

**Strategija Centra za karijere
Ekonomskog fakulteta
Sveučilišta u Rijeci
2021. – 2025.**

Rijeka, rujan 2021.

SADRŽAJ

- 1. MISIJA I VIZIJA CENTRA ZA KARIJERE**
- 2. ANALIZA KLJUČNIH DOKUMENTA**
- 3. CILJEVI CENTRA ZA KARIJERE EKONOMSKOG FAKULTETA U RIJECI**

1. MISIJA I VIZIJA CENTRA ZA KARIJERE

Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci među prvima je visokoobrazovnim institucijama u Republici Hrvatskoj prepoznao potrebu povezivanja studenata s poslodavcima još za vrijeme njihova studiranja. Iz tog razloga, u akademskoj godini 2012./2013. osnovan je Ured za razvoj karijera s temeljnim ciljem omogućiti studentima stjecanje praktičnih znanja i vještina te radnog iskustva.

U 2016. godini Ured mijenja naziv u Centar za karijere te širokom lepezom aktivnosti i projekata nastoji studente pripremiti za potrebe tržišta rada. Danas, Centar za karijere kroz programe stručne prakse, tematske radionice i predavanja, studentske posjete, panele, tjedne karijera i brojna druga događanja, surađuje s više od 150 poslodavaca iz Republike Hrvatske i inozemstva. Pritom je potrebno istaknuti koordinaciju provedbe kolegija Stručna praksa, uvedenoga 2011. godine, kojim se studentima preddiplomskog i diplomskog sveučilišnog studija, omogućava stjecanje prvih radnih iskustava tijekom njihova studiranja.

Ekonomski fakultet u Rijeci dugi niz godina prati i analizira promjene u međunarodnom okruženju i na tržištu rada, kontinuirano implementirajući promjene i unaprjeđenja studentskih programa te ostalih nastavnih i izvannastavnih aktivnosti, u skladu s vlastitom vizijom i misijom.

U rujnu 2021. godine usvojena je Vizija Centra za karijere:

Centar za karijere povezuje potencijale studenata s prilikama na tržištu rada kako bi razvijali svoje karijere i time doprinijeli stvaranju održivog društva.

Misija Centra za karijere:

U suradnji sa zajednicom organiziramo i provodimo aktivnosti namijenjene kontinuiranom stjecanju praktičnih znanja i razvoju karijera EFRI zajednice, a u svrhu povećanja njihove konkurentnosti na tržištu rada.

Rezultat takvog djelovanja je više nego vidljiv – većina diplomiranih studenata Ekonomskog fakulteta u Rijeci je nakon završetka sveučilišnog studija zaposlena na vodećim radnim mjestima u struci, pridonoseći tako gospodarskom i socijalnom napretku grada Rijeke, Primorsko – goranske županije i Republike Hrvatske. Važan segment Centra za karijere je suradnja i održavanje odnosa s ALUMNI zajednicom, čiji uspjesi izuzetno pridonose jačanju percepcije Fakulteta kao lidera u znanosti, visokom obrazovanju i poslovanju u regiji.

2. ANALIZA KLJUČNIH DOKUMENTA

Suvremena gospodarska kretanja uvjetovana dinamičnim promjenama na tržištu rada te općenito globalizacijskim procesima suočavaju i sustave visokog obrazovanja s novim izazovima i trendovima, a koji zahtijevaju kontinuiranu prilagodbu. Kao jedan od ključnih elemenata uspjeha i ostvarenja konkurentnosti se ističu nužnost provedbe programa cjeloživotnoga obrazovanja te stalni i sustavni razvoj ljudskih potencijala.

Važnost ulaganja u obrazovanje i razvoj karijera prepoznato je i u strateškim dokumentima.

Politike EU stimuliraju kontinuirani razvoj vještina potrebnih i korištenih u poslovima (Skills, qualifications and jobs in the EU, CEDEFOP, 2015). Poslodavci koji se natječu u istoj industriji te generiraju potražnju za istim ili sličnim zanimanjima imaju značajan utjecaj na sadržaj i razinu vještina potrebnih njihovim zaposlenicima za obavljanje posla. Promicanje visokokvalificiranih radnih i organizacijskih praksi koje utječu na veću složenost rada potiču razvoj poslova koji podrazumijevaju veću autonomiju zaposlenika, učenje i diskreciju oko zadataka te iziskuju razvijanje više razine vještina potrebnih za njihovo obavljanje.¹

Europska Komisija u dokumentu s naslovom A NEW SKILLS AGENDA FOR EUROPE, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness u trećem dijelu dokumenta s naslovom Tekući posao: pojačavanje ritma, ističe potrebu za poticanjem i razvijanjem:²

1. Više partnerstva u učenju i poslovnom obrazovanju temeljenom na radu

Učenje temeljeno na radu, poput stručnih praksi, dokazana su odskočna daska za dobre poslove i za razvoj vještina relevantnih za tržište rada, uključujući transversalne i meke vještine. Stoga je potrebno razvijati partnerstva visokoškolskih institucija i poslovnog sektora kako bismo studentima otključali ovaj potencijal. U uspješne inicijative spadaju one koje uključuju aktere na tržištu rada u obrazovanje i osposobljavanje te na taj i druge načine pomažu mladim ljudima da pristupe prvom radnom mjestu. Suradnja s poduzećima i istraživačkim institutima može potaknuti razvoj kurikuluma, programe mobilnosti i pristup istraživanju i industrijskoj infrastrukturi za praktično osposobljavanje u stvarnom životnom okruženju.

¹ Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey, Cedefop Reference series 103 Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2015 CEDEFOP, ISSN: 2363-216X, https://www.cedefop.europa.eu/files/3072_en.pdf

² Europska Komisija, 2016, A NEW SKILLS AGENDA FOR EUROPE, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness, {SWD(2016) 195 final}, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

2. Više podrške za mobilnost studenata

U dokumentu je istaknuta potreba za poticanjem studentske mobilnosti. Podaci pokazuju da se mladi koji studiraju ili se usavršavaju u inozemstvu mnogo brže zapošljavaju od onih koji nemaju međunarodno iskustvo. Oni se brže prilagođavaju novim situacijama i bolje rješavaju izazove koji se pred njih postavljaju. Mobilnost studenata u visokom obrazovanju već ima dugogodišnju tradiciju. Do 2015. godine je preko 3 milijuna EU studenata sudjelovalo u programu Erasmus.

3. Više učenja na radnom mjestu

Većina europske radne snage u sljedeća dva desetljeća već su danas odrasle osobe. Potrebna im je stalna edukacija kako bi unaprijedili svoje vještine i iskoristili nove mogućnosti u karijeri. Prema EUROSTAT-u (2015), u prosjeku samo 1 od 10 odraslih osoba sudjeluje u organiziranoj edukaciji, najčešće oni s višim razinama vještina i zaposlenici velikih tvrtki te je potrebno razvijati kulturu kontinuiranog učenja i izvanfakultetskog usavršavanja još tijekom visokog obrazovanja.

4. Više mogućnosti za priznavanje neformalnog i informalnog učenja

Ljudi bi trebali biti u mogućnosti koristiti čitav niz svojih vještina u svojoj karijeri ili za daljnje učenje. Ljudi sve više uče i razvijaju vještine izvan formalnog sustava obrazovanja i osposobljavanja, bilo kroz radno iskustvo, osposobljavanje u tvrtki, digitalne resurse ili volontiranje. Te se vještine mogu provjeriti - identifikacijom i dokumentacijom, ocjenjivanjem i certificiranjem, s mogućnostima koje vode do djelomične ili potpune kvalifikacije. Europske direktive potiču razvoj sustava za vrednovanje ovih kompetencija, a poslodavcima su u konačnici važnije stečene kompetencije nego formalne kvalifikacije.

No, odgovornost za razvoj kompetencija nije identificirana samo na strani poslodavaca. Novi okvir europskih Ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje³ uveo je kompetenciju pod nazivom „osobne, društvene i sposobnosti učenja za učenje“. Ova složena kompetencija sadrži aspekte povezane s osobnim vještinama upravljanja karijerom, a definirana je kao „sposobnost promišljanja o sebi, učinkovitog upravljanja vremenom i informacijama, rada s drugima na konstruktivan način, zadržavanja fleksibilnosti i upravljanja vlastitim učenjem i karijerom. Uključuje sposobnost suočavanja s neizvjesnošću i složenošću, sposobnost učenja kako učiti, održavanja svojeg tjelesnog i emocionalnog blagostanja, kao i održavanja tjelesnog i mentalnog zdravlja i vođenja zdravstveno osviještenog života, orijentiranog na budućnost, te suosjećanja i upravljanja sukobima u uključivom i podražavajućem

³ Key Competences for Lifelong Learning, European Union, 2019, str. 11,
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>

kontekstu“. LifeComp⁴ (Sala et al., 2020) detaljno razrađuje kompetencije u području "osobno, društveno i učenje za učenje". Osobna kompetencija uključuje samoregulaciju, fleksibilnost, dobrobit; socijalna kompetencija uključuje empatiju, komunikaciju, suradnju; kompetencija učenja za učenje uključuje način razmišljanja koji uključuje rast, kritičko razmišljanje i upravljanje učenjem. Ova se kompetencija razvija tijekom cijelog života, učeći kroz formalni sustav obrazovanja, kroz radna i privatna iskustva, ali i neorganizirano i spontano. Za njen razvoj bitan je profesionalni kontekst, opća društvena klima, kvaliteta institucija obrazovanja, ali i osobna angažiranost i motiviranost za razvoj vlastitih kompetencija.

Europske inicijative integrirane su u hrvatske strateške dokumente. U hrvatskoj strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije iz 2014. godine s naslovom *Nove boje znanja* (Vlada RH) posebno je istaknuta autonomnost institucija visokog obrazovanja, koja uključuje i preuzimanje odgovornosti za uspješan ishod obrazovnog procesa. Međutim, ista strategija naglašava potrebu kontinuiranog učenja i usavršavanja u kontekstu cjeloživotnog učenja, uvažavajući pritom mogućnost proširivanja kompetencija već tijekom studija kao i činjenicu da je jednom završeni stupanj obrazovanja potrebno kontinuirano dograđivati. Cjeloživotno učenje odnosi se na sve aktivnosti stjecanja znanja, vještina, stavova i vrijednosti tijekom života s ciljem njihova usvajanja ili proširenja, i to u okviru osobnog, građanskog, društvenog ili profesionalnog razvoja i djelovanja pojedinca. Takav sveobuhvatni koncept obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima i u svim izvedbenim oblicima, tj. uključuje programe formalnog odgoja i obrazovanja (ranog i predškolskog, osnovnoškolskog, srednjoškolskog i visokoškolskog, kao i obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih), neformalnog obrazovanja, ali i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja, vještina, stavova i vrijednosti na neformalne i informalne načine. Cjeloživotno učenje predstavlja osnovu osobnog razvoja te snalaženja i neprestane prilagodbe pojedinca promjenjivim okolnostima u osobnom životu, na radnom mjestu i u društvenoj zajednici.^{5, 6}

Najvažnija načela cjeloživotnog učenja za pojedinca jesu:

- mogućnost usvajanja unapređenja i/ili proširenja znanja, vještina, stavova i vrijednosti,
- mogućnost i potreba razvoja osobnih potencijala u različitim razdobljima života,

⁴ Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19417-0, doi:10.2760/922681, JRC120911., <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>

⁵ Vlada RH, MZOS,

<https://mzo.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Obrazovanje/Strategija%20obrazovanja,%20znanosti%20i%20tehnologije.pdf>

⁶ Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOOO), Tjedan cjeloživotnog obrazovanja, EU ESF projekt, <http://www.cjelozivotno-ucenje.hr/cjelozivotno-ucenje/>

- mogućnost pristupa različitim oblicima i sadržajima učenja radi ostvarenja osobnih želja i razvoja sposobnosti,
- pravo na priznanje znanja i vještina stečenih u različitim okruženjima i vrstama učenja.

Ishodi cjeloživotnog učenja trebaju ponajprije voditi k ostvarivanju i razvoju osobnih potencijala i biti važnim elementom aktivnoga građanstva, a usto omogućiti bolju zapošljivost pojedinca, tj. povećanje njegove konkurentnosti na tržištu rada.

U strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije iz 2014. godine identificirano je i definirano pet ciljeva koji se odnose na cijelu vertikalu odgoja i obrazovanja, bez obzira na to radi li se o formalnim ili neformalnim oblicima izvođenja, a prvi od tih ciljeva odnosi se upravo na izgradnju sustava za identificiranje, poticanje, razvoj sposobnosti i potencijala pojedinaca te jačanje službe za cjeloživotno osobno i profesionalno usmjeravanje.

Europski parlament i Vijeće Europske unije usvojili su 2006. Preporuku o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje.⁷ U toj se Preporuci od država članica zahtijeva da „razvijaju pružanje ključnih kompetencija za sve u sklopu strategija cjeloživotnog učenja, uključujući strategije za postizanje opće pismenosti, te da se koriste dokumentom ‚Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje – europski referentni okvir‘ (prethodno navedeni dokument 2006/962/EC)”. Otkako je usvojena, Preporuka je bila ključni referentni dokument za razvoj obrazovanja, osposobljavanja i učenja s ciljem stjecanja kompetencija. Za potrebe ove Preporuke kompetencije se definiraju kao kombinacija znanja, vještina i stavova, pri čemu:⁸

- a) znanje se sastoji od već postojećih činjenica i podataka, koncepata, ideja i teorija koje podupiru razumijevanje određenog područja ili teme;
- b) vještine se definiraju kao sposobnost i mogućnost provođenja procesa i korištenja postojećim znanjem za postizanje rezultata;
- c) stavovi opisuju spremnost na djelovanje ili reagiranje na ideje, osobe ili situacije te povezani način razmišljanja.

Ključne kompetencije one su koje svi pojedinci trebaju za osobno ispunjenje i razvoj, zapošljivost, socijalnu uključenost i aktivno građanstvo. Razvijaju se u okviru cjeloživotnog učenja, od ranog djetinjstva do odrasle dobi, te kroz formalno, neformalno i informalno učenje. Sve ključne kompetencije smatraju se jednako važnima; svaka od njih pridonosi

⁷ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)

⁸ Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2018. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje (2018/C 189/01), dostupno na: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5464-2018-ADD-1/hr/pdf>

uspješnom životu u društvu. Kompetencije se mogu primijeniti u različitim kontekstima i u različitim kombinacijama. Preklapaju se i isprepliću; aspekti važni za jedno područje ojačat će kompetenciju u drugom području. Vještine kao što su kritičko razmišljanje, rješavanje problema, timski rad, komunikacijske i pregovaračke vještine, analitičke vještine, kreativnost i međukulturne vještine dio su ključnih kompetencija.

U Referentnom okviru utvrđuje se osam ključnih kompetencija:

- kompetencija pismenosti,
- jezična kompetencija,
- matematička kompetencija te kompetencija u prirodnim znanostima, tehnologiji i inženjerstvu,
- digitalna kompetencija,
- osobna i socijalna kompetencija te kompetencija učenja,
- građanska kompetencija,
- kompetencija poduzetnosti,
- kompetencija kulturne svijesti i izražavanja.

New Skills for New Jobs: action Now je inicijativa pokrenuta na razini EU da bi stvorili most između edukacije i treninga (prakse) te poslovnog svijeta. To je ujedno i glavni cilj - pomoći u odabiru edukacije i programa osposobljavanja za poslove u kojima bi se ljudi voljeli razviti.⁹

Kako to postići? Predložili su **četiri prioriteta** za ostvarenje glavnog cilja. Kako bi se ova četiri prioriteta ostvarila potrebna je predanost i uključivanje vlada, lokalnih vlasti, poslodavaca, pružatelja obrazovanja i osposobljavanja i samih pojedinaca.

Ti prioriteti su:

1. ulaganje u vještine mora biti masovno i pametno (potrebni su jači poticaji za ljude, ali i kompanije da ulažu u svoje vještine)

Neke od aktivnosti predložene za masovno i pametno ulaganje u vještine su prioritizirati usluge savjetovanja i motivacijske potpore za pojedince, poboljšati kvalitetu tih usluga; javno objaviti mogućnosti za educiranja i tečajeve; kao i podržati daljnji razvoj mreža za suradnju poslodavaca radi razmjene informacija i dobrih praksi u razvoju vještina i korištenju vještina.

2. potrebno je zblžavanje svijeta odgoja, edukacije i treninga s poslovnim svijetom (potrebne su inovacije, interakcija)

Kako bi se ovaj prioritet ostvario, potrebno je potaknuti veću suradnju između pružatelja obrazovanja i osposobljavanja, poslodavaca i profesionalnih tijela. Također, treba

⁹ New Skills for New Jobs: action Now (report) 2010 godina, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>, http://ec.europa.eu/education/focus/focus2043_en.htm

prilagoditi pedagogiju i metode osposobljavanja i ocjenjivanja kako bi ih se jasnije uskladilo s ishodima učenja. Analiza potreba tržišta rada i definiranje i provedba odgovarajućih ishoda učenja neka budu prioritet u institucionalnom vodstvu i strategiji, kao i u upravljanju informacijama i kvalitetom na institucionalnoj razini.

3. potreban je razvoj ispravnog seta vještina (kako bi poticali inicijativu radije nego reprodukciju stečenog znanja, kao i prilagođavanje potrebama poslodavaca i učenika)

Kako bi se razvio ispravan set vještina, potrebno je razviti integraciju ključnih kompetencija koje omogućuju kreativnost, inovacije, poduzetništvo i građanstvo u školama, visokom obrazovanju te početnom i kontinuiranom strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, kao i razviti i osigurati alate za individualnu samoprocjenu. Potrebno je i razviti europske pokazatelje za mjerenje razina transverzalnih ključnih kompetencija. Postaviti kvantitativne ciljeve (npr. pristup obrazovanju za poduzetništvo ili digitalnu pismenost) i pružiti mjerne podatke za praćenje napretka.

4. potrebno je bolje predvidjeti buduće potrebe za vještinama (kroz poboljšane informacije s tržišta rada, razvoj sustava koji rano upozorava na promjene i otvaranje prema globalnim talentima)

Kako bi se bolje predvidjelo buduće potrebe za vještinama, potrebno je uključiti potencijalne suradnike (statističke zavode, agencije za zapošljavanje, istraživačke organizacije, i sl.) te stvoriti i širiti dobre prakse o korištenju informacija o tržištu rada. Potrebno je razviti sveobuhvatne sustave za praćenje uspjeha studenata na tržištu rada i učiniti ovaj dio kriterijima kvalitete za institucije obrazovanja i osposobljavanja.

New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment¹⁰ je europski dokument koji predviđa da su najpotrebnije vještine za tržište rada u EU **vještine mjerenja (predviđanje)** i tzv. „soft skills“ (međuljudski odnosi, povezane s inovacijama procesa i širenjem IT tehnologija). Navode i sedam dimenzija kvalitete posla, koji su redom: sigurnost i etika zapošljavanja, prihod i koristi od zaposlenja, radno vrijeme i uravnoteženje radnog i neradnog života, sigurnost zaposlenja i socijalna zaštita, socijalni dijalog, razvoj vještina i osposobljavanje te odnosi na radnom mjestu i radna motivacija.

¹⁰ EU dokument: New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment (dokument 2012), ISBN 978-92-79-25973-9, doi:10.2777/10431, https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/new-skills-and-jobs-in-europe_en.pdf

Tematski ciljevi Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. su:¹¹

- 1) promicanje održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage;
- 2) promicanje socijalne uključenosti, borba protiv siromaštva i svake diskriminacije;
- 3) ulaganje u obrazovanje, osposobljavanje i strukovno osposobljavanje za vještine i cjeloživotno učenje;
- 4) jačanje institucionalnih kapaciteta javnih tijela i zainteresiranih strana te učinkovite javne uprave.

Unutar tematskih ciljeva razrađene su prioritetne osi, a to su: visoka zapošljivost i mobilnost radne snage, socijalno uključivanje, obrazovanje i cjeloživotno učenje, pametna administracija i tehnička pomoć.

Najznačajnija je Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020. U Strategiji cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. - 2020. kao strateški prioriteti definirani su:¹²

- 1) uspostavljanje sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje,
- 2) poticanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja prema potrebama tržišta rada i gospodarstva,
- 3) osiguravanje kvalitete usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te
- 4) jačanje svijesti o potrebi za cjeloživotnim profesionalnim usmjeravanjem razvojem vještina upravljanja karijerom.

Jedan od ciljeva Strategije obrazovanja, znanosti i tehnologije je:¹³ „Integrirati politike cjeloživotnog učenja i obrazovanja s ciljevima osobnog, društvenog, gospodarskog, regionalnog i kulturnog razvoja te s politikama zapošljavanja i socijalnom skrbi“. U Strategiji su predložene mjere koje su usklađene s previđenim strategijama Europske unije i ciljevima čije se postizanje očekuje do 2025. godine.

Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru¹⁴ uspostavlja se i uređuje primjena Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, koji ima reformsku ulogu u sustavu obrazovanja što uključuje: „obrazovne programe temeljene na ishodima učenja i usklađene s potrebama tržišta rada,

¹¹ Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.<http://www.esf.hr/operativni-program/> | <http://www.esf.hr/europski-socijalni-fond/o-nama/>

¹² Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020., <http://www.kvalifikacije.hr/sites/default/files/documents-publications/2017-05/Strategija%20CPU%20i%20razvoja%20karijere%20u%20RH%202016.-2020..pdf>

¹³ Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, <https://mzo.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Obrazovanje/Strategija%20obrazovanja,%20znanosti%20i%20tehnologije.pdf>

¹⁴ Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, <https://www.zakon.hr/z/566/Zakon-o-Hrvatskom-kvalifikacijskom-okviru>

transparentne kriterije ocjenjivanja ishoda učenja, razvoj kriterija i procedura za vrednovanje i priznavanje ishoda neformalnog i informalnog učenja, osnaživanje i daljnji razvoj cjeloživotnog učenja te osiguranje kvalitete stjecanja svih kvalifikacija“.

U Strategiji UNIRI 2021.-2025.¹⁵ polazišna osnova je misija u kojoj je, između ostalog, istaknuto da sveučilišni nastavnici „pripremaju studente za poslove budućnosti i građansku odgovornost“. Jedna od ključnih vrijednosti Sveučilišta je *inovativnost* koja podrazumijeva razumijevanje važnosti „održivog razvoja, angažmana u zajednici, obrazovanja za potrebe tržišta rada i za poslove budućnosti te transfera znanja kao stupova društvenog povjerenja u akademske institucije“.

Jedan od ciljeva Sveučilišta u području Učenja i poučavanja je i „razvijati praktične kompetencije studenata“ koji će se mjeriti udjelom ECTS-a kolegija koji uključuju praktične kompetencije, odnosno brojem ECTS-a stručne prakse podijeljen s ukupnim brojem ECTS-a pripadnih studijskih programa.

U području *Transfera znanja i regionalne uključenosti* namjera je Sveučilišta „povećati obim istraživačkih, edukativnih te stručnih strateških partnerstava s lokalnom i regionalnom zajednicom, gospodarstvom i civilnim društvom te povećati opseg i intenzitet regionalnog utjecaja Sveučilišta zajedničkim strateškim interdisciplinarnim projektima“. Cilj je proširiti suradnju Sveučilišta i zajednice kroz aktivnu suradnju s gospodarstvom i zajednicom radi unaprjeđenja suradnje s društvom u cjelini. Osim toga, cilj je osnažiti dodatno i suradnju s gospodarstvom pružajući mogućnost cjeloživotnog obrazovanja kroz edukativne programe za gospodarstvo i zajednicu. Stoga su definirani i Prioriteti djelovanja za provedbu strateških politika, a posebno se izdvajaju oni koji se odnose i na važnost povezivanja obrazovanja i prakse, odnosno:

- „Osnaživati suradnju s nastavnim i stručnim bazama uključivanjem stručnjaka iz prakse u nastavni proces,
- Povećati izdvajanja sastavnica za zapošljavanje i razvoj karijera mladih talentiranih znanstvenika...,
- Jačati, u suradnji s YUFE i YERUN mrežama i Step Ri-jem te realizacijom inovacijske arene, lokalni i regionalni inovacijski ekosustav, posebno kompetencije nastavnog osoblja i studenata za prijenos znanja i poduzetništvo te za razvoj ključnih razvojnih (posebno digitalnih) tehnologija,
- Razvijati institucijske instrumente sastavnica za podršku, poticanje i nagrađivanje pružanja stručnih usluga i projekata te korištenja znanstvene infrastrukture u komercijalne svrhe za potrebe privatnog i javnog sektora,

¹⁵ Strategija UNIRI 2021.-2025 https://uniri.hr/wp-content/uploads/2021/04/Strategija_Sveucilista_u_Rijeci_2021.-2025.pdf

- Povećati broj stručnih baza svih sastavnica i Sveučilišta te broj završnih i diplomskih radova u suradnji s privatnim i javnim sektorom u svrhu veće zapošljivosti studenata...”

Sve navedeno upućuje na zaključak kako Sveučilište u Rijeci teži razvijanju praktičnih kompetencija studenata i samim time stvaranju partnerskih odnosa s gospodarstvom i zajednicom. Stoga ciljevi Centra za karijere također trebaju podržavati navedene ciljeve Sveučilišta.

Važnost razvoja karijera prepoznao je i Ekonomski fakultet u Rijeci i u svojoj Strategiji razvoja Ekonomskog fakulteta u Rijeci za razdoblje 2017. – 2025. godine.¹⁶ U okviru područja Obrazovanje, ističe se strateški cilj, a to je: *Ekonomski fakultet u Rijeci brine se o zapošljivosti studenata studijskim programima utemeljenim na ishodima učenja*. Kroz razradu navedenog cilja ističe se upravo i uloga Centra za karijere u povećanju zapošljivosti. Stoga su ciljevi Strategije sastavni dio i ciljeva Centra za karijere, o čemu se više govori u sljedećem dijelu.

¹⁶ Strategija razvoja Ekonomskog fakulteta u Rijeci za razdoblje 2017. – 2025. godine
<https://www.efri.uniri.hr/upload/Strategija%20EFRI%20.pdf>

3. CILJEVI CENTRA ZA KARIJERE EKONOMSKOG FAKULTETA U RIJECI

Ciljevi Centra za karijere proizlaze iz ciljeva strateških dokumenta i Strategije Ekonomskog fakulteta Rijeka, a to je aktivno doprinositi zapošljivosti studenata kroz razne aktivnosti povezivanja studenata s poslodavcima i stjecanja praktičnih iskustava. Upravo polazeći od temeljne misije Fakulteta, kao i misije Centra za karijere, definirani su i temeljni ciljevi Centra za karijere, koji odražavaju strateško usmjerenje Centra za karijere. Definirani ciljevi su:

1. ***Povećanje zapošljivosti i konkurentnosti studenata Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci;***
2. ***Umrežavanje ciljnih skupina – studenata, poslodavaca i alumija;***
3. ***Kreiranje kulture ranog razvoja i upravljanja karijerom;***
4. ***Stvaranje mreže potencijalnih poslodavaca;***
5. ***Biti partner u realizaciji najboljih poslovnih ideja (studentsko poduzetništvo);***
6. ***Poduprijeti samozapošljavanje kroz financijsku i stručnu podršku studentskim start-up-ovima***

Za ostvarenje navedenih ciljeva u nastavku se navode pregled ciljeva s pripadajućim podciljevima/zadacima, pokazateljima, ciljnim vrijednostima i nositeljima.

1. Povećanje zapošljivosti i konkurentnosti studenata Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci

Cilj / Zadatak	Pokazatelj	Ciljna vrijednost	Nositelji
Razvijati i unapređivati sustav stručne prakse	1. Broj studenata na stručnoj praksi 2. Broj poduzeća za stručnu praksu	Povećanje u odnosu na prethodno razdoblje	Prodekan za gospodarstvo, Centar za karijere
Razviti metodologiju praćenja zapošljivosti studenata koji su završili studij na Ekonomskom fakultetu u Rijeci	Praćenje zapošljivosti Indeks zapošljivosti bivših studenata	Kontinuirano svake godine Izrađen Indeks	Centar za karijere, ALUMNI
Održavati edukativne radionice i programe za	Broj održanih radionica	9 radionica godišnje	Centar za karijere

razvoj profesionalnih znanja i vještina			
Povezivati studente i organizacije putem natjecanja	Broj suradnji na organizaciji natjecanja Broj objavljenih natjecanja na službenim kanalima EFRI	4 natjecanja godišnje	Centar za karijere

2. Umrežavanje ciljnih skupina – studenata, poslodavaca i alumni

Cilj / Zadatak	Pokazatelj	Ciljna vrijednost	Nositelji
Povezati studente s poslodavcima kroz portal namijenjen informiranju i komunikaciji dionika	da/ne	Dostupnost portala	Centar za karijere
Javno informirati o 10% najuspješnijih studenata u akademskoj godini na mrežnim stranicama	da/ne	Objavljene informacije o 10% najboljih studenata po studijskom programu na stranicama Centra za karijere	Centar za karijere
Razraditi model evaluacije diplomiranih studenata od strane poslodavaca	da/ne	Izrađen model evaluacije diplomiranih studenata od strane poslodavaca	Centar za karijere
Organizacija događaja usmjerenih na upoznavanje i povezivanje studenata i poslodavaca	Broj organiziranih i održanih događaja	4 događaja u akademskoj godini	Centar za karijere/ALUMNI

3. Kreiranje kulture ranog razvoja i upravljanja karijerom

Cilj / Zadatak	Pokazatelj	Ciljna vrijednost	Nositelji
Promovirati i približiti studentima aktivnosti vezane za razvoj karijere	Godišnje istraživanje o zadovoljstvu aktivnostima Centra za karijere	1 istraživanje godišnje Broj objava usmjerenih na promociju aktivnosti	Centar za karijere
Organizirati studentske konferencije	Broj održanih konferencija	1	Centar za karijere
Organizirati studijske posjete organizacijama	Broj posjećenih organizacija (godišnje)	10	Centar za karijere, katedre, nastavnici
Uključivati studenata u tekuće EFRI projekte	Broj studenata	25	Centar za karijere, katedre, nastavnici
Organizirati gostujuća predavanja stručnjaka	Održana predavanja	2 predavanja u semestru	Centar za karijere, Katedre, nastavnici, vanjski suradnici

4. Stvaranje mreže potencijalnih poslodavaca

Cilj / Zadatak	Pokazatelj	Ciljna vrijednost	Nositelji
Završni i diplomski radovi u poduzećima	Broj radova	20 godišnje	Centar za karijere, katedre, nastavnici
Organizirati Tjedne karijera	Događaj	2 godišnje	Centar za karijere, katedre, nastavnici
Povećati broj partnera u organizaciji stručne prakse	Broj ugovora o suradnji	Povećanje u odnosu na prethodno razdoblje	Prodekan za suradnju s gospodarstvom i razvoj karijera, Centar za karijere, ALUMNI

Organizirati događaje usmjerene na direktno povezivanje poslodavaca i studenata	Broj organiziranih i održanih događaja	2 godišnje	Prodekan za suradnju s gospodarstvom i razvoj karijera, Centar za karijere, ALUMNI
---	--	------------	--

5. Biti partner u realizaciji najboljih poslovnih ideja (studentsko poduzetništvo)

Cilj / Zadatak	Pokazatelj	Ciljna vrijednost	Nositelji
Sustavno pratiti i poticati poduzetničke sklonosti i namjere studenata	Broj aktivnosti	10 godišnje	Centar za karijere
Razvijati poslovne projekte studenata uz nadzor nastavnika	Broj projekata	2	Nastavnici
Razviti studentski poduzetnički inkubator	Oformljen inkubator Broj studenata	1 10	Centar za karijere

6. Poduprijeti samozapošljavanje kroz financijsku i stručnu podršku studentskim start-up-ovima

Cilj / Zadatak	Pokazatelj	Ciljna vrijednost	Nositelji
Informirati studente o financijskim potporama i drugim prilikama vezanim za samozapošljavanje	Broj objava vezanih za poticanje samozapošljavanja	Povećanje u odnosu na prethodno razdoblje	Centar za karijere, ALUMNI
Održavati „konzultacijske poduzetničke sate“	Broj održanih konzultacija	2 godišnje	Centar za karijere

Ostvarivanje i praćenje ostvarenja navedenih ciljeva i zadataka odrazit će se na postizanje misije i vizija Centra za karijere, a samim time i ciljeva Ekonomskog fakulteta u Rijeci vezanih uz obrazovanje mladih za tržište rada.