

**PRIRUČNIK ZA IKT PRAKSE ZA VOĐENJE  
I RAZVOJ KARIJERE**

Luksemburg: Kancelarija za publikacije Evropske unije, 2018.

Navedite ovu publikaciju kao:

Cedefop (2018). *Priručnik za IKT prakse za vođenje i razvoj karijere*.

Luksemburg: Kancelarija za publikacije. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/368695>.

Mnogo dodatnih informacija o Evropskoj uniji je dostupno na internetu.

Može mu se pristupiti putem servera Evropa (<http://europa.eu>).

Luksemburg: Kancelarija za publikacije Evropske unije, 2018.

**Copyright © Evropski centar za razvoj stručnog obrazovanja (Cedefop), 2018.**

**Sva prava zadržana.**

#### **PRINT**

**ISBN: 978-92-896-2686-6**

**doi: 10.2801 / 368695 TI-03-18-034-EN-C**

#### **PDF**

**ISBN: 978-92-896-2685-9**

**doi: 10.2801 / 5381 TI-03-18-034-HR-N**

**Dizajnirao Missing Element Prag.**

Štampano u Evropskoj uniji.

Evropski centar za razvoj stručnog obrazovanja (Cedefop) pripada Evropskoj uniji i referentni je centar za stručno obrazovanje i obuku. Pružamo informacije o stručnim analizama sistema obrazovanja, osposobljavanja, politike, istraživanje i prakse.

**Cedefop** je osnovan 1975. godine Uredbom Savjeta (EEZ) br. 337/75.

Evrope 123, 570 01 Solun (Pylea), GRČKA  
Poštanski broj 22427, 551 02 Solun, GRČKA  
Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Mara Brugia, v.d. *direktorica*  
Tatjana Babrauskiene, *predsjednica Upravnog odbora*

## PREDGOVOR

Sve više raste svijest o načinu na koji informacione i komunikacione tehnologije (IKT) mogu podržati ljude u njihovoj karijeri. Informacije o slobodnim radnim mjestima, trendovima na tržištu rada i mogućnostima učenja mogu biti lako dostupne. Onlajn kursevima obuka, validaciji kompetencija i razvoju osnovnih vještina se lako može pristupiti ako su platforme dostupne.

Autentična virtuelna mjesta na kojima pojedinci promovišu svoje vještine i postojeće znanje, tamo gdje preduzeća oglašavaju svoje potrebe za vještinama, stažiranjem, pripravničkim stažom, danas predstavljaju stvarnost. Sve veći broj zemalja takođe omogućava pojedincima da izrade mrežna portfolija koja ih mogu podržati kako u individualnom učenju tako i učenju u preduzeću, kao i da ih koriste za podršku pri zapošljavanju.

Iskoristiti potencijal IKT-a, međutim, nije uvijek lako, i često je to bio proces pokušaja i grešaka u mnogim zemljama. Potrebno je da efikasni alati budu pothranjeni pravim informacijama, podržani profesionalcima u karijernom savjetovanju, ažurirani i dobro integrisani u društveni kontekst korisnika. Na primjer, uspješni slučajevi pokazuju visok nivo integracije uz školsku aktivnost i pedagoške principe, adekvatno ciljanje posla potrebama pretraživača i radnika, i visoku dostupnost i jednostavnost upotrebe.

Uspostavljanje pravog opsega, odgovarajućeg ciklusa razvoja alata i garantovanje ispravne infrastrukture i osoblja, koje je u osnovi usluga zasnovanih na IKT, može se pokazati velikim izazovom. S obzirom na raznovrsnost tehničkih rješenja, vrste alata i ciljne grupe, postaje važno da kreatori politike i menadžeri usluga budu svjesni postojećih rješenja, njihovih potencijala i ograničenja.

Priručnik o IKT praksama za vođenje i razvoj karijere pruža strukturisanu i detaljnu karakterizaciju dobro uspostavljenih i efikasnih praksi u Evropskoj uniji. Usmjeren je na podršku prenosa i prilagođavanja praksi u nacionalnom kontekstu. Sadrži alat za donošenje odluka koji pomaže u identifikovanju kritičnih faktora u razvoju usluga zasnovanih na IKT i određivanju najbolje opcije za određeni kontekst.

Obuhvaćen je širok spektar usluga, uključujući portfolio alate: podudaranje sistema, prevenciju ranog napuštanja škole, podrška nezaposlenim, razvoj kompetencija i informacije o karijeri za mlade. Priručnik je jednostavan za upotrebu, sa bogatim informacijama i savjetima, a takođe pruža i preporuke politika na visokom nivou.

Vjerujem da će ovaj alat podržati nacionalne kapacitete usluga u obrazovanju, u obukama, službama za zapošljavanje i drugim relevantnim organizacijama. Takođe se nadam da će ova publikacija podstaći upotrebu najbolje tehnologije koja se nudi u službi građana Evropske unije, podstičući plodnu saradnju između pionira i najnovijih usvojitelja.

**Antonio Ranieri, šef odeljenja**

## SADRŽAJ:

PREDGOVOR.....	4
PREAMBULA.....	6
SMJERNICE ZA UPOTREBU PRIRUČNIKA.....	7
POGLAVLJE 1.....	19
POGLAVLJE 2.....	20
2.1. IKT I LMI slučajevi prvog klastera domena.....	20
2.1.1. Work profiler (Work profiler) (Werkverkenner): Holandija.....	20
2.1.2. Navigator za razvoj zanimanja (BEN) Njemačka.....	23
2.1.3. Portal za karijeru Držvane agencije za zapošljavanje (SEA): Letonija.....	26
2.1.4. Vodič za tržište rada: Slovačka.....	28
2.1.5. Služba za zapošljavanje: Švedska.....	31
2.1.6. Nacionalna služba za karijere: Velika Britanija.....	34
2.2. IKT I LMI slučajevi za drugi klaster domena.....	37
2.2.1. Teens gate: Grčka.....	37
2.2.2. Anelo.lu: Luksemburg.....	40
2.2.3. Zanimanja na slici: Holandija.....	43
2.2.4. Info o obrazovanju: Švedska.....	46
2.2.5. Usluga E-vođenja: Danska.....	49
2.2.6. Usluga pronalazača puta - Pathfinder: Estonija.....	52
2.2.7. Onlajn alat BiWi: Austrija.....	55
2.2.8. Alat za izbor obrazovanja (Onderwijskiezer): Belgija.....	58
2.2.9. CareersPortal.ie: Irska.....	61
2.3. IKT I LMI slučajevi za treći klaster domena.....	64
2.3.1. TET-tori: Finska.....	64
2.3.2. Syvonline – Obrazovni centar u Geteborgu: Švedska.....	67
2.3.3. E-portfolio: Italija.....	70
2.3.4. Kyvyt.fi: Finska.....	73
2.3.5. KomposyT: Slovačka.....	76
2.3.6. LMI za sve: Velika Britanija.....	79
2.3.7. Bib-wiki: Austrija.....	82
2.3.4. Vi@s: Portugalija.....	85
2.4. IKT I LMI slučajevi za četvrti klaster domena.....	88
2.4.1. EURES: EU.....	88
2.4.2. Europass: EU.....	91
POGLAVLJE 3.....	94
POGLAVLJE 4.....	108
ZAKLJUČCI NA NIVOU POLITIKE.....	108
LISTA SKRAĆENICA.....	110
Bibliografija.....	111

# UVOD U PRIRUČNIK

## PREAMBULA

Primarni cilj ovog priručnika je podrška strukturisanom znanju o razmjeni aktivnosti, metodama i alatima koji podržavaju uspješnu integraciju informaciono-komunikacionih tehnologija (IKT) i informacija u vezi sa tržištem rada (LMI) u uslugama karijernog vođenja i predstavljanje potencijala radi prenosivosti. Priručnik ima za cilj podršku (na nacionalnom nivou) menadžerima u identifikovanje uspješnih IKT i LMI inicijativa za prelazak u njihov kontekst i daje smjernice kako ih integrisati u svoj nacionalni kontekst do identifikovanja i analize njihovih bitnih komponenti. Priručnik služi kao polazna osnova, jer su detaljnije informacije dostupne u pojedinačnim studijama slučaja IKT i LMI koje su joj priložene.

Predstavljenih 25 IKT i LMI praksi izabrano je pomoću višedimenzionalnog okvira odlučivanja (poglavlje 1), u cilju ispunjavanja sljedećih uslova kvaliteta:

- (a) kompatibilnost sa istraživačkim prioritetima za integraciju IKT i LMI u karijernom vođenju;
- (b) inovativnost, koja pokazuje dovoljne i pouzdane dokaze za pozitivni uticaj i uspješnu primjenu u okviru karijernih centara za vođenje na nacionalnom i / ili regionalnom nivou;
- (c) prenosivost i prilagodljivost drugim kontekstima.

Studije slučaja su razvijene koristeći značajne podatke i informacije prikupljene kroz terenski rad zasnovan na intervjuima, sproveden u okviru terenske posjete organizacijama odgovornim za sprovođenje odabrane prakse; prije svakog je takođe bilo dobro ciljanih desk istraživanja prije terenskih posjeta. Imajući ovo na umu, sljedeći odeljak daje smjernice o tome kako da koristimo trenutni priručnik.

## SMJERNICE ZA UPOTREBU PRIRUČNIKA

Priručnik se sastoji od četiri poglavlja.

Poglavlje 1 kategoriše 25 istraženih IKT i LMI inicijativa smještenih u četiri klastera koji prikazuju kako inicijative kombinuju različite pristupe vođenju, vrste IKT i LMI alata za rješavanje izazova u vezi sa diverzifikacijom primjene efikasnih praksi cjeloživotnog vođenja. Ova četiri klastera odražavaju opšti napor inicijative ka ciljevima visokog nivoa; međutim, vrijedi napomenuti da se tipično višestruki ciljevi sprovode sa jednom inicijativom, uz pomoć višestrukih IKT alata i višestrukih vrste LMI.

Poglavlje 2 predstavlja 25 IKT i LMI inicijativa istraženih ukratko i sažeto. Svaki slučaj predstavljen je u sažetom formatu izvještaja koja prikazuje najzanimljivije i najneophodnije informacije, potrebne kada želimo da se upoznamo sa konkretnom inicijativom. Ovaj odeljak omogućava čitaocima da pogledaju svaku inicijativa iz više uglova, omogućavajući identifikaciju potencijalnih prenosivih aspekata, ne samo među zemljama već i među tipičnim granicama domena.

Treće poglavlje predstavlja alat za donošenje odluka kojem je cilj pomoći korisnicima priručnika da razmisle o ključnoj procjeni prenosivosti kriterijuma (relevantnost, kontekstualnost, primjenljivost) i uzeti u obzir širok opseg odgovarajućih pitanja koja bi trebalo postaviti prije usvajanja IKT i LMI praksi koje su razvijene i primijenjene na drugačiji način.

Četvrto poglavlje predstavlja glavne nalaze i zaključke, izvučene iz dubinske analize 25 pregledanih slučajeva.

## POGLAVLJE 1.

### PREGLED 25 IKT I LMI STUDIJE SLUČAJA

Nakon pregleda, na nivou EU, uzoraka od 64 prakse informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT) i informacija o tržištu rada (LMI) i integracija u karijernom vođenju, izbora 25 praksi za dalje, detaljna istraga kroz studije slučaja realizovana je uz pomoć višedimenzionalnog okvira odlučivanja. Pojedinačne dimenzije ovoga okvira, zajedno sa obrazloženjem za njihov izbor, i operativni pristup za njihovu primjenu bili su:

- (a) istraživački prioriteti inicijative;
- (b) organizacioni model inicijative;
- (c) kontekst sistema vođenja u kome je inicijativa pokrenuta i posluje;
- (d) aspekti prenosivosti i izgledi inicijative;
- (e) relevantnost inicijative na praktičnom i / ili strateškom nivou uticaja;
- (f) potencijalni uticaji inicijative;
- (g) geografski položaj i pokrivenost.

Tabela 1 daje pregled ovih 25 inicijativa, zajedno sa spiskom ključnih izazova u cjeloživotnom usmjeravanju kojima se bave, kao i respektabilnu ulogu IKT i LMI.

**Tabela 1** Prakse izabrane za dalju studiju

Skraćeni naslov	Zemlja	Riješeni ključni izazovi za cjeloživotno vođenje	Upotreba informacije za tržište rada	Upotreba IKT
bib-wiki platforma za kontinuirano obrazovanje savjetnika	AT	<ul style="list-style-type: none"><li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li><li>• podići svijest o vođenju</li><li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li><li>• pružiti informacije o obrazovnim smjernicama odraslih u nepovoljnom položaju</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• izvori stručnog znanja o obrazovnim smjernicama</li><li>• tematska kompilacija za LMI treće strane</li><li>• personalizovani obrazovni savjeti</li><li>• neformalni LMI</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• interaktivni mrežni alati</li><li>• mrežni WIKI</li><li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li><li>• otvoreni izvor</li><li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li></ul>

Onlajn platforma za BiWi	AT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> <li>• informacije o zanimanju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka (slika izgradnja profesija i industrija)</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> </ul>
Alat za izbor obrazovanja Onderwijskiezer	BE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> </ul>
EURES	EU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mobilna aplikacija</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> <li>• otvoreni izvor</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>



<p>Zanimanje navigator razvoja (BEN)</p>	<p>DE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• pružiti podršku onima koji žele da se ponovo vrate na tržište rada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• filtriranje LMI-a u životnom toku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• dinamička interkonekcija elektronskih resursa prema pristupu životnom toku</li> </ul>
<p>Usluga e-navođenja</p>	<p>DK</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• filtriranje LMI-a u životnom toku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> <li>• otvoreni izvor</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>

Pathfinder usluga	EE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• filtriranje LMI-a u životnom toku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> <li>• otvoreni izvor</li> </ul>
----------------------	----	--	---	---

Teens gate	EL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnici za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> <li>• informacije o zanimanju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> <li>• otvoreni izvor</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>
------------	----	--	---	---

TET - tori	FI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> </ul>
Kyvyt.fi	FI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na odabir karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• podaci koje unose krajnji korisnici</li> <li>• stvaranje e-portfolia sa vještinama i kompetencijama studenata</li> <li>• prilagođavanje LMI-a kroz prilagođavanje korisnika prema potrebama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> <li>• otvoreni izvor</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>
CareersPortal.ie	IE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> <li>• smanjiti rano napuštanje škole</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mobilna aplikacija</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> </ul>

Europass	EU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> <li>• povećati mobilnost ljudi u Evropi radi obrazovanja i svrhe zapošljavanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• pružanje dodatnih informacija o nagradama koje nisu dostupne drugdje, učiniti poslodavcima lako razumljivim i institucije u drugim zemljama</li> <li>• pružanje spoljnih veza na dostupne EU</li> <li>• usluge zapošljavanja, vođenja i obrazovanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• otvoreni izvor</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>
ePortfolio	IT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>
Anelo.lu	LU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• otvoreni izvor</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>

<p>Karijerni portal za Agenciju za zapošljavanje (SEA)</p>	<p>LV</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vještine upravljanja karijerom</li> <li>• pristup uslugama cjeloživotnog vođenja</li> <li>• osigurati kvalitet pružanja cjeloživotnog vođenja</li> <li>• poboljšati informacije o karijeri</li> <li>• IKT u cjeloživotnom vođenju</li> <li>• podići vještine i kvalifikacije mladih</li> <li>• podići vještine i kvalifikacije odraslih</li> <li>• poboljšati zapošljivost i podržati starije radnike</li> <li>• podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> </ul>
<p>Zanimanja u slikama</p>	<p>NL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> </ul>

Radni portfolio	NL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• kombinirano savjetovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alat za brzu dijagnozu</li> </ul>
VI@s	PT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>
Vodič kroz tržište rada na internetu	SK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> </ul>

KomposyT	SK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• pružiti informacije o mogućnostima obrazovanja</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> </ul>
Usluga zapošljavanja	SE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• sve na jednom mjestu</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• personalizirani obrazovni savjeti</li> <li>• kombinirano savjetovanje</li> <li>• informacije o zanimanju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mobilna aplikacija</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> <li>• otvoreni izvor</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>
Info obrazovanje	SE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• personalizirani obrazovni savjeti</li> <li>• kombinirano savjetovanje</li> <li>• informacije o zanimanju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> </ul>

Syvonlajn	SE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> <li>• povećati interakciju između škola i profesionalnog života</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• naučno istraživanje o vođenju</li> <li>• metode vođenja</li> <li>• vijesti relevantne za obrazovne smjernice</li> <li>• podudaranje regionalnog obrazovanja sa radom tržište</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mrežni wiki</li> <li>• prilagođeni RSS feed vijesti</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> </ul>
LMI za SVE	UK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• informacije o zanimanju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mobilna aplikacija</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• otvoreni izvor</li> </ul>
Nacionalni karijerni servis	UK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poboljšati podudaranje između vještina i poslova</li> <li>• pomoć pri prelasku sa školskog obrazovanja na izbor karijere</li> <li>• promovisanje samoprocjene</li> <li>• poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja</li> <li>• boriti se protiv nezaposlenosti</li> <li>• razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za vođenje itd.)</li> <li>• pružiti informacije o mogućnostima obrazovanja</li> <li>• podići svijest o vođenju</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LMI u stvarnom vremenu</li> <li>• efikasno podudaranje poslova</li> <li>• personalizovani obrazovni savjeti</li> <li>• inovativno profilisanje korisnika</li> <li>• informacije o zanimanju</li> <li>• interoperabilnost sa pretraživačima poslova</li> <li>• kombinovano savjetovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaktivni mrežni alati</li> <li>• mobilna aplikacija</li> <li>• veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.)</li> <li>• personalizovano skladištenje podataka</li> <li>• upotreba društvenih medija</li> <li>• mrežno savjetovanje</li> <li>• kombinacija sa vanmrežnim elementima</li> <li>• e-portfolio</li> </ul>



Konceptualno, cjeloživotno vođenje odnosi se na 'kontinuirani proces koji omogućava građanima, u bilo kom dobu i u bilo kojem trenutku njihovog života, da identifikuju svoje kapacitete, kompetencije i interese za obrazovanje, osposobljavanje i odluke o zanimanju i upravljanje njihovim individualnim životnim putevima u učenju, rad i druge postavke u kojima se ti kapaciteti i kompetencije uče i/ili koriste. Smjernice pokrivaju niz pojedinačnih i kolektivnih aktivnosti u vezi sa pružanjem informacija, savjetovanjem, procjenama kompetencija, podrškom i podučavanjem u odlučivanju i vještinama upravljanja karijerom (Savjet Evropske unije, 2008). Kao što je istaknuto u ranijim istraživanjima cjeloživotno vođenje može se smatrati konceptom za razvoj obrazovanja, zapošljavanja mladih i socijalne politike (ELGPN, 2014b). Međutim, kada je riječ o trenutnoj praksi vođenja, postoji nedostatak potpunog dogovora između različitih zemalja o korišćenju terminologiji i pristupu.<sup>1</sup>

Nacionalni sistemi vođenja u prošlosti su se pojačavali i nisu se nužno razvijali s koordiniranom dugoročnom strategijom prema koherentnom dizajnu odgovarajućih struktura cjeloživotnog vođenja i politike. Danas se često pružaju odgovarajuće usluge vođenja unutar različitih političko-administrativnih domena, poput obrazovanja i zapošljavanja. U većini postavki takve su usluge obično odvojeno organizovane, a isporučuju ih posebne organizacije i njihovo osoblje koje se odvojeno finansira, upravlja i reguliše<sup>2</sup>. Nije pravo iznenađenje da 25 studija slučaja sprovedeno za ovu studiju može biti povezano sa različitim političko-administrativnim domenima implementacije. Dok su neke inicijative prvenstveno pokrenute od zainteresovanih strana u sektoru stručnog osposobljavanja i zapošljavanja za, na primjer, javne službe za zapošljavanje, druge su osnovane ili jesu prvenstveno vođene u domenu nacionalnih obrazovnih sistema.

Međutim, bez obzira na domen u kojem su osnovane, pojedinačne inicijative se obično bave višestrukim izazovima, a ne pojedinačnom praksom, kada je riječ o primjeni efikasnih praksi cjeloživotnog vođenja. Često kombinacija različitih pristupa vođenja, vrsta IKT i LMI alata se koristi za rješavanje ovih izazova. Vrijedi pogledati svaku studija slučaja iz više uglova, kako bi se omogućila identifikacija potencijalno prenosivih aspekata, ne samo među zemljama već i među prevladavajućim granicama domena. To potkrepljuje višedimenzionalni sažetak profila predstavljen za svaku studiju slučaja, kao što je detaljnije objašnjeno u poglavlju 2. Da bi se omogućilo početno strukturiranje na visokom nivou, pojedinačne studije slučaja mogu biti grupisane prema četiri glavne kategorije koje odražavaju opšti utisak inicijativa, kada su u pitanju ciljevi na visokom nivou koji se prvenstveno slijede; međutim, vrijedi ponoviti da se obično slijedi više ciljeva jednom inicijativom, uz pomoć više IKT alata i više vrsta LMI-a.

Nekoliko slučajeva istraženih za potrebe ove studije su prvenstveno usmjereni ka usklađivanju ličnih sposobnosti i ambicija sa zahtjevima za posao, fokusirajući se na pružanje smjernica na nacionalnom nivou. Evo, asortiman alata i LMI obično se koristi – često u kombinaciji – takav kao alati za samoprocjenu, alati za podudaranje i alati za prezentacija različitih vrsta LMI-ja klijentima.

Neke od istraženih slučajeva prvenstveno su usmjereni ka poboljšanju procesa vođenja u obrazovanju / zanimanju. Opet, različiti IKT alati i LMI prezentacijski pristupi se kombinuju i mogu uključivati alate za samovođenje, alate i LMI za kombinovano vođenje i elemente gejmfikacije.

Nekoliko istraženih inicijativa usmjereno je na specifične ciljeve grupe, kao što su namjenski pododjeljci šire definisanog klijenta grupisanja. Zainteresovani profesionalci za vođenje i veb-programeri za razvoj inovativnih mrežnih aplikacija koje pomažu u javnom finansiranju LMI koji su dostupni u okviru praksi vođenja, takođe su ciljani u nekim inicijativama.

Postoje i inicijative posebno usmjerene na poboljšanje praksi vođenja iz transnacionalne perspektive. Njima je fokus na promovisanje saradnje među različitim učesnicima u vođenju obrazovanja i omogućavanje zajedničkih standarda u pojedinim zemljama.

---

<sup>1</sup> Ovom aspektu se, između ostalih, bavi mreža *Evropska mreža politike cjeloživotnog vođenja* (ELGPN) putem otvorene metode koordinacije u periodu 2007–15 (<http://www.elgpn.eu/>)

<sup>2</sup> *Evropska mreža politika cjeloživotnog vođenja* razvila je namjenski komplet resursa za podržanje razvoja politike cjeloživotnog vođenja, presijecajući uspostavljena područja politike i povezane administrativne sektori (ELGPN, 2014a).

**Tabela 2: Studija slučaja klastera domena prema ciljevima visokog nivoa**

Opšti utisak	Skraćeni naslov	Zemlja
Usklađivanje ličnih mogućnosti / ambicije prema zahtjevima posla	Work profiler	NL
	Navigator za razvoj zanimanja (BEN)	DE
	Portal za karijeru Državne agencije za zapošljavanje (SEA)	LV
	Vodič za tržište rada	SK
	Služba zapošljavanja	SE
	Nacionalni servis za karijeru	UK
Poboljšanje obrazovanja / procesi vođenja zanimanja	Teens gate	EL
	Anelo.lu	NL
	Zanimanja na slici	SE
	Usluga e-vođenja	DK
	Pathfinder usluga	EE
	Alati BiWi na mreži	AT
	Alat za izbor obrazovanja	BE
	CareersPortal.ie	IE
Inicijative posebne namjene	TET-tori	FI
	Syvonlajn	SE
	Kyvvt.fi	IT
	KomposyT	FI
	LMI za SVE	SK
	Bib-wifi platform za kontinuirano savjetovanje u obrazovanju	UK
	Vi@S	PT
Unapređenje transnacionalnih smjernica	EURES	EU
	Europass	EU

## POGLAVLJE 2.

### SAŽECI 25 IKT I LMI SLUČAJEVA

Sažeci služe kao kompaktni i svedeni blokovi informacija za svaku od identifikovanih IKT i LMI inicijativa, pomažući brzi pregled različite inicijative i identifikovanje onih koje bi potencijalno mogle poslužiti interesima učesnika i potrebama IKT-a i LMI-a.

Svaki sažetak započinje kratkom prezentacijom inicijative, i njegovi primarni aspekti su:

- (a) njegovi strateški ciljevi i temeljne potrebe;
- (b) glavne ciljne grupe kojima se obraća;
- (c) izazovi sa kojima se želi suočiti;
- (d) ciljevi politike koje želi postići, u skladu sa ELGPN smjernicama (ELGPN, 2015).

Ako se informacije čine relevantnim, čitalac može nastaviti sa čitanjem druge i treće stranice koje predstavljaju:

- (a) inovativne aspekte inicijative iz perspektive IKT-a i LMI-a;
- (b) postignute rezultate i učinak, zabilježene u inicijativi;
- (c) praćeni postupak evaluacije;
- (d) faktore uspjeha, kako su ih utvrdile i organizacije koje je koriste, korisnici usluge;
- (e) spisak fokus-tačaka koje bi trebalo uzeti u obzir.

Zadnja stranica raspravlja o ključnim tačkama prenosivosti koje je neophodno razmotriti za onoga ko je zainteresovan za mogućnost prenošenja inicijative u nacionalni kontekst.

## 2.1. IKT I LMI slučajevi prvog klastera domena

Opšti utisak	Skraćeni naslov	Zemlja
Usklađivanje ličnih mogućnosti / ambicije prema zahtjevima posla	Work profiler	NL
	Navigator za razvoj zanimanja (BEN)	DE
	Portal za karijeru Državne agencije za zapošljavanje (SEA)	LV
	Vodič za tržište rada	SK
	Služba zapošljavanja	SE
	Nacionalni servis za karijeru	UK

### 2.1.1. Work profiler (Work profiler) (Werkverkenner): Holandija

<http://www.werk.nl>

Kratka prezentacija Work profila:

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2013
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? ne
- ciljne grupe: nezaposleni
- organizacija koja pruža usluge: javna služba za zapošljavanje, UWV (Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen)
- uključeni učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; akademija.

Konsultovane su zainteresovane strane u razvoju Profilera rada; alat zahtijeva detaljnije informacije o različitim aspektima (kao što su psihološko ponašanje i metode istraživanja).

Obrađeni izazovi

- Podići svijest o vođenju.
- Promovisati samoprocjenu.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.

Work profiler je instrument za biranje i dijagnozu koji pomaže UWV u pružanju prilagođenih usluga klijentima u slučaju nezaposlenosti. Onaj koji traži posao ispunjava kratki upitnik koji sadrži 20 pitanja, u prva tri mjeseca nezaposlenosti. Radni profiler samo popunjavaju oni koji traže posao a koji su već ranije radili.

Work profiler utiče na izbor osoba koje traže posao putem usluge licem u lice ili kompjuterizovane usluge procjenom šansi klijenata za pronalaženjem posla u roku od godinu dana, nudeći brzu dijagnozu najvažnije prepreke njihovom povratku na posao i određivanju vrste usluga kako bi se povećala vjerovatnoća nastavka rada u bliskoj budućnosti. Kao takav, to je alat koji cilja nezaposlenost i poboljšava usluge vođenja / zapošljavanja.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Procjena efikasnosti pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšavanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Work profileru?

- Efiksano podudaranje posla.

- Inovativno profilisanje korisnika.
- Mješovito savjetovanje.

Da bi se razvio Work profiler, predviđali su faktore za povratak na posao koji će se identifikovati kroz trofazni istraživački pristup:

- studija literature koja je identifikovala mnoge prediktore koji mogu uticati na vjerovatnoću pronalaska posla;
- studija presjeka, tokom koje su našli odgovori dugoročno nezaposlenih i upoređivani su sa odgovorima pojedinaca koji su nastavili da rade brzo nakon prestanka jednog posla;
- longitudinalna studija, u kojoj je velika grupa nedavno nezaposlenih praćena tokom određenog vremenskog perioda kako bi se utvrdilo jesu li ili nisu nastavili da rade.

Jednom kada su identifikovani svi ovi faktori, stvoren je Work profiler.

Kakvu ulogu igra IKT u Work profileru?

### Alat za brzu dijagnozu

Work profiler je dostupan putem onlajn portala. Radna mapa (Werkmap) omogućava tražiocima posla da zadrže lične podatke i pronađu onlajn module koji im mogu pomoći u potrazi za poslom.

Koje je rezultate i uticaje postigao Work profiler?

**Kvantitativni rezultati:** 2013. Godine prva verzija Work profiler je implementirana postepeno u 11 kancelarija za nezaposlenost koje su služile kao testni slučajevi, ukupno njih 35. Druga verzija bi se primjenjivala u svim kancelarijama za nezaposlene.

**Kvalitativni ishodi:** Implementacija Work profiler dovela je do nekih promjena ponašanja praktičara. U prošlosti usluge profesionalnog vođenja zasnivale su se na iskustvu savjetnika za rad. Uz Work profiler koristi se više materijala zasnovanog na dokazima i savjetnici tačno znaju o kojim aspektima treba razgovarati sa tražiocem posla. Kao takve, usluge licem u lice su više strukturirane s Work profilom koji služi kao alat za razgovor.

**Postupak evaluacije:** Tražioci posla su se obratili u aprilu 2014. godine da bi učestvovali u studiji procjene.

Faktori uspjeha

- Profesionalni savjeti više se zasnivaju na dokazima.
- Karijerni savjetnici pružaju svoju pomoć na osnovu solidnih naučnih istraživanja.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Karijerni savjetnici tvrde da je njihovo iskustvo često bolje od iskustva rezultata ankete od 20 pitanja.
- Kreatori politike postavljaju pitanje da li bi 20 pitanja, uglavnom „mekih“ faktora, moglo pomoći u sticanju vjerovatnoće pronalaska posla.
- Neki dovode u pitanje činjenicu da upitnik uključuje nekoliko pitanja o LMI i većina se odnosi na „meke“ faktore.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Početni cilj Work profila bio je da pruži karijernim savjetnicima alat koji se može koristiti u njihovim aktivnostima vođenja s tražiocima posla. Veliki budžetski rezovi značili su da je savjetovanje licem u lice u velikoj mjeri smanjeno u Holandiji, prisiljavajući UWV da postane *digitalizovanija* organizacija u kojoj se pruža mnoštvo e-usluga.

Finansijski zahtjevi

Troškovi razvoja Work profila uglavnom uključuju troškove osoblja, održavanja i ažuriranja.

Potrebe za ljudskim resursima

Na UWV-u je dovoljan jedan ekvivalent punog radnog vremena (FTE) za tri godine održavanja i ažuriranja. Međutim, ažuriranje Work profiler 2.0 zahtijeva više FTE, jer se mora obaviti više istraživanja.

## IKT elementi

- Work profiler je integrisan u ličnu radnu mapu tražioca posla, garantujući privatnost. Tražioci posla podnose zahtjev za naknadu za nezaposlene.
- Osobe koje traže posao popunjavaju vezu Work profiler, gdje ih sistem automatski preusmjerava na onlajn upitnik.
- Sistem automatski obrađuje odgovore i sažeti izvještaj pruža pregled i za tražioce posla i za profesionalne savjetnike.

## Ne-IKT elementi

Work profiler kombinovan je sa oflajn elementima kada savjetnici za posao i treneri, koji rade za UWV, koriste ovaj alat u kontaktu sa nezaposlenima.

## Budući razvoj i trendovi

- Potreban je kontinuirani razvoj kako bi alat bio u toku i pouzdan.
- Faktori kao što su reforma politike, trajanje perioda nezaposlenosti mogu uticati na vjerovatnoću pronalaska novog posla.
- Potrebno je kontinuirano održavanje i podešavanje ovog alata kako bi ostao upotrebljiv i pouzdan.

## 2.1.2. Navigator za razvoj zanimanja (BEN) Njemačka

<https://ben.arbeitsagentur.de>

Kratka prezentacija navigatora za razvoj zanimanja

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2014
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? da
- ciljne grupe: nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; savjetnici za vođenje;
- organizacija koja pruža usluge: Federalna agencija za zapošljavanje (BA)
- uključeni učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća.

Javni *onlajn svijet* BA održava njegova IKT jedinica. Sadržaj pružaju različite jedinice i komercijalna izdavačka kuća.

Usklađenost onlajn ponuda BA sa standardima veb-dostupnosti je ovjeren od eskterne organizacije.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Mješovito savjetovanje.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Podržati one koji žele ponovno ući na tržište rada.

BEN se obraća vještim odraslim osobama koje su zainteresovane za dalji razvoj svoje profesionalne karijere. Odvojene ulazne staze pružaju se različitim podgrupama: onima koji žele promijeniti svoju trenutnu profesiju; zainteresovanima u napredovanju u karijeri u okviru svoje trenutne profesije; onima koji žele povratak u radnu sferu nakon prekida karijere; i onima koji su zainteresovani za dalje mogućnosti obrazovanja uopšte.

Razvoj BEN-a podržava BA-ovu strategiju iskorišćavanja potencijala digitalnih medija za učestvovanje na tržištu rada uz istovremeno povećanje transparentnosti radne snage na tržištu i ubrzavanje interakcije s klijentima. Kroz svoj dizajn kao samoposlužni sistem, BEN-ov cilj je poboljšanje vještine upravljanja karijerom kroz osnaživanje korisnika da shvate uticaj karakteristike ličnosti i spoljnih faktora na potencijalni izbor karijere. Sistem je takođe pogodan za profesionalno savjetovanje stručnjaka.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Interaktivni onlajn alati.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Poboljšanje informacija o karijeri.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u razvoju zanimanja?

- Inovativno profilisanje korisnika.
- Informacije o zanimanju.
- Filtriranje LMI-a u životnom ciklusu.

Prilagođene informacije su izvedene iz različitih onlajn izvora kako bi se podudarale često iskusni životni tokovi, na primjer ponovni ulazak u tržište rada nakon materinstva.

Na osnovu ključnih podataka koje je korisnik unio u onlajn sistem, zainteresovani za promjenu zanimanja pružaju opširne opise potencijalno pogodnih zanimanja. Informacije se daju o potrebnim kvalifikacijama, pravnim aspektima, mogućnostima zarade, opštoj potražnji za radnom snagom i geografskom raspodjelom trenutnih slobodnih radnih mjesta. Samoprocjena pomaže korisniku u usklađivanju zahtjeva zanimanja s vlastitim radom i socijalnim ponašanjem, ličnim vještinama, sposobnostima, interesovanjima i ambicijama.

Oni koji su zainteresovani za napredovanje u karijeri imaju mogućnost izbora potencijalno pogodne pozicije u karijeri. Oni su praćeni po grupi informacija usmjerenih na podršku korisniku u procjeni različitih mogućnosti napredovanja u individualnoj karijeri.

To uključuje radne procese i odgovornosti koje su u vezi sa položajem, potrebnim kvalifikacijama, mogućnostima i trajanjem obuke, certifikatima, finansijskim aspektima i nivoima plate prema geografskim regijama. Alat za samoprocjenu pomaže u istraživanju korisnikovih snaga i iskustava a u vezi sa potencijalnim radnim mjestom.

Korisnicima zainteresovanim za ponovni ulazak na tržište rada ili za dalje obrazovanje se pruža široki raspon informacija i obavještajnih podataka o tržištu rada.

Kakvu ulogu igraju IKT u navigatoru za razvoj zanimanja?

- Interaktivni onlajn alati.
- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Dinamička međusobna povezanost elektronskih izvora prema životnom vijeku pristupa kursa.
- BEN pruža korisniku samoosnažujuće LMI dinamičkim međusobnim povezivanjem različitih onlajn izvora prema često iskustvenim životnim kursevima.
- Nakon pozitivnih iskustava stečenih sa BEN, BA je počeo da uspostavlja integrisani „onlajn svijet” kao jednokratnu tačku za pristup raznim onlajn resursima i interaktivnim alatima koji su se ranije nudili odvojeno.
- Dinamička povezanost različitih onlajn resursa omogućava efikasno samoposluživanje kao i podršku stručnom savjetovanju, dinamičko pretraživanje podataka prema onome što korisnici žele postići (ne treba tražiti onlajn resurse za različite svrhe).

Kakve je rezultate i uticaje postigao Navigator za razvoj zanimanja?

**Kvantitativni rezultati:** BA-ovom *onlajn svijetu* trenutno pristupa oko 5 000 000 korisnika mjesečno.

**Kvalitativni ishodi:** Praćenje obrazaca upotrebe sugeriše da BEN korisnici lakše pronalaze informacije koje su od posebnog značaja u poređenju sa praksama uočenim prije njegovog razvoja. Klijentima je omogućeno da bolje koriste LMI i s tim u vezi alate koji su dostupni kod BA.

**Proces evaluacije:** Razvoj BEN-a oslanjao se na sistematičnost uključivanja krajnjih korisnika, u skladu sa tehnikama dizajniranja usmjerenim na korisnika. Praktičari su takođe od početka bili uključeni u ovaj proces.

Iz strateške perspektive, BEN je poslužio kao uspješan testni slučaj za dinamičku prezentaciju internetskog sadržaja prema živom pristup. Na osnovu stečenih prvih iskustava, BA se počeo integrisati dalje u onlajn izvore u jedinstveni *onlajn svijet* u okviru kojeg se informacije dinamički prikazuju prema različitim grupama klijenata, npr. oni koji tek započinju karijeru ili nezaposleni.

Faktori uspjeha

- politička spremnost da se razvoj usluga zasnovanih na IKT razmotri kao strateško ulaganje za poboljšanje javnih usluga na tržištu rada;
- dostupnost odgovarajućih finansijskih sredstava kao dio redovnog budžeta BA;
- strogo usmjeren dizajn na korisnika koji se primjenjivao tokom razvoja faza BEN;
- oslanjanje na veliki broj postojećih baza podataka i izvora informacija;
- prethodna iskustva stečena unutarašnjim razvojem različitih onlajn izvori kojima upravlja BA prije razvoja BEN-a.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

Kontinuirani razvoj BA-ovog *onlajn svijeta* na svom putu nailazi na mnogo naslijeđenih tehnologija. Stručnost i napor potrebni za integrisanje naslijeđenih tehnologija mogu se lako podcijeniti.

Integracija BA-ovog javnog *onlajn svijeta* s njegovom internom IKT infrastrukturom u lokalnim centrima za zapošljavanje predstavlja velike infrastrukturne izazove zbog same veličina ove infrastrukture koja povezuje hiljade radnih stanica u cijeloj zemlji.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Jačanje potencijalnog bazena kvalifikovane radne snage u domaćoj ekonomiji trenutna Savezna vlada prepoznala je kao prioritet. Obraćanje kvalifikovanim odraslima, putem namjenskog onlajn alata, dobro se uklapa u BA dugoročnu strategiju i sa političkim ciljevima trenutne Savezne Vlade.

Finansijski zahtjevi



Ukupan budžet IKT jedinice BA iznosio je oko 540 000 EUR u 2016. godini.

Potrebe za ljudskim resursima

Nema dostupnih konkretnih informacija o ljudskim resursima u razvoju i održavanju javnog ili onlajn svijeta BEN-a ili BA-a.

IKT elementi

- BA-ov onlajn svijet dostupan je kao javno dostupna veb-usluga.
- Određene onlajn funkcije su dostupne samo prilikom registracije.
- Portal je u skladu s nacionalnim zakonodavstvom o privatnosti podataka.
- Sve onlajn ponude koje održava BA u skladu su s nacionalnom mrežom regulacija pristupačnosti.

Ne-IKT elementi

Mehanizam povratnih informacija omogućava svakom savjetniku da zatraži pomoć ako on / ona ima poteškoća u korišćenju portala.

Budući razvoj i trendovi

- Kontinuirano restrukturiranje javnog onlajn svijeta BA-a prema pristupu usmjerenom isključivo na korisnika.
- Koristi koje potencijalno pruža upotreba društvenih medija za svrhe profesionalnog vođenja ne uzimaju se zdravo za gotovo.
- Dalje dokaze o potencijalnim uticajima trebalo bi prikupiti prije strateškog donošenja odluke o tome hoće li društveni mediji biti sistematski ili ne korišćeni u svrhe karijernog vođenja.

### 2.1.3. Portal za karijeru Držvane agencije za zapošljavanje (SEA): Letonija

<http://www.nva.gov.lv>

Kratka prezentacija portala za karijeru Državne agencije za zapošljavanje

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2006
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: nezaposleni; zaposleni
- organizacija koja pruža usluge: Državna agencija za zapošljavanje (SEA) Letonije
- uključeni učesnici i njihova uloga: uglavnom vladine institucije

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Ciljana nezaposlenost.

Cilj portala za karijeru je učiniti klijente nezavisnijim i odgovornijim u pronalaženju posla i osigurati da klijenti mogu donijeti informisaniji izbor. Na taj se način rizik od nezaposlenosti u budućnosti može smanjiti.

Ovaj cilj se postiže pružanjem podrške za planiranje nečije karijere, pružanjem podrške u traženju posla i uvođenjem informacija o tržištu rada.

Registracija je potrebna za ljude koji imaju pravo na naknadu za nezaposlene i za one koji učestvuju u mjerama podrške poput obuke za sistem vaučera.

Ciljevi politike

- Veštine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi na državnom portalu za karijeru Agencija za zapošljavanje?

- Efikasno podudaranje posla.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.
- Mješovito savjetovanje.

Platforma nudi LMI putem:

- onlajn alata za samoprocjenu;
- baza podataka o mogućnostima obrazovanja;
- baza podataka o opisima zanimanja;
- predviđanja tržišta rada po sektorima, zanimanjima i regijama.

Kakvu ulogu ima IKT na portalu karijere Državne agencije za zapošljavanje?

- Kombinacija sa onlajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- E-portfolio.
- Onlajn savjetovanje.
- Usluge u potpunosti iskorišćavaju društvene medije. Uključeno je savjetovanje putem i-mejla.

- Samoposluživanje klijenata: upotreba alata za karijeru, predviđanja tržišta rada, prijava za posao, kreiranje CV-ijeva, dodavanje dokumenta.
- Usluge za poslodavce: besplatna prijava slobodnih radnih mjesta.

Kakvi su rezultati i uticaji postignuti preko portala za karijeru Državne agencija za zapošljavanje?

**Kvantitativni rezultati:** približno 1 560 karijernih vođenja i savjetovanja u 2015. godine.

**Kvantitativni rezultati:** 1. mjere aktivacije mogu se efektivnije koristiti; 2. upotreba alata donosi nove informacije koje stvaraju bolji uvid u neusklađenost vještina u Letoniji; 3. alat za karijeru pomaže u smanjenju rizika od nezaposlenosti.

**Proces evaluacije:** sistem evaluacije zasnovan je na neformalnim povratnim informacijama i ključni pokazatelji koji mjere učinak lokalnih kancelarija.

Faktori uspjeha

- pristup usmjeren na klijenta;
- pristup učenju i razvoju;
- pristup ekonomičnosti.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

Važni ekonomski i socijalni izazovi u Letoniji, poput emigracije, položaj rizičnih grupa na tržištu rada i u neformalnoj ekonomiji. Povratak emigranata može dobiti konkretne LMI. Relativno visoki zahtjevi za digitalnom pismenošću.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Razvoj portala SEA podstaknut je ukupnim kretanjem ka e-upravi u Letoniji. Tokom 1990. Letonija je imala centre za karijeru specijalizovane za obrazovanje i vođenje u karijeri, koji su kasnije integrisani u SEA, što rezultira različitim vrstama savjetnika: agenti poslodavca, posao savjetnika i savjetnici u karijeri.

Finansijski zahtjevi

Portal finansijski zavisi od dva glavna izvora: evropskih subvencija programa za investicije i troškova razvoja i SEA budžeta za pitanja održavanja, ažuriranja i daljeg razvoja.

Potrebe za ljudskim resursima

Portal za karijeru razvija tim za informacione sisteme i posao odjeljenja za podršku pretraživanju u glavnoj kancelariji; postoji 70 karijernih savjetnika u lokalnim kancelarijama, karakteriše ih visoko obrazovanje iz psihologije i društvenih nauka, tečni letonski i ruski jezik, IKT pismenost, usredsređena na stav klijenta, visoki etički standardi, dobre socijalne vještine i relevantno iskustvo.

IKT elementi

Postoje četiri različita sistema koja stoje iza alata portala za karijeru na nivou SEA: karijerni dio SEA portala, sistem samoposluživanja koji pruža portal, sistem koji pokreće baze podataka slobodnih radnih mjesta i interni sistem. Sistemi kojima upravlja SEA povezani su s drugim nacionalnim bazama podataka.

Ne-IKT elementi

- Redovna obuka za karijerne savjetnike.
- Profesionalno vođenje i savjetovanje za posao, upotpunjeno telefonskim kontaktom.
- Nekoliko zainteresovanih strana uključenih u razvoj portala za karijeru i LMI.

Budući razvoj i trendovi

- Kontinuirani proces poboljšanja od strane SEA.
- Integrisati kratkoročne, srednjoročne i dugoročne prognoze u rad alata za predviđanje tržišta.
- Poboljšati integraciju obrazovnih informacija.
- Učiniti portal sveobuhvatnijim.
- Nastaviti koristiti društvene medije za pružanje opštih informacija o uslugama.

## 2.1.4. Vodič za tržište rada, Slovačka

<https://www.istp.sk>

Kratka prezentacija Internet vodiča za tržište rada

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2012
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? da
- ciljne grupe: nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; savjetnici za vođenje; učenici škole
- organizacija koja pruža usluge: Centralna kancelarija za socijalni rad, socijalna pitanja i porodicu, učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; akademija; civilno društvo; drugo.
- Tehnička administracija platforme je ugovorena s komercijalnom strankom. Različite nacionalne i međunarodne stranke sarađuju s platformom na stvaranju sadržaja.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Ciljana nezaposlenost.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.

Vodič za tržište rada integrisana je onlajn platforma koja pruža više funkcionalnosti za elektronsku podršku višestepenosti modela savjetovanja koji je usvojila nacionalna služba za zapošljavanje.

Savjetnici se podržavaju u pružanju individualnih smjernica, na primjer, putem onlajn alata za samoprocjenu koji se koristi za zajedničko razmišljanje sa klijentima o njihovim ličnim mogućnostima i težnjama. Takođe je i zapošljavanje podržano, na primjer, međusobnim povezivanjem ličnih profila klijenta sa bazama podataka o slobodnim radnim mjestima. Onlajn razmjena između tražioca posla i poslodavaca je moguća. Područje samoposluživanja usmjereno je na one koji traže posao i one koji su zainteresovani za tržište rada. Odrasli korisnici, bilo da su nezaposleni ili su zainteresovani za razvoj karijere, podržani su automatskim uparivanjem njihovog ličnog profila sa mogućnostima za posao, efikasnim alatom za samoprocjenu. Mlade ljude koji napuštaju školu i njihove partnere podržava onlajn alat za profesionalno vođenje (kompas za posao).

Ciljevi politike

- Veštine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.
- Poboljšanje informacija o karijeri.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Vodiču za tržište rada?

- Informacije o zanimanju.
- Efikasno podudaranje posla.
- Personalizovani savjet o obrazovanju.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Mješovito savjetovanje.

Platforma je jednokratna ulazna tačka za LMI i srodne onlajn alate. Raspon informacija o karijeri dostupan je putem platforme, uključujući video materijal o zanimanjima u kombinaciji sa tekstovima i ilustrativnim slikama. Zajedno, oni pružaju pregled istorijskog razvoja datih zanimanja, tipičnu, često korišćenu terminologiju i osnovne aktivnosti. Platforma je dopunjena informacijama o trenutnom nivou plata i trendovima u potražnji za radnom snagom. Predstavljani su veliki poslodavci za neka područja.

Predstavljene su razne baze podataka, bilo u smislu jednostavnih informacija ili hranjenje interaktivnih onlajn alata. To uključuje baze podataka o normama koje se odnose na regulisane profesije, potrebno iskustvo za

regulisane profesije, tipovi ličnosti i model kompetencija. Djelovi opšte dostupnih informacija su posebno prilagođeni učenicima, studentima, njihovim roditeljima i školskim savjetnicima. Alat za samoprocjenu je povezan sa podudaranjem profila zanimanja sa ličnim profilom korisnika, u konačnom, pomažući klijentu u razvijanju realne slike o poslu povezanom sa kompetencijama i težnjama.

Nakon registracije dostupan je alat za onlajn vođenje. Na osnovu skupa elektronskih upitnika koji se tiču ličnih vještina, kvalifikacija, radnog iskustva i zdravstvenog stanja, korisnici mogu stvoriti lični profil. Sistem odgovara ličnom profilu onih koji traže mogućnosti za posao sa trenutnim slobodnim radnim mjestima koje objavljuju poslodavci. Za registrovane učenike i studente, sistem podudara lični profil sa zanimanjima i obrazovnim institucijama koje obrazuju za određeno zanimanje. Registrovani poslodavci mogu aktivno pretraživati bazu podataka prijavljenih kandidata za posao, uključujući lični profil objavljen u sistemu, uz prethodnu saglasnost vlasnika profila. Poslodavci mogu direktno kontaktirati one kandidate koje upoznaju kroz kriterijume izbora. Sistem je dizajniran za podršku samoposluživanju i kombinovano savjetovanje profesionalaca.

Kakvu ulogu igraju IKT u Vodiču za tržište rada?

- Kombinacija sa onlajn elementima.
- Interaktivni mrežni alati.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Platforma sadrži mrežni sadržaj u različitim formatima, uključujući tekst zasnovan na informacijama i multimedijalnom sadržaju.
- Korisnicima je omogućeno istraživanje onlajn okruženja putem fleksibilne strukture menija, dok interaktivne onlajn funkcije omogućavaju dublje uvide u odabrana polja zanimanja.
- Lični podaci pohranjeni u elektronskom profilu mogu se koristiti u kombinaciji s oflajn aplikacijom za posao. Štampana verzija može biti preuzeta za upotrebu u poštanskoj aplikaciji za posao. Alternativno, profil se može koristiti kada se elektronski odgovara na odgovarajuće ponude posla.
- Funkcionalnosti su djelimično omogućene povezivanjem ISTP platforme sa eksternim informacionim sistemima.

Kakve je rezultate i uticaje postiglo Vodič za tržište rada?

**Kvantitativni rezultati:** broj jedinstvenih posjetilaca povećao se s otprilike 10 000 mjesečno u 2012. do 200 000 mjesečnih posjetilaca danas. U 2016. godini broj oglasa za posao bio je od 10 000 do 12 000 mjesečno.

**Kvalitativni ishodi:** anegdotski dokazi sugerišu da se birokratski čini da je teret značajno smanjen za građane, poslodavce i poslovne subjekte; pristup uslugama koje pružaju lokalne kancelarije se poboljšao.

**Proces evaluacije:** Sprovedene su ponovljene runde korisničkog testiranja tokom faze razvoja ISTP platforme. Ishodi su hranjeni natrag u razvojni ciklus. Osim ovih aktivnosti, nijedan posvećeni korisnik evaluaciju ili sistematsku procjenu uticaja još nije sproveo.

Faktori uspjeha

- Politička spremnost za kontinuirano ulaganje u poboljšanje usluga rada uz pomoć IKT.
- Vodeća uloga Centralnog biroa rada u prevođenju procesa zahtjeva koji proizlaze iz svakodnevne prakse savjetovanja i, s tim u vezi, tokovi rada u tehničke zahtjeve koje tehnologija mora ispuniti.
- Uključivanje niza učesnika u posebno tijelo za nadzor operativnog tim za sprovođenje i za razne tematske timove stručnjaka.
- Sprega tehnoloških inovacija sa procesom pružanja usluga inovacija.
- Naponi koji su uloženi kako bi se osiguralo da sve osoblje uključeno u isporuku uz podršku IKT-a službe ima potrebne vještine i osjećaju se ugodno koristeći IKT infrastrukturu.
- Postizanje visokog nivoa upotrebljivosti korisničkog interfejsa.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Velika količina naslijeđene tehnologije, s kojom se susrela ova modernizacija, projektuje se u smislu postojećih baza podataka i obrade podataka, u konačnom, zahtijevajući korak po korak strategiju integracije za spuštanje rizika od gubitka kontinuiteta usluge (i podataka).
- Dostupnost finansijskih sredstava potrebnih za razvoj digitalnog rješenja kroz postupni proces integracije.
- Primjetan udio stanovništva koji trenutno nema pristup odgovarajućoj internetskoj vezi.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

### Socioekonomski / politički kontekst

Preduzete su mjere za rješavanje relativno visokog nivoa nezaposlenosti, na dnevnom redu slovačke politike već dugi niz godina.

Uočila se potreba za modernizacijom, optimizacijom i proširivanjem pružanja sveobuhvatnog spektra konsultantskih usluga osobama koje traže posao i poslodavcima.

Akcentat je stavljen na omogućavanje individualne podrške koja je posebno prilagođena potrebama klijenta, s ciljem olakšavanja aktivacije tražioca posla i zapošljivosti.

Zakonski definisane dužnosti javne službe za zapošljavanje su se morali uzeti u obzir.

### Finansijski zahtjevi

Između 2015. i 2018. troškovi vezani za rad, održavanje i dalji razvoj platforme iznosio je 3.462.912 EUR. Pokriveni su od strane Ministarstva rada, socijalnih pitanja i porodice Republike Slovačke.

### Potrebe za ljudskim resursima

Nisu dostupne kvantitativne informacije o ljudskim resursima koji su uključeni u inkrementalni proces razvoja IKT platforme i s tim u vezi promjene procesa servisa.

### IKT elementi

Internet platforma ISTP dio je unutarorganizacijskog IKT sistema mreža lokalnih kancelarija širom zemlje. Sistem podržava usluge socijalne službe i službe za zapošljavanje u skladu sa zakonski definisanom dužnostima. Održavanje portala podugovara se sa spoljnim provajderom.

### Ne-IKT elementi

- Implementaciju platforme pratila je masovna obuka usmjerena na ciljne grupe korisnika, uključujući profesionalce koji rade u lokalnim kancelarijama za rad, okružnim kancelarijama i poslodavce.
- Posjetiocima je dostupan pristup putem javnih računarskih terminala lokalnih kancelarija.
- Mjere podizanja svijesti sprovodila je, i još uvijek sprovodi, centralna služba, na primjer na relevantnim događajima i putem informativnih materijala.

### Budući razvoj i trendovi

Očekuje se da nivoi prodiranja u društvene medije zaslužuju dublju pažnju u budućnosti. Trenutno se hiperveze do Facebooka, Twittera i YouTubea koriste za vođenje korisnika na ISTP platformu, ali takvi mediji mogu postati sve važniji za održavanje odnosa između lokalnih kancelarija i njihovih klijenata. Međutim, možda će biti potrebna pažljivo planirana strategija kako bi se izbjegli rizici potencijalno povezani s opsežnijim korišćenjem socijalnih medijskih tehnologija.

## 2.1.5. Služba za zapošljavanje: Švedska

<https://www.arbetsformedlingen.se>

Kratka prezentacija Arbetsförmedlingena

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2008
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: mladi (16 do 25) nezaposleni; zaposleni u potrazi za promjenom karijere; imigranti; karijerni savjetnici
- organizacija koja pruža usluge: švedska javna služba za zapošljavanje (PES)
- učesnici i njihova uloga: preduzeća; akademija; civilna društva; lokalne vlasti; pružaoci karijernih i obrazovnih usluga; partneri na tržištu rada, trgovinske organizacije; socijalni sektor; javni zavodi za zapošljavanje u ostalim državama članicama EU.

Angažovanje zainteresovanih strana u razvoju i pružanju LMI-a dovelo je do stvaranja alata koji nude adekvatne i efikasne smjernice.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Podignite svijest o vođenju.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

Arbetsförmedlingen podržava djelotvornost tržišta rada. Koristan je resurs za tražioce posla, poslodavce i praktičare za karijerno vođenje.

PES digitalizacija je većinu usluga postavila onlajn i Arbetsförmedlingen je u potpunosti ugrađen u PES operacije.

Arbetsförmedlingen nudi razne IKT alate:

- banku poslova;
- vebinare;
- podkaste;
- lične veb-sastanke;
- samo-registraciju i zakazivanje termina;
- onlajn testove (izaberite profesiju, test interesa, budućnost i karijeru, samozapošljavanje procjena vještina);
- kompas za karijeru;
- zanimanja od A do Z;
- video snimke;
- CV bazu podataka.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vođstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije za praktičare karijernog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju;
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Arbetsförmedlingen?

- LMI u stvarnom vremenu.

- Efikasno podudaranje posla.
- Personalni savjet o obrazovanju.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.

LMI srce su Arbetsförmedlingena, uz podršku upotreba IKT:

- Banka poslova: skup od 80 000 slobodnih radnih mjesta, povezanih sa preduzećima za automatski prenos oglasa za posao.
- Vebinari: smjernice za pisanje CV-ja, korišćenje društvenih medija (mreža) u traženju posla, priprema za intervju, itd.
- Podkasti: poboljšavanje kompetencije i vještine tražioca posla.
- Kompas za karijeru: predviđanja tržišta rada, koja pokazuju perspektive više od 200 zanimanja.
- Alat od A do Z zanimanja: LMI podaci iz Švedske i švedski stručnjaci unutar sindikata.
- Baza podataka CV-ja: informacije o profilima ljudi koji traže zaposlenje u Švedskoj i efikasno usklađivanje na švedskom tržištu rada.
- PES video zapisi: opisi zanimanja i drugih LMI – uključujući sistem upravljanja sadržajem – s ciljem povećanja zapošljivosti tražioca posla.

Većina ponuđenog LMI-a proizvedena je vlastitom analizom. Glavni spoljni izvori LMI su poslodavci, tražioci posla, sindikati, švedska statistika, visokoškolske institucije i javni izvori statistike i izvještaja.

Kakvu ulogu IKT igraju u Arbetsförmedlingenu?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Mobilna aplikacija.
- Internet wiki.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.
- Internetsko savjetovanje.
- Otvoreni izvor.
- e-portfolio.
- 
- Arbetsförmedlingen pruža informacije i pomoć putem jednostavnog i mainstream softvera koji omogućava pružanje usluga na mreži.
- Upotreba Arbetsförmedlingen IKT alata ne zahtijeva određene vještine od korisnika, iako se PES praktičarima nudi obuka o tim alatima.
- Alati su takođe dostupni i putem mobilnih uređaja, poput pametnih telefona i tableta.
- Razvijeno je nekoliko interfejsa aplikacionih programa (API) kako bi se drugim organizacijama olakšao pristup podacima i informacijama.

Koje je rezultate i uticaje postigao Arbetsförmedlingen?

**Kvantitativni rezultati:** U 2015. godini bilo je više od 4,4 miliona korisnika mjesečno i oko 1,8 miliona posjetilaca mjesečno.

**Kvalitativni ishodi:** Arbetsförmedlingen je imao određeni uticaj na nezaposlenost mladih. Udio novopridošlih ljudi koji su ušli u radni život ili obrazovanje se povećao u 2015. godini. Praksa je takođe uticala na performanse i radni proces praktičara PES-a jer je agencija obezbijedila praktičarima više slobodnog vremena za rješavanje novih potreba koje se pojave.

**Proces evaluacije:** Ankete o tražiocu posla i zadovoljstvu poslodavaca; PES takođe upoređuje rezultate ovih procjena sa rezultatima druge metode (licem u lice i telefonom).

Faktori uspjeha

- model upravljanja;
- postepeni - mali korak - napredak digitalizacije;
- postupak dizajniranja usluge je usmjeren na korisnika i zasniva se na pružanju LMI-a potreba korisnika;
- IKT alati imaju neformalni karakter, moderni su i jednostavni za upotrebu;
- naglasak je na pružanju sistema za upravljanje sadržajem;
- kvalitet pruženih smjernica i LMI i metodologije implementirano za razvoj alata;



- angažman nekoliko različitih učesnika u razvoju i pružanje LMI;
- stalna finansijska podrška vlade.

#### Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Poteškoće u mjeranju zadovoljstva kupaca.
- Svi korisnici nisu adekvatno informisani.
- Složene informacije.
- Niske stope odgovora mogu ugroziti pravilnu funkciju predviđanja.
- IKT alati pokrivaju neobjavljene poslove, tako da se ne pojavljuju na alatu za bankovni posao.
- Viši nivo integracije obrazovnih puteva sa profesionalnim putevima.
- Potreba agencije za zajedničkim temeljem i referentnom tačkom za buduće IKT razvoje.

## ELEMENTI PREOSNOSTI

### Socioekonomski / politički kontekst

Arbetsförmedlingen je vrlo kompatibilan sa strukturom švedskog sistem cjeloživotnog vođenja; potpuno se integrisao u uslugu kanala isporuke PES-a, koji je jedan od ključnih aktera švedskog sistema cjeloživotnog vođenja.

### Finansijski zahtjevi

Godišnji budžet Odjeljenja za digitalne usluge, odgovornog za razvoj i održavanje e-usluga PES-a iznosi 132 milijarde kruna, što se sastoji od 112 miliona kruna za održavanje i 20 miliona kruna za investicione troškove.

### Potrebe za ljudskim resursima

Odgovorno odjeljenje je u 2016. imalo 95 zaposlenih u svih šest jedinica strukturiranih na sličan način.

LMI interno proizvodi odjeljenje za analizu PES-a, koje se sastoji od ekonomista, politikologa, statističara i osoblja sa ostalim obrazovanjem.

Mnogi zaposleni imaju titule doktora nauka i imaju veliko istraživačko iskustvo. PES praktičari za karijerno vođenje prolaze kroz intenzivnu stručnu obuku, dizajniranu kao postepeno i kombinovano učenje i nudi se putem fizičkih i onlajn kurseva obuke.

### IKT elementi

- Dostupnost platforme za mobilne uređaje, poput pametnih telefona i tableta.
- Razvoj API-ja za olakšavanje pristupa organizacijama, PES podacima i informacijama.
- Visok nivo digitalne pismenosti tražen je od osoblja: razvoj vebe, mobilnih aplikacija i aplikacija za društvene medije (mreže); kao i svijest o dizajnu. Korisnicima i praktičarima nisu potrebne visoke digitalne vještine.

### Ne-IKT elementi

Saradnja agencije sa svojim učesnicima presudna je u ispunjavanju cilja pružanja smislenih i savremenih LMI i usluga vođenja kvaliteta.

### Budući razvoj i trendovi

- Modernizovati i ujednačiti agencijske IKT sisteme.
- Više IKT i LMI alata i dodatne e-usluge drugih organizacija koja će iskoristiti politiku otvorenih podataka PES-a.
- Novi načini korišćenja podataka koji će ponuditi bolje razumijevanje različitih ciljnih grupa i dovešće do veće usklađenosti e-usluga i poboljšanja efikasnosti podudaranja na tržištu rada.
- Snažnije ulaganje u marketinške kampanje s ciljem dopiranja do poslodavaca i spoljnih stručnjaka.
- Modernizovati tehnike ankete koje se koriste za predviđanje radnih mjesta.

## 2.1.6. Nacionalna služba za karijere: Velika Britanija

<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk>

Kratka prezentacija Nacionalne službe za karijere

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2012
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: učenici stariji od 13 godina, univerzalna usluga sa fokusom na prioritet grupe
- organizacija koja pruža usluge: Nacionalna služba za karijere se isporučuje kroz jedanaest glavnih dobavljača u 12 geografskih područja
- učesnici i njihova uloga: vlada.

Jobcentre +, partnerstva lokalnih preduzeća uključena su u praksu zbog različitih razloga; zainteresovane strane i njihove uloge se razlikuju zavisno od mjesta i vrste javnih službi ili centara zajednice koji postoje u tom području.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Prelaz pomoći sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Promovisati samoprocjenu.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnicima za karijerno vođenje).
- Podignite svijest o karijernom vođenju.

Ciljevi politike

Nacionalna služba za karijere ima za cilj da poveća broj ljudi u zapošljavanju, poboljša nivo vještina i promijeni život ljudi, pomogne pojedincima, zajednicama i preduzećima da uspiju. Usluge povezane sa uslugom karijernog vođenja uključuju:

- digitalnu uslugu, uključujući veb-stranicu, onlajn alate za karijeru, doživotni račun za učenje, profile posla, veb- chat i društvene mediji;
- usluge zasnovane na području: povjerljivi i nepristrasni savjeti uz podršku kvalifikovanih karijernih savjetnika u lokalnim centrima;
- lokalne LMI i posredovanje za škole, poslodavce, institucije visokog / formalnog obrazovanja i druge organizacije – posrednike.

Nacionalna služba za karijere (posebno usluge zasnovane na području) je namijenjena korisnicima s najvećom potrebom, što često znači da je njihova sposobnost da odaberu vlastitu karijeru manja od ostalih grupa. Osim napredovanja u zapošljavanju i učenju, glavni fokus usluge je osnaživanje korisnika i prepoznavanje prenosivih vještina koje mogu pomoći u procjeni novih opcija.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja;
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vođstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- Procjena efikasnosti pružanja cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Nacionalnoj službi za karijere?

- LMI u stvarnom vremenu.

- Efikasno podudaranje posla.
- Personalizirani savjet o obrazovanju.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.
- Mješovito savjetovanje.

Svaka izvođač Nacionalna služba za karijeru je odgovoran za dovođenje svih regionalnih / lokalnih LMI zajedno za javni pristup. Lokalni LMI je informisan iz različitih izvora, kroz lokalne izvještaje o partnerstvima u preduzećima, lokalne LMI mreže, lokalna preduzeća i industrije. Njemu mogu pristupiti mrežni savjetnici za karijeru putem mjesečnog biltena i izvještaja.

Digitalna usluga usmjerena na javnost koristi LMI sasvim drugačije. To je informacija iz različitih izvora podataka kao što je Nacionalna kancelarija za reviziju, Knaclerija za nacionalnu statistiku. LMI uključuje podatke o profilima posla, kvalifikacije, itd., čime se hrani set korisničkih alata.

Kakvu ulogu imaju IKT u Nacionalnoj službi za karijere?

- Interaktivni onlajn alati.
- Mobilna aplikacija.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.
- Internetsko savjetovanje.
- Kombinacija sa oflajn elementima.
- E-portfolio.
- Sveobuhvatan onlajn portal koji nudi pomoćne alate.
- Nakon besplatne registracije, rezultati i zapisi iz svih alata mogu biti trajno čuvani u cjeloživotnom postojanju računa za učenje.
- Alat za pretraživanje kurseva je opsežna baza podataka kurseva u rasponu od pripravničkog staža do fleksibilnih kurseva.
- Odjeljak za svjetovanje o posvećenom finansiranju.
- Alat za provjeru zdravstvenog stanja.
- Onlajn kvizovi.
- Alat akcionog plana.
- Baza podataka profila posla trenutno sadrži 800 datoteka.
- Savjeti obučeni savjetnika su dostupno putem veb-chata i e-maila.

Koje je rezultate i učinke postigla Nacionalna služba za karijere?

**Kvantitativni rezultati:** U 2014. zabilježene su nacionalne brojke za jedinstvene usluge: licem u lice 5 592; telefon 3 203; onlajn 9 476.

**Kvalitativni ishodi:** Od gore navedenih sesija, 50% klijenata je imalo napredak u zapošljavanju (znatno veći od 46% u 2. godini), kroz promjenu posla / zapošljavanje (32%, u odnosu na 29% u drugoj godini), započinjanje volonterskog rada (19%), promjena karijere (16%) ili postizanja povećanja plata ili unapređenje (11%). Osobe koje su koristile usluge licem u lice i telefonske savjeti su postigle napredovanje u zapošljavanju (51% i 50%) više nego korisnici telefonskih informacija (45%).

**Postupak evaluacije:** Svi ugovarači dužni su da podrže zahtjeve Agencije da učestvuju u anketama o napredovanju u zadovoljstvu kupaca i u drugim programima istraživanja i evaluacije. Model „isplata po rezultatima“ znači da se od ugovarača zahtijeva prikupljanje informacija o svakom klijentu u tri određene faze za primanje uplate: na popunjavanje ankete o zadovoljstvu kupaca i akcionog plana (nakon prve sesije), o dovršavanju akcionog plana i o napredovanju u radu i učenju (najmanje tri mjeseca).

Faktori uspjeha

Nacionalna služba za karijere smatra se uspjehom na mnogim nivoima. Nakon objavljivanja istraživanja zadovoljstva uslugom i napredovanja godišnjeg izvještaja, Joe Billington, direktor službe, rekao je da su 'rezultati ankete zaista izvanredni i ističu vrijednost koju Nacionalna služba za karijere doprinosi životu i karijeri ljudi. Onlajn alati, a posebno, provjera zdravstvenog stanja, kreator CV-ija i profili posla su kvalitetni i priznati od strane karijernih profesionalaca na nacionalnom i međunarodnom nivou. Izvođači radova su podsticani da promoviraju pozitivne studije slučaja kako bi nadahnuli potencijalne korisnike i proslavili uspjeh, podstičući potencijalne klijente da koriste uslugu.

## Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Političke promjene: služba bi trebalo da bude dovoljno agilna da odgovori promjenama.
- Povećana digitalizacija usluge, u smislu savjetničkih vještina i održavanje veb-stranica.
- Plaćanje po modelu finansiranja rezultata: rezultate je teško dokazati.

## ELEMENTI PREOSNOSTI

### Socioekonomski / politički kontekst

Kada je 2012. pokrenuta Nacionalna služba za karijere, nacionalna stopa nezaposlenosti u prosjeku je iznosila oko 8%. (Tadašnji) ministar vještina, John Hayes je rekao: 'Sa konkurencijom za poslove žešćom nego ikad, sada je vrijeme predstaviti uslugu karijere koja će ispuniti obećanja ... Stvaranje dostupnog pravog savjeta u pravo vrijeme i na pravim mjestima je potrebnim udarac za socijalnu mobilnost, socijalnu koheziju i socijalnu pravdu – društvo koje ohrabruje ljude odakle god počnu putovati do odredišta njihovih snovi '.

Od pokretanja usluga je isporučena u skladu sa ugovornim smjernicama i prioritetima utvrđenim od strane Business Innovation and Skills (BIS) u svom godišnjem pismu Agenciji za finansiranje vještina.

### Finansijski zahtjevi

Nacionalna služba za karijere nije profitni ugovor; većina izvođača radova ima tendenciju da se rentabilno finansiraju samo pokrivanjem troškova. Glavni troškovi za glavne ugovarače imaju tendenciju da budu povezani sa osobljem i pomoćnim troškovima, kao marketing, telefonske usluge i prostor.

### Potrebe za ljudskim resursima

Nacionalni centri za karijere zapošljavaju čitav niz osoblja, od kvalifikovanih profesionalnih savjetnika u karijeri i trenera za administratore, marketinško osoblje i menadžere. Savjetnici moraju imati diplomu na 4 nivou informacija o karijeri i savjetovanju i diplomu na 6 nivou u karijernom vođenju i razvoju.

### IKT elementi

- Jedan izvođač vodi veb-stranicu i veb-chat i uzima osnovne telefonske pozive s nacionalnog broja 0800.
- Postoje fiksni terminali i prenosni računari za savjetnike koji mogu snimati informacije o klijentima; kupci imaju pristup računarima na javnim mjestima.
- Ugovorene organizacije moraju osigurati prikupljanje podataka putem robustnog sistema upravljanja podacima, razvijenog prema ugovorenim smjernicama usluge.
- Zaposlenici moraju osigurati da svi sistemi koji se koriste za pristup, obradu i prenos ili pohranjivanje ličnih podataka se sprovode u skladu s ugovorom i u skladu sa vladinim smjernicama o sigurnosti.

### Ne-IKT elementi

- Nacionalna služba za karijere podržava mnogo različitih vrsta kupaca, koristeći različite metode dostave (licem u lice, telefonom, putem interneta) da odgovori različitim potrebama.
- Kvalifikovani profesionalci u karijeri koriste svoje profesionalne stavove za odgovarajuće metode i alate za integraciju LMI u njihovu isporuku.

### Budući razvoj i trendovi

- Jasniji fokus na podršku određenim prioritetnim grupama i manje aktivnosti lica licem u lice za kupce koji bi trebali biti upućeni putem veb-sajta i telefonske usluge.
- Nastavak većeg fokusa na ulogu poslodavaca uključenih u karijerno vođenje i obrazovanje.

## 2.2. IKT I LMI slučajevi za drugi klaster domena

Poboljšanje obrazovanja / procesi vođenje zanimanja	Teens gate	EL
	Anelo.lu	LU
	Zanimanja na slici	NL
	Info o obrazovanju	SE
	Usluga e-vođenja	DK
	Pathfinder usluga	EE
	Onlajn alati BiWi	AT
	Alat za izbor obrazovanja	BE
	CareersPortal.ie	IE

### 2.2.1. Teens gate: Grčka

<http://www.eoppep.gr/teens/>

Kratka prezentacija Teens gate

- geografski nivo: nacionalni; EU
- godina osnivanja: 2012
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: adolescenti od 12 do 24 godine; roditelji; nastavnici; karijerni savjetnici
- organizacija koja pruža usluge: Nacionalna organizacija za certifikaciju kvalifikacija i profesionalno vođenje (EOPPEP)
- učesnici i njihova uloga: roditelji i nastavnici; karijerni praktičari; javne organizacije, socijalni partneri, obrazovne institucije.

Uloga javnih organizacija, socijalnih partnera i obrazovnih institucija je presudna u smislu pružanja podataka koji se mogu prevesti u pouzdane i najnoviji za LMI.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

Teens gate pruža adolescentima i mladima značajne LMI i alate za vođenje koji će ih podržati u izboru odgovarajućeg obrazovanja i karijernog puta. Nudi:

- samoupravne testove karijernog vođenja;
- portfolio ličnih elektronskih vještina;
- statuse, trendove i propise na tržištu rada;
- osnaživanje i motivaciju putem interaktivnih igara;
- pogodan put komunikacije za zakazivanje sastanaka sa karijernim savjetnicima širom Grčke;
- svijest o uslugama za karijerno vođenje u Grčkoj, kao i u inostranstvu.

Ciljevi politike

- Upravljanje karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.

- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Procjena efikasnosti pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vođstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije za vođenje.
- Finansiranje usluga cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Teens gate?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Efikasno podudaranje posla.
- Personalizovani savjet o obrazovanju.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.

Praktičari Odjeljenja za karijerno vođenje i svajetovanje EOPPEP-a ručno prikupljaju, obrađuju i predstavljaju podatke o tržištu rada na Teens gate-u.

Izvori uključuju informacije, podatke i dokumentaciju (kao što su statistika, izvještaji o anketama, studije i analize) koje pružaju:

- nacionalne javne vlasti, kao što je Ministarstvo obrazovanja, istraživanja i vjerska pitanja i Ministarstvo rada, socijalnog osiguranja i socijalne solidarnosti;
- nezavisne javne ili polujavne organizacije, poput grčkog zavoda za statistiku i grčke javne službe za zapošljavanje, OAED;
- drugi relevantni socijalni partneri, uključujući udruženja, mreže i istraživačke centre, poput Generalne konfederacije grčkih radnika, grčka federacija preduzeća, mreža grčkih univerziteta, privredna komora.

Kakvu ulogu igra IKT u Teens gate-u?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn wiki.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Onlajn savjetovanje.
- E-portfolio.
- Otvoreni izvor.

Joomla sistem za upravljanje sadržajem služi kao Teens gate platforma. Kao rezultat toga, platforma nudi niz praktičnih funkcija poput stranice caching, RSS feedovi, lako uređivanje sadržaja, napredne funkcije pretraživanja i višezjezična podrška. Što je još važnije, pruža praktičarima mogućnost prenosa podataka bez potrebe za specijalizovanim tehničkim znanjem (kao što je programiranje).

Koji je rezultate i uticaje postigao Teens gate?

**Kvantitativni rezultati:** Registrovani korisnici Teens gate-a premašili su 560 000 u 2016, gotovo 69% više nego 2015. Najviše su birani testovi karijernog savjetovanja (53%) među korisnicima, nakon čega slijede tematski informativni katalozi (29%) i odjeljak 'Pitajte savjetnika' na veb-portaluu.

**Kvalitativni ishodi:**

- mladima omogućen poboljšani pristup besplatnoj usluzi karijernog vođenja;
- namijenjen potrebama mladih za karijernim vođenjem i informacijama, koji se suočavaju s izazovima u pogledu mobilnosti (osobe s ograničenom pokretljivošću) ili životom u ruralnim područjima Grčke;
- podržao pružanje usluga karijernog vođenja širom Grčke putem odgovarajućih IKT alata;
- poboljšana znanja i vještine praktičara karijernog vođenja;
- poboljšano umrežavanje i saradnja među profesionalcima za karijerno vođenje i zainteresovanih

strana, s ciljem razvoja LMI-a i smjernica vođenih potražnjom, pravilno prilagođenim nacionalnom kontekstu Grčke.

**Postupak evaluacije:** Spoljna evaluacija delegirana je nezavisnoj organizaciji, a rezultati su korišćeni za poboljšanje portala.

Faktori uspjeha

- Neutralan, pouzdan i savremen LMI.
- Razvoj usmjeren na potrebe usmjerene na rješavanje stvarnih društvenih i infrastrukturnih izazova.
- Naučna podloga i stručnost, volja i motivacija za praktičare.
- Povećanje nivoa IKT digitalne pismenosti kod adolescenata i mladih u Grčkoj.
- Snažna naučna podloga i valjanost alata podstaknuti istraživanjem, usklađeni s najnovijim dostignućima u karijernom vođenju i relevantnim EU smjernicama.
- Besplatne informacije i alati.
- Visok nivo saradnje sa zainteresovanim stranama.
- Ciljani napori na promociji radi podizanja svijesti i podsticanja efikasne upotrebe Teens gate-a.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Usitnjeni izvori informacija o tržištu rada.
- Kulturni aspekti koji koče usvajanje prakse među korisnicima.

## ELEMENTI PRIJENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Teens gate djeluje u okviru zakonskog i regulatornog okvira koji podržava sve EOPPEP aktivnosti. Grčki kreatori politika su prepoznali životnu ulogu IKT-a i LMI-a, uprkos nepovoljnom nacionalnom ekonomskom kontekstu.

Finansijski zahtjevi

Razvoj Teens gate uključuje budžet od 965 000 EUR, koji pokriva razvojnu obuku administratora i nabavku potrebnih oprema.

Potrebe za ljudskim resursima

Četiri praktičara iz Odjeljenja za karijerno vođenje i savjetovanje su zaduženi za implementaciju.

Svi moraju posjedovati barem master nivo obrazovanja u vođenju i savjetovanju. Dodatne vještine uključuju visok nivo digitalne pismenosti i stručnost u primjeni IKT u praksi cjeloživotnog vođenja, i poznavanje nacionalnog obrazovnog sistema i tržišta rada.

IKT elementi

Potrebna tehnološka infrastruktura uključuje jednostavan i široko korišćen softver i opremu za razvoj i održavanje veb-portala. Platforma koja se koristi je Joomla, koja omogućava stručnjacima koji rade kao urednici za prenos podataka da bez specijalizovanih tehničkih znanja upravljaju njome.

Ne-IKT elementi

Teens gate kombinuju se sa fizičkim sastancima koje organizuju karijerni savjetnici. EOPPEP stručnjaci obraćaju se roditeljima i nastavnicima, u jednodnevnom seminaru koji će ih podržati kako bi pomogli mladim ljudima da koriste i iskoriste informacije i alate dostupne na njihovom veb-portalu za interaktivno vođenje. EOPPEP pruža seminare s ciljem naučne podrške i obuke vodiča u Grčkoj o upotrebi Teens gate-a i njegovih karakteristika.

Budući razvoj i trendovi

Promjena trendova u procesima pretraživanja informacija, ponašanjima prilikom pregleda i preferencije potrošnje sadržaja, u popularnosti različitih digitalnih komunikacijskih kanala ili u veličini dostupnih internetskih uređaja, mogu uticati na Teens gate.

EOPPEP planira pokretanje onlajn chat funkciju koja će bolje odjeknuti kod mladih korisnika. Ostali događaji uključuju testove dodatne profesionalne orijentacije i detaljniju studiju o uticaju njegovih alata.

## 2.2.2. Anelo.lu: Luksemburg

<https://www.anelo.lu>

Kratka prezentacija Anelo.lu

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2012
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: studenti; nezaposleni; zaposleni; karijerni savjetnici; nastavnici; profesori
- organizacija koja pruža uslugu: Maison d'Orientation (Nacionalni centar za karijerno viđenje, Luksemburg)
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; civilno društvo.

Vladine organizacije SNJ, ADEM-OP, CPOS, CEDIES: škole, nastavnici, omladinski radnici služe kao multiplikatori platforme. Biznis zajednica je neformalna zainteresovana strana, jer se snimaju video zapisi u njihovim prostorijama.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Podići svijest o vođenju.

Anelo.lu je platforma „sve na jednom mjestu“ (one stop shop) koja služi kao sveobuhvatni onlajn izvor za tinejdžere i mlade, suočene sa tranzicijom iz školskog obrazovanja u svijet zanimanja i rada. Sastoji se od:

- [beruffer.anelo.lu](http://beruffer.anelo.lu) opsežne baza podataka o različitim profesijama i poslovima;
- [eportfolio.anelo.lu](http://eportfolio.anelo.lu): za učitavanje svih dokumenata relevantnih za traženje posla;
- [certificate.anelo.lu](http://certificate.anelo.lu): za učitavanje stečenih certifikata;
- [self-assessment.anelo.lu](http://self-assessment.anelo.lu): za otkrivanje pojedinačnih interesa i jakih karakteristika koje bi mogle biti korisne za prelazak iz škole na tržište rada;
- [entretien.anelo.lu](http://entretien.anelo.lu): relevantne informacije o razgovorima za posao;
- [jobcity.anelo.lu](http://jobcity.anelo.lu): onlajn igra u kojoj su predstavljeni različiti poslovi i ljudi koji mogu otkriti njihove interese i bitne odlike.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Anelo.lu?

- Informacije o zanimanju.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Mješovito savjetovanje.
- Alat [beruffer.anelo.lu](http://beruffer.anelo.lu) ima veliki broj LMI jer pruža opise velikog broja profesija.
- Tri različite organizacije odgovorne su za prikupljanje najnovijih podataka o različitim poslovima i obrazovnim zahtjevima.
- Anelo.lu takođe pruža opštu vezu sa javnom službom za zapošljavanja ADEM-a u vezi sa velikim brojem LMI.

Kakvu ulogu imaju IKT u Anelo.lu?

- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn savjetovanje.



- Onlajn wiki.
- Otvoreni izvor.
- E-portfolio.
- Služi kao sveobuhvatan onlajn resurs.
- Podrška se pruža u pogledu tekstualnog onlajn sadržaja i sadržaja za multimedije.
- Sadrži opsežnu video bazu podataka o zanimanjima.
- Samoprocjeni ličnih interesa i vještina, uključujući takozvane meke vještine, pomaže namijenjeni onlajn alat.
- Dalje, alat podržava korisnika u pripremi, izvođenju i praćenju razgovora za posao; elementi gejmfikacije uključeni su u termine namjenskih onlajn igara.
- Nakon registracije, dodatni alat podržava korisnika u organizaciji certifikata koje već ima.
- E-portfolio se može koristiti za razvijanje i održavanje ličnosti onlajn portfolia, uključujući službene dokumente i drugu dokumentaciju lične snage i mogućnosti.

Koje je rezultate i uticaje postigao Anelo.lu?

**Kvantitativni rezultati:** U 2015. godini posjete su bile oko 74 568, većina za Anelo.lu (32 155 posjetioca) i Berufer (31 711).

**Kvalitativni rezultati:** Nema kvalitativnih rezultata za Anelo.lu, jer nisu sprovedene službene procjene za procjenu uticaja usluge izbora karijere, vještina u karijeri ili osnaživanja korisnika. Postoji smao anegdotski dokaz o uticaju Anelo.lu-a na izbor karijere i karijerne vještine, prema iskustvu karijernih savjetnika i mladih radnika, koji smatraju da platforma prilično dobro uspijeva da postigne ove ciljeve.

**Proces evaluacije:** Različiti alati su predstavljeni maloj grupi potencijalnih korisnika za ocjenu prije lansiranja.

Faktori uspjeha

- Motivacija učesnika da platformu održavaju ažurnom i pouzdanom.
- „Sve na jednom mjestu” platforma za mlade u potrazi za informacijama i pružanje alata da nadograde svoje vještine
- Jednostavnost i privlačan izgled.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Kontinuirano kvalitativno ažuriranje.
- Praktične prepreke s računima, na primjer poteškoće s pamćenjem lične lozinke i postavke.
- Zbog brzih tehnoloških promjena, neki alati nisu dostupni za sve procesore ili internet pretraživač.

## ELEMENTI PREOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

- Nedostatak platforme „sve na jednom mjestu” sa informacijama o poslovima.
- Finansijska kriza 2008. godine, koja je dovela do značajnog povećanja broja nezaposlenih ljudi koji su uputili poziv za poboljšanje usluga karijernog vođenja.

Finansijski zahtjevi

Anelo.lu je razvijen finansiranjem Evropskog socijalnog fonda (50%), jednim dijelom, a drugim dijelom javnim novcem (50%).

Potrebe za ljudskim resursima

Svako odjeljenje odgovorno je za održavanje i ažuriranje podataka do danas u svom radnom području na Anelo.lu.

Kako politike i reforme u školama imaju uticaj na informacije dostupne na platform anelo.lu, kontinuirano ažuriranje je neophodno kako bi platform bila vjerodostojna. Ažuriranje podataka ostaje odgovornost svake organizacije.

IKT elementi

- Anelo.lu je samostalna veb-stranica koja sadrži veze do različitih njenih alata.
- Ove različite platforme su osigurane jer im je dostupna samo jedinstvena lična lozinka u kombinaciji sa adresom e-pošte.

- Specijalni softver su razvile spoljne specijalizovane kompanije u saradnja sa firmama za grafički dizajn.

#### Ne-IKT elementi

Nisu potrebni posebni ne-IKT elementi za upotrebu Anelo.lu.

#### Budući razvoj i trendovi

- Za trenutnu platformu nisu planirane promjene.
- Kako se mladi pojedinci sve više povezuju putem aplikacija, bilo bi moguće razmišljati o aplikaciji u kojoj se Anelo.lu i njegovi različiti alati nude.
- Mogu se uvesti i drugi alati, na primjer o međunarodnoj mobilnosti radnika.

### 2.2.3. Zanimanja na slici: Holandija

<https://www.beroepeninbeeld.nl>

Kratka prezentacija Zanimanja na slici

- geografski nivo: regionalni; nacionalno
- godina osnivanja: 2010
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: mladi od 14 do 21; učenici; oni koji napuste školu; nastavnici, školski vodiči
- organizacija koja pruža uslugu: Organizacija za saradnju u stručnom obrazovanju, obuku i tržište rada (SBB)
- učesnici i njihova uloga: preduzeća; akademija.

Nacionalna poslovna udruženja, sindikati i federacije sa strukovnim institucijama i agencijama za obuku osiguravaju i potvrđuju informacije sa tržišta rada ponuđene na veb-sajtu, uz konsultacije sa SBB-om.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

Zanimanja na slici pruža studentima ažurirane LMI i o zanimanjima u Holandiji.

Više od 480 zanimanja su predstavljani sa opisima, tekstovima i videozapisima; tu su informacije o treningu, stažiranju i mogućnostima zaposlenja za svako zanimanje.

Veb-stranica je povezana s dvije stranice koje podržavaju tranziciju od škole do treninga.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara vođenja koji finansiraju usluge cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Zanimanjima na slici?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Efikasno podudaranje posla.
- Personalni savjet o obrazovanju.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.

Informacije o vrstama tržišta rada uključuju:

- informacije o zanimanjima i potreban nivo obrazovanja, ili vezu ka veb-stranici 'MBO City' (lista škola koje nude obuku za određena zanimanja);
- testovi podobnosti za profesiju za korisnika;
- mapa posla i prakse mogućnosti širom Holandije.

Glavni pružaoci informacija o radnoj snazi tržišta rada su istraživački instituti, Centralni biro za statistiku (CBS), UWV i SBB. SBB je takođe stvorio dodatnu veb-stranicu. posebno za nastavnike sa nastavnim materijalom, zadacima i linkovima.

Kakvu ulogu imaju IKT u Zanimanjima na slici?

- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn wiki.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Korišćenje društvenih medija.
- 
- SBB ima ugovor sa spoljnom IKT kompanijom koja je domaćin i održava veb-stranicu.
- Ažuriranje i osiguranje kvaliteta podataka obezbijeđeno je sklopljenim ugovorima sa dobavljačima podataka.
- Korisnici mogu dijeliti informacije na Facebooku i Twitteru.
- U okviru projekta „Boris vam pomaže u radu“, projekta koji se fokusira na zapošljavanje mladih sa posebnim potrebama, takođe postoji materijal za lekcije i zadaci za VSO<sup>3</sup> i vježbe.

Kakve su rezultate i učinke postigla Zanimanja u slikama?

**Kvantitativni rezultati:** tokom prvog kvartala 2015, 127 000 jedinstvenih korisnika je posjetilo stranicu; 25% su ponovljeni posjetioci.

**Kvalitativni rezultati:** Nema dostupnih informacija o kvalitativnim ishodima, kao što je uticaj na izbor karijere ili vještine korisnika veb-stranice, jer veb-stranica ne prati takav razvoj.

**Proces evaluacije:** SBB dobija povratne informacije uglavnom od savjetnika za studije i nastavnika, koji svoje mišljenje o korišćenju veb-stranice izražavaju ili kontaktiranjem SBB-a direktno putem e-pošte ili dijeljenjem njihovih stavova u SBB događajima. Studenti mogu pružiti povratne informacije i putem svog „dugmeta za kontakt“.

Faktori uspjeha

- pouzdane, kvalitativne, ažurne i nezavisne informacije;
- LMI izvori su potvrđeni
- ponuđene nacionalne i regionalne informacije su tačne, detaljne, uglavnom sa perspektivom koja razmišlja unaprijed;
- dodatna sigurnost za kvalitet informacija zahvaljujući valjanosti SBB-a;
- uska saradnja sa korisničkim grupama;
- odvojeni nastavni materijal za nastavnike koji podučavaju mlade sa posebnim potrebama;
- relativno nizak budžet.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Različita metodologija za pružanje informacija za svaki od 17 centara stručnosti.
- Poteškoće u interakciji s korisnicima veb-stranice.
- Videozapisi o zanimanju na veb-stranici su staromodni i ne privlače današnje studente.
- Rezultati testova podudaranja ponekad su nejasni ili mogu imati kontradiktorne izjave u svom sadržaju.
- Potreba za više informacija o pitanjima aplikacije i za stvaranje centralne veb-stranice.

## ELEMENTI PREOSNOŠTI

Socioekonomski / politički kontekst

SBB je 2010. godine započeo projekat izrade opisa poslova, radi identifikacije i klasifikacije vještina, kompetencija i zanimanja na standardizovan način, u skladu sa ESCO klasifikacijom. To je dovelo do stvaranja nove veb-stranice holandskog Ministarstva obrazovanja čiji je cilj digitalna platforma i čini informacije dostupne studentima.

---

<sup>3</sup> Voortgezet specialal onderwijs [dobrovoljno, specijalno obrazovanje], kontinuirano specijalno obrazovanje za studente s invaliditetom u malim odjeljenjima i sa specijalnim nastavnicima.

## Finansijski zahtjevi

Veb-stranica je razvijena i finansirana u sklopu projekta, uz dodatno finansiranje iz SBB-a. Budžet za 2016–17. stigao je iz LOB-a<sup>4</sup> subvencija (50 000 EUR) i SBB (50 000 EUR).

Od 2015. godine, proračun je smanjen na 50%, jer je veb-stranica sada potpuno razvijena.

## Potrebe za ljudskim resursima

Dvoje zaposlenih u SBB-u upravljaju projektom i imaju znanja iz sociologije, statistike i informacionih tehnologija. Moraju demonstrirati koordinacione, prevodilačke i analitičke vještine; potrebne su im i vještine dobrog pisanja, sposobnost da se fokusiraju na važne informacije i da ih sažmu. Oni dobro poznaju holandski obrazovni sistem i razvoj na holandskom tržištu rada.

## IKT elementi

- Sadržaj stranice je javan i dostupan je širom svijeta.
- IT ima nezavisan karakter i ne sadrži reklame.
- Većina materijala posvećenih nastavnicima može se preuzeti u PDF obliku.
- Nastavnici mogu slobodno koristiti ono što im najviše odgovara.

## Ne-IKT elementi

Akteri iz obrazovnog i poslovnog sektora dio su menadžmenta i/ili izvršnog odbora SBB-a. SBB stalno traži načine da zadovolji i poslodavce i škole.

## Budući razvoj i trendovi

- Nove usluge će se postepeno uvoditi; kombinacija mrežnih usluga i lični kontakt.
- Pozicioniranje proizvoda i usluga.
- Jačanje saradnje između obrazovanja i poslovanja na nacionalnom, sektorskom i regionalnom nivou.
- Stvaranje nove veb-stranice koja uključuje roditelje, učenike i nastavnike.

---

<sup>4</sup> Loopbaanonderwijs [obrazovanje u karijeri].

## 2.2.4. Info o obrazovanju: Švedska

<http://www.utbildningsinfo.se>

Kratka prezentacija informacija o obrazovanju

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: n. a.
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: učenici škole; više obrazovanje; obrazovanje odraslih; studenti; nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; karijerni savjetnici; roditelji; imigranti
- organizacija koja pruža usluge: Švedska nacionalna agencija za obrazovanje
- učesnici i njihova uloga: vlada; akademija; studenti; roditelji; imigranti; praktičari karijernog vođenja; statistika Švedske.

Opštine nude informacije o obrazovnom sistemu, dok Švedska javna služba za zapošljavanje odgovorna je za pružanje LMI podataka o profesionalnim profilima i prognozama. Švedska statistika daje podatke o obrazovanju i tržištu rada.

Obrađeni izazovi

- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

Info o obrazovanju uglavnom ima za cilj da osnaži učenike da donesu dobre odluke o njihovom prelasku s jednog nivoa obrazovanja na drugi, takođe imajući u vidu šanse za karijeru po njihovom izboru. Info o obrazovanju studenti mogu koristiti samostalno ili uz pomoć praktičara za karijerno vođenje. Praktičari koriste veb-stranicu tokom svojih sesija vođenja i rada u školama ili putem savjetovanja za karijerno vođenje izvan školskog okruženja.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI-a i kako se koristi u Info o obrazovanju?

- Personalni savjet o obrazovanju.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.

LMI pruža informacije o tome šta bi studenti trebalo da uzmu u obzir prilikom prelaska između nivoa obrazovanja ili prelaska na rad:

- mogućnosti učenja koje pružaju obrazovne agencije u zemlji, kao što su informacije o čitavom školskom sistemu, različitim nivoima obrazovanja u Švedskoj i statistika koja omogućava poređenje između škola;
- LMI, koji pruža švedska javna služba za zapošljavanje, kao npr. informacije o različitim profesijama i njihovim vezama sa visokim obrazovanjem i sa preduniverzitetskim nacionalnim programima; profili zanimanja povezani sa nacionalnim profesionalnim programima; predviđanja na tržištu rada.

LMI je predstavljen različitim načinima načine isporuke, poput video zapisa, grafikona, slike, glasa i teksta.

Kakvu ulogu imaju IKT u Info o obrazovanju?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Onlajn wiki.
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.
- Onlajn savjetovanje.

Podaci iz različitih izvora prikupljaju se na standardizovan način na EMIL nacionalnom standardu.

Susa Hub je centralno čvorište/baza podataka u EMIL ekosistemu koji prikuplja informacije o mogućnostima obrazovanja i pružaocima obrazovanja iz više izvora. Razni partneri daju svoje podatke u XML-u formatu. Unose se ove XML datoteke, zajedno s podacima prikupljenim interno u Susa Hub-u. Info o obrazovanju dobija ove datoteke iz Susa Hub-a putem http, obrađuje ga i pohranjuje u Solr bazu podataka. Podaci se ažuriraju svakodnevno, dok se obavezne i srednje informacije crpe iz interne baze podataka. Veb stranica takođe donosi LMI (prognoze i opise zanimanja) iz internog sistema pomoću Oracle servisne usluge. Drugi važan tehnički element prakse su otvoreni podaci politika koja se slijedi za podatke i informacije.

Koje su rezultate i uticaje postigli Info o obrazovanju?

**Kvantitativni rezultati:** Tokom oktobra 2015 do oktobra 2016, veb stranica je privukla gotovo 1 450 000 posjetilaca.

**Kvalitativni ishodi:** Veb stranica predstavlja puni spektar mogućnosti obrazovanja, što u velikoj mjeri podržava studente i može rezultirati boljim podudaranjem između obrazovnih vještina potrebnih tržištu rada. Platforma aktivno podržava rad praktičara za karijerno vođenje. Operacija veb stranica kao jedinstvene pristupne tačka LMI-a o mogućnostima obrazovanja za studente ima pozitivne implikacije na čitav nacionalni sistem cjeloživotnog vođenja.

**Proces evaluacije:**

(a) procjenu od strane korisnika i praktičara putem namjenske adrese e-pošte,

(b) agencija kontaktira pružaoce karijernog vođenja bilo putem e-pošte ili, u većem obimu, objavljivanjem zahtjeva na Facebook računom od strane švedskih praktičara za karijerno viđenje.

Faktori uspjeha

- Mnogo različitih učesnika u švedskom obrazovnom sistemu složilo se da sarađuje sa Švedskom nacionalnom agencijom za obrazovanje i ponudi svoje podatke.
- LMI o mogućnostima obrazovanja nudi se u standardizovanom i jedinstvenom obliku, slijedeći određeni nacionalni standard.
- Veb stranica nudi obrazovne smjernice, uzimajući u obzir izgled za karijeru.
- Veb stranica je izgrađena na okviru smjernica koji koristi razvoj sistema upravljanja sadržajem kao benčmark.
- Odlična komunikacija sa praktičarima karijernog vođenja.
- Veći dio sadržaja dostupan je na 18 jezika.
- Veb stranica je jednostavna za upotrebu i pruža različite načine isporuke LMI.
- Vladina podrška i činjenica da je Vlada inicijator.
- IKT u obrazovanju i karijernom vođenju promoviše se kroz cjelokupni nacionalni kontekst.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Praktičari vođenja bili su otporni na promjene, bojeći se zamjene svoje uloge.
- Veb stranica se ne promoviše aktivno.
- Jaka konkurencija iz prakse privatnog karijernog vođenja i konkurentskih veb stranica.
- Informacije bi mogle biti pojednostavljene.
- Sistem za upravljanje sadržajem nije pomogao lakoj integraciji drugih veb stranica kao ni prevod tekstova na mnogim jezicima.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

- Praksa ima visoku kompatibilnost sa strukturom švedskog sistem cjeloživotnog vođenja i uživa

- političku podršku švedske vlade od samog početka razvoja.
- Uključivanje mnogih obrazovnih institucija i tijela za vođenje u implementaciju pokazuje integraciju u sistem cjeloživotnog vođenja Švedske.
- Korišćenje veb-stranice u školskim praksama promovira nacionalno tijelo odgovorno za ovaj nivo obrazovanja.

#### Finansijski zahtjevi

Godišnji budžet za rad i održavanje je 100 000 EUR. Ukupan budžet za početni razvoj veb stranice je bio milion evra, uključujući troškove za spoljne savjetnike, infrastrukturu, softver i osoblje.

#### Potrebe za ljudskim resursima

Tri osobe su uključene na nepuno radno vrijeme – u svakodnevnu operaciju i održavanje veb stranice; imaju IKT pozadinu i imaju široko iskustvo obrazovnih pitanja. Pravno odjeljenje i stručnjaci za obrazovanje provjeravaju tekstove predstavljene na veb stranici. Oko 1900 ljudi su zaposleni kao savjetnici za karijerno vođenje u švedskom školskom sistemu; unajmljuju ih direktno škole ili centralno svaka opština. Praktičari prate trogodišnji univerzitetski program koji vodi Bečelor diplomu u karijernom savjetovanju.

#### IKT elementi

- Tehnička infrastruktura ograničena je na jednostavne zahtjeve veb-stranice: a prednji i zadnji softver; baza podataka; mašina za dodatne usluge.
- Tehnički dio za razvoj specifičnih aplikacija je takođe prilično jednostavan.
- Struktura veb-stranice je jednostavna, zasniva se na sadržaju Polopoly-a sistem upravljanja.
- Prikladnost veb-stranice je prilično visoka.

#### Ne-IKT elementi

LMI I Vježbe veb-stranice mogu se koristiti pojedinačno ili uz pomoć školskog savjetnika. Iako je upotreba alata u oba slučaja ostaje onlajn, u drugom slučaju se kombinuje sa fizičkom uslugom u školskom okruženju.

Mnoge zainteresovane strane u obrazovnom sistemu sarađuju i nude podatke na osnovu dobrovoljne saradnje; ovo je važno za ažuriranje i pouzdan pregled.

#### Budući razvoj i trendovi

- Migracija različitih veb-platforni Švedske nacionalne agencije za obrazovanje u jednu.
- Nova verzija baze podataka platforme koja sadrži API koji će je podržavati saradnju sa spoljnim vlastima.
- Marketinški naponi moraju se poboljšati kako bi se povećala svijest kod učenika i škola.
- Potreba za većim uključivanjem škola u smislu pružanja obuke o tome kako koristiti veb-stranicu.
- Potreba za akcijama ka usvajanju alata u opštinskim praksama za vođenje.
- Potreba za sistematičnijim mehanizmima koji podržavaju inkorporaciju povratne informacije praktičara o razvoju LMI.
- Više resursa potrebnih za veb-stranicu kako bi se pomoglo boljem planiranju budućih događaja.



## 2.2.5. Usluga E-vođenja: Danska

<https://www.ug.dk/evejledning>

Kratka prezentacija usluge eUpravljanje

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2011
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: učenici, studenti; odrasli; roditelji; praktičari karijernog vođenja; nastavnici; Zaposleni u Job Center-u
- organizacija koja pruža usluge: Nacionalna agencija za IT i učenje
- učesnici i njihova uloga: roditelji; nastavnici; praktičari karijernog vođenja javnih agencija i obrazovnih institucija.

Usluga E-vođenja stupa u kontakt s roditeljima; sarađuje sa nastavnicima; savjetnici dijele znanje sa praktičarima. Pouzdan LMI koji pruža javne agencije u Danskoj.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Podići svijest o vođenju.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnici, itd.).
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.

Usluga e-vođenja ključni je onlajn resurs za LMI koji pruža ažurirane i sveobuhvatne informacije o obrazovanju u Danskoj i alate za karijerno vođenje koji omogućavaju građanima da pronađu odgovore o obrazovanju i poslovima. To dopunjuje i poboljšava performanse danskog sistema karijernog vođenja pružajući pouzdane, ažurirane informacije i podržavajući obrazovanje i zanimanje građana putem širokog spektra digitalnih sredstava preko države.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Procjena efikasnosti pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vođstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- Finansiranje usluga cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u usluzi eUpravljanje?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Personalni savjet o obrazovanju.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.

LMI je osnovni element i koristi se na razne načine:

- pružanje informacija o mogućnostima obrazovanja i obuke u Danskoj, kao i informacija vođenju tj. o tome kako birati odgovarajući obrazovani put;

- pružanje informacija o radnim mjestima, karijerama i dostupnom zaposlenju širom Danske. Jedna od mogućnosti je JobCity, što je gotovo animirani grad u kojem korisnici mogu lutati i saznati kako se obrazovanje i obuka može primijeniti na različitim poslovima i radnim mjestima;
- pružanje informacija kako se prijaviti za posao;
- „Moj portfolio kompetencija“ pomaže korisnicima da naprave sveobuhvatan pregled onoga što su naučili i kompetencija koje su stekli kroz svoje poslove.

Pružanje LMI-a i smjernica temelje se na prilagođenom modelu vođenja, C modelu koji je dizajniran da odgovara digitalnom kontekstu usluge.

Kakvu ulogu igraju IKT u usluzi e-Vođenja?

- Interaktivni onlajn alati.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.
- Onlajn savjetovanje.
- Otvoreni izvor.
- E-portfolio.
- 
- Koristi višekanalni kontakt centar zasnovan na oblaku koji pruža Intelcom u obliku softvera kao usluge.
- Call-centar za podršku informacijama i uslugama vođenja putem telefona.
- Korišćen je alat za veb konferencije.
- Usluzi se može pristupiti onlajn putem Vodiča za obrazovanje, koji je razvijen korišćenjem HTML5 u Drupalu, platformi otvorenog koda.
- Vodič za obrazovanje razvijen je u skladu sa širokim opsegom WCAG 2.0.
- Reprezentativni izbor različitih veb-stranica temeljno su testirali profesionalci.

Koje je rezultate i uticaje postigla usluga E-vođenja?

**Kvantitativni rezultati:** Korisnici su porasli na više od 110 000 u 2015. godini.

**Kvalitativni ishodi:** Intervjui vođeni tokom terenskog rada u Danskoj sugerišu da razvoj i sve veće usvajanje usluga e-vođenja stvara značajan pozitivan uticaj na nacionalni sistem cjeloživotnog vođenja, kao i njegove zainteresovane strane.

**Proces evaluacije:** Dodatna anketa, obraćanje korisnicima nakon završetka ankete digitalnog navođenja. Asinhroni komunikacioni kanal za korisnike i zainteresovane strane putem posebne službe za kontakt. Interakcije sa ostalim praktičarima i savjetnicima na konferencijama. Povratne informacije od korisnika tokom njihovih sesija. Godišnje istraživanje o zadovoljstvu na portalu. Fokus grupe i diskusije sa predstavnicima zainteresovanih strana.

Faktori uspjeha

- Dugo radno vrijeme tokom nedjelje.
- Širok spektar digitalnih kanala za komunikaciju i pružanje karijernog vođenja građanima.
- Upotreba naučno potkrepljenog modela vođenja i alata.
- Dobro kvalifikovano i visoko kvalifikovano osoblje.
- Sinergija praktičara sa učesnicima.
- Otvorenost za razgovor i prikupljanje povratnih informacija od korisnika i učesnika.
- Prisustvo nacionalnog veb portala posvećenog obrazovanju i informacijama o karijeri (Vodič za obrazovanje), koji služi kao ključni izvor za LMI.
- Danska visoka digitalna pismenost.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Skepticizam u pogledu digitalnog vođenja.
- Nedostatak fizičkog kontakta u digitalnim sesijama vođenja.
- Različiti načini digitalne isporuke .

## ELEMENTI PREOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Usluga se pruža u okviru utvrđenom danskim Zakonom o karijernom vođenju, podržavajući strateške ciljeve i politike države vlada.

Finansijski zahtjevi

Godišnji budžet usluge E-vođenja dostiže oko EUR 4 384 404 godišnje plus ad hoc iznos dodijeljenih finansijskih sredstava za razvoj.

Potrebe za ljudskim resursima

60 ljudi radi u Odjeljenju za digitalno vođenje i podršku. Na čelu je šef odjeljenja kojeg podržavaju koordinatori timova koji pomažu u upravljanju različitim tokovima aktivnosti u okviru Odjeljenja. 40 praktičara imaju zadatak da sprovedu praksu, služeći kao savjetnici i urednici Vodiča za obrazovanje.

Odjeljenje ima 25 redovnih i 15 honorarnih praktičara, koji imaju značajne kompetencije u vođenju i digitalnoj pismenosti, uz dobro sveukupno znanje o nacionalnom obrazovnom sistemu. Moraju imati završeni odgovarajući program obrazovanja / obuke na nivou diplome u karijernom vođenju ili biti sposobni da dokažu svoje kvalifikacije procjenom i priznavanjem prethodnog učenja. Obuka na radnom mjestu pruža se novim praktičarima nakon završetka njihove prilagođene obuke.

IKT elementi

- jednostavna tehnološka infrastruktura;
- odgovarajući softver koji podržava različite metode isporuke vođenja;
- call-centar i prenosni računari;
- user-friendly softver tako da savjetnici mogu lako njime upravljati sa različitih digitalnih komunikacionih kanala od njihovih prenosnih računara.

Ne-IKT elementi

Telefonski kontakt koristi se za individualno vođenje i obično je preferiran način isporuke za one koji traže trenutni odgovor od savjetnika ili brzi odgovor na određeno pitanje.

Angažovanje zainteresovanih strana strateški je integrisano s ciljem promovisanja prihvatanja usluga među korisnicima i zainteresovanim stranama i prikupljanja značajnih povratnih informacija kako bi se usluga poboljšala i razvijalo usklađivanje s njihovim potrebama.

Budući razvoj i trendovi

- Brz tempo IKT promjena u načinu na koji ljudi komuniciraju i kako se ponašaju.
- Rastuće zanimanje za javni chat.

## 2.2.6. Usluga pronalazača puta – Pathfinder: Estonija

<https://rajaleidja.innove.ee>

Kratka prezentacija usluge Pathfinder-a

- geografski nivo: regionalni
- godina osnivanja: 2001
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: učenici srednjih škola; studenti u stručnim obrazovnim institucijama; mladi; oni koji rano napuste školu; praktičari; nastavnici i koordinatori karijere
- organizacija koja pruža uslugu: Fondacija Innove, Agencija za cjeloživotno vođenje
- učesnici i njihova uloga: roditelji; nastavnici i koordinatori karijera; javne vlasti i institucije; preduzeća.

Roditelji, nastavnici, koordinatori karijere ključne su ciljne grupe koje sarađuju sa praktičarima; javne vlasti, institucije su glavni LMI izvori. Kompanije, profesionalna udruženja, pojedinačni profesionalci doprinose proizvodnji LMI-a.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

Glavna ciljna grupa i usluge karijere Pathfinder-a

Pathfinder služi kao jedinstveni LMI resurs, integrisan i korišćen u kontekstu vježbe. Preko svog jednostavnog, user-friendly i kreativnog interfejsa, korisnici i profesionalci mogu pristupiti LMI. Dostupan je u sva četiri glavna odjeljka, posvećena

- mladima;
- odraslima;
- igrama Pathfinder;
- praktičarima, nastavnicima, koordinatorima karijere.

Portal takođe nudi korisnicima mogućnost pretraživanja, identifikovanja i kontaktiranja i/ili zakazivanja sastanka s njima bliskim praktičarom Pathfinder-a da bi dobili dodatnu podršku.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguravanje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Procjena efikasnosti pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vođstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije za vođenje.
- Praktičari.
- Finansiranje usluga cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u usluzi Pathfinder?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Personalni savjet o obrazovanju.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.

Kakvu ulogu igraju IKT u Pathfinder servisu?

- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn wiki.
- Onlajn savjetovanje.
- Otvoreni izvor.

Platforma na kojoj je portal za planiranje karijere Pathfinder implementiran koristi sistem upravljanja sadržajem Saurus kao i Zend framework.

Osnovna tehnološka infrastruktura uključuje servere srednje veličine koji se mogu „nasiti“ kao i centralna pohrana podataka, na kojoj se pokreće VMware Hypervisor koji omogućava nesmetan sistem za upravljanje sadržajem na platformi i stalno je operativan.

Sigurnost informacija zaštićena je kroz namjenski okvir „Tri-nivo osnovnog IT sigurnosnog sistema“ osiguravajući dostupnost podataka, integritet i povjerljivost na visokom nivou.

Koje je rezultate i uticaje postigla usluga Pathfinder?

#### **Kvantitativni rezultati:**

288 956 jedinstvenih korisnika portala u 2016. godini, odgovara na gotovo 22% stanovništva Estonije.

#### **Kvantitativni ishodi:**

Pathfinder doprinosi:

- osnaživanju korisnika za razvoj upravljanja karijernih vještina;
- rušenju stereotipa pola i starosti i promociji jednakih mogućnosti za karijerno vođenje u Estoniji;
- jačanju kapaciteta praktičara za podršku njihove ciljne grupe;
- smanjenju stope ranog napuštanja škole u estonskom obrazovnom sistemu;
- njegovanju bliže saradnje među profesionalcima za vođenje i zainteresovanih strana.

#### **Proces evaluacije:**

- Dalja anketa koja se obraća korisnicima ubrzo nakon njihovog iskustva sa uslugama Pathfinder-a;
- Korisnici, praktičari i zainteresovane strane pružaju povratne informacije putem posebnih kontakt adresa dostupnih na portalu;
- Agencija sprovodi ankete u većem obimu svakih nekoliko godina.

Faktori uspjeha

- Pouzdan i savremen LMI isporučen besplatno, uklapajući se u različite potrebe svojih ciljnih grupa.
- Fokus na razvoj sistema za upravljanje sadržajem.
- Regionalni, ali centralno koordinisani pristup.
- Kombinacija usluga direktnog i digitalnog vođenja i informisanja u karijeri.
- Naglasak na osiguranju kvalifikacija Pathfinder praktičara i na kontinuiranom poboljšavanju znanja i vještina.
- Pouzdan brend u nacionalnom sistemu cjeloživotnog vođenja.
- Saradnja među učesnicima karijernog vođenja na regionalnom i nacionalnom nivou.
- Međunarodna saradnja.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Raštrkani i složeni LMI.
- Nograničeni nacionalni finansijski resursi.

## ELEMENTI PREOSNOSTI

### Socioekonomski / politički kontekst

Nacionalna vlada koristi Pathfinder kao ključno sredstvo za postizanje svojih dugoročnih ciljeva i igra ključnu ulogu u nacionalnom sistemu cjeloživotnog vođenja. Praksa je dobro usklađena sa nacionalnim i EU smjernicama, doprinoseći reformi i poboljšanju nacionalnog sistema vođenja Estonije.

### Finansijski zahtjevi

Dio je finansiran od strane EU i estonska vlada: 30 348 EUR dodijeljena tehničkom razvoju portala između 2012. i 2016. godine, plus 4 200 EUR za godišnje tehničko održavanje. Ostale kategorije troškova uključuju osoblje, razvoj sadržaja itd.

### Potrebe za ljudskim resursima

U pružanju usluge uključeno je 230 profesionalaca. Pathfinder praktičari su kvalifikovani sa najmanje diplomom iz odgovarajuće oblasti i njihove kvalifikacije moraju biti u skladu sa odgovarajućim standardima profesionalne kvalifikacije. Oni se dalje obučavaju kroz nastavak aktivnosti obuke, čiji je cilj zaštita kvaliteta njihovih usluga.

### IKT elementi

Pathfinder koristi sistem upravljanja sadržajem Saurus i Zend okvir.

Praktičarima Pathfinder-a pružena je namjenska međunarodna obuka u 2016. o ulozi IKT-a u cjeloživotnom vođenju.

### Ne-IKT elementi

Korisnici imaju mogućnost pretraživanja, identifikacije, kontaktiranja i/ili rasporeda sastanaka s njima bliskim praktičarom Pathfinder-a radi pristupa kvalitetu i više personalizovane podrške.

Roditelji su vitalni saveznici, dok nastavnici i koordinatori karijere igraju glavnu ulogu u integraciji karijernog vođenja estonskog obrazovnog sistema. Podaci i informacije služe kao glavni izvor LMI-a, dok preduzeća takođe doprinose.

### Budući razvoj i trendovi

- Velika obnova veb portala radi uvođenja poboljšanja izgleda, LMI alati za prezentaciju i samopomoć dostupni onlajn.
- Novi način isporuke digitalnih smjernica putem funkcije onlajn chata, omogućavajući korisnicima da direktno kontaktiraju odgovarajuće Pathfinder praktičare.
- Komunikacija i prikupljanje informacija i napredak u vođenju na nacionalnom i međunarodnom nivou.
- Učešće agencije u nekoliko inicijativa, u međunarodnom kontekstu saradnje.

## 2.2.7. Onlajn alat BiWi: Austrija

<https://www.wko.at/site/Biwi/BiWi-Berufsinformationszentrum-der-Wiener-Wirtschaft.html>

Kratka prezentacija mrežnih alata BiWi

- geografski nivo: regionalni
- godina osnivanja: 1991
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: učenici škole (13 do 18); visoko obrazovanje; studenti; nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; imigranti
- organizacija koja pruža uslugu: Verein für Vernetzung, Forschung und Wissenstransfer zur Förderung gesellschaftlicher Teilhabe
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; akademija, civilnog društva; roditelji.

Akteri imaju presudnu ulogu u radu inicijative.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

Usluge koje se nude mladima:

- informacije o karijernom vođenju;
- lična rasprava o informacijama o karijeri;
- obuka za prijavu;
- provjere orijentacije;
- testiranje zanimanja;
- brošure o karijernom vođenju.

Usluge kompanijama: podrška izboru pripravnika i imidžu izgradnje profesija i industrija.

BiWi podučava nastavnike: prezentacijama u industriji i posjetima predavanja u prostorijama BiWi-a.

Za roditelje i staratelje BiWi organizuje posvećene roditeljske večeri.

Ciljevi politike:

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguravanje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u onlajn alatima BiWi?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Personalni savjet o obrazovanju.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.

LMI integrisan u onlajn alate BiWi uključuje:

- informacije o primjerima profesija i kompanija, statistici tržišta rada i trendovima;
- informacije o zanimanjima, kroz filmove sa opisivanjem profesionalaca i njihove svakodnevne rutine;

- osnovne informacije o prijavama za posao sa primjerima CV-ija i savjetima za intervju;
- informacije o raspoloživim pripravničkim radnim mjestima;
- informacije o austrijskom obrazovnom sistemu i uključenim ustanovama.

Kakvu ulogu igraju IKT u onlajn alatima BiWi-a?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Personalizovano skladištenje informacija (izgradnja imidža profesija i industrije).
- Onlajn savjetovanje.

Tri spoljne IKT kompanije podržavaju tehnički rad BiWi i održavaju veb stranice. Zaposleni u BiWi-u imaju uređivačka prava samo za sadržaj vlastite veb stranice.

U prostorijama BiWi posjetioci mogu koristiti 28 računara za pristup informacijama koje su samo tamo dostupne.

Kakve su rezultate i učinke postigli mrežni alati BiWi?

**Kvantitativni rezultati:** 2015. godine više od 10 000 učenika posjetilo je BiWi tokom razrednog časa; BiWi je pomogao više od 21 863 mladih ljudi da probaju razna zanimanja i radna mjesta. Uz to, učestvovalo je 1 520 roditelja na roditeljskim večerima; 591 nastavnik je učestvovao na konferencijama.

**Kvalitativni ishodi:** Brz odgovor na promjene uslova / nastalih situacija do agilnog prikupljanja / pružanja informacija pristupom relevantnim/prikladnim za svrhu informacija/povratnih informacija zahvaljujući pristupu odozdo prema gore.

**Proces ocjenjivanja:** Nema službenog postupka. BiWi je otvoren za povratne informacije i skuplja ih na neformalan način, uglavnom kroz razgovore sa nastavnicima koji posjete BiWi sa svojim predavanjima.

Faktori uspjeha

- Visokokvalifikovani zaposleni sa solidnim naučnim iskustvom i stručnošću i otvorenog razmišljanja, kao i visoko motivisani savjetnici.
- Marketing BiWi usluge „od usta do usta“.
- Odlična saradnja sa Komorom i politička podrška predsjednika Komore.
- Pružanje pravih ponuda specijalizovanih za potrebe ciljnih grupa.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Nedostatak pravilno prilagođenog materijala i informacija za karijerno vođenje za odrasle osobe.
- Ograničeno osoblje u skladu sa sve većom potražnjom za uslugama karijernog vođenja i informisanja.
- Aktivnosti BiWi-a u velikoj mjeri zavise o LMI-ju i isporučenom materijalu po kompanijama.
- Ograničeni broj prezentacija o industriji.
- Usluge su ograničene na korisnike u bečkoj provinciji.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Razvoj BiWi-ja lični je čin i ideja bivšeg direktora BiWi-ja. On je pokrenuo koncept platforme koja okuplja poslodavce sa budućim kandidatima na tržištu rada.

Iako ne postoji poseban politički okvir koji navodi važnost IKT i LMI u okvirima za karijerno savjetovanje i vođenje u Austriji, godišnji plan bečke privredne komore za 2017. godinu ključni je dokument koji ukazuje na ulogu IKT-a i LMI-a u uslugama BiWi u Beču.

Finansijski zahtjevi

BiWi se finansira putem bečke privredne komore i godišnji budžet je preko 500 000 EUR. Od toga se troši 65% na e- osoblje, 10% na IKT i onlajn usluge, operativne troškove i troškove održavanja IKT infrastrukture, a ostatak na ostale tekuće troškove (renta, marketing, javni odnosi itd.).



## Potrebe za ljudskim resursima

BiWi savjetnici za karijeru imaju različito obrazovanje, dobro poznaju austrijski obrazovni sistem i tržište rada i imaju dobre prezentacijske vještine. Od njih se zahtijeva detaljno znanje profesija; treba da budu timski igrači i otvoreni.

## IKT elementi

Nisu potrebne posebne vještine za korišćenje BiWi usluga ili za postavljanje sadržaja na njihovom portalu. Nedavno, automatizovan onlajn alat za rezervaciju termina je optimizovao proces.

## Ne-IKT elementi

Ne-IKT elementi prakse uključuju događaje posvećene roditeljskim večerima i roditeljske konferencije. Ministarstvo obrazovanja i ženskih poslova i Institut za istraživanje i razvoj u stručnom obrazovanju su važni partneri u radu BiWi-a, koji obezbjeđuju korisni materijal.

## Budući razvoj i trendovi

BiWi-jev izazov za sljedećih pet godina, zajedno s obnovom njegovih prostorija, je da modernizuje ponude kako bi više odgovarao mladima.

## 2.2.8. Alat za izbor obrazovanja (Onderwijskiezer): Belgija

<https://www.onderwijskiezer.be>

Kratka prezentacija Onderwijskiezera

- geografski nivo: regionalni
- godina osnivanja: 2010
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: učenici škole; visoko obrazovanje; studenti; nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; savjetnici za karijerno vođenje; nastavnici / profesori
- organizacija koja pruža uslugu: inicijativa za umrežavanje privatnih subvencioniranih mreža, centri za vođenje učenika (CLB), njihova krovna organizacija (VCLB) i centri za vođenje učenika GO! u saradnji sa sa CPG-ima Pokrajinskog obrazovanja iz Flandrije i Sekretarijat za obrazovanje gradova i Opštine flamanske zajednice
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; akademija; civilno društvo; drugo.

Različite zainteresovane strane su uključene u finansiranje, razvoj i pružanje usluga informacija i primjene Onderwijskiezer-a.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja/ zapošljavanja.

Onderwijskiezer pruža informacije o mogućnostima u osnovnom, srednjem i visokom obrazovanju u Flandriji da pomogne ljudima u donošenju odluke o studijama i izboru karijere.

Alat je namijenjen učenicima i njihovim roditeljima koji traže školu, studijski program ili centar za vođenje učenika. Takođe je dizajniran za nastavnike i praktičare uključene u vođenje učenika, kao informativni alat i kao alat koji će se koristiti u njihovim aktivnostima karijernog vođenja.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Onderwijskiezeru?

- Efikasno podudaranje posla.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.

LMI prikazuje vezu između mogućnosti obrazovanja, zanimanja i tržišta rada. Na portalu su uključene četiri vrste LMI:

- informacije o obrazovanju;
- informacije o zanimanju: uključeno je oko 900 profila zanimanja;
- mogućnosti na tržištu rada, iako ne pruža prognoze tržišta rada;
- informacije o razvoju karijere.

Kakvu ulogu imaju IKT u Onderwijskiezeru?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn wiki.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- 
- Onderwijskiezer je stvoren kao digitalna one-stop-shop i onlajn wiki za mogućnosti obrazovanja u Flandriji.
- Sistemi osiguravaju uporedivost informacija u školama.
- Karakteriše ga visoka povezanost, kao što je moguće uključiti informacije iz drugih baza podataka ili veb- stranica ili obrnuto.
- Veb-stranica je strukturisana na jednostavan način, jer je dostupna besplatno.
- Posjetioci mogu komunicirati s timom kroz pitanja i odgovore.

Koje je rezultate i učinke postigao Onderwijskiezer?

**Kvantitativni rezultati:** Portale su brzo usvojile škole i CLB, učenici, roditelji i nastavnici od njegovog pokretanja 2011. Dobio je 1,23 miliona jedinstvenih posjetioca između decembra 2015. i novembra 2016; 43% je bilo novih posjetilaca.

**Kvalitativni ishodi:** Onderwijskiezer doprinosi osnaživanju korisnika, za bolje informisane izbore karijere, za poboljšanje vještina praktičara.

**Proces evaluacije:**

- neformalni sistem ocjenjivanja, tj. povremene povratne informacije iz škola, od nastavnika, učenika, roditelja;
- Google analitika;
- CLB-ove aktivnosti savjetovanja registrovane su u bazi podataka LARS-a, ali ti podaci nisu korišćeni u analitičke svrhe.

Faktori uspjeha

- jedinstvena ulazna tačka za građane i profesionalce u karijeri;
- sveobuhvatna baza podataka o karijerama i mogućnostima obrazovanja;
- tim primjenjuje stroge kriterijume kako bi osigurala nepristrasnost informacija i neutralnost;
- brzi personalni odgovor na pitanja, takođe tokom školskih praznika;
- upotreba jasnog, jednostavnog jezika;
- jasan mrežni pristup za pronalaženje informacija, koji omogućava relativno mali osnovni tim za upravljanje ogromnom količinom informacija i podataka;
- relativno jeftina i jednostavna tehnologija koja stoji iza portala.

Tačke pažnje

- Vještine upravljanja karijerom predstavljaju poželjno obrazovanje značajne raznolikosti u načinu sticanja vještina upravljanja karijerom podržane u školama. Ne postoji minimalni nivo koji bi svi učenici trebalo dostići.
- Postoji osjećaj da bogatstvo informacija ne može biti u potpunosti iskorišćeno od strane ciljne javnosti, studenata i roditelja zbog njene složenosti i snage.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Praksa Onderwijskiezer pokrenuta je iz nekoliko praktičnih aspekata kao fragmentacija obrazovnih informacija, povremeno pristrasna u informacije i mogućnosti dijeljenja informacija sa svima stvaranjem veb stranice. Onderwijskiezer je primjer političke inicijative koja integriše IKT i LMI, obrazovanje i LMI.

Finansijski zahtjevi

Budžet se procjenjuje na, najmanje, 242 000 EUR godišnje.

## Potrebe za ljudskim resursima

Četiri stalno zaposlena. Svi članovi tima imaju dugogodišnje iskustvo u vođenju učenika u centrima za vođenje učenika ili na projektima fokusiranim na razvoj karijernog vođenja u obrazovanju. Član CPG-a tima je odgovorna osoba za tehničko-tehnološki dio portala, s visokim nivoom digitalne pismenosti.

## IKT elementi

Podaci uključeni u Onderwijskiezer registrovani su u SQL bazi podataka. Prikupljanje informacija temelji se na dva pristupa:

- mrežnom pristupu za dobijanje informacija od centara za vođenje učenika i školama. Škole pružaju informacije lokalnom menadžeru za podatke u njihovoj CPG koji dodaje informacije na portal;
- informacije drugih partnera dodaju se putem veza. Ponekad, informacije se dodaju ručno. Ovaj posao će se automatizovati u budućnosti.

Digitalne vještine potrebne za izgradnju i kretanje kroz alat su osnovne vještine; tumačenje informacija je teže, na primjer, tumačenje stope učinka studija, i zahtijeva viši nivo digitalnih vještina.

## Ne-IKT elementi

Tim Onderwijskiezera ulaže puno truda u održavanje kontakata i traženje partnera.

## Budući razvoj i trendovi

- Novo orijentacijsko sredstvo za studente koji prelaze na visoko obrazovanje (Columbus) dostupno je odnedavno.
- Određena pitanja mogla bi dugoročno podrivati stabilnost, poput nedostatka strukturnog finansiranja.

## 2.2.9. CareersPortal.ie: Irska

<https://careersportal.ie/>

Kratka prezentacija CareersPortal.ie

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2008
- vrsta inicijative: kombinovana
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: škola; visoko obrazovanje; studenti; nezaposleni; zaposleni; savjetnici za karijerno vođenje; nastavnici; profesori, roditelji
- organizacija koja pruža usluge: Durrow Communications Limited
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; akademija; civilno društvo; ostalo (spoljne veb stranice za podudaranje poslova).

Direktno i kontinuirano angažovanje učesnika je katalizator u funkcioniranju CareersPortal.ie.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na odabir karijere.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.
- Ostalo: smanjiti rano napuštanje škole.

CareersPortal.ie je irski resurs posvećen onima koji žele da planiraju svoju karijeru, od učenika škole do diplomaca ili nezaposlenih koji traže zaposlenje.

Njegova misija je da pruži najnovije informacije o karijeri korisnika na integrisan, inovativan, podržavajući i zanimljiv način.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi na CareersPortal.ie?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Efikasno podudaranje posla.
- Personalni savjet o obrazovanju.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.

Irska grupa stručnjaka pruža statistiku tržišta rada kako o budućim potrebnim vještinama tako i o onim nedostajućim. Profilisano je stotine vrsta poslova i ponuđene su informacije o svim zanimanjima, slobodnim radnim mjestima, programima osposobljavanja diplomaca i stažiranju. Takođe, naznačene su mogućnosti obrazovanja i obuka, zajedno sa opsežnim odjeljkom o pripravnničkom stažu.

Obezbijeđeni su resursi za podučavanje profesionalaca u karijernom vođenju, ostavljajući potvrdu nastavnicima strukovnog programa, koordinatori za prelazne godine i relevantni predmetni nastavnici i na drugom nivou obrazovanja i u vođenju odraslih takođe su obezbijeđeni. (REACH + i My-Future +).

Kakvu ulogu igraju IKT u CareersPortal.ie?

- Interaktivni mrežni alati.

- Mobilna aplikacija.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.

IKT je katalizator za CareersPortal.ie, jer se oslanja na sofisticiranu upotrebu i strukturisanje informacija o radu i obrazovanju. Jednostavan je za upotrebu i dostupan je za tablete i pametne telefone.

Podaci o sektorima zapošljavanja podržani su video zapisima.

Svi posjetioci mogu stvoriti i upravljati vlastitom besplatnom onlajn datotekom o karijeri.

Dodatni domeni koriste se za određene usluge (myfuture.ie, radno iskustvo. tj. i saoloibre.ie).

(slika)

Koje je rezultate i uticaje postigao CareersPortal?

**Kvantitativni rezultati:** CareersPortal.ie raste za oko 30% godišnje. Smatra se najvećim i najopsežnijim alatom za vođenje karijere u Irskoj.

**Kvalitativni ishodi:** Portal je ubrzao učenje u karijeri i podržao lični razvoj pojedinaca. Promoviše se doživotno učenje, što je značajno uticalo na smanjenje ranog napuštanja školovanja, glavnog problema u Irskoj.

#### Proces evaluacije:

- Korisnici pružaju kontinuirane povratne informacije, uglavnom putem e-mejla.
- Povratne informacije stižu od savjetodavnih grupa i savjetnika za vođenje.
- Putem lične komunikacije sa studentima.

#### Faktori uspjeha

- Visok nivo angažmana i bliska saradnja sa praktičarima i ostalim zainteresovanim stranama u svim sektorima.
- Formiranje dvije savjetodavne grupe sa profesionalcima za vođenje i drugim zainteresovanim stranama.
- Razvijeni i održavani bliski odnosi s industrijom.
- Mehanizam dvostrukog finansiranja, pri čemu najveći udio dolazi iz privatnog sektora.
- Pružanje obuke praktičarima i savjetnicima za vođenje o tome kako izvući maksimum iz veb-stranice.
- Tumačenje i prilagođavanje podataka LMI u značajne informacije za studente i praktičare.
- Vrijeme izrade portala.
- Strast i predanost osnivača i početnog tima.
- Bogatstvo informacija o sektorima i zanimanjima.

#### Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Vrijeme: dostupne informacije moraju se integrisati i ažurirati svakodnevno, prema potrebnim resursima potrošenim na sadržaj.
- Održavanje zahtijeva visok nivo finansijske podrške, a portal se prvenstveno finansira iz privatnih izvora.
- Količina pohranjenih informacija mogla bi uplašiti ljude sa niskim nivoom vještine digitalne pismenosti.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

### Socioekonomski / politički kontekst

CareersPortal.ie razvijen je kao odgovor na izvještaj grupe stručnjaka o budućim potrebama za vještinama; ovo je preporučilo stvaranje centralne veb-stranice o karijeri kao sredstvu za pomoć vladi u razvoju nacionalne strategije vještina.

### Finansijski zahtjevi

Struktura troškova usluge CareersPortal.ie uglavnom obuhvata sljedeće kategorije:

- troškove osoblja;
- operativne troškove koji pokrivaju troškove marketinga, obuke za vođenje profesionalaca itd;
- troškove angažovanja vanjskih stručnjaka koji pomažu CareersPortal.ie da poboljša svoje informacije o različitim sektorima.

#### Potrebe za ljudskim resursima

Trenutno radi 10 zaposlenih, pojačanih sa nekoliko spoljnih stručnjaka koji su zaduženi za razne aspekte portala, poput vođenja i obuke. Četiri zaposlena su uključeni u razvoj IKT-a, dvoje za istraživanje, dvoje za obuke i podršku, a ostali za upravljanje, komunikaciju, odnose sa javnošću i finansijska pitanja. Svi doprinose razvoju portala.

Osoblje dolazi iz širokog spektra obrazovnih sredina, uključujući psihologiju, karijerno vođenje (škola i odrasli), ljudske resurse i stručnjake za obrazovanje i informacione tehnologije sa više godina iskustva rada u obrazovnim i karijernim službama.

#### IKT elementi

CareersPortal.ie se u velikoj mjeri oslanja na upotrebu IKT-a, uključujući onlajn elemente i videozapise. Asinhrona komunikacija koriste se za prikupljanje povratnih informacija korisnika.

#### Ne-IKT elementi

- snažan angažman učesnika
- odgovarajuće povratne informacije od državne službe za statistiku, kao i veze s drugima – u stvarnom vremenu – LMI baze podataka koje pružaju ad hoc povratne informacije i podršku.

#### Budući razvoj i trendovi

- Mladi ljudi sve više koriste društvene medije i mreže.
- Osam novih regionalnih foruma vještina koji će biti uspostavljeni u Irskoj.
- Popravljanje veb-stranice i zapošljavanje novog osoblja sa visokim vještinama informacionih tehnologija.

## 2.3. IKT I LMI slučajevi za treći klaster domena

Inicijative posebne namjene	TET-tori	FI
	Syvonlajn	SE
	ePortfolio	IT
	Kzvzt.fi	FI
	KomposzT	SK
	LMI za sve	UK
	Bibi-wiki platform za stalne savjetnike u obrazovanju	AT
	Vi@S	PT

### 2.3.1. TET-tori: Finska

<http://peda.net/veraja/tori>

Kratka prezentacija TET-torija

- geografski nivo: regionalni
- godina osnivanja: n/a
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: učenici škole (djeca od 13 do 16 godina); školski savjetnici; roditelji; poslodavci
- organizacija koja pruža: Finski institut za istraživanje obrazovanja (FIER)
- učesnici i njihova uloga: studenti; roditelji; preduzeća; savjetnici u školama; lokalne vlasti.

Lokalni poslodavci i preduzeća glavni su dobavljači LMI-a. Školski savjetnici i lokalne kompanije imaju dvostruku ulogu, istovremeno i korisnici i oni koji doprinose opštem razvoju ili razvoju LMI-a.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.
- Cilj TET-orija je pružanje podrške školskim savjetnicima, učenicima i roditeljima u pronalaženju odgovarajućih razdoblja praktične profesionalne orijentacije (PPO).
- TET-tori pomaže kompanijama da stvore kontakte sa učenicima i približe posao školskom okruženju.
- Alat je strukturiran prema geografskim regijama i podržava pružanje obrazovnih smjernica kroz sprovođenje praktične profesionalne orijentacije.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vođstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za karijerno vođenje.
- Finansiranje usluga za cjeloživotno vođenje.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u TET-tori?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Efikasno podudaranje posla.



- Personalni savjet o obrazovanju.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.
- 
- Informisanje o lokalnim poslodavcima i slobodnim radnim mjestima za javno zapošljavanje: TET-tori okuplja preko 5 500 kompanija i poslova, raščlanjenih prema oblastima.
- Informisanje o zanimanjima i odgovarajućim obrazovnim zahtjevima: obuhvaćeno je preko 500 zanimanja i oko 100 polja zanimanja.
- Informisanje o mogućnostima studiranja u finskom obrazovnom sistemu.
- Procijenjivanje uspjeha učenika tokom perioda PPO-a.

TET-tori uglavnom koristi ministarske izvore LMI (Ministarstvo obrazovanja i kulture i Ministarstva za zapošljavanje i ekonomiju) i nacionalne baze podataka.

Kakvu ulogu IKT igraju u TET-tori?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn wiki.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Korišćenje društvenih medija.

TET-tori koristi platformu koju pruža Peda.net, veb stranicu kojoj se s lakoćom može pristupiti i koristiti alate, kao i usluge obuke, istraživanja i razvoja. Univerzitet Jyväskylä ima ukupnu odgovornost za administraciju, održavanje i razvoj Peda.net-a.

Sa tehničke tačke gledišta, TET-tori se zasniva na otvorenim standardima (npr. HTML), ali sami alati nisu proizvodi otvorenog koda.

Vrlo jednostavan je za upotrebu, jer TET-tori nudi dvije različite navigacijske trake. TET-tori ne prikuplja lične korisničke podatke.

Koje je rezultate i uticaje postigao TET-tori?

**Kvantitativni rezultati:** Usluga TET-tori trenutno se koristi u više od 40 regija Finske; u platformi učestvuje preko 3 500 kompanija.

**Kvalitativni ishodi:**

- Promocija sistema upravljanja studentskim sadržajem i vještina razvoja zapošljivosti.
- Poboljšanje tranzicionih vještina učenika.
- Smanjenje stope napuštanja škole.
- Priznanje zajedničke društvene odgovornost poslodavaca u podržavanju mladih u tranziciji od obrazovanja do posla.
- Podizanje svijesti o značaju karijerne prakse i PPO razdoblja i njihove odgovarajuće aktivnosti.
- Podrška sprovođenju javnih nabavki.
- Povećanje učešća poslovne zajednice u regionalnim karijernim obrazovnim aktivnostima.

**Proces evaluacije:**

- Putem škola koje prikupljaju podatke od učesnika (učenika, roditelja i poslodavaca) o periodima PPO za studente. Prikupljanje putem onlajn alata i mobilnih uređaja;
- TET-tori upravljačka grupa koja, uz učešće školskih savjetnika, omogućava prikupljanje povratnih informacija korisnika o efikasnosti prakse.

Faktori uspjeha

- Uloga karijernog obrazovanja kao posebnog i obaveznog predmeta u školskim kurikulumima u Finskoj i uloga PPO perioda kao obaveznih, stabilnih i jasno definianih djelova osnovnog kurikuluma osnovnog obrazovanja.
- Pruža kontinuitet u razvoju zapošljivosti i karijernih upravljačkih vještina.
- Kombinacija sa pružanjem podrške obučenih školskih savjetnika.
- Saradnja sa svim ciljnim grupama i zajedničko razumijevanje potreba za uslugom.
- Vrlo dobro razumijevanje lokalnog konteksta.
- Dizajn alata zasnovan je na nalazima istraživanja o upotrebi tehnologije u vođenju.

- Visoko skalabilan i lako prilagodljiv aktivnostima vođenja i obuke različitih regija.
- Jedna LMI pristupna tačka.
- Planira sprovođenje PPO perioda između lokalnih škola i kompanija.
- Nekoliko veb-lokacija koje se javno finansiraju i koje mogu ponuditi traženi LMI alat.
- Regionalne radne grupe za cjeloživotno vođenje kojima je cilj stimulisati pozitivno regionalni razvoj cjeloživotnog vođenja.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Buduće smanjenje finansiranja obrazovanja kroz opštinski budžet.
- Pružaju se informacije o regionalnim kompanijama i ponuđenim PPO plasmanima na inicijativu poslodavaca.

## ELEMENTI PREOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

TET-tori je izuzetno važan za ulogu IKT i LMI prakse u karijernom vođenju u Finskoj, jer prikuplja i širi obrazovanje i LMI putem veba, regionalnog i nacionalnog opsega.

Finansijski zahtjevi

Nova regija koja želi da koristi alat trebalo bi da pokrije registracijsku naknadu od otprilike 2 000 EUR, tako da je alat prilagođen da uključi početni sadržaj specifičan za region, dok je za sistem održavanja potrebna godišnja naknada od 80 EUR.

Potrebe za ljudskim resursima

Trenutno je za svakodnevno poslovanje potreban jedan zaposleni na pola radnog vremena za održavanje TET-tori-ja. Iako ne postoji određeni profil osoblja, osoba zadužena za rad platforme ima stručnost u:

- dizajnu i upotrebi informaciono-komunikacionih tehnologija (IKT) u uslugama karijere;
- socijalnim medijima, u vođenju i savjetovanju na društvenim mrežama;
- etičkom korišćenju IKT u vođenju i savjetovanju;
- razumijevanju uloge IKT u odnosu na nacionalne politike cjeloživotnog vođenja.

Što se tiče osoblja TET-tori projektnog tima, ne nudi se posebna obuka.

IKT elementi

Tehnološka infrastruktura potrebna za početni razvoj i rad i za održavanje alata ne prelaze zahtjeve jednostavne veb-stranice:

- prednji i zadnji veb-server;
- baze podataka;
- upravljanje sadržajem.

Softverski proizvodi koji se koriste za razvoj TET-tori temelje se na otvorenim standardima. Spajanje LMI iz više izvora i njegovo prevođenje na korisnike alata izrađuju se putem direktnih veza i RSS feedova.

Korišćenje prakse iz svojih ciljnih grupa ne zahtijeva napredne e-vještine ili tehničku infrastrukturu.

Ne-IKT elementi

Studenti mogu koristiti alat pojedinačno ili u saradnji sa svojim školskim savjetnikom.

Budući razvoj i trendovi

- Implementacija onlajn usluga i javni pristup.
- Trend prilagođavanja individualnih programa učenja za studente koji utiču na obrazovanje u karijeri i relevantne IKT i LMI alate za vođenje.
- Nova verzija usluge je u izradi i biće pokrenuta početkom 2017. godine sa nizom poboljšanja, uključujući njegov sadržaj i sveukupnu strukturu.

### 2.3.2. Syvonline – Obrazovni centar u Geteborgu: Švedska

<http://www.syvonline.se/>

Kratka prezentacija Syvonline-a

- geografski nivo: regionalni; nacionalni
- godina osnivanja: 2012
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? da
- ciljne grupe: savjetnici za vođenje; nastavnici; profesori; imigranti
- organizacija koja pruža: Udruženje lokalnih vlasti regije Geteborg
- učesnici i njihova uloga: praktičari vođenja; vlada; preduzeća; akademija; mediji; opštine; komore.

Saradnja sa učesnicima razvija LMI i materijal za vođenje na platformi.

Obrađeni izazovi

- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, savjetnici za vođenje, itd.).
- Podizanje svijest o vođenju.
- Povećati interakciju između škola i profesionalnog života.

Cilj Syvonline je da omogući praktičarima da nude bolje usluge i pomažu nastavnicima da uvedu prakse vođenja u okviru svog svakodnevnog rada. Sadrži:

- odjeljak vijesti;
- istraživačku banku;
- banku metoda;
- forum Syvonline;
- REKAS alat koji pruža regionalne prognoze i LMI o karijeri i putevima obrazovanja.

Ciljevi politike

- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vodstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Syvonlineu?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Naučno istraživanje o vođenju.
- Metode vođenja.
- Vijesti relevantne za obrazovne smjernice.
- Usklađivanje regionalnog obrazovanja sa tržištem rada.

LMI se prikuplja iz različitih izvora i pruža na sljedeći način:

- vijesti su grupisane u osam glavnih tema:
  - tržište rada;
  - kontinuirano obrazovanje;
  - pitanja invaliditeta;
  - zakoni i propisi;
  - školski rad;

- vijesti u vezi sa Nacionalnom agencijom za obrazovanje;
- studije;
- vođenje i savjetovanje;
- banka metoda uključuje metode vođenja, savjete i vježbe koje služe potrebama ciljnih grupa;
- istraživačka banka pruža trenutni LMI o naučnim istraživanjima u vođenju;
- REKAS alat pruža LMI o prilagođavanju regionalnog obrazovanja za radno tržište.

Kakvu ulogu IKT igraju u Syvonlineu?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Online wiki.
- Prilagođene RSS vijesti.
- Korišćenje društvenih medija.

Infrastrukturni zahtjevi Syvonlinea su jednostavne veb-stranice. LMI podaci i sve ostale informacije unose se kroz sadržaj sistema upravljanja.

Syvonline i njegovi različiti alati vrlo su jednostavni za upotrebu i nisu im potrebne napredne korisničke e-vještine. Struktura veb-stranice i njen sadržaj su prilagođene korisniku.

Koje je rezultate i uticaje postigla Syvonline?

**Kvantitativni rezultati:** U 2015. godini Syvonline je imao oko 48 000 posjeta i privukao oko 10 000 korisnika.

**Kvalitativni ishodi:** Platforma može da pomogne praktičarima u vođenju nudeći im povećano znanje o vođenju i razumijevanju mogućnosti za saradnju; takođe može poboljšati saradnju između škole i rada.

**Proces evaluacije:** Nije prijavljen sistematski postupak. Mreža praktičara za vođenje pruža povratne informacije na veb-sajtu. Google analitika se koristi. Takođe su organizovane referentne grupe za praktičare.

Faktori uspjeha

- Usklađivanje s regionalnom strategijom za rast, nacionalnim kurikulumom i okvirom cjeloživotnog vođenja.
- Povećani nivo saradnje između Syvonline i opština i među samim opštinama.
- Sposobnost osnaživanja školskog osoblja da preuzme aktivnosti vođenja kako nacionalni kurikulum predviđa.
- Jedinstvena pristupna tačka za širok spektar informacija.
- Novosti i napredovanja sa lokalnog i nacionalnog opsega.
- Nacionalne agencije za obrazovanje aktivno podržava i promoviše aktivnosti Syvonline.
- U velikoj mjeri usmjeren prema korisnicima, prilagođen određenim ciljnim grupama učenika.
- Povećana dostupnost i pogodnost koju pružaju IKT onlajn platforma za saradnju.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Neizvjesna finansijska održivost.
- Lokalne vijesti nisu pogodne za nacionalnu upotrebu.
- Šire usvajanje i upotreba među školskim osobljem.
- Forum ne privlači mnogo aktivnosti.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Nacionalna agencija za obrazovanje angažovana je u Syvonlineu od svog osnivanja; takođe je proširila informacije o platformi i obezbedila materijal.

Syvonline je usklađen sa okvirima koji promovišu IKT alate i digitalizaciju na regionalnom nivou, jer regija aktivno podržava Västra Götaland i odgovarajuće opštine; i sa novom IKT strategijom za škole čiji je cilj podržati digitalizaciju u svim aspektima školskog sistema, uključujući vođenje.

Finansijski zahtjevi

Projekt GR SYVO koji je doveo do razvoja prakse je primio sredstva od 6 183 444 SEK za 2012–14. godinu. Za 2014–16 Syvonline su finansirale Regije Västra Götaland u iznosu od 700 000 SEK godišnjeg budžeta.

## Potrebe za ljudskim resursima

Odgovornost za svakodnevni rad i održavanje Syvonlinea je na je timu od četiri zaposlena: koordinator projekta odgovoran je za saradnju među opštinama; veb-urednik je odgovoran za sprovedeno istraživanje; menadžer procesa je fokusiran na metode vođenja i praktičare; i programer je odgovoran za kodiranje portala i dio koji je povezan sa informacionim tehnologijama.

Ne postoji standardni profil u pogledu obrazovanja za osoblje koji radi na platformi.

## IKT elementi

- Syvonline ne zahtijeva napredne IKT infrastrukturne zahtjeve.
- Syvonline alati se smatraju jednostavnim za upotrebu i ne zahtijevaju napredne e-vještine ili odgovarajući trening.
- Syvonline nudi prilagođeni RSS feed vijesti.

## Ne-IKT elementi

Platforma Syvonline kombuje aktivnosti „licem u lice” sa praktičarima u cilju stimulacije vršnjačkog učenja i poboljšane visokokvalitetne usluge prilagođene njihovim ciljnim grupama.

Saradnja sa zainteresovanim stranama doprinosi njenom daljem razvoju i održivosti.

## Budući razvoj i trendovi

Syvonline će se u narednim godinama fokusirati na pružanje metoda vođenja koje će pomoći praktičarima u boljem radu s onima koji su tek stigli u Švedsku.

Jedan od ciljeva je pronalazak održivog finansiranja, takođe.

### 2.3.3. E-portfolio: Italija

<https://www.eportfoliobilco.it>

Kratka prezentacija ePortfolija

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2010
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: učenici škole; visoko obrazovanje; studenti; nezaposleni; zaposleni
- organizacija koja pruža uslugu: CIOFS-FP Pijemont (Centro Italiano Opere Femminili Salesiane – Formazione Professionale)
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; civilno društvo.

Javne organizacije i preduzeća formalni su dobavljači LMI-a; lokalna i regionalna udruženja i institucije pružaju neformalne LMI-je. Pravi korisnici koji su učestvovali u sesijama testiranja dali su detaljne povratne informacije koje doprinose dizajnu i razvoju portala.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisanje samoprocjene.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

E-portfolio je onlajn skladište iskustava, kvalifikacija i kompetencija koje je potrebno održavati i ažurirati kroz obrazovni / akademski / profesionalni život pojedinca; sastoji se od sljedećih sekcija:

- ja: korisnička uvodna stranica;
- ja i posao: korisnici unose svoje radno iskustvo i podudaraju ga sa jednim od opisa zanimanja;
- ja i trening: korisnici unose svoje iskustvo sa obuka;
- ja preko posla: korisnici svoja iskustva unose izvan formalnog zaposlenja i obuka;
- moje vještine: sažeti izvještaj koji uključuje različite vrste vještina na osnovu prethodnih unosa korisnika;
- moji dokazi: prethodno iskustvo u radu, obuci ili drugim aktivnostima je usaglašeno sa povezanim dokazima;
- područje dokumenata / preuzimanja: korisnici izdvajaju PDF datoteku sa svojim podacima o profilu u strukturisanom obliku;
- praktičar / administrator: samo za praktičare, sa alatima za upravljanje, statističke informacije o korisnicima itd.

Ciljevi politike

- Veštine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Procjena efikasnosti pružanja cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u E-portfolio?

- Efikasno podudaranje posla.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Mješovito savjetovanje.
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.

LMI potiče iz različitih izvora, poput podataka koje su prikupili Bil.Co centri i javne baze podataka. Najčešći nezavisni izvor za LMI je Cliclavoro, javna platforma rada. LMI materijal je strukturisan prema adresiranim ciljnim grupama; LMI iz Cliclavora uključuje popis profesija, statistiku tržišta rada i ponude poslova. CIOFS-FP

veb-lokacija je još jedan izvor LMI-a, jer pruža studije i izvještaje u vezi s tematskim područjem tržišta rada poput mobilnosti, istraživanja vještina itd.

LMI se redovno ažurira, kao dio dokumentovanog procesa.

Kakvu ulogu igraju IKT u ePortfolio?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- E-portfolio.

Praksa je kombinacija digitalne veb-aplikacije i priručnika o karijernom vođenju i savjetovanju u centrima Bil.Co.

Aplikacijom upravlja spoljna IKT kompanija, koja je takođe odgovorna za primjenu modifikacija i poboljšanja.

Aplikacija se povezuje s različitim spoljnim izvorima podataka radi sinhronizacije podataka, podudaranja poslova i LMI integracija; tehnički tim je morao uspostaviti prilagođene metode sinhronizacije i integracije podataka.

Koje je rezultate i uticaje postigao ePortfolio?

**Kvantitativni rezultati:** Trenutno je u bazi smješteno preko 6 000 registrovanih korisnika i preko 2 000 kompanija.

**Kvantitativni ishodi:** Korisnici se osjećaju sigurnije u svoje vještine i kompetencije i sposobni su da sagledaju sopstvena znanja u životu i radu. Kompanije mogu vidjeti kvalifikacije kandidata, vještine i kompetencije u strukturisanom obliku; karakteristika koja u velikoj mjeri podržava donošenje odluka.

**Postupak evaluacije:** Nakon završetka svakog kursa, dosije analitičkih vještina se pruža polaznicima da prikažu dokaze o vještinama stečenim tokom kursa. CIOFS-FP Pijemont i Bil.Co održavaju analitičnost statistike. Svaki polaznik kursa i svaki korisnik ePortfolia moraju popuniti upitnik o zadovoljstvu. Šest mjeseci nakon završetka kursa, operateri kontaktiraju korisnike radi kratkog telefonskog razgovora o ishodima usluga.

Faktori uspjeha

- Pomaže samorefleksiji i samoprocjeni korisnika.
- Upotrebljivost, jednostavnost i lakoća upotrebe aplikacije.
- Snažan fokus na privatnost i provjeru valjanosti sadržaja.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

Nepostojanje formalne nacionalne liste profesija.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Ekonomska kriza povećala je značaj praksi vođenja, koje mogu postati oruđe za povećanje mobilnosti i potencijala radne snage. Bil.Co centri su korišćeni kao model javnih službi za zapošljavanje u Pijemontu i CIOFS-FP Pijemont održava odličan odnos i komunikacija s gradom Torinom i javnim vlastima.

Finansijski zahtjevi

Troškovi izrade aplikacije iznosili su 80 000 EUR, pokrivajući dizajn, tehničku implementaciju i ispitivanje, naknadu za spoljni tehnički tim. Godišnji troškovi održavanja i podrške su procijenjeni na 20 000 EUR godišnje.

Potrebe za ljudskim resursima

Svi praktičari moraju završiti obavezni 30-satni kurs obuke na ePortfolio.

IKT elementi

- Ne koristi IKT u velikoj mjeri i ne zahtijeva hardver velikih razmjera.
- Ne zahtijeva naprednu informatičku pismenost i korisnici početnici mogu uspješno njome upravljati.

Ne-IKT elementi

Jedinstvena kombinacija praktičnog treninga, vođenja i savjetovanja promoviše dugoročnu samoprocjenu.

Stalnim povratnim informacijama od učesnika, tamo gdje su dostupne, CIOFS-FP Pijemont prilagođava svoju strategiju i prakse tako da odražava trenutnu radnu snagu.

#### Budući razvoj i trendovi

- Često poboljšanje korišćenjem povratnih informacija dobijenih od praktičara i korisnika.
- Objediniti ePortfolio i Bil.Co veb-stranice kako bi se stvorile potpune smjernice za vođenje i LMI platformi.
- Uvođenje mobilne verzije aplikacije radi poboljšanja pristupačnosti i atraktivnosti, posebno za mlađe korisnike.
- Uvođenje novih karakteristika na operativni i tehnički nivo za ciljanje korisnika s invaliditetom, kao i imigranata.
- Intenziviranje raspodjele resursa za promotivne aktivnosti na različitim kanalima.
- Održati formalne prezentacije prijave i prateće prakse javnim vlastima, uglavnom javnim centrima za zapošljavanje.



## 2.3.4. Kyvyt.fi: Finska

Kratka prezentacija Kyvyt.fi

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2010
- vrsta inicijative: privatna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: učenici viših razreda srednje škole; stručne škole; visokoobrazovne institucije; udruženja
- organizacija koja pruža usluge: Discendum Ltd
- učesnici i njihova uloga: preduzeća; akademija; studenti.

Akteri su ključni za Kyvyt.fi alat koji se uglavnom temelji na neformalnim informacijama LMI koje nude krajnji korisnici / studenti.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.

Kyvyt.fi je lično okruženje za učenje i uslugu ePortfolio koja omogućava prikupljanje svih obrazovnih i profesionalnih informacija na jednom mjestu tokom nečijeg života.

Za studente Kyvyt.fi djeluje kao mjesto na kojem studenti pokazuju svoje vještine i know-how.

Nastavnici i savjetnici za karijeru koriste alat za praćenje napretka studenata / korisnika.

Kyvyt.fi se takođe može primijeniti u radnom okruženju gdje nadzornici mogu pratiti i procjenjivati vještine i obuku svojih zaposlenih.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Kyvyt.fi?

- Inovativno profilisanje korisnika.
- Podaci koje unose krajnji korisnici.
- Stvaranje ePortfolija sa vještinama i kompetencijama učenika.
- Prilagođavanje LMI prilagođavanjem korisnika prema potrebama.

Izvor Kyvyt.fi LMI su njegovi krajnji korisnici, posebno ePortfolio i dokumentovane vještine i kompetencije učenika koji koriste alat. LMI je vlasništvo korisnika i na njihovoj je odluci hoće li ga dijeliti sa drugima.

Korisnici takođe mogu integrisati sadržaj koji je stvoren negdje drugdje, kao na primjer YouTube, Google Drive, Microsoft OneDrive, SlideShare, Picasa, itd. Ovaj sadržaj u Kyvyt.fi unosi svaki odgovarajući korisnik.

Kyvyt.fi nije povezan ni s jednim drugim onlajn izvorom LMI-a kao što su službene platforme Zavoda za zapošljavanje i ekonomski razvoj i Ministarstva prosvjete i kulture.

Kakvu ulogu igraju IKT u Kyvyt.fi?

- Interaktivni onlajn alati.

- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.
- Otvoreni izvor.
- e-portfolio.

Usluga Kyvyt.fi ePortfolio zasniva se na Mahara softveru. Takođe uključuje funkcije koje nisu otvoreni izvor jer su proizvod Discendum.

Zahtjevi za IKT infrastrukturom ograničeni su na veb-server i bazu podataka.

Posebna pažnja posvećena je osiguranju zaštite podataka:

- Sprovodi se nekoliko nivoa sigurnosnih mjera.
- Fizički pristup serverima je ograničen i samo je ovlašćenom osoblju dozvoljen pristup.
- Sigurnosna kopija se primjenjuje svakodnevno.
- Korisnici određuju koji će sadržaj dijeliti i s kim.
- Svi serveri koji hostuju Kyvyt.fi podatke nalaze se u Finskoj.

Koje je rezultate i uticaje postigao Kyvyt.fi?

**Kvantitativni rezultati:** Kyvyt.fi se trenutno primjenjuje na gotovo 200 organizacije i 60 000 krajnjih korisnika. Oko 57 000 krajnjih korisnika stvorilo je sopstveni ePortfolio na Kyvyt.fi.

**Kvalitativni ishodi:** Praksa omogućava sticanje važnih Sistema za upravljanje sadržajem, omogućava krajnjim korisnicima da se bolje predstave njihove vještine i kompetencije, kao i pomoć poslodavcima da razlikuju kandidate za posao prilagođene njihovim potrebama za vještinama i podržava dužnosti i odgovornosti nastavnog osoblja i praktičara za vođenje.

**Postupak ocjenjivanja:** Povratne informacije dobijaju se putem službe za pomoć Kyvyt.fi.

Faktori uspjeha

- Pružanje cjeloživotnog vođenja.
- Visoko personalizovano za potrebe korisnika i praktičara.
- Korisnici mogu integrisati različite vrste medija u svoj portfolio.
- Pružanje veza sa računima na društvenim mrežama.
- Osnaživanje nastavnika i praktičara vođenja da nude bolje usluge studentima.
- Lakoća usvajanja usluge i besplatno postavljanje ili druge vrste instalacije.
- Veće prilagođavanje ePortfolia finskom kontekstu i potrebama specifičnih ciljnih grupa zbog softvera otvorenog koda.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Softver Mahara ne podržava upotrebu više jezika.
- Brojne funkcije zahtijevaju obuku krajnjih korisnika.
- Studenti su sumnjičavi u pogledu dostupnosti svog sadržaja drugima.
- Niska zainteresovanost poslodavaca.
- Teškoće obrazovnih institucija da učestvuju u generičkoj platformi.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Na Kyvyt.fi utiču opšte smjernice za vođenje koje daju skice finskog sistema cjeloživotnog vođenja: integracija vođenja kao obavezni predmet u obrazovnom sistemu; i integracija IKT kao obavezni element obrazovanja u karijeri u okviru nacionalnih kurikuluma.

Finansijski zahtjevi

Komercijalno uvođenje Kyvyt.fi usmjereno je na institucionalni nivo, sa organizacijama plaćaju godišnju naknadu za osnovnu uslugu koja se kreće od 300 EUR do 2 500 EUR, zavisno od veličine i vrste organizacije (fakulteti, univerziteti, korporacije i organizacije).

## Potrebe za ljudskim resursima

Kyvyt.fi-em trenutno upravlja i održava ga tim od šest do sedam ljudi sa sljedećim ulogama: menadžer proizvoda; treneri; tehničko osoblje i služba za pomoć.

Gore navedeno osoblje radi sa skraćenim radnim vremenom. Predavači imaju fakultetsku diplomu obrazovanju i iskustvo koje se odnosi na podučavanje i savjetovanje.

## IKT elementi

- Korisnici moraju imati odgovarajući nivo IKT pismenosti.
- Obuka je predviđena za nastavnike, savjetnike, osoblje tehničke podrške i ostale korisnike te je prilagođena potrebama svakog klijenta.

## Ne-IKT elementi

Alat se uglavnom temelji na neformalnom LMI-u koji krajnji korisnici dobrovoljno nude.

## Budući razvoj i trendovi

- Opšti kontekst Finske koji promoviše digitalizaciju usluga i podsticanje primjena IKT i LMI metoda u nacionalnom cjeloživotnom sistemu.
- Prilagođeniji individualni programi učenja i za studente koji utiču na obrazovanje u karijeri.

### 2.3.5. KomposyT: Slovačka

<https://www.komposyt.sk/>

Kratka prezentacija KomposyT-a

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2013
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: učenici škole; visoko obrazovanje; studenti; karijerni savjetnici; nastavnici; profesori; roditelji
- organizacija koja pruža uslugu: Istraživački institut za dječju psihologiju i patopsihologiju (VÚDPaP)
- učesnici i njihova uloga: vlada, akademska zajednica, ostali (lokalni centri).

VÚDPaP djeluje zajedno sa mrežom od 80 lokalnih centara za obrazovanje i psihološko savjetovanje i prevenciju. Zapošljavaju se stručnjaci za ovu mrežu. Inicijativu za finansiranje je odobrilo Ministarstvo obrazovanja Republike Slovačke.

Obrađeni izazovi

- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboľjšati usluge vođenja / zapošljavanja.

KomposyT se bavi potrebom za ciljanim intervencijama prilagođenim djeci sa posebnim obrazovnim potrebama, posebno tamo gdje imaju tendenciju da naiđu na ozbiljne prepreke u svom prelasku iz škole na posao. Onlajn platforma radi za podršku profesionalnoj dijagnostici, savjetovanju „jedan na jedan” i lakom pristupu djece sa posebnim obrazovnim potrebama i njihovih roditelja različitim vrstama informacija. Naglasak je takođe na izgradnji kapaciteta profesionalaca koji rade u ovoj oblasti. Cilj inicijative je unapređenje razvoja dijagnostičkih alata i materijala za vođenje.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Poboľjšanje informacija o karijeri.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u KomposyT?

- Informacije o zanimanju.
- Inovativno profilisanje korisnika.
- Personalizvani savjet o obrazovanju.
- Mješovito savjetovanje.

KomposyT se oslanja na kombinovano pružanje javno dostupnog LMI-a, relevantnog za učenike sa posebnim obrazovnim potrebama, i posvećene stručne alate u obliku „sve na jednom mjestu”.

Dostupne informacije, posebno prilagođene studentima, kreću se od uspješnih priča mladih ljudi koji su uspjeli da uđu na tržište rada do deskriptora zanimanja i strategija donošenja odluka za razvoj lične karijere. Takve informacije popraćene su evaluacionim testovima i onajn igrama za opuštanje.

Informacije kojima se obraćaju roditeljima uključuju smjernice o tome kako razumjeti bolju situaciju njihove djece i kako ih podržati u stvaranju odluke o karijeri. Takođe postoje informacije o tome gdje potražiti profesionalnu podršku i veze do eksternih izvora informacija.

U područje platforme zaštićeno lozinkom može se pristupiti nizu stručnih alata i pratećim informacijama. Nakon prijave u sistem, lična kontrolna ploča omogućava lak pristup raznovrsnoj testovnoj dijagnostici. Trenutno je preko platforme dostupno više od 30 testova: svaki ima sveobuhvatan opis – kako popuniti test pitanja i, jednako važno, kako interpretirati njegove rezultate. U odnosu na ovo drugo, platforma podržava trenutnu analizu podataka povezanih sa klijentima, prikupljenih tokom postupka ispitivanja. Registrovanom stručnom korisniku pruža se set modula za obuku.

Kakvu ulogu IKT igraju u KomposyT-u?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- KomposyT je jasno dostupan veb-servis.
- Izabrani dokumenti su dostupni za preuzimanje.
- Alati za samoprocjenu i onlajn igre dostupni su za interaktivnu onlajn upotrebu.
- Resursi dostupni putem platforme KomposyT mogu se kombinovati sa komplementarnom metodologijom savjetovanja na licu mjesta, koju podržavaju različiti materijali.
- Omogućen je pristup zaštićenom lozinkom zatvorenom području platforme od strane administratora samo po završetku posebnog kursa obuke koje pruža osoblje VÚDPaP.
- Uz pristanak, registrovani stručnjaci takođe mogu daljinski upravljati vlastitom bazom podataka klijenta.
- Uz pristanak, baza klijenata omogućava elektronsko čuvanje podataka o obavljenim dijagnostičkim testovima i postignutim rezultatima.
- Skup tematskih modula za učenje na daljinu može se birati prema specifičnim interesovanjima stručnjaka korisnika.

Koje je rezultate i uticaje postigao KomposyT?

**Kvantitativni rezultati:** Statistika upotrebe povećana je sa 102 posjetioca u 2014. godini na 32 178 posjetioca u 2015. godini; gotovo 2000 stručnjaka je trenutno registrovano na platformi.

**Kvantitativni ishodi:** Karijerni savjetnici i školski praktičari štede vrijeme pomoću analize učinka podržane IKT-om prikupljenim podacima, rezultirajući time da sad imaju više vremena na raspolaganju za interakciju sa svojim klijentima. Platforma takođe nudi lako dostupan izvor informacija o pravilnom tumačenju rezultata ispitivanja, što doprinosi postizanju boljeg ukupnog kvaliteta usluge. U školi savjetnici se uglavnom oslanjaju na KomposyT kao bazu dokaza sa osiguranim kvalitetom prilikom tumačenja njihove savjetodavne uloge u svakodnevnoj praksi poučavanja. Ovo može pomoći u poboljšanju efikasnosti školskog savjetovanja za učenike sa posebnim potrebama.

**Postupak evaluacije:** Sprovedene su tri runde korisničkog testiranja tokom faze razvoja platforme KomposyT. Osim ovih aktivnosti, još nije sprovedena namjenska procjena korisnika.

### Faktori uspjeha

- Politička spremnost za poboljšanjem kvaliteta usluge postojećeg profesionalnog vođenja i dostupnost naučne stručnosti u vezi sa djecom sa posebnim obrazovnim potrebama uključivanjem institucije za specijalizovana istraživanja.
- Dostupnost finansijskih sredstava iz Evropskog socijalnog fonda je djelovala kao olakšavajući faktor u razvoju pristupa.
- Sprovedenje razvojnog pristupa vođenog potrebama, uključujući i praktičare u definisanju funkcionalnih i nefunkcionalnih zahtjeva za dizajnom.
- Dobro uspostavljeni odnosi između vodeće organizacije i ključnih zainteresovanih strana.
- Opsežne mjere podizanja svijesti i promotivne mjere koje se bave i profesionalnim i neprofesionalnim korisnicima.

### Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Nisu svi praktičari odmah upotrebljavali onlajn platformu u svakodnevnoj praksi.
- Korišćenje KomposyT-a među učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama ne događa se automatski.

## ELEMENTI PREOSNOSTI

### Socioekonomski / politički kontekst

Na nivou politike efikasno obrazovanje u karijeri, karijerno vođenje i savjetovanje su viđeni kao dobar način smanjenja trenutnog nivoa nezaposlenosti među mladima. Takođe, učenici sa posebnim obrazovnim potrebama često se suočavaju sa značajnim poteškoćama u korišćenju uobičajenih usluga. Osnivanje specijalizovane istraživačke institucije VÚDPaP, 1960. godine je doprinijelo kombinaciji naučne baze i razvoja ličnih resursa. Ovo je pomoglo u razvoju usluga posebno prilagođenim potrebama djece i mladih u nepovoljnom položaju.

### Finansijski zahtjevi

Nisu dostupne informacije o ukupnim troškovima razvoja i održavanja platforme. Rad, održavanje i povezane oflajn aktivnosti su finansirane od Ministarstva obrazovanja Republike Slovačke.

### Potrebe za ljudskim resursima

Održavanje sistema KomposyT i implementacija odgovarajuće obuke postiže osoblje specijalizovanog instituta VÚDPaP. Tehničku podršku pruža ugovoreni dobavljač IKT-a. Dio Istraživanja ukupnog sistema sprovodi VÚDPaP u saradnji sa Univerzitetom Comenius, Fakultetom društvenih i ekonomskih nauka.

### IKT elementi

- KomposyT je dostupan korisnicima kao veb-usluga, što ne zahtijeva lokalne instalacije softvera.
- Tehnička infrastruktura se oslanja na kombinaciju vlasničkog softvera i komponente otvorenog koda.
- Integracija različitih komponenata postiže se u okviru platforme (SOA).
- Održava se visok standard za područje zaštićeno lozinkom na privatnost podataka i zaštitu podataka, uporedivu sa onima prihvaćenima za svrhe usluga e-bankarstva.

### Ne-IKT elementi

Čini se da se cjelokupni pristup uklapa u relevantne nacionalne sistemske strukture: pružanje školskog savjetovanja, dopunjeno specijalizovanim uslugama, isporučuje se kroz mrežu lokalnih centara za edukaciju i psihologiju, psihološko savjetovanje i prevenciju, uz metodološko nadgledanje specijalista.

### Budući razvoj i trendovi

- Proširenje funkcionalnosti koje platforma trenutno pruža, sa fokusom na održavanje međuljudske razmjene korisnika pomoću neke vrste razmjene poruka.
- Moguće proširenje trenutnog konceptualnog fokusa izvan učenika sa posebnim obrazovnim potrebama. Veza platforme sa vladinim oblakom koja će biti uspostavljena do 2020. godine prema nacionalnoj strategiji eUprave.

### 2.3.6. LMI za sve: Velika Britanija

<http://www.LMIforall.org.uk>

Kratka prezentacija LMI za sve

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2012
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: programeri aplikacija i softvera; nezavisne organizacije (škole / službe za karijeru, itd.)
- organizacija koja pruža uslugu: Institut za istraživanje zapošljavanja (IER) pri Univerzitetu u Warwicku; Pontydysgu i Raycom
- učesnici i njihova uloga: programeri aplikacija; drugi.

Programeri aplikacija su uključeni kao korisnici / organizacije za razvoj karijere, programeri, škole, fakulteti za dalje obrazovanje, institucije visokog obrazovanja, agencije za zapošljavanje i radna mjesta predstavljaju širu nacionalnu zajednicu učesnika.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Olakšati prelazak sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.

LMI za sve je istraživački i razvojni projekat koji je već bio izgrađen od 2012. Primarno obrazloženje bilo je da se prikupe visokokvalitetne, pouzdane i javno finansirane informacije na jednom mjestu gdje se mogu koristiti za podršku individualne tranzicije u karijeri koristeći LMI.

Baza podataka je usluga podataka s otvorenim pristupom, koja čini LMI slobodno dostupnim veb-programerima koji mogu iskoristiti potencijal podataka za izgradnju aplikacije koje rade za specifične potrebe određenih ciljnih grupa u kontekstu karijernog vođenja. Koristi se za poboljšanje efikasnosti karijere usluge i alata za podrške karijeri koji se odnose na način na koji ugrađuju onlajn LMI u njihova šira uputstva o učenju i radu.

Korišćenje ovih podataka omogućilo je službama za karijeru da kontekst uvedu u poslovne profile sa detaljima trenda, informisanim prognozama i lokalnim slobodnim radnim mjestima za podršku procesima donošenja odluka. Crtanje podataka iz nezavisnog, nepristranog i pouzdanog izvora podataka stavlja pečat vjerodostojnosti i sigurnosti koja se očekuje od praktičara karijernog vođenja, koji procjenjuje informacije s velikom pažnjom.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u LMI za sve?

- LMI u stvarnom vremenu.
- Informacije o zanimanju.

LMI za sve nastoji da uporedi informacije iz različitih izvora da bi odgovorio na najčešća pitanja u karijeri. Okuplja postojeće i različite izvore nacionalnih podataka o LMI-u i upoređujući ih da bi se stvorio jedan pretraživi i upotrebljivi API.

LMI podaci uključuju:

- 369 zanimanja;
- 75 industrija;
- status zaposlenosti;
- najviše moguće kvalifikacije;
- detalje o razlikama u zaposlenosti širom regiona Velike Britanije;

- rodne razlike;
- detalje o plati;
- detalje o potrebnim vještinama.

API infrastruktura 'podataka u stvarnom vremenu' takođe znači i svako ažuriranje jedinstvenog izvora podataka koje mogu strujati kroz API, a samim tim i u bilo kojoj aplikaciji / veb-lokaciji koja koristi LMI za sve podatke.

Kakvu ulogu IKT igra u LMI-u za sve?

- Interaktivni onlajn alati.
- Mobilna aplikacija.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Otvoreni izvor.

Uloga IKT-a povezana je sa tehničkom infrastrukturom i softverom API-ja, osiguravajući pouzdanost, ažuriranje i fleksibilnost podataka kako bi spoljni korisnici mogli pretraživati bazu podataka. Odgovornost je programera da prepozna kako krajnji proizvođači, poput mobilnih aplikacija i veb-lokacija za karijeru, mogu koristiti podatke u pružanju karijernog vođenja.

Koje je rezultate i uticaje postigao LMI za sve?

**Kvantitativni rezultati:** API je pratio 11 411 pogodaka između 1. maja 2015. i 30. marta 2016.; međutim, LMI za sve ne stupa u interakciju s ljudima koji donose izbor u karijeri i uticaj na krajnjeg korisnika je teško procijeniti.

**Kvalitativni ishodi:** Ukupni dugoročni učinci prakse su povezani s prednostima omogućavanja pristupačnosti korisnih podataka za one koji donose odluke o karijeri. To uključuje podizanje svijesti o takvim aktivnostima kao što su plata, mogućnosti ponude i potražnje radne snage. Potencijalne koristi za krajnje korisnike su različite, jer se podaci mogu koristiti za razvoj aplikacija i veb-stranice koje pomažu radnicima u određenom sektoru u pronalaženju zaposlenja u određeno geografsko područje ili učenicima škole kako bi podržali njihovo obrazovanje u vezi sa stvarnim stanjem na tržištu rada. LMI za sve studije slučaja (na slici) demonstriraju nekoliko primjera kako se podaci mogu koristiti u određenim slučajevima za alate u vezi sa karijerom, pogledajte: [http://www.LMIforall.org.uk/case-study\\_intro/-](http://www.LMIforall.org.uk/case-study_intro/)

**Proces evaluacije:** Neformalne povratne informacije prikupljaju se kroz promociju i kroz studije slučaja korisnika.

Faktori uspjeha

- Dosljedan i inovativan u odgovoru na obraćanje političkim agendama i zajedničkim potrebama širokog spektra zainteresovanih strana.
- Sveobuhvatna ponuda podataka.
- Primjena sigurne, prilagođene tehničke infrastrukture.
- Povećana svijest i razumijevanje među učesnicima u zajednici o postojanju visokokvalitetnog, besplatnog resursa.
- Tačke pažnje (Fokus tačke)
- Tehničke barijere povezane sa širenjem infrastrukture API-ja.
- Angažovanje učesnika: povećanje broja razvijenih aplikacija koristeći API.
- Potencijalni problemi povezani s pouzdanošću podataka.

## ELEMENTI PRIENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

U pogledu vladine agende, na praksu su najviše uticali:

- Bijela knjiga o otvorenim podacima koja jasno navodi kako će Velika Britanija nastaviti da otključava i iskoristi blagodeti dijeljenja podataka u budućnosti na efikasan, kreativan i odgovoran način;
- Agenda konkurentnosti, plan čiji je cilj da Ujedinjeno Kraljevstvo ima održivi put ekonomskog rasta i razvoja.

Finansijski zahtjevi

Tokom prakse vlada je uložila približno 1 000 000 GBP; stvaranje aplikacije bi oduzelo programerima otprilike 5 do 10 radnih dana po cijeni između 7 000 GBP i 13 000 GBP.



## Potrebe za ljudskim resursima

Oko 21 stručnjak je dao svoj doprinos tokom različitih faza projekta, koji predstavljaju tri različita područja stručnosti: istraživači podataka (10 IER istraživača), tehnička infrastruktura (osam tehničara) i zainteresovane grupe (tri predmetna stručnjaka iz IER-a).

### IKT elementi

- Stabilan i pouzdan tehnički system.
- Dostupnost pouzdanih, uporedivih izvora nacionalnih i regionalni LMI-ja i spremnost svih vlasnika da kombinuju različite podatke i izvore u jedan API.
- Uključivanje programera i njihov angažman na aplikacijama.

### Ne-IKT elementi

Praksa zahtijeva nacionalni odgovor i učešće centralne vlade. Za sprovođenje su takođe potrebni:

- jake mreže zainteresovanih strana i mogućnosti širenja za podršku razvojne aplikacije;
- spremnost industrije karijernog vođenja / praktičara da prihvate IKT alate u svojoj praksi i razvijaju aplikacije za krajnje korisnike.

### Budući razvoj i trendovi

- Proširivanje baze podataka LMI-a za sve, sa nizom drugih izvora.
- Potencijal da se koristi za druge usluge, osim za pomoć ljudima koji traže karijerno vođenje i savjetovanje.
- Tehnički stručnjaci će morati osigurati da se infrastruktura baze podataka može nositi s ovim razvojem događaja.
- Zauzeti različiti pristup angažovanju zainteresovanih strana za podršku povećanom broju učenika, itd.
- Zamijeniti procjene stvarnim podacima prikupljenim iz anketa.

### 2.3.7. Bib-wiki: Austrija

<http://bibwiki.at>

Kratka prezentacija bib-wikija

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2009
- vrsta inicijative: privatna (neprofitna)
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; karijerni savjetnici
- organizacija koja pruža usluge: neprofitna organizacija Udruženje za umrežavanje, istraživanje i prenos znanja za olakšavanje društvene participacije
- učesnici i njihova uloga: civilno društvo; drugo.

Savjetodavna grupa od 25 savjetnika iz regionalnih mreža obrazovanja odraslih i savjetnici koji rade u školama, na univerzitetima i tržištu rada podržavaju dizajn i unapređenje platforme. Federalno ministarstvo obrazovanja finansira projekat.

Obrađeni izazovi

- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Pružiti informacije o obrazovnim smjernicama za odrasle koji su u nepovoljnom položaju.

Bib-wiki podržava sistemsku razmjenu informacija između obrazovanja i savjetnika koji prvenstveno rade sa odraslima, nezavisno od toga gdje i kako se ono odvija. Ovo uglavnom pokriva mnoge vrste informacija relevantne tokom procesa savjetovanja, uključujući neformalno znanje i iskustva stečena u svakodnevnoj praksi. Zapravo, bib-wiki pruža nadinstitucionalnu platformu za upravljanje znanjem u savjetovanju u obrazovanju odraslih, omogućavajući profesionalnu razmjenu kroz organizacione granice.

Osim toga, odabrani onlajn sadržaj dostupan je javnoj publici. Poseban naglasak je dat na pružanju pomoći grupi za koju je manja vjerovatnoća da može pristupiti dostupnim ponudama za dalje obrazovanje, kao što su migranti i socijalno ugrožene grupe. Odabrani onlajn sadržaj je dostupan javnosti; inicijativi slijedi kretanje ka pristupu informacijama, ciljajući na grupe stanovništva kojima je otežan pristup daljem obrazovanju.

Bib-wiki ima za cilj pružanje konkretnih odgovora na širi spektar pitanja koja nastaju u kontekstu daljeg obrazovanja, koristeći jednostavni jezik i terminologiju koju obično koriste laici a ne obrazovni stručnjaci.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Osiguranje kvaliteta pružanja cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- Obuka i kvalifikacije praktičara za vođenje.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u bib-wikiju?

- Crowdsourcing stručnih znanja o karijernom obrazovanju.
- Tematska kompilacija treće strane u LMI.
- Personalni savjet o obrazovanju.
- Neformalni LMI.

Platforma se oslanja na LMI koji izvode obrazovni savjetnici koji rade u različitim institucionalnim okruženjima širom zemlje. Mali urednički tim ih podržava i pomaže im u prikupljanju i uređivanju prikladnog onlajn sadržaja.

Širok raspon informacija dostupan je u lozinkom zaštićeno područje na onlajn platformi, kojem mogu pristupiti obrazovni savjetnici u cijeloj zemlji nakon registracije. Sav sadržaj je dostupan putem wiki onlajn članaka koje su generirali korisnici bib-wiki zajednice. Mnogo priloga koje su objavili članovi bib-wiki zajednice uključuju hiperveze do informacija i onlajn alata dostupnih iz eksternih izvora. Oni se kreću od veb-sajta organizacija koje se posebno bave ciljnim grupama (izbjeglice, osobe sa invaliditetom ili žrtve porodičnog nasilja) do dokumenata (literature) i baze podataka koje je moguće preuzeti i onlajn alata koje održavaju treće strane (poput obrazovne baze podataka kojom upravlja Euroguidance Austria).

Odabrani podaci dostupni su na javno dostupnom području onlajn platforme. Ovaj dio pruža informacije o mogućnostima za dalje obrazovanje u kratkim izjavama koje donose informacije iz perspektiva korisnikovih potreba i interesa. Opširnije informacije su povezane sa ovim izjavama, na primjer o tome kako poboljšati vlastite vještine, steći kvalifikacije i pronaći mogućnosti za stručno osposobljavanje. Pružaju se informacije o tome kako se nositi sa preprekama u kojima se koriste prednosti iz različitih mogućnosti obrazovanja, poput brige o odgovornosti, psiholoških problema i finansijske obaveze.

Kakvu ulogu igra IKT u bib-wikiju?

- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn WIKI.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Otvoreni izvor.
- Kombinacija sa onlajn elementima.
- Na zahtjev, stručni korisnici dobijaju lične podatke zaštićene lozinkom i omogućeno im je dodavanje sadržaja ili ispravljanje postojećih informacija.
- Obezbjede su funkcije za štampanje i prosljeđivanje članaka.
- Obezbjede je namjenska funkcionalnost za pokretanje onlajn diskusija.
- Onlajn funkcije dostupne su profesionalnim savjetnicima iz cijele zemlje putem obične veze.
- Stručni korisnici redovno primaju upozorenja e-poštom o sadržaju koji je dodat ili ažuriran. Pazi se da stručni korisnici ne budu preopterećeni informacijama.

Kakve je rezultate i učinke postigao bib-wiki?

**Kvantitativni rezultati:** Oko 500 savjetnika trenutno su registrovani kao stručni korisnici i ukupan broj korisnika, uključujući i javno dostupan dio platforme, povećao se na skoro 2 000 mjesečno.

**Kvantitativni ishodi:** Čini se da korisnici cijene jednostavnu dostupnost informacije, koje takođe sugerišu fleksibilnost pristupa gomili izvora koji pomažu u brzom odgovoru na novonastale zahtjeve za informacijama. Platforma na jednom mjestu objedinjuje bogatstvo informacija, međusobno povezujući mnoge, inače nepovezane, treće izvore informacija na tematski oblikovan način. Pristup umrežavanju podržava međusobnu razmjenu među savjetnicima i prenos znanja kroz organizacije, doprinoseći poboljšanje kvaliteta usluge.

**Proces evaluacije:** Praktičari su bili uključeni u razvoj platforme od početka. Anketa korisnika takođe je sprovedena u ranoj fazi. Redovne kvalitativne povratne informacije od korisnika dolaze iz klubova, radionica i drugih događaja.

Faktori uspjeha

- Direktno odgovara na realnost prevladavajućeg kompleksa i raštrkanih uslužnih okruženja.
- Služi potrebama savjetnika i profesionalaca.
- Urednički tim podržava registrovane stručnjake u stvaranju sadržaja, dok aktivno promovišu mogućnosti za dalje obrazovanje savjetnika.
- Uključio je širok spektar praktičara u razvoju od početka.
- Konceptualni pristup usvojen za strukturisanje informacija na portalu duž linije praktičnih pitanja koja se obično javljaju u kontekstu obrazovnog savjetovanja.
- Komplementarne mjere umrežavanja na terenu u smislu lokalnih / regionalnih klubova.
- Odobrenje od strane Ministarstva obrazovanja.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Potrebno je vrijeme i mogućnosti da bi doprinos visokokvalitetnom sadržaju bio pravilno procijenjen.
- Nisu svi savjetnici upoznati s konceptom onlajn wiki.
- Ponekad se čini da institucije koje su aktivne na terenu ne dozvoljavaju osoblju da podijeli znanje van organizacije.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

### Socioekonomski / politički kontekst

Inicijativa je uglavnom pokrenuta na zahtjev savjetnika praktičara koji rade u prilično raštrkanom institucionalnom okruženju. Savjetovanje u obrazovanju obično pružaju različite vrste organizacija i predstavljene su raznim strukturama širom zemlje. Pristup nezavisnom provajderu i alatu za upravljanje znanjem za obrazovanje savjetnika, u smislu onlajn wiki-ja, politički je podržala Savezna Vlada kroz ponovljeno finansiranje projekata.

### Finansijski zahtjevi

Nema dostupnih informacija o ukupnim troškovima razvoja i održavanja. Procjenjuje se da lični resursi uredničkog tima predstavljaju polovinu od punog radnog vremena na godišnjem nivou.

### Potrebe za ljudskim resursima

Bbib-wiki je razvila i održava ga neprofitna organizacija; menadžment i urednički tim čine dva zaposlena. Događaji umrežavanja organizuju se uz dobrovoljnu podršku članova stručne zajednice. Posvećena savjetodavna grupa od 25 članova podržava inicijativu na dobrovoljnoj osnovi.

### IKT elementi

- Mrežna platforma koja se oslanja na zajednički dostupan wiki softver otvorenog koda (MediaWiki).
- Korisnici mogu pristupiti putem javno dostupnog URL-a u smislu veb-usluga; lokalno nisu potrebne posebne softverske komponente.

### Ne-IKT elementi

- Međusobna razmjena i dalje onlajn angažovanje registrovanih stručnih korisnika ojačana lokalno / regionalno organizovanim događajima i podizanjem svijesti.
- Kombinacija oflajn i onlajn angažmana jača profesionalne veze između bib-wiki stručnih korisnika i podstiče onlajn vezu.

### Budući razvoj i trendovi

- Ponovno pokretanje postojećeg onlajn prostora za praćanje trenutnog nivoa upotrebljivosti i žalbi.
- Federalno ministarstvo obrazovanja je pokrovitelj povezivanje bib-wiki platforme sa nacionalnim portalom o daljem obrazovanju u cilju povećanja broja korisnika koji pristupaju sadržaju i poboljšanja pretraživosti putem pretraživača.

### 2.3.8 Vi@s: Portugalija

<https://vias.iefp.pt>

Kratka prezentacija kompanije Vi@s

- geografski nivo: nacionalni
- godina osnivanja: 2012
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Da
- ciljne grupe: učenici škole; visoko obrazovanje; studenti; nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; karijerni savjetnici; nastavnici; profesori
- organizacija koja pruža uslugu: Institut za zapošljavanje i obuku (IEFP)
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; akademija; civilno društvo.
- Ministarstvo obrazovanja uključeno je u dizajn i konfiguraciju portala; poslodavci i praktičari doprinose poboljšanju pruženih usluga.
- IEFP vrši odgovarajuće ispravke i prilagođavanja na osnovu ankete o zadovoljstvu krajnjeg korisnika.
- Obrađeni izazovi
- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Promovisati samoprocjenu.
- Pomoć pri prelazu sa školskog obrazovanja na izbor karijere.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Razmjena znanja (među obrazovnim profesionalcima, karijernim savjetnicima, itd.).
- Podići svijest o vođenju.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

Vi@s podržava samoupravljanje građanskom karijerom i vođenje savjetničke aktivnosti, kako bi se poboljšale intervencije „licem u lice” sa nezaposlenima koji traže posao. Korisnici mogu pristupiti četirima različita Vi@s, koji se podudaraju sa četiri tematska puta, s različitim vrstama informacija i aktivnostima:

- radne kompetencije: samodijagnoza prenosivih vještina koje zahtijevaju poslodavci i razvoj vještina pristupom onlajn vježbama i informacijama;
- Vi@ istraživanje: samospoznaja i iskorištavanje zanimanja, aktivne mjere zapošljavanja i obrazovanja, obuka ili mogućnosti zaposlenja;
- Vi@ preduzetništvo: samodijagnoza profila i potencijala preduzetnika i razvoj preduzetničkih stavova;
- Vi@ profesionalna mreža: pruža znanje i sticanje tehnike pretraživanja poslova.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Koja je uloga LMI i kako se koristi u Vi@s?
- Informacije o zanimanju.
- Interoperabilnost sa pretraživačima poslova.
- Vi@s prikuplja istorijske LMI za profesije u Portugalu, koje se koriste za proizvodnju raznih video zapisa i drugih multimedijalnih materijala o raznim zanimanjima; takođe prikuplja ažurne informacije o slobodnim radnim mjestima u Portugalu.
- Vi@s objedinjava podatke i LMI koje dobija iz nekoliko izvora:
- služba državne statistike;
- IEFP;
- lokalni i regionalni LMI izvori.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.

- IKT u cjeloživotnom vođenju.

Kakvu ulogu igra IKT u Vi@s?

- Kombinacija sa oflajn elementima.
- Interaktivni onlajn alati.
- Onlajn wiki.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.
- e-portfolio.

Vi@s nudi razne interaktivne alate putem svog Multimedijalnog centra, poput onlajn programa vođenja, profesionalne igre, elektronske publikacije i videozapise.

Odjeljak Moj portfolio omogućava korisnicima da pohrane svoje CV-ije i druge certifikate, koji se mogu dijeliti (slati) putem e-pošte.

Vi@s objedinjava podatke i LMI koje dobija iz nekoliko izvora.

Koje je rezultate i uticaje postigao Vi@s?

**Kvantitativni rezultati:** Broj posjeta u 2016. bio je 25 994, dok je ukupan broj registracija od maja 2012. godine bio 46 532.

**Kvalitativni ishodi:** Dizajn portala ocjenjuje se lakim za upotrebu: većina ispitanika izjavila je da im je Vi@s pomogao da bolje razumiju svoje profesionalne i akademske mogućnosti i procijene njihove vještine.

**Proces evaluacije:** Iz perspektive korisnika – kroz ankete o zadovoljstvu, kao i praćenje evidencije i broja pristupa portalu, po korisničkom profilu; iz perspektive upravljanja – kroz kvalitativnu procjenu uticaja portala na upravljanje uslugama javnog zapošljavanja, koje izvode menadžeri. Prikupljaju se neformalne povratne informacije od poslodavaca i praktičara o sadržaju i upotrebljivosti portala.

#### Faktori uspjeha

- Odgovor na stvarne potrebe tržišta rada u Portugalu od samog početka.
- Prikladnost za različite potrebe korisnika za informacijama i vođenjem.
- Visok nivo digitalne pismenosti među portugalskim građanima.
- Postoji politička podrška.
- Veza sa nacionalnom službom za statistiku za pružanje LMI-a.
- Hosting pod IEFP.

#### Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Slaba diseminacija portala.
- Strah da bi treće strane mogle imati pristup nekim ličnim podacima.
- Slabo poznavanje računara od strane stručnjaka za vođenje.

#### ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Učešće IEFP-a u ELGPN mreži i potreba korisnika za interakcijom sa javnim i privatnim uslugama koje koriste IKT inspirisale su institute da razvije nacionalnu uslugu za karijerno vođenje. Vi@s onlajn usluga pokrenuta je 2012. godine, kada se Portugalija suočila sa uticajima finansijske krize na situaciju u zapošljavanju.

Finansijski zahtjevi

Troškovi ukupnog razvoja aplikacije koja podržava Vi@s portal procjenjuje se na oko 57 195 EUR.

Potrebe za ljudskim resursima

Od ukupno 3 268 osoblja IEFP-a, oko 278 ljudi (8,5%) su karijerni stručnjaci u 2016. godini, dodijeljeni centrima za zapošljavanje ili centrima za obuku.

## IKT elementi

- Portal sadrži multimedijalne elemente koji sadrže dokumente, podkaste o zapošljavanju, istraživačke igre, videozapisi itd.
- Svi pohranjeni dokumenti mogu se poslati e-poštom.
- Inicijativa ne zahtijeva naprednu pismenost o informatičkoj tehnologiji.
- 
- Ne-IKT elementi
- Potrebno lično savjetovanje „licem u lice”.
- Akteri kao što je Ministarstvo obrazovanja, poslodavci, praktičari i krajnji korisnici doprinose dizajnu i konfiguraciji portala i poboljšanju pruženih usluga.
- Budući razvoj i trendovi
- Poboljšati i ažurirati portal njegovom integracijom u novi IEPF.
- Unaprijediti IEPF informacijski sistem, kako bi se integrisao u PES.
- Razviti sistem vještina.

## 2.4. IKT I LMI slučajevi za domen četvrtog klastera

Opšti utisak	Skraćeni naslov	Zemlja
Unapređenje transnacionalnih vođenja	EURES	EU
	Europass	EU

### 2.4.1. EURES:EU

<https://ec.europa.eu/eures>

Kratka prezentacija EURES-a

- geografski nivo: EU
- godina osnivanja: 1993
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: osobe koje traže posao; poslodavci; univerziteti; institucije za osposobljavanje i obuku; osoblje PES-a
- organizacija koja pruža usluge: EURES
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; civilno društvo. Akteri imaju aktivnu ulogu u radu i ažuriranju informacija dostupnih putem EURES-a.

Obrađeni izazovi

- Poboljšati podudaranje između vještina i poslova.
- Poboljšati usluge vođenja / zapošljavanja.
- Podići svijest o vođenju.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.

EURES pruža informacije, savjete i usluge zapošljavanja za radnike, poslodavce i sve građane koji žele imati koristi od načela EU o slobodnom kretanju.

Pružna podršku putem EURES-ovih savjetnika; prekograničnih EURES partnerstva; Evropskih dana rada i EURES portala za mobilnost u poslu, sastavljena iz tri odjeljka: baza podataka o slobodnim radnim mjestima; informacije u vezi sa životnim i radnim uslovima u evropskim zemljama, gdje korisnici mogu prikupiti LMI na nacionalnom i regionalnom nivou; odjeljak za poslodavce da se registruju i traže kandidate.

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Pristup uslugama cjeloživotnog vođenja.
- Strateško vođstvo.
- Poboljšanje informacija o karijeri.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u EURES-u?

- Informacije o zanimanju.
- Efiksano podudaranje posla.

EURES objavljuje LMI iz različitih izvora, kao što su službene veb-stranice zemalja, portali javne uprave, vladine agencije, kancelarije za rad i socijalno staranje itd. EURES nacionalni saradnici redovno ažuriraju sve informacije o trendovima na tržištu rada, životnim i radnim Informacijama koje dolaze direktno iz država članica.

Aspekti LMI:

- Pregled LMI-a u svim državama članicama EU-a.
- Baza podataka o prijavljenim slobodnim radnim mjestima, sa uključenim sektorskim informacijama.
- Baza podataka o kandidatima, uključujući lokacije sa većinom osoba koje traže posao i zanimanja sa većinom dostupnih kandidata.



- Statistika o 10 najpoželjnijih zanimanja u zemlji ili regiji.
- Informacije o prekograničnom zapošljavanju putem odgovarajućih partnerstava.

Kakvu ulogu imaju IKT u EURES-u?

- Interaktivni onlajn alati.
- Mobilna aplikacija.
- Onlajn wiki.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Korišćenje društvenih medija.
- Onlajn savjetovanje.
- Otvoreni izvor.
- e-portfolio.

IKT su ključni element EURES-a:

- Automatsko brojanje slobodnih radnih mjesta vrši se svakih 30 minuta.
- Osobe koje traže posao mogu pretraživati na različitim jezicima.
- Svaka država članica EURES-a ubacuje svoje podatke koristeći mrežu otvorenog koda.
- Neki podaci su direktno umetnuti sa javnih službenih veb-stranica u zemlji, administrativni portali, vladine agencije ili ministarstva.

Koje je rezultate i uticaje postigao EURES?

- 850 000 ljudi je posjećivalo portal svakog mjeseca.
- Do marta 2015. godine bilo je dostupno 146 450 CV-a.
- Ukupno 2 508 kompanija je tražilo zaposlene putem EURES portal.

**Kvalitativni ishodi:** EURES je poboljšao kvalitet usluge; doprinio trajnim promjenama; izgrađena svijest o mobilnosti u periodu koji se razmatra; i poboljšana ravnoteža između ponude i potražnje za rad u EU.

**Proces evaluacije:** Upitnici i ankete.

Faktori uspjeha

- Budžet prikladan za poboljšanje efikasnosti i podržavanje povećanja EURES-ovog osoblja.
- Finansiranje treninga i seminara za novo ili iskusno EURES osoblje.
- Snažna posvećenost i visoke kvalifikacije ključnog osoblja EURES-a.
- Ciljane inicijative za mobilnost i zajedničke aktivnosti među savjetničkom mrežom.
- Saradnja sa drugim evropskim mrežama.
- Produktivna saradnja između javnih službi za zapošljavanje.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Nema redovnog ažuriranja informacija.
- Ograničeni kapacitet podudaranja.
- Nedostatak harmonizacije sistema socijalne sigurnosti i poreza.
- Ograničeno praćenje i evaluacija EURES aktivnosti.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Ono što je pokrenulo razvoj EURES-a 1993. godine bila je potreba za radničkom mobilnošću iz područja visoke nezaposlenosti u ona koje karakteriše nestašica rane snage širom EU. Teškoće kompanija i zemalja u pronalaženju radnika sa neophodnim vještinama za upražnjena radna mjesta i prevladavanje neusklađenosti na tržištu rada ubrzao je razvoj EURES usluga. Ograničena mobilnost radne snage unutar EU i potreba za jačanjem integracije javnih službi za zapošljavanje država članica za postizanje tih ciljeva promovisao je EURES kao odgovor.

Finansijski zahtjevi

Oko 15 miliona EUR, od čega: 33% (5,2 miliona EUR) koristi se za izradu informacije transparentne za potencijalne kandidate i poslodavce i 67% (10,6 miliona EUR) ulaže se u usluge podržane od EaSI<sup>5</sup> kako bi se osigurala

<sup>5</sup> EU program za zapošljavanje i socijalne inovacije, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081>.

uspješna integracija tražioca posla na tržištu rada.

Potrebe za ljudskim resursima

Mrežu čini oko 1 500 EURES-ovog osoblja, od čega 90% radi za PES.

Svaka regionalna EURES-ova kancelarija ima po jednu IKT osobu. Zavisno od zemlje, EURES-ovo osoblje je organizovano na različite načine.

IKT elementi

- Nacionalne javne službe za zapošljavanje imaju potpunu kontrolu nad svojim podacima.
- Automatsko brojanje slobodnih radnih mjesta vrši se svakih 30 minuta.
- Tražioci posla mogu pretraživati na različitim jezicima.

Ne-IKT elementi

Uključivanje zainteresovanih strana u EURES procese je od vitalnog značaja za uspjeh EURES-a: zainteresovane strane pomažu u identifikovanju nedostataka u vještinama i kvalifikovanoj radnoj snazi, ali takođe osiguravaju odgovarajuće usklađivanje i regrutaciju.

Budući razvoj i trendovi

- Koherentnija primjena odobrenja, usluga podrške i razmjene informacije o mobilnosti radne snage unutar EU su potrebne. EURES mreža se ponovo uspostavlja i reorganizuje.
- Europska komisija i države članice će proširiti EURES mrežu kao glavno sredstvo Evropske unije za pružanje usluga zapošljavanja.
- Evropski kancelarija za koordinaciju pružice zajedničke informacije, alate i vođenje, obuke razvijene zajedno sa državama članicama, i funkciju službe za pomoć.
- Osniva se koordinaciona grupa koja će vršiti koordinacionu ulogu.
- Uvođenje novog ektraneta koji omogućava učenje, saradnju i veze unutar EURES mreže.

## 2.4.2. Europass: EU

<http://europass.cedefop.europa.eu>

Kratka prezentacija Europassa

- geografski nivo: EU
- godina osnivanja: 1998
- vrsta inicijative: javna
- da li je inicijativa jedinstvena pristupna tačka? Ne
- ciljne grupe: učenici škole; visoko obrazovanje; studenti; nezaposleni; zaposleni koji traže promjenu karijere; nastavnici; profesori; poslodavci
- organizacija koja pruža usluge: Cedefop zajedno sa Evropskom komisijom, Generalna direkcija za zapošljavanje i nacionalne kontakt tačke
- učesnici i njihova uloga: vlada; preduzeća; akademija; civilno društvo; EURES; nacionalni centri za priznavanje javnih isprava.

Sve zainteresovane strane aktivno doprinose promociji i upravljanju Europass dokumentima.

Obrađeni izazovi

- Promovisati samoprocjenu.
- Rješavanje problema nezaposlenosti.
- Ostalo: povećati mobilnost ljudi u Evropi radi obrazovanja i svrhe zapošljavanja.

Europass se sastoji od sljedećih pet elemenata:

- Europass CV (popunjava ga pojedinac, za kvalifikacije, profesionalno iskustvo, vještine i kompetencije).
- Europass jezički pasoš (popunjava ga pojedinac, za poznavanje jezika).
- Europass dodatak certifikata (izdaju ga organi koji dodjeljuju potvrde o stručnom obrazovanju i osposobljavanju, za dodatne informacije, čini ih razumljivijima poslodavcima i institucijama izvan zemlje izdavaoca).
- Europass dodatak diplomi (izdaju ga visokoškolske ustanove zajedno sa diplomama, kako bi ih učinili razumljivim izvan zemlje koja ga je izdala).
- Europass mobilnosti (bilježi sve organizovano vremensko razdoblje koje osoba provodi u drugoj evropskoj zemlji u svrhu učenja ili obuke).

Ciljevi politike

- Vještine upravljanja karijerom.
- Poboljšanje informacija o karijeri.
- IKT u cjeloživotnom vođenju.
- Podizanje vještina i kvalifikacija mladih.
- Podizanje vještina i kvalifikacija odraslih.
- Poboljšanje zapošljivosti i podrška starijim radnicima.
- Podrška ljudima u riziku i ugroženim grupama.
- Ostalo: doprinos mobilnosti ljudi u Evropi radi obrazovanja i svrhe zapošljavanja.

Koja je uloga LMI i kako se koristi u Europass-u?

- Inovativno profilisanje korisnika.
- Pružanje dodatnih informacija o nagradama nije dostupno nigdje drugo na način kako bi ga poslodavci i institucije lako razumjeli u drugim zemljama.
- Pružanje spoljnih veza do dostupnog zapošljavanja u EU, vođenja i usluge obrazovanja.
- Odjeljak „Rad u Evropi“ pruža spoljne poveznice s dostupnim uslugama zapošljavanja, vođenja i obrazovanja u EU.
- Odjeljak o interoperabilnosti povezuje Europass sa bilo kojom organizacijom koja održava CV bazu podataka ili upravlja ličnim podacima.

Kakvu ulogu IKT igra u Europass-u?

- Kombinacija sa oflajn elementima.

- Interaktivni onlajn alati.
- Veza sa trećim stranama (LMI, PES, itd.).
- Prilagođeno skladištenje podataka.
- Otvoreni izvor.
- E-portfolio.
- Portal radi s čvrstim standardima otvorenog koda i u njemu se može raditi u HTML i XML.
- Interoperabilni aspekti Europassa definisani su u XML i JSON formatu.
- XML rječnik koristi XML šemu za opisivanje informacija sadržanih u CV-iju, jezičkom pasošu i evropskom pasošu vještina.
- Pojedinci koji koriste Europass onlajn editor za stvaranje CV-a, jezičkog pasoša ili evropskog pasoša vještina mogu sačuvati u Europass XML formatu ili PDF format sa priloženim XML-om. Oba formata mogu se uvesti u Europass onlajn editor u kasnijoj fazi za uređivanje, ili bilo koji drugi sistem koji razumije Europass XML.

Koje je rezultate i uticaje postigao Europass?

**Kvantitativni rezultati:** Procjenjuje se ukupan broj posjeta od pokretanja 2005. godine na skoro 140 miliona. Korisnici Europass-a su uglavnom mladi, žene i visoko obrazovani.

**Kvalitativni ishodi:** Najvažnija evropska dodatna vrijednost bila je stvaranje niza međunarodnih, priznatih i jedinstvenih dokumenata za evidentiranje kvalifikacija, vještina i iskustava. Efikasan sistem podrške i dobro razvijen imidž brenda doveli su do međunarodnog prepoznavanja dokumenata, što je bio ključni razlog zašto ih krajnji korisnici biraju.

**Postupak evaluacije:** Svake četiri godine, Evropska komisija bi trebalo da podnese Parlamentu i Savjetu izvještaj o procjeni Europass-a. Takođe, portal svakog mjeseca prikuplja podatke o korišćenju; direktne povratne informacije – prvenstveno o tehničkim pitanjima – dobijaju se putem e-pošte.

Faktori uspjeha

- Saradnja sa sličnim evropskim inicijativama (npr. Euroguidance).
- Udruživanje mnogih resursa u njegovo širenje.
- Zajednički naponi na održavanju Europassa u skladu sa potrebama različitih zainteresovanih strana kroz strategije angažovanja.
- Dostupnost Europass-a kao besplatnog alata.
- Direktno uključivanje nacionalnih Europass centara (NEC).
- Službeni zahtjev za korištenjem Europass dokumenata u državama članicama EU.

Tačke pažnje (Fokus tačke)

- Nedostatak opšte svijesti javnosti.
- Izgled, sadržaj i dizajn.
- Nedostatak jedinstvenog dokumenta za opisivanje i evidentiranje dostignuća u učenju i vještine stečene u neformalnim i informalnim okruženjima.
- Praćenje tehnološkog razvoja i izrada platforme jednostavnije za upotrebu.

## ELEMENTI PRENOSNOSTI

Socioekonomski / politički kontekst

Kada je Europass pokrenut 1991. godine, mobilnost studenata i zaposlenih u Evropi je bila oko 3-4%, razlozi za to su bili jezičke barijere, nedostatak priznavanja formalnog obrazovanja i vještina širom Evrope, odsustvo zakonodavstva za podršku mobilnosti, itd. 1998. godine, Evropski forum o transparentnosti stručnih kvalifikacija zaključenih razvojem Europass, kao i mreže nacionalnih referentnih tačaka za stručne kvalifikacije.

Finansijski zahtjevi

Inicijativi se dodjeljuje godišnji iznos od oko 2 miliona eura.

Potrebe za ljudskim resursima

Cedefop je odgovoran za cjelokupni rad i održavanje Europass veb-stranica: dizajn i razrada različitih učitanih predložaka na veb-stranici i kontrola kvaliteta Europass različitih aspekata.

Spoljne IKT organizacije tehnički podržavaju Cedefop: na primjer u razvoju dodatnih, novih modula; odredba usluge „na licu mjesta” itd.

IKT elementi

Europass interoperabilnost temelji se na uobičajenom rječniku koji koristi benefite veb-usluga i javnih API-ja.

Ne-IKT elementi

Doprinos zainteresovanih strana promociji i upravljanju Europass dokumentima.

Budući razvoj i trendovi

Najvažniji trend za budući kurs Europassa je interoperabilnost. Iz perspektive LMI, Europass ima za cilj da istraži načine za poboljšanje aspekata podudaranja poslova u dokumenatima, kako bi se osiguralo pronalaženje podataka i postigla inteligencija vještina.

### POGLAVLJE 3.

## ALAT ZA DONOŠENJE ODLUKA

Ključni faktori konteksta procesa koji ocrtavaju prenosivost 25 IKT i LMI praksi identifikovani su pomoću protokola ekstrapolacije (Ongaro, 2009). Ova analiza je rađena u okviru cijelog slučaja proučavanja procesa razvoja kao i analizom 25 IKT i LMI praksi (vidi poglavlje 2).

Ovi ključni faktori konteksta procesa sažeti su u tri glavne komponente: relevantnost, kontekst i primjenjivost. Specifični faktori/kriterijumi i odgovarajuća pitanja su identifikovana unutar ovih komponenti. Identifikovane komponente, kriterijumi i pitanja podstakli su razvoj alata za donošenje odluka za buduću procjenu prenosivosti (prilagođeno iz Buffet i dr., 2011).

Ukratko, alat nudi praktični okvir za procjenu prenosivosti potencijala IKT i LMI praksi za postavljanje ciljeva. To se postiže pomažući potencijalnim korisnicima alata da razmisle o sljedećim trima vrstama komponenti procjene prenosivosti i odgovarajućih faktora/kriterijuma.

- **Relevantnost:** faktori/kriterijumi i pitanja relevantnosti imaju za cilj da procjene može li praksa postići slične rezultate kod ciljanih geografskih nivoa (lokalni / regionalni / nacionalni) i sistema (cilj / cilj naspram potreba). Kriterijumi za procjenu relevantnog sistema uključuju faktore kao što je postojanje ciljeva cjeloživotnog vođenja u cilju konteksta, veličina izazova cjeloživotnog vođenja u cilju geografskih nivoa i sistema, uporedivost ciljne populacije, geografska važnost i potencijal skalabilnosti prakse.
- **Kontekstualni:** faktori/kriterijumi i pitanja konteksta imaju za cilj procjenu parametara prakse na višem nivou u postavci cilja (tj. faktori kontekstualizacije). Pritom ovaj kriterijum uzima u obzir faktore kao što su politička i socijalna prihvatljivost u ciljani kontekst, dostupnost organizacija sa stručnošću i sposobnost sprovođenja prakse, nivo angažmana i potencijal podrška učesnika cjeloživotnog vođenja.
- **Primjenljivost:** faktori/kriterijumi i pitanja konstruktivnosti primjenljivosti imaju za cilj da utvrde da li je moguće primijeniti IKT i LMI prakse na ciljanom geografskom nivou (lokalno / regionalno / nacionalno). Kriterijumi za procjenu izvodljivosti uključuju aspekte kao što je informaciona tehnologija, sposobnost primjene potrebnih IKT alata, dostupnost potrebnih LMI, postojanje podržavajućeg pravnog okvira, postojanje zakonskih preduslova i prepreke, dostupnost resursa (tj. ljudskih, finansijskih, tehnoloških).

Cilj alata za donošenje odluka nije vođenje korisnika prema njemu specifičnim praksama ili ponuditi potpun okvir za procjenu IKT i LMI praksi. Umjesto toga, cilj mu je da funkcioniše kao alat za sprovođenje misli s potencijalom da pomogne svojim korisnicima da razmisle o ključnim aspektima IKT-a i LMI-a prakse i kako one odgovaraju potrebama, normama i kapacitetima u ciljnom kontekstu. Kao takav, njegov opšti cilj je da predstavi ključnu prenosivost faktora/kriterijuma procjene (tj. relevantnost, kontekstualnost, primjenjivost) i do razmotri širok spektar odgovarajućih pitanja koja treba prethodno postaviti, do stvarnog usvajanja IKT i LMI prakse koja je razvijena i implementirana u drugom kontekstu.

### 3.1. Smjernice za primjenu odluke – alat za izradu

Alat za donošenje odluka ima za cilj da pomogne donosiocima odluka o cjeloživotnom vođenju i menadžerima relevantnih organizacija pri izboru IKT i LMI alata koji su uspješno primijenjeni u drugim kontekstima. Međutim, za alat koji će se koristiti, implementaciona tijela su već trebala da izvrše sljedeće korake:

- a) definisanje izazova i ciljeva cjeloživotnog vođenja koje treba riješiti;
- b) pregledanje popisa IKT i LMI praksi, ka oi odgovarajuće sažete opise za identifikaciju najrelevantnijih praksi;
- c) identifikovanje dodatne relevantne IKT i LMI prakse i alate.

Ovi koraci su neophodni prije implementacije alata za pomoć donosiocima odluka i menadžerima u odluci da li će usvojiti i uvesti identifikovane IKT i LMI prakse u svoj kontekst.

Jednom kada se utvrde relevantne IKT i LMI prakse, može se primijeniti alat za donošenje odluka. Treba slijediti šest koraka.

(a) Korak 1: definišite ljude koji će biti uključeni u rad sa alatom za donošenje odluka.

Svi sljedeći koraci zahtijevaju saradnju ove grupe ljudi. Preporučuje se da ovaj korak osigurava učestvovanje svih članova grupe koji su relevantni za potencijalni razvoj i implementaciju prakse IKT-a i LMI-a i imaju dragocjen uvid u relevantnost, kontekstualne i primjenjive faktore u ciljanom kontekstu. U ovom trenutku, učešće stvarnih potencijalnih korisnika IKT i LMI praksi (npr. studenti, praktičari vođenja, školski nastavnici itd.) je takođe imperativ, jer će ova grupa pružiti važan uvid u prihvatljivost. Učešće stručnjaka sa različitih nivoa lokalnog / regionalnog / nacionalnog konteksta cjeloživotnog vođenja takođe treba tražiti, budući da će to poboljšati procjenu, i istovremeno ponuditi povratne informacije sa stanovišta lokalnog / regionalnog / nacionalnog cjeloživotnog vođenja.

(b) Korak 2: izbor najrelevantnijih faktora/kriterijuma prenosivosti (tj relevantnost, kontekstualnost, primjenljivost).

Budući da nisu svi faktori / kriterijumi relevantni za svaki slučaj, ljudi koji učestvuju u implementaciji alata treba da izaberu prenosivost faktora / kriterijuma i odgovarajuća pitanja koja su važna za njihov slučaj. Ovi faktori moraju biti izabrani za određenu praksu kao i za lokalni / regionalni / nacionalni ciljni kontekst (političko okruženje, organizaciona struktura i ciljna populacija). Treba postići konsenzus među članovima o konačnim faktorima/kriterijumima u najužem izboru. Iako preporučena upotreba alata zahtijeva procjenu relevantnosti, kontekstualnih faktora i faktora primenljivosti i pitanja, alat za donošenje odluka takođe se može primijeniti za procjenu ove tri stvari odvojeno.

(c) Korak 3: utvrđivanje prioriteta svakog faktora/kriterijuma – alokacija težine.

U ovom trenutku treba definisati jesu li prethodni faktori/kriterijumi jednako važni. Budući da svaki skup faktora/kriterijuma obično ima različite prioritete tokom procesa evaluacije, ovi faktori takođe mogu dati različite prioritete u zavisnosti od nivoa uticaja. Ovaj postupak mora biti jedinstven za svaki slučaj i njegov ishod bi trebalo biti izveden nakon internih rasprava i uz konsultacije sa grupom zainteresovanih strana uključeneih u upotrebu alata za donošenje odluka. Ova adaptacija za svaki slučaj je neophodna, jer korisnici alata za donošenje odluka su oni koji će imati informacije potrebne za određivanje prioriteta odabranih faktora/kriterijuma u određenom vremenskom periodu i za određeni ciljni kontekst.

(d) Korak 4: definišite kako će različiti prioriteti biti raspodijeljeni između raznih faktora/kriterijuma.

Za određivanje različitih prioriteta mogu se koristiti razne metode odabranih kriterijuma. Osim kvantitativnih tehnika poput procesa analitičke hijerarhije (Saaty, 1980), upotreba prosječnih rezultata i alokacija jednostavnih numeričkih vrijednosti, mogu biti i kvalitativne ocjene dodijeljene odabranim kriterijumima koji će tada odgovarati određenoj numeričkoj vrijednosti za potrebe procjene (nizak prioritet = 1; srednji prioritet = 2; visoki prioritet = 3). Ove se metodologije ovdje ne analiziraju jer dubinski pregled prevazilazi opseg ove studije.

Međutim, konačno određivanje prioriteta i dodjeljivanje odabranim faktorima/kriterijumima procjene, zasnivaće se na stručnom znanju i iskustvu zasnovanom na kontekstu uključenih čionioaca.

(e) Korak 5: odaberite sistem bodovanja za faktore/kriterijume procjene.

Korisnici alata treba da definišu sastav bodovanja koji odgovara njihovom kontekstu. Jednostavan i uobičajen način za rješavanje ovog koraka su pojedinačne ocjene svakog faktora/kriterijuma na 1 do 5 na Likertovoj skali. Što je veći konačni rezultat, to će praksa biti prenosivija u ciljni kontekst. Gdje se nekoliko praksi razmatra,

prioritet će morati imati praksa koja je postigla najveći rezultat. Korisnici takođe mogu uspostaviti prag za ukupno ocjenjivanje ili čak za individualni kriterijum procjene i odgovarajuće faktore/kriterijume.

(f) Korak 6: upotrebite sažete opise kao i sve studije slučaja 25 IKT i LMI praksi.

Da biste definisali odgovor njihovog konteksta na odabranu relevantnost, kontekstualni i primjenjivi faktori/kriterijumi procjene, korisnici alata za donošenje odluka trebalo bi se odraziti na sažete opise prakse iz IKT i LMI praksi, predstavljene u poglavlju 2, kao i u punim verzijama odgovarajućih studija slučaja.



### 3.2. Alat za donošenje odluka

Alat za donošenje odluka za buduću procjenu prenosivosti IKT i LMI prakse (adaptirano od Buffet i sar. 2011), predstavlja praktični okvir koji je dizajniran u tri nivoa:

- a) konstrukcije;
- b) faktori/kriterijumi;
- c) pitanja.

Kriterijumi za procjenu prenosivosti uključuju najvažnije identifikovane aspekte koji utiču i u velikoj mjeri definišu potencijal za prenos praksi. Sve u svemu, alat za donošenje odluka sugerše da prenosivost IKT i LMI praksi treba sagledati i procijeniti u odnosu na relevantnost, kontekstualne i primjenjivie aspekte prakse kada se kao takvi razmatraju u ciljnom kontekstu. Kriterijum relevantnosti Alata za donošenje odluka ima za cilj da procijeni mogućnost da IKT i LMI prakse mogu biti uopštenije i postići slične rezultate kada se primjenjuju u ciljanom kontekstu. Kontekstualni kriterijum cilja parametre implementacije na visokom nivou u nove sisteme, jer on ima za cilj da definiše da li je ključno povoljno okruženje i postoje li faktori za uspješan prenos prakse. Konstruktivnost primjene ima za cilj procjenu kapaciteta ciljnog konteksta kao i implementacione organizacije koja primjenjuje IKT i LMI praksu na pravilan način.

Nekoliko faktora/kriterijuma je identifikovano i povezano sa svakim od ovih kriterijuma prenosivosti. Sugerše se da su ovi faktori/kriterijumi da se koriste kao indikatori za procjenu kriterijuma jer se oni odnose na nekoliko važnih karakteristika IKT i LMI praksi, uključujući njihove istaknute aspekte, kao i specifične elemente poput okoline i institucionalnih faktora (kao što su lokalni / regionalni / nacionalni politički okvir, zainteresovane strane, resursi). Ovi faktori/kriterijumi treba da pomognu korisnicima alata za donošenje odluka u poređenju izvornog i ciljnog konteksta i prepoznavanju neusklađenosti i sličnosti.

Alat za donošenje odluka takođe pruža svojim korisnicima nekoliko prenosivih pitanja za procjenu koja potpadaju pod svaki faktor/kriterijum. Ova pitanja treba pitati korisnike alata za donošenje odluka kada pokušavaju da procijene odgovarajuće faktore/kriterijume.

Tabela 3 prikazuje sve gore navedene aspekte alata za donošenje odluka. Kolona 'težina' predviđena je za korisnike alata i nudi prostor gdje mogu navesti težine koje će dodijeliti svakom faktoru/kriterijumu slijedeći korake 3 i 4, opisane u odjeljku 3.1.

**Tabela 3. Alat za donošenje odluka**

Konstrukti	Faktori/Kriterijumi	Pitanja	Prioriteti
<b>Relevatnost</b>			
<b>Odgovori na sljedeća pitanja: Mogu li rezultati biti uopšteni? Možemo li očekivati iste rezultate?</b>	<b>Cilj(evi) prakse</b>	<b>Da li je praksa usmjerena na isti prioritetni cilj cjeloživotnog vođenja kod donatora i u ciljnom kontekstu? (npr. poboljšanje zapošljivosti, karijerenih upravljačkih vještina, podrška ljudima u riziku i grupama u nepovoljnom položaju, podizanje vještina i kvalifikacije mladih)</b>	

<p><b>Odgovori na sljedeća pitanja:</b></p> <p><b>Mogu li rezultati biti uopšteni? Možemo li očekivati iste rezultate?</b></p>	<p><b>Opseg izazova cjeloživotnog vođenja koje se tiče ciljnog konteksta</b></p>	<p><b>Postoje li iste potrebe? Da li cjeloživotno vođenje postoji u našem okruženju (npr. ciljati nezaposlenost, olakšati razmjenu znanje među praktičarima, prelaz iz školskog obrazovanja na izbor karijere)?</b></p> <p><b>Da li praksa funkcionira kao one stop-shop koja se bavi višestrukim izazovima cjeloživotnog vođenja?</b></p> <p><b>Postoje li slične inicijative koje se već bave izazovima cjeloživotnog vođenja u našem kontekstu?</b></p> <p><b>Koja je osnovna prevalencija izazova cjeloživotnog vođenja u našem kontekstu? Koliko ljudi u našem kontekstu su pogođeni tim izazovima?</b></p> <p><b>Kako se gorepomenuto uspoređuje s prevalencijom izazova cjeloživotnog vođenja opisanih u donatorskoj situaciji?</b></p> <p><b>Da li problemi uzrokovani izazovima cjeloživotnog vođenja su podjednako veliki kao u donatorskom kontekstu?</b></p> <p><b>U čemu je razlika između dva konteksta?</b></p>	
--	--	--	--

	<p><b>Opseg potencijala prakse</b></p>	<p>Da li je praksa pomogla organizaciji u donatorskom kontekstu za postizanje svojih ciljeva i strateškog plana?</p> <p>Možemo li doseći veliki dio ciljanih korisnika koristeći ovu praksu? Šta će biti stopa pokrivenosti za naše glavne ciljne grupe?</p> <p>Može li ova praksa dovesti do povećanih stopa upotrebe za naše trenutne korisnike / kupce?</p> <p>Hoće li ova praksa pomoći našoj organizaciji da poboljša svoje usluge, procese, tehnologiju, kompetencije i privući nove korisničke grupe? Ima li praksa potencijal koji može dovesti do veće stope zadovoljstva korisnika?</p> <p>Hoće li praksa dovesti do povećanog broja korisnika / povećane prodaje?</p> <p>Da li je praksa inkluzivna u rješavanju potreba raznih ciljnih grupa?</p>	
	<p><b>Uporedivost ciljnih grupa</b></p>	<p>Ciljamo li iste grupe kao u originalu (npr. učenici škole, nezaposleni, obrazovanje odraslih, praktičari karijernog vođenja, imigranti)?</p> <p>Da li je naša ciljna populacija uporediva sa populacijom izvornog konteksta?</p> <p>Postoje li razlike u karakteristikama koje mogu uticati na efikasnost prakse u lokalnom okruženju? Na primjer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturni faktori (način života, uvjerenja, sklonosti, faktori ponašanja);</li> <li>• Faktori zavisni od njihove dobi, jezika, IKT pismenosti, obrazovanja;</li> <li>• Etnička pripadnost, socioekonomski, demografski faktori.</li> </ul>	

<p><b>Odgovori na sledeća pitanja:</b></p> <p><b>Mogu li rezultati biti uopšteni? Možemo li očekivati iste rezultate?</b></p>	<p><b>Geografska relevantnost</b></p>	<p><b>Odgovara li praksa našem geografskom fokusu? Da li je praksa skalabilna?</b></p> <p><b>Da li je uspješno skalirano s lokalnog na regionalni ili nacionalni nivo?</b></p>	
<b>Kontekstualnost</b>			
<p><b>Odgovori na sledeća pitanja:</b></p> <p><b>Je li kontekst cilja prikladan za pokretanje vježbanja?</b></p> <p><b>Kako to da se praksa odnosi na ključno okruženje u ciljanom kontekstu?</b></p>	<p><b>Politička prihvatljivost</b></p>	<p><b>Podudara li se cilj mjere s političkim prioritetima našeg konteksta (npr. usklađivanje sa lokalnim / regionalnim / nacionalnim cjeloživotnim vođenjem, politikama ili strategijama rasta, promocijom politike IKT i LMI alata)?</b></p> <p><b>Da li je u skladu sa postojećim lokalnim / regionalnim / nacionalni propisima i politikama?</b></p> <p><b>Da li ima kontradiktorne efekte (npr. cjeloživotno vođenje, privatnost podataka)?</b></p> <p><b>Je li praksa u skladu s nacionalnim kurikulumom i okvirom cjeloživotnog vođenja u ciljnom kontekstu? Da li je to u skladu sa ELGPN smjericama?</b></p> <p><b>Koji su vladini pokazatelji uspjeha praksi koje odgovaraju prioritetima u cjeloživotnom vođenju?</b></p> <p><b>Da li je praksa dala slične rezultate u kontekstu donatora? Je li socioekonomski kontekst koji je doveo do razvoj prakse sličan ciljnom kontekstu?</b></p>	

<p><b>Odgovori na sledeća pitanja:</b></p> <p>Je li kontekst cilja prikladan za pokretanje vježbanja?</p> <p>Kako to da se praksa odnosi na ključno okruženje u ciljanom kontekstu?</p>	<p><b>Socijalna prihvatljivost</b></p>	<p>Hoće li ciljna populacija biti zainteresovana za praksu?</p> <p>Pokazuju li naše ciljne grupe potrebe / izazove kojima se bavi praksa?</p> <p>Jesu li aspekti prakse u skladu sa lokalnim / regionalnim / nacionalnim normama?</p> <p>Slijedi li praksa potrebe korisnika?</p> <p>Da li je praksa inkluzivna u rješavanju potreba različitih ciljnih grupa (npr. sve na jednom mjestu, jedna pristupna tačka)?</p> <p>Da li je LMI predviđen praksom inovativan (npr. LMI u stvarnom vremenu, interoperabilnost sa ostalim IKT praksama, trustom mozgova)?</p> <p>Koristi li praksa inovativne IKT metode koje mogu biti privlačne korisnicima (npr. interaktivni onlajn alati, upotreba društvenih medija, multimedija)?</p> <p>Da li je ciljna grupa laka za upotrebu?</p> <p>Da li je potrebna obuka?</p> <p>Da li je namijenjen korisniku?</p> <p>Može li se koristiti bez pomoći stručnjaka za vođenje?</p> <p>Mogu li ga koristiti ljudi sa niskim digitalnim vještinama?</p> <p>Da li praksa osigurava privatnost ličnih podataka?</p>	
---	--	--	--

	<p><b>Podrška sistemu cjeloživotnog vođenja</b></p>	<p><b>Možemo li postići potrebnu saradnju sistema cjeloživotnog vođenja, podrške i uloge učesnika u kontekstu donatora (npr. obrazovne agencije, zavodi za zapošljavanje, praktičari vođenja, poslovna zajednica, građani, lokalne vlasti)?</b></p> <p><b>Mogu li lokalni / regionalni / nacionalni učesnici cjeloživotnog vođenja biti uključeni u razvoj</b></p> <p><b>i pružanje prakse u našem kontekstu (npr pružanje prakse, LMI odredbe)?</b></p>	
	<p><b>Uticaj na ostale pogođene ciljne grupe / zainteresovane strane).</b></p>	<p><b>Protivureći li praksa interesima bilo koga od učesnika u lokalnom / regionalnom / nacionalnom sistemu cjeloživotnog vođenja (npr. nacionalne agencije za zapošljavanje, nacionalne agencije za različite nivoe obrazovanja)?</b></p>	

<p><b>Odgovori na sledeća pitanja:</b></p> <p><b>Je li kontekst cilja prikladan za pokretanje vježbanja?</b></p> <p><b>Kako to da se praksa odnosi na ključno okruženje u ciljanom kontekstu?</b></p>	<p><b>Institucionalni kapacitet i kompatibilnost</b></p>	<p><b>Koja će organizacija biti odgovorna za pružanje prakse u lokalnom okruženju? Da li je praksa u skladu s misijom i ideologijom naše organizacije?</b></p> <p><b>Da li je praksa u skladu sa trenutnom strateškim planom organizacije?</b></p> <p><b>Da li organizacija ima strategiju za promociju IKT i LMI alata?</b></p> <p><b>Da li je praksa recipročna postojećim praksama organizacije?</b></p> <p><b>Preklapa li se ili protivureči postojećim praksama?</b></p> <p><b>Možemo li podržati / postići istu organizaciju strukture potrebnu za implementaciju prakse?</b></p> <p><b>Da li je organizacija koja sprovodi motivisana da nauči i bude otvorena za nove prakse?</b></p> <p><b>Postoje li moguće prepreke zbog strukture organizacije koja će sprovoditi praksu u lokalnom / regionalnom / nacionalnom kontekstu?</b></p>	
---	--	--	--

Primjenjivost			
<p>Odgovori na sljedeća pitanja:</p> <p>Može li praksa biti implementirana u lokalnom / regionalnom / nacionalnom kontekstu?</p> <p>Da li je kapacitet za implemetaciju intervencija uporediv?</p> <p>Može li to uspjeti kod nas?</p>	<p>Postojanje podržavajućeg pravnog i regulatornog okvira.</p>	<p>Da li je praksa, u kontekstu donatora, prilagođena bilo kojem posebnom zakonodavstvu za okvir cjeloživotnog vođenja?</p> <p>Da li je ishod ili direktno povezan sa, lokalnim / regionalnim / nacionalnim cjeloživotnim politikama vođenja?</p> <p>Da li je praksa obavezna po zakonu ili se dobrovoljno koristi u kontekstu donatora? Kako se ona nudi u našem kontekstu?</p> <p>Da li je potreban zakonski kontekst u našoj vlastitoj postavci (npr. politike integrisanja IKT alata i LMI u intervencijama cjeloživotnog vođenja)?</p> <p>Je li praksa rezultat lokalne / regionalne / nacionalne / Evropske inicijative?</p> <p>Da li slične političke inicijative postoje u ciljanom kontekstu?</p>	
<p>Odgovori na sljedeća pitanja:</p> <p>Može li praksa biti implementirana u lokalnom / regionalnom / nacionalnom kontekstu?</p> <p>Da li je kapacitet za implemetaciju intervencija uporediv?</p> <p>Može li to uspjeti kod nas?</p>	<p>Postojanje pravnog preduslova za replikaciju prakse.</p>	<p>Da li druge organizacije ili države ograničavaju upotrebu prakse?</p> <p>Da li je praksa u vlasništvu privatne organizacije?</p> <p>Postoje li prava intelektualnog vlasništva, autorska prava, ograničenja privatnih podataka koja utiču na primjenu prakse u našem kontekstu?</p> <p>Podržava li donatorska organizacija politiku otvorenih podataka koja nije primjenjiva na naš kontekst?</p>	



	<p><b>Uloga i dostupnost potreban LMI aspektima.</b></p>	<p>Da li upotreba LMI u praksi služi potrebama i prioritetima cjeloživotnog vođenja našeg lokalnog / regionalnog / nacionalnog konteksta, kao i onim iz organizacije koja će implementirati praksu (npr. efikasno podudaranje posla, personalni savjet o obrazovanju, informacija o zanimanju)?</p> <p>Imamo li iskustva u ponudi sličnih LMI?</p> <p>Da li je LMI potreban za razvoj i implementaciju prakse koja je već dostupna u našem kontekstu?</p> <p>Da li su procesi i saradnja sa internim i spoljnim akterima potrebni za razvoj LMI-a, lako ponovljiv u našem kontekstu (proces i saradnja za LMI skup, validacija, pouzdanost, ažuriranje)?</p> <p>Da li je naša organizacija već osnovana sa potrebnim LMI izvorima i zainteresovanim stranama?</p> <p>Da li zainteresirane strane koje drže važan LMI u našem kontekstu, slijede politiku otvorenih podataka?</p> <p>Da li traženi LMI potpada pod neke specifične podatke odredbi o privatnosti?</p>	
<p><b>Odgovori na sljedeća pitanja:</b></p> <p>Može li praksa biti implementirana u lokalnom / regionalnom / nacionalnom kontekstu?</p> <p>Da li je kapacitet za implemetaciju intervencija uporediv?</p> <p>Može li to uspjeti kod nas?</p>	<p><b>Uloga i dostupnost IKT aspekata.</b></p>	<p>Da li organizacija koja će implemtirati praksu ima iskustva u korišćenju IKT alata i procesa za pružanje LMI-a? (npr. onlajan vođenje, onlajn wiki, interaktivni alati)?</p> <p>Da li praksa zahtijeva bilo kakvu kompleksnu tehnološku infrastrukturu?</p> <p>Da li praksa zahtijeva bilo kakve tehnološke aspekte zaštićene propisima o autorskim pravima?</p> <p>Da li se praksa temelji na softveru otvorenog koda koji je slobodno dostupan?</p>	

	<p><b>Dostupnost resursa neophodnih za isporuku prakse</b></p>	<p>Koja organizacija će biti odgovorna za razvoj i pružanje prakse u našem kontekstu?</p> <p>Da li organizacija ima administrativne sposobnosti i sposobnost izvršenja da pruži praksu u našem kontekstu?</p> <p>Da li su ljudski resursi adekvatni za početni razvoj i rutinsku primjenu prakse?</p> <p>Da li su naši ljudski resursi adekvatno obučeni u aspektima koji se vrte oko potrebnog LMI i korišćenje IKT-a?</p> <p>Ako ne, da li je izvodljiva njihova obuka? Da li se praksa zasniva na bilo kojem modelu vođenja ili na teorijskom pristupu, u kojem nasi ljudski resursi imaju iskustva?</p> <p>Da li su finansijski resursi adekvatni za početni razvoj i rutinsku primjenu prakse (uzimajući u obzir kadrovske potrebe, potrebnu tehnologiju, obuku, administrativnu podršku, promotivne akcije)?</p> <p>Da li je potrebna tehnološka infrastruktura razvoja i da li je primjena prakse dostupna? Ako nije, da li je lako nabaviti takve infrastrukture u smislu vremena i troškova?</p>	
	<p><b>Prilagodljivost prakse.</b></p>	<p>Hoće li naše ciljne grupe prihvatiti praksu u svom trenutnom formatu?</p> <p>Je li jezik prakse primjeren našoj ciljnoj publici?</p> <p>Mora li se prevesti?</p> <p>Je li praksa prilagodljiva našoj stvarnosti?</p> <p>Da li je praksa prilagodljiva karakteristikama naše ciljne grupe?</p> <p>Možemo li usvojiti samo određene karakteristike prakse?</p>	

<p><b>Odgovori na sljedeća pitanja:</b></p> <p><b>Može li praksa biti implementirana u lokalnom / regionalnom / nacionalnom kontekstu?</b></p> <p><b>Da li je kapacitet za implemetaciju intervencija uporediv?</b></p> <p><b>Može li to uspjeti kod nas?</b></p>	<p><b>Postojanje drugih barijera i rizika u implementaciji.</b></p>	<p><b>Ostale lokalne barijere i rizici implementacije su:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Potencijalni otpor promjeni od ciljnih korisnika i učesnika cjeloživotnog vođenja.</b></li> <li>• <b>Nedostatak odredbi za ljude sa neadekvatnim digitalnim vještinama.</b></li> <li>• <b>Nemogućnost primjene strategija ublažavanja koje su korišćene u kontekstu donatora u pogledu mogućih prepreka za razvoj i primjenu prakse.</b></li> <li>• <b>Politička nestalnost na lokalnom / regionalnom / nacionalnom nivou konteksta.</b></li> <li>• <b>Ostalo.</b></li> </ul>	
---	---	---	--

## POGLAVLJE 4.

# ZAKLJUČCI NA NIVOU POLITIKE

Ovaj priručnik je stvoren u kontekstu šire studije koja je financirana i vođena Cedefopom (Razvoj informacijskih tehnologija i informacije o tržištu rada u cjeloživotnom vođenju; AO/DLE/PMDFON/IKT i LMI u vođenju/ 010/15). Cilj studije je promocija izgradnje znanja i razmjena informaciono-komunikacionih tehnologija (IKT) i informacija sa tržišta rada (LMI) između menadžera i praktičara u polju karijernog vođenja i savjetovanja širom Evrope. Tokom terenskog rada i istraživanja uslijedio je proces sinteze. Izvedeno je nekoliko zanimljivih zaključaka od kojih su neki ovdje predstavljeni.

Benefiti inovacija zasnovanih na IKT-u obično zahtijevaju sveobuhvatnu inovacionu strategiju koja obuhvata tehnologiju inovacija i istovremeno procese u inovacijama. Iako pozitivni potencijali koje daju IKT rješenja za pružanje karijernog vođenja, često se navode u literaturi. Na bazi dokaza o uticajima postignutim inovacijama zasnovanim na IKT-u, u ovom polju ostalo je u velikoj mjeri do sada nerazvijeno<sup>6</sup>. U tom kontekstu, izazov za kreiranje politike je razdvajanje 'hypea' od stvarnosti. Na površini, u najmanju ruku, čini se da mnoge inovacije u ovom polju imaju „visoku ocjenu“ za vrijednost za zadovoljavanje potreba onih koji traže smjernice i onih koji pružaju relevantne usluge. To ponekad može dovesti do tendencije da problem vide kao širenje poruke da se primjenom IKT alata i usluga može donijeti napredovanje. Stvarnost je složenija: čak i u uloženom naporu tokom godina. Dokazi dostupni iz 25 studija slučaja sugerišu da različiti aspekti zaslužuju pažnju u ovom kontekstu.

Visok nivo saradnje sa učesnicima presudan je za uspjeh inicijative. Slučajevi koji su usmjereni na podršku svih primarnih učesnika uspjeli su ih angažovati od koncepcije i dizajna alata, preko postizanja pravilnog dizajna i promocije upotrebe inicijative, ne samo među krajnjim korisnicima, već i među posrednicima kao što su savjetnici za vođenje i školski učitelji.

Detaljno razumijevanje trenutnih procesa usluga, prioriteta i budućih smjera svih učesnika koji će biti uključeni u pružanje smjernica trebalo bi sagledati prije odlučivanja o uvođenju novih IKT. Zavisno od lokalnog konteksta, mogu postojati različiti motivi za uvođenje novih IKT rješenja za postojeće procese karijernog vođenja. U nekim slučajevima, inovacija u IKT uslugama može biti vođena željom za racionalizacijom, primjer zbog preopterećenih finansijskih ili drugih resursa dostupnih za isporuku usluge. Ili ih možda vodi strateški pregled na visokom nivou organizacionih prioriteta, na primjer sugerišući potrebu za poboljšanjem efikasnosti postojećih praksi u vođenju. Napor potreban za sticanje *apriori* znanja u vezi sa intervencijama vođenja podržanim IKT-om, kako se predviđa njihova isporuka i njihov potencijalni uticaj na trenutno pružanje usluga, ne treba podcjenjivati.

Podizanje svijesti i promocija na osnovu dokaza koji pokazuju benefite IKT-a u praksi cjeloživotnog vođenja su vitalne. Nedostatak svijesti i zablude o uslugama i alatima digitalnog profesionalnog vođenja ometaju uspješno usvajanje i uobičajenu upotrebu u nacionalnim sistemima za cjeloživotno vođenje. Da bi se to izbjeglo, efikasna integracija IKT-a u uslugama karijernog vođenja treba da uključi napore za podizanje svijesti i promociju kako bi se proširio glas o njihovim prednostima, da osigura rano korišćenje od strane učesnika i tako podstakne široko usvajanje i upotrebu.

Osnaživanje praktičara za karijerno vođenje i ostalih koji pružaju usluge, kao što su roditelji ili nastavnici, su takođe važni. Sveobuhvatna informacija u vezi sa zapošljivošću različitim i alternativnim putevima, zajedno sa informacijama o stvarnom radnom okruženju i mogućnostima razvoja karijere za nekoliko zanimanja, može pomoći mladima da donesu odluke o budućem zaposlenju i perspektivama obrazovanja. Budući da su roditelji i učitelji neophodni u tom procesu, odgovarajuće informacije treba da se razmjenjuju isključivo sa njima.

Dizajn prakse po mjeri korisnika značajno povećava šanse za uspješnu i efikasnu primjenu alata. Portali koji nisu zahtijevali naprednu pismenost ili informatičke vještine, a odlikovali su se jednostavnošću i korisničkom prilagođenošću, obično su uglavnom uzimali krajnje korisnike. Ovo je važno kada su alati usmjereni na ranjive grupe, poput ljudi sa invaliditetom i pripadnike treće životne dobi. Strogo usmjeren na korisnika pristup predstavljanju digitalnih informacija i alata može omogućiti klijentima kako bi bolje iskoristili LMI i srodne alate koji su im dostupni. Ovo može omogućiti veći udio u ukupnoj bazi klijenata za nezavisan rad i razvoj lične karijere.

---

<sup>6</sup> Pregled literature sproveden u okviru ove studije je, na primjer, otkrio da čvrsti podaci o procjeni uticaja pružanja usluga zasnovanih na IKT-u u karijernom vođenju su rijetko evidentirani.

Da biste postali digitalni potrebna je razumna strategija inkluzivnih usluga vođenja: trend ka sve većoj upotrebi IKT – posebno među mladima – predstavlja mogućnosti za proširenje pristupa uslugama cjeloživotnog vođenja široj populaciji klijenata. U isto vrijeme, ovaj trend je prisutan za mogućnosti fleksibilnijeg odgovora na potrebe pojedinačnih klijenata. Dokazi prikupljeni za studiju sugerišu da su mnoge organizacije koje pružaju usluge za vođenje počele razvijati višekanalne strategije, u smislu omogućavanja efikasne samoposluge prema zahtjevu korisnika a ne prema terminima guranja svih na mreži. Šira rasprava oko digitalne podjele je istakla različite nivoje isključenosti s kojima se potencijalno mogu suočiti djelovi ukupne populacija, sve više i više usluga, javnih ili komercijalnih, pružaće se putem internetskih medija.

Dalje poboljšanje evropske baze dokaza o uticajima govori da je potrebno karijerno vođenje uz podršku IKT-a. Baza dokaza o uticajima postignutim LMI / IKT praksom vođenja, uglavnom su ostali raštrkani i nepotpuni podaci o procjeni, rijetko se može naći. Doprinos ove studije je predstavljanje evropska baze dokaza o daljnjim koracima u razvoju u ovom smjeru, s podrškom u kontinuiranom razvoju politike zasnovanoj na dokazima u ovoj oblasti.

Evropski nivo podrške, vođen CEDEFOPOM, može da igra važnu ulogu u podržavanju šta se može definisati informisanim dijalogom o uticaju LMI/IKT podrške karijernom vođenju. 'Informisani' u ovom kontekstu odnosi se na raspravu i formiranje mišljenja koje se zasniva na informacijama i konkretnom iskustvu, a ne na nagađanju. Baza dokaza i analiza obezbijeđena ovom studijom mogla bi pružiti sirov materijal, ali i trasirati sličnu sljedeću liniju aktivnosti koja bi se mogla nastaviti kako bi se podržao postojeći dijalog za formiranje mišljenja.

## LISTA SKRAĆENICA

API	interfejs aplikativnog programa
BA	Bundesagentur für Arbeit (DE) [Savezna agencija za zapošljavanje]
CV	biografija
ELGPN	Evropska mreža politika cjeloživotnog vođenja
EOPPEP	Εθνικός Οργανισμός για την Πιστοποίηση των Προσανατολισμό (EL) Nacionalna organizacija za provjeru kvalifikacija i profesionalno vođenje
ESCO	Evropska klasifikacija vještina / kompetencija, kvalifikacija i zanimanja
EU	Evropska unija
EURES	Evropska služba za zapošljavanje
GBP	funta
IKT	informacione i komunikacione tehnologije
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional (PT) [Institut za zapošljavanje i osposobljavanje]
IER	Institut za istraživanje zapošljavanja (UK)
ISTP	Internet vodič za tržište rada
LMI	informacije o tržištu rada
ES	javna služba za zapošljavanje
PPO	praktična profesionalna orijentacija
RSS	bogati sažetak veb-mjesta ili zaista jednostavno udruživanje (vrsta veb feeda koji omogućava korisnicima pristup ažuriranjima mrežnog sadržaja u standardiziranom, računarski čitljivom formatu)
SBB	Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (NL) [Organizacija za saradnju za Stručno obrazovanje, obuka i tržište rada]
MORE	Državna agencija za zapošljavanje (LV)
SEK	Švedska kruna
UWV	uitvoeringsinstelling werknemers verzekeringen (NL) [Agencija za osiguranja zaposlenih]

## Pozivni brojevi država

BE	Belgija	LU	Luksemburg
DK	Danska	NL	Holandija
DE	Njemačka	AT	Austrija
EE	Estonija	PT	Portugal
IE	Irska	SK	Slovačka
EL	Grčka	FI	Finska
IT	Italija	SE	Švedska
LV	Letonija	UK	Ujedinjeno Kraljevstvo

## Bibliografija

Buffet, C.; Ciliska, D.; Thomas, H. (2011). *Tamo je djelovalo. Hoće li ovdje uspjeti?* Alat za procjenu primjenjivosti i prenosivosti dokaza. Nacionalni Saradnički centar za metode i alate: [www.nccmt.ca/uploads/media/media/0001/01/bfb0cda5aaa62c5b5d9894e5c98804b85b41cf36.pdf](http://www.nccmt.ca/uploads/media/media/0001/01/bfb0cda5aaa62c5b5d9894e5c98804b85b41cf36.pdf).

Savjet Evropske unije (2008). *Rezolucija Savjeta o boljem integrisanju cjeloživotnog vođenja u strategije cjeloživotnog učenja*. 2905. Sastanak Savjeta za obrazovanje, mlade i kulturu u Briselu, 21. novembra. [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf).

ELGPN (2014a). *Razvoj politike cjeloživotnog usmjeravanja: evropski resurs komplet: ELGPN alati br. 1*. [www.elgpn.eu/publications/browse-by-jezik/engleski/ELGPNresourcekit2011-12veb.pdf](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-jezik/engleski/ELGPNresourcekit2011-12veb.pdf).

ELGPN (2014b). *Baza dokaza o cjeloživotnom usmjeravanju: vodič za ključne nalaze za efikasnu politiku i praksu: ELGPN alati br. 3*. [www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-baza-dokaza-na-cjelozivotnom-usmjeravanju](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-baza-dokaza-na-cjelozivotnom-usmjeravanju).

ELGPN (2015). *Smjernice za razvoj politika i sistema tokom cijelog života: referentni okvir za EU i za Komisiju: ELGPN alati br. 6*. [www.elgpn.eu/publications/browse-by-jezik/engleski/elgpn-alati-br-6-smjernice-za-politike-i-sustavi-razvoj-za-cjelozivotno-usmjeravanje](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-jezik/engleski/elgpn-alati-br-6-smjernice-za-politike-i-sustavi-razvoj-za-cjelozivotno-usmjeravanje).

Ongaro, E. (2009). *Protokol za ekstrapolaciju 'najboljih' praksi: kako izvući pouke iz jednog iskustva za poboljšanje javnog upravljanja u drugoj situaciji*. Evropska nagrada za javni sektor 2009, Maastricht, 4. i 6. novembra 2009. <http://epsa2009.eu/files/Symposium/An%20pristup%20%estrapolaciji%20prakse%Eongaro.pdf>.

Saaty, TL (1980). *Proces analitičke hijerarhije*. New York: McGraw-Hill.





