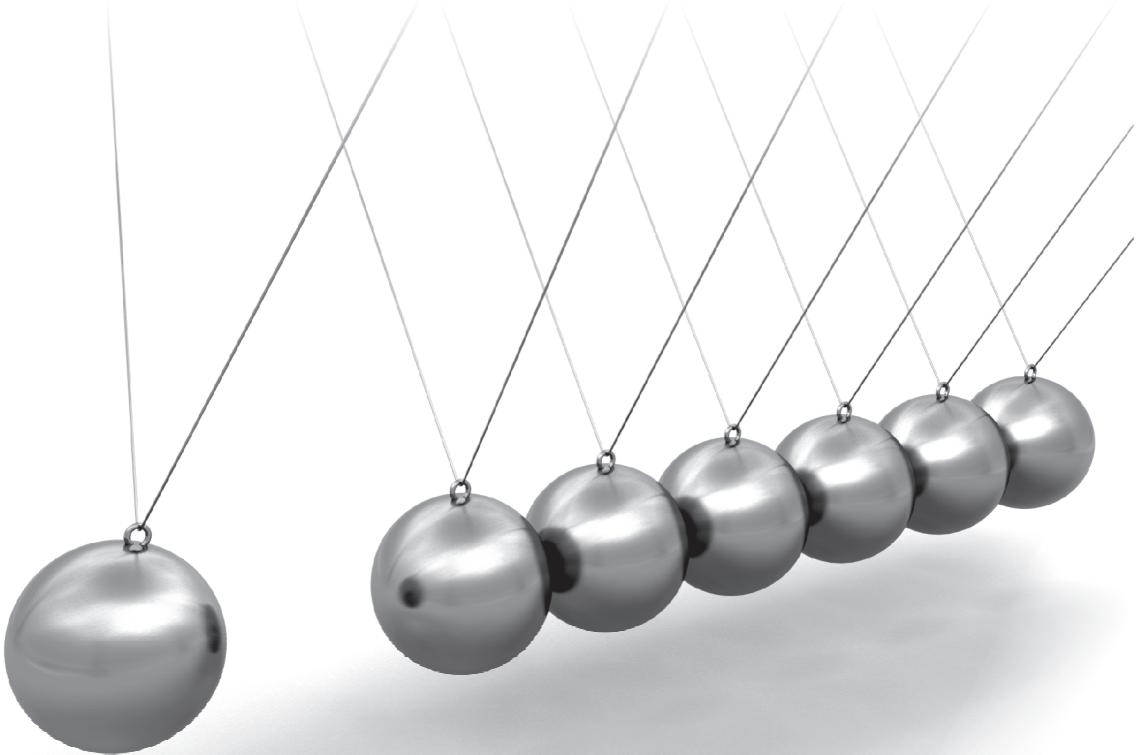


ЖИВОТ у кризним временима – андрагошки погледи

Шефика Алибабић (уредница)



1838

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Филозофски факултет, Универзитет у Београду | 2021



1838

ЖИВОТ У

кризним временима –

андрагошки погледи

Зборник радова

Шефика Алибабић (уредница)

Едиција *Човек и друштво у време кризе*

Живот у кризним временима – андрагошки погледи
Зборник радова
Др Шефика Алибабић, редовни професор (уредница)
Београд 2021.

Издавач
Универзитет у Београду – Филозофски факултет
Чика Љубина 18–20, Београд 11000, Србија
www.f.bg.ac.rs

За издавача
Проф. др Миомир Деспотовић,
декан Филозофског факултета

Рецензенти
Др Милка Ољача, професор емеритус
Др Ранко Булатовић, редовни професор
Др Жељко Бралић, ванредни професор

Лектор
Јелена Лутров

Дизајн корица
Ивана Зорановић

Припрема за штампу
Досије студио, Београд

Штампа
ЈП Службени гласник, Београд

Тираж
200

ISBN 978-86-6427-169-1

Овај зборник је настао у оквиру научноистраживачког пројекта
Човек и друштво у време кризе, који финансира
Филозофски факултет Универзитета у Београду.

САДРЖАЈ

- 7 | *Шефика Алибабић*
Предговор
- 9 | *Шефика Алибабић*
Здравствена писменост: лек који се не купује
- 27 | *Вукашин Гроздић*
Дигитална писменост – потенцијални одговор
на изазове криза
- 43 | *Едгиса Кецај*
Улога образовања у превазилажењу стреса на послу
у време кризе
- 59 | *Бранислава Кнежић*
Брига о старијим особама у доба короне
- 75 | *Никола Коруџа*
Утопија и образовање наде у време кризе
- 91 | *Бојан Г. Љујић*
Онлајн образовање одраслих: када алтернатива
постане нужност
- 105 | *Маја Максимовић*
Учење са телом и о телу кроз лимиалност бола
- 123 | *Јован Миљковић*
Образовање и учење одраслих у легислативи као оквиру
за деловање у ванредним ситуацијама
- 139 | *Дубравка Михајловић*
Каријерно вођење и саветовање у условима појачаних
потреба и смањених могућности
- 155 | *Кристијинка Овесни*
Стратегије развоја људских ресурса у периоду
несигурности и кризе

- 171 | *Виолеџа Орловић Ловрен*
Изазови еколошке кризе и одговори образовања –
перспективе студената Универзитета у Београду
- 187 | *Александра Пејажовић*
Живот као превазилажење криза учењем
- 203 | *Катјарина Појовић*
Образовање одраслих и ковид-19 –
Унеско и глобални трендови

Дубравка Михајловић*

КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И САВЕТОВАЊЕ У УСЛОВИМА ПОЈАЧАНИХ ПОТРЕБА И СМАЊЕНИХ МОГУЋНОСТИ

Апстракт: У раду је анализирано неколико међународних студија објављених током пандемије *ковиd-19*, а које су се бавиле измењеним контекстом за остваривање каријерног вођења и саветовања током пандемије, као и начином на који је пракса каријерног вођења и саветовања одговорила на новонастале изазове. Кроз одабране студије отворили смо два питања: питање актуализованих потреба појединца у вези са каријерним вођењем и саветовањем, као и питање одговора система каријерног вођења и саветовања на те потребе у условима пандемије изазване вирусом *ковиd-19*. Анализирајући одабране студије, покушали смо да систематизујемо новонастале потребе и сумирамо моделе испоруке каријерног вођења и саветовања током пандемије. Са једне стране, уочили смо плуралитет потреба корисника каријерног вођења и саветовања, како у погледу садржаја, тако и активности каријерног вођења и саветовања, а са друге – различите видове пружања услуга каријерног вођења и саветовања током пандемије. На крају рада, дат је преглед препорука за унапређење система каријерног вођења и саветовања у блиској будућности, а посебно акцентована улога образовања одраслих у односу на каријерно вођење и саветовање у том процесу.

Кључне речи: каријерно вођење и саветовање, пандемија, кризе, образовање одраслих, мере подршке

Уводна разматрања

Каријерно вођење и саветовање се већ неколико деценија суочава са изазовима динамичног и непредвидивог тржишта рада, као и нелинеарног каријерног развоја појединца, који само једним делом и настаје као последица данашњег друштва и тржишта рада. Одго-

* Дубравка Михајловић, асистент, Филозофски факултет, Универзитет у Београду, dunja_mihajlovic@yahoo.com

варајући на овај најмање двоструки изазов, каријерно вођење и саветовање настоји да развије механизме који би требало да помогну и друштвима и појединцу да антиципирају промене и подстичу их, да их толеришу, да на њих делују или сузбију њихове потенцијалне негативне ефекте. Посматрајући каријерно вођење и саветовање на овај начин, као систем који функционише у константним променама, може се претпоставити да је оно већ опремљено ресурсима који ће омогућити брз одговор на различите кризе, па и на кризу проузроковану пандемијом вируса *ковид-19*. Ова пандемија и њена експлозија која се осетила у првом кварталу 2020. године, рапидно је променила сваки аспект живота. „Појава пандемије *ковид-19* појачала је изазове у нашим друштвима, додајући сложеност и пратећи превирања у различитим економским и тржишним кретањима“ (CEDEFOP, 2020:13). Сама пандемија, као и мере за њено обуздавање, погодиле су готово сваки сегмент живота, па самим тим и професионални аспект живота људи. Како наводе ауторке Хајт и Мекдоналд (Hite & McDonald), „пандемија вируса *ковид-19* препозната је као здравствена и економска криза“ (Hite & McDonald, 2020: 427). О изузетним размерама ове кризе као економске кризе говори се у већем броју студија (CEDEFOP et al. 2020; OECD, 2021; Drosos et al., 2021), па се као једна од првих последица уочава нарастајућа незапосленост, али и низ других проблема који се јављају у вези са професионалним аспектом живота људи широм света.

Када је реч о професионалном аспекту живота људи, можемо да кажемо да се опет десила велика промена у погледу кључних елемената рада у животу појединца. У овом контексту јавио се читав низ потреба које су својим квантитетом и квалитетом поставиле јаке захтеве усмерене ка различитим системима, а један од њих је и систем каријерног вођења и саветовања. У том смислу, наша намера је да у овој „еволуцији од почетног реактивног изненађења у вези са обимом и дубином кризе ка стратегијама за опоравак“ (Hite & McDonald, 2020: 427) у којој смо се као појединци и друштво нашли у последњих годину дана, покушамо да лоцирамо и систематизујемо питања препозната као нов изазов за каријерно вођење и саветовање, како се тај изазов решавао током пандемије и како се и даље решава, као и то да ли се на основу одговора на претходна питања може нешто закључити у погледу потреба за променама у овој области. Одговоре на ова питања посматраћемо кроз новонастале потребе за каријерним вођењем и саветовањем, као и кроз одговоре на те потребе, акцентујући улогу и место образовања одраслих у каријерном вођењу и саветовању.

Каријерно вођење и саветовање пре пандемије

Да бисмо разумели позицију каријерног вођења и саветовања у контексту овог тектонског поремећаја, сматрамо да је важно осврнути се на то какво је било тло пре овог поремећаја, односно какве су биле неке од важних карактеристика каријерног вођења и саветовања, као и правци његовог развоја пре ове кризе.

Каријерно вођење и саветовање, најчешће коришћена синтагма која обухвата различите интервенције које би требало да пружи подршку људима у изазовима сопственог каријерног развоја, у последњих неколико деценија доживљава промене у својим различитим сегментима. Мења се и оно што би требало остварити каријерним вођењем и саветовањем, али мења се и само каријерно вођење и саветовање. Када је реч о томе на које захтеве би каријерно вођење и саветовање требало да одговори, поменимо оне који долазе из образовног система, као и из тржишта рада, али и низ захтева који се односе на различите аспекте живота појединца. Посматрајући сегменте у којима се каријерно вођење и саветовање мења, можемо рећи да је најчешће реч о јачању његове образовне компоненте и наоружавању појединца одређеним знањима и вештинама, односно компетенцијама које ће омогућити појединцу да креира и мења свој каријерни развој. Сумирајући промене каријерног вођења и саветовања, ауторке Пејатовић и Михајловић између осталог наводе и „разноврсност активности каријерног вођења и саветовања, почевши од информисања, преко саветовања, све до јасног издвајања образовања и образовних програма“ (Пејатовић, Михајловић, 2019: 13). Поред тога, речи којима се описује каријерно вођење и саветовање и његов квалитет јесу: континуитет, свеобухватност, доступност, индивидуализованост услуга и слично (ОЕСД, 2004). Чини се да су све ове карактеристике управо оне које су уједно и највише погођене последицама пандемије, а истовремено и највише потребне како би се одговорило на изазове који су због истог разлога и настали.

Разумевајући каријерно вођење и саветовање пре пандемије, изузетно је тешко лоцирати елементе у каријерном вођењу и саветовању који би могли да буду предиктор успешности овог система у борби са пандемијском кризом. Прецизније, само лоцирање тих елемената можда није толико проблематично, колико чињеница да су ти елементи понекад у нескладу. Са једне стране, а како наводе аутори Хајт и Мекдоналд, „срећом, многи научници и каријерни практичари постепено су препознали хаос који је окруживао каријеру у последњих 35 година, тако да постоји читава литература која

може да нам помогне да управљамо стањем после пандемије“ (Hite & McDonald, 2020: 428). Даље од овога, пракса и сазнања о динамичним каријерама и каријерном развоју, алати развијени за различите непредвидиве ситуације јесу легат каријерног вођења и саветовања за ову кризу. Ипак, са друге стране, када је реч о каријерном вођењу и саветовању, и пре кризе изазване пандемијом, често се постављало питање усклађености тих различитих сазнања, пракси и алата у каријерном вођењу и саветовању који би различитим корисницима у различитим тренуцима требало да пруже онакву подршку везану за њихов каријерни развој која им је у том тренутку потребна. Чини се да је таква подршка често изостајала, а приступ услугама каријерном вођењу и саветовању је, парадоксално, ограничен радним статусом или улогом коју појединац заузима, а не развојним питањима која стварају потребу за вођењем (детаљније у: Михајловић, 2014). Мишљења смо да и та питања (не)развијености свеобухватног система каријерног вођења и саветовања, која указују на проблеме у овој области, могу бити (или су била) акцентована током пандемије. У том смислу, три важна питања – питање потреба, питање циљних група и питање одговора каријерног вођења и саветовања током пандемије сматрамо изузетно важним путоказом за процењивање и унапређивање овог система.

Методолошки оквир истраживања

Циљ овог истраживања је испитати које су се потребе за каријерним вођењем и саветовањем актуализовале и интензивирале током пандемије и како су системи каријерног вођења и саветовања одговорили на те потребе.

Када је реч о потребама корисника, формулисали смо неколико истраживачких задатака: испитати потребе корисника у погледу садржаја каријерног вођења и саветовања током пандемије, испитати потребе корисника у погледу активности каријерног вођења и саветовања, као и испитати да ли постоје одређене циљне групе које су током пандемије биле угрожене у погледу остваривања подршке везане за каријерни развој. Одговор система каријерног вођења и саветовања на поменуте потребе реализован је кроз испитивања видова активности преко којих су реаговали и одговарали на потребе корисника током пандемије.

За сазнавање одговора на ова питања, одабране су студије које су се бавиле истраживањем каријерног вођења и саветовања током пан-

демије *ковид-19* – студије које су третирале питање проблема (потреба) људи за каријерним вођењем и саветовањем и које су разматрале одговоре система каријерног вођења и саветовања током пандемије. За прикупљање података из ових студија, направљен је протокол који је у анализираним студијама лоцирао неколико елемената: потребе/проблеми корисника; тип подршке; посебне циљне групе; реакције система.

Преглед резултата

У наредном делу рада, осврнућемо се на резултате анализираних студија и то како у контексту потреба за каријерним вођењем и саветовањем током пандемије, тако и у односу на реаговање система каријерног вођења и саветовања на те потребе. Преглед главних запажања из дела анализираних студија приказан је у Табели број 1.

Табела 1: Приказ анализираних студија према елементима анализе

	Потребе/проблеми	Тип подршке	Посебне групе	Реакција система
Cedefop; European Commission; ETF; ICCDPP; ILO; OECD; UNESCO. (2020)	Информације о тржишту рада, помоћ у тражењу посла, могућност преквалификације, могућности образовања и обуке, психосоцијална подршка	Индивидуализован приступ у вођењу, усвајање вештина управљања каријером	Студенти завршних година, неквалификовани, нискоквалификовани, са ниским примањима, незапослени	Измењен обим пружања услуга; различити модели онлајн активности, смањење директних активности саветовања
Autin et al. (2020)	Незапосленост, ментално здравље, баланс посао-породица, разлике између запослених у погледу биосоцијалних карактеристика	-	Запослени, незапослени; запослени на радним местима у повећаном ризику од заражавања	-

	Потребе/проблеми	Тип подршке	Посебне групе	Реакција система
OECD. (2021)	Суочавање са тренутним променама на тржишту рада	Различити видови подршке у различитим земљама од тога да је за већину заједничко смањење директних и групних активности а јачање онлајн алата	Радници са ниским нивоом квалификација и вештина, само запослени	Значајно смањење директних активности („лице у лице“ и радионице); јачање активности вођења на даљину
Green et al. (2020)	Шира питања: здравље, здравствено осигурање, путовања, психолошко благостање; смањене могућности првог запослења за студенте: мањак комуникацијских, организацијских и интерперсоналних вештина; смањење потребе за пословима	Посредовање	Студенти, студенти завршних година студија	Онлајн ресурси – плуралитет онлајн алата, платформи, ресурса

Промене изазване кризом – стање повећаних потреба

Као што се може видети у Табели 1, током пандемије људи су се на различите начине и у различитој мери суочавали са питањима везаним за сопствени професионални развој. Нека питања била су везана за промену радног статуса – из запослености у незапосленост, код неких је реч о променама посла (прелазак из једне професионалне сфере у другу), а код неких су та питања умногоме превазилазила питања уско везана за професионални развој. Такође, сведоци смо тога да су се током пандемије *ковид-19* различити елементи рада променили. Те промене можемо да организујемо кроз неколико група: промена места рада, промена средстава за рад; промена окружења

(људи) са којима се ради; промена садржаја рада; промена статуса (да ли се уопште ради). Анализирајући студије које су се бавиле каријерним вођењем и саветовањем током пандемије, чини нам се да се потребе за каријерним вођењем и саветовањем могу организовати у неколико група.

Потребе у погледу садржаја каријерног вођења и саветовања

Свеобухватно каријерно вођење и саветовање, како у погледу циљних група, тако и у погледу његових садржаја, јесте питање које окупира пажњу истраживача и практичара у последњих неколико деценија. Трагајући за одговором на питања за којим садржајима каријерног вођења и саветовања су људи имали потребу током пандемије, довело нас је до неколико могућих група.

Прва, очекивана група садржаја односи се на помоћ у вези са запослењем, тражењем посла и посредовањем у запошљавању. Потребе за овим садржајима настају као последица нарастајуће незапослености. Дакле, са пандемијом је дошло до широко распрострањене незапослености, опасности за стварање дугорочне незапослености, потребе за разумевањем тога колико незапосленост може да буде погубна за остале аспекте живота, колико може негативно да утиче на ментално здравље (Autin et al., 2020). У том смислу, не изненађују нас резултати анализираних студија који показују да су међу корисницима порасле потребе везане за информације о тржишту рада, посредовању у запошљавању и слично. Илустрације ових налаза можемо наћи у резултатима студије која се бавила питањима каријерног вођења и саветовања током пандемије, где се уочава да су појачане потребе за „информацијама везаних за тржиште рада, помоћ у тражењу посла, могућности за преквалификацију...” (CEDEFOP et al., 2020: 16). Слични налази долазе и из студије Грина и сарадника (Green et al., 2020) посвећеној разумевању положаја студената током пандемије. Оно што је истакнуто као посебан проблем са којим се ова циљна група суочавала јесу смањене могућности за повремене послове и смањење могућности за стицање првог радног искуства (Green et al., 2020). У студији ОЕЦД-а наводи се да је пандемија утицала на повећану потребу за каријерним вођењем код одраслих (OECD, 2021), односно – веће коришћење каријерних услуга. Најчешћи разлози за то јесу потребе које су настале као последица губитка посла, због страха од губитка посла, а као један од разлога наводи се и више слободног времена код корисника (OECD, 2021). У том смислу, може се рећи да су на почетку пандемије више исказиване

потребе за ужим активностима каријерног вођења и саветовања, од којих је већина везана за новонасталу транзицију и непосредну помоћ при запослењу.

Друга важна група садржаја извире из потреба везаних за информисање о могућностима света образовања. Разлог због ког је ова група садржаја издвојена од претходне групе (иако у пракси за корисника може бити нераздвојна) је због наглашавања важности утканости информација о свету образовања у услуге каријерног вођења и саветовања. Када је реч о овој групи садржаја, сведоци смо тога да је због пандемије у великој мери промењен и начин реализације образовања. Сумирајући налазе поменутих студија, уочава се да су током пандемије, исказане повећане потребе за усвајањем нових вештина, као и информација о образовним програмима, посебно онлајн образовним програмима (CEDEFOP et al., 2020). Чињеница је да исказане потребе за онлајн програмима образовања не изненађују, јер је у највећем броју случајева, током пандемије, тај начин реализације био доминантан, а понекад и једини могући начин. Ипак, ово указује на важност систематизовања и унапређивања квалитета информација о образовним могућностима унутар услуга каријерног вођења и саветовања, посебно у условима када се понуда тих система веома брзо мења.

Трећа комплексна група садржаја може бити смештена у групу оних везаних за психосоцијалну подршку током пандемије. „Повећана потреба за психосоцијалном подршком“ (CEDEFOP et al., 2020: 16) настаје као резултат комплексних ситуација које долазе са незапосленосту, али и драстичним променама у вези са запослењем и начином обављања посла са којима су се људи суочавали током пандемије. Једна од студија која се бави питањима утицаја *ковид-19* на професионални аспект живота људи, издваја четири важне тачке промена у професионалном аспектима живота људи – незапосленост, ментално здравље, испреплетаност на релацији породица и посао и разлике између запослених (Autin et al., 2020). Другу и трећу карактеристику можемо да посматрамо као изузетно значајну за разумевање нарастајућих потреба за психосоцијалном подршком унутар система каријерног вођења и саветовања. Када је реч о менталном здрављу, аутори наводе да „пандемија представља озбиљну претњу за оне коју су тренутно запослени“ (Autin et al., 2020: 490). Аутори наводе неколико ситуација које могу водити ка томе и, између осталог, набрајају и несигурност у погледу стабилности посла, смањење зарада или броја радних сати, рад у изолацији, као и константан

страх код оних који су током пандемије у повећаном ризику од добијања вируса *ковид-19* (Autin et al., 2020). Поред ових разлога, „још један исход пандемије је замрачена граница између посла и куће“ (Autin et al., 2020: 491). Питање баланса између различитих улога у животу људи и раније је окупирано пажњу каријерног вођења и саветовања, а са пандемијом је, уз више рада од куће, постало још више актуелно.

Сви ови разлози у великој мери померају питања везана за подршку каријерног вођења и саветовања од активности каријерног информисања, којима се добијају информације о тржишту рада или могућностима образовања, ка обухватним моделима где ће се трагати за начинима како да се кроз систем каријерне подршке интегришу питања везана за ширу психосоцијалну подршку.

Потребе за одређеним активностима каријерног вођења и саветовања

Поред самих садржаја, које смо навели у претходном делу рада и за којима је дошло до већих потреба, поставља се питање да ли су постојале одређене потребе везане за активности (начине реализације) каријерног вођења, а које су посебно исказиване током пандемије. Сазнања о активностима каријерног вођења су нешто скромнија и мање доступна из анализираних студија.

Како се наводи у студији CEDEFOP-а, учени су повећани захтеви за индивидуализованим вођењем (CEDEFOP et al., 2020). Ипак, подаци из ове студије нису једнообразни, тако да је било случајева да је негде уочено повећање заинтересованости за кратким сесијама информисања, уз смањење захтева за индивидуализованим услугама. Чињеница да су се појавиле повећане потребе за индивидуализованим вођењем произлазе и из комплексности свих потреба које смо навели у претходном делу. И незапосленост и сви други измењени начини рада током пандемије ковид-19 засигурно вишеструко погађају појединце, узрокујући тако читаву мрежу потреба која се развија из сваке од ових карактеристика и која се, вероватно, може функционалније решити индивидуализованим вођењем, него типским услугама. У прилог овоме говори и појачана потреба за курсевима везаним за управљање каријером. Најчешћи циљеви ових курсева управо јесу стицање знања и вештина, које могу да помогну појединцима да сами реше комплексне задатке везане за сопствени професионални развој.

Потребе посебно погођених циљних група

Анализом приказаних студија желели смо да утврдимо да ли постоје одређене циљне групе које су у већој мери угрожене у погледу задовољавања потреба за каријерним вођењем и саветовањем током пандемије и којима је потребна додатна подршка каријерног вођења и саветовања. О овим резултатима може се говорити посредно. Тако, студија CEDEFOP-а истиче да су одређене групе имале већу потребу за психосоцијалном подршком и да су ти захтеви долазили од студената завршних година студија, неквалификованих, нискоквалификованих и радника са ниским примањима, незапослених и оних у ризику од незапослености (CEDEFOP et al., 2020). У овој студији још неке од наведених рањивих категорија су они којима недостају развијене дигиталне компетенције, немају интернет конекцију или технику – компјутере, паметне телефоне или они којима недостају развијене језичке способности (CEDEFOP et al., 2020). Тако, може се рећи да је управо реч о оним групама којима је саветовање и вођење у погледу питања везаних за каријерни развој и иначе тешко доступно или се на њихове потребе не одговара на адекватан начин.

Проблеме студената посебно су нагласили аутор Грин и сарадници, указујући на смањење њихових могућности за прво запослење и стицање одређених вештина везаних за прво запослење (Green et al., 2020). Да ће се последице пандемије, односно економске кризе изазване пандемијом различито испољавати код различитих група наводе и аутори Отин и сарадници. Они указују на то да ће се све претходне карактеристике различито испољавати код различитих циљних група, као и да одређене биосоцијалне карактеристике могу да буду погоршавајући фактор за испољавање тих карактеристика (Autin et al., 2020). Исти аутори издвајају још једну групу посебно погођену током пандемије, а то су они који су били запослени или су још увек запослени на радним местима у повећаном ризику од заражавања (Autin et al., 2020). Сматрамо да је питање на које упућују ови аутори изузетно важно и могуће је да је ово извор нових интервенција на подручју каријерног вођења и саветовања.

Анализирајући резултате ових студија, уочава се да су се потребе за каријерним вођењем и саветовањем повећале. Из студија се уочава неколико група проблема, односно потреба на које је било могуће одговорити каријерним вођењем и саветовањем. Може се рећи да су на почетку пандемије више исказиване потребе за ужим активностима каријерног вођења и саветовања, а већина њих је непосредно везана за новонасталу транзицију и непосредну помоћ при запослењу, тра-

жење информација о брзим променама на тржишту рада и слично. Даље, нарасле су потребе за информацијама о образовним могућностима, могућностима за преквалификацију, онлајн образовање и обучавање. Коначно, повећање потреба везаних за психосоцијалну подршку су такође истакнуте у одређеним студијама и, логично, везиване су за проблеме који долазе са незапосленošћу, с једне стране, а са друге – за проблеме које су доносиле све промене у раду које је наметала пандемија. У том смислу не изненађују резултати који показују да је, када је реч о активностима каријерног вођења и саветовања, дошло до пораста потреба за индивидуалним сесијама, као и за активностима каријерног вођења којима се стичу одређене вештине управљања каријером.

Преглед најчешће коришћених мера подршке – стање смањених могућности

Каријерно вођење и саветовање се састоји од сета веома различитих активности и алата који помажу корисницима у различитим околностима, а богатство праксе и активности каријерног вођења говори у прилог разноврсности потреба његових корисника. Претходни део рада имао је за циљ стицање увида у различите потребе корисника каријерног вођења и саветовања, па је сада важно осврнути се на то како су различити системи одговорили на те потребе. У том смислу, поставља се питање како је и да ли је (било) могуће те активности учинити сврсисходним током пандемије. Најопштији закључак, који се може извући кроз анализиране студије, говори у прилог измењеном обиму пружања услуга каријерног вођења и саветовања током пандемије (CEDEFOP et al., 2020; OECD, 2021). Међутим, изузетно је важно разумети тај измењени обим деловања у контексту претходно систематизованих потреба. Чињеница је да је у највећем броју случајева, дошло до обуставе или значајне редукције свих директних активности саветовања (OECD, 2021).

Чини нам се да су, у целини посматрано, системи каријерног вођења и саветовања одговарали на једини могући начин, померајући своје услуге и активности ка онлајн моделима рада. Ипак, приметно је да постоји велики број модалитета у погледу тога које су активности померене на онлајн начин рада, као и у ком обиму су промењене. OECD студија сумира одређене видове рада и као неки од примера наводе се виртуелни, онлајн сервиси за информисање – увођење посебних програма, платформи и апликација, коришћење средстава

попут телефона, електронске поште и порука (OECD, 2021). Овакве промене биле су значајне за, како се наводи, „пружање информација о тренутним променама на тржишту рада, подршку влади током пандемије, учење за припрему појединаца за улазак у свет рада после кризе“ (OECD, 2021: 55). Охрабрује податак да су системи каријерног вођења и саветовања углавном успели да се брзо окрену ка сумирању и пружању оних, у том моменту, релевантних информација које су се током пандемије нагло мењале. Компонента каријерног вођења која је најбрже померена на онлајн модел рада је каријерно информисање. Међутим, оно што је проблематично, а посебно посматрано у односу на потребе корисника, јесте чињеница да су „неке активности помоћи у тражењу посла, индивидуално информисање и активности каријерног саветовања прекинуте...“ (CEDEFOP et al., 2020: 46). Велики проблем јесте смањење директних или групних активности каријерног вођења и саветовања, можда управо оних од којих корисници остварују највише добити за комплексна питања везана за сопствени каријерни развој, а која су се током пандемије отварала у већем обиму.

Са друге стране, и само окретање ка онлајн моделу рада, чак и у области попут каријерног вођења и саветовања где се већ годинама уназад интензивно ради на системима онлајн каријерног информисања, није прошло без проблема. У том смислу, резултати истраживања каријерних центара показали су да центри за каријеру имају различите нивое развијености услуга за студенте, запослене са различитим нивоима знања и вештина везаних за употребу савремених технологија за услуге каријерног саветовања, као и различит ниво ресурса за нове или унапређење постојећих савремених технологија (Green et al., 2020). Доводећи ово у везу са приказаним запажањима о корисницима услуга, још једна група проблема јесте и опремљеност и оспособљеност самих корисника за коришћење онлајн активности каријерног вођења и саветовања.

Закључна разматрања

Анализирајући студије које су се бавиле каријерним вођењем и саветовањем током пандемије, уочава се да су последице пандемије, из различитих разлога, изазвале комплексност потреба корисника и истовремено јачање интензитета тих потреба. Даље од тога, све те потребе различито су се испољавале код различитих група корисника, правећи понекад још дубље разлике међу различитим категорија-

ма како корисника тако и потенцијалних корисника. Могућности система да се адаптирају различито су се остваривале у односу на тип активности, али и у односу на садржаје који могу да се пруже. Чини нам се да ја највише успеха било када је реч о остваривању активности каријерног информисања у току пандемије, а мање када је реч о друге две важне компоненте каријерног вођења – каријерном саветовању и образовању.

Посматрајући стање повећаних потреба корисника и одговоре система на те потребе, чини нам се да постоје одређени елементи каријерног вођења и саветовања који би требало да буду унапређени у блиској будућности.

За почетак, каријерном вођењу и саветовању још недостаје системска подршка. Уз огромну веру да каријерно вођење и саветовање представља моћан алат за корекцију образовног система и унапређивање одређених аспеката света рада, долази и недовољно системске подршке да се такво каријерно вођење и саветовање заиста реализује. У овом тренутку фокусираћемо се само на већу подршку за конципирање и унапређивање онлајн активности каријерног вођења и саветовања, јер смо мишљења да тренутни ресурси за то нису довољни.

Друга важна карика јесу каријерни практичари. Питање професионализације у каријерном вођењу и саветовању није ново и чини нам се да су у блиској прошлости успостављени велики кораци ка уређивању ове области. Један од добрих примера долази и из наше земље и реч је о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања (*Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, 2019*), где су дефинисани и стандарди за различите групе каријерних практичара. Ипак, у односу на новонастале промене требало би размислити о неколико сегмената. Први од њих јесте јачање капацитета каријерних саветника за осмишљавање и реализовање онлајн активности каријерног вођења и саветовања. Иако се у овој области доста ради на унапређењу онлајн алата за каријерно вођење и саветовање, оно се, изгледа, више унапређује када је реч о каријерном информисању, а мање о саветовању и образовању, па је важно размислити о могућностима унапређивања онлајн каријерног саветовања и образовања. Ипак, у ове две компоненте, улога каријерних практичара је комплекснија и квалитативно другачија у односу на информисање, па би велику пажњу требало посветити компетенцијама практичара за конципирање, реализовање и евалуирање онлајн каријерног саветовања и образовања. Друго важно питање јесте питање опсега проблема којима се каријерни практичари баве, односно оних про-

блема којима су се бавили током пандемије. Лепа илустрација овог проблема, долази са питањем које постављају каријерни практичари, а које гласи: „Како незапосленим људима можемо пружити ефикасне услуге саветовања у каријери у тако нестабилном и неизвесном окружењу, док се наши клијенти суочавају са мноштвом других проблема повезаних са незапосленошћу?“ (Drosos et al. 2020: 36) Иако се у компетенцијама практичара говори о њиховој експертизи везаној за широк спектар питања пружања помоћи појединцима у вези са каријерним развојем, потребно је испитати који су се сегменти помоћи показали као они око којих каријерним саветницима недостаје или експертиза или неки други ресурси.

Коначно, трећи важан сегмент јесу (потенцијални) корисници услуга каријерног вођења и саветовања и чињеница да до многих од њих каријерно вођење и саветовање не стиже на начин који им је потребан, а да је током кризе на неки начин створен још већи јаз између различитих група корисника каријерног вођења и саветовања. Кроз радове које смо анализирали може се уочити само део проблема када је реч о корисницима, а криза изазвана вирусом *ковид-19* показала је важност оријентисања каријерног вођења и саветовања ка контексту који треба да обезбеди усвајање вештина управљања каријером.

Референце

- Autin, K. L. & Blustein, D. L. (2020). Career Development Impacts of COVID-19: Practice and Policy Recommendations. *Journal of Career Development*, 47(5), 487–494.
- Cedefop; European Commission; ETF; ICCDPP; ILO; OECD; UNESCO (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey – June to August 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Drosos, N., Theodoroulakis, M., Antoniou, A.S. & Cernja Rajt, I. (2021). Career services in the post COVID –19 era: a paradigm for career counseling unemployed individuals. *Journal of employment counseling*, 58, 36–48.
- Green, S., Martinez-Rigol, S., Meller, S. & Da Roscha Paranhos, J. (2021). *Career services in times of Covid 19 challenges, responses and best practices*. Coimbra Group. Dostupno na: <https://www.coimbra-group.eu/wp-content/uploads/Career-services-in-times-of-Covid-19.pdf>
- Hite, L. M. & McDonald K. S. (2020) *Careers after COVID-19: challenges and changes*. Human Resource Development International, 23(4), 427–437.
- Михајловић, Д. (2014). Каријерно вођење и саветовање одраслих у Србији – Од проблема до могућности, у: Бранислава Кнежић, Александра

- Пејатовић, Зорица Милошевић (ур.), *Модели процењивања и стратегије унапређивања квалитета образовања одраслих у Србији* (125–140). Београд: Институт за педагогију и андрагогију Филозофског факултета.
- OECD. (2004). *Career guidance – A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2021). *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*. Paris: OECD Publishing.
- Pejatović, A. i Mihajlović, D. (2019). *Образовање у процесу каријерног вођења као одговор на потребе младих одраслих. Андрагошке студије 1*, 9–32.
- Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања* (2019). Београд: Службени гласник РС, бр. 43/2019.

Dubravka Mihajlović*

CAREER GUIDANCE AND COUNSELING IN CONDITIONS OF INCREASED NEEDS AND REDUCED OPPORTUNITIES

Abstract: The paper analyzes several international studies published during the COVID-19 pandemic, which were dealing with the changed context for career guidance and counseling during the pandemic, as well as the way in which the practice of career guidance and counseling responded to the new challenges. Through selected studies, we opened two questions: the question of actualized needs of the individual in relation to career guidance and counseling, as well as the question of the response of the career guidance and counseling system to those needs in a pandemic caused by the COVID-19 virus. Analyzing selected studies, we tried to systematize the emerging needs and summarize the modalities of delivery of career guidance and counseling during the pandemic. On the one hand, we noticed a plurality of needs of users of career guidance and counseling, both in terms of content and activities of career guidance and counseling, and on the other – different modalities of providing career guidance and counseling services during a pandemic. At the end of the paper, an overview of recommendations for the improvement of the career guidance and counseling system in the near future is given, and the role of adult education in relation to career guidance and counseling in that process is especially emphasized.

Key words: career guidance and counseling, pandemic, crisis, adult education, support measures

* Dubravka Mihajlović, assistant, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, dunja_mihajlovic@yahoo.com