

ZNAČAJ PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U OBRAZOVANJU ODRASLIH ZA SMANJENJE SOCIJALNE ISKLUČENOSTI

Zlatka Gregorović

Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet, Hrvatska
zlatka.gregorovic@ffri.uniri.hr

Sažetak

Profesionalno usmjeravanje ima ulogu u smanjenju socijalne isključenosti, posebice među ranjivim skupinama kao što su mladi nezaposleni, osobe s invaliditetom i dugotrajno nezaposlene osobe. Značaj profesionalnog usmjeravanja jest u njegovoj sposobnosti da pruži podršku pojedincima u razvoju karijere, stjecanju vještina i pronalaženju zaposlenja. Kroz različite aktivnosti profesionalnog usmjeravanja, kao što su savjetovanje, radionice za razvoj vještina, programi mentorskog rada i prakse, pojedinci mogu dobiti vrijedne informacije i smjernice koje im pomažu u razumijevanju tržišta rada i identificiranju odgovarajućih karijernih puteva. Jedna je od glavnih aktivnosti profesionalnog usmjeravanja savjetovanje, koje omogućuje pojedincima da bolje razumiju svoje interese, sposobnosti i mogućnosti. Radionice za razvoj vještina, kao što su treninzi za pisanje životopisa, simulacije intervjua za posao i obuke za specifične vještine, dodatno osnažuju pojedince i povećavaju njihove šanse za zapošljavanje. Međutim, izazovi su profesionalnog usmjeravanja brojni. Nedostatak resursa, ograničen pristup informacijama i tehnologiji, te stigmatizacija određenih skupina mogu otežati pružanje učinkovite podrške. Također, dinamične promjene na tržištu rada zahtijevaju kontinuirano prilagođavanje i unapređenje usluga profesionalnog usmjeravanja kako bi se zadovoljile nove potrebe i trendovi. Uspješna integracija pojedinaca u tržište rada ne samo da poboljšava njihov socioekonomski status, već i jača cjelokupno društvo smanjujući nejednakosti i promičući inkluziju. Pregledom znanstvene literature, ovim će se radom istražiti značaj profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju odraslih, identificirati pojedine metode i aktivnosti u procesu usmjeravanja koje doprinose smanjenju socijalne isključenosti te raspraviti izazove s kojima se pružatelji tih usluga suočavaju.

Ključne riječi: izazovi u profesionalnom usmjeravanju odraslih; obrazovanje odraslih; profesionalno usmjeravanje; socijalna isključenost.

Uvod

Profesionalno usmjeravanje omogućava pojedincima sustavnu analizu osobnih interesa i potencijala, čime ih usmjerava prema optimalnim karijernim putevima u okviru obrazovanja odraslih. Ovaj proces podupire optimizaciju resursa pojedinca kroz ciljano planiranje i oblikovanje karijere, čime se doprinosi dugoročnom ispunjenju i napretku na profesionalnoj i osobnoj razini. Profesionalno usmjeravanje definira se kao skup aktivnosti koje omogućuju pojedincima da prepoznaju svoje mogućnosti u različitim fazama života, kako bi mogli donijeti odluke o obrazovanju i osposobljavanju te efikasnije upravljati svojom profesionalnom karijerom (EU, 2000). Cilj ovog rada jest objasniti koncept profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju odraslih, opisati njegov značaj, identificirati pojedine metode i aktivnosti u procesu usmjeravanja koje doprinose smanjenju socijalne isključenosti te raspraviti izazove s kojima se suočavaju pružatelji tih usluga. U kontekstu dinamičnog tržišta rada, koje karakteriziraju stalne promjene zahtjeva i očekivanja, profesionalno usmjeravanje postaje sve važnije. Iako se profesionalno usmjeravanje tradicionalno fokusira na mlade koji završavaju osnovno ili srednje obrazovanje i prelaze na višu razinu obrazovanja, u posljednje se vrijeme u znanstvenim radovima sve više pažnje posvećuje profesionalnom usmjeravanju odraslih (Raschauer i Resch, 2016; Tuparevska i sur., 2020; Fejes i sur., 2022). Proces profesionalnog usmjeravanja uključuje pružanje stručne podrške pojedincima u donošenju odluka vezanih za obrazovanje, karijeru i zapošljavanje. Ovaj proces nije rezerviran isključivo za mlade koji biraju svoj obrazovni put, već se odnosi na sve dobne skupine i životne faze. Profesionalno usmjeravanje nije ograničeno na inicijalni izbor zanimanja ili obrazovanja, već predstavlja kontinuirani proces koji traje tijekom cijelog života (Seddon i Mellor, 2006). Odrasle osobe mogu imati potrebu za profesionalnim usmjeravanjem u svojoj karijeri, bilo da žele promijeniti posao, napredovati u trenutnoj profesiji, prekvalificirati se za drugo područje ili pronaći nove poslovne prilike. Stoga, profesionalno usmjeravanje odraslih uključuje pružanje podrške kako bi odrasli mogli donositi informirane odluke o svojoj karijeri i obrazovanju, uzimajući u obzir individualne potrebe, interese i ciljeve (Sultana, 2010; Raschauer i Resch, 2016; Tuparevska i sur., 2020). Postojeća istraživanja i teorijske spoznaje ukazuju na to da aktivno uključivanje odraslih u zajednicu značajno smanjuje rizik od socijalne isključenosti koja nastaje uslijed dugotrajnog izbivanja iz svijeta rada (Watts, 2001; Hunter i Donovan, 2007; Tuparevska i sur., 2020).

Značaj i metode profesionalnog usmjeravanja

Profesionalno usmjeravanje povezano je s mnogobrojnim dobrobitima za osobe uključene u taj proces. Ono omogućava odraslim osobama da donesu informirane odluke o svojoj karijeri. Kroz savjetovanje i druge oblike podrške, pojedinci mogu bolje razumjeti svoje vještine, vrijednosti i interese (OECD, 2010; Perin i sur., 2014). Ovo je posebno važno u suvremenom društvu u kojem se karijere često mijenjaju i zahtijevaju kontinuirano prilagođavanje. U literaturi (Loeng, 2020; Bengtsson, 2022; Hooley i Godden, 2022; Magee i sur., 2022; Reid, 2022; Zahid i Staunton, 2022; Comings, 2023; Cort i sur., 2024; Hooley i sur., 2024) se identificiraju tri glavna područja u kojima se uočava značaj profesionalnog usmjeravanja: individualni razvoj osobe, ekonomski razvoj i društvena integracija. Profesionalno usmjeravanje pomaže odraslima prepoznati svoje snage, vrijednosti, ali i slabosti, te razviti strategije za profesionalni razvoj. Mnoge osobe često nisu svjesne svih raspoloživih mogućnosti u pogledu obrazovanja, karijernog razvoja i tržišta rada. Profesionalno usmjeravanje pruža relevantne informacije o različitim profesijama, obrazovnim programima i trenutačnim trendovima na tržištu rada, čime se pojedincima omogućuje donošenje informiranih odluka o vlastitoj profesionalnoj budućnosti. Proces odabira karijere

može izazvati značajan stres i anksioznost. Profesionalni savjetnici doprinose smanjenju tih negativnih utjecaja pružajući stručnu podršku i smjernice, što može rezultirati povećanjem samopouzdanja i razvijanjem pozitivnijeg stava prema budućnosti (Raschauer i Resch, 2016). Prema istraživanjima, osobe koje su sudjelovale u profesionalnom usmjeravanju doživjele su značajna poboljšanja u različitim aspektima razvoja karijere, uključujući poboljšanu samopercepciju, veću samosvijest i kvalitetnije donošenje odluka, što ukazuje na pozitivan utjecaj savjetodavnih intervencija na oblikovanje karijernih puteva pojedinaca (Underhill, 2006). S ekonomske perspektive, profesionalno usmjeravanje doprinosi smanjenju stope nezaposlenosti i podzaposlenosti te poboljšava usklađenost između ponude i potražnje na tržištu rada. U društvenom kontekstu, ono olakšava integraciju marginaliziranih skupina putem odgovarajuće edukacije i zapošljavanja, pružajući jednake mogućnosti za ostvarenje željenih karijera svim pojedincima (Irving, 2005; Hooley i sur., 2019; Sultana, 2022). Time se ne samo unapređuje društvena kohezija, već i jača ekonomska stabilnost države (Clayton, 1999; Zečićević i sur., 2022).

Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja obuhvaćaju širok spektar intervencija i usluga usmjerenih na poticanje pojedinaca da prepoznaju vlastite mogućnosti, kompetencije i interese u kontekstu profesionalnog razvoja. Ključne aktivnosti u ovom procesu uključuju samoprocjenu, istraživanje zanimanja i tržišta rada te edukaciju o obrazovnim mogućnostima, uz stručne konzultacije s karijernim savjetnicima (Maguire, 2004; Perin i sur., 2014; Zachary i Fain, 2022). Proces refleksije o osobnim interesima, vrijednostima, snagama i slabostima važan je za razumijevanje karijernih preferencija. Samoprocjena može uključivati upitnike, testove sposobnosti ili intervju sa stručnjacima za profesionalno usmjeravanje, čime se osigurava temeljita analiza osobnih kompetencija. Nadalje, istraživanje različitih zanimanja, industrija i tržišnih trendova omogućuje pojedincima bolji uvid u mogućnosti zapošljavanja i karijernog razvoja, što uključuje analizu potražnje za specifičnim vještinama, proučavanje trendova na tržištu rada te istraživanje obrazovnih i stručnih mogućnosti. Suradnja s profesionalnim savjetnicima, psiholozima ili karijernim stručnjacima dodatno doprinosi boljem razumijevanju individualnih potreba, interesa i ciljeva te potiče razvoj konkretnih planova za postizanje karijernih ciljeva. Kombinacija ovih aktivnosti omogućuje pojedincima dublje razumijevanje vlastitih talenata i interesa, što im olakšava donošenje informiranih odluka o karijeri i profesionalnom razvoju (Perin i sur., 2014).

U profesionalnom usmjeravanju, savjetnici primjenjuju različite metode i tehnike kako bi podržali pojedince u njihovu karijernom razvoju. Među najčešće korištenim metodama jesu psihometrijska testiranja koja procjenjuju interese, ličnost, vještine i vrijednosti pojedinaca. Rezultati tih testova mogu pomoći u identificiranju karijernih opcija koje su u skladu s osobinama i preferencijama klijenata (Bimrose i sur., 2008). Pored toga, često je korištena metoda individualnog savjetovanja koje omogućava personaliziran pristup korisniku, razgovor o njegovim ciljevima, strahovima i mogućnostima, čime se omogućava dublje razumijevanje potreba klijenta (Plant, 2004; Porzak, 2018). Grupne radionice i seminari mogu biti od velike koristi mnogim polaznicima budući da pružaju priliku za razmjenu iskustava i učenje od drugih. Radionice uključuju simulacije intervjuja, vježbe za razvoj vještina i upoznavanje sa zakonima tržišta rada (Killeen i White, 2000). U novije vrijeme sve veći značaj imaju *online* resursi i alati. S razvojem tehnologije, brojni *online* alati i platforme nude testove karijernih interesa, baze podataka o zanimanjima te resurse za razvoj vještina i traženje posla. Ovakvi alati omogućavaju široku dostupnost informacija i podrške, čineći profesionalno usmjeravanje pristupačnijim i učinkovitijim za korisnike (Addison, 2021). U primjeni različitih metoda profesionalnog usmjeravanja, autori naglašavaju važnost uspostavljanja pozitivnog odnosa između karijernog savjetnika i klijenta kako bi se osigurala otvorena i podržavajuća atmosfera tijekom savjetodavnog procesa. Ova faza uključuje

izgradnju povjerenja, razvijanje empatije i međusobnog razumijevanja, što omogućuje savjetniku stvaranje sigurnog prostora u kojem klijent može slobodno razgovarati o svojim karijernim ciljevima, interesima, vještinama i preprekama. Ovim procesom karijerni savjetnik ima priliku bolje razumjeti specifične potrebe klijenta i pružiti personaliziranu podršku i smjernice usmjerene na postizanje profesionalnih ciljeva (Bimrose i sur., 2008).

Profesionalno usmjeravanje i socijalna isključenost

Prema izvješću OECD-a iz 2010. godine, profesionalno usmjeravanje istaknuto je kao jedan od alata u prevenciji donošenja pogrešnih karijernih odluka, što ima pozitivne implikacije kako na pojedinca, tako i na društvo u cjelini. Osim toga, spomenuto izvješće (OECD, 2010), zajedno s drugim znanstvenim izvorima, naglašava značajnu ulogu profesionalnog usmjeravanja u smanjenju socijalne isključenosti. Profesionalno usmjeravanje djeluje kao mehanizam koji pojedincima, posebice onima iz marginaliziranih skupina, omogućuje pristup obrazovnim i profesionalnim prilikama, čime se olakšava njihova integracija u društvo (Watts, 2001; Hunter i Donovan, 2007; Sultana, 2010; Tuparevska i sur., 2020; Fejes i sur., 2021; Schröder Olsen, 2024). Socijalna je isključenost u znanstvenoj literaturi definirana kao složen proces kojim pojedinci ili grupe bivaju marginalizirani ili isključeni iz društva, čime im se onemogućuje puno sudjelovanje u ekonomskom, socijalnom, političkom i kulturnom životu zajednice (OECD, 2004; Fejes i sur., 2021). Ova isključenost može proizlaziti iz različitih faktora, uključujući siromaštvo, nezaposlenost, manjak obrazovanja, diskriminaciju, socijalnu izolaciju ili nedostatak pristupa važnim resursima i uslugama. Kao rezultat, socijalna isključenost može dovesti do nejednakosti i marginalizacije određenih skupina u društvu (OECD, 2004; Tuparevska i sur., 2020; Fejes i sur., 2021). Istraživači proučavaju socijalnu isključenost kroz različite teorijske okvire i diskurse, uključujući redistribucijski diskurs (RED), moralni diskurs niže klase (MUD) i diskurs socijalne integracije (SID) (Hunter i Donovan, 2007). Redistribucijski diskurs usmjeren je na strukturne uzroke siromaštva i isključenosti, naglašavajući potrebu za pravednijom raspodjelom resursa kako bi se smanjile društvene nejednakosti i potaknula veća socijalna uključenost. Ova perspektiva predlaže šire mjere redistribucije kao ključ za rješavanje problema isključenosti. Moralni diskurs niže klase, s druge strane, fokusira se na moralne aspekte isključenosti, često povezujući marginalizaciju s konceptima ovisnosti, nedostatka morala ili motivacije među socijalno isključenim skupinama, što može rezultirati njihovom stigmatizacijom i okrivljavanjem. Suprotno tome, diskurs socijalne integracije stavlja naglasak na važnost uključivanja pojedinaca u društvo putem rada i aktivnog sudjelovanja u ekonomiji. Ovaj pristup promiče inkluzivne politike koje omogućuju svim građanima pristup zaposlenju i ekonomskim prilikama, čime se smanjuje socijalna isključenost (Hunter i Donovan, 2007).

Socijalna isključenost može se smanjiti pružanjem adekvatne podrške i smjernica. Karijerni savjetnici mogu pomoći marginaliziranim pojedincima da prepoznaju vlastite snage, vještine i karijerne aspiracije, osnažujući ih tako za prevladavanje socijalnih barijera i ostvarenje njihova punog potencijala (Clayton i McGill, 1999; OECD, 2010). Proaktivna primjena profesionalnog usmjeravanja, posebice među onima koji možda sami ne traže pomoć, može spriječiti socijalnu isključenost dosezanjem do najranjivijih i socijalno ugroženih pojedinaca. Razvojem samosvijesti, samoupravljanja i vještina planiranja karijere, profesionalno usmjeravanje omogućava pojedincima iz različitih sredina da izgrade samopouzdanje, postave realne ciljeve te donose informirane odluke u skladu s vlastitim interesima i sposobnostima (Irving i Malik, 2005; OECD, 2010; Hooley i sur., 2019). Politike usmjerene na profesionalno usmjeravanje i smanjenje socijalne nejednakosti te isključenosti trebale bi se primarno fokusirati na marginalizirane

društvene skupine (Watts, 2001; Fejes i sur., 2022). Te skupine uključuju mlade koji su napustili ili su u riziku da napuste obrazovni sustav, dugotrajno nezaposlene osobe, pojedince s nižim stupnjem obrazovanja i smanjenim ekonomskim mogućnostima, zdravstveno ugrožene osobe, pripadnike manjina, migrante i druge ranjive populacije (Tuparevska i sur., 2020). Javne politike profesionalnog usmjeravanja trebale bi aktivno uključiti ove skupine u osmišljavanje i provedbu programa (Watts, 2001). Ovaj participativni pristup osnažuje socijalno isključene pojedince da oblikuju inicijative koje izravno utječu na njihove živote, osiguravajući da se njihove potrebe, perspektive i aspiracije uvažavaju, čime se povećava relevantnost i učinkovitost intervencija. Intervencije trebaju biti prilagođene specifičnim potrebama pojedinaca kako bi se olakšala njihova integracija u društvene strukture. Politike usmjerene na suzbijanje socijalne isključenosti često koriste preventivne mjere, poput povezivanja obrazovanja s karijernim ciljevima, kako bi se spriječili neuspjesi i isključenje (Watts, 2001; Hunter i Donovan, 2007). Uključivanjem marginaliziranih pojedinaca u osmišljavanje programa, kreatori politika mogu dublje razumjeti prepreke s kojima se te skupine suočavaju, omogućujući prilagodbu obrazovnih i profesionalnih kvalifikacija njihovim specifičnim okolnostima, čime se povećava vjerojatnost uspjeha (Clayton i McGill, 1999).

Programi dizajnirani uz sudjelovanje socijalno isključenih pojedinaca vjerojatnije će biti relevantni i prilagođeni njihovim potrebama, pružajući prilike za razvoj vještina, samopouzdanja i socijalnog napretka. Takvi programi pomažu sudionicima da ostvare svoje profesionalne aspiracije, smanjujući socijalnu isključenost i potičući njihovu potpunu uključenost u društvo (Watts i sur., 2001; Tuparevska i sur., 2020). Kroz prizmu emancipacije profesionalno usmjeravanje osnažuje pojedince da donose informirane odluke, slijede značajne karijerne puteve i prevladaju prepreke na svom putu napretka (Hooley i sur., 2019). Ovaj proces uključuje prepoznavanje i rješavanje pitanja socijalne pravde, raznolikosti i inkluzije unutar profesionalnog usmjeravanja, stvarajući jednake prilike za sve da uspiju u svojim odabranim područjima. Evidentno je da profesionalno usmjeravanje igra značajnu ulogu u smanjenju socijalne isključenosti pružanjem podrške pojedincima u razvoju vještina, pronalaženju zaposlenja i ostvarivanju ekonomskih prilika. Ciljanim pristupom profesionalno usmjeravanje može pomoći marginaliziranim skupinama da prevladaju prepreke, integriraju se u tržište rada i aktivno sudjeluju u društvu, čime se smanjuje rizik od socijalne isključenosti i promovira inkluzivniji ekonomski i socijalni sustav.

Iskoraci i izazovi u profesionalnom usmjeravanju odraslih

Na razini EU-a, profesionalno usmjeravanje u obrazovanju odraslih obuhvaća širok spektar aktivnosti usmjerenih na pružanje podrške polaznicima, savjetnicima i drugim dionicima u donošenju informiranih odluka o obrazovnim programima, osposobljavanju i mogućnostima zapošljavanja. Europska komisija i druge relevantne institucije prepoznale su savjetovanje kao jednu od komponenata politika cjeloživotnog učenja (EU, 2020). EU politike i strategije ističu važnost profesionalnog usmjeravanja u pružanju podrške pojedincima, neovisno o njihovim sociodemografskim karakteristikama, kako bi im omogućile učinkovito upravljanje obrazovnim i karijernim putevima (Raschauer i Resch, 2016). Različiti programi profesionalnog usmjeravanja odraslih, poput Erasmus+ programa Europske unije za obrazovanje, osposobljavanje, mlade i sport, kao i Europskog socijalnog fonda (ESF), promiču cjeloživotno učenje i zapošljivost. ESF, kao glavni fond za podršku zapošljavanju, obrazovanju i osposobljavanju, kroz različite projekte omogućava stjecanje novih vještina i poboljšanje profesionalnih kompetencija odraslih (Raschauer i Resch, 2016). Europska mreža za usmjeravanje (ELGPN) doprinosi razvoju ovog područja okupljanjem stručnjaka radi razmjene iskustava, znanja i najboljih praksi. Na razini

EU-a, ključni programi uključuju i Europsku mrežu za informiranje o zapošljavanju (EURES), koja pojedincima pruža podršku u pronalasku posla u drugim zemljama članicama EU-a, kao i informacije o radnim uvjetima, obrazovanju i životu u tim zemljama (OECD, 2010). Inicijativa Europski okvir za kvalitetno profesionalno usmjeravanje (EQAVET) promiče visoke standarde u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, s ciljem unapređenja kvalitete, relevantnosti i učinkovitosti usluga profesionalnog usmjeravanja na europskoj razini.

U RH postoji širok spektar institucija koje pružaju podršku i usluge profesionalnog usmjeravanja za odrasle osobe. Jedna je od njih Hrvatski zavod za zapošljavanje, koji nudi profesionalno usmjeravanje i savjetovanje nezaposlenim osobama, kao i zaposlenima koji traže promjenu karijere ili dodatno obrazovanje (Perin, 2009; Zečirević i sur., 2011; Perin i sur., 2014). Uz to, obrazovne institucije, uključujući učilišta, sveučilišta i fakultete, pružaju usluge profesionalnog usmjeravanja studentima i polaznicima programa obrazovanja odraslih, pomažući im u izboru karijernog puta i razvoju relevantnih vještina. Posljednjih godina zabilježen je razvoj centara za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, poput CISOK-a (Centar za informiranje i savjetovanje o karijeri), koji promiču koncept cjeloživotnog učenja i pružaju podršku odraslima u procesu karijerne tranzicije i daljnjeg obrazovanja. Također, nevladine organizacije, poput Instituta za razvoj obrazovanja, igraju značajnu ulogu u pružanju profesionalnog savjetovanja i podrške u karijernom razvoju odraslih. Ove institucije imaju veliku ulogu u omogućavanju odraslim osobama da donose informirane odluke vezane uz karijeru, obrazovanje i razvoj vještina (Perin i sur., 2014).

Profesionalno usmjeravanje, kako u europskom kontekstu, tako i u RH, potiče autonomiju i samodostatnost pojedinaca u stjecanju životnih vještina potrebnih za upravljanje obrazovnim i profesionalnim putevima. Osim toga, cilj je profesionalnog usmjeravanja osigurati kontinuiranu podršku kroz cijeli život, pružajući pomoć kad i gdje je to potrebno (Sultana, 2010). Međutim, ono se suočava s brojnim izazovima. Motivacija odraslih za sudjelovanjem u profesionalnom usmjeravanju često je niska, a prisutan je i otpor prema promjenama, s obzirom na to da odrasli često imaju ukorijenjene navike i uvjerenja koji otežavaju proces prilagodbe i promjene. Kompleksne potrebe ranjivih skupina odraslih, kao što su dugotrajno nezaposlene osobe, mladi tražitelji posla, osobe s mentalnim zdravljem, invaliditetom, pripadnici manjina i druge ranjive skupine, često rezultiraju višestrukim ranjivostima koje mogu dovesti do socijalne isključenosti (Tuparevska i sur., 2020). Politike EU-a usmjerene na cjeloživotno učenje često se fokusiraju na specifične skupine, poput učenika koji prerano napuštaju obrazovni sustav i migranata, dok su druge ranjive skupine, kao što su osobe s niskim kvalifikacijama, osobe s posebnim potrebama, starije osobe, nezaposleni, pripadnici kulturološki različitih zajednica (Guichard i Lenz, 2005; Malik i Aguado, 2005), osobe iz ruralnih područja, samohrani roditelji, beskućnici i bivši zatvorenici, često zanemarene. Ova marginalizacija može dodatno ojačati prepreke za pristup cjeloživotnom učenju i socijalnoj inkluziji (Tuparevska i sur., 2020).

Dodatni izazovi u profesionalnom usmjeravanju odraslih uključuju nepredvidljivost karijernih putanja i ubrzani tehnološki napredak (McNair, 2014; Chuang, 2021). Brze promjene u globalnoj ekonomiji, tehnologiji i društvu otežavaju dugoročno održive karijerne odluke, budući da se tržište rada i zahtjevi poslodavaca konstantno mijenjaju. Tehnološki napredak, osobito razvoj robotskih i automatizacijskih sustava, može dovesti do zamjene pojedinih radnih uloga, što otvara pitanje redefiniranja rada u budućnosti (McNair, 2014). Ovi se izazovi mogu dodatno analizirati kroz širi društveni i obiteljski kontekst, uključujući utjecaj obiteljskih mreža, stvaranje transnacionalnih identiteta te prisutnost nepotizma u zapošljavanju (Sultana, 2006).

Obitelj ima značajnu ulogu u oblikovanju karijernih odluka i sudjelovanju u profesionalnom usmjeravanju, osobito u malim državama, gdje su društvene mreže intenzivne. U takvim zajednicama informacije brzo cirkuliraju, a obiteljske mreže često predstavljaju izvor podrške ili pritiska pri donošenju obrazovnih i karijernih odluka. Stavovi obitelji o poželjnim zanimanjima ili obrazovnim programima mogu snažno utjecati na pojedinca i njegovo uključivanje u profesionalno usmjeravanje, kao i na odluke o promjeni karijere (Sultana, 2006). Pojava transnacionalnih identiteta, koja je sve prisutnija zbog migracijskih kretanja, ima važne implikacije za profesionalno usmjeravanje. Osobe s transnacionalnim identitetima često se suočavaju sa specifičnim izazovima u obrazovanju, zapošljavanju i razvoju karijere, budući da njihova potraga za prilikama nije ograničena na matičnu državu. Potreba za informacijama o mogućnostima zapošljavanja i obrazovanja u inozemstvu postaje važna komponenta u podršci tim osobama pri donošenju informiranih karijernih odluka (Sultana, 2006). Usto, obiteljske veze mogu značajno utjecati na karijerno napredovanje, što može predstavljati izazov za pravednost i transparentnost u procesu profesionalnog usmjeravanja. U malim državama, prisutnost nepotizma može rezultirati situacijama u kojima manje kvalificirani pojedinci napreduju zbog društvenih veza, dok su kvalificirani kandidati zapostavljeni, što može dovesti do demotivacije i smanjene angažiranosti u karijernom razvoju (Sultana, 2006). Nadalje, izazovi u planiranju i provedbi profesionalnog usmjeravanja često proizlaze iz nedostatka financijskih i ljudskih resursa, što može ograničiti dostupnost i kvalitetu usluga profesionalnog usmjeravanja (Otwine i sur., 2018).

Zaključak

Profesionalno usmjeravanje predstavlja proces koji ima dubok utjecaj na pojedince, organizacije i društvo u cjelini. Povećanjem samosvijesti, pružanjem informacija i podrške te razvijanjem vještina, ono omogućuje pojedincima donošenje informiranih karijernih odluka. Ovaj proces rezultira većim zadovoljstvom poslom, poboljšanim radnim performansama te pozitivnim ekonomskim i društvenim ishodima. U tom kontekstu, ulaganje u kvalitetne programe profesionalnog usmjeravanja postaje temelj za izgradnju prosperitetnog društva. U obrazovanju odraslih, profesionalno usmjeravanje može osnažiti pojedinca i pomoći u njegovoj prilagodbi promjenama na tržištu rada. Učinkovito usmjeravanje ne samo da pomaže pojedincima u pronalasku zadovoljavajućih karijernih prilika, već doprinosi i širem ekonomskom i društvenom razvoju. Stoga, investiranje u programe profesionalnog usmjeravanja prilagođene specifičnim potrebama odraslih važno je za uspješno i inkluzivno obrazovanje odraslih. Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja trebaju biti prilagođene individualnim potrebama i karakteristikama svakog pojedinca kako bi se osigurala njihova učinkovitost. Kvalitetno profesionalno usmjeravanje može značajno doprinijeti karijernom razvoju, povećati motivaciju za učenje i rad te poboljšati usklađenost osobnih ciljeva s prilikama na tržištu rada.

U ovom su radu analizirani ključni koncepti relevantni za razumijevanje profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju odraslih. Prikazani su teorijski okviri koji ističu značaj profesionalnog usmjeravanja, s posebnim naglaskom na njegovu ulogu u smanjenju socijalne isključenosti ranjivih skupina. Pregledom relevantne literature zaključuje se da profesionalno usmjeravanje može značajno doprinijeti ravnopravijem pristupu tržištu rada za sve pojedince. Usto, istaknute su brojne inicijative na razini EU-a koje nastoje ostvariti ovaj cilj, uz identifikaciju izazova s kojima se suočavaju. Teorijski i praktični pristupi u području obrazovanja odraslih trebali bi se kontinuirano usmjeravati k prepoznavanju skupina s ograničenim pristupom profesionalnom usmjeravanju te težiti njihovoj integraciji kako bi se osigurala realizacija njihovih profesionalnih i osobnih aspiracija.

Literatura

1. Addison, S. W. (2021). *The Use of Flipped Instruction to Understand Adult Students' Career Content Knowledge and Attitudes Towards Career Counseling*. [Neobjavljena doktorska disertacija]. Shenandoah University.
2. Bengtsson, A. (2022). On epistemic justice in career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50 (4), str. 606–616, <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.2016614>.
3. Bimrose, J., Barnes, S. A. i Hughes, D. (2008). *Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance*. Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills.
4. Chuang, S. (2021). The applications of constructivist learning theory and social learning theory on adult continuous development. *Performance Improvement*, 60 (3), <https://doi.org/10.1002/pfi.21963>.
5. Clayton, P. M. i McGill, P. (1999). Access to vocational guidance in the United Kingdom. U: P.M. Clayton (ur.), *Access to Vocational Guidance for People at Risk of Social Exclusion* (str. 152–255). Department of Adult and Continuing Education, University of Glasgow, <http://www.gla.ac.uk/Acad/AdultEd/Research/Leonardo.html>.
6. Comings, J. (2023). Persistence: Helping Adult Education Students Reach Their Goals. U J. Comings, B. Garner i C. Smith (ur.), *Review of Adult Learning and Literacy, Volume 7, Connecting Research, Policy, and Practice* (str. 23–46). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003417996-2>
7. Cort, P. S., Larson, A., Harjula, S., Kalalahti, M., Mariager-Anderson, K. i Vilkmán, M. (2024). Much ado about nothing? – a comparative perspective on adult career guidance policies in Finland and Denmark. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, str. 1–14, <https://doi.org/10.1080/20020317.2024.2404990>.
8. European Council (2000). *The Lisbon Strategy 2000 – 2010, An analysis and evaluation of the methods used and results*, <http://www.europarl.europa.eu/activities/committeesstudies.do?language=EN>.
9. European Commission. (2020). *European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. European Commission, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1196.
10. Fejes, A., Chamberland, M. i Sultana, R. G. (2022). Migration, educational and career guidance and social inclusion. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, str. 347–361, <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09493-0>.
11. Guichard, J. i Lenz, J. (2005). Career theory from an international perspective. *The Career Development Quarterly*, 54(1), str. 17–28.
12. Hooley, T., Hertzberg, F., Mariager-Anderson, K., Saur, H., Sundelin, Å., Varjo, J., Vilhjálmssdóttir, G. T. i Valdimarsdóttir, S. (2024). A systematic review of research into career guidance policy in the Nordic countries (2008-2022). *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 10 (2), str. 126–139, <https://doi.org/10.1080/20020317.2024.2352004>.
13. Hooley, T. i Godden, L. (2022). Theorising career guidance policymaking: watching the sausage get made. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50 (1), str. 141–156, <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1948503>.
14. Hooley, T., Sultana, R. G. i Thomsen, R. (2019). *Career Guidance for Emancipation: Reclaiming Justice for the Multitude*. Routledge Studies in Education.
15. Hunter, B. i Donovan, K. (2007). *Social Exclusion and the Justification of Welfare-To-Work Programs in Saskatchewan*. Canadian Centre for Policy Alternatives.
16. Irving, B. A. i Malik, B. (2005). *Critical reflections on career education and guidance*. Routledge Falmer.
17. Killeen, J. i White, M. (2000). *The impact of careers guidance on adult employed people*. Department for Education and Employment.

18. Loend, S. (2020). Self-Directed Learning: A Core Concept in Adult Education. *Education Research International*, 2020(1), str. 3816132, <https://doi.org/10.1155/2020/3816132>.
19. Magee, M., Kuijpers, M. i Runhaar, P. (2022). How vocational education teachers and managers make sense of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(2), str. 273–289, <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1948970>.
20. McNair, S. (2014). Adult guidance—where from, and where to?. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 34(1), str. 8–14.
21. Maguire, M. (2004). Measuring the Outcomes of Career Guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, str. 179–192, <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1022-1>.
22. Malik, B. i Aguado, T. (2005). Cultural diversity and guidance: myth or reality? U: B. A. Irving i B. Malik (ur.), *Critical reflections on career education and guidance*. Routledge Falmer.
23. OECD (2010). *Learning for jobs*. OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264087460-en>.
24. OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. OECD Publishing, <https://cica.org.au/wp-content/uploads/OECD-Career-Guidance-and-Public-Policy-2004.pdf>.
25. Otwine, A., Oonyu, J., Kiweewa, J. M. i Nsamba, S. (2018). Career guidance and counselling in Uganda, current developments and challenges. *International Journal of Innovative Research and Development*, 7(11), str. 107–113, <https://doi.org/10.24940/ijird/2018/v7/i11/NOV18030>.
26. Perin, V., Santini, M. i Kaurinović, K. (2014). Profesionalno usmjeravanje odraslih i njegova primjena u Hrvatskoj, Austriji i Finskoj. *Acta Iadertina*, 11(1), str. 35–47.
27. Plant, P. (2004). Quality in Career Guidance: Issues and Methods. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, str. 141–157, <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1023-0>.
28. Porzak, R. (2018). *Career guidance. Theoretical assumptions and exemplary practices*. Wyższa Szkoła ekonomii i Innowacji.
29. Raschauer, A. i Resch, K. (2016). *Guidance counselling in adult education. Results of guidance counselling desk research and 27 qualitative interviews with guidance counsellors*. Intellectual Output 1 in the framework of the Erasmus+ Iyot-Project.
30. Reid, E. R. (2022). Impacts of shortening the length of career guidance: implications for practice, professionalism, service delivery and social justice. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(1), str. 95–109, <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1934816>.
31. Schröder Olsen, A. (2024). *The Role of Career Guidance in Reducing Inequality in Access to Higher Education*. [Neobjavljena doktorska disertacija]. Aarhus University.
32. Sultana, R. G. (2022). Lifelong Career Guidance: Between Autonomy and Solidarity. U: K. Evans, W. O. Lee, J. Markowitsch i M. Zukas (ur.), *Third International Handbook of Lifelong Learning. Springer International Handbooks of Education*. Cham: Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-030-67930-9_22-1.
33. Sultana, R. G. (2006). *Challenges for career guidance in small states*. Euro-Mediterranean Centre for Educational Research.
34. Sultana, R. G. (2010). Career Guidance and Social Inclusion: A Challenge for Europe. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), str. 18–23, <https://doi.org/10.1177/103841621001900105>.
35. Tuparevska, E., Santibáñez, R. i Solabarrieta, J. (2020). Equity and social exclusion measures in EU lifelong learning policies. *International Journal of Lifelong Education*, 39(1), str. 5–17, <https://doi.org/10.1080/02601370.2019.1689435>.
36. Watts, A. G. (2001). Career guidance and social exclusion: a cautionary tale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), str. 157–176.

37. Zachary, L. J. i Fain, L. Z. (2022). *The mentor's guide: Facilitating effective learning relationships*. John Wiley & Sons.
38. Zahid, G. i Staunton, T. (2022) The place of culture in the training of career guidance educators. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50 (6), str. 997–1008, <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2069676>.
39. Zećirević, M., Bačelić, I. i Bolarić Škare, M. (2011). Jačanje poduzetničke kompetencije korisnika putem razvoja vještina upravljanja karijerom u hrvatskom zavodu za zapošljavanje. *Učenje za poduzetništvo*, 1(1), str. 367–377.
40. Zećirević, M., Senjak, M. i Bačelić, I. (2022). *Razvoj kompetencija za poboljšanje zapošljivosti dugotrajno nezaposlenih osoba kojima prijete socijalna isključenost*, https://cisok.hr/app/uploads/2022/12/Zec%CC%81irevic%CC%81-Senjak-Bac%CC%8Celic%CC%81_-Razvoj-kompetencija-za-poboljs%CC%8Canje-zapos%CC%8Cljivosti-dugotrajno-nezaposlenih-osoba-kojima-prijeti-socijalna-iskljuc%CC%8Cenost.pdf.