

Model za poboljšano profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i mentorstvo u Laboratoriju za prekvalifikaciju

Smjernica za profesionalce

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli i Margherita Di Paolo

O projektu RESCALE

Statistike OECD-a za 2020. pokazuju da je 9% osoba u dobi od 25 do 64 godine, s obrazovanjem nižim od više škole, nezaposleno. Osim toga, mnogi radnici u tranziciji, nezaposleni i neaktivni odrasli ne uključuju se u obrazovanje odraslih. Osim toga, EU tvrdi da će zelena tranzicija i digitalna transformacija vjerojatno neravnomjerno utjecati na sektore. Stoga će projekt RESCALE razviti inovativan pristup usavršavanju i prekvalifikaciji radnika u tranziciji, nezaposlenih ili neaktivnih odraslih za nove zadatke i nova radna mjesta, posebno iz sektora u padu, u zeleno i digitalno gospodarstvo. Razvojem inovativne infrastrukture pod nazivom 'Reskilling Lab' poboljšat će se položaj na tržištu rada i razina znanja transverzalnih, osnovnih, digitalnih i zelenih vještina ovih ranjivih odraslih osoba. Prvo će se provesti komparativna analiza kako bi se usporedile obrazovne infrastrukture i infrastrukture tržišta rada diljem Europe s naglaskom na usavršavanju i prekvalifikaciji vještina. Kao rezultat toga, razvit će se alat za procjenu za identificiranje vještina među tim odraslima i inovativan europski model „Laboratorija za prekvalifikaciju“, koji će predstavljati nacrt za europski „Laboratorij za prekvalifikaciju“, model za poboljšano profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i mentorstvo te inovativne materijale i metode obuke. U suradnji sa zainteresiranim stranama poput tvrtki, pružatelja usluga obrazovanja i osposobljavanja odraslih te javnih i privatnih organizacija, bit će ostvareni „Laboratoriji za prekvalifikaciju“ u 7 zemalja za 210 do 350 radnika u tranziciji, nezaposlenih ili neaktivnih odraslih osoba. Ovi „Laboratoriji za prekvalifikaciju“ bit će znanstveno evaluirani.

Na temelju tih rezultata razvit će se digitalni europski priručnik „Laboratorija za prekvalifikaciju“ i plan za održivu provedbu za stručnjake, uz model politike za kreatore politika koji će predstavljati prototip digitalnog sustava za podršku odlučivanju te poslovni model kako bi se potaknule učinkovite strategije za usavršavanje i prekvalifikaciju radnika u tranziciji, nezaposlenih ili neaktivnih odraslih osoba.

Odricanje

Ovaj je proizvod preveden pomoću umjetne inteligencije. Iako je sve temeljito provjereno, ipak se mogu uočiti neki manji nedostaci. Službeni dokument na engleskom jeziku pogledajte <https://rescale-eu.com/>.

Sadržaj

Model za poboljšano profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i mentorstvo u Laboratoriju za prekvalifikaciju	4
Karijerno usmjeravanje	5
Mentorstvo i savjetovanje	7
Trenerske vještine.....	8
Literatura	9
Kolofon	10

Model za poboljšano profesionalno usmjeravanje i savjetovanje i mentorstvo u Reskilling Labu

U današnjem složenom društvu, gdje je tranzicija ključna, postizanje osobnog i profesionalnog rasta često zahtijeva podršku drugih. Vođenje, mentorstvo i savjetovanje igraju vitalnu ulogu u pomaganju pojedincima da ostvare svoj puni potencijal.

U sedam zemalja, u suradnji sa zainteresiranim stranama kao što su tvrtke, pružatelji usluga obrazovanja i osposobljavanja odraslih te javne i privatne organizacije, bit će osnovani „Laboratoriji za prekvalifikaciju“ za 210 do 350 zaposlenika u tranziciji, nezaposlenih ili neaktivnih odraslih osoba. To su osobe u dobi od 20 do 64 godine s razinom obrazovanja EQF 1 i EQF 2, od kojih su mnoge žene, migranti ili stariji radnici koji se suočavaju s višestrukim i isprepletenim preprekama sudjelovanju.

Rodno osviještena politika primjerice, započinje osiguravanjem da se te prepreke prepoznaju tijekom prijema i procjene potreba. Na primjer:

- Žene mogu biti previše zastupljene među neaktivnim stanovništvom zbog neplaćenih obveza skrbi.
- Rodno uvjetovana očekivanja mogu dovesti do nedovoljne zastupljenosti žena u sektorima digitalnog ili zelenog gospodarstva.

Ženama, migrantima ili starijim radnicima mogu nedostajati uzori ili se mogu suočavati s predrasudama u okruženjima za savjetovanje o karijeri.

Projekt RESCALE razvija nacrt za inovativan pristup usavršavanju i prekvalifikaciji gore navedene ciljne skupine za nove zadatke i radna mjesta u zelenom i digitalnom gospodarstvu, posebno iz sektora koji se smanjuju,.

Model „Laboratorija za prekvalifikaciju“ kombinirat će praktično i teorijsko znanje, s naglaskom na osnovne vještine za kvalitetu života, a sastojat će se od:

- nacrta za europski „laboratorij za prekvalifikaciju“,
- modela za poboljšano profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i mentorstvo,
- i inovativne materijale i metode obuke.

Obrazovni model, nacrt za „Laboratorij za prekvalifikaciju“, usredotočen je na sudionika. Međutim, prije nego što sudionik može započeti tečaj ili program osposobljavanja, važno je imati dovoljno osnovnih informacija o sebi.

Važno je razviti programe osposobljavanja koji se mogu prilagoditi promjenjivim potrebama za vještinama i specifičnim okolnostima pojedinaca.

To je navedeno u obrazovnom modelu, a uključuje njihovu sociodemografsku pozadinu (podrijetlo, obitelj, dob), kao i njihove svakodnevne aktivnosti (posao i slobodno vrijeme), mrežu ili mreže unutar kojih funkcioniraju, njihovu sposobnost i spremnost na učenje (u odnosu na trajanje njihovog ranjivog položaja) i njihov osjećaj hitnosti za pristup učenju.

Najvažnije pitanje, međutim, jest: U kojem smjeru sudionik želi ići? Drugim riječima, što sudionik želi? Teži li radnom mjestu gdje su digitalne i/ili zelene vještine ključne? Ima li jasnu sliku o tome? Savjetnik za karijeru morat će pomoći sudioniku da donese odgovarajući izbor i pružiti intenzivno osobno vodstvo uzimajući u obzir individualne karakteristike.

Karijerno usmjeravanje

Vanjsko savjetovanje za karijeru

Ovisno o situaciji sudionika, savjetnik za karijeru može dolaziti iz javne ili privatne organizacije, poput obrazovne ustanove, vanjskog stručnjaka za zanimanja iz javnih službi za zapošljavanje, privatnih agencija za zapošljavanje i organizacija za profesionalno usmjeravanje ili stručnjaka za razvoj ljudskih resursa iz tvrtke.

Istraživanje među odraslima koji su bili uključeni u karijerno savjetovanje od strane vanjske organizacije pokazalo je da savjetnik za karijeru mora ispunjavati sljedeće uvjete (Bimrose & Barnes, 2008.):

1. Omogućite pristup stručnim informacijama
2. Pružiti uvide, fokus i pojašnjenje
3. Motivirati
4. Poticati samopouzdanje i samosvijest
5. Strukturirati prilike za razmišljanje i raspravu

Ovaj vanjski stručnjak također djeluje kao posrednik i mora imati kratke komunikacijske linije s poslodavcima. On je posrednik koji poznaje tržište rada, ima dobru mrežu i, kao snažan rukovoditelj, sve drži pod kontrolom. U dogovoru s poslodavcima mogu se ponuditi radna praksa i pripravništva, a pokušavaju se ponuditi i izgledi za karijeru u određenom sektoru. Ovaj savjetnik za karijeru također mora imati priliku pozvati ljude da posjete tvrtke kako bi saznali više o njima.

To bi ljudima trebalo dati priliku da steknu različite dojmove i istraže što ih zanima. To je u obostranom interesu poslodavaca i obrazovanja. Nakon što sudionik donese odluku, važan je nesmetan prijelaz na obrazovni program.

Bilo bi preporučljivo da se savjetnici za karijeru (bilo iz javnih službi za zapošljavanje, nevladinih organizacija ili tvrtki) usvoje i rodnu osviještenost kako bi:

1. Riješili profesionalne segregacije
2. Potaknuli sudionike da istraže netradicionalne uloge
3. Izbjegavali jačanje stereotipa u praksama usmjeravanja
4. Motivirali nedovoljno zastupljene skupine ciljanim pričama o uspjehu i uzorima

Štoviše, rodno osjetljivo vodstvo trebalo bi uključivati razmišljanje o tome kako strukturne nejednakosti (npr. razlike u plaćama među spolovima, opterećenje skrbi, diskriminacija) mogu utjecati na individualne izbore karijere i pristup određenim industrijama.

Interno savjetovanje za karijeru

Visoka razina osjetljivosti na individualne razlike potrebna je, između ostalog, zbog rodni normi, uvjerenja, stereotipa, kulture i osobne povijesti, s posebnim naglaskom na profesije koje se tradicionalno ne smatraju prikladnima za žene ili druge nedovoljno zastupljene skupine. Čini se potrebnim pružanje individualne i prilagođene podrške ranjivim skupinama (npr. starijim ženama, migrantima, odraslima s nižom razinom osnovnih vještina).

Važno im je pomoći u uklanjanju strukturnih prepreka koje ih mogu spriječiti u završetku obrazovnih puteva.

Savjetnik za karijeru u obrazovnoj organizaciji vodi polaznika tijekom obrazovanja i osigurava nesmetan prijelaz od polaznika do njihovog konačnog radnog mjesta. U tom smislu, važna je i naknadna briga za polaznika.

Za profesionalno usmjeravanje unutar obrazovne organizacije zamisliv je model karijernog usmjeravanja u 5 koraka. Za svaki korak može se razviti modul.

1. **Samosvijest:** Rad na znanju i sposobnosti sudionika za početak vlastitog planiranja karijere. Potrebna je visoka razina osjetljivosti na individualne razlike zbog rodni normi, uvjerenja, stereotipa, kulture, osobne povijesti itd.
2. **Poznavanje profesija:** Pružanje informacija i alata za istraživanje različitih profesija koje dobro odgovaraju osobnostima i interesima sudionika, s posebnim naglaskom na profesije koje se tradicionalno ne smatraju prikladnima za žene ili druge nedovoljno zastupljene skupine.
3. **Obrazovanje i karijerni putevi:** Modul u kojem se polaznici vode prema odabiru najučinkovitijeg obrazovnog puta za ostvarenje svojih karijernih ambicija, pružajući individualnu i prilagođenu podršku ranjivim skupinama (npr. starijim ženama). Važno im je pomoći u uklanjanju strukturnih prepreka koje ih mogu spriječiti u završetku obrazovnih puteva.

4. **Pravi susreti:** Modul u kojem polaznici obrazovanja susreću stručnjake u sektoru u kojem žele raditi na temelju prva tri koraka. Treba promovirati priliku za stvaranje inkluzivnog umrežavanja s različitim stručnjacima.
5. **Konačna odluka:** Modul u kojem polaznici stječu uvid u vrijednost donošenja odluka i razvoja akcijskih planova za svoje buduće karijere na temelju prve četiri faze. Savjetnik za karijeru podržava autonomiju u donošenju informiranih odluka koje nisu ograničene rodnim normama ili očekivanjima.

Mentorstvo i savjetovanje

Uz usmjeravanje za karijeru, mentorstvo i savjetovanje važni su tijekom procesa učenja. To su i druge uloge koje učitelj mora ispuniti, uz onu stručnjaka.

Mentorstvo

Kao mentor, učitelj je onaj koji ima iskustva i pokazuje polazniku put. To može biti tijekom obuke, na poslu ili u svakodnevnom životu. Često uključuje praktičnu pomoć i davanje savjeta.

Karakteristike ovoga su:

- Usredotočen na rast kroz dijeljenje iskustva.
- Mentor navodi primjere: 'Ovako sam ja pristupio tome.'
- Praktično i pozitivno: 'Možeš ovo probati.'
- Funkcija uzora.

Savjetovanje

Kao savjetnik, učitelj pomaže polazniku da sam razmisli o tome što osjeća ili želi. Više se radi o razgovoru i slušanju nego o davanju savjeta.

Karakteristike uključuju:

- Usredotočen na samospoznaju i suočavanje s problemima.
- Savjetnik uglavnom postavlja pitanja: 'Što mislite da će pomoći?'
- Više usmjeren na osjećaje, sumnje, izbore.
- Manje direktiva, više slušanja.

Iz perspektive rodne ravnopravnosti, mentorske i savjetodavne uloge moraju se prilagoditi kako bi se uzele u obzir različite životne stvarnosti žena i muškaraca:

- **Mentorstvo:** Sudionice imaju koristi od vidljivih uzora i mentora koji su se suočili sa sličnim izazovima (npr. ravnoteža između poslovnog i privatnog života, ponovni ulazak u karijeru nakon pauze).
- **Savjetovanje:** Ženama bi mogao biti potreban dodatni prostor za razmišljanje o manjku samopouzdanja, internaliziranim predrasudama i vanjskim ograničenjima.

Trenerske vještine

Ključni faktor uspjeha koji osigurava odraslima uključivanje u programe usavršavanja i prekvalifikacije jest odnos prema usmjeravanju i savjetovanju s ciljem donošenja informiranih odluka o mogućnostima usavršavanja i prekvalifikacije.

Istovremeno, profesionalno usmjeravanje i savjetovanje nisu samo prednost za radnike. Oni su također od najveće važnosti za pomoć tvrtkama koje se bore s nedostatkom radne snage i suočavaju se s tranzicijom u Europi.

Karijerno usmjeravanje, mentorstvo i savjetovanje su oblici coachinga. Prema istraživanjima, sedam vještina je važno da bi coach mogao pružiti uspješno usmjeravanje, naime (Asrowi i sur., 2021.):

1. Aktivna prisutnost
2. Vođenje
3. Razmišljanje
4. Sažimanje
5. Tumačenje
6. Suočavanje
7. Informiranje i savjetovanje

Treneri bi također trebali:

1. Prepoznati različite komunikacijske stilove oblikovane spolom
2. Oспорavati rodno uvjetovane pretpostavke o kompetenciji ili prikladnosti
3. Stvoriti siguran prostor za raspravu o osjetljivim temama poput diskriminacije ili uznemiravanja
4. Osigurati da i muškarci i žene imaju jednak pristup personaliziranoj, osnažujućoj podršci

Literatura

Asrowi, Hanfif, M. i Setiawan, B. (2021). Razvoj karijere: Uloga savjetnika za karijeru u savjetovanju o poslu. *Međunarodni časopis za poduku* 14(1), 661 – 672.

Bimrose, J. i Barnes, S.-A. (2008). *Napredovanje u karijeri odraslih: Petogodišnja studija učinkovitosti usmjeravanja* Coventry: Institut za istraživanje zapošljavanja, Sveučilište u Warwicku.

Gashi, LJ, Bërxulli, D., Konjufca, J. i Cakolli, L. (2023.) Učinkovitost radionica za profesionalno usmjeravanje na samopouzdanje u karijeri, očekivanja ishoda i ciljeve karijere adolescenata: intervencijska studija. *Međunarodni časopis za adolescenciju i mlade*, 28(1), 2281421, Doi: 10.1080/02673843.2023.2281421.

Znak štampara

Naslov objave

Model za poboljšano profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i mentorstvo u
Laboratoriju za prekvalifikaciju
Smjernica za profesionalce

Autori

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli i Margherita Di Paolo

Datum objave

srpanj 2025.

Dizajn

Mevrouw van Mulken

© 2025 RESCALE Consortium. Partneri konzorcija su: Vrije Universiteit Brussel – CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istraživanje – Spectrigon BV – Helsingin Kaupunki – Progress Consult Dan – Magyar Fejlesztési Tanácsado Korlatolt Felelőségu Tarsasag – Università degli Studi del Molise – Lietuvos Svietimo ir Mokslo Profesine Sajunga



Co-funded by
the European Union

Financirano od strane Europske unije. Izneseni stavovi i mišljenja su, međutim, isključivo stavovi autora/autorica i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni tijelo koje dodjeljuje sredstva ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

