

UDK 374.7

ISSN 1512-8784

OBRAZOVANJE ODRASLIH

Časopis za obrazovanje odraslih i kulturu

IZDAVAČ:

Bosanski kulturni centar Sarajevo
i
Institut za međunarodnu saradnju Njemačkog saveza
visokih narodnih škola (dvv international)
Ured u Sarajevu

ZA IZDAVAČA:

Abdurahman Čolić, prof.

REDAKCIJA ČASOPISA:

prof. dr. Jelenka Vočkić-Avdagić, prof. dr. Jusuf Žiga, prof. dr. Šefika Alibabić,
prof. dr. Mirjana Mavrak, Emir Avdagić, M.A., Narcis Hošo, prof.

POČASNI ČLANOVI REDAKCIJE:

prof. dr. Miomir Despotović, Beograd, prof. dr. Sava Bogdanović, Zagreb;
prof. dr. Radivoje Kulić, Kosovska Mitrovica

GLAVNA I ODGOVORNA UREDNICA:

prof. dr. Jelenka Vočkić-Avdagić

LEKTOR:

Srdan Arkoš, prof.

DTP:

Nusret Čustović, dipl. ing. el.

ŠTAMPA:

Kemigrafika Trade, Sarajevo

ADRESA IZDAVAČA:

Bosanski kulturni centar,
71000 Sarajevo, Alipašina 9/IV, BiH
tel/fax: +387 33 201-554
e-mail: jubkc@bih.net.ba

dvv international – Ured u Sarajevu

Branilaca Sarajeva 24/2, 71000 Sarajevo

tel: +387 33 552-291; telefax: +387 33 552-290

e-mail: avdagic@dvv-international.ba; web: www.dvv-soe.org

www.dvv-international.de

Časopis izlazi uz finansijsku potporu Ministarstva za privrednu saradnju i razvoj SR Njemačke.

Časopis izlazi dva puta godišnje u tiražu od 300 primjeraka.

Rješenjem Federalnog ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta broj: 02-15-6646/01, od 29. 10. 2001. godine, časopis «Obrazovanje odraslih» je oslobođen poreza na promet i upisan je u registar medija.

Sadržaj:

RIJEČ GLAVNE UREDNICE	7
-----------------------------	---

U POVODU

<i>Emir Avdagić</i> Internacionalna konferencija „Obrazovanje odraslih u Bosni i Hercegovini i Jugoistočnoj Evropi – doprinos miru i razvoju“	15
<i>Katarina Popović</i> Šesta UNESCO-ova međunarodna konferencija o obrazovanju odraslih (CONFINTEA VI)	27

ISTRAŽIVANJA

<i>Miomir Despotović</i> Primena koncepta deficita znanja i veština u politici i planiranju obrazovanja – slučaj jedne tranzicione ekonomije	43
<i>Ljiljana Jovanović, Aleksandra Pejatović</i> Osposobljavanje za ulazak u zanimanje - studija slučaja	63
<i>Jovan Miljković</i> Obrazovanje zaposlenih u kontekstu percepcije lokusa kontrole sopstvenog položaja u organizaciji	89

SAGLEDAVANJA

<i>Jusuf Žiga</i> Zašto se zanemaruje obrazovanje odraslih u Bosni i Hercegovini?	111
---	-----

AKTUELNE TEME

<i>Mira Bera</i> Kratak pregled sistemskog organizovanja obrazovanja odraslih u Republici Srpskoj	121
---	-----

Content:

WORD OF THE CHIEF EDITOR 7

ON THE OCCASION OF

Emir Avdagić
International Conference „Adult Education in Bosnia and Herzegovina
and Southeastern Europe – Contribution to peace and development“ 15

Katarina Popović
The Sixth UNESCO International Conference
on Adult Education (CONFINTEA VI) 27

RESEARCHES

Miomir Despotović
Application of the concept: knowledge and skills deficit in education
policy and planning – the case of a transitional economy 43

Ljiljana Jovanović, Aleksandra Pejatović
Training for entering the occupation - A case study - 63

Jovan Miljković
Employee’s education in context of locus control perception
of employee’s position in organization 89

OBSERVATIONS

Jusuf Žiga
Why is adult education in Bosnia and Herzegovina
being neglected? 111

CURRENT TOPICS

Mira Bera
Brief overview of the systemic organisation of Adult Education
in Republic of Srpska 121

Inhalt:

DAS WORT DER CHEFREDAKTEURIN	7
------------------------------------	---

AUS ANLASS

Emir Avdagić

Internationale Konferenz „Erwachsenenbildung in Bosnien-Herzegowina und Südosteuropa – Beitrag zu Frieden und Entwicklung“	15
---	----

Katarina Popović

Die sechste UNESCO Internationale Konferenz über Erwachsenenbildung (CONFINTEA VI)	27
---	----

FORSCHUNG

Miomir Despotović

Anwendung des Konzepts: Wissens- und Fähigkeitsdefizit in der Bildungspolitik und Bildungsplanung – Fallstudie einer Übergangswirtschaft	43
--	----

Ljiljana Jovanović, Aleksandra Pejatović

Training für den Einstieg in den Beruf – Fallstudie	63
---	----

Jovan Miljković

Bildung von Mitarbeitern im Kontext der Wahrnehmung der Kontrollüberzeugung (locus of control) über die eigene Position in der Organisation	89
---	----

BEOBACHTUNGEN

Jusuf Žiga

Warum wird die Erwachsenenbildung in Bosnien-Herzegowina vernachlässigt?	111
---	-----

AKTUELLE THEMEN

Mira Bera

Kurze Übersicht der systemischen Organisierung der Erwachsenenbildung in Republika Srpska	121
--	-----

Riječ glavne i odgovorne urednice

"Obrazovanje odraslih" – 10 godina poslije

Obrazovni (pod)sistem odraslih – mjera društvene demokratičnosti

Napisati uvodnik za desetogodišnjicu jednog časopisa je posebna „misi-ja“.

Časopis *Obrazovanje odraslih*, kako je to bilo predviđano i željeno u Uvodniku prvog broja, izborio se za svoj prostor i svoje vrijeme i već ima sopstvenu povijest i činjenice:

Časopis prati sva interdisciplinarna i multidisciplinarna istraživanja iz područja obrazovanja odraslih, naučne, stručne i pregledne radove, kao i komentare i informacije o novijim istraživačkim rezultatima i postignućima iz prakse; u njemu se mogu naći i prevodi značajnih tekstova iz inostrane periodike i/li dijelova iz svjetski vrijednih djela koja tretiraju problematiku odraslih, ali i prikazi, recenzije i bibliografije...

2010. godina je jubilarna godišnjica izlaženja ovog andragoškog časopisa koji su Institut za međunarodnu saradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola - Ured u Sarajevu i partnerska organizacija Bosanski kulturni centar u Sarajevu pokrenuli 2001. godine, a odobrilo ga je Federalno ministarstvo obrazovanja, kulture i sporta (Rješenjem broj: 02-15-6646/01, od 29.10.2001. godine.).

Časopis, u tiražu od 300 primjeraka, izlazi dva puta godišnje i besplatno se distribuira na teritoriji BiH.

Prilikom izlaska njegovog prvog broja bilo je naglašeno da se novorođeni časopis sa imenom „Obrazovanje odraslih“ i prezimenom „Časopis za obrazovanje odraslih i kulturu“ pojavljuje po prvi put, i za ovih deset godina njegovog izlaženja je bio i ostao jedini te vrste u BiH.

Časopis, koji je namijenjen kadrovima koji se bave obrazovnim radom s odraslima, studentima na Odsjeku pedagogije, kao i ostalim građanima kojima je obrazovanje odraslih predmet interesovanja, postao je sredstvom diseminacije naučnih i stručnih informacija iz područja obrazovanja odraslih.

Imajući u vidu da je odgoj/obrazovanje kulturni fenomen, časopis je – na šta je i sam podnaslov, kao i urednički „manifest“, upućivao - objavljuvao i radove iz kulture koji imaju edukacijsku težinu i smisao, jer su odgoj i obrazovanje već dugo predmet istraživanja različitih nauka i naučnih disciplina,

koje iz “sopstvenih“ uglova promišljaju i grade našu (čitalačku) predstavu o ovom najkraćem čovjekovom putu do humaniteta.

U časopisu svoje tekstove objavljuju istaknuti andragoški kadrovi iz BiH i zemalja bivše Jugoslavije, a prenosimo i tekstove iz stranih časopisa koji se bave obrazovanjem odraslih.

Čini se da su njegova uloga i značaj za sada više prepoznati na regionalnom i međunarodnom nivou - *dvv international* je 2006. godine časopis *Obrazovanje odraslih* proglasio najboljim časopisom ove vrste u regiji Jugoistočne Evrope – nego unutar BiH, odnosno njenih institucija, organizacija i pojedinaca, čija je podrška neophodna za dalji razvoj časopisa, pa i sam opstanak.

Činjenica je da je većina najzanimljivijih društvenih programa i istraživanja koji su provedeni u BiH urađena uz podršku međunarodnih organizacija u BiH. U zadnjih 10 godina najaktivniji su bili Fond otvoreno društvo BiH, USAID, Konrad Adenauer Stiftung, UNICEF, UNDP i dr.

Tako su i projekti koji su bili namijenjeni različitim oblicima obrazovanja određenih manjinskih grupa (rodnih, starosnih, nacionalnih, profesionalnih...) uglavnom izvođeni uz podršku neke od ovih organizacija, bilo da su realizirani u okviru akademske zajednice ili u okviru drugih institucija i organizacija.

Časopis *Obrazovanje odraslih* pokrenut je uz pomoć i podršku Instituta za međunarodnu saradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola koji je bio i organizator većine škola andragoga na kojima su prezentirani radovi iz različitih oblasti andragoške teorije i prakse i koji su, uglavnom, bili publikovani u samom časopisu.

Obrazovni (pod)sistem odraslih u BiH ne slijedi savremene procese u ovoj oblasti. Tako su se i primjeri andragoške teorije i prakse, koji su reflektirani u objavljenim tekstovima, češće odnosili na one iz regiona i šire nego na samu BiH.

Potencijali obrazovanja različitih vrsta i nivoa ne vode sami po sebi čovjekovom putu do humaniteta, jer je i ovaj podsistem sastavni dio društvenog sistema u cjelini, što „dokazuje“ i desetogodišnja pozicija časopisa.

Institucije vlasti u BiH na svim nivoima su inertni i uglavnom nekreativni sudionici novih procesa u oblasti obrazovanja odraslih koje nameću, prije svega, kako potencijali nove informacijske tehnologije tako i procesi sve dominantnijeg “obrazovnog kapitalizma”.

Nova informacijska tehnologija olakšava građanima da bez tradicionalnih političkih, ekonomskih, administrativnih i sl. resursa, ali i ograda, iniciraju i/ili organiziraju različite djelatnosti, pa i one iz oblasti obrazovanja.

Brži i lakši pristup bazama podataka kao bitna karakteristika novomedijskih servisa i potencijal neograničenog prostora i vremena koji urušavaju određene pozicije omogućavaju slabljenje dominacije institucionalnih izvora informiranja.

Ovakva višesmjernost komunikacije, odnosno mogućnost ispoljavanja individualnih stavova i diskusija i jeftin i brz pristup svjetskoj mreži - s mogućnošću autonomnog prikupljanja i produciranja sadržaja u raznovrsnim simboličkim formama i njihovog trenutnog objavljivanja – značajno su doveli u pitanje odnos prema tradicionalnoj poziciji odraslih u obrazovnom sistemu.

Današnja dvojna uloga recipijenta kao (potencijalnog) učitelja i učenika, može se reći, prevazilazi stoljetna poimanja i prihvatanja „vremenske tačke“ do koje je građanin obavezan ili ima mogućnost da se obrazuje i nameće nove zahtjeve pred društvene institucije.

Nažalost, i same medijske institucije – ne samo komercijalne nego sve više i javne – sve češće educiraju svoju publiku da primarno reagira na senzacije, spoljne poticaje, simulacije..., čime gube svoje imanentne funkcije, kako obrazovnu tako značajnim dijelom i informativnu i mnijenjsku funkciju.

U isto vrijeme obrazovanje postaje sve značajniji biznis 21. stoljeća.

Korporativni sistem neizbježno generira depolitizirano društvo u kojem je logično da većina ljudi malo vremena i interesa posvećuje društvenim pitanjima. Različita pitanja društvenog aktivizma se „dešavaju“ ispod doma/n/ta „robnih“ sistema, koji su uvezani s vrhom društvenog poretka.

Ne samo da je obrazovni sistem tijesno povezan s vrijednosnim diktatima društva koje se rukovodi biznisom nego je i sastavni dio te ekonomije koja diskreditira antikomercijalne ideje i promiče tržište i postojeće pozicije.

Tako za one koji vjeruju da nejednakost i komercijalizacija podrivaju potrebe demokratskog društva obrazovna reforma, kako već duži period upozoravaju mnogi analitičari ovih procesa, mora biti dio političkog programa. Za viši nivo informiranosti i razumijevanja ovih problema i analitičnosti potrebno je, prije svega, uložiti više znanja, čiji je preduvjet adekvatno i kontinuirano obrazovanje građana.

U tom kontekstu je bitno utvrđivanje politika koje vode reformiranju obrazovnog sistema kao nečeg što pruža osnovne temelje za razvoj demokratske kulture.

Jer, ako su svi vidovi (nivoi) obrazovanja uvjet demokracije i ako, istovremeno, temeljne proturječnosti suvremene političke scene – nacionalne i globalne - reflektiraju suprotnosti visokokoncentriranog „robnog“ sistema i potrebe demokratskog društva, onda se i reforma sve dominantnijeg „obrazovnog kapitalizma“ nameće kao sam temelj demokratske političke kulture.

Nažalost, postojeće institucije – kako vladine i komercijalne tako i obrazovne - nisu dovoljno spremne da iznađu rješenja koja idu u pravcu demokracije.

Za sada se većina (“društvenih”) profesija sve više usmjerava na vještine promicanja tržišta, a sve manje na omogućavanje javne debate zasnovane na adekvatnom, tj. kontinuiranom obrazovanju.

Mnogi građani ne znaju kako da ustanove razliku između onoga što je korisno znanje i onoga što je propaganda. Za viši nivo razumijevanja problema i analitičnosti potrebno je, prije svega, uložiti više znanja, čiji je preduvjet odgovarajuće obrazovanje u kojem bi svi sudionici u načelu bili slobodni i jednaki.

Zato pitanja obrazovanja odraslih moraju biti dio političkog programa!

Izdanja časopisa *Obrazovanje odraslih* ukazuju svojim čitaocima - upravo kroz različite pristupe i promišljanja andragoške teorije i prakse - na suštinsku vezu obrazovanja odraslih i jednog šireg programa demokratske obnove društva.

I dok su institucije vlasti u BiH i dalje uglavnom nezainteresirane za njegovo djelovanje, rijetki pojedinci iz vlasti prepoznaju značaj ovog aspekta/nivoa obrazovanja i podstiču ga onoliko koliko im pozicija u toj istoj vlasti dopušta. Tako da ta pomoć, koja se konkretizira i u povremenoj materijalnoj podršci časopisu, na kraju biva više rezultat njihove s/a/vijesti, dobre volje, senzibiliteta... nego pozicijska i/ili profesionalna obaveza.

Kroz desetogodišnje djelovanje, časopis je poprimio i stanovitu “institucionalizacijsku” ulogu: kako postojeće baze podataka organizacija, projekata, infrastrukturnih i drugih ulaganja i sl. pružaju vrlo malo informacija zbog nedostatka podrške i interesa države za andragošku teoriju i praksu, uloga časopisa *Obrazovanje odraslih* u njihovom uvezivanju postaje sve značajnija i na nacionalnom i na regionalnom nivou.

Putem prezentiranja različitih teoretskih tekstova i praktičnih primjera identificirani su ključni problemi i pitanja oko kojih bi se moglo strukturirati istraživanje andragoške “teme” u BiH.

Dosadašnja istraživanja ukazuju da se ova problematika često ne shvata i ne tretira u njenoj suštini i cjelini, već se uglavnom vezuje/asocira za/na “klasične” večernje škole i, u novije vrijeme, korištenje računara i interneta, a da su kompetencije uglavnom percipirane na tehničkom nivou.

Ispitivanje stavova o značaju andragoške teorije i prakse u obrazovnom procesu na konkretnim područjima BiH bi moglo poslužiti kao osnova za istraživanje ove oblasti u cijeloj BiH.

Osnovni cilj istraživanja bi trebao biti utvrđivanje mjere i oblika strateške primjene andragoških tehnika i formi u ciljanim bh. prostorima/institucija-

ma/organizacijama... u funkciji utjecaja na ovaj nivo obrazovanja, a rezultati istraživanja osnova obrazovnim vlastima i institucijama i ostalim relevantnim učesnicima u obrazovnom procesu u BiH za kreiranje nastavnih planova i programa edukacije svih učesnika iz oblasti obrazovanja odraslih.

Većina objavljenih (akademska i drugih) istraživanja su bila individualnog karaktera i koristila su se indikativnim uzorkom. S obzirom da je fokus bio samo na određenim regijama/institucijama/organizacijama, a ne cijeloj BiH, moglo bi se reći da navedeni uzorci zadovoljavaju provjeru stavova na nivou javnog mnijenja. Međutim, za naučnu zajednicu koja se bavi društvenim istraživanjima bilo bi od velikog značaja ispitati, u obimnijem istraživanju, potrebu građana za ovom vrstom obrazovanja i njegovu vjerodostojnost, odnosno saznati njihovu percepciju i afinitete vezane za andragošku teoriju i praksu.

Izdanja časopisa sadrže istraživanja koja se odnose na različite andragoške aspekte. Redakcija je u ovih deset godina postala neka vrsta jedinstvenog "sabirnog" centra koji se u kontinuitetu bavi ovom problematikom više u smislu pružanja informacija o pojedinim fenomenima koji se vezuju za obrazovanje odraslih.

Prva redakcija je željela da novorođeni časopis jednoga dana postane slavljeno, a redakcija koja slavi njegov deseti rođendan mu želi da se u sljedećoj dekadi profesionalno osamostali, da mu donacije ne budu jedina mogućnost opstanka i daljeg razvoja, odnosno da bh. institucije prepoznaju njegovu ulogu i značaj u zalaganju za konkretnija istraživanja i prezentiranja andragoške teorije i prakse u BiH.

Jelenka Vočkić-Avdagić

U POVODU

Emir Avdagić, M.A.
dvv international,
direktor Ureda u Sarajevu

INTERNACIONALNA KONFERENCIJA

„OBRAZOVANJE ODRASLIH U BOSNI I HERCEGOVINI I JUGOISTOČNOJ EVROPI – DOPRINOS MIRU I RAZVOJU“

Institut za međunarodnu saradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola – *dvv international* – Ured u Sarajevu je povodom desetogodišnjeg rada u Bosni i Hercegovini, u suradnji sa Ministarstvom civilnih poslova BiH i Swiss Development Cooperation (SDC), Sarajevo, organizirao Internacionalnu konferenciju “Obrazovanje odraslih u Bosni i Hercegovini i Jugoistočnoj Evropi – doprinos miru i razvoju”, koja je održana 24. septembra 2010. godine u hotelu “Europe” u Sarajevu. Cilj ovog susreta je bio jačanje regionalne suradnje u oblasti cjeloživotnog učenja, razmjena informacija i iskustava u oblasti obrazovanja odraslih u BiH i Jugoistočnoj Evropi, obrada za ovu oblast rada najvažnih tema u okviru radnih grupa i iznošenje prijedloga i preporuka relevantnim institucijama širom Jugoistočne Europe. Da bi se to postiglo, vrlo je važno uspostaviti kontinuiranu i uzajamnu razmjenu informacija. Prvi koraci k ostvarenju ovog cilja učinjeni su na konferencijama u Skoplju 2003. godine i Sarajevu 2006. godine, kada su resorni ministri potpisali deklaracije o cjeloživotnom učenju i obrazovanju odraslih, uz usuglašena mišljenja o značaju obrazovanja odraslih kao ključnog faktora za privrednu i društvenu regeneraciju regije.

Učesnici (130) konferencije su bili predstavnici vladinih institucija i nevladinih organizacija, srednjih škola, javnih ustanova i organizacija koje se bave obrazovanjem odraslih iz Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Hrvatske, Italije, Makedonije, Njemačke, Slovenije i Srbije.

U *uvodnom dijelu* konferencije učesnicima su se pozdravnim govorom obratili gđa *Esma Hadžagić*, pomoćnica ministra u Ministarstvu civilnih poslova BiH, Sektor za obrazovanje, gđa *Christiana Markert*, zamjenica ambasadora, Ambasada SR Njemačke u Sarajevu i Njegova ekselencija ambasador dr. *Rolf Lenz*, Švicarska ambasada u Sarajevu. Konferenciju je otvorio g. *Uwe Gartenschlaeger*, zamjenik direktora *dvv internationala*, Bonn. Go-

spođa *Maria Farrar-Hockley*, prvi sekretar Delegacije EU u BiH, govorila je na temu „Prioriteti i aktivnosti Evropske komisije u BiH u kontekstu cjeloživotnog učenja“, a čuli smo i izlaganje gđe *Esmé Hadžagić* na temu „Aktivnosti BiH u oblasti obrazovanja odraslih“. Gospodin *Bogoljub Lazarević*, pomoćnik ministra u Ministarstvu prosvete Republike Srbije, stavio je akcenat na stanje u obrazovanju odraslih u Srbiji i regionu istakavši relevantnost suradnje *dvj internacionala* s institucijama vlasti u oblasti obrazovanja odraslih.

Stručni dio konferencije obuhvatao je rad u tri radne grupe i prezentiranje zaključaka i preporuka. Učesnici su obradili sljedeće teme:

- Obrazovanje odraslih i zapošljavanje
- Izgradnja resursa za obrazovanje odraslih
- Lobiranje, zakonodavstvo i finansiranje obrazovanja odraslih u Južistočnoj Evropi



Prva radna grupa - Obrazovanje odraslih i zapošljavanje

U uvodnom je dijelu radna grupa istakla probleme i trendove u oblasti obrazovanja odraslih i zapošljavanja.

Podaci za BiH:

- Slaba je ponuda za prekvalifikaciju i dokvalifikaciju radnika.
- Najveća stopa nezaposlenih je među osobama s trećim stepenom obrazovanja tj. među kvalificiranim radnicima (KV) - 35,53% i nekvalificiranim (NKV) radnicima - 31,05%; nezaposlenost sa srednjom stručnom spremom (SSS) je 24,03%; a nezaposlenost s visokom stručnom spremom (VSS) iznosi 4,06% (podaci preuzeti iz izvještaja Agencije za zapošljavanje BiH za juli 2010.).
- Obrazovni profili su neusklađeni s potrebama tržišta rada.
- U 2009. godini stopa nezaposlenih na period duži od 5 godina bila je cca 40%, a cca 17% nezaposlenih u trajanju do jedne godine.
- Najtraženija zanimanja su komercijalista i administrativni radnik.
- Najviše se traže znanja rada na računaru i poznavanje stranih jezika.
- Visoka stručna sprema se traži u 51 % oglasa.

Problemi vezani za nezaposlenost u BiH su:

- Strukturna nezaposlenost
- Slaba mobilnost radne snage
- Prolongirano čekanje na posao
- Regionalni karakter nezaposlenosti
- Lak povratak u nezaposlenost

Grupa je radila po metodu World Café. Podijeljeni u pet grupa, učesnici su razmatrali sljedeće teme:

- Obrazovanje i zapošljavanje žena
- Formiranje obrazovne podrške mladima koji stupaju u radni odnos
- Formiranje obrazovne podrške osobama starosti 55-64 godine
- Kako povećati uključenost stanovništva u cjeloživotno učenje
- Ključne kompetencije za tržište rada

Preporuke:

1. Obrazovanje i zapošljavanje žena:

- Lobiranje za promjenu zakonodavnog okvira
- Subvencioniranje poslodavaca pri zapošljavanju žena

- Ulaganje u edukativni program Ženski menadžment
- Suradnja s uredima za rodnu ravnopravnost i donatorima
- Uticanje na upisnu politiku - popularizacija upisa žena na “muška” zanimanja u suradnji s resornim ministarstvom
- Stimuliranje stipendiranja kandidatkinja za stipendije
- Pružanje sistemske podrške ženama brigom o djeci jer je ovo opterećujući faktor u praksi
- Uspostavljanje afirmativnih mjera; programi za edukaciju ranjivih grupa (mlade majke, žene preko 40 godina starosti, majke djece s posebnim potrebama itd.), dizajniranje programa obuke posebno zanimljivih ženama
- Tečajevi za žene nakon porodijskog odsustva radi lakšeg povratka na posao
- Podizanje svijesti samih žena kao i menadžera (bez obzira na spol) o potrebi napredovanja žena; podizanje samopouzdanja žena

2. Formiranje obrazovne podrške mladima koji stupaju u radni odnos:

- Anketiranje poslodavaca – potrebe tržišta
- Razvoj profesionalne orijentacije
- Donošenje strategije o obrazovanju odraslih
- Formiranje centara za obuku pri zavodima za zapošljavanje
- Formiranje partnerstava škola i poslodavaca putem savjetodavnih vijeća
- Kontinuitet prijenosa praktičnih znanja, razvoj mentorstva
- Uvođenje nastavnog predmeta Poduzetništvo
- Certificiranje neformalnog obrazovanja
- Virtualna poduzeća
- Dodatne obuke za ključne kompetencije
- Rad na prevenciji prekidanja obrazovanja
- Harmoniziranje zakona u BiH

3 Formiranje obrazovne podrške osobama starosti 55-64 godine

- Priznavanje stečenog neformalnog obrazovanja
- Programi zapošljavanja za deficitarna zanimanja
- Pružanje normativne i materijalne podrške

- Edukacija unutar firmi i stimuliranje poslodavaca za zapošljavanje korisnika tih usluga
- Obrazovni programi prekvalifikacije i dokvalifikacije
- Samozapošljavanje
- Strategija cjeloživotnog učenja
- Motivirajući programi na nivou države za obrazovanje ove kategorije

4. Kako povećati uključenost stanovništva u cjeloživotno učenje?

- Napraviti analizu postojećih oblika obrazovanja i potreba tržišta rada.
- Medijska kampanja - organizirati sedmice cjeloživotnog učenja na sajmovima- obrazovne institucije bi nudile vouchere za tečajeve različitih vještina.
- Zakonodavni okvir - donijeti zakon o obrazovanju odraslih i strategiju obrazovanja odraslih.
- Aktivne mjere: nezaposlene prijavljene u zavodima za zapošljavanje uključiti u obrazovne programe koji bi se financirali iz fondova EU i iz budžeta.
- Zavodi za zapošljavanje trebaju napraviti analizu profila nezaposlenih osoba zbog slanja na edukaciju: motivirajući faktor bi mogla biti i novčana pomoć, npr. plaćeni putni troškovi.
- Revolucija obrazovanja - na svim razinama razviti obrazovne programe na principu modula, osigurati mrežnu strukturu priznavanja neformalnog obrazovanja te prepoznavanja kompetencija, što bi vodilo u vertikalnu i horizontalnu mobilnost.
- Nevladin sektor bi trebao imati mogućnost akreditiranja neformalnog obrazovanja
- Obavezati poslodavce na daljnje obrazovanje zaposlenih.

Komentar: *Odgovornost nije samo na državi, nezaposleni također trebaju pokazati samoinicijativu, biti aktivni i odgovorni građani.*

5. Ključne kompetencije za tržište rada

- Odrediti potrebne ključne kompetencije: stručnost, prepoznavanje ličnih obrazovnih potreba za cjeloživotnim učenjem, razvijanje soci-

- jasnih kompetencija, informatičke pismenosti, znanja stranih jezika, razvijanje poduzetničkih vještina, kreativnosti, timskog rada itd.
- Zatim navesti ponuđače programa obuke. Ponuđači su formalni i neformalni sistemi obrazovanja. U formalne spadaju obrazovni sistemi, a u neformalne NVO-i, službe zapošljavanja, komore, firme itd.
- Ponuditi rješenja. Rješenja bi bila: harmoniziranje zakonske regulative, razvoj i akreditacija obrazovnih programa.

Druga radna grupa - Izgradnja resursa za obrazovanje odraslih

Članovi Druge radne grupe su na početku kao najvažniji resurs izdvojili *polaznike* koji zadovoljavaju vlastite potrebe za učenjem i osvježuju druge. Nadalje su resursi obrazovanja odraslih grupirani u sljedeće kategorije:

- Strategija, zakon i upravljanje obrazovanjem odraslih
- Sistem
- Kadrovi
- Financiranje
- Partnerstvo, suradnja, istraživanje
- Kvalitet i kontrola kvaliteta (bitni u svakoj fazi obrazovanja)

Na temelju iskustva članova grupe analizirana su tri segmenta:

- Trenutno stanje
- Kreiranje vizije
- Određivanje puteva od stanja do vizije

Preporuke:

1. Strategija, zakon i upravljanje obrazovanjem odraslih

- Usvojiti strategiju o obrazovanju odraslih.
- Donijeti zakon o obrazovanju odraslih.
- Navedene stavke sprovoditi u djelo.

2. Sistem (obuhvata institucije, organizacije, programe, oblike)

- Fleksibilnost
- Efikasnost, dostupnost, održivost
- Akreditiranje institucija i programa

3. Kadrovi

- Pokrenuti i realizirati proces profesionalizacije kadrova za obrazovanje odraslih.
- Licencirati realizatore programa za obrazovanje odraslih.
- Osobama koje nisu profesionalni andragozi omogućiti stjecanje kompetencija za andragoške kadrove.

4. Finansiranje

- Izvori finansiranja mogu biti: državni budžet, lokalne zajednice, poduzeća i poslodavci, udruženja, provajderi, međunarodne organizacije, programi i fondovi.
- Konačni cilj je održivo finansiranje.

5. Partnerstvo, suradnja, istraživanje

- Socijalno partnerstvo s akterima (ministarstvo, poslodavci, zaposleni, privredne i stručne asocijacije, udruženja, naučno-istraživačke organizacije, druge obrazovne organizacije).

6. Kvalitet i kontrola kvaliteta

- Odnosi se na svaki od resursa.

Komentar: *Ljudi su najvrjedniji resurs. Neophodno je osvješćivanje potreba obrazovanja odraslih na nivou pojedinaca, što će dovesti do nivoa društvene zajednice.*



Treća radna grupa - Lobiranje, zakonodavstvo i finansiranje obrazovanja odraslih u Jugoistočnoj Europi

U uvodnom dijelu Treće radne grupe raspravljano je o prednostima i nedostacima postojanja zakona o obrazovanju odraslih. Naveden je primjer zakona te iskustva iz SR Njemačke. Grupa je istakla važnost pluralističkog pristupa u kreiranju zakona. Zakon bi, između ostalog, morao utvrditi način finansiranja i definirati institucije koje će se baviti obrazovanjem odraslih. Od početka treba planirati noveliranje zakona nakon određenog perioda, npr. 5 godina. Spomenute su i neke tačke, obrađene prilikom šeste UNESCO-ve konferencije o obrazovanju odraslih - Confintea VI, kao npr. nedostatak institucionaliziranog razumijevanja mjesta obrazovanja odraslih kao samostalnog i integrativnog dijela obrazovnog sistema od strane države, što ne važi samo za zemlje Jugoistočne Europe.

Učesnici su diskutirali o sljedećem:

- Primjer iz Slovenije: načini i modeli finansiranja obrazovanja odraslih (6,5% za obrazovanje; 1,5% za obrazovanje odraslih, nacionalni fond + evropski socijalni fond + lokalne zajednice), problemi s kojim se suočavaju: šta finansirati, mehanizmi finansiranja, velike razlike između učesnika koji mogu participirati u programima i kojima to nije omogućeno; suradnja između Ministarstva obrazovanja,

Ministarstva za rad i lokalnih zajednica; andragoški kadrovi, već 10 godina postoji katedra za andragogiju, pedagoško-andragoški tečajevi moraju imati licencu za rad; certifikacija - javni nacionalni sistem/priznavanje po sistemu kredita itd.

- Početna iskustva Zavoda za obrazovanje odraslih Republike Srpske; šta je obuhvaćeno Zakonom o obrazovanju odraslih; da li je fokus na formalnom obrazovanju; uvjeti za aktivno građansko učešće stječu se tek sa završenom četverogodišnjom srednjom školom.
- Karakteristike zakona - zakon ne može biti idealan i stalan. On rješava tj. regulira određene aspekte iz prakse, ali ne može obuhvatiti sve. Finansiranje tj. procenti finansiranja ne trebaju biti sastavni dio zakona, neophodna je evaluacija nakon određenog perioda.
- Neophodnost uspostavljanja sistema kvaliteta te upravljanje kvalitetom koje će regulirati rad kako ponuđača obrazovanja odraslih tako i korisnika usluga.
- Utjecaj tržišnih mehanizmi na obrazovanje odraslih.
- Iskustva GTZ-a sa srednjim strukovnim školama i pilot-projekti u BiH.
- Iskustva iz Makedonije - dobro je imati zakon, ali je njegovo kreiranje dugotrajan proces. Poželjno je imati neutralne predstavnike u tom procesu, npr. predstavnike međunarodne zajednice; mora se raditi na njegovoj realizaciji; potrebno učešće svih aktera, formiranje koalicije/a itd.

Preporuke:

1. *Unapređivanje suradnje* - poteškoće u suradnji javnih i ne-javnih partnera u sistemu obrazovanja odraslih, koji su do sada ometani prije svega sadržajnim nesporazumima i promjenjivim, obostranim ograničenjima, moraju se korigirati i normalizirati putem institucionaliziranih kooperacijskih gremija, u kojima država i pluralistički utemeljena oblast obrazovanja odraslih uzajamno djeluju na osnovu zakona o obrazovanju odraslih.
2. *Uvezivanje partnera* - lobiranje, koje shvatamo kao društveno-interesnu politiku, najlakše će se ostvariti ako se pluralistički aktivni partneri povežu u saveze, a savezi međusobno surađuju; savezi bi istovremeno bili i članovi institucionaliziranih gremija, u slučaju postojećih zakona o obrazovanju odraslih.

3. *Donošenje, implementacija i evaluacija zakona.* Države koje su donijele zakon o obrazovanju odraslih moraju insistirati na realizaciji i eventualno planirati evaluaciju zakona nakon pet godina. Potreba za revizijom zakona zavisi od specifične situacije u pojedinačnim državama.
4. *Obrazovanja odraslih* u zemljama regije će se, u doglednoj budućnosti, uglavnom finansirati iz javne kase u okviru kombiniranog finansiranja, s obzirom da su politički i ekonomski odnosi dosadašnjih sponzora i partnera izloženi značajnim restrikcijama. Smjernice za finansiranje, postavljene tokom CONFINTEA-e VI, a prethodno i u „The Bonn Declaration on Financing Adult Education“ 2009. (npr. 6% bruto nacionalnog dohotka izdvojiti za obrazovanje, a od toga izdvojiti 6% za obrazovanje odraslih) – kratkoročno nisu ostvarive.



Realističnija mogućnost bi bila – a to treba utvrditi razmjenom iskustava – da se za obrazovanje izdvaja 20% sredstava iz javne kase, od čega 10% za obrazovanje odraslih. Finansiranje bi trebalo biti regulirano po potrebi i na principu usvajanja, a ne na duži period propisano zakonom o obrazovanju odraslih.

Povodom desetogodišnjeg rada i uspješne suradnje s partnerskim organizacijama, institucijama i stručnjacima iz oblasti obrazovanja odraslih, *dvv international* – Ured u Sarajevu je izdao i publikaciju *Podrška razvoju obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini 2000.-2010.*, o kojoj je na samoj konferenciji govorio g. Emir Avdagić M.A., direktor *dvv internationala* – Ureda u Sarajevu. Kratak osvrt na publikaciju *European Adult Education outside the EU* dali su gosp. Uwe Gartenschlaeger i doc. dr. Katarina Popović, direktorica Društva za obrazovanje odraslih iz Srbije, koji su članovi odbora Evropske asocijacije za obrazovanje odraslih (EAEA).

Gospođa Klelija Balta iz UNDP-a u Sarajevu je na veoma profesionalan način moderirala cijelu konferenciju. Uspješno se suočila i s izazovom vođenja razgovora sa 12 predstavnika partnerskih organizacija, čije izjave o utjecaju njihovog rada u području obrazovanja odraslih na njihove vlastite živote nisu smjele biti duže od jedne minute.

Završnu riječ imala je gospođa dr. Beate Schmidt-Behlau, direktorica Regionalnog ureda *dvv international* za Jugoistočnu Evropu, koja je istakla perfektno upravljanje vremenom na samoj konferenciji i govorila o budućim prioritetima rada u regionu. Postignuta je visoka zainteresiranost medijske javnosti, što se odrazilo u dobrim kritikama i idealnom vremenu emitiranja TV priloga, te novinskim izvješćima i prikazima na brojnim internetskim portalima i stranicama. Stručnoj javnosti je *dvv international* predstavljen kao snažan akter u oblasti obrazovanja odraslih.

Inicirano je umrežavanje partnera unutar Bosne i Hercegovine, a postojeća mreža se pokazala produktivnom i održivom. Kontakti i komunikacija s predstavnicima relevantnih instanci Republike Slovenije i drugih država su znatno ojačani, a inicirano je i intenziviranje suradnje s partnerima za lobiranje unutar državnih institucija zemalja učesnica konferencije. *dvv international* će omogućiti daljni kontakt (follow up) s rezultatima i preporukama Confintea-e u okviru sukcesivnog procesa. To će biti učinjeno elektronskim putem i putem web-stranice: www.dvv-soe.org te u formi radionica u pojedinim zemljama i regionalne konferencije planirane za 2011. godinu.

*Katarina Popović,¹
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu*

ŠESTA UNESCO-ova MEĐUNARODNA KONFERENCIJA O OBRAZOVANJU ODRASLIH (CONFINTEA VI)²

Šesta UNESCO-ova međunarodna konferencija o obrazovanju odraslih (CONFINTEA VI), planirana za maj 2009. godine i odložena zbog epidemije gripa, održana je u Brazilskom gradu Belemu od 1. do 4. decembra. Domaćin skupa bilo je Brazilsko Ministarstvo prosvete i Vlada Brazila. Učesnici konferencije bile su nacionalne delegacije država članica i delegacije država koje nisu članovi UNESCO, predstavnici agencija Ujedinjenih nacija, multilateralnih i bilateralnih agencija za saradnju, organizacija civilnog društva, privatnog sektora i odrasli učenici. CONFINTEA VI je okupila delegacije iz 155 zemalja sveta – oko 1.500 delegata.

Konferencija je imala visoke ciljeve: da pruži sveobuhvatnu platformu za prepoznavanje obrazovanja odraslih i opismenjavanja kao najvažnijih elemenata doživotnog učenja, da obezbedi integraciju obrazovanja odraslih u nacionalne i internacionalne razvojne strategije, da pruži podršku u cilju ostvarivanja saglasnosti i posvećenosti za promociju ove oblasti i prelazak sa reči na dela, da razmotri konkretne strategije i sredstva delovanja u oblasti obrazovanja odraslih i doživotnog učenja.

CONFINTEA VI je skup visokog zvaničnog nivoa – nosi oznaku međunarodne konferencije kategorije II. Visoke nacionalne delegacije, govori visokih zvaničnika i gosti visokog renomea obeležili su konferenciju. Program konferencije obuhvatao je plenarne govore visokih zvanica, prezentacije, okrugle stolove, panel diskusije, 32 radionice, izložbu učesnika sa svih kon-

¹ Dr. Katarina Popović, docentica na Odsjeku pedagogije i andragogije, Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu; predsjednica Društva za obrazovanje odraslih, Beograd; koordinatorica *dvv internationala* za Srbiju i članica Upravnog odbora EAEA.

² Uz saglasnost autorice tekst je preuzet iz časopisa „Andragoške studije“, broj 1, april 2010.

tinenata itd. Naročito značaj imao je rad nekoliko centralnih konferencijskih tela (“The Steering Committee”, “The Drafting Committee” i “The Commission”).

Delegaciju Srbije na konferencije činili su: Mirjana Milanović (Ministarstvo prosvete Republike Srbije), prof. dr Snežana Medić (Filozofski fakultet, Beograd), prof. dr Miomir Despotović (Filozofski fakultet, Beograd) i doc. dr Katarina Popović (Filozofski fakultet, Beograd, Društvo za obrazovanje odraslih).

Prvog dana konferencije pozdravnim govorima učesnicima su se obratili Irina Bokova (generalna direktorica UNESCO-a) i Fernando Hadad (brazilski ministar obrazovanja). Irina Bokova je izrazila zadovoljstvo što će se Belem tokom konferencije transformisati u prestonicu obrazovanja odraslih koja je okupila predstavnike iz preko 150 zemalja na zajedničkom zadatku širenja podrške i razmene iskustva na polju obrazovanja odraslih. Obrazovanje odraslih je ključno za ostvarivanje Milenijumskih razvojnih ciljeva koji predstavljaju osnovu za smanjivanje siromaštva, unapređivanje zdravlja i zaštite čovekove sredine. Obrazovanje odraslih obezbeđuje znanja i veštine koje su neophodne da bi se donosile autonomne odluke, poboljšao kvalitet života, da bi se prilagodili promenama i aktivno učestvovali u društvenom životu. Slobodan pristup obrazovanju je tačka od koje se polazi i cilj kome se teži, a pravo na obrazovanje je dugoročno gledano katalizator opšteg ekonomskog i društvenog razvoja. Ipak, podaci govore da je broj nepismenih u svetu oko 776 miliona, od čega dve trećine čine žene, da u Evropskoj uniji ima oko 80 miliona radnika sa niskim obrazovnim kvalifikacijama i da oko 7 miliona učenika prekida obrazovanje već na osnovnoškolskom nivou. Obrazovanje odraslih može da bude odličan odgovor na probleme do kojih je dovela svetska ekonomska kriza, odnosno mogućnost da odrasli steknu nova znanja i veštine koje mogu da povećaju njihovu zapošljivost i da redukuju negativne posledice ekonomske krize naročito u socijalno deprivilegovanim i marginalizovanim grupama. Ali, sve ovo zahteva veća ulaganja, bolje rukovođenje i povezivanje sveta rada i obrazovanja. CONFINTEA VI ima za cilj da ponudi jedinstvenu platformu za inovativniju, otvoreniju i fleksibilniju politiku obrazovanja odraslih. Smanjivanje broja onih koji nisu obuhvaćeni školovanjem, promovisanje opismenjavanja žena, pozicioniranjem obrazovanja odraslih na centralno mesto u politici obrazovanja je jedini put ka pravednijoj budućnosti.

Fernando Hadad, brazilski ministar obrazovanja, naglasio je da je Brazil prva zemlja Južne hemisfere koja je domaćin CONFINTEA konferencije. Izazovi koji stoje pred nama su brojni i traže kreativne odgovore. Brazil je kao i mnoge druge zemlje snažno privržen borbi protiv nepismenosti i obe-

zbeđivanju prava svima na osnovno obrazovanje. Politička agenda, naročito u zemljama Južne hemisfere, koja može da deluje podsticajno na ukupan ekonomski razvoj, treba da je jedinstvena i zasnovana na saradnji vlada, društvenih pokreta i grupa, akademskih institucija i internacionalnih organizacija. Potrebno je da se obezbedi stabilno finansiranje, kvalifikovani nastavnici, adekvatne strategije, uz poštovanje kulturnih i jezičkih razlika kako bi se ostvarili zajednički ciljevi.

Na ceremoniji otvaranja konferencije delegatima su se obratili još i Valter Hirše (predsednik Nemačke komisije za UNESCO), Ana Julia Karepa (predsednica vlade pokrajine Para), Alpa Omar Konare (osnivač Pokreta za Sjedinjene Afričke Države), bivši predsednik Malija (1992–2002), bivši predsedavajući Afričkom unijom (2003–2008), princeza Holandije, direktor Holandske fondacije za čitanje i pisanje. Putem video linka učesnicima su se obratili: Lula da Silva (predsednik Brazila), Ban Ki Mun (generalni sekretar UN-a) i Žak Delor (predsedavajući UNESCO komisije).

U daljem toku prvog dana konferencije na plenumu su izlagali: senator Brazila Vaz de Lima (“Živeti i učiti za održivu budućnost: snaga obrazovanja odraslih”), ministri zemalja učesnica konferencije (“Rezultati na regionalnom nivou”) i regionalni delegati (“Globalni izveštaj o obrazovanju odraslih”). Tema poslepodnevne panel diskusije bila je “Inkluzija i participacija u obrazovanju odraslih”. Impuls za diskusiju bili su podaci o malom broju ugroženih odraslih koji su uključeni u neki oblik obrazovanja. Lični, društveni i institucionalni razlozi vode ka isključivanju odraslih iz seoskih sredina, manjinskih grupa, emigranata, žena i starih. Šire učešće ovih grupa u obrazovanju zahteva raznovrstan i fleksibilan pristup i strategije zasnovane na adekvatnoj proceni njihovih stvarnih potreba. Ključna pitanja su sledeća: 1. Koje mere se preduzimaju da bi se prevazišle barijere u obrazovanju odraslih? 2. Kako se mogu motivisati grupe deprivilegovanih odraslih da se uključe u obrazovanje? 3. Koji su specifični aspekti koje treba imati u vidu prilikom kreiranja obrazovne politike da bi se povećalo učešće odraslih u obrazovanju? 4. Kakva politika i koji programi zaista promovišu poboljšanje položaja žena putem obrazovanja?

Drugog dana konferencije u prepodnevnom delu organizovana su dva paralelna okrugla stola. Panelisti na prvom okruglom stolu na temu “Politike i upravljanje obrazovanjem odraslih” bili su Franka Aleksis-Bernadine (ministar obrazovanja Grenade), Hasan Mneimne (ministar obrazovanja Libana), Beki Ndjoze-Ojo (zamenik ministra obrazovanja Nambije), Jakub Starrek (direktor Odeljenja za obrazovanje odraslih Ministarstva za obrazovanje Češke Republike), Silvi Braten (savetnik ministra obrazovanja Norveške) i Ela Julaelavati (direktor za komunalno obrazovanje Indoneziji). Okrugli sto

je tematski bio orijentisan na probleme stvaranja adekvatnih uslova za realizaciju koncepcije doživotnog učenja i u tom smislu stvaranja sistema obrazovanja u kome je obrazovanje odraslih integrisano na sveobuhvatan i koordiniran način. Sve ovo, naravno, traži takvu politiku i strategiju obrazovanja odraslih u kojima su one podržane na nacionalnom nivou. Zato vlade pojedinih zemalja treba da uključe obrazovanje odraslih u svoje razvojne programe jer su u ovom segmentu obrazovanja ključni koordinacija, horizontalna i vertikalna integracija, razvijena infrastruktura koja omogućava fleksibilno kretanje, saradnju različitih partnera. Okrugli sto je bio fokusirana na politiku i upravljanje u oblasti obrazovanja odraslih. Razmatrana su sledeća pitanja: 1. Koje su osnove politike obrazovanja koja obezbeđuje dostupnost obrazovanja na svim nivoima i u svim uslovima? 2. Koje strategije omogućavaju razvijanje holističkog i integrativnog pristupa obrazovanju odraslih? 3. Koje se aktivnosti mogu preduzeti da bi se obezbedio razvoj i jačanje neformalnog obrazovanja i njegova integracija u opšti nacionalni okvir? 4. Koje strategije upravljanja mogu da ojačaju povezivanje sa različitim partnerima (vladinim telima, privatnim sektorom, NVO) u oblasti obrazovanja odraslih?

U okviru drugog okruglog stola na temu "Finansiranje obrazovanja odraslih" panelisti su bili Al Mahmoud (ministar obrazovanja Katara), Hazar Kan Bijarani (ministar obrazovanja Pakistana), Diana Serafini (zamenica ministra obrazovanja Paragvaja), Alis Tiedrebeogo (direktorica Fonda za opismenjavanje i neformalno obrazovanje), bivši ministar obrazovanja Burkine Faso, Mariano Jabonero (direktor Organizacije Latinsko-Američkih zemalja - OEI), Diter Timerman (ekspert Komisije za finansiranje doživotnog učenja, Nemačka). U okviru drugog okruglog stola pošlo se od stalno prisutnog problema nedovoljnog finansiranja sektora obrazovanja odraslih. Iako je u završnom dokumentu CONFINTEA V naglašena strateška važnost unapređivanja modela finansiranja obrazovanja odraslih regionalni izveštaji svedoče da je i dalje prisutan nizak nivo investiranja u ovaj sektor. U svetlu aktuelne finansijske krize problem finansiranja u oblasti obrazovanja odraslih postaje naročito aktuelan, posebno u funkciji zaštite najranjivijih i marginalizovanih. U okviru okruglog stola diskutovano je o sledećim pitanjima: 1. Koja je cena, s jedne, a kakva je dobit od obrazovanja odraslih, s druge strane, kao i koje strategije mogu da podstaknu veće investiranje u uslovima globalne finansijske krize? 2. Inovativni mehanizmi finansiranja i poticanja obrazovanja odraslih. 3. Na koji način članice UNESCO-a mogu da povećaju finansiranje obrazovanja odraslih od strane privatnog, civilnog sektora i samih odraslih učenika?; 4. Na koji način internacionalni partneri mogu da ojačaju obrazovanje odraslih?

U poslepodnevnom delu drugog dana konferencije organizovane su sednice UNESCO-ove komisije, a za ostale učesnike paralelne radionice. Istovremeno je zasedala Komisija za izradu završnih preporuka konferencije.

Teme paralelnih radionica bile su sledeće:

- *Demokratska saradnja u globalnom društvu – inovativni i saradnički pristup globalnim izazovima ekonomske krize i klimatskih promena* (organizator: Association for World Education). Cilj radionice je bio da akcentira značaj upotrebe inovativnih i saradničkih pristupa u obrazovanju odraslih i potrebu da se obezbedi veća efikasnost i transparentnost upravljanja obrazovanjem odraslih na svim nivoima (saopštenja: Vera Fransi, USA, Ana Maria Pinta Baros, Brazil, Jorn B. Nielsen, Nemačka, Rek Šulc, Nemačka).
- *Obrazovanje za održivo društvo i globalnu odgovornost* (organizator: International Journey on Environmental Education and the Food and Agriculture Organization). Na radionici se diskutovalo o ulozi vlada u oblasti obrazovanja odraslih za zaštitu i očuvanje životne sredine i o nekim mogućim pristupima u ovoj oblasti (saopštenja: Markos Sorentino, Marta Benavides, Lavinia Gasperini, FAO, Kristian Parente, WAN).
- *Finansijska i ekonomska kriza – posledice na tržištu rada i mere njihovog ublažavanja: izazovi za obrazovanje odraslih u uslovima stalnih promena u svetu rada* (organizator: InWent, Nemačka; UNESCO-UNEVOC). Na radionici su razmatrane posledice globalne ekonomske krize na svet rada i strategije rešavanja problema nezaposlenosti i siromaštva (saopštenja: Suda Pila, India, Hovard Pedersen, Nemačka, Alberto Borges Araujo, Brazil, Vesam Tabet, Egipat).
- *Karijerni razvoj: veza između obrazovanja odraslih i ekonomskog razvoja* (organizator: United States Department of Education/ OREALC-CEPAL). Fokus radionice je bila veza između obrazovanja odraslih i ekonomije, posebno posledice niskog nivoa obrazovanja (saopštenja: Šeri Kinan, US, Jorg Sekeira, OREALC, Džudi Alampres, US, Izrael Mendoza, US, Rodrigo Martínez, CEPAL).
- *Kvalitetno obrazovanje, jednakost i održivi razvoj: holistička vizija UNESCO-a 2008–2009.* (organizator: UNESCO - Sektor za obrazovanje). Cilj radionice je bio da se razvije svest o sinergiji održivog razvoja, inkluzije odraslih u obrazovanje i sektora visokog obrazovanja (saopštenja: Anders Falk, UIL, Gugulethu Thenjive, Severna Afrika).

- *Kultura čitanja i sredina koja podstiče opismenjavanje mladih i odraslih: perspektiva doživotnog učenja* (organizator: Ministarstvo za obrazovanje Brazila). Na radionici je diskutovano o politici i praksi promovisanja čitalačkih navika i kulture čitanja kao sredstva podizanja nivoa pismenosti i osposobljavanja odraslih da integrišu novostečene kompetencije u svakodnevne aktivnosti (saopštenja: eksperti iz Brazila i drugih zemalja).
- *Obrazovanje, pol i siromaštvo* (organizator: Network of Popular Education among Women in Latin America and the Caribbean). Fokus radionice je bilo pitanje kako da se postignu bolji rezultati u oblasti obrazovanja žena u cilju smanjivanja siromaštva i socijalne isključenosti (saopštenja: Sergio Hadad, Brazil, Maria Cristina Chavez, Kolumbija, Malini Gose, Indija).
- *Politika i upravljanje obrazovanjem odraslih* (organizator: Ministarstvo za obrazovanje, sport i nauku i tehnologiju Japana). Na radionici je diskutovano o institucionalnom okviru i sistematskom učenju u društvenim centrima za učenje u kontekstu doživotnog obrazovanja (saopštenja: Hiroši Kamijo, Japan), Takaki Ivasa, Japan, Uve Gartenšleger, Nemačka, Srisavang Leovarin, Tajland, Čiharu Kavakami, NFUAJ, Takafumi Mijake, Japan, Rej Koarai, Japan).
- *Saradnja privatnog i javnog sektora u oblasti obrazovanja odraslih* (organizator: UNESCO - Sektor za obrazovanje). Cilj radionice je bio da se okupe zajedno privatni sektor i vladini predstavnici oko zajedničkog cilja pružanja podrške obrazovanju odraslih i pružanju pomoći u razvijanju efikasnih modela diseminacije programa obrazovanja odraslih (saopštenja: delegati iz zemalja članica UNESCO).
- *Finansiranje obrazovanja odraslih u funkciji razvoja* (organizator: dvv International, Nemačka, i International Council for Adult Education). Na radionici se diskutovalo o strategijama povećanja nacionalnih i internacionalnih ulaganja u obrazovanje odraslih putem saradnje sa EFA u okviru agende CONFINTEA (saopštenja: Dieter Timmerman, Alison Vaskonselos, UIS, Žan-Mari Kataria, ADEA, Arne Kristian Larsen, NORAD, Dejvid Arčer, ActionAid).
- *Inovativna internacionalna saradnja u oblasti obrazovanja odraslih* (organizator: Ministarstvo za obrazovanje Španije, Odeljenje za opismenjavanje i obrazovanje odraslih, Kapa Verde). Cilj radionice je bio da se sagledaju tradicionalne forme saradnje u odnosu na nova iskustva odnosa Sever – Jug – Jug i mreža saradnje u latinoameri-

čkom regionu (saopštenja: Lukas Lopez, ECCA, Enkarna Kuenka, Španija).

- *Saradnja sa drugima u cilju obnavljanja vizije obrazovanja odraslih* (organizator: African Platform for Adult Education, Asian South Pacific Bureau of Adult Education (ASPBAE). Fokus je bio na identifikovanju i razmatranju ključnih pitanja saradnje na primeru partnerstva vladinog i civilnog sektora u Africi i Aziji (saopštenja: Guguletu Ndebele, Severna Afrika, Saloni Sing, Nepal, Mahamad Čeik Diara, Mali).
- *Jačanje internacionalne saradnje u oblasti obrazovanja odraslih* (organizator: Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe) Na radionici su predstavljeni regionalni programi podrške razvoja politike obrazovanja odraslih (saopštenja: Mercedes Kalderon, Ernesto Rodríguez, Hugo Zelman, Mercedes Ruiz, Iliana Seda, CREFAL).
- *Savladavanje prepreka u saradnji u oblasti obrazovanja odraslih – neophodan uslov da bi se ostvarilo pravo na obrazovanje* (organizator: Institute for Cooperation in Adult Education Canada). Na radionici su predstavljeni rezultati istraživanja prepreka u uključivanju odraslih u obrazovanje, načina da se prepreke savladaju putem saradnje istraživača i odraslih uključenih u programe obrazovanja (saopštenja: Daniel Baril, Normand Levesku, Bernie Bradi, Jan Eldred).
- *EFA za zatvorenike – iskustvo obrazovanja u zatvoru* (organizator: National Institute for Adult Education in Mexico, International Pedagogical Studies Centre of France for the EU's EUROsociAL Education Programme). Fokus radionice je bio način kako da se ojačaju naponi nacionalnih vlada u oblasti obrazovanja zatvorenika i predstavljanje iskustava 11 zemalja Latinske Amerike u ovoj oblasti (saopštenja: Maria G. Alkaraz, Mark de Mejer).
- *Učenje odraslih i emigranti* (organizator: International Council for Adult Education, National Institute of Adult Continuing Education, UK). Na radionici je razmatran problem obrazovanja sve većeg broja emigranata, primeri strategija koje su se pokazale uspešnim u obezbeđivanju prava svih na obrazovanje, priznavanja prethodno stečenog obrazovanja, jačanja veza između porodica i zajednice (saopštenja: Maria Angela C. Cilalba, Banakar Diop Buba, Džoj Samuel, Su Vejdington, Matilda Gruenejdž Moneti).

Trećeg dana konferencije u plenarnom delu izlagao je Khunjing Kasama Varavarn (bivši stalni sekretar Ministarstva obrazovanja Tajlanda), na temu “Prema doživotnom učenju”. Organizovana su dva okrugla stola, sa sledećim temama: “Pismenost kao ključna kompetencija za doživotno učenje” i “Obezbeđivanje kvaliteta obrazovanja odraslih i praćenje i evaluacija postignuća”.

Na trećem okruglom stolu sa temom “Pismenost kao ključna kompetencija za doživotno učenje” izlagači su bili: Sarvar Husaini (zamenik ministra obrazovanja Avganistana), Figueredo Lazaro (zamenik ministra za obrazovanje Brazila), Enver Surti (zamenik ministra za obrazovanje Južne Afrike), Rafat Radvan (prvi sekretar ministra za obrazovanje Egipta), Sonia Dubourg-Lavrof (direktorica Centralne administracije ministarstva za obrazovanje Francuske), Elizabet Džejn Eldred (član Nacionalne komisije Francuske pri UNESCO-u). Na okruglom stolu je ukazano na činjenicu da se savremeno društvo suočava sa velikim izazovima koji su posledica naglih ekonomskih promena sa kojima može da se nosi jedino osnaživanjem i jačanjem kompetencija, znanja i veština neophodnih za život i rad. Pismenost je jedna od ključnih kompetencija koja je neophodna da bi se nosili sa složenim zahtevima savremenog života i aktivno učestvovali u društvenom životu na lokalnom, nacionalnom i internacionalnom nivou. Pismenost je srž osnovnog obrazovanja i osnova bez koje nema doživotnog učenja i obrazovanja. Pismenost je imperativ sa etičke, demokratske i razvojne tačke gledišta – neophodno je da se obezbedi da svako dete, žena i muškarac imaju jednake mogućnosti da se opismene. Ipak, procenjuje se da u svetu ima oko 774 miliona nepismenih odraslih, od kojih dve trećine čine žene. I pored svesti o koristi koju društvo ima od opismenjavanja odraslih, pismenost je najzanezareniji od šest Dakarskih ciljeva. Na okruglom stolu je diskutovano o jezičkoj i matematičkoj pismenosti kao bazi daljeg obrazovanja. Otvorena su sledeća pitanja: 1. Kako se menjao koncept pismenosti? 2. Kakva je perspektiva integracije pismenosti u okvire koncepta doživotnog obrazovanja? 3. Kako opismenjavanje može da postane deo razvojnih strategija? Koje strategije preduzimaju pojedine države da bi obezbedile opismenjavanje socijalno deprivilegovanih grupa? 4. Na koji način CONFINTEA VI, EFA, UNLD i LIFE mogu da povećaju napore koji se ulažu na nacionalnom i internacionalnom nivou?

Na četvrtom okruglom stolu sa temom “Obezbeđivanje kvaliteta obrazovanja odraslih i praćenje i evaluacija postignuća” diskutovali su: Ahmed Akhšišine (ministar za obrazovanje Maroka), Oktavio Tavares (ministar za obrazovanje Filipina), Isabel Infante (koordinator za obrazovanje odraslih pri Ministarstvu za obrazovanje Čilea), Jan Rejc Jorgensen (savetnik pri Mi-

nistarstvu za obrazovanje Nemačke), Brenda Dan-Mesier (pomoćnik sekretara za pozivno i obrazovanje odraslih USA). Visok kvalitet obrazovanja je neophodan na svim nivoima, pa i na nivou obrazovanja odraslih. Obrazovanje odraslih treba da se realizuje u uslovima koji su otvoreni za veoma heterogenu populaciju. Sadržaj i metode obrazovanja moraju biti tako osmišljeni da pruže polaznicima znanja, veštine i kompetencije neophodne za život u složenom društvu, da jačaju samopoštovanje i ponos na vlastitu kulturu.

Program koji je inkluzivan, zasnovan na aktivnom učešću polaznika, uzima u obzir njihove potrebe i mogućnosti. Stečena znanja moraju biti primenljiva i korisna u svakodnevnom životu, na radnom mestu. Ipak, podaci govore o nepostojanju efikasnih sredstava da se postignu ovi ciljevi. Priznavanje prethodno stečenog obrazovanja, može biti efikasno sredstvo podsticanja daljeg obrazovanja i pokazatelj poštovanja prava na jednak tretman svih. Iako su nastavnici ključ uspeha u obrazovanju odraslih u mnogim zemljama oni nisu pripremljeni niti obučeni da rade u sektoru obrazovanja odraslih. Postoji potreba da nastavnici dobiju ciljanu obuku na odgovarajućem nivou obrazovanja i prema njihovom profesionalnom statusu. Obezbeđivanje kvaliteta u oblasti obrazovanja odraslih moguće je samo na solidnoj osnovi interdisciplinarnih istraživanja koja dalje moraju biti pomognuta razvijenim mehanizmima sakupljanja, analize i diseminacije podataka i primera dobre prakse. Sve ove informacije treba učiniti dostupnim politici obrazovanja koja se na njima mora zasnivati. Na okruglom stolu otvorena su sledeća pitanja: 1. Koji su najbolji načini da se dođe do dobrih standarda i indikatora kvaliteta u oblasti obrazovanja odraslih? 2. Na koji način se mogu prikupiti podaci o efikasnosti programa za obrazovanje odraslih? 3. Koje mere mogu da pomognu u osiguravanju kvaliteta pripreme profesionalaca za rad u oblasti obrazovanja odraslih? Na koji način su univerziteti uključeni u ovaj proces? 4. Koje podatke prikupljaju pojedine zemlje o obrazovanju odraslih da bi obezbedile kvalitet i usmerile politiku obrazovanja?

Kao i drugog dana, u poslepodnevnom delu trećeg dana konferencije organizovane su sednice UNESCO-ove komisije, a za ostale učesnike paralelne radionice. Istovremeno je zasedala Komisija za izradu završnih preporuka konferencije. Teme paralelnih radionica bile su sledeće:

- *Prepoznavanje i priznavanje neformalnog obrazovanja* (organizator: European Association for the Education of Adults, National Institute for Lifelong Education, Koreja). Učesnici su upoznati sa Academic Credit Bank and Lifelong Learning Account Systems koji je organizovan u Koreji i okviru nacionalnih politika obrazovanja evropskih

- zemalja koje uvažavaju neformalno i informalno obrazovanje (saopštenja: Ein-Son Baik, Eva-Inkera Sirelius).
- *Glas onih koji uče* (organizator: National Institute of Adult Continuing Education, England and Wales, Scottish Adult Learning Partnership). Diskutovano je o značaju podsticanja zainteresovanih odraslih da daju svoje predloge o sistemu obrazovanja odraslih, razmenom primera dobre prakse i načina da se čuje glas onih koji uče (saopštenja: Su Neilson, Jan Helga Svendsen, Elen Stavlund, En Vinerier, Nadja Baragiola, Peter Lavender, Fiona Boučer, Džon Gejts, Kris Fergrejev, Vinifred Hignel, Magdalena Motsi, Alemejeh Heili Gebre).
 - *Saradnja u Južnoj hemisferi u oblasti učenja i obrazovanja odraslih* (organizator: AlfaSol, l'Établissement Qatara-Mauritanien pour le Développement Social, Qatar Foundation). Razmatrani su efekti ALE projekata i pitanje na koji način ALE može da pomogne ostvarivanje građanskih i ljudskih prava (saopštenja: Regina Celia Esteves de Sikueira, Maria Helena Pinheiro Bonfim, Fiip Bandeira Pakuete).
 - *Razmatranje odgovornosti za obrazovanje odraslih* (organizator: Asian South Pacific Association for Basic and Adult Education, International Council for Adult Education). Diskutovalo se o pitanju odgovornosti u politici i rukovođenju, naročito iskustva Azije, Južnog Pacifika i Afrike, rasvetljeni su i mehanizmi preuzimanja odgovornosti na polju neformalnog obrazovanja, odnos uloženi finansijskih sredstava i ostvarenih rezultata (saopštenja: Malini Gose, Rene Raja and Boaz Varuku).
 - *Razmena iskustava opismenjavanja odraslih u različitim državama* (organizator: UNESCO – UIL, UNLD). Cilj radionice je bio razmena iskustava različitih država u oblasti opismenjavanja i prevazilaženja problema na ovom polju, razmena ideja o najboljim strategijama da se iskoriste internacionalne preporuke kao što su UNLD Strateški okvir i LIFE vizija u rešavanju problema na nacionalnom nivou (saopštenja: El Habib Nadir, Moroko, Ehsanur Rahman, Bangladeš,, Meisa Diop, Senegal, Ulrike Henmen, Margaret Sač, Izrael).
 - *Intergeneracijska pismenost i učenje: promovisanje ranog razvoja i obrazovanja za roditeljstvo* (organizator: UNESCO Regional Bureau of Education in Africa, Association for the Development of African Education). Akcentovano je intergeneracijsko učenje u kontekstu porodice u afričkim zemljama u cilju razvijanja strategija koje obezbeđuju bolju implementaciju različitih programa (saopštenja: Koumba

Boli ADEA, Rokeja Dievara, UNESCO/ADEA, Bineto Rasoul Av Sal, Senegal, Salum R. Mnjagila, Tanzanija).

- *Praćenje i evaluacija pismenosti i programa za opismenjavanje* (organizator: Open Society Foundation). Na radionici su predstavljena dva modela opismenjavanja u zemljama Južnog Pacifika i Afrike i mogućnosti njihove primene u drugim regionima (saopštenja: Dejvid Arčer, Ema Pirs, Rene Raja, Maria J. Kejsenti, Luis Najt).
- *Primeri dobre prakse u oblasti praćenja i evaluacije efekata učenja* (organizator: UNESCO EFA Unit, UNESCO Brasilia Office & Ministry of Education of Brazil). Na radionici su preispitani primeri dobre prakse u oblasti praćenja i evaluacije efekata učenja u zemljama E-9 (Bangladeš, Brazil, Kina, Egipat, Indija, Indonezija, Meksiko, Nigerija i Pakistan) (saopštenja: Fernando Almeida, PUCSP, Karlos Beilšovski, MEC, Regina Festa, UNESCO).
- *Dilema onih koji donose odluke: koliko je važno opismenjavanje odraslih u okviru opšte politike obrazovanja?* (organizator: Norveška). Razmatrano je koliko opismenjavanje i obrazovanje odraslih može da pomogne u ostvarivanju EFA i MDG ciljeva (saopštenja: Dagubati Purandesvari, Indija, Figueiredo Lazaro, Brazi), Sara Rajt, USAID, Koumba Boli-Bari, Burkina Faso).
- *Inkluzija domorodačkih etničkih grupa u obrazovanju* (organizator: National Institute for Adult Education in Mexico, Ministry of Education of Brazil). Analizirane su regionalne studije slučaja u cilju izrade preporuka nacionalnim vladama kako da mobilišu zainteresovane da u većem stepenu učestvuju u opismenjavanju domorodačkih etničkih grupa (saopštenja: Gersen Luciano, Brazi, Ursula Klesing, DVV, Luz Maria Kastro, INEA).
- *Učenje na maternjem jeziku i obrazovanje odraslih* (organizator: SIL International, Asia-Pacific Programme of Education for All – UNESCO Bangkok Office/Ministry of Education of Bolivia). Diskutovano je o problemima upotrebe lokalnih jezika u obrazovanju odraslih i izazovima koji u tom smislu stoje pred ALE u pogledu poštovanja jezičkih razlika (saopštenja: Kimo Kosenen, SIL International, Rudi Klas, SIL International, Clinton Robinson, Hasana Ali-dou, UIL, Miriam Krestian, Brazil, Dato Ahamad bin Sipon, SE-AMEO).
- *Promovisanje učenja i obrazovanja odraslih* (organizator: European Association for the Education of Adult). U fokusu diskusije bila je saradnja institucija, pojedinaca, političkog i ekonomskog sektora u

okviru ALE i analiza primera dobre prakse sa ciljem da se razvijaju nove ideje primenljive u zemljama koje planiraju da organizuju „Nedelju obrazovanja odraslih“ (saopštenja: Katarina Popovic, EAEA).

- *Primeri dobre prakse – programi opismenjavanja odraslih – Focus on E9* (organizator: UNESCO EFA Unit, UNESCO Brasilia Office, Ministry of Education of Brazil). Preispitani su primeri dobre prakse u E-9 zemljama u oblasti opismenjavanja odraslih (saopštenja: delegate zemalja članica UNESCO).
- *Praćenje i evaluacija pismenosti* (organizator: Organization of Ibero American State). Na radionici su analizirani različiti načini razvijanja strategija za smanjivanje nepismenosti (saopštenja: Paz Bareiro, MEC), Rodolfo Elías, OEI, Cezar Guadalupe, UIS, Dan Vagner, Pensilvanija).
- *Nacionalni okviri kvalifikacija i obrazovanje odraslih* (organizator: European Training Foundation). Na radionici je razmatrano pitanje na koji način nacionalni okviri kvalifikacija mogu da obezbede veće rezultate na polju obrazovanja odraslih i analizirana aktuelna reforma u Tanzaniji, Turskoj u Južnoj Africi (saopštenja: Džejms Kivi, Severna Afrika, Mohamed Čarfedine, Tanzanija).
- *Mogućnosti praćenja efekata CONFINTEA VI: različite perspektive* (organizator: African Platform for Adult Education). Na radionici je predstavljen mehanizam praćenja efekata CONFINTEA u afričkim zemljama, u Burkina Faso, Maliju i Senegalu (saopštenja: Sara Longve, FEMNET, Martijn Marijnjs, ICCO, Diabi Mousa, Mali, Fredrik Huebler, UNESCO Institut za statistiku).

Četvrtog dana konferencije u prepodnevnom delu organizovana je plenarna sesija na kojoj se učesnicima obratio Paul Belanger, predsednik Međunarodnog saveta za obrazovanje odraslih i predsedavajući CONFINTEA V (Kanada) sa temom “Sa reči na dela”. Također, organizovan je peti okrugli sto sa temom “Korak napred”. Učesnici okruglog stola bili su: Radovan Fučić (minister za nauku, obrazovanje i sport Hrvatske), Rozalia Kama-Niamajoua ministrica za obrazovanje Konga), Noura Bin Abdullah Alfaiz (zamenik ministra za obrazovanje Saudijske Arabije), Silvia C. Rojas (zamenik ministra za obrazovanje Bolivije), Guodong Ksie (zamenik predsednika Društva za obrazovanje odraslih Kine), Fabian Leger (savetnik za obrazovanje Švajcarske agencije za razvoj i saradnju), Patrik Verkuin (ekonomski savetnik OECD), Mahamad Čeik Diara (koordinatorka Afričke platforme za obrazovanje odraslih i predstavnica UNESCO-a. CONFINTEA V održana 1997. godine prepoznala

je obrazovanje odraslih kao osnovni element koncepta doživotnog obrazovanja, kao ključ uspešnosti društva koje uči, koje je posvećeno društvenoj pravdi i opštem dobru za sve. Ali, kako su GRALE, kao i ostale pripremne konferencije pokazale, mnoge zemlje i dalje ignorišu ova saznanja. Značaj obrazovanja odraslih prepoznao je uglavnom samo sektor obrazovanja i uglavnom se identifikuje sa opismenjavanjem, a potencijal koji pruža obrazovanje odraslih u rešavanju razvojnih problema ostao je neiskorišćen. Pitanje je da li smo se uopšte pomerili sa početne tačke u obrazovanju odraslih. CONFINTEA VI je prilika da se pređe sa reči na dela. Okrugli sto je imao za cilj da se skiciraju aktivnosti kao put u obrazovanju odraslih. Pažnja je bila usmerena na tri polja: finansiranje obrazovanja odraslih, implementacija politike u praksi i praćenje i evaluacija progressa. Otvorena su sledeća pitanja: 1. Na koji način članice UNESCO-a podržavaju obrazovanje odraslih u svojim političkim i finansijskim planovima? 2. Koje su mere efikasne da bi se obezbedilo upravljanje i finansiranje obrazovanja odraslih? 3. Na koji način zemlje članice UNESCO-a prate napredak u obrazovanju odraslih na nacionalnom, regionalnom i internacionalnom nivou? 4. Koje mere praćenja se mogu upotrebiti?

U završnom delu konferencije prezentovan je Belemski okvir za akciju, a završnu reč delegatima su uputili: Ana Julia Karepa (guverner Pare), Davidson Hepburn (predsedavajući Generalne konferencije UNESCO-a), Fernando Hadad (ministar obrazovanja Brazila) i predsedavajući CONFINTEA VI. Glavni ishod konferencije jeste "Belemski okvir za akciju" kojim se jednoglasno pozivaju sve vlade da što pre, urgentno, stave "na dnevni red" obrazovanje i učenje odraslih i da povećaju napore na dostizanju već postavljenih ciljeva u ovoj oblasti, naročito onih koji su definisani u "Obrazovanju za sve" i „Milenijumskim ciljevima razvoja“. Obrazovanje i učenje odraslih u ovom dokumentu posmatraju se u kontekstu celoživotnog učenja, naglašava se da ono obuhvata sve forme, tipove i najrazličitije sadržaje učenja i uključuje sva starosna doba, da obrazovanje i učenje odraslih imaju ključnu ulogu u suočavanju sa izazovima savremenog sveta – ekonomskim, političkim i socijalnim, da ukazuje na značaj pismenosti i nužnost da se pojačaju napori da se smanji broj nepismenih i funkcionalno nepismenih, kao početni korak u osnaživanju pojedinaca i ostvarivanju prava na obrazovanje, ali i drugih prava. "Belemski okvir za akciju" sadrži i niz vrlo konkretnih preporuka o tome kako se ovi ciljevi mogu ostvariti, a ove preporuke su svrstane u nekoliko kategorija – Politika, Upravljanje, Finansiranje, Participacije, Inkluzija, Jednakost, Kvalitet i Monitoring ostvarenja ciljeva postavljenih u ovom dokumentu. Skoro svi ciljevi i preporuke iz "Belemskog okvira za akciju" relevantni su i za Srbiju i daju korisne sugestije o mogućim daljim pravcima razvoja i reforme obrazovanja odraslih u Srbiji. Delegacija Srbije je, kao i na

pripremnoj regionalnoj konferenciji za Evropu i Ameriku u Budimpešti u decembru 2008. i ovde imala značajnu ulogu – učešćem u radnim telima konferencije ("The Drafting Committee" – Katarina Popović i "The Commission" – Snežana Medić), radionicama, okruglim stolovima, u formalnim i neformalnim razmenama.

ISTRAŽIVANJA

Miomir Despotović¹
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

PRIMENA KONCEPTA DEFICITA ZNANJA I VEŠTINA U POLITICI I PLANIRANJU OBRAZOVANJA – SLUČAJ JEDNE TRANZICIONE EKONOMIJE²

- Sažetak -

Osnovni istraživački problem u ovom radu jeste pouzdanost procene potreba za znanjima i veštinama koju daju poslodavci u tranzicionim ekonomijama i relevantnost ove procene za politiku i planiranje obrazovanja. Analizirani su trendovi u zapošljavanju i projektovani deficiti radne snage prema grupama zanimanja i stepenu stručne spreme u 53 preduzeća iz oblasti prerađivačke industrije u Srbiji. Rezultati analize pokazuju da su u tranzicionim ekonomijama procene potreba za znanjima i veštinama koje daju poslodavci prilično nesigurne. Autor zaključuje da se politika obrazovanja ne može zasnivati samo na konceptu identifikovanja domaćeg (lokalnog) deficita radne snage, znanja i veština, već da se moraju uzeti u obzir još najmanje dva faktora: a) trendovi u zapošljavanju odgovarajućih profila i zahtevi za znanjima i veštinama u vodećim svetskim kompanijama u odgovarajućim oblastima rada i b) aktivna uloga sistema obrazovanja u projektovanju i razvijanju potreba za znanjima i veštinama.

Ključne reči: tržište rada, obrazovne potrebe, potrebe za znanjima i veštinama.

¹ Dr Miomir Despotović, vanredni profesor Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Odeljenja za pedagogiju i andragogiju i prodekan istog fakulteta, međunarodni ekspert i konsultant za obrazovanje odraslih i stručno obrazovanje.

² Rad je nastao u okviru projekta „Obrazovanje i učenje – pretpostavke evropskih integracija“ (broj: 149015) koji finansira Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije. Uz saglasnost autora tekst je preuzet iz časopisa „Andragoške studije“, broj 1, april 2009.

Uvod

Ideja o ekonomskoj svrhovitosti obrazovanja je jedna od najznačajnijih ideja u području obrazovanja (Grubb & Lazerson, 2004). Ona je posebno afirmisana u teoriji ljudskog kapitala, koja, manje ili više, uverljivo elaborira stanovište da se ekonomski razvoj prvenstveno može postići putem ulaganja u ljude, posebno u njihovo obrazovanje (Schultz, 1985). U području socijalne i ekonomske politike obrazovanje je steklo status osnovnog instrumenta ekonomskog rasta, individualnog napretka, smanjenja siromaštva i socijalne isključenosti. Nezamenljiva i neizbežna uloga obrazovanja u socijalno-ekonomskom razvoju je u socijalno-ekonomskoj politici i politici obrazovanja konvertovana u nepokolebljivu veru u obrazovanje. Stvoreno je „obrazovno jevanđelje“ (*educational gospel*), nova vrsta dogme ili pravovernosti (Grubb, 2004).

Apostrofirajući ekonomsku vrednost obrazovanja teorija ljudskog kapitala je tradicionalnu opšteobrazovnu usmerenost srednjih škola i akademsku usmerenost univerziteta zamenila jasnom i jakom (neizbežnom) usmerenošću na potrebe sveta rada, odnosno na potrebe poslodavaca za znanjima i veštinama. Insistiranje na zadovoljenju potreba poslodavaca kao ključnoj funkciji sistema obrazovanja započelo je 70-ih, da bi tokom 90-ih godina 20. veka doseglo svoj pun i potpuno artikulisan izraz. Ilustrativan i klasičan primer jeste Velika Britanija u kojoj obrazovanje ima centralnu poziciju u ekonomskoj politici, sa ključnom funkcijom zadovoljenja potreba poslodavaca za znanjima i veštinama odgovarajuće vrste i nivoa: „Potrebe poslodavaca za znanjima i veštinama moramo postaviti u centar našeg interesovanja i upravljati ponudom za obukama, znanjima i veštinama na način da ona direktno zadovolji ove potrebe“ (UK Secretary of State for Education and Skills, 2003, str. 9). U teoriju i praksu obrazovanja, posebno u teoriju i praksu razvoja kurikuluma, uvedeni su novi pojmovi i procedure koji svedoče o ekonomskoj instrumentalizaciji obrazovanja: *analiza potreba za obukama* (training needs analysis), *analiza potreba za veštinama* (skill needs analysis), *analiza potreba zanimanjima* (occupational needs analysis), *analiza potreba za radnim profilima* (job profile research analysis), *analiza zadataka* (tasks analysis) i sl.

Zadovoljenje potreba poslodavaca za znanjima i veštinama podrazumeva uspostavljanje i održanje ravnoteže između ponude i tražnje na tržištu rada i obezbeđivanje visokog nivoa relevantnosti sadržaja i ishoda obrazovanja i učenja u odnosu na potrebe i zahteve rada. Dominantan način ostvarivanja obeju funkcija jeste identifikovanje i nadomeštanje deficita u vezi sa zani-

manjima, odnosno znanjima i veštinama, između postojećeg, s jedne, i projektovanog, odnosno poželjnog i zahtevanog stanja, s druge strane. Koncept deficita (u vezi sa znanjima i veštinama) potpuno je pragmatičan i tržišno orijentisan, jer počiva na uverenju da je osnovna uloga sistema obrazovanja: a) da nadomesti deficite za radnom snagom po vrstama i nivoima osposobljenosti koje iskazuje svet rada, odnosno, b) da obezbedi pojedincima ona znanja i veštine koje će im omogućiti uspeh na tržištu rada, trenutno i perspektivno.

Iako je nastao u razvijenim tržišnim ekonomijama, ovaj se model ekonomske instrumentalizacije obrazovanja i prilagođavanja obrazovanja potrebama tržišta rada i zapošljavanja gotovo bez ograničenja i značajnijih adaptiranja primenjuje i u zemljama u tranziciji. Primeniti koncept koji je prvenstveno ponikao u britanskoj „kulturi preduzetništva“ (Jergin, 2004) na „kulturu antipreduzetništva“ (Županov, 1977) nije jednostavno, ako je uopšte moguće. Zahtev za identifikovanjem i zadovoljenjem potreba poslodavaca za znanjima i veštinama, odnosno, zasnivanjem politike i sistema obrazovanja na potrebama poslodavaca za znanjima i veštinama, u tranzicionim ekonomijama znači pokušaj instaliranja jednog mehanizma tržišne ekonomije u, još uvek, plansku, preregulisanu, državno kontrolisanu i neefikasnu privredu. Taj zahtev je inkompatibilan sa osnovnim karakteristikama tranzicionih ekonomija, a to su tehničko-tehnološka nerazvijenost, niska produktivnost, nedostatak konkurencije i otvorenosti, nedostatak političke i ekonomske kulture usmerene na preduzetništvo i sticanje društvenog bogatstva, dominantna orijentacija ka razvoju malih i srednjih preduzeća, velika stvarna i prikrivena nezaposlenost, odsustvo potpune i realne privatizacije, slobodnog tržišta i poslodavaca u punom smislu te reči.

Metodološki okvir istraživanja

Problem istraživanja

U najširem smislu problem ovog istraživanja jeste: da li procene poslodavaca u vezi sa potrebama za znanjima i veštinama, izražene kao dugoročni trendovi u zapošljavanju, i procene i projekcije deficita zaposlenih po vrstama i nivoima obrazovanja, predstavljaju pouzdanu osnovu za oblikovanje politike obrazovanja i planiranje obrazovanja?

Cilj istraživanja

Neposredni cilj istraživanja jeste da se na uzorku preduzeća iz područja prerađivačke industrije u Srbiji identifikuju:

- a) osnovni trendovi u zapošljavanju prema grupama zanimanja, stepenu stručne spreme i obrazovnom profilu i
- b) deficit za radnom snagom prema grupama zanimanja, stepenu stručne spreme i obrazovnom profilu.

Organizacija istraživanja

Istraživanje je realizovano u okviru Nacionalne službe za zapošljavanje u martu 2007. godine, na uzorku 53 preduzeća iz područja prerađivačke industrije. Prikupljeni podaci predstavljaju procenu menadžmenta i kadrovskih službi o stanju i potrebama preduzeća za određenim grupama zanimanja, stepenu stručne spreme i obrazovnom profilu. Podaci su prikupljeni putem upitnika koje su administrirali stručnjaci iz lokalnih jedinica Nacionalne službe za zapošljavanje.

Interpretacija rezultata istraživanja

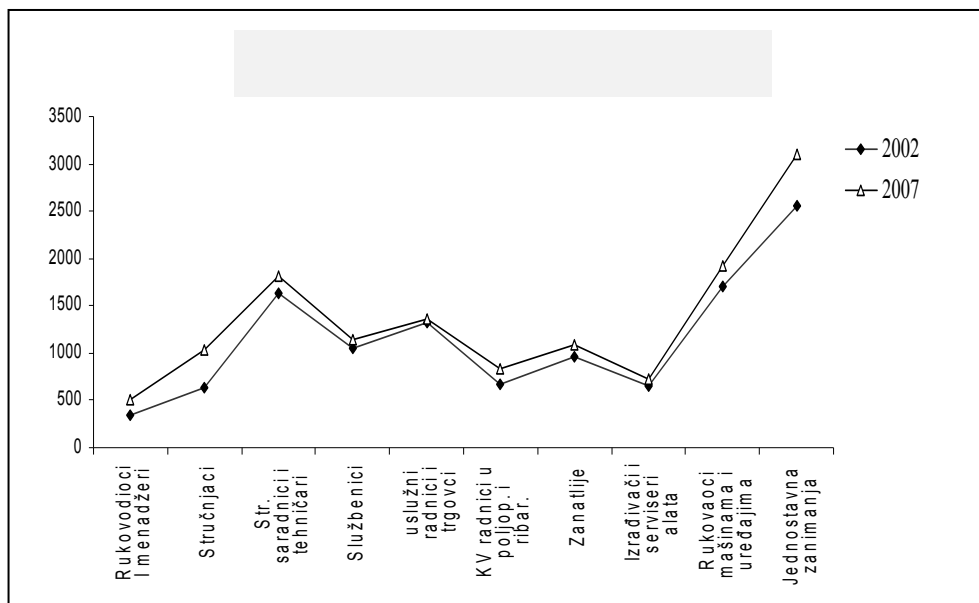
Potrebe za grupama zanimanja

U statističkim klasifikacijama zanimanje je analitička kategorija prema kojoj se razvrstavaju poslovi koji su slični po sadržaju i zahtevima. U sadržinskom smislu, zanimanje je skup poslova koji su po sadržaju, vrsti, organizacionim i tehnološkim karakteristikama srodni i međusobno povezani. Za potrebe ovog istraživanja, grupisanje zanimanja izvršeno je prema Međunarodnoj standardnoj klasifikaciji zanimanja (International Standard Classification of Occupations) – ISCO-88, odnosno ISCO-08 (ILO, 1988). Shodno tome, prema stepenu složenosti, sva zanimanja razvrstana su u 10 osnovnih grupacija:

- Rukovodioci i menadžeri
- Stručnjaci
- Stručni saradnici i tehničari
- Službenici
- Uslužni radnici i trgovci
- Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu
- Zanatlije

- Izrađivači i serviseri alata, postrojenja i uređaja
- Rukovaoci mašinama i uređajima i monter
- Jednostavna zanimanja

Najveći broj poslova unutar sektora prerađivačke industrije u Srbiji konstituišu jednostavna zanimanja,³ zatim stručni saradnici i tehničari i uslužni radnici i trgovci. Ove tri grupe čine 34.6% ukupno zaposlenih.



Slika br. 1: Zaposlenost prema grupama zanimanja u 2002. i 2007. godini

Podaci o broju zaposlenih - prema grupama zanimanja - u periodu od 2002-2007. godine pokazuje da je u ispitivanim preduzećima došlo do mini-

³ Jednostavna zanimanja zahtevaju znanja i iskustva neophodna za vršenje najjednostavnijih i rutinskih poslova uz upotrebu ručnih alata i, u nekim slučajevima, znatniji fizički napor i ograničenu ličnu inicijativu. Najveći broj zanimanja ove grupe zahteva I stepen stručne spreme. Tipična zanimanja koja spadaju u ovu grupu jesu: čistač u kancelariji, spremačica, kafe-kuvar, perač vozila, raznosač, noćni čuvar, radnik na parking, čistač dvorišta, pomoćni poljoprivredni radnik: berač/sakupljač plodova, stočar, gonič stoke, kopač, fizički radnici u rudarstvu, građevinarstvu, industriji i transportu, nekvalifikovani radnik na sortiranju proizvoda, nekvalifikovani radnik na razvrstavanju robe i ambalaže, paker, merač u proizvodnom pogonu, rukovalac poljoprivrednom mašinom bez motornog pogona, radnik na utovaru/istovaru i sl.

malnog i ujednačenog rasta zaposlenosti u svim grupama zanimanja. Ukupno prosečno povećanje broja radnih mesta u periodu 2002-2007. godine iznosilo je 14.7%. Najveći broj radnih mesta otvoren je za jednostavna zanimanja (27.3% od ukupnog broja novozaposlenih, odnosno 4% od ukupnog broja zaposlenih) i stručnjake (19.9% od ukupnog broja novozaposlenih, odnosno 2.9% od ukupnog broja zaposlenih). Promene u ostalim kategorijama su skoro simbolične.

Sudeći prema petogodišnjem trendu u zapošljavanju, odnosno značajnijoj pozitivnoj razlici u broju zaposlenih u 2002. i 2007. godini može se zaključiti da će prerađivačka industrija Srbije prvenstveno imati potrebe za stručnjacima. Potrebe za zapošljavanjem ostalih kategorija zanimanja biće svedene na minimum.

Tabela br. 1: Zaposlenost prema grupama zanimanja u 2002. i 2007. godini

Grupe zanimanja	Zaposleni u 2002.g. u %	Zaposleni u 2007.g. u %	Razlika
Rukovodioci i menadžeri	3.0	3.7	0.8
Stručnjaci	5.4	7.6	2.1
Stručni saradnici i tehničari	14.1	13.4	-0.8
Službenici	9.1	8.4	-0.7
Uslužni radnici i trgovci	11.4	10.0	-1.4
Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu	5.7	6.0	0.3
Zanatlije	8.2	8.0	-0.2
Izrađivači i serviseri alata, postrojenja i uređaja	5.6	5.3	-0.3
Rukovaoci mašinama i uređajima i monter	9.3	14.1	-0.6
Jednostavna zanimanja	2.1	22.9	0.7
U K U P N O:	100.00	100.00	0.00

Razume se da je trend u (realnom) zapošljavanju samo jedan od mogućih pokazatelja potreba za zapošljavanjem. Njegova osnovna slabost jeste ta što ne ukazuje na meru zasićenja u pogledu zaposlenosti pojedinih kategorija. Zbog toga je projektovana ponuda slobodnih radnih mesta nešto precizniji pokazatelj potreba za pojedinim kategorijama zaposlenih.

Ponuda radnih mesta za pojedine grupe zanimanja u 2007. godini je minimalna. Veoma visok procenat preduzeća (46.8%) procenjuje da u 2007. godini uopšte nema potrebu za prijemom novih radnika u svim grupama zani-

nja. Broj preduzeća koja su potpuno zatvorena za zapošljavanje pojedinih grupa zanimanja drastično je veći od ukupnog proseka, što sugerise da preduzeća iz područja prehrambene industrije imaju značajne viškove radne snage.

Tabela br. 2: *Preduzeća koja nemaju potrebu za zapošljavanjem u 2007. godini, prema grupama zanimanja*

Grupe zanimanja	%
Rukovodioci i menadžeri	75.4
Stručnjaci	59.6
Stručni saradnici i tehničari	68.4
Službenici	68.4
Uslužni radnici i trgovci	64.9
Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu	75.4
Zanatlije	64.9
Izrađivači i serviseri alata, postrojenja i uređaja	73.7
Rukovaoci mašinama i uređajima i monter	68.4
Jednostavna zanimanja	63.2

U preduzećima koja su iskazala potrebu za novim zaposlenim, posmatrano u odnosu na postojeću sistematizaciju radnih mesta trenutna ponuda slobodnih radnih mesta u 2007. godini, po grupama zanimanja, veoma je mala.

Tabela br. 3: *Nedostajući kadrovi u 2007. godini u odnosu na postojeću sistematizaciju radnih mesta, prema grupama zanimanja*

Grupe zanimanja	Broj zaposlenih u 2007	Potrebni broj radnika	Deficita u odnosu na grupu u %	Deficit u odnosu na ukupan broj zaposlenih u %
Rukovodioci i menadžeri	509	6	1.2	0.0
Stručnjaci	1036	61	5.9	0.5
Stručni saradnici i tehničari	1818	41	2.3	0.3
Službenici	1146	6	0.5	0.0
Uslužni radnici i trgovci	1367	54	4.0	0.4
Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu	826	33	4.0	0.2
Zanatlije	1091	40	3.7	0.3
Izrađivači i serviseri alata, postrojenja i uređaja	726	25	3.4	0.2
Rukovaoci mašinama i uređajima i monter	1918	41	2.1	0.3
Jednostavna zanimanja	3106	61	2.0	0.5
U K U P N O	13.543	368	/	/

Prosečan trenutni deficit, kada je reč o grupama zanimanja, iznosi 2.7%. S obzirom na visinu deficita, među grupama je uspostavljen sledeći redosled:

- Stručnjaci
- Uslužni radnici i trgovci
- Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu
- Zanatlije
- Izrađivači i serviseri alata, postrojenja i uređaja
- Stručni saradnici i tehničari
- Rukovaoci mašinama i uređajima
- Jednostavna zanimanja
- Rukovodioci i menadžeri i
- Službenici.

Međutim, dugoročni ili razvojni deficit kadrova (razlika između trenutnog i idealno potrebnog broja zaposlenih u pojedinim grupama zanimanja u periodu dužem od godinu dana) značajno je veći.

Tabela br. 4: Perspektivne potrebe za pojedinim grupama zanimanja u 2007. g.

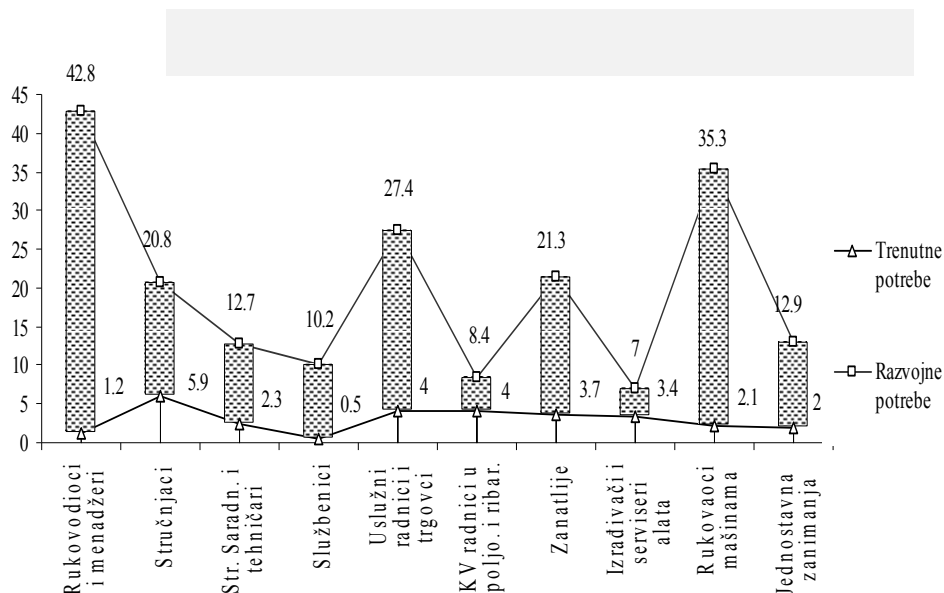
Grupe zanimanja	Broj zaposlenih u 2007	Potreban broj radnika	Deficit u odnosu na grupu u %	Deficit u odnosu na ukupan broj zaposlenih u %
Rukovodioci-menadžeri	509	218	42.8	1.6
Stručnjaci	1036	216	20.8	1.5
Stručni saradnici i tehničari	1818	231	12.7	1.7
Službenici	1146	118	10.2	0.8
Uslužni radnici i trgovci	1367	375	27.4	2.7
KV radnici u poljoprivredi i ribarstvu	826	70	8.4	0.5
Zanatlije	1091	233	2.3	1.7
Izrađivači i serviseri alata i uređaja	726	51	7.0	0.3
Rukovaoci mašinama i uređajima	1918	678	35.3	5.0
Jednostavna zanimanja	3106	401	12.9	2.9
	13.543	2.591	19.1	/

Ukupan prosečan perspektivni (dugoročni) deficit zaposlenih iznosi 19.1%. S obzirom na vrednost ukupnog i deficita po pojedinim kategorijama, dobijena je sledeća hijerarhija potreba za grupama zanimanja:

- Rukovodioci i menadžeri
- Rukovaoci mašinama i uređajima
- Uslužni radnici i trgovci
- Zanatlije
- Stručnjaci
- Jednostavna zanimanja
- Stručni saradnici i tehničari
- Službenici
- Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu
- Izrađivači i serviseri alata, postrojenja i uređaja

Razlika između trenutnih i razvojnih potreba u 2007. godini je značajna i iznosi 16.4%. To je nužan procenat porasta zaposlenosti od 15.8% do 22.8% u preduzećima kojima su potrebni novi zaposleni kako bi ostvarili veći promet uz odgovarajuću potražnju.

Značajna razlika između trenutnih i perspektivnih potreba za zaposlenima u 2007. godini, činjenica da je zaposlenost u periodu 2002.-2007. godine uvećana za 14.5% i da samo u 2007. godini postoji deficit broja zaposlenih od 19.1%, ukazuju na očiglednu suzdržanost preduzeća u pogledu otvaranja radnih mesta. S obzirom na to da na tržištu rada postoji ogroman broj raspoložive radne snage svih profila i stepena stručne spreme, razlog za ovu suzdržanost ne leži u nemogućnosti da se nađe radna snaga, već je posledica systemske barijere za njen prijem (birokratske barijere u otvaranju radnih mesta, visoka cena otvaranja novih radnih mesta, visoka zaštita jednom dobijenog radnog mesta, sopstveni viškovi radne snage, nestabilno tržište, nemogućnost da se uspostavi i održi disciplina plata i sl.).

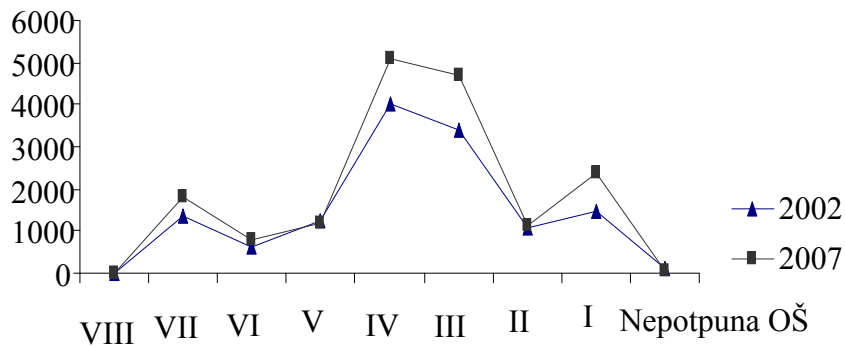


Slika br. 2: Razlika između trenutnih i razvojnih potreba po grupama zanimanja u 2007. g.

Iskazani razvojni trend istovremeno ukazuje i na značajnu potrebu za izmenom strukture radne snage i odnosa između pojedinih grupa zanimanja u prehrambenoj industriji. Neophodno je uvećanje grupa Rukovodioci i menadžeri za 42.8%, Rukovaoci mašinama i uređajima i monterima za 35.3%, Uslužni radnici i trgovci za 27.4%, Zanatlije za 21.3% i Stručnjaci za 20.8%. Kod ostalih grupa zanimanja zahtevane promene su manje jer je postotak njihovog zasićenja iznad 80%.

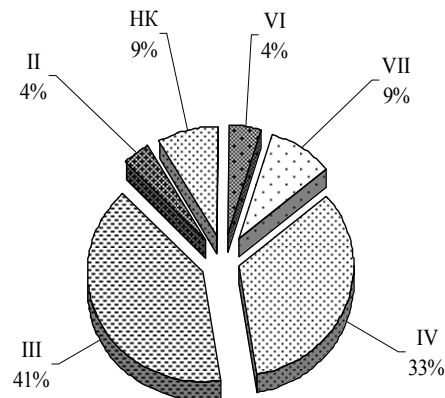
Potrebe za različitim nivoima stručnosti

Rast zaposlenosti u periodu od 2002.-2007. godine dosledno se manifestuje i kada je reč o zaposlenosti prema stepenu stručne spreme. U posmatranom periodu u ispitivanim preduzećima došlo je do blagog rasta zaposlenosti radnika skoro svih stepena stručne spreme, a posebno I, III i IV stepena.



Slika br. 3: Zaposlenost prema stepenu stručne spreme u 2002. i 2007. g.

Zaposleni sa III i IV stepenom stručne spreme predstavljaju dominantnu grupaciju u prehrambenoj industriji (74%), manje od 10% radnih mesta zauzimaju oni sa VII stepenom stručne spreme, dok je učešće zaposlenih sa II i VI stepenom stručne spreme u ukupnoj raspodeli radnih mesta minimalno.



Slika br. 4: Zaposleni prema stepenu stručne spreme u 2007. g.

Sudeći prema petogodišnjem trendu u zapošljavanju, odnosno pozitivnoj razlici u broju zaposlenih u 2002. i 2007. godini može se zaključiti da će

prerađivačka industrija Srbije prvenstveno imati potrebe za zapošljavanjem radnika sa I i III stepenom stručne spreme. Trend u zapošljavanju ostalih kategorija ili je negativan ili je skoro nulti.

Tabela br.5: Zaposleni u 2002. i 2007. godini prema stepenima stručne spreme

Stepen stručne spreme	Zaposleni u 2002.g. u %	Zaposleni u 2007.g. u %	Razlika
VIII	0.1	0.1	0.0
VII	10.1	10.5	0.5
VI	4.7	4.5	-0.2
V	9.2	7.0	-2.2
IV	30.4	29.7	-0.7
III	25.6	27.4	1.8
II	8.2	6.6	-1.6
I	11.0	13.8	2.7
Nepotpuna OŠ	0.7	0.4	-0.3
U K U P N O	100,	100	0.00

Kao i kada su u pitanju pojedine grupe zanimanja, i ovde veoma visok procenat preduzeća (44.8%) procenjuje da u 2007. godini uopšte nema potrebu za zapošljavanjem novih radnika bez obzira na stepen stručne spreme. Zatvorenost preduzeća za pojedine stepene stručne spreme veoma je visoka i kreće se u rasponu od 77.6 do 98.0%, što je, kao i u slučaju grupa zanimanja, indikacija značajnih viškova radne snage.

Tabela br. 6: Preduzeća koja nemaju potrebu za zapošljavanjem

Stepen stručne spreme	%
VIII	86.0
VII	87.7
VI	92.0
V	93.9
IV	60.0
III	68.0
II	84.0
I	77.6
Nepotpuna osnovna škola	98.0

U preduzećima koja su iskazala potrebe za zapošljavanjem u 2007. godini potrebe za pojedinim stepenima stručne spreme u odnosu na referentnu grupu kreće se u rasponu 0- 17.5%, a u odnosu na ukupan broj zaposlenih - od 0% do 2.4%.

Tabela br. 7: Perspektivne potrebe za pojedinim stepenima stručne spreme u 2007. g.

Stepen stručne spreme	Broj zaposlenih u 2007	Potreban broj radnika	Deficit u odnosu na grupu u %	Deficit u odnosu na ukupan broj zaposlenih u %
VIII	19	0	0	0
VII	1815	195	10.7	1.1
VI	769	29	3.8	0.1
V	1204	82	6.8	0.4
IV	5109	367	7.2	2.1
III	4719	394	8.3	2.2
II	1135	83	7.3	0.4
I	2367	414	17.5	2.4
Nepotpuna OŠ	71	2	2.8	0
	17.208	1.566	9,1	/

S obzirom na vrednost deficita po pojedinim grupama može se reći da preduzećima prvenstveno nedostaju profili sa I, VII, III, II i IV stepenom stručne spreme. Posmatrano u odnosu na ukupan broj zaposlenih reč je o minimalnim nedostacima koji su u svakom pojedinačnom slučaju manji od 2.4%.

Potrebe za stručnim profilima

U strukturi zaposlenih na nivou srednjoškolskog obrazovanja zastupljeni su profili iz svih područja rada, mada tri područja dominiraju sa 60% i to: Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane, Mašinstvo i obrada metala, i Trgovina, ugostiteljstvo i turizam. Trogodišnji profili su preovlađujući u područjima Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane, Mašinstva i obrade metala, Saobraćaja, Trgovina, ugostiteljstvo i turizam, dok su četvorogodišnji dominantniji u područjima Ekonomija, pravo i administracija, Elektrotehnika, Geodezija i građevinarstvo i Hemija, nemetali i grafičarstvo. Prosečan deficit, za kadrovima do IV stepena stručne spreme, u 2007. godini iznosi 4.7%. Struktura deficita kadrova do IV stepena stručne spreme data je tabeli br. 8.

Tabela br. 8: *Nedostajući profili sa I, II, III i IV stepenom stručne spreme po područjima rada u 2007. godini*

Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane	
Prehrambeni tehničar	112
Poljoprivredni tehničar	6
Mesar	34
Pekar	4
UKUPNO	156

Trgovina, ugostiteljstvo i turizam	
Trgovac	50
UKUPNO	50

Saobraćaj	
Vozač	20
UKUPNO	20

Elektrotehnika i informatika	
Elektrotehničar automatike	6
Elektroinstalater 4	
UKUPNO 10	

Ekonomija, pravo i administracija	
Ekonomski tehničar	4
UKUPNO	4

Mašinstvo	
Mašinski tehničar	12
Mašinbravar	8
Mehaničar radnih mašina	28
Automehaničar	14
Zavarivač	2
UKUPNO	64

Hemija, nemetali i grafičarstvo	
Hemisko-tehnološki tehničar	10
UKUPNO	10

Ostalo	
Tehničar za dizajn ambalaže	2
Magacioner	12
Portir	8
NK radnik	30
UKUPNO	52
UKUPNO	366

Najveći deo (83,6%) zaposlenih sa VI stepenom stručne spreme pripada sledećim područjima: Ekonomija, turizam, ugostiteljstvo, trgovina, i administracija, Poljoprivreda, Mašinstvo i metalurgija, Tehnologija, Elektrotehnika, telekomunikacije i informatika. U 2007. godini preduzeća iz područja prehrambene industrije nisu iskazala deficit u vezi sa zaposlenima sa VI stepenom stručne spreme.

Zaposleni sa VII stepena stručne spreme uglavnom pripadaju područjima: Poljoprivreda, Ekonomija, turizam, hotelijerstvo i trgovina, Tehnologija i metalurgija i Elektronika i informatika (73%). Prosečan deficit, kad je reč o zaposlenima sa VII stepenom stručne spreme, u 2007. godini iznosi 14.3%. Struktura deficita koji se odnosi na zaposlene sa VII stepenom stručne spreme u 2007. godini data je u tabeli br. 9.

Tabela br. 9: *Nedostajući profili sa VII stepenom stručne spreme u 2007. godini, po područjima rada*

Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane	
Inženjer poljoprivrede	6
Prehrambeni tehnolog	6
Menadžer u poljoprivredi	4
Inženjer za stočarstvo	2
Tehnolog animalnih proizvoda	2
Tehnolog u proizvodnji	4
Tehnolog biljnih proizvoda	4
Hemičar	6
Biolog	6
Inženjer tehnologije	6
UKUPNO	46

Mašinstvo i obrada metala

Inženjer za mašinske konstrukcije i mehanizaciju	10
Inženjer za automatsko upravljanje	2
UKUPNO	12

Elektrotehnika i informatika

Inženjer elektrotehnike	4
Inženjer elektroenergetike	2
Informatičar	4
UKUPNO	10

Ekonomija, pravo i administracija

Ekonomista	14
Ekonomista za računovodstvo, finansije i reviziju	8
Ekonomista za marketing	6
Ekonomista za trgovinu	8
Pravnik	6
UKUPNO	42
UKUPNO	110

Rezultati prikazani u tabelama br. 8 i 9 ukazuju na to da je sposobnost poslodavaca za preciziranjem i konkretizovanjem nedostajućih profila prilično niska. Oni su u stanju da iskažu (imenuju) svega 30% od onih profila koji im „generalno“ nedostaju (potrebe za različitim stepenima stručne spreme).

Sumirajući navedene rezultate može se reći da je u prerađivačkoj industriji Srbije:

- u periodu od 2002.-2007. godine zaposlenost rasla po stopi od skoro 3%;
- prema tipu poslova koje obavljaju, najveći broj radnih mesta zauzima jednostavna radna snaga;
- prema stepenu stručnosti (u različitim tipovima poslova), najviše su zaposleni radnici sa III i IV stepenom stručne spreme;
- ne postoji potreba za zapošljavanjem ili postoje značajni viškovi radne snage;
zasićenost u pojedinim kategorijama zanimanja, odnosno stepenima

- stručne spreme iznosi i preko 90%;
- trenutni deficit radne snage iznosi oko 3% (što odgovara prosečnoj stopi rasta zaposlenosti);
- maksimalan (dugoročni) deficit radne snage kreće se između 17 i 20%;
- trenutno najviše nedostaju stručnjaci, perspektivno rukovodioci i menadžeri, odnosno zaposleni sa VII stepenom stručne spreme u oblastima Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane, Mašinstvo i obrada metala, Ekonomija, pravo i administracija i Elektronika i informatika;
- deficit (i kratkoročni i dugoročni) u kategoriji uslužnih radnika i trgovaca i zanatlija je postojan^{4 5}, odnosno deficit zaposlenih sa I, II i III i IV stepenom stručne spreme u oblasti Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane, Elektrotehnika i informatika, Ekonomija, pravo i administracija, Saobraćaj, Mašinstvo, Hemija, nemetali i grafičarstvo;
- poslodavci su u stanju da konkretizuju oko 30% svojih uopšteno izraženih potreba za pojedinim profilima, odnosno znanjima i veštinama.

Zaključak

Rezultati istraživanja upućuju na zaključak da se politika (i organizacija) obrazovanja u tranzicionim ekonomijama, kakva je srpska, ne može dosledno zasnivati samo na konceptu deficita, budući da deficita skoro da i nema ili je minimalan. U situaciji kada poslodavci imaju minimalne deficite,

⁴ Grupa uslužni radnici i trgovci obuhvata zanimanja čiji poslovi i zadaci zahtevaju znanje i iskustvo neophodno za pružanje ličnih usluga, usluga zaštite i prodaje robe. Najveći broj zanimanja ove grupe zahteva stručnost na nivou III stepena stručne spreme. Tipična zanimanja iz ove grupe su: nadzornik zgrade, šef kuhinje, kuvar, poslužitelj u kantini, servirka, higijeničar, radnik protivpožarne zaštite, čuvar lovišta, radnik obezbeđenja, prodavac, trgovački pomoćnik i sl.

⁵ Kategorija zanatlija reprezentuje zanimanja čiji poslovi zahtevaju znanja i iskustva u veštini različitih zanata, što podrazumeva poznavanje materijala i alata koji se koriste, poznavanje svih faza proizvodnog procesa uključujući karakteristike i namene finalnih proizvoda. Najveći broj zanimanja ove grupe zahteva stručnost na nivou III i IV stepena stručne spreme. Tipična zanimanja koja spadaju u ovu grupu su: zidar, tesar, keramičar, fasader, staklorezac, vodoinstalater, građevinski elektroinstalater, električar na održavanju zgrada, farbar, moler, čistač industrijskih dimnjaka, kazandžija, limar, štampar, knjigovezac, kasapin, kobasičar, mesar, radnik na mariniranju mesa/ribe, klaser mesa, mesilac testa, pekar, mlekar - prerađivač mleka i sl.

odnosno značajne viškove radne snage i značajna ograničenja za prijem nove, teško je, ako ne i nemoguće njihove potrebe staviti u centar interesovanja sistema i politike obrazovanja. Uvažavajući potrebe poslodavaca, politika obrazovanja u zemljama u tranziciji mora se oslanjati na dva dodatna faktora: a) na dobru praksu i trendove u zapošljavanju odgovarajućih profila i zahteve za znanjima i veštinama u vodećim svetskim kompanijama u odgovarajućim oblastima rada i b) na aktivnu ulogu sistema obrazovanja u ekonomskom razvoju i oblikovanju politike obrazovanja. Ovde nije reč o izboru između politike koja se zasniva na tražnji i politike koja se zasniva na ponudi, već o zajedničkom oblikovanju politike između onih koji imaju potrebe za znanjima i veštinama i onih koji te potrebe zadovoljavaju. Nije ključna uloga sistema obrazovanja da nadoknađuje deficite i popunjava praznine, već on treba da projektuje i oblikuje tržište radne snage u skladu sa očekivanim promenama i rezultatima u znanjima i veštinama na globalnom nivou. Reč je o adekvatnoj produkciji programa, ponudi znanja, veština i kompetencija koje više „vuku“ kompanije i ekonomije, pre nego što ih „podržavaju i guraju“, i koje ne samo da zadovoljavaju potrebe, već ih i razvijaju.

Reference:

- Grubb, W. N., & Lazerson, M. (2004). *The education gospel: The economic power of schooling*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Grubb, W. N. (2004). *The Anglo-American approach to vocationalism: The economic roles of education in England*. Research Paper 52, SKOPE Publications, University of Warwick. Dostupno na: <http://www.skope.ox.ac.uk/WorkingPapers/SKOPEWP52.pdf>.
- Despotović, M. (2008). Obrazovanje usmereno na kompetencije – implikacije za razvoj kurikuluma. U: *Obrazovanje i učenje pretpostavke evropskih integracija*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet.
- ILO (1988). *International Standard Classification of Occupation – ISCO 88*, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/index.htm>
- ILO (2007). *Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations* <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>
- Jergin, D., Stanislav, Dž. (2004). *Komandni visovi*. Beograd: Narodna knjiga.
- Knowles, M. (1990). *The Adult Education – A Neglected Species*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Pastuović, N. (1978). *Obrazovni ciklus*. Zagreb: Andragoški centar.
- Pastuović, N. (1999). *Edukologija*. Zagreb: Znamen.
- Pejatović, A. (1994). *Vrednosne orijentacije i obrazovne potrebe odraslih*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta.

- Schultz, T. W. (1985). *Ulaganje u ljude*. Zagreb: Cekade.
- Svetska banka (2004). *Srbija i Crna Gora, Republika Srbija, Program za ekonomski rast i zapošljavanje*.
- DfES, (2003), *UK Secretary of State for Education and Skills 21st century skills: Realising our potential*, London: Author.
- DfES, (2009), Retrieved from <http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy>
- Županov, J. (1977). *Sociologija i samoupravljanje*. Zagreb: Školska knjiga.

Miomir Despotović⁶
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

APPLICATION OF THE CONCEPT: KNOWLEDGE AND SKILLS DEFICIT IN EDUCATION POLICY AND PLANNING – THE CASE OF A TRANSITIONAL ECONOMY

The basic research problem in this paper is the reliability of knowledge and skills needs assessment provided by employers in transitional economies and the relevance of this assessment to educational policy and planning. Trends in employment and projected deficit of labour force have been analysed against the groups of occupations and the levels of qualification in 53 enterprises from the field of processing industry in Serbia. Analysis results show that knowledge and skills needs assessments provided by employers is pretty unreliable in transitional economies. The author concludes that educational policy cannot only be based on the identification concept of local labour force deficit, knowledge and skills, but that at least two additional factors need to be taken into account: a) employment trends regarding adequate profiles and knowledge and skills requirements by the leading world companies in the specific fields of work and b) active role of the education system in projection and development of the needs for knowledge and skills.

Key words: labour market, educational needs, skill and knowledge needs.

⁶ Miomir Despotović, PhD is associate professor at the Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Department of Pedagogy and Andragogy and the vice-dean of this faculty; he is international expert and consultant for adult and vocational education.

Ljiljana Jovanović¹, Aleksandra Pejatović²
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

OSPOSOBLJAVANJE ZA ULAZAK U ZANIMANJE - STUDIJA SLUČAJA -³

- Sažetak -

Ideja da se prouči osposobljavanje za zanimanje frizera proizašla je iz uočene tendencije da frizeri koji su za to zanimanje stekli diplomu u formalnom sistemu obrazovanja često iznova upisuju osnovni kurs za osposobljavanje frizera u institucijama neformalnog obrazovanja. Razloge za ovo «produženo» osposobljavanje pokušali smo da ispitamo preko koncepta obrazovnih potreba. Potrebe smo razvrstali u tri grupe: na one koje se odnose na procenu osposobljenosti za rad, zatim na artikulisane karijerne ciljeve i na potrebe vezane za motive uključivanja u obuku i procenu ustanove i organizatora obuke.

Podaci pokazuju da se naši ispitanici osećaju kompetentnim za obavljanje posla, u skladu za zahtevima tržišta, tek kada su završili formalno obrazovanje, zatim produženo ostajali na praksi i potom završili kurs za osposobljavanje frizera u neformalnom obrazovanju. Šire posmatrano, podaci ukazuju na neophodnost saradnje između socijalnih partnera u oblasti stručnog obrazovanja odraslih.

Ključne reči: osposobljavanje, obrazovne potrebe, kompetencije, karijerno planiranje, obuka na radnom mestu.

¹ Ljiljana Jovanović, diplomirani andragog, Filozofski fakultet u Beogradu, Odeljenje za pedagogiju i andragogiju.

² Dr. Aleksandra Pejatović, docent na Filozofskom fakultetu u Beogradu, Odeljenje za pedagogiju i andragogiju.

Upravnik Instituta za pedagogiju i andragogiju, ekspert na brojnim nacionalnim i međunarodnim projektima.

³ Rad je nastao u okviru projekta „Obrazovanje i učenje - pretpostavke evropskih integracija“ (broj: 149015) koji finansira Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije. Uz saglasnost autorica tekst je preuzet iz časopisa „Andragoške studije“, broj 1, april 2009.

Promena diskursa o stručnom obrazovanju

U skladu sa stavom da srednje stručno obrazovanje "igra važnu ulogu u usklađivanju veština koje nude radnici sa veštinama koje traže poslodavci" (Richardson, 2007, str. 8), poslednjih decenija se u razvijenim državama dešava temeljno pomeranje fokusa "sa reagovanja na potrebe individualnih učenika u stručnom obrazovanju, ka sistemu koji pokreću potrebe industrije" (Hawke, 2000, str. 3). Ovaj proces pomeranja fokusa, odnosno radikalna promena diskursa obrazovnih politika, odvija se i u državama koje su u ekonomskoj i društvenoj tranziciji, pa se u cilju reforme srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji navodi da sistem srednjeg stručnog obrazovanja i obučavanja "kroz dobro obučenu radnu snagu" treba da doprinese ekonomskom razvoju i društvenoj stabilizaciji (Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji, prema: Pejatović, 2007).

Zahtevi koje je industrija prvobitno upućivala VET-u odnosili su se na povećanje udela stručnih sadržaja u obrazovnim programima i jasne ishode obrazovanja. Poslodavci su kritikovali irelevantnost kurseva za svet rada, a pritisak koji su vršili imao je uticaja na stvaranje standarda stručnog obrazovanja. Međutim, uviđajući kako dinamično i izuzetno promenljivo radno okruženje treba fleksibilnu radnu snagu, poslodavci su u poslednjoj deceniji promenili zahteve koje upućuju sistemima stručnog obrazovanja; "Zalažu se za obrazovni proces koji jača kapacitet radnika za prilagođavanje rapidno promenljivim specifičnim zahtevima novih radnih konteksta, bez ekstenzivnog retreninga", time podržavajući koncepciju doživotnog obrazovanja (Hawke, 2000, str. 7).

"Sada poslodavci smatraju da su im potrebni zaposleni koji poseduju interdisciplinarnu i široku bazu veština", jer savremeni načini proizvodnje podrazumevaju kako korišćenje velikog broja mašina, alata i uređaja, tako i različite "kulture obrasce" rada (Gibbons-Wood and Lange, 2000).

Mnogi pojedinci investiraju u svoje obrazovanje i sticanje širih, bazičnih veština jer su svesni dešavanja na tržištu rada i žele da ostanu konkurentni (Maxwell, Cooper and Biggs, 2000, str. 79). Mladi se odlučuju za programe koji razvijaju bazične veštine, a odrasli razvijaju više vrsta veština: bazične veštine, specifične veštine vezane za zanimanje i veštine koje ih pripremaju za budućnost (Wolf, prema: Maxwell, Cooper and Biggs, 2000). Međutim, poslodavci su usmereni na svoje kratkoročne potrebe, pre nego na visokokvalitetne obuke i dugoročnu korist (Noble et al., prema: Maxwell, Cooper and Biggs, 2000).

Reakcije VET sistema na promene tržišta rada uključuju i prepoznavanje važnosti učenja na radnom mestu, odnosno integraciju obuke na radnom mestu i obuke u školi, kao i priznavanje kvalifikacija ili dela kvalifikacija na osnovu radnog iskustva. Neki autori uzroke ovom trendu nalaze u rastućem nezadovoljstvu formalnim obrazovanjem, budući da VET sistem ne uspeva da odgovori na veoma promenljive potrebe sveta rada (Hawke, 2000, str. 1).

Na promene zahteva rada reaguju i poslodavci. Velike kompanije, nezadovoljne kako specifičnim veštinama u vezi sa zanimanjem, tako i bazičnim veštinama koje se razvijaju u formalnom obrazovanju, uspostavljaju sopstvene "obrazovne institucije" – programi koji se sprovode na ovaj način često se razlikuju od programa formalnog obrazovanja jedino po manjoj zastupljenosti teorijskih sadržaja u nastavi (Gibbons-Wood and Lange, 2000).

Obrazovni sistemi povećanim udelom obuke na radnom mestu i različitim modalitetima obrazovanja koji vode do određene kvalifikacije, odnosno stepena stručne spreme, pokušavaju da zadovolje potrebe tržišta rada.

Obrazovanje frizera – mogućnost za kombinovanje različitih modaliteta

Srednje stručno obrazovanje frizera u našoj zemlji traje tri godine i regulisano je Zakonom o srednjoj školi (iz 1992. godine). Pored opšteobrazovnih predmeta, program po kome se školuje za frizera sadrži i stručne predmete i predviđa praktičan rad u frizerskim salonima. Tokom izvođenja praktične nastave i prakse, predviđeni nadzor nad radom učenika je obaveza predmetnih nastavnika i saradnika u nastavi, to jest zaposlenih u organizacijama u kojima se praksa obavlja (Maksimović, Šećibović i Despotović, 2002, str. 28). Formalno obrazovanje razlikuje dva obrazovna profila: muški frizer i ženski frizer.

U formalnom obrazovanju frizera smenjuju se sledeći modaliteti obrazovnog rada: teorijska nastava, praktična nastava i obuka na radnom mestu. Kao i kod gotovo svih drugih obrazovnih profila u srednjem stručnom obrazovanju u Srbiji, i kod obrazovanja muškog i ženskog frizera dominira teorijska, odnosno uobičajena školska nastava, koja se služi metodom predavanja, usmerena je ka sticanju konceptualnih znanja i "opšteobrazovna" je i po sadržajima i po ciljevima. Istraživanje koje je sproveo Ministarstvo prosvete i sporta 2002. godine pokazalo je da je veliki problem za većinu stručnih škola odnos opšteg i stručnog obrazovanja. Iako taj odnos varira u zavisnosti od područja rada, u nastavnim planovima više područja veći je udeo opšteobrazovnih nego stručnih predmeta.

Praktična nastava označava rad u simuliranom frizerskom salonu, usmerena je ka sticanju veština, odnosno razvoju radnih kompetencija. Škole se žale na ukupan nedostatak uslova za adekvatno izvođenje praktične nastave, što uključuje adekvatan prostor, opremu, materijal i kadrove (Mazić, 2002, 417-426).

Iskustvo rada u stvarnom radnom okruženju učenici koji pohađaju program formalnog obrazovanja stižu radeći kao pomoćni radnici u frizerskim salonima. Škole sklapaju ugovore sa frizerskim salonima u koje odlaze njihovi učenici – neretko je ovaj deo obrazovanja prilično neregulisan, neosmišljen i bez nadzora škole. Na taj način obučavanje učenika prepušteno je slučaju, odnosno dobroj volji vlasnika i radnika frizerskog salona, kao i snalazljivosti učenika ili njihovih roditelja u pronalaženju frizera koji bi pokazali interesovanje za obučavanje učenika.

Učenje koje se odvija na radnom mestu nema istu "logiku" kao učenje u školi. To je logika akcije, a ne logika predmeta ili opsega nauke. Da bi osoba stekla široko osnovno znanje, u učenju je potrebno pratiti logiku predmeta, odnosno naučne discipline. Međutim, da bi osoba naučila kako da nešto radi, kako da primeni znanje ili da nešto izvrši na najbolji način, učenje se mora odvijati u svetu akcije i moramo pratiti logiku akcije u procesu učenja (European Training Foundation, 2003, str. 47).

Mnoge studije pokazuju da učenje na radnom mestu i učenje u školi nisu povezani. Na radnom mestu učenici asistiraju kolegama, učestvuju u novim i nepoznatim aktivnostima, rešavaju nepredviđene situacije i stoga je učenje deo svakodnevnih rutina i izmiče planiranju. Mnogi treneri ili mentori u kompanijama nemaju saznanja o tome šta se uči u školi, ili čak doživljavaju ono što se uči u školi kao irelevantno za rešavanje radnih problema (Onstenk and Blokhuis, 2007).

Programi kooperativnog obrazovanja (ko-op) pokušavaju da prevaziđu nedostatke obučavanja na radnom mestu i učenja u školi. Ko-op obrazovanje jeste naziv programa u kojem se kombinuju studiranje, odnosno školovanje i plaćeni rad koji je u vezi sa karijernim ciljevima studenta, odnosno učenika. Tri su vrste ko-op obrazovanja: paralelni program (polovina vremena se provodi u školi, a druga polovina na poslu), produženi dan (na školski dan u punom trajanju nadovezuje se rad sa pola radnog vremena ili obrnuto) i naizmeničan program (smenjuju se periodi punog radnog vremena i punog vremena školovanja). Ova kooperacija zasniva se na dogovoru između studenta, odnosno učenika, poslodavca i obrazovne institucije (FinAid Newsletter, 2000).

Frizersko zanimanje i kontinuirano obrazovanje

Tranzicioni period u Srbiji doveo je do posebne turbulencije na tržištu rada za frizere: postoji puno radnih mesta, ali su uslovi rada generalno loši, veliki deo zaposlenih radi neprijavljeno i bez poštovanja osnovnih prava koje garantuje Zakon o radu. Veliku većinu poslova u sivoj ekonomiji odlikuju niske plate, ekstremna nesigurnost i ostale odlike najnižih segmenata tržišta rada (Arandarenko, 2007, str. 28).

Društvene okolnosti dovele su do povećanog interesovanja za ovo zanimanje, jer se ono smatra sigurnim u uslovima ekonomske krize, i za pokretanje održivog sopstvenog biznisa su potrebna relativno mala ulaganja. Za upis u srednje frizerske škole konkuriše oko četiri puta veći broj učenika od broja učenika koji se upiše, a među njima je svake godine sve veći broj onih koji imaju odličan uspeh u osnovnoj školi (Mazić, 2002, str. 415-417).

Ovo zanimanje karakteriše ogroman broj preduzeća, odnosno zanatskih radnji (zaposleni u Frizerskom klubu Beograda, sa kojima smo razgovarali, procenjuju da je broj frizerskih salona na teritoriji Beograda između tri i pet hiljada – ovaj broj možda je i veći). Velika je potražnja za frizerima, stalno se otvaraju nove radnje, ali se isto tako lako i gase. Frizeri samim tim često menjaju poslodavce ili sami postaju poslodavci.

Programi neformalnog obrazovanja za frizere vezuju se već dugo za rad frizerskih udruženja koja redovno organizuju i održavaju seminare, prezentacije, demonstracije, treninge i takmičenja. Frizerski sajmovi također imaju svoju obrazovnu dimenziju. Osim što na ovim sajmovima proizvođači upoznaju frizere sa tehnološkim napretkom, u poslednje vreme se na našim prostorima u okviru sajmova odvijaju i kratki oblici obrazovanja, obično predavanja, iz oblasti prodaje, marketinga, poslovanja (Opatija u Hrvatskoj smatra se balkanskim centrom frizerskih manifestacija). Uobičajeno je da proizvođači frizerskih preparata organizuju sopstvene obrazovne programe čiji je cilj da demonstriraju upotrebu novih preparata, odnosno preparata baš tog određenog proizvođača (u javnosti je poznata Redken Academy, na primer). Udruženja frizera postoje i na međunarodnom planu, i svako od ovih udruženja dva puta godišnje osmišljava nove frizure koje se frizerima predstavljaju na revijama, demonstracijama šišanja, ali i putem nastavnog materijala, odnosno pomoću video zapisa za korak-po-korak učenje novih frizura.

Posebne oblasti frizerskog rada (frizure za posebne prilike ili nadogradnja kose, na primer) takođe imaju specifične programe neformalnog obrazovanja, koji uključuju ustanove neformalnog obrazovanja (poznat je Patrick Cameron koji obučava frizere širom sveta u oblasti svećanih frizura za dugu kosu), priručnike i video-zapise (na DVD-u).

Tehnologija rada u frizerskom poslu napreduje najvećim delom zahvaljujući proizvođačima frizerskih preparata, ali i naučnim dostignućima koja donose novu opremu i usavršene procese rada. Danas je uobičajeno da frizeri umeju da koriste nekoliko desetina različitih frizerskih preparata u svakodnevnom radu. Promene u organizaciji rada se u frizerskom poslu odnose na zadatke koje frizeri obavljaju u upravljanju sopstvenim biznisom, odnosno menadžerske i marketinške zadatke, kao što su upravljanje finansijama i prodaja preparata u salonima.

Za frizersko zanimanje je od značaja i postojanje različitih stilova ili "škola" rada, iako se ovo zapravo odnosi na finese u samom procesu rada, a ne na neka opštevažeća pravila ili koncepte u frizerskom poslu. Također, frizerski posao je kreativan posao, ne samo zbog toga što se od frizera očekuje da osmisle frizuru u mnogim njenim aspektima, već i zbog toga što u osmišljavanju frizure ne postoji jedno tačno rešenje problema.

Osposobljavanje frizera u ustanovi neformalnog obrazovanja

Studija slučaja sprovedena je u privatnoj obrazovnoj ustanovi neformalnog obrazovanja "Akademija Šobota" u Beogradu. Ova ustanova jedna je od poznatijih privatnih frizerskih škola u Srbiji, sa razvijenim programima stručnog osposobljavanja i usavršavanja frizera. Nijedan program ove ustanove nije akreditovan, tako da učenici po završetku programa dobijaju interni sertifikat koji se ne prepoznaje na zvaničnom tržištu rada.

Program stručnog osposobljavanja za posao frizera u ovoj ustanovi neformalnog obrazovanja zasnovan je na ishodima. Iako ovaj program traje znatno kraće (ukupno 992 časa tokom devet meseci obuke) od programa formalnog obrazovanja (tokom tri godine školovanja, učenici imaju 1120 časova praktične nastave), on se odvija gotovo u celini u simuliranom radnom okruženju i jedini cilj ovog programa jeste osposobljavanje za rad. Obuka u ustanovi neformalnog obrazovanja koncipirana je po ugledu na obuke koje već dugo postoje u razvijenim zemljama, i vrlo se malo razlikuje od njih (pre svega po dužini trajanja i po celovitosti sadržaja programa – ovim programom obuhvaćene su sve osnovne frizerske kompetencije, što nije slučaj sa obukama svih srodnih ustanova, neke od njih imaju programe koji su u stvari moduli i svaki modul je posvećen jednoj važnoj radnoj kompetenciji, odnosno grupi kompetencija).

Posebno interesantna grupa učenika u ustanovi neformalnog obrazovanja u kojoj je istraživanje sprovedeno, sa andragošskog stanovišta, jesu učenici

koji su upisali program osposobljavanja za posao frizera a prethodno su izvršili srednju frizersku školu, odnosno kvalifikovani su frizeri.

Iako ustanova neformalnog obrazovanja ima u svojoj ponudi obrazovnih programa više kraćih i jeftinijih obuka za usavršavanje frizera, uočili smo da postoji značajan broj učenika koji su upisali najduži i najskuplji obrazovni program te ustanove, program stručnog osposobljavanja za posao frizera, iako su prethodno stekli kvalifikaciju u formalnom obrazovanju. Odlučili smo da ispitamo obrazovne potrebe samo ove grupe učenika i da saznamo njihove razloge za ponovno osposobljavanje za frizerski posao.

Teorijsko-metodološki okvir istraživanja

Istraživanje osposobljavanja za posao frizera i odnosa između formalnog i neformalnog obrazovanja frizera vršili smo služeći se andragoškom kategorijom obrazovnih potreba, i to određenjem koje je A. Pejatović dala u jednom ranijem radu. Tom prilikom identifikovana su tri nivoa potrebna za razumevanje i dolaženje do obrazovnih potreba odraslih. Prvi nivo obuhvata obrazovne (i sazajne) potrebe koje se mogu vezati za svaku drugu vrstu ljudskih potreba. Na drugom nivou su obrazovne potrebe koje su zapravo način zadovoljavanja nekih drugih potreba; "te potrebe, dakle, nisu prvenstveno obrazovnog karaktera, no taj karakter poprimaju načinom zadovoljavanja", i mogu biti razlog uključivanja u neki od organizacionih oblika obrazovanja odraslih. Treći nivo obuhvata obrazovne potrebe posmatrane kao zasebnu vrstu potreba, što mogu biti potrebe za različitim obrazovnim aktivnostima, sadržajima, organizacionim oblicima, vremenskim trajanjem obrazovanja, metodama, itd. (Pejatović, 1994, str. 51). Ovakvim odabirom posmatrali smo obrazovne potrebe ispitanika na različitim nivoima, kao potrebe koje su po sebi obrazovne potrebe, ali i kao manifestaciju i način zadovoljavanja drugih vrsta potreba, pre svega u profesionalnoj sferi života.

Za potrebe ovog istraživanja konstruisali smo jednostavan teorijski model obrazovnih potreba frizera. Obrazovne potrebe naših ispitanika podelili smo u tri veće grupe: prva grupa su potrebe koje se odnose na osposobljenost za rad; u drugu grupu svrstali smo svesne i artikulisane karijerne ciljeve; treća grupa potreba obuhvatila je širi raspon razloga uključivanja i odlika ustanove u kojoj se obuka sprovodi i same obuke. Podelu smo zasnovali na novijim shvatanjima pojmova "kompetencija", "znanje" i "bazične veštine", kao i na radovima koji ističu značaj karijernog planiranja za kontinuirano obrazovanje.

Pojam funkcionalnih kompetencija

Više autora razvilo je teorijske modele kojima pokušavaju da objasne pojam kompetencije (Mansfield, 2001; Cheetham and Chivers, 1996; Reischmann, 2000; Ellström, 1997). Za potrebe našeg istraživanja, pojam funkcionalnih kompetencija preuzet je iz modela britanskih autora Cheethama i Chiversa, u značenju "sposobnosti da se efektivno izvrši spektar radnih zadataka radi proizvodjenja specifičnih ishoda". Ovaj pojam u prvi plan postavlja vršenje radnih zadataka sa određenim ciljem, odnosno usmerenost akcije na rezultate, i u poređenju sa određenjima drugih autora, izuzetno je pogodan za operacionalizaciju jer se fokusira na distinktivan sadržaj određenog posla ili grupe poslova – zanimanja.

Pojam karijernog planiranja

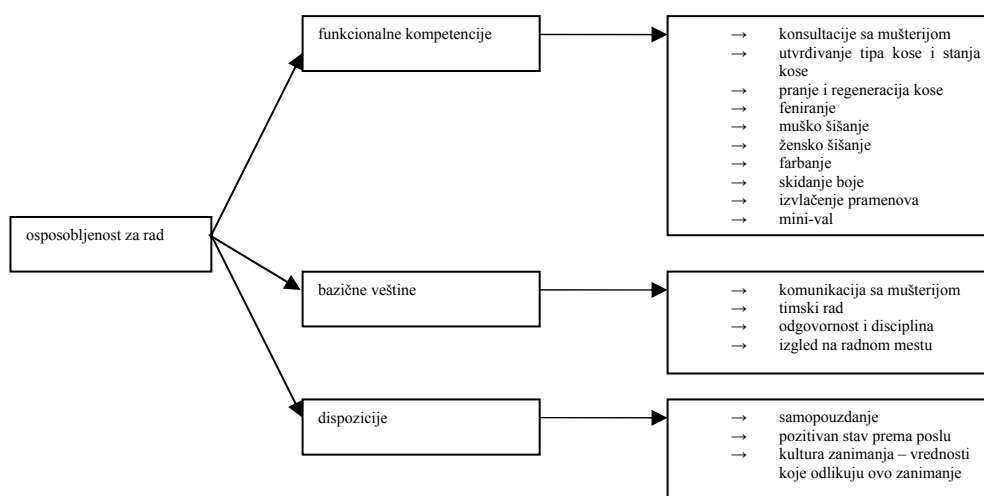
Pojam karijernog planiranja novijeg je datuma i naglašava savremene karijerne pojave u uslovima globalizacije i brzih tehnoloških promena. Budući da je za mlade osobe postalo uobičajeno da promene više poslova na samom početku svog radnog veka (Wolf, prema: Hawke, 2000), istraživači su konstruisali pojam koji povezuje longitudinalnu perspektivu sa odlukama koje osoba donosi u vezi sa poslom, odnosno karijerom (Dockery, Koshy and Stromback, 2005; Smith and Green, 2005). Karijerno planiranje odnosi se na ciljeve koje osoba sebi postavlja u vezi sa svojom karijerom, na odluke koje donosi u određenim okolnostima i u svetlu ciljeva koje je sebi postavila, kao i na procenu značaja ili vrednosti određenih aktivnosti i okolnosti – ovo često važi za obrazovne aktivnosti, s obzirom na to da mnogi odrasli preduzimaju obrazovne aktivnosti kada procene da će imati pozitivan efekat na karijerne ciljeve i putanje.

Obrazovne potrebe frizera

Obrazovne potrebe kvalifikovanih frizera, koji su uključeni u program osposobljavanja za isto zanimanje u neformalnom obrazovanju, definisali smo kao razliku između znanja, veština, vrednosti, stavova i osećanja koje ti kvalifikovani frizeri poseduju i onih znanja, veština, vrednosti, stavova i osećanja koja su im potrebna da bi sa uspehom ostvarili svoje profesionalne zadatke, ciljeve i uloge.

Obrazovne potrebe naših ispitanika podelili smo u tri grupe. Prva grupa su potrebe koje se odnose na osposobljenost za rad. Savremeno shvatanje

kompetentnosti okrenuto je ka nekoliko najvažnijih aspekata ličnosti, uključujući znanja i veštine koje su direktno u vezi sa izvršenjem specifičnih radnih zadataka, pa one veštine koje omogućuju osobi da sarađuje, da se prilagođava, usvaja različite i nove tehnologije rada i organizacione modele rada; dalje, ove potrebe se odnose i na specifične vrednosti, stavove i osećanja, uključujući moralna osećanja, samopouzdanje, pozitivan stav prema radu, vrednosti specifične za određeno zanimanje ili organizaciju.



Shema 1: Prikaz potreba koje se odnose na osposobljenost za rad

U drugu grupu potreba svrstali smo svesne i artikulisane karijerne ciljeve, kratkoročne i dugoročne, koje odrasli sebi postavljaju a za čije je ostvarenje neformalno obrazovanje način ili uslov. U ove potrebe spadaju:

- potrebe kontakta sa potencijalnim poslodavcima,
- potrebe napredovanja na trenutnom radnom mestu – bolja zarada, povećan obim posla, povećana raznovrsnost posla i više uvažavanja od strane drugih,
- potrebe pozicioniranja na tržištu rada – vrednost koju sertifikat ustanove ima na tržištu rada, lakše nalaženje posla, nalaženje boljeg posla ili bolje plaćenog posla,
- dugoročni planovi o pokretanju sopstvenog biznisa (frizerskog salona).

Treća grupa potreba, koju smo nazvali glavnim i specifičnim obrazovnim potrebama, obuhvatila je širi raspon obrazovnih potreba koje nastaju iz specifičnosti frizerskog zanimanja, životnih uloga odraslih, društveno-ekonom-

ske situacije, ali i odlika obuke koju su odrasli upisali, što se odnosi pre svega na prednost sadržaja i uslova realizacije programa neformalnog obrazovanja u odnosu na program formalnog obrazovanja. Ovu grupu potreba podelili smo na dve manje i koherentne grupe:

- potrebe vezane za aspekte obuke i institucije (u ovu grupu spadaju uslovi u kojima se obuka odvija, kompetentnost trenera, način sprovođenja obuke, poseban stil rada u ovoj organizaciji, učenje modernih frizura i imidž ustanove), i
- glavne obrazovne potrebe – razlozi uključivanja (što obuhvata inoviranje znanja, usavršavanje odnosno podizanje kompetentnosti na viši nivo, rekvalifikaciju i sticanje radnog iskustva).

Polazeći u ovo istraživanje mi smo unapred napravili selekciju veština i znanja koja, po našem mišljenju, ulaze u bazičan opis frizerskog posla na našem tržištu rada. To znači da smo isključili sve ono za šta smo već imali saznanja da frizeri u maloj meri poseduju – složenije kompetencije koje ne ulaze u izbor usluga većine frizerskih salona (nadogradnja kose, izrada frizura za svečane prilike, trajno ispravljanje kose, tretmani protiv opadanja kose, izrada frizura za snimanja i revije), bazičnih veština i kompetencija koje se odnose na upotrebu ICT-ja (korišćenje personalnog računara za zakazivanje i naplatu, naplata elektronskim putem – karticama, korišćenje kase), veštine i znanja koja se odnose na preduzetništvo i poslovanje (uključujući jednostavne veštine kao što je popunjavanje različitih obrazaca ili operacije koje se odnose na dnevnu zaradu, i sva složena znanja o tome kako pokrenuti i održati posao), sanitarne propise, znanja o zaštiti zdravlja i ekološkoj zaštiti sredine, te poznavanje bar jednog evropskog jezika, itd. Naš izbor obrazovnih potreba u vezi sa osposobljavanjem za rad obuhvatio je osnovni set usluga u frizerskim salonima, kompetencije koje su navedene u programima formalnog i neformalnog obrazovanja, kao i bazične veštine za koje smo pretpostavili da se mogu steći radnim iskustvom. Da smo pošli od rigoroznije i celovitije procene potrebnih znanja i veština, rezultati istraživanja bili bi drugačiji.

Cilj, zadaci i hipoteze istraživanja

Cilj istraživanja bio je da se ispituju obrazovne potrebe kvalifikovanih frizera koji pohađaju program stručnog osposobljavanja u neformalnom obrazovanju za isto zanimanje.

Zadaci istraživanja bili su sledeći: ispitati obrazovne potrebe koje se odnose na osposobljenost za rad; ispitati obrazovne potrebe koje se odnose na karijerne ciljeve; i ispitati glavne i specifične obrazovne potrebe.

Naša glavna pretpostavka bila je da se kvalifikovani frizeri putem neformalnog obrazovanja osposobljavaju za rad, ostvaruju svoje karijerne ciljeve i zadovoljavaju glavne i specifične obrazovne potrebe.

Očekivali smo da ćemo naći značajne razlike između željenog i postojećeg nivoa osposobljenosti za rad kod ispitanika, posebno u oblasti funkcionalnih kompetencija. Također smo očekivali da postojanje odvojenih obrazovnih profila, muški frizer i ženski frizer, indukuje obrazovne potrebe u specifično "muškim", odnosno "ženskim" oblastima.

U vezi sa karijernim ciljevima, naša očekivanja bila su da će oni pokazati značajan udeo u artikulisanju obrazovnih potreba ispitanika. Imajući u vidu rezultate ranijih istraživanja, koji su pokazali da odrasli najčešće uče radi profesionalnog napredovanja, povećanja zarade, odnosno boljeg pozicioniranja na tržištu rada, pretpostavili smo da će i naši ispitanici snažno ispoljiti ovaj aspekt svojih obrazovnih potreba.

Kada je reč o trećoj grupi obrazovnih potreba, očekivali smo da neke od potreba iz ove grupe budu veoma izražene, najpre kompetentnost trenera, uslovi u kojima se obuka odvija i način sprovođenja obuke.

Istraživačka metoda, tehnike i instrumenti

Polazeći od tvrdnje da se istraživaču koji namerava da ispita obrazovne potrebe na raspolaganju nalazi gotovo čitava metodološka aparatura društvenih nauka (Kulić i Despotović, 2001, str. 109), a razmatrajući specifičnost istraživog problema i planiranog uzorka, kao i uslove za realizaciju istraživanja, opredelili smo se da koristimo istraživačku metodu (ili strategiju istraživanja, kako je neki autori nazivaju) studiju slučaja.

Radi obezbeđivanja metodološke triangulacije koristili smo sledeće tehnike istraživanja: anketiranje, skaliranje i intervjuisanje. Osnovno ograničenje tehnika istraživanja jeste da su nam pružile uvid jedino u samoprocene ispitanika, odnosno njihova viđenja sopstvenih obrazovnih potreba. Iako ova okolnost umanjuje objektivnost rezultata istraživanja, ona im ne umanjuje značaj: za dobrovoljno obrazovno ponašanje odraslih ključan je doživljaj obrazovnih potreba, kao i svest o obrazovnim potrebama – već smo napomenuli da ispitanike u ovom istraživanju posmatramo kao osobe kod kojih je očigledna snažna izraženost obrazovne motivacije.

Korišćena je baterija instrumenata koju su činili: upitnik, trostepena skala Likertovog tipa "Karijerni ciljevi", skala samoprocene posedovanog i želje-

nog nivoa kompetentnosti, ček-lista bazičnih veština, trostepena skala Likertovog tipa "Dispozicije", protokol strukturiranog intervjua i skala ranga razloga uključivanja i aspekata obuke i institucije.

Uzorak istraživanja

Uzorak istraživanja bio je nameran i obuhvatio je 20 ispitanika koji su bili podeljeni u dva poduzorka: prvi poduzorak obuhvatio je ispitanike koji su u tom trenutku bili na obuci u neformalnom obrazovanju, a drugi poduzorak obuhvatio je ispitanike koji su već završili obuku u neformalnom obrazovanju.

U uzorak je ušlo 14 frizerki i 6 frizera (70% žena i 30% muškaraca). Prosečna starost ispitanika bila je 20 godina. Vreme koje je proteklo između završetka formalnog obrazovanja, odnosno srednje škole, i upisa obuke u neformalnom obrazovanju je za većinu ispitanika (13 ispitanika, odnosno 65% uzorka) bilo "0 godina", za pet ispitanika (20% uzorka) – "1 godina", za jednog ispitanika – "6 godina", a za jednu ispitanicu – "8 godina". Kvalifikovani ženski frizeri činili su 55% uzorka, kvalifikovani muški frizeri – 30% uzorka, a kvalifikovani muško-ženski frizeri – 15% uzorka. Samo dve ispitanice (10% uzorka) su vanredno pohađale srednju školu. Prosečan uspeh ispitanika tokom školovanja bio je dobar (oko 3,4). Jedan ispitanik je jednom ponovio razred. Svi ispitanici imali su praksu tokom srednje škole, i to 12 njih u jednom frizerskom salonu, a 8 u više frizerskih salona. 75% uzorka je bilo na praksi duže od 6 meseci, 20% uzorka duže od mesec dana i kraće od 6 meseci, a samo 5%, odnosno jedan ispitanik, bio je na praksi kraće od mesec dana. Pet ispitanika, što čini 25% uzorka, učestvovalo je na frizerskim takmičenjima, a 4 ispitanika su bili (neki još uvek jesu) članovi frizerskih udruženja. Dvoje ispitanika je pre obuke u ustanovi u kojoj se vrši istraživanje, već završilo obuku za frizera u neformalnom obrazovanju – ispitanik je završio sličnu obuku, u privatnoj obrazovnoj ustanovi, ali za muškog frizera, a ispitanica je završila šestomesečni kurs za frizere Narodnog univerziteta "Svetozar Marković" u Beogradu. Što se radnog iskustva tiče, 12 ispitanika (60%) imalo je radnog iskustva, ali samo njih 5 imalo je radno iskustvo u trajanju dužem od 6 meseci. Polovina ovog broja ispitanika ima radno iskustvo na mestu pomoćnog radnika, a drugih 6 su raspoređeni u ostalim kategorijama: frizer, i frizer i pomoćni radnik, frizer i vlasnik salona. 13 ispitanika (65% uzorka) bilo je nezaposleno u trenutku ispitivanja.

Analiza i interpretacija rezultata istraživanja

Obrazovne potrebe za osposobljenošću za rad

Opšti nalaz u ovoj oblasti istraživanja jeste da su one komponente osposobljenosti za rad koje zahtevaju uvežbavanje tokom dužeg vremenskog perioda, veliki broj ponavljanja i samostalan rad, nisko razvijene, odnosno obrazovne potrebe su u tim komponentama najizraženije.

Funkcionalne kompetencije

Obrazovne potrebe u oblasti funkcionalnih kompetencija su veoma izražene. Posmatrajući razlike između posedovanog i željenog nivoa kompetentnosti, uočava se da su najveće razlike u kompetencijama "žensko šišanje", "skidanje boje" i "muško šišanje". Dok za šišanja važi da je u pitanju kompetencija relativno visokog stepena složenosti koja pre svega zahteva dugo vreme za formiranje i veliki broj ponavljanja, za kompetenciju "skidanje boje" je karakteristično to da ona uopšte nije zastupljena u programu formalnog obrazovanja za frizersko zanimanje, pa je visoka razlika dobijena pre svega zahvaljujući niskom stepenu razvijenosti te kompetencije kod svih ispitanika.

Razlike u obrazovnim profilima ispitanika su u velikoj meri doprinele visokim razlikama između željenog i posedovanog nivoa kompetentnosti, ali ovaj nalaz treba posmatrati u okvirima pojedinačnih kompetencija. Na primer, kada je u pitanju "muško šišanje", nijedan ispitanik koji je kvalifikovan muški frizer sebi nije dao negativnu ocenu za posedovani nivo kompetentnosti. Za razliku od toga, ocena posedovanog nivoa kompetencije "žensko šišanje" dobila je četiri negativne ocene od strane kvalifikovanih ženskih frizera – slično je i sa ostalim kompetencijama kvalifikovanih ženskih frizera, koje ukupno imaju mnoštvo negativnih ocena. Razlike bi svakako bile manje izražene da ne postoji podela na obrazovne profile muški frizer i ženski frizer, ali bi i dalje bile i te kako značajne.

Nekoliko ispitanika je konzistentno davalo ili visoke ili niske ocene za posedovani nivo kompetentnosti, što jeste zanimljiv podatak. Ovde uočavamo ograničenje tehnike samoprocene koju smo koristili, ali smatramo da je samoprocena, čak i u slučaju da ne odražava verno objektivnu stvarnost, pokretač obrazovnog ponašanja pojedinaca. Rang lista prosečnih ocena željenih nivoa kompetentnosti ipak sugerise da su ispitanici značajno realistični – davali su više ocene za željeni nivo znanja onih kompetencija koje su manje složene ili manje zahtevne, a nešto su im umerenija očekivanja kada su u pitanju nazahtevnije kompetencije.

Bazične veštine

Obrazovne potrebe u oblasti bazičnih veština su relativno malo zastupljene. Oko 23% ukupnih odgovora ispitanika bili su negativni, odnosno ukupno su ocenili da tokom formalnog obrazovanja nisu stekli otprilike petinu bazičnih veština koje smo ispitivali.

Jedan od neočekivanih nalaza našeg istraživanja jeste podatak da su mnogi ispitanici na praksi u frizerskim salonima proveli znatno duže vreme od vremena propisanog nastavnim planom srednjih škola. Nekoliko ispitanika je sve tri godine, koliko traje srednja škola, svakodnevno (što se odnosi na radne dane u nedelji, ali za neke ispitanike i na dane vikenda) bilo na praksi u frizerskom salonu. Od ukupnog uzorka, 75% ispitanika je provelo na praksi duže od 6 meseci, i to bar dva dana u sedmici. Dugo vreme provedeno u frizerskim salonima, i to u svojstvu učenika (što znači da rad ispitanika nije bio plaćen), objašnjava visok ukupan stepen razvijenosti bazičnih veština ispitanika.

Rang lista broja negativnih procena razvijenosti bazičnih veština pokazuje da su ukupno najlošije ocenjene bazične veštine iz grupe "timski rad". Tokom formalnog obrazovanja veštine prilagođavanja kolegama, pomaganja kolegama, sposobnost da se saraduje i svest o tome da od rada celog tima zavisi uspeh frizerskog salona, najmanje su razvijene kao grupa veština. Ovo nam pokazuje da značajan broj ispitanika, i pored dugog vremena provedenog na praksi u frizerskim salonima, nije imalo priliku da se adekvatno integriše u grupe zaposlenih, niti su imali adekvatnu integraciju u grupama na praktičnoj nastavi u samim srednjim školama. S druge strane, treba uzeti u obzir i to da je veliki broj frizerskih salona sastavljen od malog broja zaposlenih, pa nije ni moguće imati pravo iskustvo timskog rada – po rečima više ispitanika, za to je potrebno da se radi u većem timu (primera radi, u ustanovi neformalnog obrazovanja, ispitanici su radili u grupama od po 15 ili čak 20 učenika, što zahteva visok stepen saradnje jer je broj modela-mušterija veliki, a neka sredstva rada i oprema jesu, kao i vreme, ograničeni).

Naša očekivanja u vezi sa obrazovnim potrebama koja se tiču bazičnih veština samo su donekle bila ispunjena – ove obrazovne potrebe daleko su manje izražene od onih u grupi funkcionalnih kompetencija. Također, ispunjeno je naše predviđanje da će vreme provedeno na praksi biti povezano sa razvijenošću bazičnih veština, ali je iznenađujući podatak da su gotovo svi ispitanici proveli vreme daleko duže od propisanog vremena na praksi u frizerskim salonima.

Dispozicije

Opšta ocena dispozicija nalazi se na sredini trostepene skale, odnosno ukupna ocena za dispozicije stečene u formalnom obrazovanju je 2,05.

Ispitanici su visoko ocenili većinu dispozicija koje se odnose na kulturu zanimanja. Tvrdnja: "dobar frizer ostavlja svoje probleme kod kuće, a pred mušterijom je uvek lepo raspoložen", dobila je ocenu 2,35, a i ostale dispozicije iz ove grupe su imale ocene veće od 2.

Pozitivan stav prema poslu je u samom vrhu rang liste prosečnih ocena stečenosti dispozicija u formalnom obrazovanju, što nam govori da većina ispitanika smatra da je tokom formalnog obrazovanja razvila kako pozitivan odnos prema radu, tako i pozitivan odnos prema svom zanimanju.

Za nas je posebno zanimljivo i to da većina ispitanika smatra da je stav "dobar frizer se stalno usavršava i uči" usvojila tokom formalnog obrazovanja. Ovako visoke ocene ove dispozicije nam ukazuju na to da su ispitanici usvojili kontinuirano usavršavanje i učenje kao vrednost, i podržava našu pretpostavku da ispitanici imaju snažnu motivaciju za učenje. Također, i pozitivan odnos prema poslu može biti deo motivacije za učenje, kroz identifikaciju sa poslom, koju su neki ispitanici i eksplicitno navodili – "znala sam da ću biti frizerka u prvom razredu osnovne", rekla je jedna ispitanica, a druga: "frizerski posao je centar mog sveta".

Među svim dispozicijama, grupa dispozicija "samopouzdanje" dobila je najniže ocene. Ovo objašnjavamo na isti način kao i nivo kompetentnosti kada su u pitanju zahtevne i složene funkcionalne kompetencije. Za sticanje samopouzdanja je očigledno potrebno značajno vreme uvežbavanja, samostalnost u radu i veliki broj ponavljanja. Kao što smo videli iz rezultata koji se odnose na funkcionalne kompetencije, naši ispitanici nisu imali priliku da obavljaju značajan samostalan rad u zahtevnijim oblastima frizerskog posla. "Učiti poverenje mušteriji" i "imati samopouzdanja u radu" su dispozicije koje su dobile najniže ocene, odnosno ispitanici su ih u najmanjoj meri stekli tokom formalnog obrazovanja, naravno, u poređenju sa ostalim dispozicijama koje smo ispitivali.

Ocene stečenosti dispozicija u formalnom obrazovanju su sveukupno podeljene u tri prilično ujednačene grupe: 36% odgovora su bili "dobro se nauči/ponese iz srednje škole", 32,7% odgovora su bili "osrednje se nauči/ponese iz srednje škole", a 31,3% odgovora su bili "ne nauči se/ne ponese se iz srednje škole".

Naša očekivanja u vezi sa obrazovnim potrebama koje se odnose na dispozicije ispunjena su. Ova grupa obrazovnih potreba je značajno izražena, ali manje od obrazovnih potreba koje se odnose na funkcionalne kompetencije,

kao što smo i pretpostavili. Dispozicije koje su ispitanici visoko ocenili su deo kulture zanimanja, i očito je učešće u zajednicama prakse, odnosno praksa u frizerskim salonima, ali i kontakt sa nastavnicima-frizerima, stvorilo dovoljno prilika da ispitanici usvoje kulturu zanimanja. Međutim, njihovo školovanje im nije pružilo prilike da u dovoljnoj meri steknu samopouzdanje.

Obrazovne potrebe i karijerni ciljevi

Karijerni planovi ispitanika jasno su se koncentrisali oko tri središta: zapošljavanje, pokretanje sopstvenog biznisa i obrazovanje. Karijerne ciljeve ispitanika ispitali smo otvorenim i zatvorenim pitanjima i trostepenom skalom stavova. Svi odgovori koje smo dobili ukazuju na to da ispitanici imaju veoma pragmatičan pristup obrazovanju, kao i višestruke procenjene koristi od obuke u neformalnom obrazovanju.

Osim u slučaju jedne ispitanice, koja već poseduje svoj frizerski salon, kod svih ispitanika se uočava sledeće viđenje njihove karijerne putanje:

1. Zaposliti se
2. Steći radno iskustvo
3. Otvoriti frizerski salon

Najfrekventniji odgovor na pitanje o karijnim planovima, u ukupnom uzorku, jeste "Otvoriti salon". Sledeći po frekvenciji su odgovori "Zaposliti se" i odgovori koji se odnose na obrazovanje, odnosno "Usavršavati se", "Edukovati se". Veoma su prisutni i odgovori "Sticati iskustvo" i "Postati profesionalac" odnosno "Biti dobar majstor".

Ispitanici su pokazali karijerni cilj koji je neuobičajen za naše društvo, a to je pokretanje sopstvenog biznisa. Ova činjenica se tumači iz nekoliko perspektiva: prvo, frizersko zanimanje je takvo da pokretanje sopstvenog biznisa ne iziskuje velika ulaganja i, kao što smo već rekli, frizerski saloni se često otvaraju i lako gase; drugo, otvaranje salona se smatra vrhuncem u karijeri frizera, te ispitanici pokazuju da su ambiciozni u tom pogledu; treće, tržište rada nije blagonaklono prema ovom zanimanju – iako ima puno posla za frizere, uslovi rada za njih u većini slučajeva nisu povoljni, te ne čudi da frizeri imaju veliku želju da rade za sebe, a ne kod poslodavaca koji većinom ne pružaju dobre radne uslove; četvrto, budući da je uzorak ovog istraživanja mali, odnosno nereprezentativan za celu frizersku populaciju, vrlo je moguće da smo samim izborom uzorka zahvatili specifičan segment populacije kvalifikovanih frizera, a to su osobe koje imaju nameru da pokrenu sopstveni biznis – ovo bi značilo da je obuka u neformalnom obrazovanju pri-

vlačna u velikoj meri onim kvalifikovanim frizerima koji imaju isti karijerni cilj i koji, možda, mogu sebi da priušte otvaranje frizerskog salona (sama obuka je već veoma skupa za platežnu moć stanovništva u Srbiji); i peto, budući da su ispitanici veoma mladi (prosečna starost ispitanika je 20 godina, a interval je od 18 do 28 godina), možda njihovi karijerni planovi još uvek nisu dospeli u realističniju fazu.

Ispitanici su obrazovanje istakli kao važan deo svog karijernog razvoja, čak polovina ispitanika navodi usavršavanje, odnosno edukaciju, kao jedan od odgovora na pitanja o karijernim planovima. Ove odgovore tumačimo u svetlu profesionalne motivacije, ali i imajući u vidu kontinuirano obrazovanje kao deo kulture frizerskog zanimanja.

U poduzorku koji obuhvata ispitanike koji su već završili obuku u neformalnom obrazovanju, 7 ispitanika (što čini 70% ovog poduzorka) kaže da su ispunili ciljeve koje su imali pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju, a 3 ispitanika (što je 30% ovog poduzorka) kažu da nisu ispunili ciljeve koje su imali pre upisa obuke. Ovaj nalaz vidimo kao potvrdu toga da su ispitanici zadovoljni učinkom koji je obuka u neformalnom obrazovanju dala kada su u pitanju njihove karijere.

Čitav uzorak je davao veoma visoke ocene tvrdnjama u trostepenoj skali "Karijerni ciljevi". Ovo nam je nedvosmisleno ukazalo na to da ispitanici obuku vide kao višestruko korisnu u profesionalnoj sferi njihovih života. Također, iz ovih ocena možemo videti koliko je pragmatičan pristup obrazovanju ovih ispitanika – oni od obrazovanja očekuju da ima direktan pozitivan uticaj na njihove karijere.

Donekle neočekivan rezultat jeste smeštanje tvrdnji iz grupe "napredovanje na radnom mestu" u gornji deo rang liste prosečnih ocena tvrdnji iz skale "Karijerni ciljevi". Budući da je samo 35% uzorka bilo zaposleno u trenutku ispitivanja, smeštanje tvrdnje iz grupe "pozicioniranje na tržištu rada" u donji deo rang liste nije očekivan. Ovaj nalaz tumačimo kao određeni skepticizam u pogledu mogućnosti da se uopšte nađe dobar ili dobro plaćen posao, odnosno da se puno zarađuje. Neki ispitanici su istakli da u njihovim sredinama svi frizeri malo zarađuju, bez obzira na to koliko su kompetentni ili koju su obuku u neformalnom obrazovanju završili. Dakle, po mišljenju dela ispitanika, tržište rada ne odlikuju dobro plaćeni poslovi, visoke zarade ili obilje poslovnih mogućnosti.

Međutim, zanimljivo je da su ispitanici u drugom poduzorku (oni koji su već završili obuku u neformalnom obrazovanju), dosledno davali više ocene tvrdnjama iz skale, u odnosu na ocene koje je davao prvi poduzorak, što govori o pozitivnom efektu radnog iskustva na percepciju koristi koju imaju od obuke u neformalnom obrazovanju.

Najviše ocenjena je tvrdnja "frizerima koji planiraju da otvore svoj salon obuka može biti korisna u tome". Ovde se još jednom potvrđuje da ispitanici imaju jasan cilj u karijeri na čijem postizanju rade i putem obrazovanja.

Tvrdnja koja je zauzela drugo mesto u rang listi jeste: "obuka pomaže frizerima da počnu da obavljaju više vrsta usluga u salonu nego što su ranije obavljali", a treće mesto: "znanje sa obuke pomaže u povećanju obima posla u salonu". Ovaj nalaz je u direktnoj vezi sa razvojem funkcionalnih kompetencija, i govori nam da zadovoljavanje obrazovnih potreba u oblasti funkcionalnih kompetencija treba direktno da doprinese radnoj efikasnosti frizera.

Ocene tvrdnji iz skale "Karijerni ciljevi" visoke su, kako za one tvrdnje koje se odnose na korisnost znanja koje obuka pruža, tako i za tvrdnje koje se odnose na benefite koje donosi diploma.

Naše pretpostavke u vezi sa obrazovnim potrebama ispitanika koje se odnose na karijerne ciljeve su se potvrdile. Svi ispitanici visoko vrednuju efekat obuke u neformalnom obrazovanju na njihove karijere. Ispitanici su se pokazali veoma pragmatičnim i orijentisanim na cilj – otvaranje frizerskog salona. Iako je prosečna starost uzorka samo 20 godina, profesionalni ciljevi su nesumnjivo najsnažnija motivaciona osnova njihovog učenja, odnosno direktno su zaslužni za artikulaciju obrazovnih potreba.

Obrazovne potrebe, različiti aspekti obuke i institucije i razlozi uključivanja

Obrazovne potrebe iz treće grupe ispitivali smo skalom ranga i intervjuom. Kada je reč o rangiranju, ubedljivo najbolje rangirana stavka iz ove grupe potreba jeste "način sprovođenja obuke". Ova stavka je u sebe uključila odnos teorijskog i praktičnog dela obuke, način na koji instruktori podučavaju učenike, sadržaj koji se uči tokom obuke, veštine koje se stiču, testiranje znanja, tempo napredovanja, trajanje nastave i broj modela. Drugo mesto je zauzela kompetentnost trenera, odnosno znanje i stručno iskustvo instruktora, a na trećem mestu su modni trendovi.

Prva tri mesta su u rangiranju zauzeli aspekti obuke i institucije, a potom se smenjuju razlozi uključivanja i aspekti obuke i institucije.

Iz rang liste prosečnih vrednosti dobijenih rangiranjem razloga uključivanja i aspekata obuke i institucije vidimo da su ispitanicima najvažniji oni aspekti obuke i institucije koji su odgovorni za sticanje znanja i veština, odnosno razvoj kompetencija. Drugim rečima, ispitanicima je kvalitet obučavanja bio na prvom mestu prilikom donošenja odluke da upišu obuku u neformalnom obrazovanju.

Visoka rangiranost modnih trendova može se tumačiti u sklopu sa "inovi-ranjem znanja" i "podizanjem kompetencija na viši nivo"; ove obrazovne potrebe reflektuju anticipirane zahteve realnih radnih situacija, pa se njihovim zadovoljavanjem formira aktuelno i isplativo znanje i veštine frizera.

Uslovi u kojima se obuka odvija su zauzeli tek 6. mesto rang liste prosečnih vrednosti dobijenih rangiranjem razloga uključivanja i aspekata obuke i institucije. Ovaj nalaz nam ukazuje na to da su ispitanicima važniji oni aspekti obuke i institucije koji je direktno povezan sa procesom prenošenja znanja i veštine.

Imidž ustanove je također zauzeo nisko mesto na rang listi, što također tumačimo primarnim interesom ispitanika da im obuka osigura znanja i veštine. Međutim, iako je imidž tako nisko rangiran, kroz odgovore ispitanika na pitanja u intervjuu, vidi se da su oni obuku ove ustanove upisali upravo zahvaljujući pozitivnoj slici koju ustanova neformalnog obrazovanja ima među frizerima.

Iscrpnija analiza odgovora ispitanika na pitanja u vezi sa razlozima uključivanja i aspektima obuke i institucije, daje nam nešto drugačiju sliku nego rezultati skale ranga. Iz frekvencija ključnih reči u odgovorima ispitanika, možemo videti da su osim rekvalifikacije ("da li si imao veću pauzu u bavljenju frizerskim poslom") svi ostali navedeni razlozi uključivanja i aspekti obuke/institucije važni ispitanicima.

I pored prisutne tendencije davanja pozitivnih odgovora na pitanja u intervjuu, odgovori ispitanika nam nedvosmisleno ukazuju na veoma elaboriranu motivacionu osnovu učenja, odnosno razloge uključivanja u neformalno obrazovanje. Čini se da većina ispitanika temeljno procenjuje kako valjanost sopstvenih razloga za uključivanje u neformalno obrazovanje, tako i sve aspekte obuke i institucije i način na koji ti aspekti doprinose njihovom obrazovanju (odnosno razvoju njihove kompetentnosti), i njihovim karijernim ciljevima.

Sažeta analiza odgovora koje su ispitanici dali tokom intervjuja, dovodi nas, između ostalog do sledećih podataka. Ukupno 13 ispitanika (65% uzorka) odgovorilo je da su im uslovi u kojima se obuka odvija u izvesnoj meri važni (7 odgovora je bilo "veoma važno", 3 odgovora "dosta važno" i 3 odgovora "važno"). Javili su se različiti odgovori koji opisuju kakav prostor u kome se odvija obuka treba da bude, ali i 5 odgovora koji su precizirali potrebu za radnim mestom za svakog učenika.

Na pitanje o važnosti načina na koji se sprovodi obuka (odnos teorijskog i praktičnog dela obuke, način na koji instruktori podučavaju učenike, sadržaj koji se uči, veštine koje se vežbaju, testiranje znanja, tempo kojim se napreduje, trajanje nastave, broj modela) dobili smo najveći broj različitih

odgovora, odnosno precizirajućih odgovora. Čak 75% ispitanika je izjavilo da je način sprovođenja obuke "mnogo važan", a još 15% ispitanika je reklo da je ovaj aspekt "važan", odnosno "dosta važan". Ispitanici su istakli gotovo sve komponente načina na koji se vrši obučavanje: broj modela, veštine i znanje, ponašanje instruktora, način podučavanja ("kako instruktori objašnjavaju"), tempo napredovanja, zastupljenost praktičnog rada ("najbitnija je praksa"), trajanje nastave. Tri ispitanice su se u odgovoru na ovo pitanje pozvale na svoja iskustva iz srednje škole, i istakle da im obuka u neformalnom obrazovanju pruža to što im formalno obrazovanje nije pružilo ("izašla sam iz srednje škole da ništa nisam naučila", "ništa od toga nisam dobila u srednjoj školi", "to nismo imali u srednjoj školi").

Znanja i stručno iskustvo instruktora je kao aspekt obuke/institucije ocenjen kao veoma važan, odnosno dosta važan i važan. Ispitanici su isticali da je potrebno da instruktori umeju i da "prenesu znanje", pored toga što je potrebno da budu "dobri frizeri", odnosno "da znaju da rade".

Govoreći o važnosti da se nauče neke nove tehnike i upoznaju novi preparati, većina ispitanika je spominjala nepotpuno ili zastarelo znanje koje su dobili tokom formalnog obrazovanja. Čini se da ispitanici u ovom slučaju nisu mogli da se usredsrede na tehnološki napredak, jer u većini slučajeva nisu savladali ni osnove zanimanja. Također, iz odgovora se vidi da u velikom broju salona u koje idu na praksu, a ne samo tokom praktične nastave u srednjim školama, ispitanici nisu bili adekvatno upoznati sa frizerskim preparatima i alatima.

Ispitanici su u većini slučajeva kao "važno", "dosta važno" i "mnogo važno" procenili učenje modernih frizura, šišanja i koloringa tokom obuke. Važnost je u ovom slučaju nužna "radi posla", odnosno da bi stekli, pridobili mušterije: "nema posla, nema 'leba od starijih frizura", "u srednjoj školi se praktično ni ne uče te moderne frizure, a to je u stvari posao koji ću da radim".

Da ovladaju stilom koji se neguje u salonima Šobota za 14 ispitanika (60%) uzorka bilo je "važno" i "veoma važno", odnosno "dosta važno". Međutim, u odgovorima na ovo pitanje se javlja i suprotna tendencija, odnosno "nije važno". Nekim ispitanicima je proučavanje stila rada u ovoj ustanovi važno kako bi umeli da razviju svoj stil, dok su drugi izjavljivali da žele da uče od uspešnih frizera, odnosno frizera koji su "mnogo prošli i videli, putovali".

Pitanje: "Da li si znao da radiš frizerski posao i pre dolaska na Akademiju Šobota?" je od posebnog značaja jer nam razrešava dilemu da li kvalifikovani frizeri obuku u neformalnom obrazovanju vide kao osposobljavanje za rad ili kao usavršavanje. Četvrtina, odnosno 25% ispitanika, izjavilo je da nisu umeli da rade frizerski posao pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju.

vanju. Delimično ili slabo je frizerski posao znalo da radi 35% ispitanika. Preostalih 40% ispitanika izjavilo je da je znalo da radi frizerski posao pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju. Među njima je bilo onih koji su također izjavili "ne tako dobro kao danas" ili su rekli da nisu znali "pravilno", ali su, ipak, bili osposobljeni za rad: "Nisam znala dobro, ali znala sam... Sve to nije bilo tehnički ispravno, sve smo mi to radili, ne znajući ni kako ni zašto"; "Ne kao sada, ali znala sam...". Kada se detaljnije pogledaju odgovori ispitanika, vidi se da među njima onih koji su već stekli značajno radno iskustvo, ali samo kao muški ili samo kao ženski frizeri. Ti ispitanici su zapravo upisali obuku da bi se dokvalifikovali, odnosno da bi naučili i posao ženskog, odnosno muškog frizera. Polovina ispitanika obuku u neformalnom obrazovanju doživljava kao usavršavanje.

Odgovori na pitanje o pravljenu veće pauze u bavljenju frizerskim poslom posle završetka srednje škole a pre upisa obuke, pokazali su nam da re-kvalifikacija, odnosno ponovna kvalifikacija zbog dužeg vremena tokom koga se frizer nije bavio svojim poslom, nije zastupljen razlog upisivanja obuke.

Većina ispitanika (njih 80%) je odgovorila da su devetomesečnu obuku u neformalnom obrazovanju smatrali nekom vrstom radnog iskustva, dok je 20% ispitanika reklo da je za njih obuka pre svega učenje. Objašnjenje tako visokog procenta ispitanika koji smatraju obuku u neformalnom obrazovanju nekom vrstom radnog iskustva, daje nam praktična orijentacija ove obuke – daleko veći deo obuke je samostalan rad na modelima, što i sami ispitanici ističu: "non-stop radiš na modelima", "puno se radi". S druge strane, neki ispitanici uočavaju jasnu razliku između pravog radnog iskustva i obuke: "Mislim da je ovo učenje, jer kad gledam sebe, ja sporo radim"; "Više sam to shvatala kao učenje, jer ako pogrešiš, ima nekog ko će to ispraviti".

Iako je imidž ustanove u rang listi razloga upisivanja i aspekata institucije i obuke zauzeo deveto mesto, iz detaljnih odgovora na pitanje o imidžu saznali smo da je pojedinim ispitanicima bilo od izuzetne važnosti da dobiju interni sertifikat ustanove neformalnog obrazovanja, i da je to prvenstveni razlog zašto su izabrali devetomesečnu osnovnu obuku, a ne neki od kraćih kurseva usavršavanja: "važnija je ova diploma od obične" (pod "običnom" diplomom se misli na diplomu srednje frizerske škole na Dušanovcu). Imidž ustanove je također dovođen u vezu sa garancijom "kvaliteta" obuke.

Intervjuisanjem ispitanika došli smo do nalaza koji većim delom potvrđuju naše početne pretpostavke. Ispitanici visoko vrednuju način na koji se vrši obuka u ustanovi neformalnog obrazovanja, kao i kompetentnost trenera. Međutim, uslovi u kojima se odvija obuka nisu postigli visok rezultat na rang listi aspekata obuke i institucije i razloga uključivanja, koji smo očeki-

vali. Također smo saznali da polovina ispitanika doživljava obuku u neformalnom obrazovanju kao usavršavanje, a da svega 40% ispitanika smatra da je znalo da radi frizerski posao pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju.

Zaključna razmatranja

U istraživanju obrazovnih potreba kvalifikovanih frizera koji su polaznici programa osposobljavanja za isto zanimanje u neformalnom obrazovanju, gotovo su u potpunosti potvrđene istraživačke hipoteze. Kvalifikovani frizeri se putem neformalnog obrazovanja osposobljavaju za rad, ostvaruju svoje karijerne ciljeve i zadovoljavaju glavne i specifične obrazovne potrebe.

Ispitivanjem smo utvrdili da su obrazovne potrebe iz sve tri grupe veoma izražene i da reflektuju odnos formalnog obrazovanja, neformalnog obrazovanja i kretanja na tržištu rada.

Osim opšteg zaključka, rezultati istraživanja doneli su nam i druge važne nalaze:

1. Obrazovne potrebe su najizraženije u onim oblastima osposobljenosti za rad koje zahtevaju uvežbavanje tokom dužeg vremenskog perioda, veliki broj ponavljanja i samostalan rad. Drugim rečima, složene kompetencije su kod ispitanika slabo razvijane u formalnom obrazovanju. Ovaj podatak nam govori da formalno obrazovanje u značajnoj meri priprema frizere za posao pomoćnog frizerskog radnika, a ne za posao kvalifikovanog frizera, koji zahteva samostalnost u radu i razvijenost velikog broja složenih kompetencija. Ovaj podatak ukazuje i na to da tokom prakse u frizerskim salonima ispitanici nisu razvijali složenije već samo jednostavnije kompetencije – možemo reći da je obučavanje na radnom mestu usmereno na potrebe poslodavaca, što direktno ugrožava interese učenika (Smith et al., prema: Maxwell, Cooper and Biggs, 2000, str. 7) .

2. Ispitanici su kao slabo procenili svoje samopouzdanje u radu. Ova dispozicija je od posebne važnosti jer predstavlja komponentu kompetencije (Reischmann, 2000). Za samopouzdanje važi isto što i za složenije kompetencije – potrebni su vreme, posvećenost i znatan broj uspešnih ponavljanja da bi se steklo.

3. Podela na obrazovne profile "muški frizer" i "ženski frizer" ne odražava potrebe učesnika u stručnom obrazovanju i usavršavanju, kao ni potrebe tržišta rada (Mazić, 2002, str. 429). Ova podela je uzrok niskim ocenama

posedovanog nivoa kompetentnosti u rezultatima istraživanja, posebno nivoa kompetentnosti za "muško šišanje".

4. Ukupna kompetentnost ispitanika je na niskom nivou. Samo 40% ispitanika tvrdi da je znalo da radi frizerski posao i pre upisa „Akademije Šobota“, a čak je i među tim ispitanicima bilo onih koji su isticali da su znali kako-tako, ili da su imali nepotpuno ili tehnički čak pogrešno znanje.

5. Obrazovne potrebe ispitanika ne samo da su veoma izražene već su i veoma elaborirane. Pre svega, ispitanici uče da bi ostvarili određene koristi od obrazovanja, odnosno da bi ispunili svoje karijerne ciljeve. Međutim, profesionalna korist koju ispitanici imaju od obuke u neformalnom obrazovanju je mnogostruka, odnosi se i na pozicioniranje na tržištu rada, i na poboljšanje radnog učinka, kao i na glavni cilj ispitanika, što je pokretanje sopstvenog biznisa.

6. Obrazovne potrebe ispitanika jasno odražavaju dešavanja i promene na tržištu rada i u frizerskom poslu (unisex frizeri, otpočinjanje sopstvenog biznisa).

7. Veliki broj ispitanika proveo je znatno duže vreme na praksi u frizerskom salonu od vremena koje je propisano školskim planom. Više ispitanika je izjavilo da su svakodnevno tokom sve tri godine srednjeg školovanja odlazili na praksu u frizerski salon. Oni u tim salonima nisu bili u svojstvu zaposlenog, već u svojstvu učenika. Ove izjave nam ukazuju na čitav jedan svet neregulisanog i "ilegalnog" kooperativnog obrazovanja. Frizerski saloni očigledno iskorišćavaju učenike srednjih škola, verovatno im dajući u zamenu za obavljanje najmanje poželjnih poslova napojnice. Glavni razlog za odluku učenika da se uopšte upuste u takvu vrstu neplaćenog rada jeste njihova želja da što više nauče. Međutim, u većini slučajeva ne postoji nikakva prava obuka na radnom mestu: učenici se obučavaju da obavljaju samo one poslove koji su poslodavcu potrebni, a to su poslovi pomoćnog frizerskog radnika. Tokom dugog vremena provedenog u frizerskim salonima, većina ispitanika je odlično usvojila kulturu zanimanja i razvila većinu bazičnih veština.

8. Formiranje kompetencija u srednjem stručnom obrazovanju, kada je reč o frizerima, veoma je neizvesno. Više ispitanika je izjavilo da su "krali zanat", odnosno pomno posmatrali frizere za koje su besplatno radili mesecima, kako bi na taj način formirali svoje kompetencije, pošto im očigledno nijedan drugi način nije bio na raspolaganju. Više od četvrtine ispitanika je tokom

intervjuisanja pomenulo da "ništa nisu naučili u srednjoj školi". Odnosno, naučnim terminima rečeno, ispitanici su zaista slabo razvili i usvojili one delove osposobljenosti za rad koji zahtevaju samostalan rad, dugo vreme uvežbavanja i veliki broj ponavljanja. Sami ispitanici su svesni i važnosti odnosa trenera prema učenicima, kao i važnosti stručnih znanja, iskustva, posebnih veština i metodičkih znanja instruktora, za formiranje kompetencija, te visoko vrednuju ovaj aspekt obuke u neformalnom obrazovanju.

Rezultati našeg istraživanja podržavaju stanovište onih autora koji govore o opštem nezadovoljstvu ishodima srednjeg stručnog obrazovanja (Hawke, 2000). Tokom formalnog obrazovanja, najviše zahvaljujući dugom vremenu provedenom u frizerskim salonima, naši ispitanici su gotovo u potpunosti usvojili kulturu zanimanja, stekli ljubav prema radu i prema svom poslu, razvili bazične veštine i osobine koje ih čine sposobnim da rade u različitim okruženjima – ove koristi od obučavanja na radnom mestu ističu i drugi autori (Smith and Harris, 2000). Međutim, bazične veštine i dispozicije koje se razvijaju samostalnim značajnim dugotrajnim radom, mnogi naši ispitanici nisu imali prilike da razviju tokom formalnog obrazovanja. Ova činjenica nam ukazuje na postojanje tenzije ili konflikta interesa između poslodavaca koji pružaju obučavanje na radnom mestu – kao deo formalnog obrazovanja – i učenika koji su na obuci, kao i na činjenicu da su mnoga radna mesta zapravo restriktivna okruženja za učenje (Mària i Serrano, 2006; Smith, 2007).

Rezultati istraživanja pokazali su da je karijerno planiranje (i srodni koncepti) ključno za razumevanje obrazovnih potreba ispitanika, odnosno motivacije za učenje, participaciju u obrazovanju i transfer (Cheng and Ho, 2001; Rowold and Schilling, 2006). Također, o rezultatima ovog istraživanja možemo govoriti u svetlu "manjka veština" (skill shortage), i to misleći na kvalitativnu razliku (quality gap) između veština koje nezaposleni nude i veština koje poslodavci traže na tržištu rada (Richardson, 2007).

Neformalno obrazovanje odraslih, u slučaju koji smo istražili, vrši funkcije osposobljavanja, prekvalifikovanja, dokvalifikovanja, usavršavanja – sve su to oblasti u kojima se, u ovom slučaju, formalno obrazovanje pokazalo disfunkcionalnim. Naši ispitanici su stigli do neformalnog obrazovanja najčešće prethodno isprobavši sve ostale mogućnosti da nauče da rade svoj posao.

Reference:

- Arandarenko, M. (2007), *Transition from Education to Work – Serbia Country Report*, ETF Working document Šnot editedĆ
- Cheetham, G. and Chivers G. (1996), "Towards a holistic model of professional competence", *Journal of European Industrial Training*, 20/5, pp.20–30
- Cheng, E.W.L. and Ho, D.C.K. (2001), "The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer", *Career Development International*, 6(1), pp.20-27
- "Co-operative education", *FinAid Newsletter*, 2007
- Dockery, A M., Koshy, P. and Stromback, T. (2005), *From school to work: The role of traineeships*, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide
- Ellström, P.E. (1997), "The many meanings of occupational competence and qualification", *Journal of European Industrial Training*, 21(6/7), pp.266-273
- European Training Foundation (2003), *Core and Entrepreneurial Skills in Vocational Education and Training – From Concept and Theory to Practical Application*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Gibbons-Wood, D. and Lange, T. (2000), "Developing core skills – lessons from Germany and Sweden", *Education + Training*, 42(1), pp.24-32
- Hawke, G. (2000), *Implications for VocED of Changing Work Arrangements*, National Dissemination Center for Career and Technical Education, Columbus
- Kulić, R. i Despotović, M. (2001), *Uvod u andragogiju*, Svet knjige, Beograd
- Maksimović, I., Šećibović, R. i Despotović, M. (2002), "Analiza stanja u srednjem stručnom obrazovanju", u: *Reforma srednjeg stručnog obrazovanja: od razgovora ka realizaciji*, Ministarstvo prosvete i sporta Republike Srbije, Beograd, str.11-34
- Mansfield, B. (2001), *Linking Vocational Education and Training Standards and Employment Requirements: An International Manual*, European Training Foundation, Torino, PRIME Research and Development, Harrogate
- Mària i Serrano, J.F. (2006), "Traineeship as vocational training in Catalonia: between the law, the actors and the market", *European Journal of Vocational Training*, No 38, pp.39-48
- Maxwell, G., Cooper, M. and Biggs, N. (2000), *How People Choose Vocational Education and Training Programs: Social, Educational and Personal Influences on Aspirations*, National Centre for Vocational Education Research, Leabrook
- Mazić, S. (2002), "Delatnost ličnih usluga – Analiza stanja i predlog promena", u: *Reforma srednjeg stručnog obrazovanja: od razgovora ka realizaciji*, Ministarstvo prosvete i sporta Republike Srbije, Beograd, str.413-433
- Onstenk, J. and Blokhuis, F. (2007), "Apprenticeship in The Netherlands: connecting school- and work-based learning", *Education + Training*, 49(6), pp.489-499
- Pejatović, A. (2007), "Centri za kontinuirano obrazovanje odraslih – bliski susret obrazovanja i rada", u: Šefika Alibabić i Aleksandra Pejatović (ur), *Naučni skup Andragogija na početku trećeg milenijuma (2006, Beograd)*, Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta, Beograd, str.347-357
- Pejatović, A. (1994), *Vrednosne orijentacije i obrazovne potrebe odraslih*, Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta, Beograd
- Reichmann, J. (2000), "Kako podučavati 'kompetenciju'", u: U. Gartenschlaeger i H. Hinzen (ur), *Perspektive i trendovi obrazovanja odraslih u Evropi*, Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta, Zagreb, str.125-132
- Richardson, S. (2007), *What is a Skill Shortage?*, National Centre for Vocational Educa-

- tion Research, Adelaide
- Rowold, J. and Schilling, J. (2006), "Career-related continuous learning: Longitudinal predictive power of employees' job and career attitudes", *Career Development International*, 11(6), pp.489-503
- Smith, E. (2007), "Australian employers' strategies to improve the quality of apprentices", *Education + Training*, 49(6), pp.459-473
- Smith, E. and Green, A. (2005), *How Workplace Experiences While at School Affect Career Pathways*, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide
- Smith, E. and Harris, R. (2000), *Work Placements in Vocational Education and Training Courses: Evidence from the Cross-Sectoral Literature*, National Centre for Vocational Education Research, Leabrook
- Yin, R.K. (2007), *Studija slučaja – dizajn i metode*, Fakultet političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.

Ljiljana Jovanović, Aleksandra Pejatović
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

TRAINING FOR ENTERING THE OCCUPATION - A CASE STUDY -

Abstract: *The idea to study training for hairdressers as an occupation has resulted from the observed tendency where hairdressers who have already obtained a diploma in the formal education system often enter again the basic training course for hairdressers in an institution of non-formal education. We have tried to examine the reasons for this 'extended' training through the concept of educational needs. Needs have been divided into three groups: those related to the capacity to work, articulated career goals and the needs related to the reasons for inclusion and assessment of the characteristics of the institution organising the training.*

Data indicate that our interviewees feel competent to do the job in accordance with the requirements of the market only when they have completed formal education, continued to practice in the workplace beyond the regular practice timetable and completed the course for hairdressers in non-formal education. Broadly speaking, the data point to the necessity of cooperation between social partners in the area of vocational education of adults.

Key words: **training, educational needs, competences, career planning, on-the-job training.**

Jovan Miljković¹
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

OBRAZOVANJE ZAPOSLENIH U KONTEKSTU PERCEPCIJE LOKUSA KONTROLE SOPSTVENOG POLOŽAJA U ORGANIZACIJI²

- Sažetak –

U radu se na osnovu rezultata empirijskog istraživanja ukazuje na značaj percepcije lokusa kontrole sopstvenog položaja zaposlenog u organizaciji za andragošku teoriju i praksu. Navedena pojava, u zavisnosti od percepcije, deluje kao motivator ili barijera obrazovanju zaposlenih, uslovljavajući intenzitet, vrstu i obim obrazovnih aktivnosti zaposlenih.

Ključne reči: obrazovanje zaposlenih, percepcija lokusa kontrole sopstvenog položaja u organizaciji.

Uvod

Opstanak i razvoj savremene civilizacije je uslovljen generisanjem i transmisijom znanja. To su neprekidni, međusobno uslovljeni procesi čija sinergija obećava blagostanje, a asihronost pretil uništenjem sveta kakav nam je poznat. Brzina generisanja novog znanja i njegovo opredmećivanje u obliku novih tehnologija, proizvoda i usluga su veliki. To ubrzano stvaranje novih načina i uslova življenja prisiljava savremenog čoveka da im se prilagodi. Međutim, i pomenutu akomodaciju moramo posmatrati kao razvojni fenomen, jer je brzina promena tolika da je samo dinamička ravnoteža optimalno stanje. Učenje i obrazovanje su jedini mehanizmi neprekidnog održanja te

¹ Mr Jovan Miljković je magistar andragogije. Redovan je student doktorskih studija na grupi za andragogiju. Zaposlen je na Filozofskom fakultetu kao asistent je na Odeljenju za pedagogiju i andragogiju.

² Rad je nastao u okviru projekta „Obrazovanje i učenje - pretpostavke evropskih integracija“ (broj: 149015), koji finansira Ministarstvo nauke i zaštite životne sredine Republike Srbije. Uz saglasnost autora tekst je preuzet iz časopisa „Andragoške studije“, broj 1, april 2009.

ravnoteže, a mera u kojoj im društvo poklanja pažnju (i ulaže resurse), jeste mera njegove razvijenosti.

Različite organizacije su nosioci razvoja svakog društva, a osobe koje u njima rade su, nesumnjivo, njegovi najfunkcionalniji članovi. Organizacija, kao mesto na kome najproduktivniji deo odrasle populacije provodi najveći deo svog svesnog bitisanja, jeste kontekst u kome se odvija veliki, ako ne i najveći deo njihove obrazovne aktivnosti. Ako se i ne odvija u potpunosti u organizaciji u kojoj je radnik zaposlen, obrazovanje odraslih je čvrsto povezano sa radom i mestom čoveka u njemu. Jer, „u mnogim zemljama najvitalniji oblici obrazovanja odraslih su oni koji organizuju obrazovanje za one koji rade za zaradu“ (Savićević, 2003, str.121).

S obzirom da je obrazovanje zaposlenih od esencijalne društvene važnosti, pokušali smo da doprinesemo davanju odgovora na pitanje čime je pomenuti fenomen sve determinisan, skretanjem pažnje naučne javnosti na fenomen percepcije lokusa kontrole. Smatramo da je percepcija lokusa kontrole sopstvenog položaja u organizaciji pojava i pojam od velikog značaja za andragogiju, jer uslovljava ili inhibira javljanje učenja i obrazovanja odraslih.

„Volja za moć“

Ova čuvena i kontraverzna Ničeova sintagma će nam poslužiti samo kao ilustracija praiskonske težnje čoveka da ovlada svetom koji ga okružuje. Čovek, kao evoluciono (u fizičkom smislu) inferiorno biće, se opredelio za intelekt kao sredstvo svakodnevnog preživljavanja. U tom kontekstu, promenio je svoju okolinu, stvorio je nove predmete i potrebe, ali je stvorio i kompleksne društvene odnose, kao nešto što mu nije dato samom ljudskom prirodom i sa čime se čovek ne rađa kao sa datošću. Čovek je učio kako da ovlada svojom okolinom, kao što uči i kako da ovlada sopstvenim ponašanjem i postizanjem onoga što Vigotski naziva „kulturni nivo“ – nivo karakterističan isključivo za ljudska bića. Dakle, možemo reći da je sve što je čovek učio tokom svoje dugogodišnje istorije bilo usmereno na poboljšanje i unapređenje sopstvenog položaja, odnosno bio je pokušaj da se ovlada faktorima koji su uticali na njegovu poziciju. Čovek će preduzeti brojne akcije (uključujući i obrazovne) za koje smatra da će poboljšati njegov položaj. Slična razmišljanja možemo naći i kod brojnih autora. Tako Kid, deli mišljenje Angval-a i Snygg-a, koji su istakli da se ljudski organizam razvija u izvesnom smislu koji je predvidljiv. „Čini se da se kreće prema većoj nezavisnosti i samoodgovornosti. To je kretanje prema sve većem samoupravljanju, samouređenju i autonomiji, a udaljšavanje od povjerenja u kontrolu vanjskih sila“ (Kid, 1969, str.21). Sličnog je

mišljenja i psiholog Tolman, koji razmatrajući različite ljudske aktivnosti, postavlja pitanje njihove motivacije. „Za ono što čovjek ili životinja čini značajno je: zašto to on čini. Učenik bira sredstva ili oruđe kako bi postigao svoju svrhu. Učenje se ne dešava slučajno. I tu postoji princip najmanjeg napora. Učenik nastoji da bira ona sredstva kojima će najlakše i najbrže postići svoju svrhu“ (Ibid, str. 21). Humanistički orijentisani psiholozi kao Horney, Reisman i Rogers smatraju da je pomenuta težnja sastavni deo ljudske prirode. Carl Rogers tvrdi, na osnovu svoje kliničke karijere, da nije „naišao na nekoga tko bi, dobro ispitavši svoju situaciju i smatrajući da je shvaća, svjesno odabrao ovisnost, svjesno odlučio da drugi upravlja njime“ (Ibid, str. 22 - 23). Ovakva razmišljanja su imala značajan uticaj prilikom razmatranja osobnosti obrazovanja odraslih u odnosu na obrazovanje dece, ali i formulisanju nekih osobenih andragoških principa (kao što je princip dobrovoljnosti) koji imaju značajnih implikacija i na andragošku didaktiku. Urbanczyk, razmatrajući slučajeve kada odrastao čovek postaje akter obrazovanja pod uticajem pritiska (na primer zakonske prisile, ili pritiska radne organizacije), konstatuje: „Ako je naime već s djecom, koja neće učiti, teško kod učenja postići nešto ozbiljnije, onda je to sa odraslima upravo beznadan slučaj“ (Urbanzyk, 1967, str. 67).

Razmatrajući optimalne preduslove i ishode učenja odraslih, Kulić i Despotović konstatuju da „odrasli postižu najbolje rezultate u učenju kada je ono u funkciji rešavanja njihovih problema i kad imaju povratnu informaciju o uspehu u učenju“ (Kulić, Despotović, 2005, str. 73), ali i „kada osećaju odgovornost za ono što uče i kako uče“ (Ibid, str. 75). Ovo nam jasno ukazuje i na potrebu da odrasli kontrolišu (koliko god je to moguće) i celokupnu obrazovnu situaciju, jer ne može neko biti odgovoran za ono nad čime nema kontrolu.

S obzirom na to, da smo u ovom radu fokusirani na zaposlene osobe, izložićemo neka viđenja autora o njihovoj motivaciji za učenjem. Urbanczyk pravi jasnu distinkciju između motiva zaposlenih koji su zadovoljni svojim poslom i motiva onih koji to nisu. „Ako već učesnik radi, te je svojim zanimanjem zadovoljan onda je njegov glavni motiv najčešće želja za poboljšanjem svoje kvalifikacije. Neki učesnici ove kategorije žele teoretsku kvalifikaciju koja im nedostaje, drugi dopuniti svoje obrazovanje, ostali pak žele povisiti svoju kvalifikaciju, da bi napredovali; katkada se radi o proširenju mogućnosti zarade. Ako učesnik nije zadovoljan svojim poslom, onda obično nastoji promijeniti mjesto ili vrstu posla, a obrazovanje će mu na neki način to omogućiti. To je motiv koji se osobito često javlja kod fizičkih ili kod slabo nagrađenih radnika.“ (Urbanzyk, 1967, str. 34). U slučaju kada zaposleni dobije bolji položaj, on čini sve kao bi ga zadržao, što uključuje i razvijanje i usavršavanje različitih kompetencija. Sve nam ovo govori o moti-

vaciji radnika za obrazovanjem koja je instrumentalnog karaktera. Zaposleni će preduzimati obrazovne akcije onda kada pretpostavljaju da će preduzeta akcija biti generator promena koje će im doneti ili bolju zaradu, ili veći ugled, ili veću sigurnost posla ili lakše radno mesto. Naravno, ovim nije ni izdaleka iscrpljena lista motiva započinjanja obrazovnih aktivnosti odraslih, kao ni oblasti u kojima se motivi operacionalizuju (porodica, društvo, politika, religija...). Ono što smatramo zajedničkim navedenim motivima i oblastima obrazovanja jeste problemska situacija koja odraslog stavlja u poziciju onoga koji mora nešto da nauči, onoga koji mora da se promeni, kako bi ovladao problemom i uspešno ga rešio. Ovo nas dovodi do pitanja da li odrasli (u našem slučaju zaposleni) vide obrazovanje i učenje kao instrument i alat za popravku sopstvenog položaja, odnosno, da li zaposleni percipiraju obrazovanje kao mehanizam kojim mogu ovladati vlastitom životnom situacijom. Odgovor na ovo pitanje pokušaćemo da damo na osnovu empirijskog istraživanja, u redovima koji slede.

Opis empirijskog istraživanja³

U ovom istraživanju koristili smo deskriptivnu, neeksperimentalnu, empirijsku metodu. Tehnike koje smo koristili jesu anketiranje i skaliranje. Istraživanje je sprovedeno na slučajnom uzorku od 593 zaposlenih osoba koje rade na teritoriji grada Beograda. Podaci su prikupljeni u periodu od marta do juna 2008. godine. Statistička obrada dobijenih podataka podrazumevala je: izračunavanje H_i – kvadrata, koeficijenta kontigencije (C) i jednosmerne analize varijanse.

U kontekstu ovoga rada, kao nezavisnu varijablu možemo identifikovati percepciju lokusa kontrole sopstvenog položaja zaposlenih u organizaciji, dok se kao zavisna varijabla javlja obrazovanje zaposlenih. „Ajtemi upitnika za ispitivanje lokusa kontrole sopstvenog položaja su aranžirani kao pitanja o tome šta uslovljava karijeru, zarađivanje, profesionalni ugled, materijalnu sigurnost, podršku organizacije, i to tako da su za svako od ovih pet pitanja bila ponuđena po dva modaliteta odgovora koji znače unutrašnji, i po dva koji znače spoljašnji lokus kontrole“ (Čukić, Kurbalija, Kosanović, 2002. str. 276). Dobijeni odgovori ukazuju na iskustveno naučene, kulturno uslovljene obrasce ponašanja koji su karakteristični za organizaciju u kojoj ispita-

³ Više o istraživanju i njegovim karakteristikama u : Miljković, J.: „Organizaciona kultura i obrazovanje zaposlenih“, magistarski rad, Beograd, 2009.

nik radi. Odgovori koji ukazuju na verovanje ispitanika da njegovu karijeru, prihod, ugled u organizaciji kontroliše on sam, odnosno da su posledica njegovih sopstvenih sposobnosti, obrazovanja i zalaganja na poslu, svrstali smo u kategoriju unutrašnjeg lokusa kontrole. Spoljašnji lokus kontrole predstavlja verovanje zaposlenog da u organizaciji kojoj pripada njegov položaj zavisi od podrške i naklonosti uticajnih ljudi, sticaja okolnosti ili opšte situacije, a ne od njegovog vlastitog zalaganja.

Obrazovanje zaposlenih, kao izuzetno složenu varijablu operacionalizovali smo kroz sledećih devet indikatora: kvantiteta obrazovanja u organizacijama, vrste sadržaja koji se preferira u obrazovanju u organizacijama, mesta sticanja obrazovanja, organizacionih oblika obrazovanja zaposlenih, značaja koji obrazovanju pridaju zaposleni, planiranja obrazovanja u organizacijama, motiva participacije zaposlenih u obrazovnim aktivnostima, percepcije zaposlenih o korisnosti učenog sadržaja i barijera za participaciju zaposlenih u obrazovanju.

U želji da što detaljnije istražimo proučavani fenomen, uveli smo još jednu nezavisnu varijablu, koju smatramo komplementarnom percepciji lokusa kontrole sopstvenog položaja, a to su *organizacijske vrednosti*. Na ovom mestu je nužno definisati šta zapravo podrazumevamo pod „vrednostima“. Odlučili smo se za Olportovu definiciju po kojoj su vrednosti „verovanja u skladu sa kojima čovek deluje, preferirajući određene postupke u odnosu na neke druge njima suprotne“ (Ibid, str.272). Ovako definisane organizacijske vrednosti usmeravaju različite oblike ljudskog ponašanja u okviru organizacije, pa i one aktivnosti koje nas, sa aspekta ovoga rada najviše zanimaju, a to su obrazovne aktivnosti. Odgovori na ovo pitanje kazuju nam da li su organizacijske vrednosti u konkretnoj organizaciji saobrazne *poštovanju obaveza, unutrašnjem lokusu kontrole, planiranju, timskom radu i obrazovanju*.

Analiza i interpretacija dobijenih rezultata

Rezultati dobijeni empirijskim istraživanjem ukazuju na to da više od četvrtine naših ispitanika (25,9%) nikada nije preduzelo ni jednu obrazovnu akciju u periodu od kada su se zaposlili. To znači da navedeni zaposleni nisu nikada sistematski bili upoznati sa sadržajem posla koji obavljaju u organizaciji u kojoj trenutno rade, odnosno, da nisu imali nikakvu obuku koja bi ih uputila u sadržaj i način optimalnog obavljanja posla za koji su angažovani. Razloge za ove rezultate smo potražili u motivaciji i barijerama zaposlenih za preduzimanje obrazovnih aktivnosti, ali i percepciji lokusa kontrole položaja zaposlenog u organizaciji i organizacijskim vrednostima. *Motivi* koji su naveli naše ispitanike na obrazovanje dati su u tabeli br. 1.

Tabela br.1: Motivi participacije zaposlenih u obrazovanju

	Frekven- cije	Procenti	Validni procenti	Kumu- lativni procenti
Veća plata	35	5.9	10.2	10.2
Bolje radno mesto	103	17.4	29.9	40.1
Veći ugled	18	3.0	5.2	45.3
Strah od gubljenja posla	11	1.9	3.2	48.5
Želja za radom u drugoj or- ganizaciji	10	1.7	2.9	51.5
Voli da uči	28	4.7	8.1	59.6
Želja za upoznavanjem ljudi	2	.3	.6	60.2
Prilika da nauči što želi a nije imao priliku	71	12.0	20.6	80.8
Zahtev organizacije	55	9.3	16.0	96.8
Nešto drugo	11	1.9	3.2	100.0
UKUPNO	344	58.0	100.0	

Možemo videti da je pojedinačno najznačajniji motiv za obrazovanjem bilo dobijanje boljeg radnog mesta, koji je pokrenuo na obrazovanje gotovo trećinu ispitanika (29,9%) koji su se obrazovali tokom svoje karijere. Ovo je u skladu sa tezom o instrumentalnoj motivaciji obrazovanja u odraslom dobu. U ovu kategoriju možemo svrstati i 10,2% onih koji su se u obrazovanje uključili sa željom da poboljšaju svoju finansijsku situaciju. Na zahtev organizacije se obrazovalo 16% ispitanika, što nam se učinilo dosta sličnim i povezanim sa organizacionim oblikom instruktaze, koja nam se čini jednim od prirodnih oblika obrazovanja u organizacijama. Ukrstivši ova dva indikatora, našli smo statistički značajnu, nisku povezanost na nivou značajnosti 0,05, što nam govori da značajan deo ispitanika koji je pod pritiskom organizacije ušao u proces obrazovanja učinio to u obliku instruirane obuke. Kada govorimo o motivaciji, ne treba zanemariti ni značajnu petinu ispitanika (20,6%) koji su se obrazovali, a koji su to učinili iz želje da nauče nešto što su želeli, a što nisu imali priliku da nauče. Ovo govori o ljudskoj potrebi za samoaktuelizacijom, za širenjem identiteta i dostizanjem integriteta ličnosti, odnosno o dostizanju promenljive kategorije zrelosti, koja bi trebalo da je u relaciji sa pojmom odraslost. Sa ovom kategorijom bismo povezali i 8,1% ispitanika koji su izjavili da su participirali u obrazovnim aktivnostima vođeni ljubavlju prema učenju, odnosno tvrdnjom da je učenje sastavni deo njihovog života (kako mi tumačimo ovaj podatak). Za većim ugledom teži

5,2% ispitanika, što može biti posledica želje da dobiju ili legitimiju već stečenu moć, ali i psihološka potreba koja nije nužno povezana sa prethodnim razlogom.

Barijere koje su ometale (ili sprečile) zaposlene u njihovom obrazovnom angažovanju podelili smo u dve grupe: barijere onih koji se nikada nisu obrazovali od kada su se zaposlili i barijere onih koji su bili angažovani u obrazovnim aktivnostima u navedenom periodu.

Ispitanici koji *nikada* nisu preduzimali obrazovne aktivnosti (tabela br. 2) od kada su se zaposlili (25,9% od ukupnog uzorka), u najvećem broju (34,5%) izjavljuju da je glavni razlog bilo to što nemaju potrebu za novim znanjima. Postavlja se otvoreno pitanje da li je to samo njihova percepcija odsustva sopstvenog obrazovnog deficita ili oni zaista nemaju potrebu za novim znanjima. Čini nam se da je reč o jednom neosvešćenom delu populacije, koji ne uviđa da se društvo radikalno promenilo i da je obrazovna intervencija u nekoj od oblasti življenja (a najverovatnije u svim) nužna i neophodna. Na drugom mestu razloga za ne preduzimanje obrazovnih akcija (28,6% ispitanika), istaknuto je nepodržavanje obrazovanja od strane organizacije. Na ovo može da se gleda kao na činioce koje fizički sprečavaju zaposlenog da izostane iz obrazovnih akcija (kruto i nepogodno radno vreme, premor i sl.), i činioce koji psihički inhibiraju osobu da preduzme obrazovnu akciju, što spada u domen fenomena organizacione kulture. Manifestacija takve kulture je odsustvo bilo kakve nagrade za preduzetu obrazovnu akciju (čak i pohvale) i omalovažavanje takvih napora od strane kolega i nadređenih. Smatramo da je naročito u ovom delu uzorka moguć veliki obrazovni progres koji bi bio generisan adekvatnom promenom organizacione kulture. Ovoj grupi ispitanika bi uslovno mogli dodati i 16% onih koji su kao razlog naveli nedostatak vremena, jer organizacija koja na obrazovanje gleda kao na generator razvoja tretira obrazovanje kao radnu aktivnost.

Samo 5% ispitanika smatra da ne može da izdvoji novac za neki vid obrazovanja, dok se 3,4% ispitanika ne oseća sposobno za učenje. Moramo naglasiti da nam enigmu predstavlja 12,6% ispitanika koji je zaokruživši opciju „nešto drugo“ sugerisao da postoje brojni razlozi koji sprečavaju ovu populaciju da se obrazuje, a koje mi nismo predvideli. Analizom dopisanih odgovora, nismo uspeali da dođemo do konzistentnog zaključka.

Tabela br.2: Barijere za participaciju u obrazovanju

Razlozi zašto se nikada niste obrazovali	Frekvencije	Procenti	Validni procenti	Kumulativ. procenti
Nemam potrebu za novim znanjima	41	6.9	34.5	34.5
Nedostatak vremena	19	3.2	16.0	50.4
Nedostatak novca	6	1.0	5.0	55.5
Nisam sposoban za učenje	4	7	3.4	58.8
Organizacija ne podržava obrazovanje zaposlenih	34	5.7	28.6	87.4
Nešto drugo	15	2.5	12.6	100.0
UKUPNO	119	20.1	100.0	

Ispitanici koji su *preduzimali obrazovne akcije* (tabela br. 3) od kada su se zaposlili, njih 44,7%, kao glavni razlog za nepovećavanje intenziteta participacije u obrazovanju navode da su potpuno zadovoljili svoje obrazovne aspiracije. Ovoliki procenat onih koji su već „naučili“ sve što ih u životu interesuje ne uliva nam naročiti optimizam. Za ovim ispitanicima, po brojnosti (24,5%) slede oni koji bi se više obrazovali kada bi imali više vremena, a na trećem mestu po brojnosti (12,8%) nalaze se polaznici koje organizacija ne podržava u naporima da sistematski stiču znanja. Polaznici koje nedostatak novca sprečava da se više obrazuju, sačinjavaju 10,6% uzorka koji se obrazovao, dok je 7,4% ispitanika izjavilo da ih nešto drugo od ponuđenog sprečava da se više obrazuju. U vezi sa slučajem ispitanika koji su naveli „neke druge razloge“ za nepreduzimanje više obrazovnih akcija, moramo naglasiti da smo analizom dopisanih odgovora došli do zaključka koji ukazuje na to da ih u obrazovanju najviše ometa organizacija, odnosno rukovodstvo organizacije u kojoj rade. Ali ako je tako, nije nam jasno zašto taj odgovor nisu i zaokružili (nalazi se u instrumentu samo jedan red iznad ovoga u kome su pomenute odgovore ispisali), tako da se ne bismo usudili da generalizujemo ove druge razloge.

Analizirajući dobijene rezultate o razlozima koji sprečavaju ispitanike da nastave obrazovanje i nakon pronalaska posla, nalazimo dosta prostora za unapređenje obrazovne prakse, a koji svoje poreklo imaju u organizacionoj kulturi. Neverovatno deluje podatak da ne tako mali deo ispitanika percipira organizaciju ne samo kao nestimulativni, već i inhibirajući faktor obrazovanja. Također, razlozi vremenskog i finansijskog deficita u organizaciji koja uči nisu jednostavno mogući, jer ovaj tip organizacije živi upravo kroz učenje i ulaže različite tipove svojih resursa u dostizanje obrazovnih ciljeva.

Tabela br.3: *Barijere za nastavljjanje obrazovnih aktivnosti*

Razlozi zbog kojih se niste više obrazovali	Frekvencije	Procenti	Validni procenti	Kumulativni procenti
Nema ih, učestvovao-la sam onoliko koliko sam želeo-la	168	28.3	44.7	44.7
Nedostatak vremena	92	15.5	24.5	69.1
Nedostatak novca	40	6.7	10.6	79.8
Organizacija ne podržava obrazovanje zaposlenih	48	8.1	12.8	92.6
Nešto drugo	28	4.7	7.4	100.0
UKUPNO	376	63.4	100.0	

Tražeci sumarne barijere obrazovanja zaposlenih došli smo do rezultata da najveću prepreku za obrazovanje zaposlenima čine situacione barijere (67,7%), za njima slede dispozicione barijere (20,7%), dok je 11,6% izjavilo da su neke druge barijere, koje mi nismo naveli, uzrok njihovog ne (dovoljnog) obrazovanja. Vredi napomenuti da smo prepreke koje nastaju neodobranjem obrazovanja zaposlenih od strane organizacije klasifikovali u situacione barijere i da, tretirane nezavisno, one čine bitnih 24,3% uzroka neobrazovanja u organizacijama. Ovo govori da organizaciona kultura direktno, u slučaju četvrtine naših zaposlenih, predstavlja inhibirajući faktor učenja i stvara potrebu za urgentnom andragoškom i upravljačkom intervencijom.

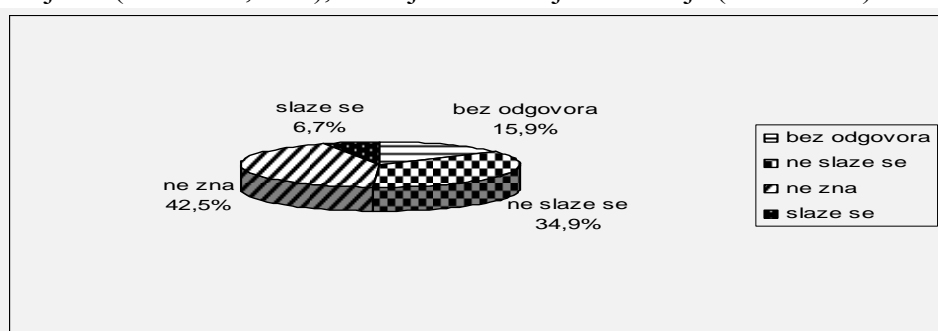
Percepcija lokusa kontrole položaja zaposlenog u organizaciji je kao indikator organizacione kulture istražena preko sledećih dimenzija: karijere zaposlenog, njegovog zarađivanja, profesionalnog ugleda, materijalne sigurnosti i podrške koju mu organizacija pruža, odnosno mišljenja zaposlenog o tome ko upravlja navedenim dimenzijama (i ko ih kontroliše), koje neposredno utiču na njegov život. Sumiranjem pomenutih kategorija dobili smo podatak da *velika većina naših ispitanika smatra da nije „gospodar svoje sudbine“*, barem ne u profesionalnom smislu (tabela br. 4).

Tabela br4: Kontrola sopstvene karijere - percepcija zaposlenih

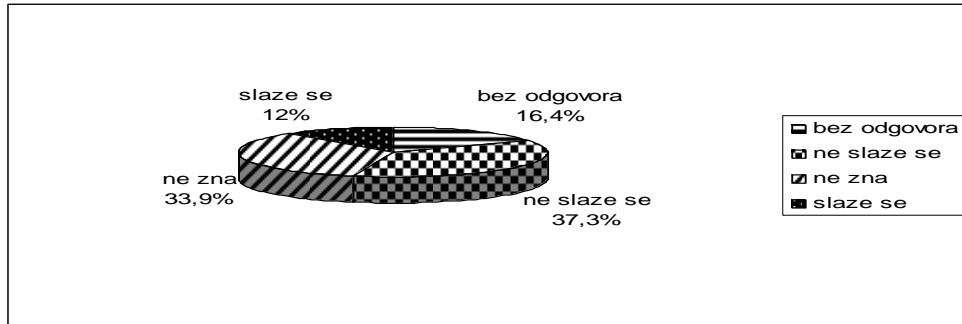
	Frekvencija	Procenti	Validni Procenti	Kumulativni procenti
Ne slažem se	165	27.8	32.9	32.9
Ne znam	287	48.4	57.2	90.0
Slažem se	50	8.4	10.0	100.0
Ukupno	502	84.7	100.0	
Bez odgovora	91	15.3		
UKUPNO	593	100.0		

Ispitanici u velikom broju, čak 32.9 % zaposlenih koji su se izjasnili po ovom pitanju, smatraju da ne kontrolišu sopstvenu karijeru. Ako ovom broju dodamo i 57,2% onih koji nisu sigurni da li njihovo zalaganje, trud, efikasnost i kompetencije utiču na njihov položaj u organizaciji, što tumačimo također kao percepciju odsustva kontrole nad svojom profesionalnom sudbinom, situacija postaje još alarmantnija. To znači da samo 10% naših ispitanika veruje da će od njegovih karakteristika i performansi zavisiti njegov profesionalni status, kao i sve implikacije koje iz njega proizlaze (novac, ugled, položaj). Ova činjenica ima bitne implikacije i na obrazovne akcije koje ispitanici mogu preduzeti u kontekstu prezentovanih podataka. Jer, ako 90% ispitanika smatra da njihovo obrazovanje, znanje, veštine i lične karakteristike, koliko god se unapredile, neće imati posledica na njegov profesionalni život i karijeru, možemo očekivati da će odsustvo ove vrste motiva instrumentalne prirode, uticati i na obim, ali i na vrstu učenja na koje ispitanici usmeravaju svoje snage.

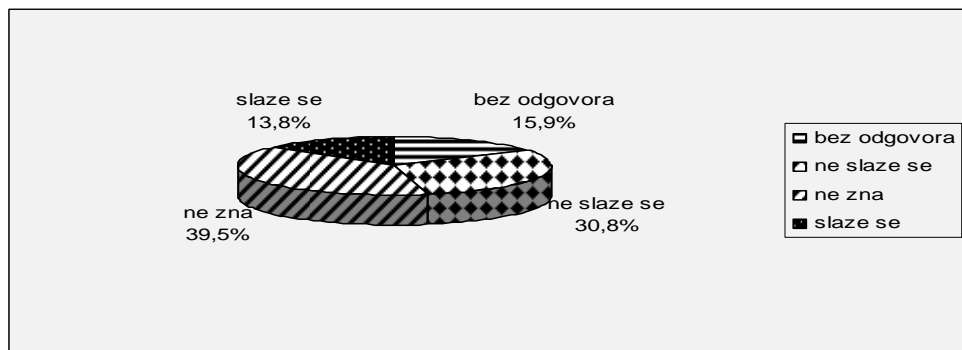
Zanimljive su nam i percepcije radnika o pojedinačnim indikatorima lokusa kontrole. Skorovi tri indikatora su prilično konzistentni i saglasni skorovima opisane varijable (slike br. 1, 2 i 3), ali se jedan značajno razlikuje (tabela br. 4).



Slika br. 1: Razumevanje i pomoć zaposlenom od strane organizacije zavise od njegovih sposobnosti i zalaganja

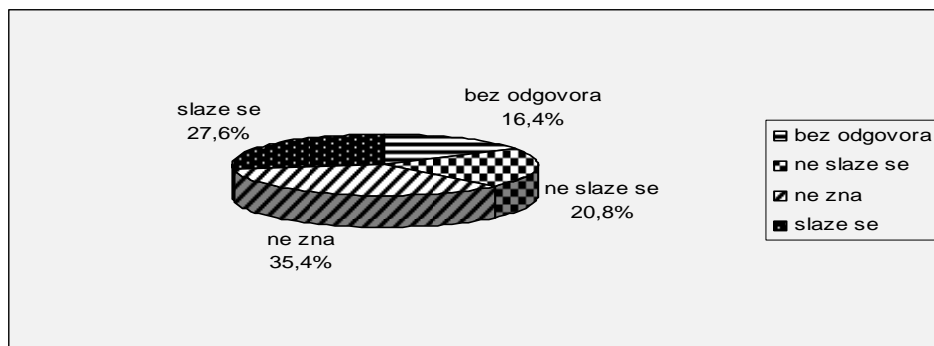


Slika br. 2: Zarada zaposlenog zavisi od njegovih sposobnosti, obrazovanja i zalaganja



Slika br. 3: Materijalna sigurnost zaposlenog zavisi od njegovih sposobnosti, obrazovanja i zalaganja

Naime, na postavljena četiri pitanja u vezi sa lokusom kontrole u organizaciji, ispitanici su odgovorili na sledeći način: najmanje ispitanika (6,7%) veruje da od njihovih umeća, njihovog obrazovanja i njihovih karakteristika zavisi pomoć i razumevanje organizacije u kojoj su zaposleni (slika br.1). Ovako nizak stepen poverenja u zaštitu od strane organizacije objašnjavamo lošim iskustvima koje su radnici imali, i još uvek imaju tokom perioda tranzicije, ali i pojačanom nesigurnošću u vezi s radnim mestom uzrokovanom aktuelnom ekonomskom krizom. Malo više ispitanika (12%) tvrdi da od njih samih zavise njihova zarada (slika br. 2) i materijalna sigurnost (13,8%), ali je drugačija situacija kada ih pitamo za profesionalni ugled. Po pitanju njihovog profesionalnog ugleda 27,5% ispitanika tvrdi da on zavisi od ličnog obrazovanja, osobina i radnog učinka (slika br. 4).



Slika br. 4: Profesionalni ugled zaposlenog zavisi od njegovih sposobnosti, obrazovanja i zalaganja

Znači, naši ispitanici veruju da pomoć organizacije zaposlenom, njihova materijalna sigurnost i zarada ne zavise od njihovih karakteristika, dok gotovo jedna trećina smatra da njihov profesionalni ugled zavisi od njih lično. Ovo nam sugeriše da zaposleni ipak lično cene obrazovanje i znanje, ali ne misle da je to način da se napreduje u karijeri. Nije nam poznato koji su to načini i mehanizmi kojima zaposleni nastoje da napreduju, ali je izvesno da oni koji hoće da poprave svoj položaj u organizaciji, to verovatno neće pokušati da ostvare uz pomoć obrazovanja.

Vrednosti koje društvo pripisuje učenju i obrazovanju determinišu i javljanje ovih dveju međusobno povezanih pojava. Nuissl tvrdi da „ako se učenje više vrednuje, ono će steći i više poštovanja i prihvatanja u društvu kao celini i postaće glavni zadatak svih delova društva“ (Pejatović, 2005., str. 73).

Sve procenjivane vrednosti (poštovanje obaveza, planiranje, timski rad, lokus kontrole vlastitog položaja u organizaciji i obrazovanje) u velikoj su meri prisutne kod ispitivanog uzorka. Ispitanici se u 83,2% dobijenih odgovora slažu da je obrazovanje vrednost. Vrlo nam je zanimljivo da čak 86,6% ispitanika smatra kontrolu vlastitog ponašanja za vrednost, što nije u skladu sa pomenutih 10% ispitanika koji smatraju da kontrolišu sopstvenu karijeru. Ovo ukazuje i na mogući izvor frustracija koji se može i negativno odraziti na motivaciju za obrazovanjem. Dalje, 91,2 % ispitanika smatra poštovanje obaveza za vrednost, a još veći broj njih (93%) to isto misli i za planiranje. Među ponuđenim vrednostima u vezi sa funkcionisanjem organizacije, kao najvredniji procenjen je timski rad, koji je 94,2% ispitanika procenilo kao vrednost. Ovo ukazuje na visoku svest ispitanika o neophodnosti koordinisanog delovanja više ljudi kako bi se postigao željeni cilj. S obzirom na to da vrednosti usmeravaju naše ponašanje, postavlja se pitanje: kako to da zaposleni u velikoj meri smatraju obrazovanje vrednošću, a mnogo manji broj

njih aktivno deluje kako bi dostigao pomenutu vrednost. Mogući odgovor daje nam Kuzmanović, kroz pojavu suspenzije vrednosti. „U nekim slučajevima može doći do suspenzije vrednosti – kada osoba zadržava svoj vrednosni sistem, ali ga stavlja u zagradu i u praktičnom životu se ne rukovodi njime već nekim elementarnijim potrebama i realnošću“ (Radović, 2007, str. 319-320).

Rezultati istraživanja vezani za vrednosti zaposlenih objašnjavaju nam i neke podatke u vezi sa motivacijom zaposlenih za daljim obrazovanjem (Tabela br. 1). Naočigled mali procenat ispitanika (3,2%), s obzirom na aktuelnu tranziciju i svetsku ekonomsku krizu, koji strahuju od gubitka posla, pa iz toga razloga preventivno povećavaju svoje kompetencije, jeste razumljiv ako uzmemo u obzir činjenicu da većina ispitanika veruje da njihove kompetencije ne utiču na sigurnost zadržavanja posla, odnosno kontrolisanja sopstvene karijere. S tim dovodimo u vezu i 2,9% ispitanika koji se obrazovali da bi promenili radno mesto, ali i kompaniju u kojoj rade. To je verovatno zbog verovanja da njihove sposobnosti neće biti razlog njihovog angažovanja, već će to biti drugi faktori (lična poznanstva, npr.).

Iako velika diskrepancija između želje za posedovanjem kontrole sopstvenog položaja u organizaciji i percipirane realnosti verovatno dovodi do frustracije zaposlenih, ipak ostavlja prostora za andragoški optimizam, jer nam ukazuje na želju zaposlenih da kontrolu preuzmu u svoje ruke, kao i na rasprostranjenost obrazovanja kao vrednosti među proučavanim uzorkom. To znači da će se učešće u obrazovnim aktivnostima znatno povećati onda kada obrazovanje bude mehanizam za kontrolu sopstvenog položaja u organizaciji (ili makar bude percipirano kao takavo).

Povezanost percepcije lokusa kontrole sopstvenog položaja u organizaciji i obrazovanja zaposlenih

Na osnovu analize dobijenih rezultata istraživanja možemo konstatovati da je percepcija lokusa kontrole sopstvenog položaja zaposlenih u organizaciji povezana sa njihovim obrazovnim aktivnostima. Do tog zaključka došli smo na osnovu pronađene statistički značajne povezanosti između percepcija lokusa kontrole sopstvenog položaja zaposlenih u organizaciji i četiri indikatora obrazovanja: kvantiteta, mesta, organizacionog oblika obrazovanja i percepcije posedovanja obrazovnih planova (tabela br. 5).

Tabela 5: Kontrola sopstvene karijere i obrazovanja zaposlenih

Statistički značajne korelacije između percepcije kontrole sopstvene karijere i ...	χ^2	<i>c</i>
kvantiteta obrazovanja	0,01	.239
organizacije kao mesta obrazovanja	0,01	.171
nekog drugog organizacionog oblika	0,01	.279
		.222

Ovo nam je od velike važnosti za naš rad, jer smo ubeđeni da preduzimanje obrazovne akcije u određenoj meri, odnosno nepreduzimanje zavisi od percepcije da li naša profesionalna karijera zavisi od nas ili ne. Naime, kako smo u prethodnom delu istakli, motivacija za obrazovanjem odraslih je najvećim svojim delom instrumentalne prirode, tako da smo mišljenja da će zaposleni, ukoliko misle da svojim aktivnostima utiču na svoj položaj u organizaciji, češće i intenzivnije preduzimati obrazovne akcije koje će dovesti do željene promene.

Pronašli smo statistički značanu nisku *povezanost* na nivou značajnosti 0,01, između percepcije lokusa kontrole iskazanog u kategorijama: kontrolišem, ne znam da li kontrolišem i ne kontrolišem sopstvenu karijeru i kvantiteta obrazovanja.

Analizom obrađenih podataka dobili smo prilično kontroverzne rezultate. Očekivanim nam se čini dobijeni rezultat po kome se, među onima koji smatraju da kontrolišu svoju karijeru, javlja upadljivo (u odnosu na druge dve kategorije) manje osoba (14,3%) koje se nikada nisu obrazovale od kada rade. U kategoriji onih koji ne kontrolišu svoju karijeru znatno je veći procenat onih koji se nikada nisu obrazovali – 25%, a najveći je u kategoriji onih koji nisu sigurni da li kontrolišu svoju profesionalnu sudbinu, 29,2%. To objašnjavamo time što smatramo da oni koji misle da kontrolišu svoju profesionalnu karijeru, koriste obrazovanje kao jedan od vidova kontrole i tako se ređe javljaju kao skupina koja nikada nije učestvovala u obrazovanju u periodu od kada radi.

Podatak koji nas je začudio jeste da se u grupi onih koji smatraju da ne kontrolišu svoju sudbinu javlja najveći procenat (31,3%) onih koji se svakodnevno obrazuju, dok je znatno manji procenat (23,8%) u grupi onih koji nisu sigurni da li kontrolišu svoju profesionalnu sudbinu. Najmanji je u grupi onih koji smatraju da kontrolišu svoju karijeru: 22,4%. Mislimo da bi nam u interpretaciji ovih podataka od pomoći mogao biti rezultat istraživanja prema kome se najveći broj (26,5%) onih koji smatraju da kontrolišu svoju karijeru obrazuje jednom mesečno, znatno više nego drugi pojedinačni skorovi drugih kategorija (ako izuzmemo kategoriju svaki dan). Ovo nas upućuje na

mogući zaključak da ovo predstavlja optimalnu frekvenciju obrazovanja ove kategorije zaposlenih, mada bi nam za donošenje logički konzistentnog zaključka bili potrebni dodatni podaci u vezi sa ovom kategorijom, a kojima mi ne raspoložemo (kao npr. istraživanje subjektivnih i objektivnih obrazovnih potreba).

Pronašli smo statistički značajnu nisku *povezanost* na nivou značajnosti 0,01, između *percepcije lokusa kontrole sopstvenog položaja u organizaciji i organizacije kao mesta obrazovanja*. U okviru ove povezanosti ističu se zaposleni koji smatraju da imaju kontrolu nad svojom karijerom, svojim obrazovnim angažovanjem u organizaciji. Čak 73,2% njih je izjavilo da svoje obrazovanje stiče i u okviru organizacije u kojoj radi. Za njima slede oni koji nisu sigurni da li kontrolišu svoju profesiju (56,4% njih je izjavilo da se obrazuje u organizaciji), a na trećem se mestu nalaze oni koji smatraju da ne kontrolišu tok svoje karijere, od kojih se u organizaciji obrazuje 43,3%. Jednosmernom analizom varijanse pronašli smo i statistički značajnu razliku, na nivou značajnosti 0,05, po pitanju organizacije kao mesta obrazovanja, između onih koji smatraju da imaju kontrolu nad svojom karijerom i onih koji smatraju da je nemaju. Ovo nam kazuje da će zaposleni koji smatraju da imaju kontrolu nad svojom karijerom značajnije participirati u obrazovnim aktivnostima koje se odvijaju u organizaciji, upravo koristeći obrazovanje kao instrument kontrole svoje karijere. Uočljivo je da oni u značajnoj meri participiraju u obrazovanju koje se odvija u organizaciji, koristeći je i kao izvor relevantnog znanja, očigledno u želji da ovladaju organizacionim znanjem, ali i željom da kolegama i pretpostavljenima dokažu svoje znanje i time utiču na svoj položaj.

Pronašli smo statistički značajnu nisku *povezanost* na nivou 0,01 između *percepcije lokusa kontrole i organizacionog oblika obrazovanja* (neki drugi organizacioni oblik). U ovom slučaju, ispitanici koji smatraju da nemaju kontrolu nad svojom karijerom participiraju u prilično visokom procentu (27,1%) u nekom organizacionom obliku koji nije bio ponuđen. To su u manjem procentu (14,6%) izjavili i ispitanici koji nisu sigurni da li kontrolišu svoju profesionalnu karijeru, dok nijedan ispitanik koji je izjavio da kontroliše svoju karijeru nije participirao u nekom organizacionom obliku koji mi nismo ponudili. Pronašli smo također statistički značajnu razliku, na nivou značajnosti 0,05, po pitanju učenja u nekom drugom organizacionom obliku, između onih koji ne kontrolišu svoju karijeru i onih koji nisu sigurni da li je kontrolišu, ali i između onih koji ne kontrolišu svoju karijeru i onih koji je kontrolišu. Iluziju o masovnom korišćenju nekih novih hibridnih organizacionih oblika raspršila je analiza dopisanih odgovora onih koji su zaokružili „neki drugi organizacioni oblik obrazovanja“. Ispostavilo se da naj-

veći broj dobijenih odgovora ukazuje da je „neki drugi organizacioni oblik” sticanja obrazovanja u organizacijama u stvari praksa, odnosno neposredni rad ispitanika, mada je bilo odgovora koji su upućivali i na neke druge organizacione oblike. S obzirom na to da je više od polovine ispitanika koji su nešto dopisali u instrument u vezi sa ovim pitanjem odgovorilo „praksa“, smatramo da možemo, uz određenu ogradu, ovaj „drugi organizacioni oblik“ smatrati uobičajenim obavljanjem svakodnevnih radnih obaveza. Skloni smo mišljenju da su na ovaj način ispitanici dali socijalno poželjan odgovor, a da ne možemo govoriti o sistematskom promišljenom naporu usmerenom na usvajanje novih znanja.

Pronašli smo statistički značajnu nisku *povezanost* na nivou 0,01, između *percepcije lokusa kontrole* i *percepcije posedovanja obrazovnih planova*. Rezultati ANOVA postupka su pokazali da postoji statistički značajna razlika na nivou značajnosti 0,05, između onih koji smatraju da nemaju kontrolu nad svojom karijerom i onih koji smatraju da je imaju, ali i između onih koji nemaju kontrolu i onih koji nisu sigurni da li je poseduju. To znači da se kategorija onih koji smatraju da nemaju kontrolu nad svojom karijerom i u ovom slučaju pokazala kao relativno nezavisna i osobena kategorija. Pokazalo se, shodno našem očekivanju, da oni koji misle da imaju kontrolu nad svojom karijerom u znatno većoj meri (49,3%) percipiraju postojanje obrazovnih planova, što je i razumljivo ukoliko obrazovanje posmatramo kao oruđe promene. Naime, onaj ko misli da svojim (obrazovnim) akcijama utiče na svoj položaj, trebalo bi i da raspolaže obrazovnim planovima, kao strategijom dostizanja željenog stanja. Ovo ukazuje ne samo na postojanje ličnih obrazovnih planova, već i percepcije radne sredine kao strukturiranog entiteta sa izraženom osobinom planiranja. Oni koji smatraju da ne upravljaju svojom karijerom, u znatnoj manjoj meri (12,6%) percipiraju ukupno postojanje obrazovnih planova, dok to čini 27,1% onih koji nisu sigurni u vlastitu kontrolu svog profesionalnog položaja.

Na osnovu iznetih podataka i analiza, možemo rezimirati neke obrazovne karakteristike kategorija koje se međusobno razlikuju po kriterijumu percepcije posedovanja lokusa kontrole nad sopstvenom karijerom u organizaciji.

Ispitanici koji smatraju da kontrolišu svoju profesionalnu karijeru:

- zauzimaju 10% ukupnog broja ispitanika;
- manje od ostalih kategorija „izbegavaju“ obrazovne situacije (14,3% ispitanika iz ove kategorije nikada se nisu obrazovali od kada rade);
- najviše pripadnika ove skupine (26,5%) preduzima obrazovne akcije jednom mesečno;

- izrazito više u odnosu na pripadnike drugih grupa (73,2%) obrazuje se u organizaciji u kojoj radi;
- niko iz ove kategorije nije zaokružio opciju kojom bi tvrdio da je u obrazovanju koristio neke druge organizacione oblike obrazovanja od ponuđenih;
- više od ostalih skupina (49,3%) percipiraju posedovanje planova obrazovanja.

Statistički značajno se razlikuju, na nivou značajnosti 0,05, od grupe koja percipira da ne poseduje kontrolu nad sopstvenom karijerom u sledećim obrazovnim aspektima:

- izrazito više se obrazuje u organizaciji u kojoj radi;
- ne koriste neke „alternativne“ organizacione oblike obrazovanja;
- više percipiraju postojanje obrazovnih planova.

Ispitanici koji nisu sigurni da li kontrolišu svoju profesionalnu karijeru:

- zauzimaju 57,2% ukupnog broja ispitanika;
- najviše ispitanika iz ove kategorije (29,2%) je izjavilo da se nikada nisu obrazovali od kada su se zaposlili u organizaciji u kojoj sada rade;
- 56,4% ispitanika iz ove kategorije, koji su izjavili da su se od kada rade ponekad obrazovali, učinili su to u organizaciji u kojoj rade;
- 14,6% onih koji su se obrazovali učinili su to u nekom nama nepoznatom organizacionom obliku.

Statistički značajno se razlikuju, na nivou značajnosti 0,05, od grupe koja percipira da ne poseduje kontrolu nad sopstvenom karijerom u sledećim obrazovnim aspektima:

- koriste neke „alternativne“ organizacione oblike obrazovanja, ali u znatno manjem obimu;
- više percipiraju postojanje obrazovnih planova.

Ispitanici koji smatraju da ne kontrolišu svoju profesionalnu karijeru:

- zauzimaju 32,9% ukupnog broja ispitanika;
- četvrtina zaposlenih sa ovim uverenjima nikada se nije obrazovala od kada radi;
- među onim delom ispitanika iz ove kategorije koji se uopšte obrazovao, najveći broj njih to čini svakodnevno (31,3%);

- manje od ostalih grupa se obrazuju u organizaciju u kojoj rade (43,3%) ispitanika koji su se obrazovali učinili su to u organizaciji u kojoj rade);
- više od ostalih ispitanika uče u „nekom drugom organizacionom obliku obrazovanja“ (27,1%);
- manje od ostalih percipiraju postojanje obrazovnih planova (12,6%).

Analizom dobijenih podataka nismo pronašli statistički značajne razlike između onih koji smatraju da kontrolišu sopstvenu karijeru i onih koji nisu sigurni u to da li je kontrolišu, ali smo našli nabrojane razlike između pomenute dve grupe i onih koji misle da ne kontrolišu svoju karijeru. Stoga smo skloni da zaključimo kako su ispitanici koji nisu sigurni da li kontrolišu svoju karijeru „sličniji“ onima koji misle da je kontrolišu, nego onima koji misle suprotno, što bi, ukoliko se potvrdi kao tačno, predstavljalo bogat andragoški potencijal. Svesni smo da ovu tvrdnju treba uzeti sa velikom rezervom.

Zaključak

Na osnovu pronađenih, statistički značajnih korelacija između percepcije lokusa kontrole i između kvantiteta obrazovanja koje preduzimaju zaposleni, mesta na kome uče, organizacionog oblika u kome uče i planiranja obrazovanja, smatramo da ima osnova za tvrdnju da *percepcija lokusa kontrole zaposlenih utiče na obrazovanje koje se odvija u organizacijama*. Smatramo da postoji osnova za tvrdnju da *percepcija posedovanja lokusa kontrole nad sopstvenom profesionalnom karijerom pozitivno utiče na obrazovanje u organizaciji*.

Ono što zabrinjava jeste podatak da samo 10% zaposlenih u našem uzorku smatra da kontroliše svoju karijeru, što tumačimo kao posledicu procesa tranzicije i aktuelne svetske ekonomske krize, ali i nekih osobina nacionalne kulture koje su ranije bile izrazito naglašene (kolektivizam i ženske vrednosti). U svakom slučaju, mišljenja smo da pravilnim korišćenjem organizacione kulture i menjanjem njenog sadržaja možemo uspostaviti mehanizme koji će jasno pokazati zaposlenom da njegova karijera u većoj meri zavisi od raznih oblika njegovog angažovanja u organizaciji u kojoj radi, i da je obrazovanje jedan od vrednovanih oblika aktivnosti i način promene sopstvenog položaja. Naravno, samo pod uslovom da obrazovanje prestane da bude floskula i poštapalica, a da postane priznati mehanizam promene i razvoja

društva. Smatramo da postoji osnova od značajnih 57,2% onih koji nisu sigurni da li kontrolišu svoju karijeru, i da je to skupina kod koje bi željena transformacija mogla biti relativno brzo izvedena, jer nam se čini da je ova skupina po svojim karakteristikama sličnija onima koji misle da kontrolišu svoju karijeru, nego onima koji misle suprotno. Ovo nam daje osnovu za umereni optimizam povodom mogućnosti inkluzije obrazovanja u set alata koji stoje na raspolaganju odraslome čoveku, a služe za unapređivanje njegovog svakodnevnog života.

Reference:

1. Čukić, B., Kurbalija, D. i Kosanović, B.: „Merenje organizacione kulture: komponentni pristup“, Sociologija: časopis za sociologiju, socijalnu psihologiju i socijalnu antropologiju, br.3, str. 271-283, Beograd, Organ jugoslovenskog udruženja za sociologiju, 2002.
2. Kid, J., R.: „Kako odrasli uče“, Fakultet industrijske pedagogije, Rijeka, 1969.
3. Kulić, R., Despotović, M.: „Uvod u andragogiju“, Svet knjige, Beograd, 2005.
4. Miljković, J.: „Organizaciona kultura i obrazovanje zaposlenih“, magistarski rad, Filozofski fakultet u Beogradu, 2009.
5. Pejatović, A.: „Obrazovanje i kvalitet života“, IPA, Beograd, 2005.
6. Radović, V.: „Feminizacija učiteljskog poziva“, Učiteljski fakultet, Beograd, 2007.
7. Savićević, D.: „Komparativna andragogija“, IPA, Beograd, 2003.
8. Urbanczyk, F.: „Didaktički problemi u obrazovanju odraslih“, Visoka industrijsko-pedagoška škola, Rijeka, 1967.

Jovan Miljković⁴
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

EMPLOYEE'S EDUCATION IN CONTEXT OF LOCUS CONTROL PERCEPTION OF EMPLOYEE'S POSITION IN ORGANIZATION

Abstract: *In this paper, we try, on basis of empirical research results, to indicate on importance of control locus perception of employee's position in organization for andragogical theory and practice. These phenomenon, depending of perception, act as a motivator or obstacle of employee's education, stipulate intensity, category and extent of employee's educational activity.*

Key words: **employees education, control locus perception of employee's position in organization.**

⁴ Jovan Miljković, MA in Andragogy. He is PhD student at the Department for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, where he also works as a teaching assistant.

SAGLEDAVANJA

*Prof. dr. Jusuf Žiga,
Medicinski fakultet, Univerzitet u Sarajevu*

ZAŠTO SE ZANEMARUJE OBRAZOVANJE ODRASLIH U BOSNI I HERCEGOVINI?

- Sažetak -

Bosanskohercegovačko društvo ima višestruke razloge za obrazovanje odraslih, odnosno cjeloživotno učenje. Veliki je broj nezaposlenih, a pitanje je i koliko su njihova ranije stečena znanja i vještine "upotrebljivi" za nove tehnologije, čak i da trenutno postoji prostor da se angažiraju. S druge strane, društvo je zahvaćeno tranzicijskim tokovima u svim segmentima, od politike, preko ekonomije, do obrazovanja, kulture, zdravstva..., za što su nam također potrebna nova znanja i vještine.

I dok sve razvijene zemlje maksimalno respektiraju cjeloživotno učenje, uključujući i obrazovanje odraslih, bez čega je teško zamislivo aktivno sudjelovanje, a još manje kreiranje aktualnih, superdinamičnih društvenih tokova, u Bosni i Hercegovini to se očigledno marginalizira, što je, zapravo, odlika zapuštenih zajednica koje ne drže do sebe. Kome to uopće može biti u interesu?

Ovaj tekst se bavi mogućim odgovorom na postavljeno pitanje.

**Ključne riječi: obrazovanje odraslih, cjeloživotno učenje,
Bosna i Hercegovina.**

Uvod

Iako nije cilj ovog teksta da se bavimo formalno-sadržajnim segmentom cjeloživotnog učenja, koje uključuje i *obrazovanje odraslih*, njegovom aktualnom ekspanzijom u svijetu, pogotovo u razvijenim društvima, već sagledavanjem razloga zbog kojih se ono zanemaruje u Bosni i Hercegovini, čini se svrsishodnim naglasiti sljedeće:

Cjeloživotno učenje, uključujući i *kontinuiranu edukaciju odraslih*, danas se u razvijenim društvima svijeta smatra nezaobilaznim, i to iz više razloga.

Pomenut ćemo samo neke. Prvo, zbog sveopće temporalnosti života i ubrzanog razvoja nauke, reducirana je i nadasve vremenski skraćena “upotrebljivost” prethodno stečenih znanja i vještina u svim oblastima, te ih je, kao takve, nužno zanavljati. Drugo, svjedoci smo sve učestalije primjene novih tehnika i tehnologija, za čije opsluživanje su također potrebna nova znanja i vještine. Treće, biti u obrazovnom smislu inertan spram zahtjeva vremena i prostora, znači personalno se izložiti riziku svakovrsnog marginaliziranja i društvenog isključivanja, a na kolektivnom planu dovesti se u neokolonijalno potčinjavanje razvijenim, čija superiornost uglavnom proizlazi iz znanstveno-tehnološke nadmoći.

I dok se u razvijenim društvima insistira na kontinuiranoj edukaciji, bez obzira na razinu prethodno stečenih akademskih znanja i vještina, u Bosni i Hercegovini se cjeloživotnom učenju, a posebno kontinuiranom obrazovanju odraslih, ne pridaje odgovarajuća pažnja. Ovdje se na to, još uvijek, gleda stereotipski, tj. kao na puko “opismenjavanje/obučavanje nepismenih”, “večernju školu”, “kurs za polupismene” i tome sl. Ono što se poduzima u ovom segmentu obrazovne djelatnosti uglavnom je zasluga nevladinih organizacija, potpomognutih izvana.

Kada je, zahvaljujući angažiranju Instituta za međunarodnu saradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola (dvv international) - Ureda u Sarajevu, te još nekih nevladinih organizacija za obrazovanje odraslih, prije desetak godina došlo do pokretanja određenih aktivnosti u toj oblasti, činilo se da će one, u nadolazećem vremenu, imati svoju uzlaznu putanju u smislu širenja obuhvata onih koji će prepoznati potrebu zanavljanja ranije stečenih znanja i vještina, podizanja kvaliteta takve edukacije, slično onome što se ranije desilo u razvijenim zemaljama Evrope i svijeta. Nažalost, to se ipak nije dogodilo.

Kao ilustraciju inertnosti i nezainteresiranosti ovdašnjeg društva prema obrazovanju odraslih pomenut ćemo iskustvo vezano za andragoški časopis “Obrazovanje odraslih”, jedini te vrste u ovoj zemlji. Unatoč višekratnim zamolnicama i aplikacijama uredništva časopisa za materijalnu pomoć, upućenim na više adresa, uključujući i prijavljivanje na redovne godišnje konkurse koje raspisuju namjenski formirani entitetski i kantonalni fondovi za podršku naučnoj i kulturnoj djelatnosti, osim dvije jednokratne donacije Ministarstva za obrazovanje i nauku Kantona Sarajevo, svi ti pokušaji bili su uzaludni. Da apsurd bude veći, važnost ovakvog jednog časopisa koji ima ulogu promoviranja obrazovanja odraslih kao segmenta cjeloživotnog učenja prepoznao je i kao takvog finansijski ga podržao dvv international - Ured u Sarajevu. Zahvaljujući toj pomoći, te entuzijazmu malobrojne Redakcije, ovaj časopis, unatoč svim nedaćama koje ga prate, nekako uspijeva

opstati. U njemu su, u proteklom periodu, uz domicilne, objavljivali svoje radove i poznati autori iz drugih zemalja svijeta, što je, za ovdašnje prilike, više nego vrijedno pomena. Ali, za one koji bi to trebali respektirati (čitaj aktuelni establišment), to je očito nevažna činjenica.

Samo naivni i neodgovorni umišljaju da su najpametniji i samodovoljni

Kada je Urlih Bek pisao već sada u znanstvenim krugovima respektabilno djelo “Rizično društvo”¹, koje je prevedeno i na ovdašnje lokalne jezike, u kome se kritički osvrnuo i na savremene obrazovne sisteme, odnosno škole koje se pretvaraju u “konzervatorske ustanove”, “čekaonice” koje, u profesionalnom smislu, “više ne ispunjavaju dodijeljene im zadatke”², kao da je pred sobom imao upravo situaciju u Bosni i Hercegovini. Na jednom mjesto on metaforički kaže:

“Uz nezatno preterivanje može se reći da delovi obrazovnog sistema koji su pogođeni nezaposlenošću danas sve više i više liče na avetinjsku železničku stanicu u kojoj vozovi više ne saobraćaju po voznom redu. Ipak, sve se odvija po starom obrascu. Ko hoće da putuje – a ko hoće ipak da ostane kod kuće, gde ostati kod kuće znači nemati budućnost - mora da stane u neki red pred šalterima na kojima se izdaju karte za vozove, koji su ionako prepuni ili više ne idu u označenom pravcu. Kao da se ništa nije dogodilo, službenici obrazovanja iza šaltera za karte uz veliki birokratski utrošak vremena dele vozne karte za Nikuda, a red ljudi koji se pred njima pravi drže u šahu “pretnjom”: Bez putne karte *nikuda* nećete moći da putujete vozom! A najgore je što su oni još i u pravu”³

I doista, nedavno smo imali priliku pročitati podatke Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine o tome da je u maju 2010. godine bilo čak 512.349 nezaposlenih od cca četiri miliona stanovnika koliko ih, prema procjenama, trenutno jedva da živi u ovoj zemlji.⁴ Međutim, pomenuta cifra kao da nikoga ne zanima: ni političare, ni državne dužnosnike, ni biznismene, ni obrazovne institucije... Ko su ti ljudi, kakva su i koliko su uopće “upotrebljiva” njihova stečena znanja i vještine, mogu li se s njima ikad i igdje zaposliti? Valja se, također, zapitati: kojim tempom narasta učešće “generacije treće dobi” u ukupnoj populaciji ove zemlje, odnosno kako se postaviti spram nji-

¹ Urlih Bek, Rizično društvo, Filip Višnjić, Beograd, 2001.

² Isto, strana 253.

³ Isto, strana 253-254.

⁴ Objavljeno u “Dnevni avaz”, 31. juli 2010.

hovog budućeg ličnog i društvenog angažmana, trebaju li i oni neku dodatnu edukaciju? Ili, kakva nam je uopće profesionalna orijentacija, na osnovu čega se kreira tzv. upisna politika, koliko u tome sudjeluje proizvodni sektor? Čemu, u vezi s tim, inertnost nadležnih ministarstava i parlamenata, privrednih asocijacija, obrazovne infrastrukture..?

Mogli bismo postavljati slična pitanja unedogled, iako su nam, manje - više, odgovori unaprijed poznati. U najkraćem, radi se, uvelike, o anahronim znanjima i vještinama koje treba zanoviti i prilagoditi novim tehnikama i tehnologijama, baš kao i novom sistemu društvenih vrijednosti, posebno imajući u vidu da je ova zemlja ušla u radikalnu tranziciju koja se tiče svih segmenta ljudskog života, što je i prethodno naglašeno.

Povijesno iskustvo nas uči da je dobar samo onaj obrazovni sistem koji prepoznaje i uvažava pozitivna dostignuća u toj oblasti prilagođavanjem vlastitih edukacijskih formi i sadržaja, te adekvatno reagira na izazove konkretnog vremena i prostora. Drugačije kazano, on mora biti atraktivan/trazen, otvoren i fleksibilan, a ne zatvoren, krut i nekritičan u propitivanju vlastitih i tuđih učinaka,

Umjesto da bude činilac prosperitetnog razvoja društva, postojeći obrazovni sistem u Bosni i Hercegovini je doveden u takvu situaciju da se manifestira kao faktor koji dodatno generira krizu u ovoj zemlji. Ideološki je nedopustivo kontaminiran, čak sa ugrađenim elementima aparthejda, što je krajnje pogubno za budućnost ovog društva imajući u vidu njegov multietnički karakter, uz to je sadržajno i tehnološki uveliko anahron, neefikasan, neharmoniziran, i to ne samo na razini države nego i sa evropskim okruženjem itd.

Iako se s prijemom u Vijeće Evrope Bosna i Hercegovina obavezala da će harmonizirati svoj obrazovni sistem sa evropskim okruženjem, što podrazumijeva i segment cjeloživotnog učenja, u koji spada i obrazovanje odraslih, dijelovima aktuelnih političkih elita ove zemlje to očito ne odgovara, te se ponašaju suprotno onome što se od njih očekuje. Time se, zapravo, žrtvuje ono najdragocjenije što imamo, a to su ljudi, kao i ono što se može imati, a to je njihova prosperitetna budućnost. Postavlja se nezaobilazno pitanje: Čemu takvo ponašanje?

Koliko god se činio težak, odgovor na postavljeno pitanje je vrlo jednostavan. Daleko je lakše manipulirati nepismenim i polupismenim, socijalno isključenim, egzistencijalno ugroženim, ojađenim i sl., nego li nekim ko je školovan, ekonomski neovisan, socijalno stabilan. Samo u haotičnoj situaciji može se optuživati neko drugi za vlastiti nerad i neuspjeh, nuditi se kao "mesija" vlastite nacije, entiteta, kantona, države, koju "ugrožavaju" ovi ili oni..., a što uvelike čini ne mali broj aktuelnih političkih lidera u ovoj zemlji. Stoga se na svakom koraku generira kriza, nestabilnost, otežava napre-

dak, pa i kad je riječ o obrazovnoj djelatnosti (dovoljno je navesti podatak da smo se među posljednjim zemljama priključili tzv. bolonjskom procesu), otežava ispunjavanje zadanih preduvjeta za priključivanje evroatlantskim integracijama.

Sa stabiliziranjem situacije u zemlji, te pomenutim integracijskima procesima, odnosno prihvatanje standarda ponašanja koji važe za sređena i razvijena društva svijeta, jasno je da će se izgubiti postojeća lagodnost u manipuliranju ljudima od strane političara, državnih dužnosnika, biznismena... i nametnuti odgovornost za vlastite učinke. Otuda i otežavanje započete tranzicije ovog društva.

Obrazovanju u Bosni i Hercegovini se hitno mora vratiti dignitet i autonomija, osloboditi ga od pogubnih i ponižavajućih politikantskih diktata. U tom kontekstu se i cjeloživotno učenje, koje podrazumijeva i kontinuiranu edukaciju odraslih, nameće kao imperativ, ne samo u smislu preduvjeta za servisiranje novih proizvodnih sredstava, odnosno tehnika i tehnologija, već i kao jedno od temeljnih ljudskih prava radi participiranja u duhovno-kulturnim, etičkim i drugim tekovinama i vrijednostima civilnog društva.

Prema Džarvisu, obrazovanje odraslih ima šest ključnih funkcija:

- očuvanje socijalnog sistema i reprodukcija postojećih socijalnih odnosa,
- transmisija znanja i reprodukcija kulturnog sistema,
- individualno napredovanje i selekcija,
- obrazovanje odraslih kao “druga šansa” i njeno ozakonjenje, kako bi odrasli poboljšali svoje profesionalne kvalifikacije,
- institucionalna ekspanzija čiji je cilj bolje iskorištavanje “neradnog vremena” i
- individualni razvoj i oslobađanje.⁵

U svakom od pomenutih segmenata obrazovanja odraslih, bosanskohercegovačko društvo ima se čime baviti. U nekima od njih, to je za njegov najprosto imperativno.

Kako se ponašaju razvijena društva?

Daleko bi nas odvelo kada bismo samo registrirali ono što su poduzele i poduzimaju razvijene zemlje Evrope i svijeta u oblasti obrazovanja odraslih,

⁵ R. Kulić, M. Despotović, Uvod u andragogiju, Dom štampe, d.d. Zenica, 2005., strana 24.

odnosno cjeloživotnog učenja, kako na individualnom tako i na internacionalnom planu. Ilustracije radi pomenut ćemo sljedeće:

Još sredinom prošlog stoljeća (1953) osnovan je Evropski ured za obrazovanje odraslih (EBEA), koji je kasnije izrastao u “krovnu udrugu nacionalnih koordinacijskih ustanova za obrazovanje odraslih”⁶, s ciljem da se ono promovira i koliko to god bude više moguće harmonizira na internacionalnom planu.

Godine 1999. Evropska asocijacija za obrazovanje odraslih (EAEA) “preoblikovana je u međunarodnu neprofitnu udrugu”⁷ u kojoj danas djeluje preko 100 organizacija iz niza zemalja participirajući u različitim segmentima edukacije odraslih, kao što su: profesionalno-stručno, osposobljavanje za razvoj zajednice, za rad sa sindikatima, medijima, ustanovama za savjetovanje, obrazovanje žena... Razvijena je čitava lepeza edukacijskih sadržaja, i to ne samo onih formalnih nego i tzv. neformalnih i informalnih. U toku su aktivnosti na priznavanju certifikata/diploma/uvjerenja koja se izdaju za te vidove obučavanja na širem planu, a ne samo na lokalnoj razini.

Mogli bismo se, u pozitivnom smislu, ugledati i na susjede, posebno na Hrvatsku i Sloveniju, gdje se također cjeloživotnom učenju, a to znači i obrazovanju odraslih, pridaje velik značaj.⁸

Valja, također, imati u vidu da je kontinuirana edukacija ljudi prakticirana kroz cjelokupni povijesni razvoj čovječanstva. U modernim društvima ona je dodatno dobila na značaju zbog dinamike življenja. Najkraće kazano, ne samo da je cjeloživotno učenje prihvaćeno kao nezaobilazna potreba u modernom dobu nego se ubrzano usavršavaju njegove forme i sadržaji, uključujući i već pomenute neformalne i informalne modalitete, a ne samo

⁶ Vidjeti opširnije: Sigi Gruber, Razviti transnacionalnu suradnju – evropske mreže kao support za daljnje obrazovanje, U: Prespektive i tendencije obrazovanja odraslih u Europi, Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta, Zagreb, 2000., str. 187-196.

⁷ “EAEA se diljem Europe zauzima za razvoj društva učenja i ima sljedeće ciljeve:

- potpomaganje daljnjeg razvoja obrazovanja odraslih;
- podržavanje suradnje u tom području na europskoj razini;
- jačanje rada lobija u odnosu na europske i međunarodne ustanove, kako bi se mogle pokrenuti na ostvarivanje strategija i političkih pristupa koji odgovaraju odraslom stanovništvu Europe;
- poticanje i podržavanje suradnje nevladinih organizacija, kako bi mogle preuzeti aktivnu ulogu u novom međunarodnom scenariju.” (Isti izvor, str. 189)

⁸ Vidjeti opširnije: Grupa autora, Adult Education Croatian Society, Filozofski fakultet, Rijeka, 1999.

tzv. formalne. Osim toga, pokušavaju se iznaći rješenja za priznavanje tako zanovljenih znanja i vještina na širem planu, a ne samo na lokalnoj razini, što je do sada važilo samo za formalne vidove edukacije, o čemu je i prethodno bilo govora.

Zaključak

Kontinuirana edukacija ljudi prepoznata je kao realna potreba još u drevnim vremenima. Zbog sveopće temporalnosti života, ona je danas postala nezaobilaznom. Ubrzano se napreduje, ali i nazaduje. Stoga se *obrazovanju odraslih*, kao segmentu cjeloživotnog učenja, pridaje velika pažnja u razvijenim zemljama svijeta. Jedino se na taj način može steći povjerenje poslodavaca, aktivno sudjelovati u društvenim tokovima i izbjeći potiskivanje na marginu.

Samo zapuštena društva i pojedinci pristaju na inertnost u obrazovnoj djelatnosti, umišljajući da to za njih nije važno, odnosno da se bez kontinuirane i kvalitetne edukacije može postati prosperitetan.

Bosna i Hercegovina ima više razloga da se s maksimalnim pretenzijama posveti *obrazovanju odraslih*, odnosno cjeloživotnom učenju. Suočena je s velikim brojem nezaposlenih, a pitanje je i koliko su njihova ranije stečena znanja i vještine uopće “upotrebljivi” za nove tehnologije, čak i kad bi bilo prostora da ih se trenutno uposli. Osim toga, društvo je u tranzicijskim preobražajima, počevši od politike, preko ekonomije, do obrazovanja, kulture, zdravlja... , za što su također potrebna odgovarajuća znanja i vještine.

Sve razvijene zemlje maksimalno respektiraju cjeloživotno učenje, uključujući i obrazovanje odraslih. Nažalost, u Bosni i Hercegovini to pitanje je marginalizirano, što je, bez sumnje, odlika zapuštenih društava koja ne drže do sebe. A zbog čega je to tako, te kuda to neminovno vodi, pokušali smo naznačiti odgovor u ovom tekstu

WHY IS ADULT EDUCATION IN BOSNIA AND HERZEGOVINA BEING NEGLECTED?

- Abstract -

Bosnian and Herzegovinian society has multiple reasons for adult education or rather lifelong learning. There is a large number of unemployed and the question is, how much are their previously acquired knowledge and skills applicable and “useful” for new technologies, even though there is currently room to engage those people. On the other hand, the society is affected by the transitional flow in all segments, from the politics, through economics, to education, culture, healthcare..., for which we also need new knowledge and skills.

While all developed countries maximally respect lifelong learning, including adult education, without which it is difficult to imagine active participation and much less possible to create a super-dynamic society trends, in Bosnia and Herzegovina it is obviously being marginalised, which is actually a feature of neglected communities who are seem to assume indifference to themselves. Who could really convey interest in this issue?

In this article we are dealing with a possible answer to this question.

Key words: adult education, lifelong learning, Bosnia and Herzegovina.

AKTUELNE TEMA

*Mira Bera,
direktorica Zavoda za obrazovanje odraslih,
Banjaluka*

KRATAK PREGLED SISTEMSKOG ORGANIZOVANJA OBRAZOVANJA ODRASLIH U REPUBLICI SRPSKOJ

Uvod

Savremene obrazovne politike u razvijenim zemljama zasnivaju se na konceptu razrađenom proteklih godina u međunarodnim organizacijama koje se bave obrazovnom politikom (UNESCO – Međunarodna organizacija za prosvjetu, nauku i kulturu, OECD – Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, ILO – Međunarodna organizacija rada, Vijeće Evrope, Evropska komisija). Taj koncept u provođenju obrazovnih reformi preporučuje princip *cjeloživotnog učenja* (eng. Life Long Learning, LLL), tj. princip „društva koje uči“.

Koncept cjeloživotnog učenja obuhvata i usklađuje različite oblike učenja u svim životnim razdobljima. To su: organizovano učenje (vaspitanje i obrazovanje), koje može biti formalno (školoвање) i neformalno (tečajevi, seminari, treninzi...), te neorganizovano ili informalno učenje. Budući da čitav život treba učiti, učenje u odrasloj dobi uglavnom se ne odvija u školi, nego u neškolskim organizacijama, odnosno tamo gdje odrasla osoba radi i živi.

Djelatnost obrazovanja odraslih u Republici Srpskoj je sistemski regulisana i uređena Zakonom o obrazovanju odraslih.

Ponuda programa za odrasle iz oblasti stručnog obrazovanja i obuke determinisana je postojećom nomenklaturom zanimanja i obrazovnih profila. Kvalitet programa koje nude obrazovne ustanove jako varira. Oni su najčešće identični programima koji se realizuju u redovnoj nastavi, pa su kao takvi često neprimjereni potrebama odraslih i tržišta rada. Osim toga, organizacija nastave i nastavne metode koje se primjenjuju nisu prilagođene potrebama i mogućnostima odraslih. Rijetke su obrazovne ustanove koje u izradi i realizaciji programa saraduju s poslodavcima i drugim relevantnim partnerima. Ni stanje s nastavnim kadrom koji realizuje nastavu za odrasle nije zadovoljavajuće. Većina predavača nije osposobljena za obrazovni rad s odraslima. Nevladine

organizacije uglavnom nude programe iz oblasti marketinga, demokratije, informatike, stranih jezika, menadžmenta i sl., dakle programe koji ne zahtijevaju javno priznate certifikate. Obrazovanje odraslih je važna komponenta sistema cjeloživotnog učenja. Generalna konferencija UNESCO-a održana 1976. godine koncept obrazovanja odraslih definiše kao skup svih organizovanih obrazovnih procesa, sadržaja, nivoa i metoda, bez obzira na to nastavlja li osoba ili zamjenjuje započeto školovanje, što omogućava da odrasla osoba razvija svoje sposobnosti i proširuje znanje, poboljšava svoje tehničke i stručne kvalifikacije. Takve aktivnosti mijenjaju stavove ili ponašanje u perspektivi ličnog razvoja pojedinca o učešću u uravnoteženom i nezavisnom socijalnom, društvenom i kulturnom razvoju.

Obrazovanje odraslih je sastavni, jednako važan, ali specifičan dio cjelokupnog sistema obrazovanja. Zato je posebnim zakonom uređena djelatnost obrazovanja odraslih (ustanove ovlašćene za obavljanje djelatnosti, prava i obaveze odraslog učesnika, status, prava i obaveze nastavnika, način i izvori finansiranja, osnivanje stručne institucije radi koordinacije zajedničkog djelovanja svih učesnika, certificiranje, evaluacija i odgovornost).

Vizija obrazovanja odraslih

U Republici Srpskoj do sada nije vršeno nijedno temeljno istraživanje o stvarnim potrebama za pojedinim obrazovnim profilima u korelaciji sa profilima koji se nude na tržištu rada. Takođe, stepen obrazovanosti stanovništva je niži od prosjeka zemalja EU. Precizne podatke o obrazovnoj strukturi stanovništva nemamo s obzirom na to da popis stanovništva u BiH nije izvršen od 1991. godine, što umnogome otežava izradu bilo kakve analize u ovoj oblasti. Ministarstvo prosvjete i kulture u svojim analizama koristi rezultate Statističkog zavoda RS i nalaze pojedinih anketa i istraživanja međunarodnih organizacija.

Pružanje obrazovnih usluga je još uvijek uglavnom u nadležnosti državnih institucija. Obrazovni programi koje pohađaju odrasli su najčešće samo usklađeni sa željom polaznika za sticanje određenih svjedočanstava, diploma, certifikata i sl. bez usklađenosti sa potrebama tržišta rada, a samim tim i bez mogućnosti povećanja zapošljivosti stanovništva, kao i poboljšanja životnog standarda.

U narednom periodu će trebati formirati bazu podataka s ciljem objedinjavanja podataka s kojima raspolažu Privredna komora, udruženja poslodavaca, biroji za zapošljavanje, lokalne zajednice, obrazovne ustanove i svi subjekti koji mogu doprinijeti sagledavanju postojećeg stanja u ovoj oblasti.

Animiranjem javnosti, privrednih subjekata, lokalnih zajednica i pojedinaца pristupiće se afirmisanju obrazovanja odraslih na principima cjeloživotnog učenja; racionalnog korištenja obrazovnih mogućnosti, teritorijalne blizine i dostupnosti obrazovanja svima pod jednakim uslovima, u skladu sa njihovim sposobnostima; slobode i autonomije pri izboru načina, sadržaja, oblika, sredstava i metoda obrazovanja; uvažavanja različitosti i uključivanja lica sa posebnim potrebama; stručne i moralne odgovornosti andragoških radnika; kvaliteta obrazovne ponude i sl.

Utvrđiće se potreba za određenim obrazovnim programima za sticanje zanimanja koja nedostaju tržištu rada, a sve to s ciljem uspostavljanja sistema obrazovanja odraslih koji će omogućiti, na principu izgradnje „društva koje uči“, zadovoljenje potreba tržišta rada, a samim tim povećanje zapošljivosti, kao i poboljšanje životnog standarda tj. kvaliteta života.

Osim toga, navedene aktivnosti će omogućiti utvrđivanje plana obrazovanja odraslih, što će omogućiti postizanje najmanje osnovnog obrazovanja; osposobljavanje za zapošljavanje odraslih lica koja nemaju završeno formalno obrazovanje; dalje obrazovanje i obuku, odnosno mogućnost dokvalifikacije, prekvalifikacije i kontinuiranog stručnog usavršavanja, kao i obrazovanje i sticanje znanja i vještina koje odgovaraju ličnim sposobnostima, afinitetu i životnom dobu pojedinca.

U 2010. su postavljeni osnovni preduslovi za sistemski razvoj obrazovanja odraslih.

Osnivanje Zavoda za obrazovanje odraslih

Osnivanje Zavoda za obrazovanje odraslih predviđeno je Zakonom o republickoj upravi, koji je Narodna skupština Republike Srpske usvojila na Dvadeset petoj sjednici, održanoj 25. novembra 2009. godine.

U Republici Srpskoj obrazovanje odraslih je istaknuto kao sastavni dio sistema obrazovanja, a svoju potvrdu dobilo je donošenjem niza važnih dokumenata. Najvažniji koraci prilikom osnivanja Zavoda za obrazovanje odraslih bili su usvajanje Programa rada Zavoda, donošenje Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Zavodu, implementacija Zakona o obrazovanju odraslih uz izradu i usvajanje podzakonskih akata i animiranje ustanova i institucija koje se mogu i žele baviti obrazovanjem odraslih, kao i polaznika obrazovanja odraslih.

Zavod za obrazovanje odraslih je osnovan kako bi pružio podršku razvoju modernog i fleksibilnog sistema obrazovanja odraslih u Republici Srpskoj koji će pratiti zahtjeve tržišta rada, načela cjeloživotnog učenja i primjere

najbolje prakse iz zemalja članica EU. S obzirom na to da sistem obrazovanja trenutno ne može odgovoriti potrebama privrede strukturom kadrova i kvalitetom obrazovanja, na republičkom i lokalnom nivou potrebno je trajno usklađivati obrazovanje s potrebama tržišta rada.

Nadležnosti Zavoda za obrazovanje odraslih

Zavod za obrazovanje odraslih je osnovan da bi na organizovan i sistematičan način provodio obrazovanje odraslih i radio na podizanju javne svijesti o važnosti kontinuiranog profesionalnog i ličnog usavršavanja. U tom smislu nadležnosti Zavoda su da :

- vrši stručne i druge poslove koji se odnose na oblast obrazovanja odraslih,
- vrši analitičke i razvojne poslove u djelatnosti obrazovanja odraslih,
- usklađuje prijedloge zainteresovanih strana,
- priprema, prati i razvija programe obrazovanja odraslih,
- obavlja nadzor nad stručnim radom ustanova za obrazovanje odraslih,
- vodi bazu podataka i osigurava informacije za nadležno ministarstvo,
- vodi Centralni registar programa, polaznika i organizatora obrazovanja odraslih,
- utvrđuje kriterijume za uspostavljanje i provođenje programa obrazovanja odraslih i ocjenjuje ispunjenost uslova,
- odobrava posebne programe obrazovanja,
- vrši praćenje i vrednovanje programa, kao i utvrđivanje kvaliteta programa,
- organizuje i provodi stručno usavršavanje nastavnika i predavača,
- obavlja informacijsko-dokumentacijsku i izdavačku djelatnost,
- daje stručna mišljenja i uputstva organizatorima obrazovanja odraslih,
- učestvuje i implementira projekte iz programa za cjeloživotno učenje,
- radi i druge poslove u skladu sa zakonom.

Programske aktivnosti

Osnovni zadaci Zavoda: izrada baze podataka o stanju na tržištu rada u smislu ponude i potražnje određenih zanimanja, prikupljanje podataka o organizatorima i programima za obrazovanje odraslih, izrada zakonskih propisa, pregled postojećih sistema finansiranja obrazovanja odraslih, razvoj sistema osiguranja kvaliteta i postupka akreditacije za ustanove za obrazovanje

odraslih, podizanje javne svijesti o važnosti kontinuiranog profesionalnog usavršavanja, koordinacija i implementacija projekata prihvaćenih od Vlade Republike Srpske i Ministarstva prosvjete i kulture, koji se odvija radom u radnim timovima, monitoring i evaluacija, izrada završnih dokumenata i njihovo usvajanje, usklađivanje standarda i zakonske regulative u oblasti obrazovanja odraslih s međunarodnim standardima i standardima Evropske unije, saradnja s nadležnim entitetskim i organima BiH u zajedničkim projektima i drugim međunarodnim organizacijama (vladinim i nevladinim).

Zaključak

U 2010. godini Zavod za obrazovanje odraslih je omogućio primjenu Zakona o obrazovanju odraslih, odnosno stvorio preduslove za sistemsko uvođenje obrazovanja odraslih u cjelokupni obrazovni sistem Republike Srpske, te na taj način omogućio poboljšanje zapošljivosti i životnog standarda stanovništva u Republici Srpskoj, kao i zadovoljenje potreba pojedinaca za sticanjem posebnih znanja i kompetencija u skladu s njihovim mogućnostima, potrebama i afinitetima.

POZIV NA SARADNJU I SUGESTIJE SARADNICIMA

Časopis "Obrazovanje odraslih" objavljuje originalne stručne i naučne radove, saopćenja, recenzije, vijesti iz andragogije i prosvjetno-kulturnog života u našoj zemlji i izvan nje, kao i informacije iz rada centara za edukaciju odraslih.

Časopis objavljuje samo one radove koji nisu objavljavani. Radovi se dostavljaju na kompjuterskoj disketi formata "3.5" uz jedan otisnut primjerak. Opseg radova može biti najviše do 16 stranica normalnog proreda (30 redova na stranici, sa 60 znakova u redu, oko 4800 riječi), izuzimajući prostor za sažetak i korištenu literaturu. Radovi kao što su prikazi, osvrti, kritičke opservacije, informacije i slično trebaju biti opsega do 5 stranica. Prateći materijal teksta (tablice, sheme, crteži, grafikoni, fotografije i sl.) treba biti jasan i čist kako bi se mogao reproducirati.

Uz tekst je potrebno priložiti sažetak na pola strane papira A₄ (do 150 riječi), kojim se čitatelj obavještava o svrsi rada, najvažnijim rezultatima i zaključku. Iza sažetka potrebno je navesti ključne riječi (do 6 riječi) koje su stručno i naučno relevantne za prezentirani problem.

Sve reference teksta, bilješke ili popis korištene literature, treba da budu date po savremenim metodološkim zahtjevima. Poziv na izvor treba navesti u tekstu naprimjer: (Gonnet, 1997) ili ako se radi o citatu (Filipović, 1987, 56). Ako su dva autora, treba navesti oba (Kulić i Despotović, 2001), a ukoliko ih je više prezime prvog i saradnici (Delors i sar., 1998). Ove slučajeve ne treba navoditi u bilješkama. Bilješke se isključivo koriste za dopunu, pojašnjenje ili komentarisanje nečega što je rečeno u tekstu. Na kraju teksta navode se djela koja su spomenuta u referencama i korištena literatura, abecednim redom prema prezimenima autora (knjige, zbornici, časopisi):

Adizes, Isak (1994), *Upravljanje promjenama*, Beograd, Privredni pregled.

Desforges, Charles (2001.), *Učenje izvan škole*. U: Desforges, Charles (ur.), *Uspješno učenje i poučavanje*, Zagreb, Educa.

Pastuović, Nikola (1991.), *Teorija kurikuluma u obrazovanju odraslih*, Theleme, 1/1991.: 15-27.

Svi pristigli radovi se anonimno recenziraju od strane dva recenzenta koje imenuje Redakcija..

Rukopisi se ne vraćaju.

**Rukopisi se šalju na adresu: *dvv international* – Ured u Sarajevu,
Branilaca Sarajeva, 71000 Sarajevo
tel.: +387 33 552-291; telefax: +387 33552-290
e-mail: avdagic@dvv-international.ba**

