



Izvešće o istraživanju aktualnog stanja i izazova u pogledu djelovanja centara karijera i profesionalnog usmjeravanja na visokim učilištima

Priredila: Mina Đorđević, mag. psych.

Zagreb, srpanj 2017.

Sadržaj

UVOD	3
NAČIN PRIKUPLJANJA PODATAKA I UZORAK	3
REZULTATI	4
Pogled uprave	4
Pregled djelovanja karijernih centara na visokim učilištima	4
Planovi za osnivanje karijernih centara na visokim učilištima	6
Pogled karijernih savjetnika	7
Kompetencije karijernih savjetnika	7
Potrebe za stručnim usavršavanjem.....	8
Izazovi u radu karijernih savjetnika i načini nošenja s izazovima	9
Ključni pokazatelji uspješnosti karijernih centara	10
ZAKLJUČAK	11

UVOD

Vlada Republike Hrvatske na sjednici održanoj 29. listopada 2015. donijela je Odluku o donošenju *Strategije cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja (CPU) i razvoja karijere 2016. – 2020.*

Cilj je izrade Strategije uspostaviti strukturiran institucijski sustav potpore procesu cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere utemeljen na multidisciplinarnom partnerskom pristupu, s jasno definiranom svrhom, konkretnim ciljevima i usklađenom matricom nadležnosti i odgovornosti na svim razinama sustava obrazovanja.

Agencija za znanost i visoko obrazovanje (AZVO) putem **standarda za vrednovanje kvalitete visokih učilišta u procesu reakreditacije** s jedne strane, te putem održavanja **edukativnih aktivnosti i aktivnosti podrške i umrežavanja za visoka učilišta**, s druge, potiče visoka učilišta na sustavno pružanje podrške studentima u pogledu jačanja kompetencija za upravljanje vlastitom karijerom i tranzicije s trenutne obrazovne razine na tzv. pozitivne destinacije, koje uključuju nastavak obrazovanja, daljnje stručno osposobljavanje, praksu, stažiranje, zaposlenje i sl.

U svrhu stjecanja cjelovite slike o postojećim izazovima s kojima se karijerni centri na visokim učilištima susreću i njihovim potrebama, Agencija je ispitala gledišta članova uprava visokih učilišta i karijernih savjetnika u pogledu *motivacije za osnivanje* i *planova za osnivanje* takvih jedinica, *poteškoća pri osnivanju*, *održivosti rada* centra, potrebnim *kompetencijama* i *edukacijama* karijernih savjetnika, načinima *prevladavanja izazova* u radu te *ključnim pokazateljima uspješnosti* rada centara, što će kao izravna povratna informacija s visokih učilišta usmjeriti daljnji rad AZVO-a na umrežavanju karijernih savjetnika i organizaciji edukativnih aktivnosti u 2018. god.

Usporedo s anketnim praćenjem djelatnosti karijernog usmjeravanja u visokom obrazovanju, Agencija poziva visoka učilišta na kontinuiran dijalog s Agencijom kako bismo u dinamičnim i promjenjivim okolnostima jedni druge pravovremeno informirali o aktualnim potrebama i trendovima te sinergijski utjecali na unaprjeđenje studentskoga akademskog i postakademskog iskustva.

NAČIN PRIKUPLJANJA PODATAKA I UZORAK

Podaci su prikupljeni putem upitnika, koji je dostavljen elektroničkom poštom svim čelnicima visokih učilišta te karijernim savjetnicima koji su sudjelovali u sličnom anketnom istraživanju u 2016. godini odnosno sudjelovali na seminarima na temu karijernog usmjeravanja.

Anketa se sastojala od tri niza pitanja koja su bila namijenjena: a) čelnicima/članovima uprava visokih učilišta koja imaju ustrojene centre karijera; b) čelnicima/članovima uprava visokih učilišta koja trenutno nemaju ustrojene centre karijera te c) karijerne savjetnike zaposlene u postojećim centrima karijera pri visokim učilištima. Ispunjavanje upitnika bilo je dobrovoljno i u potpunosti anonimno. Upitnici su ispunjeni putem *on-line* obrasca tijekom svibnja i lipnja 2017.

Od ukupno **131** visokog učilišta u Republici Hrvatskoj (sveučilišta, sastavnica sveučilišta, veleučilišta i visokih škola), odgovori su pristigli s ukupno **50** visokih učilišta (38 %), od čega **8** sveučilišta, **24** sastavnice sveučilišta, **7** veleučilišta i **11** visokih škola.

Na anketni upitnik odgovorilo je ukupno **67 predstavnika** visokih učilišta, od čega **45 čelnika ili članova uprava** visokih učilišta (kod pojedinih institucija i više od jednog člana uprave) i **22 karijerna savjetnika** (jedan do dva savjetnika po visokom učilištu).

Prikupljeni podaci uglavnom su obrađeni kvalitativnom analizom, a za pojedine podatke prikazane su frekvencije odgovora.

REZULTATI

Pogled uprave

Pregled djelovanja karijernih centara na visokim učilištima

Ukupno **27 visokih učilišta** (**6** sveučilišta, **11** sastavnica sveučilišta, **2** veleučilišta, **8** visokih škola) od **50**, koliko ih je popunilo upitnik navodi da je u njihovoj ustanovi ustrojena organizacijska jedinica koja djeluje kao služba za profesionalno usmjeravanje studenata.

Na većini visokih učilišta centri za razvoj karijere osnovani su između 2012. i 2016. godine, dok dva visoka učilišta navode osnutak u 2009. godini.

Ukupno **13 čelnika ili članova uprava** visokih učilišta, koji su odgovorili kako imaju ustrojen karijerni centar, kao razloge osnivanja takve jedinice (u smislu odgovaranja na prepoznate potrebe visokog učilišta, studenata ili poslodavaca) navode sljedeće:

Razlozi osnutka karijernog centra	Frekvencija odgovora
a) Omogućiti kandidatima bolje razumijevanje vlastitih kompetencija, interesa, vrijednosti, snaga i osobnih karakteristika s ciljem donošenja kvalitetnijih odluka o izboru studija te upisa odgovarajućih studenata.	12
c) Pružanje mogućnosti studentima da ostvare suradnju s poslodavcima i steknu vještine tražene na tržištu rada kako bismo povećali stopu zapošljivosti naših studenata.	11
e) Poboljšanje studentskog iskustva naših studenata i alumnija.	11
d) Korištenje karijernog centra kao jednog od kanala informiranja o potrebama poslodavaca, kako bismo osigurali da ishodi učenja studijskih programa budu relevantni za tržište rada.	10
f) Povećanje zadovoljstva poslodavaca kompetencijama alumnija s našega visokog učilišta.	7
b) Smanjenje stope odustajanja od studija kroz pružanje podrške studentima u boljem definiranju obrazovnih ciljeva i razvoju vještina planiranja karijere.	6
Nešto drugo	0

U pogledu poteškoća ili zapreka s kojima su se čelnici ili članovi uprava susretali pri osnivanju karijernog centra uglavnom izdvajaju sljedeće:

Poteškoće pri osnivanju centra karijera na VU-a	Frekvencija odgovora
a) Financijske prepreke (npr. zapošljavanje stručnjaka u centru karijera, pružanje edukacija zaposlenicima centra karijera itd.)	10
d) Motiviranje nastavnika za uključivanje u rad karijernog centra	7

b) Nedostatne informacije o učinkovitim modelima poslovanja karijernih centara na visokim učilištima	6
c) Teškoće pri pronalasku stručnjaka s odgovarajućim kompetencijama karijernog savjetnika	6
e) Dodatni angažman nastavnika koji suradnja s karijernim centrom iziskuje	6
g) Potreba za dodatnim informiranjem studenata o svrsi rada i korisnosti karijernih centra	6
f) Potreba za dodatnim informiranjem/edukacijom nastavnika iz područja djelovanja karijernog centra	4
Nešto drugo	0

Na pitanje na koji se način **planira osigurati održivost** karijernog centra, čelnici/članovi uprava visokih učilišta izrazili su sljedeće načine osiguranja kontinuiteta rada:

- dodatnim zapošljavanjem kadrova i daljnjim razvijanjem usluga koje centar nudi;
- vlastitim novčanim sredstvima, angažiranjem vlastitoga nastavnog kadra te stručnjaka iz gospodarstva i alumniija;
- prijavljivanjem na različite projektne linije financiranja;
- prikupljanjem donacija poslodavaca s kojima Centar surađuje;
- izradom izvještaja, evidencijom i praćenjem uspješno realiziranih ciljeva;
- prikupljanjem povratnih informacija studenata, alumniija, zaposlenika centra, poslodavaca, profesora i svih drugih suradnika;
- pružanjem edukacija zaposlenicima;
- osnivanjem centra na razini sveučilišta, što osigurava potporu i jačanje funkcija centra na razini sastavnice te istovremeno širenje usluga karijernog usmjeravanja na svim sastavnicama sveučilišta;
- jačanjem svrsishodnosti centra provedbom motivacijskih i promocijskih aktivnosti među studentima od kojih i kreće potreba za postojanjem takva centra;
- uspješnim radom i suradnjom sa studentima;
- kroz nastavak kontinuiranog davanja podrške studentima u razvoju znanja i vještina koje su važne u profesionalnom razvoju i pri zapošljavanju, kao i pružanja informacija o ponudama poslova, praksi, seminara i usavršavanja u zemlji i inozemstvu;
- osnivanjem poduzetničkih inkubatora s komercijalnim karakterom koji imaju ulogu i profesionalnog usmjeravanja studenata i zaposlenika.

U nazivu takvih organizacijskih jedinica uobičajeno je istaknuto da se radi o *karijernim centrima*, *centrima za razvoj karijera*, *centrima za podršku studentima*, *centrima za suradnju s tržištem* i sl.

U karijernim centrima najčešće su zaposlena jedan do dva zaposlenika, psihologijske struke ili stručnog profila sukladna znanstvenom i stručnom području visokog učilišta (nastavnici visokog učilišta koji dio radnog vremena rade na aktivnostima u okviru centra karijera).

Iz podataka prikupljenih anketnim istraživanjem u 2016. i 2017. godini vidljivo je da u cjelokupnom sustavu visokog obrazovanja ukupno radi oko **50 karijernih savjetnika**. Interna baza karijernih savjetnika dostupna je u AZVO-u.

Planovi za osnivanje karijernih centara na visokim učilištima

Od ukupno **32 čelnika ili članova uprava** visokih učilišta koji su naveli da nemaju ustrojen karijerni centar, 20 ih navodi da planira osnovati takvu jedinicu pri svom visokom učilištu i to, ovisno o visokom učilištu, od 2017. god. do 2020. god.

Kao razlozi osnivanja navode se:

Razlozi osnivanja karijernog centra u narednom razdoblju	Frekvencija odgovora
f) Povećanje zadovoljstva poslodavaca kompetencijama almunija s našega visokog učilišta.	18
c) Pružanje mogućnosti studentima da ostvare suradnju s poslodavcima i steknu vještine tražene na tržištu rada kako bismo povećali stopu zapošljivosti naših studenata.	16
d) Korištenje karijernog centra kao jednog od kanala informiranja o potrebama poslodavaca kako bismo osigurali da ishodi učenja studijskih programa budu relevantni za tržište rada.	16
a) Omogućiti kandidatima bolje razumijevanje vlastitih kompetencija, interesa, vrijednosti, snaga i osobnih karakteristika s ciljem donošenja kvalitetnijih odluka o izboru studija te upisa odgovarajućih studenata.	12
e) Poboljšanje studentskog iskustva naših studenata i alumnija.	10
b) Smanjenje stope odustajanja od studija kroz pružanje podrške studentima u boljem definiranju obrazovnih ciljeva i razvoju vještina planiranja karijere.	6

Što se tiče poteškoća s kojima se uprave susreću u realizaciji plana osnivanja centra, ispitanici su izdvojili sljedeće:

Poteškoće pri budućem osnivanju centra karijera na VU-a	Frekvencija odgovora
a) Financijske prepreke (npr. zapošljavanje stručnjaka u centru karijera, pružanje edukacija zaposlenicima centra karijera itd.)	16
e) Dodatni angažman nastavnika koji suradnja s karijernim centrom iziskuje	11
f) Potreba za dodatnim informiranjem/edukacijom nastavnika iz područja djelovanja karijernog centra	10
b) Nedostatne informacije o učinkovitim modelima poslovanja karijernih centara na visokim učilištima	6
c) Teškoće pri pronalasku stručnjaka s odgovarajućim kompetencijama karijernog savjetnika	6
g) Potreba za dodatnim informiranjem studenata o svrsi rada i korisnosti karijernih centra	4
d) Motiviranje nastavnika za uključivanje u rad karijernog centra	3

U pogledu načina **prevladavanja spomenutih poteškoća** i zapreka, odgovori članova uprava mogu se razvrstati u sljedeće četiri tematske cjeline:

- a) izdvajanje sredstava MZO-a u smislu financijske podrške za angažiranje stručnjaka u centru karijera i/ili edukaciju nastavnika zaposlenih na visokom učilištu kao i mogućnost financijskog honoriranja dodatnog opterećenja nastavnika;

- b) planiranje financijskih sredstava u okviru financijskog plana samoga visokog učilišta za novčano valoriziranje rada nastavnika u karijernom centru i zapošljavanje stručnjaka u centru karijera i njihovo sustavno usavršavanje;
- c) motiviranje nastavnika za uključenje u rad karijernog centra smanjenjem norma sati;
- d) povećavanje vidljivosti rada karijernog centra putem različitih medijskih kanala i održavanja tematskih radionica.

Pogled karijernih savjetnika

Kompetencije karijernih savjetnika

Karijerni savjetnici naveli su kompetencije (znanja, vještine, vrijednosti, stavove, osobne karakteristike i sl.) karijernog savjetnika koje smatraju nužnim za uspješno obavljanje posla u karijernom centru visokog učilišta. Navedene kompetencije razvrstane su na sljedeći način.

1. Stručne kompetencije:

- A. kvalifikacija relevantnog područja
- B. znanja iz psihologije
- C. znanja iz područja ljudskih resursa
- D. znanja iz područja socijalnog rada
- E. znanja iz područja pedagogije
- F. znanja iz područja ljudskih prava
- G. znanja iz područja razvoja karijere i profesionalnog usmjeravanja
- H. znanja o potrebama, trendovima i stanju na tržištu rada i gospodarstvu općenito
- I. znanja o trendovima i kretanjima u sustavu visokog obrazovanja, mogućnostima studiranja i mogućnostima stipendiranja studenata
- J. poznavanje relevantnog zakonodavstva
- K. razvijenost nastavničkih kompetencija
- L. poznavanje specifičnosti ciljnih grupa
- M. poznavanje sustava zanimanja
- N. znanja o pravima studenata
- O. sposobnost osnaživanja studenata za razvoj vještina potrebnih za zapošljavanje
- P. vještine individualnog i grupnog rada/savjetovanja.

2. Socioemocionalne (interpersonalne i intrapersonalne) kompetencije:

- A. visoka etička i profesionalna odgovornost
- B. empatija
- C. sposobnost uspostavljanja partnerskog odnosa i odnosa povjerenja
- D. motiviranost, želja za učenjem i entuzijazam prema struci i poslu
- E. inicijativnost i poduzetnost
- F. snažna usmjerenost na potrebe klijenta (studenata, alumna, poslodavaca i dr.)
- G. otvorenost prema različitosti (ciljnim skupinama, idejama, promjenama itd.)
- H. sposobnost samostalnog rada i rada u timu
- I. vještine vođenja
- J. vještine rješavanja problema
- K. vještine donošenja odluka
- L. fleksibilnost i snalažljivost u radu
- M. samopouzdanje
- N. komunikativnost.

3. Instrumentalne kompetencije:

- A. vještine planiranja i organiziranja rada
- B. komunikacijsko-prezentacijske vještine
- C. metodološke vještine (npr. vještine istraživanja potreba i stavova studenata i poslodavaca)
- D. vještine stvaranja i održavanja mreže suradnika (među poslodavcima, nastavnicima, studentima i dr. skupinama)
- E. IKT vještine
- F. vještine brzog obavljanja administrativnih zadataka.

Potrebe za stručnim usavršavanjem

U pogledu dodatnih edukativnih aktivnosti koje karijerni savjetnici na visokim učilištima smatraju potrebnim za daljnji razvoj kompetencija s obzirom na zahtjeve posla, u nastavku je naveden popis prepoznatih tema.

- **Primjeri dobre prakse/poslovnih modela karijernih centara**
 - Razvoj pravnog i institucijskog temelja za osnivanje i djelovanje karijernih centara (studijski posjeti renomiranim partnerima u Hrvatskoj i Europi, uključivanje karijernih savjetnika s hrvatskih visokih učilišta u razvoj i uspostavu modela pružanja usluga karijernog savjetovanja na visokim učilištima).
 - Prikazi slučajeva/poslovnih situacija s kojima se susreću korisnici i voditelji karijernih centara.
 - Poslovno umrežavanje učilišta.
- **Opća znanja iz područja psihologije, pedagogije, teorije razvoja karijere**
- **Razvoj profesionalnog identiteta karijernog savjetnika**
 - Što je karijerni savjetnik?
 - Zahtjevi posla karijernog savjetnika.
 - Kompetencije karijernog savjetnika.
 - Razvoj karijernog savjetnika.
- **Vještine provođenja psiholoških testiranja, intervjua, individualnog i grupnoga karijernog/psihološkog savjetovanja**
- **Vještine komuniciranja sa korisnicima, partnerima i javnošću (studentima, poslodavcima, akademskom zajednicom, medijima i dr.)**
 - Radionice komunikacijskih i prezentacijskih vještina.
 - Radionice javnog nastupa.
- **Vještine razvoja mekih vještina kod studenata i osnaživanje studenata u pogledu upravljanja vlastitom karijerom**
 - Jačanje samopoštovanja i samopouzdanja studenata, emocionalne inteligencije, vještina umrežavanja, postavljanja i ostvarivanja ciljeva, vještina samomotiviranja, rješavanja problema, nošenja s izazovima, vještina samoregulacije, promišljanje vlastitih radnih vrijednosti i potreba itd.
 - Kako učiti i prilagoditi se izazovima akademskog okruženja?
- **Priprema studenata za izlazak na tržište rada**
 - Radionice za izradu životopisa, prijave za posao.
 - Radionice pripreme za intervjue, simulacija intervjua i sl.
- **Informacije o kretanjima na tržištu rada (npr. mjere aktivne politike zapošljavanja, zapošljivost studenata prema područjima itd.)**
- **Modeli povezivanja studenata i potencijalnih poslodavaca, modeli suradnje s poslodavcima**
- **Izrada projektnih prijava, vođenje projekata**

- **Korištenje modernih tehnologija u radu s mladima**
- **Odabrane teme iz područja upravljanja ljudskim potencijalima**
 - Analiza zahtjeva posla, privlačenje i odabir kandidata, otkrivanje talenata studenata i usmjeravanje, upravljanje talentima.

Na pitanje u kojem se tražilo navođenje prijedloga konkretnih edukacija u ponudi na tržištu/visokim učilištima, a za koje karijerni savjetnici na visokim učilištima smatraju da bi im koristile u profesionalnom razvoju i razvoju usluga koje pružaju korisnicima i partnerima, istaknuti su programi koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje te tvrtke *A-Link: academic solutions and career consulting* <http://alink.hr/> i *Educator ID* <http://edukatorid.com/>

Izazovi u radu karijernih savjetnika i načini nošenja s izazovima

S obzirom na **moгуće poteškoće ili zapreke** s kojima se karijerni savjetnici susreću u radu odgovori ispitanika uputili su na sljedeće izazove:

- **manjak motiviranosti** ciljnih skupina za uključenje u rad i/ili korištenje usluga karijernog centra:
 - studenata (nedovoljna osviještenost o važnosti vještina zapošljavanja, slabo korištenje usluga karijernog centra, niska posjećenost događanja koje karijerni centri organiziraju i sl.)
 - poslodavaca (nedostatak vremena, otežana međusobna komunikacija visokih učilišta i poslodavaca, nepostojanje programa stručnih praksi, nedostatak programa mentorstva kod poslodavaca, viđenje praktikanata kao "otežavajuće okolnosti" i sl.)
 - nastavnika (slaba uključenost u aktivnosti karijernog centra)
- **manjak edukacije** u ovom području
- **nedostatan broj djelatnika** u karijernim centrima (nedostatak kapaciteta da bi se odgovorilo na sve potrebe korisnika - poslodavaca i studenata, preopterećenost djelatnika karijernog centra drugim poslovima koji ne spadaju u opseg posla karijernog centra)
- **nedostatna financijska sredstva** za dugoročni rad centra (prvenstveno djelatnika u centru)
- **neprepoznatljivost karijernog centra** u sustavu te nedovoljno shvaćanje potreba karijernog centra (kao nešto nevažno i nepotrebno)
- **manjak suradnje** s matičnim sveučilištem, drugim sastavnicama sveučilišta te općenito drugim visokim učilištima
- nedostatak prostora
- problem "odljeva mozgova"
- zahtjevan raspored studenata.

Nadalje, karijerni savjetnici prepoznali su sljedeće mogućnosti **prevladavanja uočenih poteškoća i zapreka**

- **Obrazovne institucije prepoznaju važnosti karijernog usmjeravanja:**
 - podrška uprave visokog učilišta
 - kvalitetna kontinuirana komunikacija s upravom
 - pozicioniranje karijernog centra u strukturu visokog učilišta.
- **Uprava i država osiguravaju financijsku održivost karijernog centra:**
 - osiguranje sredstava za rad karijernog centra (zapošljavanje djelatnika)
 - prijave na projektne linije kojima bi se osiguralo financiranje aktivnosti centra
 - nova sistematizacija radnih mjesta koja uključuje karijerne savjetnike u visokom školstvu
 - preraspodjela koeficijenata na matičnim institucijama.

- **Tržište rada prepoznaje važnost karijernog usmjeravanja:**
 - podizanje svijesti poslodavaca o važnosti privlačenja uspješnih studenata
 - uključivanje poslodavaca u edukacije i radionice za studente ili na sajmove karijera
 - jačanje vidljivosti usluga karijernog centra
 - individualan pristup poslodavcima.
- **Studenti prepoznaju važnost karijernog usmjeravanja:**
 - individualan pristup studentima
 - pronalaženje atraktivnih tema za studente
 - usklađivanje znanja i vještina studenata u području zapošljavanja
 - osvještavanje o važnosti izvođenja prakse tijekom studija
 - upoznavanje sa stanjem na tržištu rada, te mogućnostima zapošljavanja i razvoja karijera
 - marljiv rad na predstavljanju mogućnosti razvoja karijera u Hrvatskoj.
- **Umrežavanje ciljnih skupina**
- **Razvijen sustav podrške za nastavno, nenastavno osoblje i studente**

Ključni pokazatelji uspješnosti karijernih centara

U vezi s praćenjem **ključnih pokazatelja uspješnosti** karijernih centara, karijerni savjetnici i voditelji karijernih centara navode da redovito prate uspješnost rada na temelju kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja u sljedećim područjima djelatnosti centra.

Podrška studentima:

- podrška studentima prilikom upisa, za vrijeme studija te u planiranju i razvoju karijere kroz individualni i grupni rad u području jačanja akademskih i socijalnih vještina, donošenja odluka o nastavku obrazovanja, vještina razvoja karijere i sl.
- anketiranje studenata i praćenje njihova zadovoljstva akademskim životom
- zadovoljstvo studenata radom karijernog centra putem ankete
- povezivanje studenata sa studentima s drugih sastavnica radi zajedničke suradnje na projektima ili natjecajima
- rad na programima praćenja uspješnosti studenata
- objava *blog postova* na portalu centra i Facebook stranici centra.

Organizacija događanja:

- organizacija događaja kao što su seminari, tribine, konferencije i sl. (npr. Dani karijera, Tjedan bruoša, Dan otvorenih vrata, Smotra Sveučilišta, studentska natjecanja)
- organizacija radionica za jačanje studentskih kompetencija upravljanja vlastitom karijerom (Predstavi se kroz životopis, Razgovor za posao, Prezentacijske vještine, Upravljanje emocijama i sprečavanje konflikta u poslovnom okruženju, simulacije intervjua s poslodavcem, javnog izlaganja i sl.)
- suradnja sa studentskim udrugama na organizaciji događaja za studente
- prikupljanje ideja studenata u vezi s organizacijom događanja i radom centra.

Povezivanje studenata, alumnija i poslodavaca:

- organizacija posjeta poduzećima za studente
- suradnja s udrugom alumnija i izrada baze diplomiranih studenata
- objave ponuda za posao ili stručnu praksu i drugih prilika za studente na portalu centra i Facebook stranici centra

- organizacija praksi za studente
- sklapanje ugovora o partnerstvu s poduzećima
- mogućnosti pregledavanja poslova i praksi u cijelom svijetu putem portala kojem imaju pristup akreditirane institucije i članice EFMD organizacije
- praćenje potreba poslodavaca i zadovoljstva postignutim kompetencijama studenata od strane poslodavaca
- praćenje zapošljivosti alumniya u nekoliko vremenskih točaka godišnje i praćenje vremenskog roka stjecanja prvog zaposlenja.

Ostali oblici podrške studentima i zaposlenicima:

- koordinacija studenata tutora (studenti viših godina koji savjetuju i pomažu bruciošima)
- podrška i administriranje rada studentskih udruga
- izvannastavne aktivnosti
- mentorstvo drugih karijernih centara.

Primjeri navedenih pokazatelja uključuju sljedeće:

- broj ponuđenih usluga
- broj korisnika usluga
- zadovoljstvo korisnika uslugom
- broj organiziranih događanja određene vrste
- broj objava i posjećenost mrežnih stranica i stranica društvenih mreža centra
- broj predavača i sudionika (studenata, alumniya, poslodavaca i dr.) na organiziranim događanjima
- broj odrađenih studentskih praksi
- broj poduzeća u kojima su studenti odradili praksu
- povratne informacije studenata i poslodavaca o zadovoljstvu stručnom praksom
- broj studentskih projekata
- broj studentskih *start-upova*
- broj zaposlenih alumniya
- broj potpisanih sporazuma o suradnji s tvrtkama
- analiza financijskih sredstava utrošenih na podršku raznim studentskim aktivnostima.

Ispitanici također navode da bi integracija različitih pokazatelja uspješnosti u jedinstven model bila od izuzetnog značaja u podizanju kvalitete praćenja rada i razvoja centra.

ZAKLJUČAK

Iz pregleda dobivenih podataka i solidnog odziva na anketu (50 visokih učilišta u 2017. u odnosu na 40 visokih učilišta u 2016.) može se zaključiti da postoji značajan interes pa i porast interesa za ovo područje u sektoru visokog obrazovanja odnosno briga visokih učilišta za to kako tercijarno obrazovanje priprema studente za obavljanje profesionalne djelatnosti i njihov daljnji profesionalni razvoj.

Nadalje, 27 visokih učilišta ima ustrojenu jedinicu koja se bavi karijernim usmjeravanjem što je porast u odnosu na 2016. godinu, kada je 18 visokih učilišta navelo da ima ustrojenu takvu jedinicu. Osim toga, u ovogodišnjem istraživanju, 20 visokih učilišta navodi kako planira osnovati karijerni centar do 2020. god.

Pored brojčanih podataka o strukturi i ustrojenosti karijernih centara, provedeno istraživanje upućuje i na kompetencije koje su karijerni savjetnici prepoznali kao nužne za obavljanje ove djelatnosti te na

potrebe za dodatnim edukativnim aktivnostima kojima bi se navedene kompetencije dalje razvijale. Ove informacije važan su putokaz AZVO-u za daljnje planiranje pružanja potpore visokim učilištima i karijernim savjetnicima u njihovu radu.

Dio navedenih edukativnih aktivnosti, AZVO je u mogućnosti organizirati kroz projekt Europskoga socijalnog fonda SKAZVO tijekom 2018. god.

Ujedno, iste će informacije poslužiti i za daljnje umrežavanje i jačanje međusobne potpore među visokim učilištima odnosno karijernim savjetnicima budući da sami karijerni savjetnici te članovi uprava i nastavnici uključeni u ovu djelatnost mogu u organizaciji Agencije pružiti/izvesti neke od navedenih tema edukativnih aktivnosti.