnu suradnju s kolegama, također na temelju mišljenja polaznika i osoba uključenih u projekt.

Dr.sc. Jasmina Dvorski, karijerna savjetnica, Hrvatska

Projekt značajno doprinosi dugoročnim ciljevima koje je postavilo POU Varaždin. Naime, namjera nam je razvijati naš odjel za karijerno savjetovanje ustanova koji će biti namijenjen ne samo odraslima već i srednjoškolcima i učenicima. Postoji velika potreba za pružanjem dodatnih savjetodavnih usluga široj javnosti. Projekt nam je omogućio da sagledamo potencijal naše ustanove i odgovorimo na postojeće izazove na području karijernog usmjeravanja djece i adolescenata. Set alata razvijen u projektu bit će izuzetno koristan u daljnjem razvoju savjetodavnih usluga i opsega poslovanja naše ustanove.

Lana Velimirović Vukalović, direktorica POU Varaždin, Hrvatska

Zbog potrebe uklapanja radionice u formu predavanja koja je u skladu s uvjetima rada u pandemiji, određeni alati nisu se mogli koristiti, međutim vrlo mala skupina omogućila je da se što više približimo provjerenim metodama suradničkog (kooperativnog) poučavanja i učenja.

Suradničke (kooperativne) metode u tom su procesu od ključnog značaja, jer je to jedini način stjecanja vještina na području samostalnog rada, osobne odgovornosti, samoregulacije i komunikacije. Radi se o vještinama koje su ključne za uspješno suočavanje sa životom i za sposobnost treniranja. Polaznici su na tim područjima u projektu ostvarili jasan napredak. Projekt je imao najveći utjecaj na otvorenost učenika prema daljnjim koracima u planiranju karijere. Iako su na početku prevladavale snažne rezerve (ne trebam, nastavljam ići u školu, već mi je poznato ...), pojedini profili polaznika postali su sve vidljiviji tijekom projekta. Ponuđeni alati prikladni su za pretvaranje savjetničke situacije u odlaznu situaciju, jer su učenici uz pomoć samodefiniranja razradili jasne korake za vlastitu budućnost.

Sabine Maes, edukatorica koja sudjeluje u projektu, Njemačka



Povratne informacije učenika

Individualni sastanci s karijernim savjetnikom trebali bi biti dostupni svakom učeniku u školi. Trebali bismo biti u mogućnosti konzultirati naše planove i ideje u bilo kojoj fazi učenja, u sigurnom e-okruženju, bez ocjenjivanja. Zasada škole ne nude priliku za individualne razgovore. Takve sastanke trebalo bi ponuditi i mlađim učenicima u osnovnim školama u procesu njihovog odabira škole u kojoj će nastaviti obrazovanje.

Sudjelovanje u projektu bilo mi je vrlo korisno, prilika za analizu mojih snaga tijekom individualnog intervjua u kombinaciji sa sastancima s poslodavcima vrlo je zanimljivo rješenje. Sudjelovanje na takvim praktičnim satovima vrijedilo je mog vremena.

Sastanci s poslodavcima iz različitih industrija pružili su mi priliku da proširim vlastito razumijevanje onoga što rade različite tvrtke, npr. IT stručnjaci su također potrebni i u hotelu. Vrlo praktičan projekt, ako mi se opet ukaže takva prilika, ponovno ću se prijaviti!

Za mene je jedan od najvrjednijih elemenata projekta bila prilika za suradnju s predstavnicima tvrtki.

Bilo je zanimljivo raditi sa "stvarnim ljudima" koji govore o svakodnevnim situacijama u svom radu.

Tijekom radionica mogli smo čuti njihova mišljenja o našem radu i tako naučiti više o sebi i onome u čemu smo dobri.

Učenici iz Sopota, Poljska

Hvala vam što ste me saslušali i podigli mi samopouzdanje.

Veći naglasak treba staviti na ciljano karijerno savjetovanje.

Ovo je bilo sjajno! Pomoglo mi je da shvatim što trebam učiniti kako bih postigao željene rezultate.

Učenici iz Hrvatske

Prije sudjelovanja na radionici nikada nisam razmišljao o toj mogućnosti.

Mislim da je potrebno puno hrabrosti da se priča o sebi i drugim osobama otkrije vlastiti put. Nisam i krenuo najlakšim putem koji se učenicima obično preporuča. Prošao sam kroz to na svoj način i možda mogu ohrabriti druge da slijede moj put.

Učenik iz Njemačke

Mišljenja poslodavaca

Zadovoljni smo idejom suradnje s poslodavcima u kontekstu karijernog savjetovanja jer to uvelike olakšava proces zapošljavanja. Tijekom grupnih radionica obje strane preciznije se definiraju, a usklađivanje osnovnih vrijednosti ključno je za uspješnu suradnju budućeg zaposlenika i poslodavca.

Snježana Kupres, Metanoia, Hrvatska

U poduzeću AP Logistics otvoreni smo za mlade ljude koji započinju karijeru. U projektu "CAReer" odlučili smo sudjelovati kako bismo svoje znanje prenijeli na učenike, ali i kako bismo saznali kako mlade generacije trenutno gledaju na tržište rada. Potpora koordinatora, bez kojih bi proces pripreme projekta trajao više vremena, bila je ključna u fazi provedbe projekta. Štoviše, zapazili smo i da su predstavnici naše tvrtke bili vrlo motivirani i da su rado podijelili svoje znanje i iskustvo ne samo s našim klijentima, već i sa školskom djecom.

Patryk Linstedt, prodajna predstavica, Anna Czarnomorska, prodajna predstavica; AP Logistics, Gdynia, Poljska

Projekt je bio izvrsna prilika za učenje o očekivanjima i potrebama iz perspektive obrazovanja već u fazi srednje škole, kada se donose prve odluke o izboru profesionalnog puta. Bila je to izvrsna platforma za razmjenu iskustava između obrazovnog i poslovnog sektora. Također, STAPLES-u je u interesu da pokaže koje su kompetencije ključne na tržištu rada te da predstavi kulturu rada u našoj organizaciji, jer će za nekoliko godina upravo ti učenici biti naši potencijalni zaposlenici, a i o nama ovisi koliko će biti spremni na to.

Magdalena Szymaniak, voditeljica akvizicije i razvoja talenata, Ewa Szpuniewicz Site Manager Staples Solutions GCC i voditelj HR Poljska; STAPLES, Gdanjsk, Poljska

Odlučili smo sudjelovati u ovom projektu jer smo željeli upoznati mlade ljude koji u budućnosti namjeravaju raditi u hotelijerskoj industriji. Svaki oblik radionice, u kojem studenti imaju priliku suočiti se sa stvarnošću rada u određenom sektoru gospodarstva, vrlo je koristan. Poslodavac može procijeniti u kojoj su mjeri mladi angažirani i željni učenja kao i vidjeti razinu kreativnosti mladih u rješavanju zadataka.

Monika Nowicka, voditeljica ljudskih resursa, Legendhotels Polska Sp. z o. o. (Sopot Marriott Resort & Spa), Sopot



DODATAK

Međunarodni projektni partneri

WBKLNK

Weiterbildungskolleg Mönchengladbach osnovan je kao javna škola 1965. godine. Bilo je to vrijeme kada je njemačka politika pokušala poboljšati obrazovne mogućnosti za mlade i odrasle. Do 1975. godine to je bila večernja škola za zaposlene odrasle ljude, a situacija se promijenila kada su 1970-ih, tijekom ekonomske krize, u Njemačkoj prvi put mnogi mladi ljudi postali nezaposleni. Od tada su se Weiterbildungskollegs postupno mijenjali u "škole za drugu priliku" (*Second Chance Schools*) u kojima su mladi ljudi mogli maturirati.

Trenutno u Weiterbildungskolleg Linker Niederrhein u Mönchengladbachu petnaest učitelja i jedan socijalni radnik rade uglavnom s adolescentima i mladim odraslim osobama koji su bile neuspješni u prvih 10 godina školovanja, kao i s mladim ljudima koji su pobjegli ili su se doselili iz cijelog svijeta.

Danas rad s tako raznolikom skupinom mladih može biti uspješan samo zahvaljujući širokoj suradnji lokalnih mreža. Važni aktivni partneri u ovoj mreži su:

- karijerni savjetnici iz zavoda za zapošljavanje koji na temelju posebnog ugovora sa školom pomažu u izgradnji karijernog usmjeravanja tijekom školovanja.
- zaposlenici socijalne službe grada Mönchengladbacha,
- psihološka školska služba grada Mönchengladbacha,
- Zaklada MG Connect koja je dio razvojne agencije grada i čiji zaposlenici kroz različite aktivnosti grade mostove ka svijetu rada.

Profesionalna orijentacija obvezna je aktivnost za sve škole u Njemačkoj. Ta je aktivnost podržana diferenciranim kurikulumom i širokim rasponom metodičkih i didaktičkih materijala. Smjernice za savjetovanje uključuju pružanje informacija, analizu individualnih snaga i slabosti, raspored stažiranja i posjeta tvrtkama. Ovaj program nije idealan za polaznike ustanove Weiterbildungskollegs jer se radi o „školi za druge prilike“, stoga Weiterbildungskolleg Linker Niederrhein pokušava popuniti praznine u ovom programu vlastitim aktivnostima – također i kroz sudjelovanje u ovom projektu.

Pučko otvoreno učilište Varaždin

POU Varaždin je javna ustanova za obrazovanje odraslih i audio-vizualne programe čiji je osnivač Grad Varaždin. Ustanova se uglavnom bavi obrazovanjem odraslih i onih koji su odustali od školovanja. U radu koristimo programe osposobljavanja za nezaposlene osobe ili osobe kojima prijeti nezaposlenost sukladno potrebama tržišta rada. Obrazovno i, indirektno, karijerno usmjeravanje dio je našeg javnog djelovanja.

POU Varaždin surađuje s Gradom, organizacijama civilnog društva i drugim institucijama (škole, socijalne službe itd.) u vođenju programa koji unaprjeđuju civilno društvo, lokalni razvoj i demokratske procese. POU obrazuje nastavnike, predstavnike organizacija civilnog društva, volontere, studente, javne službenike itd. kako bi mogli organizirati aktivnosti koje se bave specifičnim temama (npr.: obrazovanje, socijalna uključenost, civilna zaštita, primjena posebnih politika EU itd.).

Naši polaznici su različitih dobnih skupina i interesa, od djece koja pohađaju STEM programe i tinejdžera uključenih u poduzetništvo mladih i IT programe do starijih osoba koje pohađaju programe digitalne pismenosti, tečajeve stranih jezika i programe za poboljšanje kvalitete života. Međutim, većina sudionika su odrasli koji pohađaju programe osposobljavanja i razvoja za odrasle te Akademija za poduzetništvo. Program Akademije za poduzetništvo posebno je važan u današnje vrijeme kada je poduzetnicima potrebna stručna pomoć u upravljanju poslovanjem, upravljanju ljudskim resursima, poslovnoj komunikaciji, ali i u razvoju poslovanja kroz internacionalizaciju, korištenje raspoloživih sredstava te transformaciju poslovanja uslijed pandemije COVID-19. Kao javna ustanova posebnu pozornost posvećujemo pristupačnosti i inkluzivnosti, s naglaskom na osobe u nepovoljnom položaju i osobe s manjim mogućnostima.



PROJEKT „CAReer – put do profesionalne karijere”

Project „CAReer – path to professional career”

Vodeći partner

Grad Sopot / Centrum Kształcenia Ustawicznego im. Bohaterów Wybrzeża w Sopocie

Međunarodni partneri:

Pučko otvoreno učilište Varaždin (POU Varaždin), Hrvatska
Weiterbildungskolleg Linker Niederrhein (WBKLNLR) w Mönchengladbach, Njemačka

Lokalni partner

Zespół Szkół Handlowych Technikum nr 1 im. Danuty Siedzikówny „Inki”

Poslovni partneri:

STAPLES Polska Sp. z o.o.
Sopot Marriott Resort & Spa
Dom Spedycyjny AP Logistics Sp. z o.o.

Financiranje: Fundacja Fundusz Współpracy
w ramach projektu „Ścieżki współpracy – wsparcie dla podmiotów wdrażających
współpracę ponadnarodową” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu
Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój;
nr projektu W.144.II.2019.

Vrijeme provedbe: 01.09.2020.. – 30.09.2021.

Koordinacija i administracija: Barbara Krzyślak

Stručna koordinacija: Anna Dukowska

Autori/stručnjaci Anna Dukowska, Agnieszka Marusiak,
Katarzyna Brachowska-Przeniosło, Anna Mamprejew-Kwintkiewicz, Jasmina Dvorski,
Sunčica Stanić-Gluhinić, Reinhold Schiffers, Sabine Maes

Volonteri: Leonard Bauć

Prijevod: Jasna Rodeš

Grafički dizajn [Studio Mediana](#)



Rzeczpospolita
Polska



#projekt
FFW

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

