

Stručni rad

# PROFESIONALNI RAZVOJ U ULOZI CJELOŽIVOTNOG UČENJA

Jasminka Prstec  
Gospodarska škola Varaždin

**Sažetak**

Profesionalni razvoj je kontinuirana aktivnost koja uključuje različite procese poput edukacija, praksa, primanja i davanja povratnih informacija pri čemu se preuzima odgovornost za vlastito učenje i cjeloživotni razvoj kompetencija. U svrhu što boljeg, kvalitetnijeg i profesionalnijeg obavljanja svih zanimanja potrebno je cjeloživotno učenje. Ono obuhvaća stjecanje svih znanja i vještina i unaprjeđenje postojećih tijekom cijelog životnog vijeka što znači stalan rast i razvoj uz razvoj tehnologije. Ukoliko je zanimanje/profesija koju pojedinac odabere na svom životnom putu ono što ona istinski želi raditi potrebno je stalno upijati nova znanja i unaprjeđivati postojeća. Karijera uključuje profesionalni razvoj i napredovanje u poslovnom i profesionalnom životu svakog pojedinca i vrlo je važna odrednica napretka pojedinca. Također predstavlja kumulativno iskustvo u obrazovanju, odgoju, promjenama radnih okolina, poduzeća i radnih mjesta. Pisanje životopisa u Europassu može pomoći u razvoju karijere. Profil Europass je alat za cjeloživotno učenje. Digitalni portfelj ili e - portfolio često predstavlja rast i razvoj pojedinca kroz određeno vrijeme te je svojevrsna digitalna zbirka postignuća pojedinca koja prikazuje kontinuirani profesionalni i osobni rad. Osobni brend stvara kredibilitet te pojedincu pomaže iskomunicirati tko je, koje su mu snage, po čemu želi biti poznati na svom radnom mjestu, kakav je njegov stil vođenja i sl.

**Ključne riječi:** karijera, životopis, digitalni portfelj, brend

## 1. Uvod

Profesionalni razvoj je niz promjena koje se zbivaju na prijelazu iz škole u rad i tokom cijelog društvenog djelovanja. Pod karijerom se misli na vrijeme djelatne službe (vrijeme od prvog zaposlenja do odlaska u mirovinu). Pojam karijere danas često susrećemo u svakodnevnoj komunikaciji i unutar raznih organizacija. Karijera je put cjeloživotnog učenja i rada, koji je različit za različite pojedince. To je slijed zanimanja i radnih profila, odnosno poslovi koje osoba obavlja, preuzete odgovornosti, kretanje i prijelaz između radnih mjesta i osjećaj zadovoljstva koji proizlazi iz rada s organizacijom. U analizi razvoja karijere razlikujemo tri modela karijere, tri do pet faza u razvoju karijere kao i četiri faktora razvoja karijere. Plan karijere najčešće se sastoji od šest koraka, a putem digitalnog portfelja se uz profil Europass može prikazati određena varijanta životopisa. Pri izgradnji osobnog brenda koristi se pet koraka.

## 2. Karijera

Pod pojmom karijera definiraju se sve uloge koje osoba preuzima tijekom cijelog života poput obrazovanja, osposobljavanja, radnih mjesta, radnih iskustava i sl. Karijera je kontinuirani proces osobnog i profesionalnog razvoja, te uključuje znanja i vještine stečene tijekom obrazovanja, osposobljavanja i stručna usavršavanja. Također uključuje osobu sa svim svojim vrijednostima, uvjerenjima, idejama i radnim iskustvima.

### 2.1. Životni ciklus karijere

Razlikujemo tri modela životnog ciklusa karijere:

Prvi model životnog ciklusa objašnjava unutarnju evoluciju onoga što se naziva profesionalna karijera.

Drugi, trodimenzionalni model karijere objašnjava svu složenost razvoja karijere u organizacijama kao i promatranje razvoja karijere kao napredovanja po hijerarhijskoj organizacijskoj ljestvici.

Treći model, put – cilj, slijedi logiku procesnih teorija motivacije i usredotočuje se na motive, prirodu odluka i izbore u razvoju karijere. Usmjeren je na individualne ciljeve, metode njihova postizanja, alternative i izbore u razvoju karijere.

### 2.2. Faze u razvoju karijere

U razvoju karijere ljudi se mijenjaju. Nemaju iste vrijednosti, ciljeve, aspiracije i potrebe na početku, u sredini ili pri kraju karijere. Radni ili životni cilj koji je prihvatljiv poslije završenog studija, ne odgovara u srednjim godinama. Jednostavno, ljudi od 20 i 50 godina žele različite stvari u karijeri i životu. Broj faza koje se identificiraju najčešće je od tri (uspostavljanje, napredovanje, održavanje) do pet (priprema za posao, ulazak u organizaciju, rana karijera, sredina karijere, kasna karijera). Najčešće se razlikuju 4 ključne faze u razvoju karijere. Iako se često povezuju sa životnim razdobljima i određuju kroz neko vremensko trajanje (u smislu životne dobi u kojoj uobičajeno počinju i završavaju), njihov početak kao i trajanje ovisi o prirodi i složenosti zanimanja, trajanju obrazovnog procesa i pripreme za zanimanje, individualnim karakteristikama i slično.

#### Faza istraživanja i uspostavljanja karijere

Ta faza počinje s ulaskom pojedinca u organizaciju i prvim izborom posla, zato se naziva i faza ulaska u karijeru. Obično se događa između 18. i 25. godine. To je faza uvođenja u posao, socijalizacije s radnom sredinom i organizacijom, stjecanja potrebnih znanja i vještina, upoznavanja svojih mogućnosti i preferencija, upoznavanja organizacije. U njoj se često javlja „šok realnosti“, odnosno sučeljavaju

se očekivanja i donesena znanja sa stvarnom radnom situacijom koja je često daleko od zamišljene i idealne. To je faza propitkivanja i odmjeravanja vlastitih mogućnosti i ciljeva, uvođenja, orijentacije i učenja.

Pokazuje se da samo 41% onih koji se zaposle, a to znači i početak karijere, dobiju posao kakav su željeli i planirali. Sve je to razlogom da je fluktuacija najveća upravo u toj prvoj fazi. Smatra se da je od vremena kad se ljudi odluče za neku karijeru, potrebno 6 do 8 godina da se ona uspostavi. U toj je fazi pojedinac velikim dijelom nesamostalan, slijedi upute i smjernice drugih, nastoji se dokazati i potvrditi svoje mogućnosti ili, jednostavno rečeno, naći svoje „mjesto pod suncem“ koje će provocirati i razvijati njegove potencijale i talente.

#### Faza napredovanja

U toj fazi, koja počinje između 30. i 35. godine i traje do 40. ili 45, pojedinac je uspostavio karijeru, izabrao područje rada i pokazao potencijale, socijalizirao se s kulturom i organizacijom, stekao sigurnost, samopouzdanje i samostalnost u radu. U toj je fazi vidljiv napredak, događaju se vertikalna i horizontalna kretanja. Pojedinac je svjestan svojih sposobnosti, napredovanja i razvoja, može ocijeniti i predvidjeti eventualne prijetnje „slijepog kolosijeka“ ili platoa, realnije sučeliti svoje aspiracije glede razvoja i karijere i onog što može dobiti u toj organizaciji. Zapravo, pojedinac u toj fazi realnije odmjerava svoju snagu u usporedbi s drugima u organizaciji i svoju „tržišnu vrijednost“. To je razdoblje u kojemu se izrazito vrednuje postignuće i promocija. Pri njegovu kraju osoba zna je li na pravom putu ostvarenja svojih profesionalnih ciljeva ili nije, može preispitivati i prilagođavati svoje ciljeve.

U toj se fazi kristaliziraju životne preferencije, položaj rada i profesionalnog razvoja u strukturi vrijednosti – primjerice, je li karijera ili pak obitelj i izvan radne aktivnosti na prvomu mjestu. Tada je nužno riješiti konflikt između obitelji i/ili profesionalnog života. Ujedno, to je najdinamičnije i najkreativnije razdoblje profesionalnog razvoja. Pri njezinu kraju može započeti kriza „sredine karijere“ u kojoj se događaju intenzivna preispitivanja ostvarenja profesionalnih želja i snova.

#### Faza održavanja karijere

Počinje između 40. i 45. godine života i traje do 50. ili 55. godine. U to doba osoba ima stabilan, potvrđen i priznat položaj unutar organizacije, provjerena znanja, sposobnosti i doprinos. Iako se često naziva fazom održavanja, u njoj se mogu događati najveće promjene glede karijere: može se nastaviti daljnji rast, održavati postojeće stanje ili započeti faza opadanja. Za većinu je to ipak faza u kojoj su uspostavili stabilnu karijeru, radno mjesto i položaj koji žele održati. U njoj raste privrženost organizaciji i stabilnija veza s organizacijom.

To je faza u kojoj čovjek zna je li uspio ili nije u profesionalnom (i uopće) životu, faza u kojoj se često svode profesionalni računi, definitivno prihvaća (ili ne prihvaća) postignuto.

Međutim, to je faza u kojoj (poglavito u početku) može doći do preispitivanja životnog stila i vrijednosti, posebice kod onih koji imaju osjećaj da nisu uspjeli ostvariti profesionalne (i životne snove). Ljudi mogu željeti nove izazove i zadovoljstva, promijeniti posao, karijeru (ili supruga/suprugu). Na krizu karijere, koja se obično događa u sredini radnog vijeka ili karijere pa se stoga zove kriza sredine karijere, mogu utjecati i događaji izvan rada kao što su:

1. obiteljske promjene – odlazak djece iz kuće, rastava, bolesti, smrt roditelja i sl.,
2. promjena financijske situacije i obveza – poboljšana i stabilna financijska situacija može omogućiti i potaknuti promišljanje opcija koje su prije bile nezamislive (primjerice, otvaranje vlastitog biznisa),

3. shvaćanje granica, uključujući smrtnosti, može potaknuti i ubrzati preispitivanje i revaloriziranje postignuća i promjenu ciljeva,

4. mnogi ljudi se u sredini karijere, iako s različitim stupnjem strepnje i uspjeha, vraćaju u fazu istraživanja i prave najveće promjene u svom životu upravo u tom razdoblju

Općenito se drži da se u dobi između 40. i 55. godine nekoliko puta obnavlja proces valoriziranja uspjeha i reafirmacije ciljeva karijere. Tako se i u ovoj fazi neki ljudi suočavaju sa stabilnim razvojem i položajem koji žele održati, drugi se suočavaju s neispunjenim snovima, osjećajem gubljenja mladosti i perspektivom smrtnosti, treći pak pokušavaju promjenama naći put za nastavljanje rasta i razvoja.

#### Faza kasne karijere

Počinje u životnoj dobi od 50. do 55. godine i traje do umirovljenja. Većina ju autora označava fazom povlačenja i opadanja aktivnosti. Po našem mišljenju ona ima dvije pod faze. Jedna je podfaza održavanje, a druga povlačenje i pripreme za mirovinu. Iako se u toj fazi pojedinac suočava s perspektivom završetka i odlaska iz organizacije, obilježava ju i jak osjećaj vlastite vrijednosti i doprinosa. U njoj se kumulirano znanje, iskustvo i mudrost prenosi na druge ili koristi za razvoj organizacije. U drugom dijelu te faze zbiva se psihička i profesionalna priprema za umirovljenje, odnosno neminovni kraj profesionalne karijere. Nju bismo mogli označiti kao fazu povlačenja, smanjivanja aktivnosti i uključenosti u neposredne operative probleme, prenošenje dužnosti, ovlasti i znanja na mlađe, odnosno planirane zamjene.

Mnogo ljudi, posebice oni kojima su posao i karijera postali stil života, doživljavaju ozbiljne krize sučeljeni s neposrednom perspektivom odlaska. Prestanak karijere za njih je ozbiljna trauma. Do jučer zaposlen i iz kuće stalno odsutan čovjek mora se suočiti s perspektivom neaktivnosti i svakodnevnog ostanka kod kuće bez obveza.

Važan trend je i omogućavanje skraćenog zaposlenja kao alternativa potpunom umirovljenju. Nekoliko istraživanja pokazuje da bi 50% zaposlenih starijih od 55 godina željelo raditi skraćeno vrijeme u istoj organizaciji.

Općenito se pokazuje da se suvremene organizacije sve više bave i svojim starijim zaposlenicima, ne samo kroz prizmu boljeg iskorištenja njihovih kumuliranih znanja i iskustva nego i u pomaganju da lakše prihvate kraj karijere.[1]

### **2.3. Faktori razvoja karijere**

Razvoj karijere podložan je utjecaju različitih faktora, i to kako onih koji se nalaze u pojedincu, tako i onih koji se nalaze u njegovoj užoj (poduzeće) i široj okolini. Razlikujemo četiri grupe utjecajnih faktora:

#### **a) Osobni faktori**

Pojedinci se žele razlikovati od drugih. Njihovi interesi i sposobnosti utječu na njihov izbor karijere. Aktivnosti u koje se oni uključuju tijekom školovanja i izvan njega važan su indikator njihova interesa u razvoju karijere i potencijala kojega imaju. Tako npr. oni koji vole rad na računalu vjerojatno će više preferirati rad u području tehnike negoli humanističkih znanosti.

#### **b) Ekonomski, socijalni i politički trendovi**

Potrošači sa svojim navikama uvelike utječu na raspoloživost različitih poslova. Pod tim utjecajem svakodnevno nestaju jedni, a rađaju se drugi poslovi. Opći je trend odumiranja mnogih proizvodnih zanimanja, a rast uslužnih. Stoga praćenje ovih trendova može biti najbolji indikator kretanja na tržištu rada. Drugi ekonomski uvjeti kojim utječu na razinu zaposlenosti su kamatne stope i cijene koji mogu reducirati broj poslova.

Promjene zakona, vladina regulativa i tehnologija također utječu na trend zapošljavanja. Tako je promjenama propisa došlo do porasta poslova u financijskim uslugama, investicijskim fondovima i drugim financijskim institucijama. Porast uporabe kompjutoriziranih sustava reducirao je potražnju za nekvalificiranim osobljem, a porasla je potražnja za programerima, sustav analitičarima, sustav inženjerima, osobljem na održavanju računala i drugima.

#### **c) Tržište rada**

Životna dob i interesi ljudi također utječu na karakteristike tržišta rada. Tako ljudi žive duže, pa raste potražnja za specifičnim dobrima i uslugama, kao što su na primjer kućna njega na selu.

S više zaposlenih roditelja raste ponuda usluga brige o djeci (npr. jaslice i predškolski odgoj). Velika poduzeća osiguravaju ovakav tip usluga za svoje zaposlene. Lokacija i veličina poduzeća je također faktor utjecaja na izbor karijere. Tako lokacija poduzeća – u gradu ili izvan njega, u hladnim ili toplim područjima, na planini ili uz more, itd. – može značajno utjecati na nečiju odluku o karijeri. Isti takav utjecaj može imati i veličina poduzeća – mala su poduzeća glavni promotori novih poslova.

#### **d) Financijske konsideracije**

Visina plaće koja se isplaćuje za izvršenje nekog posla važan je faktor utjecaja na odluku o karijeri. Međutim, ona nije jedini faktor s obzirom da poduzeća koriste i druge oblike kompenzacija kao nagradu za izvršeni rad i vjernost. Neke beneficije uključuju cjelovito ili djelomično zdravstveno i životno osiguranje, planove umirovljenja, stoku opcije, pravnu pomoć i drugo. Sve to treba imati u vidu prilikom donošenja odluke o karijeri.

***“Postigao si uspjeh u svom polju kad ne znaš da li je ono što radiš posao ili igra.”***

***– Warren Beatty***

### **2.4. Plan karijere**

Pomoću plana karijere možete definirati cilj vaše karijere i način kako doći do tog cilja. Plan karijere je zapis zaključaka jedne faze u razvoju vaše karijere. Svaki pojedinac može ga kreirati sam za sebe, ali je preporučljivo da ga kreira u suradnji sa savjetnikom za profesionalno usmjeravanje. Plan karijere nije samo formular koji se može u kratkom roku ispuniti nego zapis dužeg procesa razvoja vaše karijere. On vam pomaže strukturirati vaše razmišljanje o karijeri i usmjerava vas na korištenje racionalnog načina odlučivanja. Pomaže vam razumjeti da je razvoj karijere dugotrajni proces u kojem je važno da imate cilj te da kroz duži vremenski period izvodite kontinuirane aktivnosti koje će dovesti do tog cilja.[2]

Plan karijere najčešće će se izrađuje u šest koraka:

- 1.) Moje želje i vrijednosti – moraju biti realne i u skladu s planom te je potrebno razmisliti koje zanimanje je u skladu s našim željama i vrijednostima
- 2.) Kompetencije - uključuju znanja, vještine i stavove potrebne za obavljanje zadataka
- 3.) Mogućnosti – odnose se na zanimanja, školovanje, radno iskustvo, rad na projektima, prekvalifikacije
- 4.) Ciljevi - koji najviše odgovaraju vašim osobinama i kompetencijama
- 5.) Plan aktivnosti za postizanje ciljeva – sadrži aktivnosti i vremenski period za ostvarivanje ciljeva
- 6.) Praćenje realizacije plana karijere – kontrola realizacije aktivnosti u skladu s planiranim ciljevima uz mogućnost korektivnih mjera

### 3. Europass životopis

*„Ne postoji ključ za sreću - vrata su uvijek otvorena.”*

*Majka Tereza*

Životopis ili curriculum vitae je pisani dokument kojim se pojedinac predstavlja potencijalnom poslodavcu. Cilj životopisa je zainteresirati poslodavca za stručne sposobnosti, radne navike i kreativne mogućnosti. Životopis se sastoji od podataka slijedećih kategorija: osobni podatci, radno iskustvo, obrazovanje i osposobljavanje, vještine i kompetencije, digitalne vještine, strani jezik, konferencije i seminari, projekti, preporuke, kategorije vozačke dozvole i sl. Životopis ne smije biti preopširan (poželjno na 2 do 3 stranice A4 formata) te se kao uvod u životopis koristi molba za posao koja bi trebala biti napisana kao standardno poslovno pismo i ujedno privući pozornost poslodavca. Najpoznatiji alat za izradu životopisa je Europass koji ujedno olakšava izradu životopisa na Internetu. Europass CV je standardizirani format životopisa koji je priznat i koristi se u cijeloj Europi. On na jasan način predstavlja Vaše vještine i kvalifikacije te će svojom formom biti razumljiv u cijeloj Europskoj uniji. Na stranicama nacionalnog Europass centra možete pronaći upute za izradu Europass životopisa i drugih Europass dokumenata.[3] Uz životopis, sastavlja se i motivacijsko pismo u kojem je naglasak na motivaciji za prijavu za određeni posao te se ističu razlozi i kvalitete pojedinca kao najboljeg kandidata. U motivacijskom pismu se naglašavaju istaknuti primjeri iz životopisa i objašnjava relevantnost istih za željeni posao.

### 4. Digitalni portfelj (e – portfolio)

E-portfolio je zbirka koja predstavlja i opisuje proces učenja, stečena znanja i ostvarena postignuća. E-portfolio u digitalnom obliku pruža brojne mogućnosti sakupljanja podataka i njihovu primjenu. Razvija komunikaciju između suradnika i predstavlja način rada kroz različita vremenska razdoblja. To omogućuje pohranu i prikaz različitih sadržaja. Sustav e-portfolio podrazumijeva samostalnu administraciju i održavanje e-portfolio stranica. Ono što je posebno važno za naglasiti je uređivanje prava pristupa do njih. Vlasnici e-portfolio sadržaja mogu izabrati žele li podijeliti sadržaj s odabranim korisnicima, grupama korisnika ili omogućiti javan pristup izrađenim sadržajima. Pored toga sustav e-portfolio omogućuje osobnu prilagodbu prezentacije sadržaja. Poznati alati za izradu e-portfolija su: Mahara, Elgg, PebblePad i WebFolio. Osnovna podjela djelovanja uključuje stranice, blogove, grupe i komunikaciju. Izradu novih sadržaja u navedenim oblicima, povezivanje i njihovo predstavljanje. Nastavak podjele djelovanja je moguć unutar stranice, gdje se može načiniti podjela na blokove, kao i stvaranja skupa stranica u obliku kolekcija.[4] Osoba na taj način aktivno sudjeluje u stvaranju znanja i odlučuje kako će nastaviti daljnji osobni razvoj prema uvjetima i afinitetima. Takav e-portfolio se zove i osobni, a svaki osobni e-portfolio izvorno je privatn. Vidljivost ostalima se naknadno određuje. Prve verzije osobnog portfolija su radne. Predstavljaju proces u kojem vlasnik sakuplja kronološki podatke povezane sa svojim poslom, obrazovanjem i hobijima. Radi se o sustavnoj organizaciji i refleksiji nad prikupljenim materijalima. Svaka potvrda s tečaja i stručnog usavršavanja dobiva svoje mjesto u mozaiku osobnog rasta i razvoja. Ovisno o namjeni, mogu se stvoriti i različiti pristupi. S psihološke i profesionalne strane e-portfolio često pokazuje rast i razvoj pojedinca

kroz određeno razdoblje. Takav se može nazvati razvojnim. Često se koristi za prikaz životopisa. Uvid u vlastita postignuća, čak i kad su u pitanju hobiji može pozitivno djelovati na daljnji razvoj osobnosti. Raznovrsnost interesa vas može predstaviti kao znatiželjnu osobu koja se prilagođava dinamičnim potrebama u suvremenim društvenim kretanjima. Dopušta se i mogućnost uočavanja promijenjenih izbora zanimanja s ciljem jačanja daljnjih aktivnosti i pravilnog usmjerenja. U psihologiji se često ističe samo-ostvarenje na vrhu ljestvice piramide ljudskih potreba. Takvom pristupu zasigurno odgovara e-portfolio kao svojevrsna digitalna zbirka osobnih postignuća koja prikazuje kontinuirani profesionalni i osobni rad na sebi. Stvarajući odgovorne osobnosti stvaramo stabilno društvo. Ovdje se otkriva i pedagoška dimenzija kao osnovica i polazište za promicanje opće prihvaćenih društvenih vrijednosti. Jednako tako ne smije se smetnuti niti arhivski aspekt koji omogućuje čuvanje dokumenata. Posebno onih koji dokazuju kako kvalifikaciju, osposobljenost, tako i neformalne oblike usavršavanja, poput prethodno spomenutih tečaja i drugih oblika usavršavanja, kao i sudjelovanja na smotrama ili natjecanjima. E-portfolio služi i kao sustav za povratne informacije i komunikaciju s kolegama ili nastavnicima. Prednost je jednostavnije praćenje svih uspjeha za vrijeme obrazovanja, poticanje kritičkog razmišljanja i informatičke pismenosti.

## 5. Osobni branding i upravljanje karijerom

Brend je skup dojmova koje publika i potencijalni kupci i općenito javnost u svijetu ima ili o nekoj tvrtki, udruzi, proizvodu, pa čak i o gradu, državi, poznatoj ili nepoznatoj osobi. Proces brandinga pokušavaju utjecati na to da ti dojmovi koje drugi ljudi imaju budu što pozitivniji. Sve što radimo kroz branding je u svrhu toga da nas publika pozitivno percipira, jer naravno, dio brandinga mogu biti i negativni dojmovi. Prema tome, osobni branding je proces kojim osoba, pojedinac pokušava sebe prikazati u što pozitivnijem svjetlu, prikazati svoje profesionalne kvalitete i razviti neki prepoznatljivi imidž u svrhu svoj profesionalnog napretka.

### 5.1. Pet koraka u izgradnji osobnog branda

#### 1.) Identificiranje znanja, vještine i talenta

Potrebno je prepoznati ono što vas čini drugačijima od ostalih. Razmišljajte o stvarima koje inače radite, koje vas vesele i za koje su vam drugi ljudi rekli da ste dobri u njima.

#### 2.) Pozicioniranje kao stručnjak u svom području djelovanja

Personal (osobni) branding postoji oduvijek te su digitalni kanali ubrzali cijeli njegov proces pa se u tu svrhu mogu iskoristiti i društvene mreže. Također potrebno je razmisliti s kojim medijima biste mogli surađivati. Da bi postali stručnjak u određenom području morate konstantno raditi na sebi te se educirati što vam neće biti teško ukoliko volite svoje područje rada.

#### 3.) Objavljivanje (redovito) uz besplatnu vrijednost za pratitelje

Potrebno je kreirati i objavljevati puno sadržaja kako bi vas vaša publika mogla vidjeti. Bitno je komunicirati s vašom ciljanom publikom kako bi oni stekli što pozitivniji dojam i potpunu sliku vas samih. Objavljujte sadržaj koji bi vašoj publici bio zanimljiv i koristan. Kada krenete u izgradnju osobnog brenda morate biti svjesni da nećete odmah imati rezultate koje biste možda htjeli imati. Branding je dugi proces i treba biti uporan i strpljiv. Postupno ćete „rasti“ i jednom doći do pravog „targeta“ (cilja) na pravi način.

#### 4.) Povezivanje sa svojim pratiteljima iskrenom i autentičnom komunikacijom



Facebook grupe su danas zanimljiv alat za stvaranje zajednice ljudi koja se dobro razumije, tj. ima iste i/ili slične ciljeve. U grupama se stvara povjerenje i lakše se komunicira s ljudima u grupi koji imaju isto ili slično područje interesa kao i vi. Ne morate biti oni koji će napraviti grupu, već se možete uvijek priključiti postojećim grupama koje vas zanimaju i na taj način pomagati ljudima svojim iskustvima i mišljenjima.

#### 5.) Biti ista osoba online i offline

Morate biti autentični na svojim kanalima kao što ste autentični u vlastitom životu. Nitko ne želi vidjeti lažnu sliku koju kasnije ne može povezati s vama kada vas upozna.

## 6. Zaključak

Profesionalni razvoj je proces kojim zaposlenik stječe znanja i certifikate potrebne za razvoj u svojoj karijeri. Također, profesionalni razvoj predstavlja proces usavršavanja u praksi kroz različita područja. Odnosi se na pojedinca i njegove različite vrste obrazovnog iskustva. Predstavnici raznih profesija sudjeluju u profesionalnom razvoju kako bi naučili i primijenili nova znanja i vještine koje će poboljšati njihovu uspješnost na poslu. Poboljšanje uspjeha rezultira većom motivacijom i zadovoljstvom odrađenim poslom.

Cjeloživotno učenje predstavlja osnovu osobnog razvoja te snalaženja i neprestane prilagodbe pojedinca promjenjivim okolnostima u osobnom životu, na radnom mjestu i u društvenoj zajednici.

## 7. Literatura

- [1.] Bahtijarević Šiber, F. (1999.), Management ljudskih potencijala, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb.
- [2.] <https://e-usmjeravanje.hzz.hr/> (6.12.2022.)
- [3.] <https://www.europass.hr/europass-dokumenti/zivotopis> (28.12.2022.)
- [4.] <https://e-laboratorij.carnet.hr/category/e-portfolio/> (30.11.2022.)