

Profesionalno usmjeravanje – uloga i odgovornost škole

UDK: 37.048.4
Pregledni članak

Primljeno: 11. 6. 2012.
Prihvaćeno: 20. 10. 2012.

Sažetak: *Profesionalno usmjeravanje Vijeće ministara Europske unije u svojoj Rezoluciji definira kao skup aktivnosti koje pojedincima omogućavaju identificirati vlastite mogućnosti, kompetencije i interese u različitom dobu života kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju te mogli upravljati vlastitom profesionalnom karijerom. Većina aktivnosti vezanih uz institucionalizirano i organizirano profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj vezana je uz javni servis za zapošljavanje (Hrvatski zavod za zapošljavanje). Profesionalno usmjeravanje u ovom radu problematizira se s aspekta uloge i odgovornosti škole koja uz obitelj ima sigurno najdugoročniji utjecaj na profesionalno usmjeravanje mladih. Daje se povijesni pregled stanja profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj te pregled teorija i čimbenika profesionalnog usmjeravanja. Posebno se izdvaja škola kao jedan od čimbenika profesionalnog usmjeravanja te se raspravlja o njezinu utjecaju i mogućnostima utjecaja na profesionalno usmjeravanje mladih. Suvremeno društvo traži pojedinca koji je sposoban samostalno donositi odluke o svom profesionalnom razvoju u različitim razdobljima života. Istraživanja provedena na učenicima osnovnih i srednjih škola pokazuju da učenici u velikoj mjeri nisu spremni za donošenje profesionalnih odluka kada se to od njih očekuje te se sugerira potreba da profesionalno usmjeravanje bude implicitna aktivnost cjelokupnog odgojno-obrazovnog procesa.*

Ključne riječi: *profesionalno usmjeravanje, čimbenici profesionalnog usmjeravanja, škola.*

Visnja Perin*

Career Guidance – Role and Responsibility of School

UDC: 37.048.4
Review article

Accepted: 11th June 2012
Confirmed: 20th October 2012

Summary: *The Council of Ministers of the European Union in its Resolution defined career guidance as a set of activities that enables individuals to identify their capabilities, competencies and interests at different times of life in order to make decisions about education, training, and to be able to manage their professional career. Most of the activities related to the institutionalized and organized professional orientation in Croatia are connected to public service employment (Croatian Employment Office). This paper addresses the problem of career guidance in terms of the roles and responsibilities of school, which, together with family, has a long term influence on the career guidance for young people. The paper presents a historical overview of career guidance in Croatia and a review of theories and factors of career guidance. Especially distinguished is school as a factor in career guidance and the impact and influence of school on career guidance for young people are discussed here. Modern society requires an individual who is capable of making independent decisions about her/his professional development in different periods of life. Researches on students in elementary and secondary schools show that students are significantly under-prepared for making professional decisions when expected of them. For that reason, we suggest the need for career guidance as an implicit activity of the entire educational process.*

Keywords: *vocational guidance, vocational guidance factors, school.*

1. Uvod

Školu i funkciju škole različiti su autori različito definirali tijekom razvoja pedagogijske znanosti. Tako Komensky (1592. – 1670.) smatra da su škole radionice čovječnosti, te da je jedna od funkcija škole da učenici upoznaju svijet rada kao sastavni dio životne sredine, a radi lakšeg snalaženja u odabiru poziva. J. H. Pestalozzi (1746. – 1827.) smatra da škola mora osigurati izdržavanje učenika radom tijekom školovanja, pripremiti ih za život i razviti opće ljudske prirodne snage. Jedna od najšire prihvaćenih definicija

škole tijekom povijesti jest da je škola ustanova od izuzetne društvene važnosti kojoj društvo povjerava zadatak prenošenja na mlade znanja, vrijednosti, vjerovanja i ponašanja važnih za političku stabilnost, društvenu koheziju, ekonomsko blagostanje i kulturni kontinuitet društvene zajednice (Durr i sur., 2002.). Velik broj autora (Tilman, 1994.; Hentig, 1999.; Armstrong 2008.; Jurić, 2009.) smatra da, između ostalih funkcija, škola igra odlučujuću ulogu u procesu socijalizacije kojeg je bitan dio rad i aktivnosti povezane s radom. Tako Tilman (1994.) kao jednu od zadaća škole navodi pružanje učenicima potrebnih pretpostavki za rad, kako bi im se omogućila integracija u svijet rada. Jurić (2009.) navodi da škola prethodi pozivu, mijenja mu smjer te ga podiže na višu razinu. Škola svoju zadaću pripreme učenika za rad, odnosno svijet rada, može ispuniti (i uglavnom ispunjava) pripremajući učenike za obavljanje određenih poslova/zanimanja, dajući im znanja, vještine, kompetencije koje im omogućavaju rad u određenom zanimanju, određenoj djelatnosti. Postavlja se pitanje: je li to dovoljno? Ispunjava li se time uloga škole kao mjesta koje učenike priprema za svijet rada?

2. Profesionalno usmjeravanje

Vijeće ministara Europske unije u svojoj Rezoluciji (2004.) definira profesionalno usmjeravanje kao skup aktivnosti koje pojedincima omogućavaju identificirati vlastite mogućnosti, kompetencije i interese u različitom dobu života kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju te mogli upravljati vlastitom profesionalnom karijerom. Većina aktivnosti vezanih uz institucionalizirano i organizirano profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj vezana je uz javni servis za zapošljavanje (Hrvatski zavod za zapošljavanje). Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u javnim servisima za zapošljavanje u većini zemalja izvode se ponajprije za odrasle osobe (uglavnom one koje su nezaposlene), dok je profesionalno usmjeravanje učenika prepušteno školama, odnosno sustavu obrazovanja. U Republici Hrvatskoj za aktivnosti profesionalnog usmjeravanja učenika zadužen je Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) iako znamo da se odlučujući dio profesionalnog razvoja učenika odvija u školi. Razloge za takvu situaciju nalazimo u dugogodišnjoj tradiciji profesionalnog usmjeravanja u HZZ-u (službe za profesionalno usmjeravanje pri HZZ-u djeluju više od 50 godina) kao i u nedostatnoj razvijenosti usluga profesionalnog usmjeravanja unutar obrazovnog sustava te se profesionalno usmjeravanje učenika određuje kao preventivna aktivnost na tržištu rada.

2.1. Povijesni razvoj profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj

Sustavno i stručno profesionalno usmjeravanje u Hrvatskoj započelo je osnivanjem Stanice za savjetovanje pri izboru zanimanja, ustanove koja je osnovana na poticaj Komore za trgovinu, obrt i industriju prema preporukama Međunarodnog kongresa za tehničku nastavu održanog u Liegu 1930. godine (Barić, Šešo, 2008.). Kao jedan od zaslužnijih za osnivanje stanice navodi se Aurel Forenbacher, direktor Državne obrtne škole, koji je od Komore za trgovinu, obrt i industriju dobio zadatak da prouči teoriju i praksu savjetovanja pri izboru zvanja i da se upozna s organizacijom i radom stanica u Münchenu, Berlinu, Pragu i Beču te da takvu stanicu osmisli i kod nas. Stanica za savjetovanje pri izboru zanimanja osnovana je 1931. godine, a započela je s radom 1932. godine u prostorima Državne obrtne škole u Zagrebu. Krajem siječnja 1937. godine Stanica za savjetovanje pri izboru zanimanja preselila se u nove prostorije u zgradi Javne burze rada. Stanica je neprekidno djelovala od 1931. do 1948. godine kroz različite organizacijske oblike. Godine 1948. zabranjuje se rad Zavoda za psihologiju i fiziologiju rada u Zagrebu, koji je bio posljednji organizacijski oblik neprekidnog djelovanja Stanice za savjetovanje pri izboru zanimanja. Početkom pedesetih godina dolazi do ponovnog uspostavljanja službe za profesionalno usmjeravanje, osnivanjem Savjetovaništa za izbor zanimanja u Zagrebu 1952. godine. Savjetovanište za izbor zanimanja od 1957. godine radi pod nazivom Centar za profesionalnu orijentaciju Zagreb. Godine 1960. na temelju Zakona o službi za zapošljavanje integrirao se u Zavod za zapošljavanje gdje djeluje i danas kroz Odjel pripreme za zapošljavanje na razini Središnje službe i Odsjeka za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje pri Područnim službama.

2.2. Teorije profesionalnog usmjeravanja

Teorijsko osmišljavanje profesionalnog usmjeravanja javlja se u 19. stoljeću kada nakon naglog razvoja znanosti, tehnike i tehnologije, nastaje potreba za organiziranijim načinom pristupanja problemu profesionalnog usmjeravanja. Razvoj psihologije i pedagogije profesionalne orijentacije omogućio je teorijsko postavljanje problematike profesionalnog usmjeravanja. U SAD-u opisane su, istraživane i etablirane prve teorije profesionalnog usmjeravanja. Frank Parsons prvi je razradio koncepcije profesionalnog usmjeravanja koje su kasnije utjecale na istraživanja profesionalnog usmjeravanja i na profesionalno savjetovanje (Brown i Brooks, 1996.). Prema njegovim postavkama ljudi se razlikuju po svojim sposobnostima i drugim osobinama ličnosti koje se mogu mjeriti, dok se zanimanja razlikuju prema zahtjevima koje postavljaju pred radnike. S obzirom na to da su elementi iz gornjih postavka mjerljivi, moguće je uskladiti ljude sa zanimanjima. On smatra da pojedinac, kad bira zanimanje, mora poznavati sebe,

rad, te biti sposoban dovesti ta dva elementa u međusoban odnos. Da bi to mogao ostvariti, potrebna je pomoć stručnih postupaka. Parsons je smatrao da će aktivno uključivanje i razmišljanje pojedinca pri izboru karijere pridonijeti njegovu zadovoljstvu poslom a time i uspješnijem obavljanju posla. U drugoj polovici 20. stoljeća tema je profesionalnog usmjeravanja dobila na značaju u Europi. Ona je zainteresirala političare, pedagoge, psihologe i sociologe. Austrijski psiholog i pedagog K. H. Seifert dijeli razvoj istraživanja profesionalnog usmjeravanja na diferencijalno-psihologijsku postavku, razvojno-psihološke teorije, psihodinamične teorije, tipološku teoriju prema Hollandu, konceptijski model teorije odlučivanja i na sociološke i socioekonomske teorije (Seifert i sur., 1977.).

E. Ginzberg sredinom 20. stoljeća prvi je promatrao profesionalno usmjeravanje kao razvojni proces (Herzog i sur., 2006.). Razvojno-psihologijske teorije kao početnu stavku uzimaju spoznaju o višefaznom razvoju pojedinca, u čijem se tijeku u svakoj pojedinoj fazi vrši izbor zanimanja, tako da je krajnji izbor rezultat procesa sastavljenog od niza međusobno povezanih sekvenci. Najveće dosege u razvojno-psihologijskoj teoriji profesionalnog usmjeravanja postigli su E. Ginzberg i D. E. Super. Superova teorija neupitno je jedna od obuhvatnijih općih psihologijskih koncepcija profesionalnog usmjeravanja. Super odvaja pojam zanimanja (poslovi koje čovjek trenutačno obavlja) od pojma karijere (napredovanje tijekom zaposlenja). Pokazao je da je izbor zanimanja proces koji se odvija u nizu životnih faza. Faze razvoja preuzeo je od Ch. Bühlera (faza rasta, istraživanja, stabilizacije, održanja i opadanja) i rekao da se u svakoj od njih pred pojedinca stavljaju određeni profesionalni zadatci. O stupnju izvršenja profesionalnih zadataka ovisi profesionalna zrelost kao i prijelaz u iduću fazu. Prema Superu profesionalno usmjeravanje predstavlja pomoć pojedincu da razvije i prihvati integriranu i adekvatnu sliku o sebi i svoju ulogu u svijetu rada. Ove teorije profesionalni izbor, pa tako i profesionalno usmjeravanje, ne promatraju kao jednokratnu odluku odnosno izdvojen proces, već on ovisi o tekućim razvojnim procesima.

Psihodinamične ili strukturalističke teorije profesionalnog usmjeravanja prilaze profesionalnom usmjeravanju sa stajališta dinamičke strukture ličnosti. Stoga one naglašavaju cjelovitu ličnost, koja funkcionira zahvaljujući određenim elementima strukture. Postoji više teorija te grupacije. Između sebe razlikuju se po pridavanju značenja određenim elementima strukture ličnosti. Pobornici psihoanalitičke teorije profesionalnog usmjeravanja u svom objašnjenju izbora zanimanja koriste teorijski i metodološki inventar psihoanalitičke teorije ličnosti. Pri izboru zanimanja ključna je sublimacija, iz tog razloga što se sam izbor zanimanja i karijere vrši u skladu s dinamičnim odnosom načela zadovoljstva i realnosti.

Teorija Johna Hollanda spada u tipološke teorije, jer se oslanja na spoznaje o tipovima ličnosti, a izbor zanimanja izraz je ličnosti (slaganje između ličnosti pojedinca i sredine uvjetuje uspješan izbor zanimanja). Prema Hollandu postoji šest tipova ličnosti (realistični, istraživački, umjetnički, socijalni, poslovni, konvencionalni). Svaki od tih tipova ličnosti zamišljen je kao idealan ili teorijski tip s kojim uspoređujemo stvarne osobe. Tipovi ličnosti razvijaju se pod utjecajem nasljeđa i okoline u kojoj se pojedinac nalazi. Razvoj tipova ličnosti započinje tako da pojedinac razvija sklonosti prema nekim aktivnostima, a s vremenom te se aktivnosti formiraju u interese pojedinca koji dovode do razvoja određenih vještina i sposobnosti. Za svaki tip ličnosti možemo odrediti skup stavova, vrijednosti, vještina i aktivnosti koje omogućavaju odgovaranje na zahtjeve postavljene iz okoline. Usporedbom osobina pojedinca određujemo njegovu pripadnost pojedinom tipu ličnosti. Najizraženije osobine određuju dominantan tip ličnosti, a sve njegove osobine određuju ukupan profil ličnosti. Svakog pojedinca tako možemo opisati kroz šest tipova ličnosti. Osim tipova ličnosti, Holland smatra da postoji i podudarnih šest tipova radnih okolina. Radne okoline nastaju okupljanjem pojedinaca istog dominantnog tipa ličnosti. Tipovi radnih okolina određuju se prema zastupljenosti osoblja koje radi u njima. Ako znamo profil ličnosti pojedinca, možemo predvidjeti radnu okolinu koja mu odgovara, odnosno možemo mu predložiti odabir programa školovanja, zanimanja, promjenu posla i sl.

Predstavnici teorije orijentirane na osobnost viđenja su da se najbolji mogući individualni profesionalni izbor postiže ispravnom klasifikacijom struktura osobnosti i struktura zahtjeva profesije. Iz toga su razloga u središtu istraživanja obilježja osobnosti i individualne dispozicije osobe koja donosi odluku o profesionalnom izboru (Schedler i Willenpart, 1982.).

Motivacijsko-psihologijske teorije u središte svojega rada stavljaju motivaciju osobe koja donosi profesionalnu odluku. Težište je motivacijsko-psihologijskih teorija u otkrivanju čimbenika koji određuju motivaciju za profesionalni izbor te način promjene te motivacije. Glavni su zastupnici ove teorije Jaide i Küng. Procesne motivacijske teorije bave se ulogom pojedinih motiva u procesu donošenja odluka. Razlikuju preferencije nekog cilja od odluke o akciji. Pripadnica je ovih teorija i Porter-Lowlerova teorija, prema kojoj se čovjekova motivacija da izvrši neku akciju nalazi pod utjecajem njegovih očekivanja može li tu akciju izvesti, očekivanja u svezi s ishodom te akcije i poželjnosti tih ishoda.

Za razliku od psihologijskih teorija profesionalnog usmjeravanja, sociologijske i socioekonomske teorije naglašavaju ovisnost profesionalnog usmjeravanja i profesionalnog izbora te čimbenika okoline i konteksta. Pri profesionalnom izboru i potrazi posla, prema ovim teorijama, od važnosti su kako

ekonomske determinante (npr. struktura i stanje gospodarstva, struktura poslova, stanje na tržištu rada itd.) tako i društveno-kulturne i društveno-psihološke determinante (klasna pripadnost, obitelj i škola, vršnjaci itd.) na koje pojedinac većinom jedva da ima utjecaja. Kroz ovu se postavku profesionalno usmjeravanje više ne promatra isključivo iz psihologijske perspektive.

Predstavnici sustavnoteorijskih teorija profesionalno usmjeravanje ne promatraju kao pojedinačan događaj, već kao proces. „Od središnjeg je značenja pritom dinamična uzajamna igra i kontinuirana interakcija između unutarnjih koncepata, planova, predodžbi, uopće anticipacija i vanjskih utisaka (informacije, podaci) u pogledu na (društvenoidndividualni) cilj profesionalnog izbora“ (Seifert i sur., 1977.: 223.). Opsežnije sustavnoteorijske modele dosada su razvili samo neki autori, a najvažniji je predstavnik ove postavke Ries.

Teorija donošenja odluka u temelju bavi se procesom donošenja profesionalnih odluka. Predstavljaju se razne faze koje osoba u ovome procesu prolazi sve do pronalaska posla ili radnog mjesta. U ovome se modelu manja pozornost posvećuje individualnim i posebno biografskim čimbenicima. Glavni su predstavnici Steffens i Zihlmann.

Opisane teorije profesionalnog usmjeravanja taj proces pokušavale su objasniti s određene točke gledišta. Dijelom su vrlo različite, no sve polaze od pojedinca koji u određenom vremenu donosi profesionalnu odluku. Profesionalno usmjeravanje razne teorije također različito opisuju, no sve ističu orijentaciju na profesionalnu karijeru. Prema Neuenschwanderu (2008.) nedostaju moderne koncepcije procesa profesionalnog usmjeravanja koje uzimaju u obzir dinamiku i s njom povezana opterećenja za mlade te koje su ujedno empirijski dokazane.

2.3. Čimbenici profesionalnog usmjeravanja

Teorije također stavljaju različita težišta s obzirom na čimbenike koji su pritom od utjecaja. U procesu profesionalnog usmjeravanja ne radi se samo o „racionalnom procesu izbora i odlučivanja na temelju postojećeg znanja“ (Wensierski, 2005.: 22.). Postoji velik broj determinanta koje mogu utjecati na profesionalno usmjeravanje mladih (Seifert i sur., 1977.; Schedler i Willenpart, 1982.; Neuenschwander, 2008.). Čimbenike koji utječu na profesionalno usmjeravanje možemo podijeliti na vanjske i unutrašnje.

Pod vanjskim čimbenicima profesionalnog usmjeravanja podrazumijevaju se one determinante koje su iz društvenog odnosno vanjskog gledišta relevantne za odluku o profesionalnom izboru. Odluka pritom ovisi o različitim životnim područjima kao npr. obitelj, škola i prijatelji, nacionalna i klasna pripadnost, obiteljska tradicija, ali i o aktualnom stanju gospodarstva i mogućnostima izobrazbe. Istraživanja pokazuju da je odabir zanimanja u dobi od oko 14 godina pod

velikim utjecajem spolnih stereotipa, te da učenici preferiraju zanimanja u skladu s njihovom percepcijom spolnih uloga (Stockard i McGee, 1990.), te da učenici imaju više informacija o zanimanjima koja su tradicionalno primjerena njihovu spolu (Liben i Sigorella, 1980.). Roditelji igraju važnu ulogu kod profesionalnog usmjeravanja mladih jer na mlade uvelike utječe njihov odgoj i njime posredovane spremnosti, vrijednosne orijentacije i obrasci ponašanja. Međutim, kod odluke o profesionalnom izboru također veliku ulogu igraju pripadnost društvenoj klasi i obiteljska situacija. Povezanost između obrazovnih postignuća roditelja i djece potvrđena je nizom empirijskih istraživanja (Haverman i Wolfe 1995.; Hertz i sur., 2007.; Burušić i sur., 2010.), kao i povezanost između socioekonomskog statusa obitelji i obrazovnih postignuća djece (Schiller i sur., 2002.; Sirin, 2005.). Pritom se ne smiju zanemariti grupe vršnjaka i slobodnovremenske aktivnosti mladih koji imaju jednako važan utjecaj na profesionalno usmjeravanje.

Kao unutrašnji čimbenici profesionalnog izbora označavaju se one determinante koje kao temelj imaju individualne (interne) kriterije odlučivanja za selekciju alternativa profesionalnog izbora. Tu pripadaju psihičke pretpostavke (spol, dob) ali i sposobnost (školski uspjeh), sklonosti u smislu interesa pojedinca i drugi čimbenici kao što su sposobnost donošenja odluka i odgovornost. Dvije su grupe čimbenika, naravno, u međuovisnosti.

3. Škola kao čimbenik profesionalnog usmjeravanja

Škola, koja se također ubraja u vanjske čimbenike, zajedno s obitelji predstavlja vrstu „poveznika“ svijeta rada i profesije. Svaki pojedinac značajan dio života provodi u školi, i to dio u kojem se ostvaruju važni razvojni zadatci kao što su: razvijanje novih i zrelijih odnosa s vršnjacima obaju spolova, prihvaćanje muške ili ženske socijalne uloge, postizanje veće emocionalne nezavisnosti od roditelja i odraslih, priprema za obiteljski život i karijeru, usvajanje sistema vrijednosti, ideologije i stavova i usvajanje socijalno odgovornog ponašanja (Havighurst, 1972., prema: Riera, 2004.). Ključni je izazov za učenike razviti unutarnje standarde i osjećaj za sebe (Greenspan, 2003.) kako bi prijelaz iz svijeta obitelji u svijet obrazovanja, traženja posla i stvaranja karijere bio što bezbolniji i uspješniji. Kako će se razviti i realizirati osobine i sposobnosti karakteristične za pojedinca, ovisi o samom pojedincu kao i o odgoju i prilikama što ih pruža okolina (Maleš, Stričević, 1996.). Primjerice, profesionalni interesi važna su odrednica izbora zanimanja pojedinca. Oni predstavljaju dio motivacijskog prostora koji određuje usmjerenost na određeno područje djelovanja. Imaju smjer koji je definiran zonom prostora aktivnosti koje se preferiraju, zatim strukturu koja je definirana skupom aktivnosti i njihovih relacija te intenzitet definiran jakošću preferencija prema pojedinim aktivnostima ili skupinama aktivnosti.

Stabilnost, jakost kao i tip profesionalnih interesa ovise o intenzitetu i relativnom omjeru unutrašnje i vanjske motivacije kao i o nivou aspiracije te organizacije motivacijskih čimbenika i njihove usklađenosti s unutarnjim i vanjskim čimbenicima važnim za profesionalne odluke i aktivnosti. Savickas (1999.) navodi da interese karakteriziraju ugodni osjećaji koji su potaknuti spoznajom da nam nešto odgovara te nas time potiču da postignemo to što nam odgovara. Profesionalni interesi u velikoj mjeri razvijaju se tijekom procesa nastave. Isto tako, i sustav vrijednosti uvelike se stječe osim u obitelji i kroz život u školi, a također je bitna odrednica izbora zanimanja. Prihvaćanje općih i postojanih vrijednosti uz ostvarivanje novih kvaliteta svijeta u kojem živimo suptilni je zadatak odgojno-obrazovnog procesa (Pivac, 2000.). U literaturi se vrijednosti određuju kao implicitne ili eksplicitne predodžbe pojedinca ili grupa o onome što je poželjno ponašanje (Rokach, 1973.; Brown 1996.). Tom karakteristikom one utječu na odabir određenog načina ponašanja ili cilja djelovanja.

Suvremeno društvo karakterizira znanstvena, tehnološka i informacijska ekspanzija te neprestane promjene u poslovima i zanimanjima. Ono što naše doba razlikuje od bilo kojeg drugog doba nekontrolirano je ubrzavajući ritam promjena. Ono što se najviše promijenilo promjena je sama po sebi (Hamel, 2009.). Karijera postaje fleksibilnija, promjenjivija i ovisi o spremnosti, sposobnosti, znanjima, vještinama, odnosno kompetencijama pojedinca. Pojedinca treba osposobiti za stalne promjene. Škola dobiva novi zadatak: treba osposobiti pojedinca da što uspješnije samostalno predviđa i planira vlastiti pravac profesionalnog razvoja i to od najranije dobi. „Cilj pripreme za profesionalnu odluku je postati zreo za profesionalnu odluku“ (Zihlmann, 2003.: 1.). Profesionalnu zrelost možemo odrediti kao spremnost pojedinca da na temelju adekvatnih informacija iz svijeta rada i obrazovanja realno isplanira svoju karijeru sukladno dobi (Savickas, 1984.). Istraživanje provedeno na reprezentativnom uzorku u Republici Hrvatskoj (Babarović, Šverko, 2011.) pokazuje da je opća razina profesionalne zrelosti učenika viših razreda osnovne škole vrlo niska. Istraživanje provedeno na učenicima završnih razreda srednje škole (Perin, Drobac, 2011.) pokazuje da je i kod učenika srednjih škola slična situacija. Na kraju srednjoškolskog obrazovanja više od 11% učenika četverogodišnjih škola neodlučno je, dok kod trogodišnjih škola čak njih 38% nije sigurno „što dalje“, odnosno nisu donijeli nikakvu profesionalnu odluku. Velika ponuda mogućnosti školovanja i izobrazbe odluku o profesionalnome izboru ne čini baš jednostavnom. Tako sve važnije postaje mlade ljude već jako rano suočiti s potrebom donošenja odluka o profesionalnim izborima te im dati mogućnosti da otkriju svoje interese, sposobnosti i mogućnosti kao i da sagledaju cijeli niz dodatnih čimbenika koji su važni za uspjeh u profesionalnoj karijeri.

Mladi se prema Wannacku i sur. (2005.) u potrazi za informacijama o određenim profesionalnim ili obrazovnim mogućnostima oslanjaju ponajprije na

svoje interese. Roditelji igraju važnu poticanju ulogu kod profesionalnog izbora, pogotovo u obliku razgovora dok su nastavnici mladima jedan od važnijih izvora informacija. Nastavnici jako dobro poznaju učenike i prate ih kroz duži period tako da dugoročno profesionalno usmjeravanje u školi nudi velike potencijale. Ako se u školi profesionalno usmjeravanje promatra kao razvojni proces, a ne kao spontana odluka, škola bi mogla biti od velike pomoći kod donošenja odluke o profesionalnom izboru. Nebrojene mogućnosti usavršavanja i izobrazbe učenicima postaju sve nepreglednije. Od škole se zbog toga sve više zahtijeva da područje profesionalnog usmjeravanja napravi transparentnijim jer se potrebno pozadinsko znanje o mnoštvu mogućnosti izobrazbe i zapošljavanja teško može dobiti u obitelji. Ako potrebne informacije i kompetencije nastavnika nisu zastupljene, uloga škole približava se ulozi obitelji koja ima utjecaj na profesionalno usmjeravanje, ali je nedovoljno kompetentna i od pomoći.

Zadatak je ukupnog odgojno-obrazovnog sustava – od predškolskog preko osnovnog do srednjoškolskog – svim mladim ljudima osigurati ono temeljno obrazovanje i kompetencije koje su pretpostavka za uspješno prolaženje daljnjih obrazovnih i profesionalnih puteva.

Usmjeravanje mora biti povezano s jačanjem sposobnosti i spremnosti mladih za snalaženje u novim okolinama, za daljnji samostalan razvoj i učenje, a prije svega za suočavanje sa samim sobom, vlastitim interesima, sposobnostima, željama, aspiracijama, potencijalima, njihovim razvojem i primjenom i to uvijek u suglasju s profesionalnim, gospodarskim i društvenim zahtjevima i perspektivama. Ciljevi učenja za razvoj kompetencije za profesionalno (samo)usmjeravanje mogu npr. biti: otkrivanje, istraživanje, preispitivanje vlastitih interesa, sklonosti; uočavanje vlastitih talenata i sposobnosti; upoznavanje sa zahtjevima školovanja i zanimanja; razumijevanje i promišljanje rada kao značajnog dijela ljudskog života; upoznavanje sa svijetom rada i zanimanjima s kulturoloških, ekonomskih, socijalnih i ekoloških postavki; upoznavanje s utjecajem novih tehnologija na različite aspekte rada i života; uočavanje značenja zdravlja kao čimbenika u radu; kritičko preispitivanje raznovrsnih mogućnosti školovanja u odnosu na specifične zahtjeve obrazovnih programa i kvalifikacije koje se mogu dobiti nakon njih; osnaživanje sposobnosti donošenja odluke temeljem ispitanih mogućnosti i sl. Ovi ciljevi učenja mogu se ostvarivati tijekom svih faza odgojno-obrazovnog procesa, od najranije dobi do kraja procesa odgoja i obrazovanja.

4. Zaključak

Brojni vanjski čimbenici utječu na proces profesionalnog usmjeravanja. Pored društvenih okvira i socijalne okoline, razne institucije pokušavaju biti potpora i pomoć pri usmjeravanju. Ovdje je središnja uloga škole koja od svih institucija

ima sigurno najdugoročniji utjecaj na profesionalno usmjeravanje mladih. Svaki pojedinac veliki dio svog života, i to dio koji se odnosi na intenzivan rast i razvoj na svim poljima, provodi u školi. Ta činjenica školi nameće zadatak da pomaže i prati razvoj učenika te da pri tome otkriva potencijale kao i eventualna ograničenja pojedinca i da sukladno tome pojedinca usmjerava prema razvoju potencijala odnosno da ga poučava na koji će način prevladati eventualna ograničenja. Suvremeno društvo traži pojedinca koji je sposoban samostalno donositi odluke o svom profesionalnom razvoju u različitim razdobljima života te samim tim postoji potreba da profesionalno usmjeravanje bude implicitna aktivnost cjelokupnog odgojno-obrazovnog procesa. Škola treba omogućiti učenicima razvoj interesa, znanja, kompetencija koje će im omogućiti da samostalno predviđaju i planiraju svoj profesionalni razvoj od najranije dobi. Profesionalno usmjeravanje može biti učinkovito samo ako je ugrađeno u obrazovnu okolinu koja opaža promjene u vanjskoj okolini i uzima u obzir zahtjeve životnih i profesionalnih okvira nakon škole (Härtel, 2008.). No, profesionalno usmjeravanje može uspjeti samo kada se shvati kao cilj cijele škole. Na temelju toga neopohodno je da škola ova područja integrira u nastavu te da se u proces profesionalnog usmjeravanja uključe nastavnici, roditelji i drugi važni vanjski partneri. Sustavno i organizirano profesionalno usmjeravanje učenika u Republici Hrvatskoj započelo je u školi te je vrijeme da se tamo i vrati.

Literatura

1. Armstrong, T. (2008.): *Najbolje škole*. Zagreb: Educa.
2. Babarović, T.; Šverko, I. (2011.): Profesionalna zrelost učenika viših razreda osnovnih škola. *Suvremena psihologija* 14 (1): 91. – 109.
3. Barić, M.; Šešo, Z. (ur.) (2008.): *Spomenica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 1906. do 2006.* Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
4. Brown, D.; Brooks, L. (ur.) (1996.): *Career Development and Choice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
5. Brown, D.; Crace, R. K. (1996.): Values in life role choices and outcome: A conceptual model. *Career Development Quarterly*, 44: 211. – 223.
6. Burušić J.; Babarović T.; Marković N. (2010.): Koliko daleko padaju jabuke od stabla? Odnos obrazovnih postignuća djece i obrazovne razine njihovih roditelja. *Društvena istraživanja* 108 – 109, 19(4 – 5): 709. – 730.
7. Durr, K.; Spajčić-Vrkaš, V., Ferreira Martins I. (2002.): *Učenje za demokratsko građanstvo u Europi*. Zagreb: Filozofski fakultet.
8. Greenspan, S. I. (2003.): *Sigurno dijete: Kako djeci pomoći da se osjećaju zaštićeno i sigurno u promjenljivom svijetu*. Sarajevo: Ostvarenje.
9. Hamel, G. (2009.): *Budućnost menadžmenta*. Zagreb: Mate.

10. Haverman, R.; Wolfe, B. (1995.): The Determinants of Children's Attainments: A Review of Methods and Findings. *Journal of Economic Literature*, 33 (4): 1829. – 1878.
11. Hentig, H. (1999.): *Humana škola*. Zagreb: Educa.
12. Herzog, W.; Neuenschwander, M. P.; Wannack, E. (2006.): *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
13. Jurić, V. (2007.): *Kurikulum suvremene škole*, u: Previšić, V. (ur.): *Kurikulum teorije – metodologija – sadržaj – struktura*. Zagreb: Zavod za pedagogiju i Školska knjiga, 253. – 307.
14. Liben, L.; Signorelle, M. (1980.): Gender-related schemata and constructive memory in children. *Child development*, 51: 11. – 18.
15. Maleš, D.; Stričević, I. (1996.): *Druženje djece i odraslih*. Zagreb: Školska knjiga.
16. Neuenschwander, M. P. (2008.): *Elternunterstützung im Berufswahlprozess*, u: Läge, D.; Hirschi, A. (ur.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zürich: LIT-Verlag, 135. – 154.
17. Perin, V.; Drobac, I. (2011.): Profesionalno usmjeravanje kao pedagoška zadaća škole. *Acta Iadertina*, 7: 59. – 78.
18. Pivac, J. (2000.): *Inovativnom školom u društvo znanja*. Zagreb: Hrvatski pedagoški književni zbor.
19. Riera, M. (2004.): *Ostanite povezani sa svojim tinejdžerom*. Sarajevo: Ostvarenje.
20. Rokeach, M. (1973.): *The nature of human values*. New York: Free Press.
21. Savickas, M. L. (1984.): Career maturity: The construct and its appraisal. *Vocational Guidance Quarterly*, 32: 222. – 231.
22. Schedler, K.; Willenpart, N. (1982.): *Theorie der Berufswahlentscheidung*, Österreichisches Institut für Bildung und Wirtschaft, Wien.
23. Schiller, K.; Khmelkov, V.; Wang, X. (2002.): Economic Development and the Effects of Family Characteristic on Mathematics Achievement, *Journal of Marriage and Family*, 64 (3): 730. – 742.
24. Seifert, K. H.; Eckhardt, H.; Jaide, W. (ur.) (1977.): *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie.
25. Sirin, S. R. (2005.): Socioeconomic Status and Academic Achievement: A Meta-Analytic Review of Research. *Review of Educational Research*, 75 (3): 417. – 453.
26. Stockard, J.; McGee, J. (1990.): Children's occupational preferences: The influence of sex and perception of occupational characteristics. *Journal of Vocational Behaviour* 36: 287. – 303.
27. Super, D. E. (1983.): Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61: 555. – 562.
28. Wannack, E.; Herzog, W.; Neuenschwander, M. P. (2005.) *Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Jugendliche ihre Berufswahl gestalten*. Suchtmagazin, 31, 1, 10.

- 15., datum preuzimanja: 15. 6. 2012., < http://www.ph.fhnw.ch/...Zwischen_Wunsch.../Zwischen%20Wunsch%20und%20Wirklichkeit>.
29. Wensierski, H.; Schützli, C.; Schütt, S. (2005.): *Berufsorientierende Jugendbildung, Grundlagen, empirische Befunde, Konzepte*. Juventa: Weinheim und München.
30. Zihlmann, R. (ur.) (2003.): *Berufswahlbuch*. Dübendorf: Sabe.

Višnja Perin*

Orientamento professionale – il ruolo e la responsabilità della scuola

UDK: 37.048.4
Articolo compilativo

Ricevuto: 11. 6. 2012
Accettato per la stampa: 20. 10. 2012

Riassunto: *Il consiglio dei ministri europeo, nella sua Risoluzione, definisce l'orientamento professionale come un insieme di attività che permettono agli singoli l'individuazione delle proprie possibilità, le proprie competenze e gli interessi nei vari periodi della propria esistenza di modo da poter prendere delle decisioni circa l'educazione, l'abilitazione nonché per poter gestire da sé la propria carriera professionale. La maggior parte delle attività legate all'orientamento professionale, ad un livello istituzionale e organizzato, nella Repubblica di Croazia dipende dal Centro per l'impiego croato, un ente pubblico. Nel presente lavoro l'orientamento professionale viene preso in esame dal punto di vista del ruolo e della responsabilità della scuola che, insieme alla famiglia, esercita indubbiamente l'influenza più duratura sull'orientamento dei giovani. Il saggio offre uno spaccato storico dell'orientamento professionale in Croazia e analizza le teorie e i fattori dell'orientamento professionale. La scuola viene, in maniera particolare, messa in luce come uno dei fattori più rilevanti nell'orientamento e se ne discute l'influenza e le possibilità dell'influsso sull'orientamento dei giovani. La società contemporanea cerca un individuo capace di prendere decisioni autonomamente qualora riguardassero il suo sviluppo professionale nelle varie età della vita. Le ricerche portate avanti analizzando il campione degli alunni delle scuole elementari e superiori, dimostrano che gli alunni*

per la maggior parte non sono pronti per il processo decisionale che riguarda la loro sfera professionale quando questo viene loro richiesto suggerendo la necessità di inserire l'orientamento professionale tra le attività del processo formativo ed educativo.

Parole chiave: *orientamento professionale, fattori chiave dell'orientamento professionale, scuola.*

*Višnja Perin
Hrvatski zavod za
zapošljavanje
Područna služba Zadar
visnja.perin@hzz.hr

*Visnja Perin
Croatian Employment Office
District Service of Zadar
visnja.perin@hzz.hr

*Višnja Perin,
Centro per l'impiego croato
Sezione di Zadar
visnja.perin@hzz.hr