

Univerzitet u Beogradu
Menadžment poslovnih performansi

Master rad
PERMANENTNO OBRAZOVANJE ODRASLIH

Student: Ljiljana Lazić 08/09

Mentor: dr Gordana Milosavljević

Beograd, oktobar, 2011.

APSTRAKT

Obrazovanje ima nesumnjivo veliki značaj za razvoj društva u svim vremenima njegovog postojanja. U savremenom svetu obrazovanje prate promene nastale njegovim razvojem. Tako će obrazovanje u 21. veku biti usmereno prema sticanju znanja koje postaje značajan faktor društvenog razvoja i imaće odlučujuću vrednost i za pojedinca i za civilizaciju. Obrazovanje će imati značaja i za sagledavanje i razumevanje globalnih promena u savremenom društvu, posebno sa stanovišta problema u vezi sa usaglašavanjem privrednog razvoja nauke i tehnologije, u pogledu očuvanja kulturnog identiteta naroda i suvereniteta njihovih država u uslovima globalizacije ekonomskog života i političke dominacije privredno najrazvijenijih država, kao i u pogledu demokratizacije društvenih odnosa.

Svaka nacionalna ekonomija i njen dugoročni razvoj zavisi gotovo isključivo od kvaliteta njenih ljudskih resursa. U tom slučaju, korišćenje tih resursa i ulaganje u njihov kvalitet predstavljaju primarni faktor razvoja. Sistem obrazovanja je osnovna infrastrukturna pretpostavka rasta i razvoja.

Koncept doživotnog učenja i razvoj ljudskih resursa jednog sistema obuhvata i usklađuje različite oblike učenja u svim životnim razdobljima. To su organizovano učenje (obrazovanje i obuka) koje može biti formalno i neformalno i informalno učenje.

Budući da se mora učiti čitav život, ali se čitav život ne može ići u školu, učenje se u odrasloj dobi, uglavnom ne odvija u školi nego u vanškolskim organizacijama, odnosno tamo gde odrastao čovek radi i živi. Zato društvo, i to tim više što je razvijenije, postaje društvom koje uči.

U pojedinim društvenim zajednicama, unapređenje obrazovanja postaje čak i prioritet ekonomskog razvoja. U savremenom društvu obrazovanje je ne samo potreba, već i prestižna delatnost. Svaka generacija uči da koristi iskustva i saznanja prethodnih, istovremeno trasirajući put narednom pokolenju.

Prvi deo rada daje polazne osnove obrazovanja odraslih. Predstavljani su ključni problemi relevantni za razumevanje i unapređenje obrazovanja odraslih u Srbiji, a posmatrano na ukupnu populaciju u Srbiji. Obrazovanje odraslih je osnovni instrument za socijalno-ekonomsku transformaciju i razvoj. Ono se zasniva na osnovnim načelima politike obrazovanja odraslih gde su i identifikovani njihovi neposredni ciljevi i zadaci i kroz predstavljanje opštih principa sistema obrazovanja i vaspitanja.

Cilj rada je isticanje osobenosti učenja u odraslom dobu kako bi proces permanentnog obrazovanja doprineo što većem individualnom razvoju pojedinca, ali i razvoju i napretku kompanije i čitavog društva. Takođe, cilj rada je stvaranje opšte društvene klime u kojoj je kontinuirano obrazovanje jedan od najvažnijih oblika upravljanja i razvoja ljudskih resursa i gde menadžment kompanija sve više shvata da je stručno usavršavanje jedan od najefikasnijih načina borbe sa konkurentskim i sličnim kompanijama i osvajanja tržišta.

Ključne reči: permanentno obrazovanje odraslih, učenje odraslih, obrazovanje odraslih, doživotno obrazovanje;

Adult continuing education

ABSTRACT

Certainly, education is of great importance for the development of society in all periods of its existence. In today's modern world education is followed by changes made to its development. Therefore, education in the 21st century will be directed towards the acquisition of knowledge that is becoming an important factor of social development and will have a decisive value for individuals and for civilization. It will also be important for perception and understanding of global changes in modern society, especially from the standpoint of the problems with aligning the economic development of science and technology, in terms of preserving cultural identity and sovereignty of their nation states, in terms of globalization of economic life and political domination of economically most developed countries and in terms of democratization of social relations.

Each national economy and its long-term development depend almost entirely on the quality of its human resources. In that case, the use of these resources and investment in their quality is the primary factor of development. The education system is the basic assumption of growth and development.

The concept of lifelong learning and human resource development includes a system and coordinates the various forms of learning in all stages of life. This is organized learning (education and training) that can be formal and informal learning.

Because we have to learn throughout the whole life, but we can't go to school the whole life, learning in adulthood usually does not take place at school. It takes place in organizations of some kind, or where a grown man lives and works. Therefore, more the society grows, it becomes a learning society.

In some communities, improvement of education becomes a priority even of the economic development. In contemporary society, education is not only necessary, but it is also a prestigious activity. Each generation is taught to use previous experiences and findings, while making a path for future generations.

First part provides starting points for adult education. Featured are the key issues related to the understanding and development of adult education in Serbia, and the object of observation was the total population in Serbia. Adult education is a basic instrument for socio-economic transformation and development. It is based on the basic principles of adult education policy. It is also identified by their immediate goals and objectives and general principles of the present system of education.

The aim of work is pointing out of teaching in adult's age, in order that process of entire-life education contribute to much larger individual development of each individual, as large as developing and improvement of the company and entire society. Also, the aim of working and creating of general social climate, in which continually education is one of the most important form of management and development of human resource, as same as in which company's management better understand that the occupational perfectionism is one of the most effective ways in fighting with the competitiveness and other similar companies on the market.

Key words: adult continuing education, adult learning, adult education, lifetime education;

SADRŽAJ

I UVOD	1
II MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA DRUŠTVENI RAZVOJ	3
2.1. Ljudi – najvredniji kapital svake kompanije	3
2.2. Ljudski resursi i proces obrazovanja	4
2.3. Uloga menadžera ljudskih resursa u organizaciji	6
2.4. Savremena organizacija – organizacija koja uči	8
2.4.1. Profesionalno obrazovanje i obuka (trening)	10
2.4.2. Organizacija sručnog permanentnog obrazovanja i treninga	13
2.4.3. Osnovna struktura trening procesa u preduzeću	16
III STRATEŠKI PRAVCI RAZVOJA OBRAZOVANJA ODRASLIH	20
3.1. Uticaj krize na društveno-ekonomski razvoj	21
3.2. Reforma evropske obrazovne politike	22
3.3. Obrazovna struktura stanovništva Srbije	24
3.4. Pismenost odraslih	26
3.5. Obrazovne politike usmerene na marginalizovane grupe	29
3.6. Društvo znanja i doživotno učenje u obrazovnoj politici u Srbiji	29
IV DRUŠTVENO-EKONOMSKI UTICAJI NA OBRAZOVANJE	33
4.1. Znanje kao ključni resurs razvoja društva	34
4.2. Društveno-ekonomske promene	35
4.3. Učenje u svetu brzih promena	36
V KONCEPT DOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA	37
5.1. Obrazovanje odraslih kao deo celoživotnog učenja u EU	38
5.2. Ciljevi i funkcije permanentnog obrazovanja	39
5.3. Pojmovno određenje obrazovanja	40
5.4. Znanje, veštine i sposobnosti	43
5.5. Pojmovno određenje učenja	44
5.6. Tok i faze procesa učenja	47
VI KARAKTERISTIKE UČENJA ODRASLIH	48
6.1 Razumevanje onog što se uči	49
6.2. Osnovne razlike kod učenja mladih i odraslih	50

6.3. Priroda motivacije u obrazovanju odraslih	52
6.4. Vaspitanje odraslih	54
6.5. Definicije temeljnih edukacijskih koncepata	56
6.5.1. Učenje klasičnim uslovljavanjem	58
6.5.2. Učenje instrumentalnim uslovljavanjem	59
6.5.3. Učenje oponašanjem	60
6.5.4. Učenje putem uviđanja ili kognitivno učenje	61
6.6. Usvajanje afektivnih sadržaja odraslih u odnosu na mlade	61
6.7. Ovisnost i poslušnost	62
6.8. Kako odrasli menjaju svoje stavove	63
VII EVALUACIJA KOMPETENCIJA	65
7.1. Kvalifikacije	67
7.2. Kompetencije	67
VIII PRIMENA INFORMACIONIH TEHNOLOGIJA U OBRAZOVANJU	
ODRASLIH	71
8.1. Multimedijско obrazovanje na daljinu	71
8.2. Mentalna kondicija i obrazovanje na daljinu	72
8.3. Informalno učenje odraslih u novom multimedijском okruženju	73
8.4. Neformalni programi	74
8.5. Rezultati istraživanja o korišćenju računara u Srbiji	76
8.6. Učenje kroz društvene mreže	77
8.7. Srbija u korak sa svetskim trendovima	79
IX ZAKLJUČAK	81
LITERATURA	84

Popis tabela i slika

Tabela 1: Razlika između obrazovanja i treninga po Edvudu i Dimoku. (str. 11)

Tabela 2: Paralela između karakteristika odraslih i njihovih implikacija na trening, po Salivanu i Dekeru. (str. 12)

Tabela 3: Stanovništvo staro 15 i više godina prema polu i školskoj spremi (2002), (str. 25)

Tabela 4: Kvalifikaciona struktura nezaposlenih tražilaca posla (2007), (str. 26)

Tabela 5: Stanovništvo staro 15 i više godina prema školskoj spremi, po popisima 1991. i 2002., (str. 27)

Tabela 6: Obrazovna struktura stanovništva u Srbiji prema polu (2002), (str. 28)

Tabela 7: Ključne kompetencije (str. 69)

Slika 1. Faktori koji uslovljavaju efikasnost obrazovanja (str. 46)

Slika 2: Učenje (str.56)

Slika 3: Edukacija (str. 57)

I UVOD

Pod obrazovanjem odraslih se u strategiji razvoja obrazovanja odraslih, podrazumeva društvena delatnost i proces zadovoljavanja obrazovnih potreba odraslih ljudi bez obzira na institucionalnu organizaciju, sadržaj, nivo i korišćene metode. U operativnom i praktičnom smislu obrazovanje odraslih obuhvata sve formalne i neformalne oblike obrazovanja namenjene osobama starijim od 18 godina koji nemaju status učenika, odnosno studenta.

U Srbiji postoji pogrešna pretpostavka o povoljnoj obrazovnoj strukturi stanovništva, koja je posledica verovanja da je socijalizam stvarao dobre pretpostavke za obrazovanje celokupnog stanovništva. Tačno je da je period socijalizma ostvario ogroman rezultat na popravljajući obrazovne strukture gotovo nepismenog predratnog stanovništva, ali današnja situacija ni izbliza ne odgovara potrebama društva koje se nalazi u tranzicionom procesu.

Nedostatak obrazovanja je čest argument kojim se objašnjavaju društvene teškoće i problemi (siromaštvo, ekonomska nerazvijenost, loš položaj žena i sl.), ali se obrazovanje odraslih retko promoviše kao sredstvo kojim se takvi problemi mogu razrešiti.

Republika Srbija mora da restrukturira i unapredi svoj ljudski potencijal kroz delatnost obrazovanja odraslih. To podrazumeva: obezbeđenje dostupnosti sistema obrazovanja i obuke svim kategorijama odraslog stanovništva kroz uspostavljanje institucionalnog i programskog pluralizama u sistemu obrazovanja odraslih, decentralizaciju i partnerski pristup u upravljanju, organizaciji i realizaciji obrazovanja odraslih, obezbeđenje kvaliteta obrazovanja i osposobljavanja odraslih kroz zakonsku regulativu i uspostavljanje standarda obrazovanja.

Osnovni način da se podrži lični razvoj i mogućnost pojedinca je da:

- bude zaposlen,
- ostvari veću zaradu,
- stekne nezavisnost,
- ostane zdrav i aktivan,
- obavlja kvalitetnije poslove,
- ojača porodicu i ohrabri nezavisnost njenih članova.

Neophodno je obrazovanje odraslih je prepoznati kao instrument i podršku realizaciji drugih strateških dokumenata i ciljeva, posebno u oblasti ekonomskog i privrednog razvoja.

Ekonomski razvoj zemlje predstavlja jedan od glavnih izazova za obrazovanje odraslih, s obzirom na to da je u toku proces tranzicije i promene privredne strukture, što uslovljava i potpuno nov pristup razvoju ljudskih resursa, od kojih taj ekonomski razvoj najviše i zavisi. Ljudski resursi su prepoznati u svim strategijama razvoja Srbije. Naročito pozicionirano mesto obrazovanju odraslih dato je u Strategiji za smanjenje siromaštva, Strategiji održivog razvoja, Strategiji zapošljavanja, Nacionalnoj strategiji regionalnog razvoja, Nacionalnoj strategiji privrednog razvoja. Naravno, obrazovanje odraslih ne mora biti početni uslov za društvene reforme, ali se prepoznaje kao uslov bez kojeg se te promene ne mogu realizovati.

II MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA DRUŠTVENI RAZVOJ

U današnjoj poslovnoj okolini ništa nije konstantno niti je moguće predvideti na koji će se način tržište rada ponašati sutra. Stalne promene na svetskim tržištima i stepen tehnoloških promena, izazvale su nove, dinamične poslovne ciljeve i strategije.

Pomeranjem fokusa s tradicionalnog poslovanja kompanija gde se „temeljni kapital“ očitavao u vrednosti i količini mehanizacije i proizvoda, današnji pristup kompanija, onih koje žele opstati i biti konkurentni na tržištu rada, je fokus na najvredniji kapital – ljude. Ljudi koji su pre izvršavali naredbe, sada imaju mogućnost donošenja odluka. Menadžeri se ne ponašaju više kao glavni rukovodioci već kao instruktori.

2.1. Ljudi – najvredniji kapital svake kompanije

Osnovna snaga bilo koje organizacije su ljudi. Zato ključ krajnjeg uspeha leži u načinu na koji kompanije biraju i organizuju ljude. Mali broj lidera u organizacijama je prepoznao potrebu radikalnog redizajniranja filozofije kompanije koje zahteva usmerenost na individualno učenje, odnosno lični razvoj pojedinca.

Ljudi imaju svoju sopstvenu volju, svoje lične želje i svoj način razmišljanja. Ako zaposleni nisu sami dovoljno motivisani da bi postigli ciljeve rasta i tehnološkog razvoja, jednostavno neće biti ni rasta, ni povećanja produktivnosti, a ni tehnološkog razvoja (prema Džubur, 1998)“.

Sama srž ljudskog znanja je u podsticanju kreativnog napora u ljudima. Ljudi sa visokim nivoom znanja svojom težnjom za stalnim učenjem postižu rezultate koje zaista žele u životu, iz čega i proizlazi duh organizacije koja uči (Džubur, 1998).

Discipline kao sistemsko mišljenje, mentalni modeli, stvaranje zajedničke vizije i uvođenje dijaloga u timski rad šire se u svim pravcima.

Kulturološke promene koje se događaju kad ljudi počinju shvatati važnost učenja i usavršavanja predstavljaju velike univerzalne promene u tradicionalnoj kulturi rukovođenja.

Temeljna ideja zajedništva su grupe ljudi iz različitih organizacija koje rade zajedno da bi stvorili temelje discipline učenja u svakodnevnoj praksi.

Potrebno je razbiti iluziju da je svet sastavljen od odvojenih nepovezanih elemenata. Kad se razbije takva iluzija, tad se stvara organizacija koja uči – organizacija gde ljudi u kontinuitetu šire svoje kreativne kapacitete prema rezultatima koje zaista žele postići, gde se podržava novi način razmišljanja, gde se slobodno postavljaju zajednički ciljevi i gde ljudi stalno uče kako raditi zajedno.¹

Organizacija koja uči se stalno treba usavršavati vodeći računa o sledećim sastavnim disciplinama: sistemskom mišljenju, ličnom razvoju svakog zaposlenog, mentalnim modelima, stvaranju zajedničke vizije i timskom učenju (Senge, 1994).

U svim navedenim aspektima važnu ulogu ima menadžer za ljudske resurse koji usmerava, vodi, pronalazi rešenja i primenjuje kvalitetne procese koji doprinose visokom nivou motivacije zaposlenih i celokupnom poslovnom uspehu cele kompanije.

2.2. Ljudski resursi i proces obrazovanja

Jedan od temelja razvoja konkurentnosti ljudskih resursa jeste kvalitet formalnog obrazovnog sistema. U razvijenim zemljama je povezanost povećanog nivoa obrazovanja i ekonomskog rasta velika. Dokazano je da obrazovanje pridonosi produktivnosti – stoga bi porast opšteg nivoa obrazovanja trebao biti glavni prioritet za zemlju koja teži ka ostvarivanju većeg životnog standarda (Hall, 2002).

Dodatna godina obrazovanja stanovništva pojedine zemlje omogućava povećanje proizvodnje po stanovniku za 4-7% (Bassani i Scarpetta, 2001). I za radnika dodatna godina obrazovanja vodi ka povećanoj zaradi između 5 i 15% (Psacharopoulos, 1994).

¹ Bečić E., Ciglenečki N., Čavar J. i dr. (2000), *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih*, Birotisak, Zagreb

Važnost obrazovanja porasla je odkako svetska ekonomija postaje sve složenija i povezanija, stoga je u 21. veku sve važnija potreba za dobro obrazovanim radnicima. Priroda zaposlenja se menja – trend ide prema visoko kvalifikovanim specijalizovanim radnicima.

Više je razloga zbog kojih se ulaganje u ljudske resurse učestalo spominje u raspravama o ekonomskoj politici. Kao prvo, ono je jedan od elemenata važnih za stvaranje savremene ekonomije utemeljene na znanju, pa se kao takav ističe u strateškim dokumentima poput Lisabonske strategije (European Union, 2000).

Isto tako, uz pozitivne učinke za rast i razvoj, obrazovanje se ističe kao prioritet ekonomske politike i zbog njegovog potencijala za „socijalno uključivanje“, odnosno za pružanje dodatnih prilika isključenima, nezaposlenima i siromašnima. Drugim rečima, često se smatra kako se bržom reformom i ekspanzijom formalnog i neformalnog obrazovanja mogu umanjiti problemi visoke nezaposlenosti i sve veće društvene polarizacije u razvijenim zemljama.

U Srbiji je jedno od najznačajnijih pitanja vezano za ostvarivanje visokog kvaliteta obrazovanja celokupnog stanovništva. Osim potrebe preoblikovanja privrede i ekonomije, Srbija se suočava sa zahtevima ispunjavanja kriterijuma za članstvo u EU-u. Pridruživanje u EU-u postavlja Srbiji zahteve izgradnje obrazovnog sistema koji bi omogućio visokostručnu radnu snagu koja se direktno može takmičiti sa zaposlenima iz drugih zemalja članica EU-a.

U sledećih nekoliko godina Srbija se mora brzo preusmeriti na industriju i poslove utemeljene na znanju, na ekonomski rast podstaknut inovacijama. U takvim će uslovima zaposleni trebati biti sposobni da brzo menjaju radna mesta (fluktuiraju), direktno sarađuju sa korisnicima, upravljaju sobom i radnom okolinom, zatim da učestvuju u permanentnom učenju kao temeljnom preduslovu konkurentnosti i budućem pozicioniranju u svetskoj ekonomiji.

Većina poslodavaca u Srbiji i dalje razmišlja na „tradicionalan“ način sa fokusom koji nije na ljudima, tj. ljudskim resursima. Upravo zbog tog jaza u načinu razmišljanja, a sa ciljem podizanja nivoa osvešćenosti poslodavaca, potrebno je ulagati u razvoj stručnjaka

za ljudske resurse, kako bi svojim radom doprineli celokupnom razvoju društva i evropskom tržištu koje nam “kuca na vrata”.

Koncept doživotnog učenja, odnosno koncept društva koje uči, obuhvata i usklađuje različite oblike učenja u svim životnim razdobljima. Budući da se mora učiti čitav život, ali se čitav život ne može ići u školu, učenje se u odraslom dobu, uglavnom ne odvija u školi već u vanškolskim organizacijama, odnosno tamo gde odrastao čovek radi i živi. Zato društvo, tim više što je razvijenije, postaje društvo koje uči.

Savremeni obrazovni sistem čini mreža školskih i vanškolskih organizacija povezanih partnerskim odnosima. U razvijenim zemljama sistem obrazovanja obuhvata školovanje mladih i odraslih, a sve se više pažnje se poklanja i neformalnom i informalnom učenju. Zaposleni u 21. veku na svim poslovima moraju učiti celi život, stalno se prilagođavati promenjenim radnim uslovima, organizaciji i načinu posla, tehnologiji i rukovođenju. Kako je već navedeno ranije, obrazovni sistem mora pripremati polaznike na uključivanje u celoživotno učenje. Takođe treba omogućiti i podstaći odrasle na učestvovanje u formalnom obrazovanju.²

2.3. Uloga menadžera ljudskih resursa u organizaciji

Rukovođenje ljudskim resursima predstavlja upravljanje ljudima koji individualno i timski doprinose ostvarenju poslovnih ciljeva organizacije. Ono omogućava ostvarivanje punog potencijala svih zaposlenih kao i činjenicu da je svaki zaposleni na pravom mestu. Ovaj sektor ima ulogu razvijanja odgovornosti i povećanja produktivnosti i efikasnosti svakog posebnog sektora. Povezuje timove i ljude, ubrzava i olakšava poslovne procese. Posao menadžera za ljudske resurse je kvalitetna i efikasna regrutacija i selekcija, tj. odabir pravih ljudi za posao i efikasno korišćenje njihovih ljudskih resursa.

² *Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, br. 1 (24), Vol 14, godina 2010. Naklada slap, Jastrebarski, 65-71 str.*

Potrebno je motivisati radnike, uvesti pravedno nagrađivanje, sisteme napredovanja i donositi odluke na osnovu trenutnih informacija. Stručna selekcija i orijentacija zaposlenih omogućava da zaposleni budu dobro raspoređeni, i to na osnovu svojih sposobnosti, sklonosti i motivisanosti za rad. Sve ovo je posao menadžera ljudskih resursa i ovo bi trebao biti način razmišljanja jedne savremene organizacije.

Cilj svake organizacije je da njeni zaposleni optimalno obavljaju posao i da imaju visok nivo zadovoljstva. Ovo je moguće postići ukoliko se uspostavi dobra klima u organizaciji, a to je upravo zadatak menadžera za ljudske resurse. Kompetencija u upravljanju klimom na poslu jednako je važna kao i tehnološko znanje o poboljšanju produktivnosti i zadovoljstva poslom.

Takođe, zaposleni u ljudskim resursima imaju zadatak promovisanja koncepta stalnog usavršavanja (permanentno obrazovanje) što podrazumeva pravovremeni odabir i organizaciju edukacije i treninga za zaposlene.

Menadžeri ljudskih resursa moraju poznavati psihologiju rada, pravne propise s područja rada i radnih odnosa, zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite, socijalne zaštite i zaštite na radu. Sa druge strane, uloga HR (eng. "human resources" – ljudski resursi) službe i njenih menadžera je ključna kad je reč o strategiji kompanije dugoročno. Zato njena uloga nije ista kao nekadašnje kadrovske službe, već njen prirodni nastavak.

Menadžer za ljudske resurse je ključna je profesionalna pozicija koja će u budućnosti biti od nezamenjive važnosti za bilo koju kompaniju ili organizaciju koja želi biti konkurentna i dugoročno kvalitetno pozicionirana na tržištu.

Društvo se vrlo brzo menja i uspeh zavisi od mogućnosti prilagođavanja na promene.

Po nekim istraživanjima, student elektrotehničkog fakulteta na svojoj trećoj godini, uz uslov da se oslanja samo na znanje dobijen na fakultetu, već je na tržištu radne snage nekonkurentan zbog brzine i napretka IT tehnologije i znanja s tog naučnog područja. Iz tog razloga se govori o permanentnom učenju kao modelu koji će ići u korak s vremenom i promenama i koji će omogućiti razvijanje kompanija i organizacija s brigom o njihovom najvrednijem kapitalu – njihovim ljudima.

Svedoci smo da se fokus vraća na ljude kao kapital i da je to trend koji se događa u celom svetu. Ključni koncept koji će omogućiti konkurentnost i kvalitet rada i poslovanja je obrazovanje, tj. konkretno razvoj svake osobe u procesu doživotnog učenja.

Zbog velike brzine napretka tehnologije uspeh opstanka na tržištu može garantovati najvredniji resurs – onaj ljudski, doživotnim učenjem.³

2.4. Savremena organizacija – organizacija koja uči

Kompanije u kojima je brz napredak, prioritet u načinu razmišljanja, moraju imati ljude koji brzo usvajaju znanja. Dakle- da brzo uče, ali i primenjuju nova znanja. Osnovni problem je stvaranje adekvatnog modela učenja, kojim će biti usklađen tempo učenja sa dinamikom promena. Potrebno je obezbediti odgovarajući trening već prezaposlenih radnika, ne udaljavajući ih od redovnih radnih obaveza.

Ono što je nekada prihvatano kao trening, danas je sasvim ozbiljno nametnuto kao potreba za učenjem – i to permanentnim. Potreba sistema je postala neophodnost za zaposlenog. Zahtevi savremene organizacije uveliko prerastaju okvire formalnog obrazovanja. Sve su jasniji zahtevi da obrazovne institucije „proizvedu gotove radnike“ osposobljene da odmah po završetku školovanja budu sposobni da obavljaju sve poslove za koje su školovani. Istovremeno se od njih zahteva da svoju radnu sposobnost očuvaju na duži period, da su pripremljeni za prekvalifikaciju i inoviranje znanja.

Uz mnogobrojne savremene metode razvoja na radom mestu, neophodno je obezbediti i nove pristupe učenju. Potrebno je i da ljudi u organizacijama budu motivisani da koriste moderne informacione tehnologije kako bi poboljšali kvalitet života, pre svega u radnom okruženju.

³ *Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, br. 1 (24), Vol 14, godina 2010. Naklada slap, Jastrebarski, 65-71 str.*

Aktiviranjem moderne informaciono-komunikacione infrastrukture, proces individualnog razvoja moguće je obogatiti i učenjem na daljinu, odnosno putem Interneta.

Organizacione promene podrazumevaju promene u okviru bilo kog segmenta organizacionog sistema, kojim se postiže viši stepen uspešnosti. Čine je sve promene ciljeva i vrednosti organizacije, psihosocijalnih uslova, strukture, tehnologije i upravljanja. Organizacije se ne menjaju radi promene, već zato što je to nužan uslov opstanka ili mogućnosti da se izbegnu opasnosti koje implicira razvojni proces okruženja. Kako organizacione promene postaju sve brže one diktiraju promenjena kadrovska svojstva, odnosno promenu znanja i sposobnosti ljudi.

Dobro osmišljen koncept „organizacije koja uči“ ima dalekosežne pozitivne posledice na organizaciju, zaposlene, a u širem smislu i na društvo. Kako organizacione promene postaju sve brže, zaposleni treba da dokazuju svoje sposobnosti u kontinuitetu kako bi dali veći doprinos organizaciji. Ako organizacija treba da bude efikasna, onda su jo potrebni ljudi koji imaju vizije i koji poznaju svoje mogućnosti.

Razvijanje sposobnosti, može značajno pospešiti ostvarenje poslovnih ciljeva, ali može da bude i temelj konkurentnosti. Dostupnost sposobnih i kompetentnih pojedinaca iz okruženja, u dobroj će meri uticati na strategiju razvoja ljudskih resursa.

Za razvoj je neophodna permanentna aktivnost menadžmenta organizacije, u cilju afirmacije znanja i sposobnosti svih u sistemu. Postupak predviđanja raspoloživosti kadrova sa neohodnom znanjem i sposobnostima, takođe je značajna aktivnost, jer trening za pojedina zanimanja može trajati i po nekoliko godina.

Efikasnost organizacije u zahtevnom procesu upravljanja, i to u okruženju izrazito podložnom promenama, više nije moguće postići bez jasnog i čvrstog opredeljenja za permanentno učenje.⁴

⁴ Milosavljević G., Radović V., Kovačević Vuković M., Čatović J., Opačina D., Drvendžija J. (2010) Trening i razvoj-savremeni teorijski aspekti, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

2.4.1. Profesionalno obrazovanje i obuka (trening)

Pojmovi profesionalno obrazovanje i obučavanje (trening) se značajno razlikuju po svom sadržaju i obimu.

Profesionalno obrazovanje pripada kategoriji stručnog obrazovanja koje se stiče u sistemu, po završenom pohađanju polaznici dobijaju diplome i sertifikate. Ono može biti različite vrste i različitog nivoa od srednjoškolskog do univerzitetskog.

Međutim, u uslovima naučno-tehničkih promena, brzog zastarevanja znanja, dostignuti nivo stručnog obrazovanja u mladosti ne obezbeđuje potrebna znanja za ceo radni vek, te se mora prihvatiti nužnost permanentnog obrazovanja kao obrazovne strategije za sadašnjost i budućnost. Može se reći da su odgovarajuće diplome tek ulaznica u svet rada. Iskustvo je pokazalo da su nastavni programi često u raskoraku sa životom i da skoro uvek zaostaju za naučno-tehnološkim razvojem, te su posebni obrazovni oblici u procesu rada neminovnost.

Pojmovi *osposobljavanje*, *obuka (trening)* su po svom sadržaju uži od pojma obrazovanje, odnose se na učenje i usvajanje veština i spretnosti, opštih i posebnih bez kojih se ne mogu vršiti praktične dužnosti. U literaturi se često, kada se govori o profesionalnom razvoju pominje osposobljavanje, priučavanje, obuka, a sve češće trening. Engleski glagol *train* u srpskom jeziku se prevodi rečima: trenirati, vežbati, obučiti, uvežbati, osposobiti, a glagolska imenica *training* rečima: obuka, obučavanje, vežbanje i nastava.

U srpskom jeziku se reč trening prvo odomaćila u sportu, kojom se označavaju raznovrsne aktivnosti sportista za takmičenja, dok je u poslednje vreme sve više prisutna u literaturi o profesionalnom razvoju.

Trening se često fokusira na razvoj uskih kompetencija ili sposobnosti koje će biti primenjene na određeni zadatak. Organizacije obezbeđuju trening za povećanje sposobnosti zaposlenih u rešavanju problema i u prepoznavanju njihovih potreba da se prilagode rapidnim promenama koje karakterišu radno mesto. Odluke koje se odnose na trening npr. Ko će participirati, šta će se učiti i kako formiraju se od strane organizacije,

pre nego od pojedinaca za koje se trening organizuje. Ciljevi treninga su najčešće organizacioni ciljevi, kao na primer povećane performanse i efikasnost.

Iz navedenog proizilazi da postoji jasna razlika između obrazovanja i treninga. Etvud (M. Attwood) i Dimok (S. Dimmock 1995) su po kriterijumima cilja, vremenskog perioda i sadržaja napravili razliku između obrazovanja i treninga:

	OBRAZOVANJE	TRENING
CILJEVI	Viši apstraktni ciljevi usmereni potrebama pojedinca i društva u celini	Ciljevi su specifično ponašanje koje će radnike učiniti efikasnim u njihovim poslovima
VREMENSKI SADRŽAJI	Generalno dugotrajan proces	Može trajati vrlo kratko, posebno kada su u pitanju specifične veštine
SADRŽAJ	Širok	Prilično uzak sadržaj specifičan za pojedinačnu situaciju na radnom mestu

Tabela 1: Razlika između obrazovanja i treninga po Edvudu i Dimoku.

Saliven (E. Sullivan) i Deker (P. Decker, 1998) su razmatrali ova pitanja i povukli paralelu između karakteristika odraslih polaznika i njihove implikacije na trening.

Karakteristike odraslih	Implikacije na trening
<i>Samokoncepcija:</i> Odrasli učenik sebe vidi kao sposobnog da sam planira svoja usmerenja i želi da ga i drugi isto tako vide. <i>Iskustvo:</i> Odrasli prenose životno iskustvo u situacije učenja. Mladi su skloni da vide iskustvo kao nešto što im se dogodilo, dok kod odraslih njihovo neiskustvo jasno pokazuje ko su oni. <i>Spremnost za učenje:</i> Razvojni zadatak odraslog kreće se u pravcu socijalne i profesionalne uloge kompetentnosti. Spremnost odraslog za učenje je ona tačka u kojoj je ovoljna prilika za osposobljavanje koordinanta sa priznavanjem potreba da se zna. <i>Problem:</i> Mladi misle o obrazovanju kao akumulaciji znanja koje će se koristiti u budućnosti. Odrasli su skloni da misle o učenju kao načinu (putu) za veću efikasnost u rešavanju problema danas (sad).	Klima iskrenosti i poštovanja pomaže u utvrđivanju šta odrasli učenik želi i treba da uči. Odrasli uživaju vlastita iskustva. Odrasli treba da budu sposobni da ocene svoj napredak prema samoizabranom cilju. Manje upotrebljavati konvecionalne informativne tehnike, više eksperimentalne tehnike ili samousmereno učenje. Pronalaženje puta kako se uči iz iskustva je ključ za samoaktualizaciju. Greške se vide kao povoljne prilike za učenje. Odraslima je potrebna prilika da identifikuju zahtev za obrazovanjem za obezbeđenje neophodnih sredstava za život, njihovu socijalnu i profesionalnu ulogu. Spremnost odraslog za učenje je tačka u kojoj je povoljna prilika za određenost perspektive. Obrazovanje odraslih potrebno je da bude centrirano na problem više nego orijentisano na teoriju. Razvoj formalnog kurikulumu je manje vredno nego (iznalaženje) šta polaznik treba da uči. Odraslima treba povoljna prilika da primene i ispituju svoje učenje.

Tabela 2: Paralela između karakteristika odraslih i njihovih implikacija na trening, po Salivanu i Dekeru.

Iz ovog pregleda osnovnih karakteristika i očekivanja odraslih u procesu treninga, može se zaključiti da oni imaju neke zajedničke crte koje ih razlikuju u poređenju sa mladima, a isto tako, da se međusobno veoma razlikuju.

Iako postoje mnoge razlike između procesa stručnog obrazovanja i treninga, linija koja ih razdvaja je ponekad vrlo tanka. Dakle, trening se odnosi na uvežbavanje većeg skupa međusobno zavisnih radnji na višem nivou, u širem smislu čak i na usvajanje zanimanja.

Trening ne poklanja pažnju samo upoznavanju određenih tehnika već vodi višem nivou intelektualnog prosuđivanja i postupanja. U sferi rada traži se maksimalno izdvajanje i razvijanje određenog sklopa ljudskih potencijala. Osnovno svojstvo treninga je da je usmeren ka savladavanju konkretnih radnji za njihovo uspešnije izvršenje. Trening podrazumeva sticanje i primenu znanja i umenja koje se iskazuju kao veštine. Trening može da insistira na formiranju specijalnih dispozicija do nivoa maksimalne tehničko-tehnološke efikasnosti, perfektnosti određene veštine i spretnosti.⁵

2.4.2. Organizacija stručnog permanentnog obrazovanja i treninga

U organizaciji permanentnog stručnog obrazovanja i treninga može se javiti veliki broj raznovrsnih subjekata i sam proces može organizovati na više načina. Među najznačajnije u tom procesu mogu se pomenuti sledeći:

SAMOORGANIZATORI

- zainteresovani samostalno određuju svoje ciljeve,
- opredeljuju se za sadržaje, sredstva i metode po svojim kriterijumima,
- sami finansiraju;

OBRAZOVNE INSTITUCIJE SISTEMA

- ciljeve određuju prema društvenim potrebama ili prema poznatoj grupi polaznika,
- u skladu sa ciljevima određeni su sadržaji sredstva i metode,
- programe finansiraju sami polaznici ili zainteresovani društveni subjekti;

DRUŠTVENE I PRIVREDNE ASOCIJACIJE

- određuju programe u cilju unapređenja konkretnih poslova,

⁵ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Beograd

- sadržaji, sredstva i metode se određuju prema ciljevima a u skladu su sa realnim potrebama radne sredine, ove programe najčešće finansira privreda;

RAZNOVRSNA PREDUZEĆA

Konstituišu programe kao:

- interne i eksterne

Ciljevi internih programa određuju se prema potrebama preduzeća, a eksterni programi namenjeni su unapređenju specijalnih radnih operacija, za koje je najčešće potrebna specijalna oprema i uslovi za obuku i za radnike koji rade u drugim preduzećima.

- sadržaji i sredstva i metode su specifični,
- najčešće ih finansiraju preduzeća, često i sami polaznici.⁶

Zaključujemo da je permanentno stručno obrazovanje znatno širi pojam od treninga. Trening u preduzeću predstavlja određeni vid permanentnog obrazovanja, koji je prevashodno vezan za poboljšanje kvaliteta rada i od vitalnog je značaja za preduzeće.

Organizovano permanentno stručno obrazovanje, u najširem je ono koje organizuju određeni društveni subjekti, organizacije s ciljem uspešnog ostvarivanja svojih funkcija i svoje društvene uloge. Ono podrazumeva i ono obrazovanje koje se organizuje na osnovu zahteva korisnika, polaznika koji ga svojim sredstvima i finansiraju. Uspešno savladane sadržaje mogu verifikovati diplomom, ređe su situacije da za tu aktivnost ne dobiju odgovarajuće uverenje.

Trening u preduzeću je uvek organizovani proces sa svim unapred precizno utvrđenim i usklađenim činiocima, od definisanog cilja i funkcija do izgrađenih standarda za izbor subjekta (polaznika, realizatora i ostalih koji u tom procesu učestvuju).

U skladu sa izabranim sadržajima određuju se metode, sredstva i oblici rada i utvrđuju radno mesto i vreme za realizaciju. Po završenom treningu najčešće se proverava

⁶ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

naučeno, to je praćeno diplomom ili drugim uverenjem, koje je najćešće uslov za opstanak ili napredovanje na poslu. Retke su situacije da preduzeće organizuje trening, a da se potom ne vrednuje znanje polaznika, odnosno da ostane neformalno.

Projektovanje organizacije, praćenje i vrednovanje celokupnog treninga pripada trening menadžmentu, a finansira ga preduzeće.

Preduzeće može samostalno za svoje potrebe da organizuje trening, a ako ima dobro razvijen trening menadžment, obavlja ga i za druge subjekte, organizuje trening u saradnji sa drugim preduzećima koja su mu srodna po delatnosti ili slična u nekim segmentima ili čak ceo posao oko organizacije treninga poverava specijalizovanim institucijama.

Velike kompanije razvijaju svoj trening menadžment u skladu sa svojim potrebama i specifićnostima, a sve ćešće trening programe plasiraju na tržištu.

U proces organizovanog permanentnog obrazovanja zaposleni se mogu uključiti na inicijativu preduzeća, međutim i radnici sami mogu prema svojim aspiracijama i interesovanjima da se opredele za određene sadržaje i da to samostalno finansiraju, odnosno da investiraju u obrazovanje, jer na tržištu danas ćovek nastupa isključivo sa svojim znanjima i sposobnostima.

U praksi se pored organizovanog oblika permanentnog stručnog obrazovanja susrećemo i sa društveno neorganizovanim ili samostalno organizovanim procesom. Naime, ono se zasniva na saznanju da se raznovrsna znanja mogu steći stihijski, individualno, kao životno i radno iskustvo.

Individualno samoobrazovanje je često namerno, svesno u funkciji stručnog ili opštecivilizacijskog razvoja. Ono je posledica slobodnog izbora lićnosti.

Već je pomenuto da permanentno stručno obrazovanje, a samim tim i trening mogu biti organizovani kao javni i interni. Obrazovne aktivnosti mogu biti organizovane u javnim institucijama (školama, univerzitetima, institutima i sl.) dostupne svim zainteresovanim subjektima, pod odrećenim uslovima, a diplome društveno verifikovane. Obrazovne institucije, takode mogu prema potrebama poznatog narućioca i unapred definisane grupe polaznika napraviti programe koji imaju karakteristike posebnog i ekskluzivnog.

Trening organizovan u preduzeću takođe može biti intern i javan. Najčešće je **trening internog tipa**, za zaposlene jednog preduzeća, usklađen sa karakteristikama subjekta, potrebama, interesima, programom razvoja, imidžom, a često i poslovnom tajnom. Za uspešno savladan trening izdaju se sertifikati internog tipa, najčešće sa ograničenom važnošću od dve do četiri godine. Preduzeća često, kao uslov opstanka i napredovanja na poslu propisuju obavezno inoviranje znanja i to posebno za one radne procese u kojima se tehničko-tehnološka osnova rada brzo menja. Na taj način se se obezbeđuje da zaposleni budu stalno u toku sa promenama.

Trening u preduzeću može biti i **javnog tipa**. Poznato je, na primer, da evropske nacionalne avio kompanije organizuju trening za zaposlene u drugim kompanijama za tačno utvrđene poslove i da sertifikati imaju važnost u celom svetu. Naravno, za ovu situaciju je karakteristično da postoji visok stepen međunarodne unifikacije i standardizacije poslova i potrebnih znanja. Na kraju se može zaključiti da što je posao složeniji, kreativniji, i što se samostalnije obavlja, to je upućenost na permanentno stručno obrazovanje veća i šira samostalnost u izboru sadržaja, sredstava i metoda.⁷

2.4.3. Osnovna struktura trening procesa u preduzeću

Kao glavni ciljevi treninga u preduzeću se najčešće navode:

- pružanje pomoći zaposlenima u ostvarivanju optimalnog nivoa u izvršavanju tekućih zadataka, i
- uticaj na razvoj zaposlenih za buduće promene u poslu.

Cilj treninga može da bude određen kao povećanje efikasnosti organizacione strukture, te se u tom slučaju usklađuje sa procesima strateškog planiranja i razvojem korporativne kulture.

U tom procesu osnovne aktivnosti se koncentrišu na:

⁷ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

- skiciranje plana treninga, sa posebnim osvrtom na ciljeve kompanije;
- menadžeri uvidom u generalne ciljeve treninga identifikuju opšte i posebne ciljeve;
- menadžeri rade analizu kadrovskih potreba kompanije (npr. Potrebe za posebnim znanjima i sposobnostima i sl.) ;
- upoznaju zaposlene sa ciljevima treninga i mogućnostima za dalje napredovanje i razvoj u preduzeću.

Iskustva su pokazala da je trening najefikasniji ako se vodi kao stalna i sistematska aktivnost.

Trening proces ima sledeće osnovne faze:

- otkrivanje i utvrđivanje potreba za treningom,
- planiranje trening procesa,
- priprema i realizacija trening procesa,
- vrednovanje rezultata trening procesa.

Kompetencije zaposlenih nisu nepromenljive, one se menjaju i prolagođavaju novim potrebama posla. Treba imati u vidu da neke karakteristike, crte ličnosti ne mogu biti trenirane. Odnosno nije uvek moguće da zaposleni steknu sve karakteristike idealne za dati posao. Zato je najveći broj trening programa usmeren i dizajniran prema znanjima i veštinama.

U postupku utvrđivanja programa treninga za konkretne polaznike, da bi bio što efikasniji moraju se uvažiti saznanja psihologije učenja. Kako su među odraslim ljudima velike razlike u pristupu učenju i mogućnostima za učenje, psiholozi ističu sledeće relevantne preporuke:

- polaznicima programa moraju biti jasni ciljevi i zadaci treninga,
- naučiti kako se uči je osnova za uspešnost treninga (time mnogo doprinski obezbeđena literatura, modeli, nastavna sredstva i sl.)
- motivacija polaznika je jedan od značajnijih činilaca koji utiču na progres polaznika,

- učenje će biti lakše ako je povezano sa prethodnim iskustvom, polaznicima treba dati priliku da koriste prethodna iskustva, da ih primenjuju uz novostečena znanja i veštine, povratne informacije o progresu treba da budu integralni deo procesa treninga itd.

Kao i svaki obrazovni proces trening se realizuje određenim metodama, od kojih su najznačajnije:

- predavanja,
- instrukcije (jedan na jedan),
- konferencije,
- radionice (workshops),
- studije slučajeva (case study),
- igranje uloga,
- eksperimentalno učenje,
- učenje da daljinu,
- samostalno učenje i dr.

Faza vrednovanja treninga je izuzetno složena jer podrazumeva i procene efekata postignutog, odnosno promene u radu i ponašanju radnika prilikom obavljanja poslova, pa do vrednovanja svakog koraka subjekta u trening procesu.

Trening se najčešće procenjuje preko reakcija ljudi koji su bili uključeni u isti. Može biti procenjivan sa naglaskom na :

- ponašanje pojedinca na određenom mestu,
- procenu menadžera o promeni,
- kvalitativne promene u obavljanju poslova za radnike koji su bili uključeni u trening,
- stepen ukupnog poboljšanja koji je nastao u organizaciji zahvaljujući treningu i razvoju.

Uspešnost treninga možemo procenjivati preko stepena ostvarivanja planova treninga. Od značaja je i povremeno ili sistematsko proveravanje stepena uspešnosti trenera u dostizanju ciljeva programa treninga.⁸

⁸ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

III STRATEŠKI PRAVCI RAZVOJA OBRAZOVANJA ODRASLIH

Obrazovanje ne treba smatrati čudotvornim lekom ili magičnom formulom koja bi otvorila vrata svetu u kome će čovečanstvo ostvariti sve svoje ideale, nego ga posmatra kao jedno od glavnih sredstava koje za posledicu ima dublje i harmoničnije oblike ljudskog razvoja, čiji je cilj smanjenje siromaštva, oslobođenje zajednice ugnjetavanja i ratova.

Doživotno obrazovanje se vidi kao obrazovanje koje ide mnogo dalje od podizanja nivoa obrazovanja, dopunskog obrazovanja, prekvalifikacije i sl. Obrazovanje se odnosi na sve građane i svima otvara mogućnosti za učenje, nudeći svima drugu ili treću šansu, zadovoljavajući njihovu želju za znanjem, želju da prevaziđu sami sebe, prodube i prošire svoje stručno obrazovanje.

Kada je u pitanju obrazovanje odraslih, silna potreba za opismenjavanjem i osnovnim obrazovanjem odraslih ne sme biti zaboravljena. "Za odrasle su osnovno obrazovanje, kao i programi za opismenjavanje privlačniji kada su povezani sa sticanjem praktičnih veština, na primer za zemljoradnju, zanate i druge oblike ekonomske delatnosti. Obrazovanje odraslih ima izvrsne mogućnosti da se bavi pitanjima životne sredine, zdravlja i obrazovanja za razumevanje raznolikih vrednosti kultura."

Bela knjiga Evropske unije je napisana s ciljem da obezbedi vodeće smernice za aktivnosti u području obrazovanja i obuke. U njoj je afirmisan jedan od ključnih principa moderne Evrope - kompatibilnost između socijalne integracije, zapošljavanja i ličnog razvoja svakog pojedinca.⁹

Glavni pravci aktivnosti na nivou Evrope podrazumevaju:

- podsticanje sticanja novih znanja,
- približavanje škole i sveta rada,
- borba protiv isključenja (second chance),

⁹ Delors, J., at all, Learning - treasure within, UNESCO, Paris, 1996, str.13.

- poznavanje tri evropska jezika,
- ravnopravno tretiranje investicionog i kapitala za obrazovanje.

Realizacija permanentnog obrazovanja, od predškolskog obrazovanja do aktivnog učenja odraslih je važan faktor obezbeđivanja zaposlenosti, ekonomskog razvoja, demokratije i socijalne solidarnosti.

Pod permanentnim obrazovanjem podrazumeva se nastavak učenja kroz ceo život. To je potpuno suprotno tradicionalnom nastojanju da se obrazovanje završi sa šesnaestom, osamnaestom ili dvadesetprvom godinom života.

Učenje nije povezano samo sa formalnim obrazovanjem. Ljudi uče ne samo u školama nego i neformalno na radnim mestima i u različitim socijalnim situacijama. Permanentno obrazovanje za sve je mnogo više od pružanja druge ili treće šanse odraslima da steknu obrazovanje. Ono podrazumeva individualni i socijalni razvoj svih vrsta i u svim situacijama – formalno u redovnim školama i školama za odrasle, a neformalno u porodici, na radnom mestu i u društvenoj zajednici. Pri realizaciji permanentnog obrazovanja naglašava se odgovornost svih partnera za njegovu uspešnost: onih koji uče, bez obzira kojoj starosnoj kategoriji pripadaju, roditelja, nastavnika, poslodavaca, sindikata, dobrotvornih i privatnih organizacija i različitih javnih institucija.¹⁰

3.1. Uticaj krize na društveno-ekonomski razvoj

Rizici delovanja u konkurentskom okruženju stvaraju strah od neuspeha, poslovne propasti, smanjene mogućnosti korišćenja prednosti društva blagostanja. Uvek postoji mogućnost da se ne uspe u poslovnom poduhvatu, da se izgubi posao i strah da se dovede u pitanje lična i porodična egzistencija. Kriza nije nešto neočekivano jer se to prolazno

¹⁰ Tim za obrazovanje odraslih i doživotno obrazovanje: (Medić S., Despotović M., Popović K., Perović B., Marković Lj., Orlović V., Milović M., Milanović M.), (2001), Strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih, Filozofski fakultet, Beograd

teško stanje pojavljuje kao prelom u svakom prirodnom, društvenom i misaonom procesu.

Periodičnost ekonomskih kriza ne pruža utehu, ali olakšava objašnjenje i podstiče potragu za novim rešenjima. Često je upravo kriza podsticaj za nove oblike društvenog regulisanja i nove institucionalne aranžmane. Građani žele izbeći ponavljanje krize, žele sigurnost da se proživljena katastrofa neće ponoviti.

Recesija i svetska finansijska kriza uvećali su ovaj uobičajeni i očekivani strah u liberalnom poretku. Strah menja naše percepcije o onome što se zbiva i gde smo. On može blokirati naše aktivnosti, ali može biti podsticajan i otvoriti vrata našim potisnutim sposobnostima. Strah ne proizvodi uvek paralizirajuće posledice, može ubrzati reakcije, izoštriti prosuđivanje. Strah može promeniti naše prioritete pa sigurnosti dati prednost pred demokratskom raspravom, slobodnim odlučivanjem i samostalnim upravljanjem. Za izbegavanje neizvesnosti i stvaranje sigurnosti dosadašnja politika se oslanjala na znanje i obrazovanje.

3.2. Reforma evropske obrazovne politike

U evropskim obrazovnim politikama dominantan je pristup koji polazi od društva temeljenog na znanju povezanog s celoživotnim učenjem. Znanje je ključni činilac koji bi trebao odgovoriti na globalne privredne pretnje i kompetitivne opasnosti i omogućiti stabilan i održiv razvoj Evrope.

Krajem devedesetih sve prisutnija je ponovno pronađena koncepcija društva temeljenog na znanju, termin koji je još 1966. uveo američki politikolog Robert E. Lane, koji je zagovarao naučni pristup u rešavanju socijalnih problema. Znanje bi, prema njemu, trebalo da pridonese skladnijem razvoju društva.

Evropski sistem obrazovanja i osposobljavanja moraju se prilagoditi zahtevima društva znanja te potrebi za većim i kvalitetnijim zapošljavanjem. Moraće ponuditi prilike za učenje i osposobljavanje prilagođene ciljnim grupama na raznim nivoima njihovog života: mladim ljudima, nezaposlenim odraslima i onima koji su zaposleni i izloženi riziku da brza promena preduhitri veštine koje poseduju.

Taj novi pristup bi trebao imati tri glavna elementa: razvoj lokalnih centara za učenje, promovisanje novih i osnovnih veština, naročito u području informacijskih tehnologija, i povećanu transparentnost kvalifikacija (Lisbon Council, 2000).

Ti zaključci naglašavaju potrebu novog definisanja osnovnih veština čije sticanje treba osigurati putem celoživotnog učenja. Te veštine su u području novih informatičkih tehnologija, stranih jezika, tehnološke kulture, preduzetništva i socijalnih veština.

Takvo obrazovanje treba pridoneti socijalnoj koheziji, sprečavanju diskriminacije, isključenosti, očuvanju temeljenih evropskih vrednosti i poštovanju ljudskih prava. Uz lični razvoj pojedinca, veću važnost dobija obrazovanje za aktivno građanstvo kao važan oblik političke socijalizacije. Aktivno građanstvo važno je za osiguravanje delotvornog demokratskog okvira koji omogućuje učinkovito funkcionisanje konkurentne i inovativne privrede.

Početkom 21. veka primena ideje celoživotnog učenja utemeljena je u evropskim politikama strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i visokog obrazovanja. Te inicijative su poznate kao Kopenhaški proces (strukovno obrazovanje) i Bolonjski proces (visoko obrazovanje).

Rezultatima Kopenhaškog i Bolonjskog procesa celoživotno učenje izašlo je iz uskog područja obrazovanja odraslih i jasnije je povezalo sve obrazovne stupnjeve.

Kriza obeležava privrednu, društvenu i političku stvarnost u Srbiji. Kriza otvara nova pitanja. Konkurentske pretnje, globalne opasnosti i neodgovarajuća obrazovna praksa i do sada su bili glavni podsticaji za obrazovne promene. Promene u obrazovnoj politici događaju se kao nastavak tranzicije, pod uticajem globalnih promena. Sprovode se korištenjem evropskih obrazovnih iskustava u procesu pridruživanja Srbije Evropskoj uniji, kao deo *procesa evropeizacije*. Takođe to je i proces prilagođavanja evropskim standardima i razvojnim ciljevima.

Ulaskom u Bolonjski proces, obrazovni sistem visokog obrazovanja u Srbiji je ušao u sistem koji nije zamišljen samo da stvara Evropljane tj. izgrađuje pojedince, već i da

stvara Evropu kao novi politički i obrazovni prostor. Sličan proces je započeo s obrazovanjem odraslih.¹¹

3.3. Obrazovna struktura stanovništva Srbije

Demografski pokazatelji

Srbija je jedna od „najstarijih“ zemalja u Evropi. Udeo stanovništva preko 60 godina u ukupnoj populaciji je značajno porastao poslednjih godina, dok se broj dece i mladih smanjuje. Prema popisu iz 2002. godine, bez podataka za Kosovo i Metohiju, Srbija je imala 7 498.001 stanovnika.

U Srbiji postoji pogrešna predstava o povoljnoj obrazovnoj strukturi stanovništva, koja je posledica verovanja da je socijalizam stvarao dobre pretpostavke za obrazovanje celokupnog stanovništva.

Tačno je da je period socijalizma ostvario ogroman rezultat na popravljaju obrazovne strukture (gotovo nepismenog predratnog) stanovništva, ali današnja situacija ni izbliza ne odgovara potrebama društva koje se nalazi u tranzicionom procesu.

Prateći indeks odnosa muškaraca i žena po obrazovnoj strukturi, jasno je da su žene više neobrazovane i manje obrazovane od muškaraca. Razlika među njima najveća je među populacijom nepismenih, a naročito na nivou srednjeg obrazovanja.

¹¹ *Andragoški glasnik br. 22, Glasilo hrvatskog andragoškog društva (2009), 7-25 str. , Naklada slap, Jastrebarsko*

Stanovništvo staro 15 i više godina prema polu i školskoj spremi (2002)						
	broj			%		
	S	M	Ž	S	M	Ž
Ukupno	6 321 231	3 041 667	3 279 564	100,0	100,0	100,0
Bez školske spreme	357 552	76 995	280 557	5,7	2,5	8,6
1-3razreda osnovne škole	126 127	37 517	88 610	2,0	1,2	2,7
4-7 razreda osnovne škole	896 847	374 016	522 831	14,2	12,3	15,9
Osnovno obrazovanje	1 509 462	698 692	810 770	23,9	23,0	24,7
Srednje obrazovanje	2 596 348	1 401 683	1 194 665	41,1	46,1	36,4
Više obrazovanje	285 056	150 188	134 868	4,5	4,9	4,1
Visoko obrazovanje	411 944	223 097	188 847	6,5	7,3	5,8
Nepoznato	137 895	79 479	58 416	2,2	2,6	1,8

Tabela 3: Stanovništvo staro 15 i više godina prema polu i školskoj spremi (2002)

U 2000. situacija se donekle poboljšala. Ipak, oko trećine stanovništva Srbije (2,8 miliona) je 2000. godine bilo siromašno (sa mesečnim prihodima manjim od 30\$. Među njima, više od 18 % (1,4 miliona) živelo je u ekstremnom siromaštvu s manje od 20\$ mesečno. Situacija je još lošija s obzirom na to da skoro 700 000 izbeglica i interno raseljenih lica nije bilo uključeno u ove podatke.

Stopa nezaposlenosti u Republici Srbiji rasla je u periodu 2001-2005. U strukturi nezaposlenih dominantno je učešće najmlađe starosne grupe (15-25) sa stopom nezaposlenosti od 44,83 %, što je tri puta više od prosečne stope nezaposlenosti ove starosne grupe u zemljama EU.

Relativno je visoko učešće grupe niskog obrazovnog profila. Nezaposleni sa obrazovanjem nižim od srednje škole činili su 24,1 % ukupnog broja nezaposlenih u 2003. Najveći udeo u ukupnoj nezaposlenosti imaju lica sa završenom srednjom školom (66 %). Najviše je nezaposlenih sa srednjom školom, što se tumači time da je u kontingentu radno aktivnog stanovništva najviše lica sa ovim obrazovnim nivoom, ali i neadekvatnošću i neprilagođenošću srednjoškolskog sistema u Republici Srbiji potrebama privrede.

Procentualno je najmanje nezaposlenih (posmatrano u odnosu na ukupan broj radno aktivnog stanovništva, koji imaju više ili visoko obrazovanje) sa višom i visokom školskom spremom.

Kvalifikaciona struktura nezaposlenih tražilaca posla (2007)		
	Nezaposleni	Zaposleni
Ukupno	792 992	1 127 226
Bez kvalifikacija	294 216 38 %	154 086 14 %
Sa završenom srednjom školom (opšteobrazovnom ili stručnom)	434 174 54 %	674 286 60 %
Sa visokim obrazovanjem	59 069 8 %	298 854 26 %

Izvor: Nacionalna služba za zapošljavanje, Beograd, podaci iz 2007.

Tabela 4: Kvalifikaciona struktura nezaposlenih tražilaca posla (2007)

Podaci pokazuju da je obrazovna struktura nezaposlenih u Srbiji nepovoljna. Oko 38 % nezaposlenih nema kvalifikacije. Najveći broj nezaposlenih ima srednju školu, a sa druge strane među slobodnim radnim mestima najviše je onih za lica sa srednjom školom. Ovo govori o bar dve činjenice: sistem obrazovanja ne odgovara adekvatno na potrebe tržišta rada; postoji geografsko-regionalno neslaganje između ponude i potražnje radne snage.

3.4. Pismenost odraslih

Mada je obavezno osnovno obrazovanje uvedeno još pre pola veka, Srbija se i danas suočava sa problemom nepismenosti i velikim procentom odraslih bez osnovnog obrazovanja. Kao i u prethodnim popisima, u popisu 2002. podaci o školskoj spremi odnose se na najvišu završenu školu, odnosno na vrstu škole čijim je završavanjem lice steklo najviši stepen obrazovanja.

Grafički prikaz podataka iz tabele ilustruje činjenicu da Srbija nije mnogo napredovala u poboljšanju obrazovne strukture od 1991. do 2002. godine.

Postoji blagi pad procenta nepismenog stanovništva i onih bez osnovnog obrazovanja, kao i porast onih sa srednjim obrazovanjem, ali i dalje veoma zabrinjava podatak o

procentu odraslih koji nemaju završeno osnovno obrazovanje - 22 % stanovništva starijeg od 15 godina ne poseduje osnovno obrazovanje.

Stanovništvo staro 15 i više godina prema školskoj spremi, po popisima 1991. i 2002.				
	1991		2002	
	N	%	N	%
Ukupno popisano	7 007 422	100	6 321 231	100
Bez školske sperme		9,5	357 522	5,6
1-3 razreda osnovne škole	666 819	2,9	126 127	2,0
4-7 razreda osnovne škole	1 439 087	20,5	896 847	14,2
Osnovno obrazovanje	1 752 672	25,0	1 509 462	23,9
Srednje obrazovanje	2 255 782	32,2	2 596 348	41,1
Više obrazovanje	267 226	3,8	285 056	4,5
Visoko obrazovanje	354 610	5,5	411 944	6,5
Nepoznato	65 482	0,9	137 895	2,2
Izvor: Statistički godišnjak Jugoslavije 2000. Savezni zavod za statistiku, Beograd, 2002				

Tabela 5: Stanovništvo staro 15 i više godina prema školskoj spremi, po popisima 1991. i 2002.

Pokazani podaci pokazuju da je uvreženo shvatanje o tome da su nepismenost i neobrazovanost nešto što karakteriše samo starije stanovništvo – zapravo zabluda. Njihov procenat jeste veći, ali je zabrinjavajući podatak da je visok i broj mladih između 15 i 29 godina koji ima obrazovni minimum.

Podaci pokazuju da 52,1 % žena ima samo obrazovni minimum (završenu osnovnu školu ili manje), za razliku od 39 % muškaraca. Situacija je još složenija kada se uporedi gradsko i seosko stanovništvo – žene u gradu su tri puta nepismenije od muškaraca, a žene na selu čak četiri puta. Ovi problemi su prepoznati i za njihovo razrešenje je dat okvir u Strategiji za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

I pored zakonom garantovanog obaveznog besplatnog obrazovanja, u osnovnu školu se ne upisuju oko 5 % dece, a kod romske populacije samo 66 % se upisuje na vreme, a

prema procenama – samo je 30 % završava. Ovaj nepotpun obuhvat predstavlja izvor generisanja novih nepismenih.

Obrazovna struktura stanovništva u Srbiji prema polu (2002)		
	Muškarci	Žene
Nepismeni	2,5 %	8,6 %
Bez završene osnovne škole	13,5 %	18,8 %
Sa završenom osnovnom školom	23,0 %	24,7 %
Sa srednjom školom	46,1 %	36,4 %
Sa visokim obrazovanjem	12,2 %	9,9 %

Tabela 6: Obrazovna struktura stanovništva u Srbiji prema polu (2002)

Sudeći po broju škola za osnovno obrazovanje odraslih i broju participanata to su gotovo beznačajna sredstva s obzirom na stanje pismenosti i osnovnog obrazovanja odraslih. Akcije opismenjavanja stanovništva odavno su prestale, i ova oblast je prepuštena malom broju škola za osnovno obrazovanje odraslih.

Treba napomenuti da jedan broj nevladinih organizacija koje se bave različitim pitanjima položaja žena organizuje kurseve osnovnog opismenjavanja, posebno one koje su usmerene ka manjinama, naročito Romima.

Šanse za napredak na planu pismenosti postoje, u delu smanjenja procenta nepismenih, većeg obuhvata odraslih osnovnim obrazovanjem i povećanjem broja provajdera, ali su uslovljene daljim političkim razvojem Srbije, a time i dostupnošću evropskih fondova za podršku obrazovanju odraslih. Pozitivan razvoj može da pomogne da 10 000 mladih između 15-29 godina stekne pismenost, a da se broj odraslih bez potpunog osnovnog obrazovanja smanji za 50 % do 2015.

Nedostatak obrazovanja je čest argument kojim se objašnjavaju društvene teškoće i problemi (siromaštvo, ekonomska razvijenost, loš položaj žena i sl.), ali se obrazovanje

odraslih retko promoviše kao sredstvo kojom se takvi problemi mogu razrešiti, kako na društvenom, tako i na individualnom planu.¹²

3.5. Obrazovne politike usmerene na marginalizovane grupe

Obrazovanje odraslih je kao glavni prenosilac ideje celoživotnog učenja dobilo na važnosti kao važan činilac obrazovnih politika. Poseban interes usmeren je na uklanjanje prepreka za učestvovanje u obrazovanju za marginalizovane grupe - starije osobe i emigrante. Celoživotno učenje treba se otvoriti za osobe s invaliditetom. Starijim osobama nove obrazovne mogućnosti mogu produžiti radni vek ili dati bolje mogućnosti za učenje u penziji. Time se samo delimično rešava problem starenja evropskog stanovništva. Drugi, delotvorniji način je migracija i priliv novih vanevropskih radnika. Emigrantima obrazovanje treba omogućiti lakše i bolje uključivanje u evropsku privredu. S obzirom na starenje evropskog stanovništva, očigledno se računa da u budućnosti Evropa neće moći bez sveže emigrantske radne snage za koju će obrazovanje odraslih biti vrlo važno.

3.6. Društvo znanja i doživotno učenje u obrazovnoj politici u Srbiji

Srbija pripada zemljama kod kojih se tranzicija istovremeno odvijala na nekoliko paralelnih koloseka i otpočela je, svojim najvećim delom, 2000. godine. Za razliku od drugih zemalja u regionu istočne Evrope, Srbija je „propustila“ deset godina u otpočinjanju tranzicionih reformi. Svi društveni sistemi su morali biti temeljno rekonstruisani, pri čemu je sistem obrazovanja svakako bilo jedno od temeljnih pitanja.

¹² *Medić S., Popović K., Milanović M., (2008), Nacionalni izveštaj o razvoju i stanju obrazovanja i učenja odraslih-Srbija, Društvo za obrazovanje odraslih, dvv international, Beograd*

Bečić E., Ciglenečki N., Ćavar J. i dr. (2000), Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih, Birotisak, Zagreb

Ogroman broj limitirajućih faktora za reformske procese opredelio je Ministarstvo prosvete i sporta Republike Srbije da sačini strategiju reforme obrazovanja i na osnovu nje odredi prioritete i definiše kratkoročne, srednjoročne i dugoročne planove akcija i mera. Vlada Srbije je, krajem decembra 2006. godine, usvojila **Strategiju razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji**.

U ovom dokumentu se definiše obrazovna politika osnovnog i stručnog obrazovanja odraslih, tj. onih delova populacije koji su van formalnog školskog sistema a nisu stekli osnovno, odnosno stručno obrazovanje koje bi ih vodilo ka zapošljavanju. Tu spadaju razne kategorije kao što su: nepismene osobe, oni koji nisu završili osnovnu školu, nezaposlena lica, tehnološki viškovi, žene, seosko stanovništvo, lica sa posebnim potrebama, ugrožene etničke grupe itd. Strategija predviđa raznovrsne i vrlo fleksibilne oblike obrazovanja: redovno osnovno obrazovanje, vanredno osnovno obrazovanje, inicijalno stručno obrazovanje, programe za tržište rada, programe kontinuiranog obrazovanja.

U velikoj meri usaglašena sa koncepcijama doživotnog obrazovanja u Evropskoj uniji, i ova Strategija je urađena u saradnji Ministarstva prosvete i sporta sa drugim važnim partnerima (sa ministarstvima i drugim institucijama koje se bave zapošljavanjem).

Ogroman broj limitirajućih faktora za reformske procese opredelio je Ministarstvo prosvete i sporta Republike Srbije da sačini strategiju reforme obrazovanja i na osnovu nje odredi prioritete i definiše kratkoročne, srednjoročne i dugoročne planove akcija i mera.

Ekspertski timovi sačinili su niz strategija, između ostalog i strategiju za razvoj obrazovanja odraslih. U njoj su identifikovani ključni problemi u oblasti obrazovanja odraslih:

- Neadekvatna i negativna politika i društveni odnos prema obrazovanju odraslih
- Restriktivna finansijska podrška do ugrožavajućeg minimuma
- Nedostatak zakonske regulative i standarda
- Nepostojanje resora za obrazovanje odraslih u društvenoj administraciji
- Neregulisano pitanje nastavnika u obrazovanju odraslih

- Odsustvo sistematskog – statističkog praćenja područja obrazovanja odraslih

Na osnovu ove analize sačinjen je i niz akcionih planova, nacrti prioriternih projekata i predložene su mere za najvažnije korake u reformi obrazovanja odraslih. Niz međunarodnih organizacija pružio je ogroman doprinos ovim procesima, podstičući pre svega učenje i obrazovanje odraslih vezano za zapošljavanje, razvoj demokratije i građanskog društva.¹³

Promene u obrazovnoj politici sprovode uz domaći interes i evropsku savetodavnu i međunarodnu finansijsku podršku. Primeri te podrške su kredit Svetske banke i japanska donacija za reformu obrazovnog sistema, serija projekata koje finansira Evropska komisija. Oni dovode do promena u obrazovnoj politici, institucionalnih promena pre svega putem novih agencija koje se bave pojedinim segmentima obrazovnog sistema, putem novih inicijativa za promene na nivou visokog obrazovanja, osiguravanje kvaliteta, inicijative za obaveznu srednju školu, promene u finansiranju obrazovanja.

U takvoj čvrstoj povezanosti nacionalne i međunarodne inicijative u obrazovanju i nacionalni odgovori na krizu su određeni implementacijom evropskih diskursa, obrazaca i političkih preporuka.

Sve ove promene događaju se u dominantom diskursu *društva znanja*. Dakle nacionalni diskurs je identičan evropskom diskursu. Društvo temeljeno na znanju se najvećim delom definiše upotrebom znanja u privrednom razvoju, razvijanju konkurentnosti zbog pretnji i opasnosti na koje treba odgovoriti.

U okruženju koje povećava rizike i neizvesnost potrebno je naći siguran izlaz. Znanje se pak određuje kao osnovna proizvodna snaga, a učenje treba učinkovito prenositi i širiti znanja. Obrazovanje postaje doživotna aktivnost koja je jedina u stanju održati korak sa širenjem znanja.

¹³ Medić S., Popović K., Milanović M., (2008), *Nacionalni izveštaj o razvoju i stanju obrazovanja i učenja odraslih-Srbija*, Društvo za obrazovanje odraslih, dvv international, Beograd

U društvu znanja koncept doživotnog učenja je posledica odluke da se treba učiti celog života, ali i uzrok mnogobrojnih obrazovnih promena. Bez obzira na ograničenja obrazovne politike, treba preispitati i njenu odgovornost i mogućnosti. Zbog toga kriza osim poteškoća, pruža i šansu. Ta šansa nije prijatna i bezbolna, ali dugoročno može stvari pokrenuti napred.

Kriza, pretnje i neizvesnost nisu samo finansijski i ekonomski problem nego su povezane i sa obrazovnom politikom. Na evropskom nivou oblikuje se jedinstveni prostor evropske obrazovne politike koja odgovara na globalne pretnje i opasnosti. Uobičajeni rizici, neizvesnost i strah u okolnostima krize poprimaju novu dimenziju.

Dominantan diskurs je diskurs doživotnog učenja u društvu temeljenom na znanju. Termin društva znanja je nastao, pre svega, kao politička konstrukcija koja uključuje predstavljanje kakve stvari jesu, kakve su bile i kakve bi trebale ili morale biti. Pri tome se znanje prikazuje kao odgovor na ekonomske i društvene pretnje i opasnosti. Aktuelna kriza dodatno je osnažila ovaj obrazac.

Obrazovanje odraslih razvijalo se unutar nacionalnih obrazovnih politika i naknadno se oblikovalo kao zajednička obrazovna činjenica. Zbog različitih okolnosti i sprovođenja ostaju razlike u shvatanju ovog dela obrazovne politike. Ključni diskurs u Srbiji je takođe društvo znanja koje se izgrađuje i nastaje uz pomoć doživotnog učenja. Obrazovne promene i društvo znanja imaju funkciju uveravanja i nagovaravanja na neizbežne promene u situaciji straha od konkurentskih opasnosti.¹⁴

¹⁴ *Andragoški glasnik br. 22, Glasilo hrvatskog andragoškog društva (2009), 7-25 str. , Naklada slap, Jastrebarsko*

IV DRUŠTVENO-EKONOMSKI UTICAJI NA OBRAZOVANJE

Na početku XXI veka svet je pred velikim izazovima koji iz godine u godinu postaju sve izraženiji. Potrebno je odgovoriti na mnoga pitanja, između kojih su najznačajnija nedostatak pitke vode, hrane, energije, održivog razvoja, globalno otopljavanje, ugroženosti životne sredine, prenaseljenosti, ugroženo zdravlje itd. Bez obzira na to što nauka još nije odgovorila na mnoga pitanja, svedoci smo vrtoglavog razvoja nauke i tehnologije kao i činjenice da je nauka upravo ta koja je stvorila moderni svet. Nije davno bilo kad smo komunicirali pismima, putovali sporo brodovima i parnim železnicama, a danas ne možemo zamisliti život bez aviona, interneta i mobilnog telefona. Već imamo pokoljenja koja ne pamte život bez njih. Odgovore na sve izazove u manjoj ili većoj meri može dati jedino nauka i oni će zavisiti od njenog razvoja.

Savremeni svet prepoznaje, da razvoj društva dominantno zavisi od primene naučnih i tehnoloških dostignuća. Nema oblasti gde korist od znanja i nauke nije vidljiva. Naučna otkrića su savremeno društvo dovela do takvog nivoa razvoja, koji se pre samo nekoliko decenija nije mogao pretpostaviti. Korišćenje naučnih znanja odavno je postala potreba od koje zavisi kvalitet života.

Uloga nauke u budućnosti biće sve veća jer njena uloga nije samo da se bolje shvate prirodne pojave i uopšte svet oko nas, već je nauka i značajna poluga ekonomskog razvoja svake zemlje. Ekonomska moć države u današnje vreme mnogo zavisi od ovladavanja novim znanjima i tehnologijama. U savremenim razvijenim društvima bez povezanosti nauke i tehnologije, odnosno bez novih naučnih i tehnoloških otkrića nema napretka u tehnologijama niti rešavanja problema u proizvodnim i društvenim procesima. Nažalost, ima naučnih otkrića koja čoveku donose više štete nego koristi, koja na našu sreću nisu brojna, no bez obzira na to, mora se prihvatiti činjenica da bez razvoja nauke nema daljeg razvoja ekonomije i društva.

Nauka je jedina oblast koja teži da objedini intelektualni potencijal sveta kroz međunarodnu naučno-istraživačku saradnju. Odluke koje se donose pri rešavanju problema razvoja, ostvarivanju proizvodnje i drugih procesa u društvu moraju da počivaju na znanju. Tako društva koja svoj razvoj zasnivaju na znanju brže i lakše izlaze iz krize, dok u suprotnom izlazak iz krize se dešava sporo.

Svaka država koja želi da se razvija i ide napred mora se osloniti na univerzitet i nauku kao temelje svoga razvoja. Nauka i znanje moraju se stimulisati i staviti u funkciju razvoja.¹⁵

4.1. Znanje kao ključni resurs razvoja društva

Obrazovanje u svakom društvenom sistemu ima svoje specifične ciljeve, strukturu, procese, sadržinu koji su pod uticajem dve vrste činilaca: spoljašnjih faktora ili socio-ekonomskih i unutrašnjih faktora odnosno unutrašnje dinamike sistema.

Svaka organizacija svoju delatnost ostvaruje uvek u konkretnoj društvenoj zajednici, državi, regiji i svoj proizvod usmerava prema tržištu koje je neposredno okružuje ili šire prema međunarodnom. Kompleks činilaca koji utiču na organizaciju možemo identifikovati kao:

- sociopolitičke promene;
- ekonomske promene;
- naučno-tehnološki razvoj;
- kulturne i
- demografske promene.

Svi navedeni činioci društvenih razvojnih promena se ne mogu izolovano posmatrati, već su međusobno uslovljeni i povezani. Sve promene u okruženju uvek imaju svoj odraz u organizaciji.¹⁶

4.2. Društveno-ekonomske promene

Svaka promena ekonomskih interesa i uticaja na svetskom tržištu uslovljava promene i kod velikih, a još više kod manjih preduzeća. Sa razvojem nauke i tehnologije menja se i način proizvodnje, a to donosi promene. Nauka i tehnologija vrše snažan

¹⁵ Pejović R. (2010), Značaj i uloga naučno istraživačkog rada na obrazovni proces i razvoj društva, Građevinski fakultet, Podgorica

¹⁶ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), Profesionalno obrazovanje na distancu, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

uticaj na ukupan način života, posebno u razvijenim zemljama. Demografska kretanja takođe izazivaju strukturne i dinamičke promene i organizacionim sistemima.

Globalne promene u okruženju odražavaju se na sve elemente strukture organizacionog sistema odnosno preduzeća, na sledeće:

- Ljude (sa određenim znanjima i sposobnostima),
- Predmete za rad,
- Sredstva rada (mašine, oprema, postrojenja kojima se obavlja osnovna delatnost),
- Proizvode koji nastaju,
- Energiju i energetske izvore,
- Informacije i njihove izvore,
- Tehnologiju i tehnološke sistemeske postavke,
- Sistem standarda i ostalih normativa, kao i na
- Ukupnu kulturu rada.
- U svakom organizacionom sistemu, a što se vidi kroz istoriju civilizacije, među najzanačajnije činioce razvoja svrstavaju se ljudi. Oni su pokretači i nosioci društvenog razvoja. Otuda pitanje kadrova postaje fundamentalno za razvijanje svakog društva bez obzira na karakter društveno-ekonomskih odnosa i njihovo uređenje.

Danas su najrazvijenije privrede sveta istakle u prvi plan ljudska znanja i sposobnosti kao nove i najvažnije konkurentske faktore proizvodnje. Pojmovima kadrovi, ljudski resursi, ljudski potencijali, ljudski kapital objašnjava se kapital jedne zemlje. Konkurencija na globalnom tržištu uslovljena je ne više samo robama i uslugama, već prvenstveno razvojem znanja, umenja i sposobnosti ljudi. Čovek i društvo mogu da proizvedu ono što znaju i umeju. Obrazovanje je jedan od bitnih uslova i činilaca svakog smislenog intelektualnog i manualnog rada, svakog duhovnog i materijalnog stvaranja i ostvarivanja. Znati i umeti je bitna odredba svakog društvenog i ljudskog odnosa.¹⁷

¹⁷ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), Profesionalno obrazovanje na distancu, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

Svetska iskustva su potvrdila da su Univerzitet i nauka temelji napretka svake države, oni vuku napred i podupiru njen razvoj. Iskustva su takođe pokazala da su uspešniji bili oni koji su više izdvajali za nauku i obrazovanje. Ušteda na visokom obrazovanju je velika šteta na duži rok. Ulaganjem u nauku povećava se nacionalni dohodak što su potvrdila istraživanja u Belgiji. Konačno, ulaganjem u nauku dobija se savremena tehnologija i inovativni patent, u suprotnom se skupo plaća strana pamet.¹⁸

4.3. Učenje u svetu brzih promena

Bez učenja ne bi bilo ni civilizacije. Okruženja i načini u kojima se sticalo znanje su se menjali kroz vekove. Od prvobitne zajednice u kojoj je čovek svoja znanja sticao neposrednim posmatranjem i učestvovanjem, od prvih organizovanih oblika škola, menjala su se okruženja, obrazovne teorije, procesi, pa sve do današnjih dana kada savremene tehnologije i komunikacije dovode do promena u načinu plasiranja znanja. Razvoj čovečanstva i nije ništa drugo do posledica učenja i primene novih znanja kroz vekove. Razvoj nauke i tehnologije i ne bi bio moguć da ljudi nisu sticali nova znanja i sposobnosti i promenjivali stare sposobnosti na nov način. U toku života učimo bez prestanka, u formalnom i neformalnom obliku.

¹⁸ Pejović R. (2010), Značaj i uloga naučno istraživačkog rada na obrazovni proces i razvoj društva, Građevinski fakultet, Podgorica

V KONCEPT DOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA

Permanentno obrazovanje je okrenuto i sadašnjosti i budućnosti, odnosno osposobljavanju kadrova za savremene promene i promene u budućnosti. Ono je realni društveni fenomen, proces, deo odnosno vrsta obrazovanja i strategija društvenog razvoja.

Dragomir Filipović (1980) ističe: „pod permanentnim obrazovanjem u određenom smislu treba shvatiti sve one organizovane aktivnosti, koje su usmerene na upotpunjavanje znanja, prekvalifikaciju, usavršavanje raznih vidova i slično, posle stečenog pozivnog obrazovanja, ma na kom nivou ono bilo.“

Dakle, po definiciji, permanentno obrazovanje u užem smislu je svako obrazovanje koje sledi posle obrazovanja za prvi poziv. Ono je sistematično, ali ne i sistem. Ono nije deo sistema obrazovanja, jer ne obuhvata sve nivoe školskog sistema, a istovremeno je šire od njega jer obuhvata sve oblike neformalnog, vansistemskog obrazovanja i samoobrazovanja.¹⁹

Izvori savremene evropske politike celoživotnog učenja sežu u sedamdesete godine prošlog veka. Na kritike brojnih teoretičara prema školskom sistemu i afirmisanje vanškolskih oblika učenja usledili su predlozi o produženju učenja tokom celog ljudskog života. Zahteva se uklanjanje zidova između škole i ostalih delova ljudskog života, između škole i rada. Učenje i obrazovanje tokom celog života javlja se kao razumljiva posledica u društvu koje uči ili društvu koje se temelji na znanju. Takvo društvo zbog svojih socijalnih, ekonomskih i tehnoloških obeležja zahteva učenje tokom celog života.

Doživotno obrazovanje je oblikovano kao inicijativa koja je usmerena na lični, socijalni i profesionalni razvoj tokom celog čovekovog života u različitim oblicima obrazovanja.

¹⁹ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu, Fakultet organizacionih nauka, Beograd*

Koncept je najjasnije elaboriran unutar UNESCO-a i projekata Svetske banke (Coombs i Ahmed).

Veće Evrope razvilo je koncept permanentnog obrazovanja još početkom sedamdesetih godina. Razlika između celoživotnog obrazovanja (*lifelong education*) i trajnog obrazovanja (*continuing education*) jest u tome što se celoživotno obrazovanje odnosi na obrazovanje i osposobljavanje tokom celoga života (od kolenke do groba), a trajno se obrazovanje odnosi na proces stalnog obrazovanja od završetka nekog nivoa redovnog formalnog obrazovanja do kraja radnog veka (Pastuović, 1999.).

Dok se **celoživotnim obrazovanjem** obuhvata i usklađuje obrazovanje i vaspitanje dece, mladih i odraslih, permanentnim obrazovanjem se usklađuju samo oblici formalnog, neformalnog i informalnog učenja odraslih.

Permanentnost znači ukidanje podele socijalnih razdoblja života na

- Pripremno – u kom se samo uči
- zrelo doba – u kom se samo radi.

5.1 Obrazovanje odraslih kao deo celoživotnog učenja u EU

U devedesetim godinama prošlog veka celoživotno učenje se oblikuje kao politika koja odgovara na ekonomsku krizu i pojačanu nezaposlenost. Afrmiše se kao stvaranje novih mogućnosti zapošljavanja koje proizlaze iz obogaćivanja ljudskog kapitala celoživotnim učenjem u društvu koje uči. Taj proces u Evropi je shvaćen kao pomak obrazovanja sa institucionalizovanog i organizovanog procesa, na uključivanje svih oblika učenja u svim životnim okolnostima.

Sličnost pojmova ne znači nužno i isti odnos obrazovne politike prema *celoživotnom obrazovanju i celoživotnom učenju*. Prebacivanje težišta s obrazovanja na učenje događa se dvadesetak godina nakon prvih rasprava o celoživotnom obrazovanju i obeleženo je prebacivanjem odgovornosti za sticanje novog znanja i veština s države na pojedinca.

U celoživotnom učenju naglasak je na samoj osobi i njenom učenju (u bilo kom obliku), pri čemu država može više ili manje podupirati samog polaznika.

Težište odgovornosti prebačeno na pojedinca i njegovo učenje, a ne na institucije i obrazovni proces. Pojedinac uči na različitim mestima, u različitim organizovanim

oblicima ili slučajnim okolnostima. Stoga je nužno osigurati priznavanje svih ishoda učenja bez obzira na oblik učenja. Polaznik nije doživotno vezan za učionicu, ali je prinuđen učiti tokom celog života i slobodan je pri tome birati sadržaje i načine učenja. Država, međutim, i dalje drži ključeve sertifikovanja znanja.

Celoživotno učenje znači opšte obrazovanje, strukovno obrazovanje i osposobljavanje, visoko obrazovanje, neformalno obrazovanje i informalno učenje koje se sprovodi tokom celog života i koje rezultira unapređivanjem znanja, veština i kompetencija u ličnoj, građanskoj i socijalnoj perspektivi, kao i perspektivi zapošljavanja.

Primećeno je da se sistemi obrazovanja i osposobljavanja prečesto fokusiraju samo na mlade osobe. Zbog toga obrazovanje i osposobljavanje odraslih zahteva vidljivost, ono treba postati jedan od prioriteta u obrazovnim politikama i zahteva resurse kojima će to ostvariti.²⁰

5.2. Ciljevi i funkcije permanentnog obrazovanja

Neki od ciljeva i podciljeva permanentnog obrazovanja su sledeći:

- održavanje i obnavljanje ranije stečenih društveno-funkcionalnih znanja i veština;
- dopunjavanje ranije stečenih društveno-funkcionalnih znanja i veština novim činionicima i komponentama koje su nastale kasnije, razvojem;
- zamena ranije stečenih društveno nepoželjnih i disfunkcionalnih znanja i veština drugim, društveno poželjnim i funkcionalnim znanjima i veštinama;
- pružanje, omogućavanje sticanja potpuno novih društveno poželjnih i funkcionalnih znanja i veština.

Izloženim ciljevima odgovaraju sledeće funkcije:

- inovativna,
- dopunska,
- funkcije u prekvalifikaciji,
- multiplikativna funkcija.

²⁰ Bečić E., Ciglenečki N., Ćavar J. i dr. (2000), *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih*, Birotisak, Zagreb

Navedeni ciljevi i funkcije mogu se ostvariti na različite načine i kroz različite vrste i oblike permanentnog obrazovanja.²¹

Obrazovanje se stiče, obnavlja i širi

- kroz sistem školovanja, kroz
- vanškolsko osposobljavanje i
- permanentno usavršavanje.

5.3. Pojmovno određenje obrazovanja

Obrazovanje je univerzalni društveni proces po tome što je komponenta i aktivni činilac društvene egzistencije i društvenog razvoja u onoj meri u kojoj je svest ljudi bitna karakteristika delatnosti ljudi i društva. Od nastanka ljudi i ljudskog društva, od pojave ljudskog rada i odnosa u zajednici, znanje, umenje i veštine su u svim do sada poznatim razvojnim epohama bili bitni činioci odnosa sa prirodom i međusobnih odnosa sa tendencijom stalnog rasta njihove uloge i značaja. Takođe, u svim epohama, u svim globalnim i pojedinačnim društvima, u svim društvenim sistemima, znanje, umenje i veštine negovali su se, prenosili i razvijali kao uslov i kao faktor ukupnog društva i obrazovanje se konstituisalo i razvijalo kao sistem, odnosno kao društveni podsistem.

Na savremenom nivou razvijenosti sistema globalnog društva bitna svojstva su težnja i nastojanja da se **obrazovni sistem** visoko organizuje i da se njim upravlja. Obrazovanje kao sistem, odnosno društveni podsistem kojim se upravlja konstituisao se u prvom redu kao školski sistem. Upravljanje podsistemom obrazovanja s toga je uslovljeno s jedne strane, stepenom međuzavisnosti sa upravljanjem društvenim sistemom i ekonomskim i političkim sistemom, a sa druge strane, bitnim činiocima podsistema obrazovanja.

²¹ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

Zadaci obrazovanja su da izvrše selekciju znanja, umenja, veština, orijentacionih vrednosti i modela (standarda) ponašanja i da određenom aktivnošću (aktivnostima) obezbede buduće poželjne sposobnosti i ponašanja u skladu sa društvenim potrebama i važećim kriterijuma. Bitna specifičnost obrazovanja je, dakle, delovanje na ljude, njihove sposobnosti i karakter stvaranjem, selekcijom, interpretacijom i prenošenjem znanja, umenja i veština i vaspitavanjem kroz formiranje navika, verovanja i uverenja.

Obrazovanje je jedan od suštinskih preduslova i činilaca razvoja. I nauka i obrazovanje su najznačajnije komponente proizvodnih snaga i proizvodnih odnosa, predmeta i sredstava rada i društvene organizacije.

Znati i umeti suštinski određuju društveni i ljudski razvoj. Obrazovni procesi kao svoj pokretački osnov imaju duboko ukorenjene društvene razloge izvedene iz ličnih, grupnih, klasnih i opštedruštvenih potreba i interesa. Otuda su komponente procesa obrazovanja potrebe, interesi i ciljevi obrazovanja, odnosno razlozi za obrazovanje. Treba istaći da iako je **vaspitanje** najširi pedagoški i andragoški pojam, češće se u literaturi govori i ističe značaj obrazovanja.

Pod **vaspitanjem** se podrazumeva ukupnost pozitivnih društvenih uticaja na razvijanje psihičkih i fizičkih mogućnosti, svojstava i odlika jedinice, proces izgrađivanja i formiranja pogleda na svet. Kako se vaspitni proces prevashodno ostvaruje kroz prenošenje i usvajanje određenih sadržaja, organizacione oblike, metode, a tu komponentu čini obrazovanje, otuda se govori o prevazi značaja obrazovanja, mada se ne isključuju ni vaspitni uticaji.

Pod **obrazovanjem** se u užem smislu podrazumeva plansko i organizovano sticanje znanja, umenja i navika, proces podsticanja i razvoja ukupnih sposobnosti ličnosti. ***Obrazovanje se najčešće pogrešno izjednačava sa školskim obrazovanjem.*** U savremenoj nauci se obrazovanje sve više shvata kao lični proces, ističe se važnost obrazovanja samog sebe, a koje na razne načine može biti podstaknuto od spoljnih činilaca.²²

²² Milosavljević G., Radović V., Kovačević Vuković M., Čatović J., Opačina D., Drvendžija J. (2010) *Trening i razvoj – savremeni teorijski aspekti*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

U literaturi se pominju raznovrsne klasifikacije obrazovanja.

Po tradicionalnoj klasifikaciji obrazovanja postoji :

- Formalno
- Neformalno
- Slučajno/spontano ili informalno

Formalno obrazovanje najuže, predstavlja sistematizovano, vrednovano sticanje znanja u sistemu. *Neformalno* obrazovanje je dopunsko obrazovanje iz raznovrsnih oblasti, zavisno od interesa i aspiracije pojedinaca, koje nije praćeno formalnom diplomom. *Spontano* obrazovanje je najšire i čini ga skup informacija iz različitih izvora i vrednosti.

Uobičajena je klasifikacija obrazovanja po kriterijumu sadržaja na :

- Opšte
- Opštestručno
- Užestručno
- Specijalističko i
- Ekspertno.
-

Opšeoobrazovni saržaji odnose se na sveukupnost znanja o prirodi, društvu i ljudskom mišljenju. Njihov obim je vrlo teško definisati, jer obuhvataju znanja od osnovne pismenosti do najnovijih naučnih i tehničkih dostignuća. Danas sadržaji opštestručnog obrazovanja sve više ulaze u opšte obrazovanje.

Opštestručno obrazovanje čini najširu obrazovni osnovu jedne struke. To je karika koja povezuje opšte obrazovanje sa opštim teorijama, zakonima i principima koji se primenjuju u okviru jedne struke.

Užestručno obrazovanje izvedeno je iz opštestručnog i obuhvata znanja određenih struka, namenjeno je obavljanju profesionalnih poslova i zadataka. Stiće se po stepenima u okviru društvenoutvrđenih programa.

Specijalističko obrazovanje je uže od prethodnog, po obimu je orijentisano na jednu naučnu oblast koju produbljeno proučava.

Kao poslednja u nabranju, *Ekspertna* znanja kao najuža stručna znanja po obimu ali najvišeg nivoa u nekoj naučnoj oblasti.

Granicu između određenih kategorija je izuzetno teško napraviti jer se isti sadržaji, na primer, mogu javiti kao opšteobrazovni, a u drugom kontekstu kao opštestručni i slično.²³

5.4. Znanje, veštine i sposobnosti

Proces obrazovanja ostvaruje se kao mnoštvo različitih aktivnosti koje se obavljaju u različitim okolnostima, različitog sadržaja i oblika. Međutim svima je zajedničko svojstvo da formiraju nove sposobnosti, u prvom redu duhovne, ali i psihičke i fizičke koje se izražavaju kao znanja i veštine. Proces obrazovanja nužno daje određene efekte – obrazovanost različitih vrsta i nivoa.

Znanja, umenja i navike čine sadržinu obrazovanja kojima treba da ovlada svaki učesnik obrazovnog procesa. Osnovna karakteristika znanja je razvojnost, odnosno neprekidan je proces saznavanja i otkrivanja novih dimenzija i zakonitosti koji često delimično ili potpuno ruše već poznato. Ta činjenica u praksi dovodi do ozbiljnih problema oko angažovanja kadrova ako nisu u toku novih znanja i umenja.

Definisanje sposobnosti po (N. Rotu 1976) je da su to „One crte ličnosti od kojih zavisi razlika u uspešnom obavljanju određenih poslova. Prvu grupu čine intelektualne ili

²³ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

više mentalne sposobnosti ili ukratko inteligencija, a drugu grupu čine- psihomotorne sposobnosti, treću grupu senzorne sposobnosti.“

Ljudske sposobnosti nisu urođene, prirodne, večite i nepromenljive osobine čoveka. Ljudske sposobnosti se razvijaju na određenim predispozicijama, koje se znanjem i iskustvom usmeravaju i razvijaju. Proces uobličavanja ljudskih sposobnosti je dijalektički proces u čijoj osnovi leži međuzavisnost psihobiološke konstitucije čoveka i društvene sredine. Ljudske sposobnosti se ne mogu definisati apriori, one se razvijaju, menjaju i nestaju.

Klasifikaciju obrazovanja po kriterijumu sadržaja sve više zamenjuje podela obrazovanja na

- bazno i
- permanentno.

Dragomir Filipović (1995) ističe da se pod baznim obrazovanjem podrazumeva pozivno obrazovanje (osnovno i stručno) a pod permanentnim svako dalje obrazovanje.

Za razmatranje problematike profesionalnog obrazovanja i obuke od posebnog je značaja razmotriti odnos permanentnog obrazovanja i obuke (treninga).²⁴

5.5. Pojmovno određenje učenja

Ne možemo ispustiti iz vida da je čovek oduvek učio tokom čitavog života, ali je to učenje imalo drugi sadržaj, smisao i ishode. Prastanovnici Zemlje su tokom čitavog života radili na sticanju i usavršavanju veština koje su im omogućavale kvalitetnije preživljavanje u surovim uslovima. Današnji odrasli stanovnici zemaljske kugle takođe uče tokom čitavog života, ali jedan deo toga učenja je organizovan od strane profesionalnih institucija i stručnjaka, a jedan, ne manje važan, događa se u uslovima i

²⁴ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

okruženju koji nisu pripremani kao podsticajna sredina za učenje. Ta okolina i mediji koji bitno obeležavaju tu sredinu bitno utiču na sadržaj i ishode učenja odraslih osoba.²⁵

Učenje je sastavni deo svakodnevne ljudske aktivnosti i u najširem smislu određuje se kao aktivnost koja dovodi do promene. Tako Radonjić navodi laičko poimanje učenja koje se sastoji od sledećih komponenti:

- Da je učenje ciljana, svesna i namerno usmeravana aktivnost
- Cilj takve aktivnosti je sticanje znanja i veština
- Učenje je najčešće vazano za ponavljanje²⁶

Većina psiholoških definicija o učenju govori kao o postignuću, rezultatu i željenom ili neželjenom efektu. Međutim, učenje je proces koji traje tokom čitavog života i odnosi se na „baratanja ili rukovanja“ vlastitim iskustvima. Tako savremeni autori koji proučavaju oblast obrazovanja i učenja odraslih definišu učenje kao „proces pomoću kojeg se stvara znanje kroz transformaciju iskustava, odnosno proces transformacije iskustava u znanje, vrednosti i osećanja“²⁷

Učenje je proces konstrukcije ili/i rekonstrukcije ličnosti i njenih iskustava i to na takav način da odrasla osoba unosi red i značenje na mentalnom nivou kako bi u sredini u kojoj živi uspešno funkcionisala. Takvo unošenje reda svakodnevne realnosti u životu odrasle osobe, nazivaju se *mreže znanja*. Mreže znanja omogućavaju konstantan proces modernizacije i transformacije koja se dešava pod uticajem učenja. One omogućavaju odraslom čoveku da ne radi po principu „drž’ se onoga što znaš“, već omogućavaju da reaguje na različite i jedinstvene načine. Prema tome, odrastao čovek ne uči zato što je stavljen u situaciju učenja, već zato što aktivno konstruiše i rekonstruiše svoja znanja, odnosno sopstvenu koncepciju realnosti i njenih delova u odnosu na svet koji ga okružuje.

Faktori koji uslovljavaju efikasnost obrazovanja su:

²⁵ *Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, (2009), god. 13, br. 2 (str. 105)*

²⁶ Radonjić, S.(1985), Psihologija učenja, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd

²⁷ Despotović, M. (2000), Igra potrebe – Andragoške varijacije, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd

- Spoljašnji faktori-faktori organizacije
- Unutrašnji faktori –činioci učenja



Slika 1. Faktori koji uslovljavaju efikasnost obrazovanja

Osnovni subjektivni faktori uspešnosti učenja su trojaki:

- Motivacija za obavljanje neke aktivnosti,
- Osposobljenosti ili znanje za vršenje neke aktivnosti i
- Razvijenost sposobnosti koje su važne za uspeh u aktivnosti.

Sam proces učenja je psihički, unutrašnji proces koji se može objektivno zahvatiti samo indirektno, tj. preko učinaka učenja. Rezultat učenja su unutrašnje promene čoveka koje se vide u promeni njegovog ponašanja. Zajednički pojam za sve te promene je iskustvo, a ono se vidi kroz promenu, odnosno usvajanje novih znanja, veština, navika, stavova i drugih složenih oblika ponašanja. Učenjem se postižu obrazovni i vaspitni ciljevi obrazovanja.

Vrste i nivoi učenja uslovljeni su:

- Razvojnim dobom onog koji uči,
- Prethodnim iskustvom,
- Individualnim razlikama,
- Razlikama u motivaciji,
- Sadržaju učenja i

- Razvijenošću sposobnosti.

5.6. Tok i faze procesa učenja

Proces učenja:

- započinje **potrebom subjekta** za nekim novim oblikom ponašanja ili promenon postojećih oblika.
- Nakon toga subjekat koji ima potrebu za učenjem **prima različite informacije** koje mogu pridoneti željenoj promeni.
- Primljene informacije subjekat dovodi **u odnos sa postojećim** iskustvom i ciljevima koje učenjem želi postići.
- Tako se vrši unutrašnja prerada informacija, koja se prema okolini manifestuje kao **ново znanje, veštine, stavovi**.
- Oni dovode po pozitivnih i negativnih **posledica** za subjekt koji uči, što zovemo **potkrepljenjem**.
- Ono pomaže čoveku da **selekcioniра** ispravne od neadekvatnih reakcija.
- Proces učenja jedne jedinice učenja završava se time da se ispravna reakcija prenese iz kratkoročnog u **dugoročno pamćenje** tj. da se zapamti.²⁸

Vaspitanje i učenje uvek impliciraju komunikaciju. Osoba koja uči komunicira ili sa neživim medijem, s izvornom prirodnom stvarnošću ili s nekim živim izvorom znanja. Svaka životna situacija podrazumeva i učenje odnosno sticanje nekih repertoara ponašanja ili sticanje iskustava važnih za život. Nemoguće je ne učiti! Svaka životna situacija je u funkciji celoživotnog učenja. Čak i kad ništa ne radi čovek uči!²⁹

²⁸ Matijević, M. (1985), Suvremena organizacija obrazovanja odraslih (Individualne razlike i obrazovanje na daljinu), NIRO Školske novine, Zagreb

²⁹ Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, (2009), god. 13, br. 2 (str. 105)

VI KARAKTERISTIKE UČENJA ODRASLIH

Učenje i obrazovanje odraslih u mnogim aspektima se razlikuje od učenja i obrazovanja dece i omladine. Deca i mladi od edukativnog procesa očekuju da će u budućnosti imati korisnost od učenja, prihvataju informacije onako kako im se plasiraju, tj. druge osobe im određuju šta će učiti, oni ne poznaju izvore znanja i učenja i ne mogu na njih uticati.

Za razliku od njih, odrasli imaju specifične potrebe i zahteve kada je u pitanju učenje. Mnogi autori koji su proučavali obrazovanje i učenje odraslih našli su nekoliko bitnih karakteristika odraslih „učenika“, a to su:

- *Samostalnost i samousmeravano učenje* – Odrasli moraju imati slobodu da usmeravanju sopstvene aktivnosti razmišljanja. Oni treba da imaju aktivnu ulogu u procesu učenja, a to im omogućava facilitator. Na facilitatoru je da usaglasí teme obrazovnih sadržaja i mogućnosti i sposobnosti odraslih, kao i da omogući da predmet učenja bude u skladu sa interesovanjima odraslih kako bi ostvarili sopstvene ciljeve.
- *Akumulirano životno iskustvo i znanje* – Iskustva i znanja akumulirana su kroz poslovne obaveze i porodične prilike, prethodno učenje i obrazovanje. Odraslima je neophodno da povežu učenje sa prethodnim iskustvima i znanjima, a uloga facilitatora je da napravi uslove učenja takve koji to omogućavaju. Drugim rečima, omogućiti odraslima povezivanje prethodnih znanja i iskustava sa trenutnim predmetom učenja, kako bi odrasli uvideli vrednosti postojećih ličnih iskustava u sadašnjem procesu učenja.
- Odrasli su *ciljano orijentisani* – Odrasli obično imaju jasnu sliku šta očekuju od određene aktivnosti i šta žele da postignu. Odlučuju se da participiraju u programima obrazovanja i učenja koji imaju jasno definisane obrazovne celine i ishode učenja. Na facilitatoru je da odraslim učesnicima obrazovnog procesa prikaže kako će znanja i veštine na datom kursu pomoći da se ostvare njihovi lični i poslovni ciljevi.
- Odrasli su *vrednosno (relevantno) orijentisani* – Odrasli traže razloge zašto bi nešto učili. Zato je neophodno izvore i sadržaje učenja povezati sa njihovim

svakodnevnim radom i životom, kako bi učenje imalo vrednost za njih. Dakle, neophodno je da edukator pre početka nekog kursa upozna potrebe odraslih za učenjem, i da na osnovu toga pravi plan i program obrazovanja.

- Odrasli su *praktični* – U procesu obrazovanja uvek se fokusiraju na informacije i radnje koje će im biti najkorisnije u njihovom daljem radu. Često se dešava da ne uočavaju koja su im to znanja potrebna, zato je na edukatoru da im eksplicitno objasni korisnost date obrazovne aktivnosti za njihov posao, porodicu, socijalne veze, građanske odgovornosti, itd.
- Odraslima treba ukazati *poštovanje* – edukator treba da pokaže i uvažava bogato iskustvo svakog učesnika. Sve odrasle treba tretirati kao jednake u iskustvu i znanju, kao i pokazati im da svako od njih ima pravo da slobodno izrazi svoje mišljenje u obrazovnoj grupi.³⁰

Odrastao čovek poznaje praksu i život za koji se obrazuje on može proceniti šta je ono što će moći da primeni. Zato je zaposlen mnogo kritičniji od deteta ili omladine prema obrazovnim sadržajim koje uči.

6.1 Razumevanje onog što se uči

Poznato je sadržano u ličnom iskustvu subjekta koji uči. Mehanizam razumevanja sastoji se u tome da čovek u susretu sa nepoznatim identifikuje u njemu elemente koje već poznaje, što mu omogućava uspostavljanje smislenih veza i odnosa nepoznatih sa poznatim sadržajima.

Stepen razumevanja novih sadržaja ne zavisi od ukupne količine iskustava, već od relevantnosti iskustva za nove informacije koje se uče. Relevantnost postojećeg iskustva zavisi od stepena sličnosti novog i poznatog, tj. od broja, zajedničkih elemenata koji se uče. Takva sličnost u osnovi pojave poznate pod nazivom pozitivnog transfera koji olakšava i skraćuje vreme učenja. Ona objašnjava zašto je prekvalifikacija između srodnih zanimanja lakša od prekvalifikacije između zanimanja koja pripadaju različitim strukama.

³⁰ Cukić B., (2004), Integrativni menadžment ljudskih resursa, Izdanak centar za Industrijski menadžment plus, Kruševac

Učiti sa razumevanjem se može i kada nema mogućnosti prenosa postojećeg iskustva u novu situaciju, ali onda ono duže traje. Tada se mehanizam razumevanja sastoji u otkrivanju bitnih veza i odnosa unutar nove pojave i pronalaženju novih mogućnosti njenog povezivanja sa svetom poznatog. Takvo učenje poseduje elemente kreativnosti, pa se inteligencija javlja kao jedan od važnih unutrašnjih faktora uspešnosti učenja sa razumevanjem. Subjekat čije je iskustvo siromašno, a sposobnost mišljenja nedovoljna za razumevanje nove građe uči mehanički “bubanjem napamet“. Zadatak nastavnika je da upozorava na veze i odnose između nove i već usvojene građe. Didaktički princip od poznatog ka nepoznatome se bazira na tome.

Kontinuitet procesa obrazovanja podrazumeva postojanje određenog nužnog, dovoljnog obima i stepena sposobnosti za učenje. U periodu progresivnog razvoja čoveka, posebno u periodu mladosti, podrazumevaju se u prvom redu određene sposobnosti za širenje i produbljivanje znanja. Period stagnacije i opadanja ljudskih sposobnosti, podrazumeva sposobnosti za očuvanje određenog obima i strukture znanja i zamenu određenih znanja. U periodu opadanja ukupnih sposobnosti čoveka težište se pomera sa očuvanja određenih znanja i sposobnosti, na zaštitu i zamenu određenih znanja.³¹

6.2. Osnovne razlike kod učenja mladih i odraslih

Odrasli imaju veće radno i životno **iskustvo**, imaju više **referentnih tačka** koje pomažu u učenju pa se može učiti brže i kvalitetnije, sa više razumevanja.

Sadržaji naučeni sa razumevanjem **uklopljeni su u sistem** postojećeg znanja i kao takvi trajno su zapamćeni. U tome leži prednost obrazovanja uz rad i iz rada pred kontinuirani učenjem mladih.

U pogledu **brzine** ima dosta situacija gde mladi brže uče od odraslih.

Uzroci:

1. Opadanje pojedinih **sposobnosti** u funkciji dobi

³¹ Milosavljević G., Vukanović S. (2000), *Profesionalno obrazovanje na distancu*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

Opadanje perceptivnih sposobnosti (vida i sluha pre svega) može se ublažiti upotrebom pomagala. Znatnije opadanje nastupa tek u starijoj dobi i uz velike individualne razlike.

2. Previše **iskustva**

Postojeće iskustvo može usporavati učenje ako ga ima mnogo i ako je interferentnog karaktera. Ako nova situacija izazove veliki broj odnosa i veza može doći do privremene konfuzije i produženog traženja pravog puta, tj. veza i odnosa koji su bitni za pronalaženje rešenja. Postojeće iskustvo je interferentno ako je ono struktuirano prema suprotnim principima i pravilima od novog.

3. Nedovoljna sposobnost za učenje-**mentalna kondicija** u užem smislu

Sporije učenje se može objasniti i slabljenjem **navike i discipline intelektualnog i složenijeg psihomotornog rada, tj. osposobljenosti za učenje.**

Glavni **faktori osposobljenosti** za učenje su:

- **Stupanj funkcionalne pismenosti**

Osoba je funkcionalno pismena kad poseduje znanja i veštine u čitanju, pisanju i pravljenju beležaka, što pretpostavlja da ona i razume ono što čita.

- **Osposobljenost za logičko mišljenje**

Postojanje naučenih **kriterijuma** za razlikovanje ispravnih od neispravnih puteva u rešavanju problema, to su kriterijumi autoevaluacije koji se uče, ali pri čijem učenju važnu ulogu igra razvijenost inteligencije subjekta.

- **Posedovanje tehnike učenja**

Izbor **najracionalnijeg** načina učenja, odnosno njihovo optimalno kombinovanje. Uključuje poznavanje pojedinih metoda učenja (globalne, parcijalne, progresivne) i upotrebu različitih pomagala i tehničkih sredstava, te njihov racionalni izbor i primenu u procesu učenja.

- **Osposobljenost za pažljivo učenje**

Sposobnost koncentracije (pažnje) što nije sposobnost nego **navika** koja se stiče samim pažljivim učenjem. Vidi se u mogućnosti usmerenog rada, **inhibiranjem reakcija** na smetnje iz okoline. Izgrađuje se redovnim učenjem u adekvatnom okruženju bez smetnji.

Zbog toga što odrasli ne uče kontinuirano oni su izrazito inferiorni u odnosu na mladime u ovom faktoru mentalne kondicije.

Dok je veća količina relevantnog iskustva zaposlenih glavna komparativna prednost **obrazovanja uz rad**, mentalna kondicija je problem, i to je glavni nedostatak ove strategije obrazovanja.

- **Osposobljenost za pravilnu organizaciju učenja**

Znanja vezana za **planiranje** učenja i osiguranje svih spoljnih uslova koji su potrebni za uspešno učenje (vreme, prostor, rasveta, knjige, metode, pomagala).

Osposobljenost za učenje je osposobljenost za samoobrazovanje.

Tamo gde ona nije zadovoljavajuća subjektu treba pomoći organizovanom akcijom spolja, što se postiže raznim oblicima sistemskog obrazovanja.³²

6.3. Priroda motivacije u obrazovanju odraslih

Pod motivacijom za učenje podrazumevamo sve ono što čoveka pokreće na učenje, što ga usmerava prema određenim sadržajima učenja i što određuje intenzitet i trajanje učenja. Čoveka na učenje pokreću unutrašnje pobude ili potrebe i spoljašnji podsticaji ili ciljevi koji se učenjem žele postići.

Kod formalnog obrazovanja najjači motivi su:

- želja za daljim formalnim napredovanjem u radu i zvanju i
- društveni ugled.

³² Matijević, M. (1985), Suvremena organizacija obrazovanja odraslih (Individualne razlike i obrazovanje na daljinu), NIRO Školske novine, Zagreb

Kod odraslih se uglavnom radi o neformalnom obrazovanju, te se treba oslanjati prvenstveno na mogućnost praktične upotrebe, tj. primene stečenih znanja i veština.

Motivi i ciljevi odraslih su najčešće praktične prirode i kratkoročni. Njemu učenje nije glavno zanimanje, ono često može i interferirati sa njegovim radnim, porodičnim i drugim obavezama. Zato odrasli traži programe čije savladavanje garantuje veću uspešnost u radu i drugim aktivnostima. Odrasli ekonomiče svojom motivacijom i naporom koji ulaže u učenje, želi da postigne ciljeve što pre.

Autori (Morstein, Smart), su faktorskom analizom Skale obrazovne partipacije izveli **šest vrsta faktora koji utiču na učešće odraslih** u obrazovanju i učenju.

I faktor – **Socijalne veze**

zadovoljavanje potrebe za ličnim povezivanjem i prijateljstvom

stvaranje novih prijatelja

susretanje sa suprotnim polom

II faktor – **Spoljna očekivanja**

prihvatanje nečijih instrukcija

ispunjavanje očekivanja od nekog sa formalnim autoritetom

ispunjavanje preporuka od nekog autoriteta

III faktor – **Spoljna dobrobit (sreća)**

poboljšavanje sposobnosti služenja ljudskom rodu

priprema za služenja zajednici

poboljšavanje sposobnosti i učestovanje u radu zajednice

IV faktor – **Profesionalno napredovanje**

dobijanje višeg statusa na poslu

obezbeđivanje profesionalnog napredovanja

učestvovanje u takmičenju

V faktor – **Bekstvo / simulacija**

oslobađanje od dosade

raskid sa rutinom na poslu ili kod kuće

osiguravanje raznovrsnosti životnih sadržaja

VI faktor – **Kognitivni interes**

učenje radi samog učenja

traženje znanja radi samog znanja

zadovoljavanje tragalacke misli (navedeno prema K. P. Cross, 1981, p.86).

6.4. Vaspitanje odraslih

Odrasle osobe trebaju tokom života sticati nove i menjati postojeće vrednosti, stavove i navike jer bi zbog promena u prirodnom i društvenom kontekstu postale disfunkcionalne. Vrednosne promene pojedinca važne su za njegovu bolju društvenu i radnu adaptaciju.

Glavne dimenzije nacionalnog razvoja su privreda, politika i kultura. Ti društveni elementi se uzajamno prepliću. Kultura kao dominantni vrednosni sistem stanovništva deluje na ostale dimenzije nacionalnog razvoja ograničavajuće ili podsticajno.

U zemljama koje su u tranziciji nasleđen je tradicionalni “mentalni sklop” koji može usporiti i iskriviti smer političke i ekonomske modernizacije. Budući da modernizaciju treba sprovesti odraslo stanovništvo postavlja se pitanje kako izvesti promenu njegovog dominantnog sistema vrednosti. Odnosno, kako ostvariti tzv. “moralnu” ili “duhovnu obnovu”? Iz navedenog se vidi kolika je društvena važnost i složenost pitanja vaspitanja odraslih iz čega proizlazi i obaveza pedagoških nauka da na njih odgovore.

Odgovor na pitanje, zašto se edukacija odraslih najčešće shvata kao njihovo obrazovanje, a ne i vaspitanje, je dvojak.

Prema prvom, obrazovanje se shvata kao viši rodni pojam što obuhvata i “obrazovanje” i “vaspitanje”, pa se posebno navođenje vaspitanja čini suvišnim.

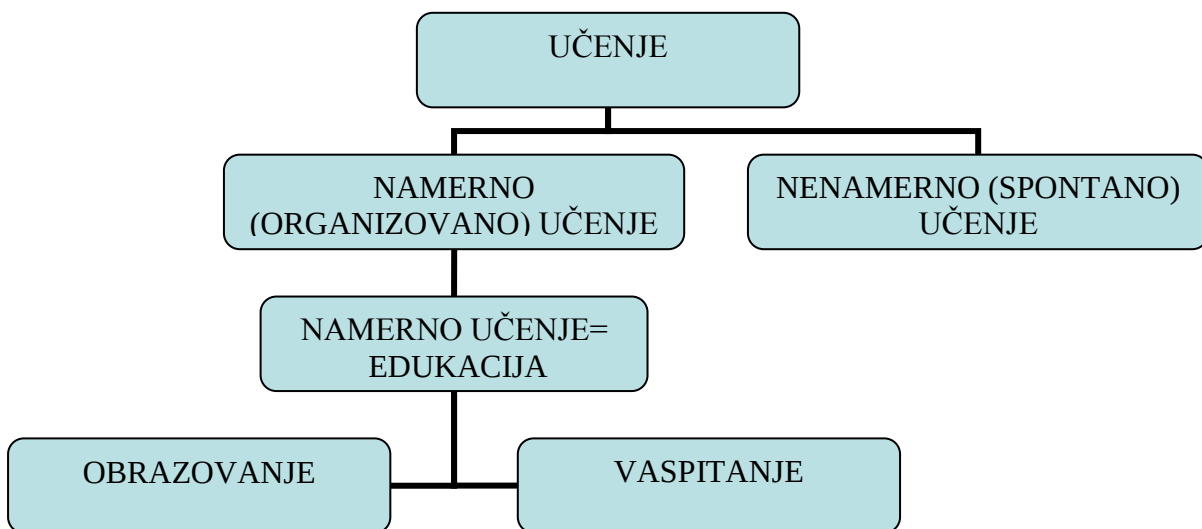
Drugi mogući razlog zbog kojeg se o vaspitanju odraslih posebno ne govori, je uverenje da vaspitanje odraslih u nekoj značajnijoj meri, zapravo i nije moguće. Ta hipoteza se temelji na mišljenju da je vaspitanje odraslih otežano, tj. gotovo nemoguće jer su odrasli ljudi, za razliku od dece i mladih, već usvojili određene sisteme vrednosti i poseduju formirane stavove i navike koje je teško ako ne i nemoguće menjati.

Smatra se, međutim, da takva ograničenja ne važe i za kognitivno učenje, tj. za učenje novih znanja i veština. U tom području odrasli su proglašeni nekonkurentni mladima iz razloga što navodno, uče sporije pri čemu je kapacitet njihovog pamćenja manji.

Savremena psihologijska istraživanja su osporila takvo stajalište u području kognitivnog učenja pa je danas u stručnoj javnosti prihvaćeno da i odrasli, ako su ispunjeni neki uslovi, uče znanja podjednako brzo kao mladi, a u nekim okolnostima čak brže i kvalitetnije. (Knox, 1977.).³³

³³ *Andragoško glasnik, glasilo hrvatskog andragoškog društva, broj 1 (24), Vol 14, (2010.), Naklada slap, Jastrebarsko*

6.5. Definicije temeljnih edukacijskih koncepata



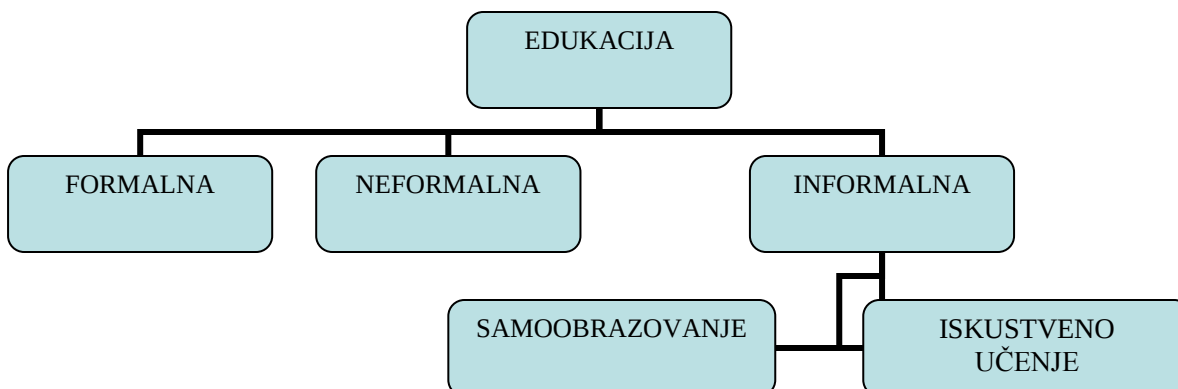
Slika 2: Učenje

Učenje je psihički (i biohemijski) proces kojim osoba menja pojedine svoje osobine pomoću sopstvenih kognitivnih i čulnih procesa. Učenje može biti namerno (organizovano) i nenamerno ili spontano pa ga osoba ne mora biti svesna. Namerno (organizovano) učenje je edukacija. Edukacija obuhvata obrazovanje i vaspitanje. Nenamerno učenje je iskustveno učenje.

Obrazovanje je organizovano učenje znanja i psihomotornih veština i razvoj onih sposobnosti pomoću kojih se odvija učenje. Obrazovanje se odvija uz pomoć kognitivnih procesa (percipiranja, mišljenja i pamćenja), stoga se obrazovanje naziva kognitivnim učenjem.

Vaspitanje je organizovano učenje vrednosti, stavova i navika.

Prema nivou organizacije edukacija može biti **formalna** (školovanje), **neformalna** (kursevi, seminari i drugo) i **informalna** (ovi su oblici edukacije operacionalno definisani u *Međunarodnoj standardnoj klasifikaciji obrazovanja*, 2000.).



Slika 3: Edukacija

Informalna edukacija obuhvata dva podoblika: samoobrazovanje i iskustveno učenje (Pastuović, 2008.).

Iskustveno učenje nije organizovano i nije obuhvaćeno konceptom edukacije.

Spontano ili iskustveno učenje (*experimental learning, learning by doing, incidental learning*) odvija se spontano i događa se u različitim životnim situacijama; porodičnim, školskim, radnim, političkim, ratnim, rekreativnim, turističkim i drugim.

Osoba ne učestvuje u tim situacijama da bi nešto naučila, ali ipak pri tome uči različita znanja, veštine, vrednosti, stavove i navike. Njihove promene zajednički se mogu nazvati iskustvom osobe. Aktivnosti koje leže u osnovi iskustvenog učenja nisu motivisane time da se nešto nauči nego potrebom da se njima postignu različiti ekonomski, društveni ili samoostvarujući ciljevi (osoba radi da bi zaradila, bavi se sportom bi se razonodila, ratuje da bi odbranila svoju zemlju itd.).

Na primer, radnici koji su iz naše zemlje šezdesetih godina prošlog veka u velikom broju odlazili na rad u inostranstvo iskustvenim su učenjem stekli ne samo nove profesionalne veštine nego i nove vrednosti i radne navike. Naravno, bilo je i njihovog organizovanog profesionalnog osposobljavanja sa ciljem ubrzanog prilagođavanja radnika zahtevima rada u kojemu su obrazovni sadržaji nadilazili vaspitne. A ipak su pridošlice veoma brzo menjale svoje navike i usvajale nova pravila ponašanja.

Organizovano afektivno učenje je vaspitanje. Neorganizovano afektivno učenje je iskustveno afektivno učenje.

Iskustveno afektivno učenje je van-vaspitna *socijalizacija*. Prema tome, socijalizacija je širi pojam od vaspitanja. Ona uključuje vaspitanje ali i iskustveno učenje vrednosti, stavova i navika. Iskustveno se uče i kognitivni, a ne samo afektivni sadržaji. Nas zanima afektivni potencijal iskustvenog učenja odraslih jer je vaspitni potencijal edukacije odraslih smanjen.

Uči se pomoću različitih psiholoških oblika učenja, pri čemu se afektivni sadržaji najučinkovitije uče tzv. instrumentalnim uslovljavanjem temeljenim na nagradama i kaznama. Naime, njima se izazivaju prijatni i neprijatni osećaji koji predstavljaju nagrade i kazne. (Ne)prijatni osećaji nastaju (ne)zadovoljavanjem različitih potreba. Zato socijalizatorno deluje ne samo društvena nego i prirodna sredina kada o njoj zavisi zadovoljavanje naših potreba. Na primer, ekološke vrednosti kod odraslih obično nastaju najlakše onda kada “voda dođe do grla”, tj. promenama uslova života što su se već dogodile, a ne spoznajom o budućem delovanju klimatskih promena.³⁴

Psihološki oblici učenja

Osnovni oblici učenja su:

- Klasično uslovljavanje
- Instrumentalno uslovljavanje
- Učenje putem uviđanja

6.5.1. Učenje klasičnim uslovljavanjem

Klasičnim uslovljavanjem se uči kako čulno reagovati na objekat, osobu, ideju ili situaciju koja sama za sebe takvu čulnu reakciju ne izaziva. Do toga dolazi onda kada se u određenoj situaciji dogodi nešto što ugodan ili neugodan osećaj refleksno (bezuslovno) izaziva.

³⁴Pastuović N., (1997), *Osnove psihologije obrazovanja i odgoja*, Znamen, Zagreb

Prijatnost i neprijatnost se prenosi na pojedine aspekte situacije u kojoj su bezuslovnim podražavanjem izazvani, pa nam se nakon toga ta situacija počinje sviđati ili biti odbojna.

Tako se formira pozitivan, odnosno negativan stav prema nekom objektu, osobi, situaciji, ideji ili nečem drugom. Ta se zakonitost u velikoj meri koristi u ekonomskoj i političkoj propagandi, što omogućava čulnu manipulaciju ljudima koje oni nisu svesni.

Na primer, neki proizvod se (nova marka automobila) prostorno i vremenski povezuje sa nečim što bezuslovno izaziva osećaj prijatnosti (mlada atraktivna ženska osoba sedi u automobilu) barem kod dela potencijalnih muških kupaca automobila. Tako proizveden osećaj prijatnosti prenosi se na proizvod koji je prostorno i vremenski povezan s izvorom prijatnosti. Zbog toga se proizvod potencijalnom kupcu počinje sviđati. I ne samo to. Zbog delovanja čulnih procesa na kognitivne procese, osoba s pozitivnim stavom prema određenom objektu (automobilu) počinje o njemu “dobro” misliti (u navedenom slučaju precenjivati njegove tehničke i druge osobine) što deluje na odluku o kupovini što znači i na njegovo ponašanje. To je obrazac kako se i deci i odraslima može “prodati” svaki “proizvod”, od automobila do političkog programa i predsedničkog kandidata.

6.5.2. Učenje instrumentalnim uslovljavanjem

Instrumentalno uslovljavanje se sprovodi nagradama i kaznama. Nagrada je prijatan, dok je kazna neugodan osećaj. Ti osećaji su bezuslovno izazvani (ne)zadovoljenjem različitih potreba. Nagradama i kaznama izazvani osećaji, prema zakonitostima klasičnog uslovljavanja, prenose se na pojedine aspekte konteksta u kojemu su osećaji doživljeni. Tako se uče one osobine u kojima je dominantna čulna sastavnica. Pozitivan stav nastaje prema onim osobama, idejama, institucijama, delovima prirode itd. koji olakšavaju zadovoljavanje određenih potreba, dok se negativan stav formira prema onim aspektima okoline (ljudima, institucijama, idejama, prirodi...) koji otežavaju zadovoljavanje potreba ili neposredno nanose neku materijalnu ili nematerijalnu štetu.

Promena stavova, navika i ponašanja postići će se učinkovitije nagrađivanjem poželjnog ponašanja i kažnjavanjem nepoželjnog ponašanja, nego objašnjavanjem poželjnosti ili

štetnosti nekog ponašanja. Uvidom i razumevanjem stavovi i vrednosti slabije se uče nego instrumentalno pa zbog toga nije realistično očekivati da se obrazovanjem može ujedno i učinkovito vaspitavati.

6.5.3. Učenje oponašanjem

Učenje oponašanjem se primenjuje pri učenju svih vrsta sadržaja: verbalnih (pri učenju tekstova napamet), psihomotornih (pri učenju veština imitiranjem) i socijalnih obrazaca ponašanja, odnosno vrednosti, stavova i navika koje se u socijalnom ponašanju ogledaju. Nas zanima afektivno učenje oponašanjem ili tzv. *Socijalno učenje*.

Učenje oponašanjem je od velikog značenja pri učenju društveno (ne)poželjnog ponašanja. Pri tome je zanimljivo pitanje ko su modeli (uzori) koji se oponašaju i kako teče proces oponašanja. Uzori su osobe koje uspešno ostvaruju ciljeve do kojih je osobi koja uči u određenom životnom dobu stalo. Vaspitanje ljudi ne treba da se temelji samo na čulnom uslovljavanju kao što je slučaj kod dresure. Vaspitanje ljudi se od vaspitanja životinja razlikuje po zastupljenosti kognitivne (objašnjavajuće) komponente, a potom i po zastupljenosti nagrada i kazni (u korist nagrada).

Socijalno učenje objašnjava tzv. moralnu krizu. Do nje dolazi onda kada su individualno uspešne osobe (bogate i moćne) društveno štetne. Kada se oponašaju samo uspešni, a ne “dobri” pojedinci, oponašaju se i njihovi postupci koji su se pokazali individualno uspešnim bez obzira na eventualnu društvenu štetu koja je njima prouzročena.

I deca i odrasli se u velikoj meri služe socijalnim učenjem pa je to razlog zbog kojeg se insistira da roditelj i učitelj moraju biti “uzor”. Socijalno učenje oponašanjem je velikim delom iskustveno (nenamerno, nesvesno) ali može biti i namerno pa u tom slučaju poprima odlike “samoobrazovanja” ili, tačnije, “samovaspitanja”.

6.5.4. Učenje putem uviđanja ili kognitivno učenje

Ovo je najučinkovitiji način učenja znanja. Uvid je otkriće odnosa između elemenata neke situacije ili između informacija koje se uče. Ako su ti odnosi uzročno-posledični, učenje uvidom omogućava razumevanje sadržaja koji se uči. *Afektivno učenje* uvidom omogućava razumevanje koncepta socijalne pravde, odnosno socijalne (ne)pravednosti određenih vrednosti, stavova i navika. Njime se razvija moralno rasuđivanje zbog čega obrazovaniji i inteligentniji pojedinci na testovima moralnog rasuđivanja postižu značajno bolje rezultate. To, međutim, ne znači da su obrazovaniji ljudi zbog toga moralniji. I vrhunski intelektualci kao i članovi nacionalnih naučnih asocijacija mogu zagovarati genocidne projekte i činiti ratne zločine dok neuki ljudi mogu biti visokomoralni i čestiti.

Najučinkovitiji oblik učenja znanja je kognitivno učenje, odnosno učenje uviđajem. Najučinkovitiji oblik afektivnog učenja je čulno uslovljavanje i učenje oponašanjem koje se temelji na nagradama i kaznama. Ti oblici učenja su više zastupljeni u iskustvenom učenju nego u formalnoj i neformalnoj edukaciji. I zbog toga škola više obrazuje nego što vaspitava.³⁵

6.6. Usvajanje afektivnih sadržaja odraslih u odnosu na mlade

Znanje je moguće relativno tačno i objektivno ispitati usmenim i pismenim postupcima i radnim probama. Vaspitna postignuća (vrednosti, stavovi i navike) je teže ispitivati objektivno jer afektivni ishodi nastave nisu utvrđeni onako objektivno kao što su to kognitivni i psihomotorni ishodi.

Više je razloga zbog kojih odrasli teže menjaju svoje sisteme vrednosti, stavove i navike i teže uče nove afektivne sadržaje nego mladi. Kod odraslih je osetljivost nervnog sistema manja nego kod dece i mladih. Odrasli su kognitivno razvijeniji od dece i iskusniji od mladih pa su zbog toga kritičniji prema vrednosnim preporukama i oprezniji u njihovom

³⁵ *Andragoško glasnik, glasilo hrvatskog andragoškog društva, broj 1 (24), Vol 14, (2010.), Naklada slap, Jastrebarsko*

prihvatanju. Zato je odraslima teže vaspitno manipulirati ali je lakše vaspitavati postupcima koji se temelje na moralnim uvidima. Odrasli su već vrednosno profilisani, a postojeće vrednosti, stavovi i navike otežavaju promenu istih i učenje novih jer deluju selektivno na kognitivne procese (percepciju, mišljenje i pamćenje). Zato se vidi, čuje, misli i pamti ono što podržava postojeće vrednosti i stavove, a zanemaruje ono što im protivreči. Odrasli uživaju veći stepen socijalne autonomije nego deca, pa manje zavise od vaspitača od kojih zavise deca i mladi.

Dok su deca u potpunosti ovisna o roditeljima i starateljima, odrasli postaju sve autonomniji i u skladu sa tim otporniji prema nametanju vrednosti i stavova od strane okoline.

Ali šta se događa kada se odrasli nađu u zavisnoj situaciji? Oni tada (slično deci uz neke specifične razlike) postaju podobni za instrumentalno uslovljavanje.

U praksi, u demokratskim društvima, edukacija odrasle osobe tretira kao autonomne osobe. Uostalom, one se žele obrazovati ali se ne žele (pre)vaspitavati.

6.7. Ovisnost i poslušnost

U današnjem razvijenom svetu liberalnog kapitalizma odrasla osoba je objekat na fleksibilnom tržištu rada. Ako je zaposlena na određeno vreme njena autonomija je još više redukovana. Kapital nemilosrdno smanjuje troškove rada na račun prava zaposlenih. Pri takvom nivou ovisnosti zaposleni pristaju na sve manje ravnopravnu ulogu u pregovaranju o uslovima rada, i tako postaju još ovisniji. Rezultat tog procesa je poslušnost što je osobina kojom se kupuje posao kao nagrada poslodavca. Poslušnost kao osobina ličnosti omogućuje modifikaciju ponašanja poslušne osobe u svim situacijama ovisnosti.

Poslušnost je osobina koju se eksploatiše i u drugim svakodnevnim situacijama. Ljudi usvajaju i pokoravaju se društvenim normama, veskim, naučnim i političkim autoritetima da bi bili nagrađeni društvenim prihvatanjem i drugim nagradama, odnosno da bi izbegli socijalno neodobravanje koje može ići do društvenog isključivanja.

O dometima i snazi instrumentalnog učenja vrednosti, stavova i navika svedoči istorija. Tokom istorije “elita” je, zahvaljujući svojoj društvenoj moći, vladala većinom stanovništva disciplinujući ga nagradama i kaznama. Impresionira kako je bilo moguće socijalizovati pojedince i velike grupe ljudi koji su u asimetričnoj raspodeli moći prošli lošije, uverivši ih da su odnosi neravnopravnosti pravedni i da je nepoželjno protiviti im se. Moć nagrađivanja i kažnjavanja je ono što fascinira one bez moći do te mere da su spremni moralno opravdati samovoljno ponašanje moćnika. Zato okrutni diktatori pre izazivaju divljenje nego zgražanje svojih podanika.³⁶

6.8. Kako odrasli menjaju svoje stavove

Ima primera masovne promene političkih stavova odraslog stanovništva. Ilustrativni su primeri masovne promene političkih stavova odraslog stanovništva. Najdrastičniji je primer nemačke nacije koja je tridesetih godina prošlog veka većinski prihvatila ekstremno antisocijalni politički program, da bi nakon poraza u Drugom svetskom ratu došlo do njene radikalne denacifikacije.

To su primeri učenja stavova instrumentalnim uslovljavanjem u kojem kombinacija “šargarepe i batine” proizvodi neverovatne rezultate u svesti odraslih već formiranih ljudi.

Nacistički vođa je vrlo jednostavno pridobio svoje sunarodnike uverljivošću svojih obećanja da će zadovoljiti njihove bazične potrebe (ekonomske, sigurnosne, prestižne, potrebe za moći i samopoštovanjem). Jedna od civilizacijski i kulturno najrazvijenijih nacija lako je podlegla sticanju moći i uspeha na račun drugih. Do otrežnjenja (ili katarze) nije, međutim, došlo racionalnim uvidom u neetičnost projekta nego tek njegovim neuspehom i strašnim posledicama koje su snašle ne samo njegove protagoniste nego i sledbenike.

Društveno štetno (na primer, koruptivno) ponašanje ne bi se smelo isplatiti, dok bi društveno korisno ponašanje koje doprinosi općem dobru, trebalo biti nagrađeno.

³⁶ Pastuović N., (1997), *Osnove psihologije obrazovanja i odgoja*, Znamen, Zagreb

Socijalno ponašanje više je uslovljeno njegovim doživljenim posledicama nego kognitivnim uvidima o tome zašto je ono društveno (ne)prihvatljivo. Neorganizovano učenje na posledicama je iskustveno učenje i predstavlja nevaspitnu socijalizaciju.

Primer kako promena situacije dovodi do promene stavova i navika je nastanak navike sakupljanja plastičnih boca u Hrvatskoj. Uvođenje nadoknade od oko 7 din. za bocu bilo je dovoljno da se nakon niza neuspešnih ekoloških obrazovnih kampanja radikalno promeni ekološko ponašanje većine stanovnika Hrvatske kada je plastični otpad u pitanju. Što bi se, međutim, dogodilo da materijalna nagrada za takvo ponašanje izostane? Realistično je očekivati da bi se deo populacije nastavio ekološki ponašati jer je takvo ponašanje zbog nastale navike postalo samonagrađujuće.

Nešto slično se već dogodilo s uvođenjem saobraćajnog propisa po kom motorna vozila moraju danju imati uključena oborena svetla tokom cele godine. Kršenju tog propisa zaprećeno je novčanom kaznom (u ovom slučaju umesto nagrade uvedena je kazna).³⁷

³⁷ *Andragoško glasnik, glasilo hrvatskog andragoškog društva, broj 1 (24), Vol 14, (2010.), Naklada slap, Jastrebarsko*

VII EVALUACIJA KOMPETENCIJA

Ostvarivanje koncepta permanentnog obrazovanja moguće je samo povezivanjem formalnog, neformalnog i informalnog učenja u jedinstven sistem u kojem bi se omogućilo priznavanje i vrednovanje stečenog znanja, veština i kompetencija bez obzira na način na koji su stečeni.

Mnoge kompetencije savremenog čoveka ne mogu se dokazati javnom ispravom, a ponekad pojedinac nije ni sam svestan da ih poseduje. Stoga mnoga znanja i veštine ostaju neprepoznati i nepriznati u društvu.

Da bi se takav gubitak ljudskoga kapitala izbegao, uočena je nužnost izgradnje sistema prepoznavanja i vrednovanja neformalno i informalno stečenih kompetencija koje procesom vrednovanja postaju prepoznate i priznate.

Koristi sistema vrednovanja neformalnog i informalnog učenja su višestruke: koristi za polaznike/korisnike, koristi za poslodavce, koristi za zajednicu i koristi za pružatelje obrazovnih usluga.

Osnovna korist za pojedinca je, pre svega, prilika za sticanje kvalifikacija, a takođe i mogućnost da svoje znanje, veštine i kompetencije učini jasnim i prepoznatim u odnosu na poznate obrazovne standarde.

Kao posledica prolaska kroz proces vrednovanja kod mnogih se javlja motivacija i samopouzdanje za nastavak obrazovanja, a i pozitivniji stav prema poslu. Budući da proces vrednovanja traje kraće u odnosu na proces obrazovanja, manji su troškovi njegovog sprovođenja (važno za osobe koje same plaćaju obrazovanje). Ako postupak vrednovanja upozori na to da je kod pojedinaca potrebno dodatno obrazovanje, tada je ono u pravilu kraće, čime se smanjuju celokupni troškovi i podiže motivacija polaznika (ne moraju početi od početka).

Koristi za poslodavce takođe su višestruke. Vrednovanje neformalnog i informalnog učenja omogućiće poslodavcima bolje poznavanje kompetencija svojih radnika, odnosno lakše identifikovanje potreba za unapređenje kompetencija svojih radnika. To znanje mogu bolje upotrebiti u strateškom planiranju preduzeća i većoj iskoristivosti postojećeg

ljudskog potencijala. Poslodavac tada ima mogućnost obrazovanje zaposlenika uskladiti s potrebama poduzeća, ali i s mogućnostima zaposlenih.

Sistem vrednovanja neformalnog i informalnog učenja uvelike pridonosi uspostavljanju veza između kvalifikacija i potreba tržišta rada.

Koristi za lokalnu zajednicu ogledaju se u lakšoj integraciji imigranata ili drugih ranjivih grupa jer se vrednovanjem neformalnog i informalnog učenja stvaraju mogućnosti za sticanje kvalifikacije bez obzira na prethodno iskustvo i mogućnosti za obrazovanje. Kompetencije koje razne grupe poseduju mogu se prepoznati i integrisati u društvo. Obrazovna ponuda tada se može prilagoditi potrebama lokalne zajednice, odnosno potrebama članova te zajednice.

Vrednovanje može uticati na smanjenje nezaposlenosti na način da podigne nivo kvalifikacija nezaposlenih, ali i zaposlenih. Može poboljšati ponudu kvalifikovane radne snage, smanjiti troškove obrazovanja i obuke i poboljšati učestvovanje odraslih polaznika u obrazovanju, podstaći mobilnost društva i zaposlenja i socijalnu povezanost, što na kraju dovodi do boljeg korišćenja ljudskih potencijala u zemlji.

Istraživanje je pokazalo da je najjeftinije vrednovanje jednostavnijih kompetencija. Što su kompetencije složenije, postupak vrednovanja je skuplji. Znatne uštede moguće je ostvariti ako se koristi postojeća obrazovna infrastruktura i nastavnici koji već rade u sistemu obrazovanja odraslih (zbog iskustva u radu s odraslim osobama).

Zaključak je da vrednovanje nije jeftino, ali je jeftinije od obrazovanja.³⁸

Posebno je istaknuta važnost priznavanja rezultata neformalnog i informalnog učenja koji su važni delovi celoživotnog učenja. Važno je proveravanje i priznavanje veština i socijalnih kompetencija bez obzira na to gde i kako su stečene. To je naročito važno za one koji su bez kvalifikacija i teško se integrišu u društvo.

Evropska politika celoživotnog učenja upućuje na potrebu vrednovanja formalnog i neformalnog obrazovanja kao i informalnog učenja.

³⁸ *Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, god. 13, (2009), br. 2, (str. 65-194)*

Otvorena je mogućnost da se bogato iskustvo svakodnevnog života i učenje tokom rada shvati kao jednako vredno učenje kao i tradicionalno organizovani kursevi.

To da se uči radeći nije nova situacija, ali je novo visoko vrednovanje takvog učenja u obrazovnoj politici i otvaranje mogućnosti jednostavnijeg formalnog priznavanja. Sledeća novost je jasno usmeravanje na ishode učenja, na potrebu da se učenje završi upotrebljivim znanjima i veštinama, odnosno kompetencijama. Taj je proces snažno usmeren na ostvarivanje ciljeva evropske konkurentnosti.

Kvalifikacijski standardi predstavljaju uopšten opis radnih zadataka povezanih sa suštinom odgovarajućih znanja, veština i kompetencija.

7.1. Kvalifikacije

Kvalifikacija daje službeno priznanje vrednosti na tržištu rada i u daljnjem obrazovanju i osposobljavanju. Kvalifikacija je u tom smislu formalni izraz strukovnih i profesionalnih sposobnosti zaposlenika. Kvalifikacijski okvir je instrument za stalni razvoj i klasifikaciju dostignutih kvalifikacija u skladu sa skupom kriterijuma za sve postignute nivoe učenja. Kako je celi proces obrazovanja usmeren na tržišno upotrebljive ishode učenja, on treba pojedincu omogućiti da se na tržištu rada sam pobrine za sebe. To može samo pod pretpostavkom da ima potrebna znanja, veštine i kompetencije koje poslodavci mogu pouzdano prepoznati.

7.2. Kompetencije

Kompetencije uopšteno označavaju sposobnost delovanja u određenoj sredini. Definisane su kao kombinacija znanja, veština i stavova primereno kontekstu.

Ključne kompetence su one koje pojedincu trebaju za lično ispunjenje i razvoj, aktivno građanstvo, socijalnu inkluziju i zapošljavanje. Kompetencije označavaju pomak od

znanja o nekim tehničkim i tehnološkim aspektima važnima za neka područja ka sposobnosti primene znanja i veština u radnim kontekstima.³⁹

Evropska komisija odredila je ključne kompetencije koje predstavljaju prenosivi multifunkcionalni sklop znanja, veština i stavova koje svi pojedinci imaju za svoje lično ispunjenje i razvoj te inkluziju i zapošljavanje. One se stiču tokom celog života kao deo celoživotnog učenja.

1.	Komuniciranje na materinjem jeziku	Komunikacija je sposobnost izražavanja i tumačenja misli, osećanja i činjenica u usmenom i pismenom obliku (slušanje, govorenje, čitanje i pisanje), lingvističko uzajamno delovanje na odgovarajući i kreativan način u nizu društvenih i kulturnih konteksta.
2.	Komuniciranje na stranom jeziku	Komuniciranje na stranim jezicima, osim glavnih veština koje su iste kao u komuniciranju na materinjem jeziku, uključuje veštine poput posredovanja i međukulturnog razumevanja. Nivo uspešnosti zavisi od različitih elemenata i sposobnosti slušanja, govorenja, čitanja i pisanja.
3.	Matematička pismenost i osnovno znanje iz nauke i tehnologije	Matematička pismenost je sposobnost razvijanja i primene matematičkog mišljenja pri rešavanju problema u svakodnevnim situacijama, s naglaskom na primeni u procesu, aktivnosti i znanju. Temeljne kompetence u nauci i tehnologiji odnose se na sposobnosti upotrebe znanja i metodologija koje se koriste da bi se objašnjavao svet prirode. To uključuje razumevanje promena nastalih ljudskom aktivnošću i odgovornošću svakog pojedinca kao građanina.
4.	Digitalne kompetence	Digitalne kompetence uključuju sigurnu i kritičku upotrebu tehnologije informatičkog društva i temeljne veštine u informatičkoj i komunikacijskoj tehnologiji.

³⁹ Bečić E., Ciglenečki N., Čavar J. i dr. (2000), *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih*, Birotisak, Zagreb

5.	Učiti kako se uči	‘Učiti kako se uči’ odnosi se na učenje, predstavlja sposobnost razvijanja i organizovanja učenja bilo pojedinačno ili u grupama, u skladu s vlastitim potrebama i svesti o metodama i mogućnostima učenja.
6.	Socijalne i građanske kompetencije	Socijalne kompetence odnose se na lične, međuljudske i interkulture kompetence i sve oblike ponašanja koji omogućavaju pojedincu da sudeluje na delotvoran i konstruktivan način u socijalnom životu i radnom okruženju. Povezana je s ličnim i društvenim blagostanjem. Ključna su pravila ponašanja udomaćena u različitim okruženjima u kojima pojedinac deluje. Građanske kompetence i posebno znanje o socijalnim i političkim konceptima i strukturama (demokratija, pravda, jednakost, građanstvo i građanska prava) osposobljavaju pojedinca da se uključi u aktivno i demokratsko učestvovanje.
7.	Smisao za inicijativu i preduzetništvo	Smisao za inicijativu i preuzetništvo je sposobnost pretočiti ideje u akciju. Uključuje kreativnost, inovaciju, preuzimanje rizika i sposobnost planiranja i vođenja projekata kako bi se postigli ciljevi. Pojedinac je svestan konteksta u kojem radi i može proceniti mogućnosti koje iz toga proizlaze. To je temelj za sticanje specifičnih znanja i veština potrebnih za one koji počinju ili pridonose socijalnim ili komercijalnim aktivnostima.
8.	Kulturna svesnost i izražavanje	Kulturna svesnost i izražavanje podrazumevaju prihvatanje važnosti kreativnog izražavanja ideja, iskustava i osećaja u nizu medija, uključujući muziku, reproduktivnu umetnost, književnost i likovne umetnosti.

Tabela 7: Ključne kompetencije

Predlozima preporuka Veća EU-a i Parlamenta iz 2006. polazi se od toga da kvalifikacijski okvir treba osigurati:

- temeljno obrazovanje i osposobljavanje svih mladih ljudi koje će im omogućiti razvoj ključnih kompetencija do nivoa koji ih osposobljava za život odrasle osobe i stvara temelj za daljnje učenje i radni život,

- prikladne mogućnosti za one mlade koji su zakinuti zbog ličnih, socijalnih, kulturnih ili ekonomskih okolnosti, kojima treba posebna podrška kako bi razvili svoj potencijal,
- mogućnost da odrasli obnove svoje ključne kompetence tokom celog života, a posebnu pažnju treba posvetiti ciljnim grupa koje su identifikovane kao prioriteta na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou, naročito pojedincima koji trebaju obnoviti veštine,
- odgovarajuću infrastrukturu za kontinuirano obrazovanje i osposobljavanje, uključujući osposobljavanje obrazovnog kadra, vrednovanje i evaluaciju procedura, merenje i osiguravanje jednake dostupnosti za celoživotno učenje i tržište rada,
- koherenciju obrazovanja odraslih i mogućnosti osposobljavanja za pojedine građane koja se postiže čvrstom vezom s politikom zapošljavanja, socijalnom politikom i kulturnom politikom.

Sva ta obeležja pokazuju nerazdvojivu povezanost koncepcije Evropskog kvalifikacijskog okvira i obrazovanja odraslih u Evropi.⁴⁰

⁴⁰ Recommendation of the European Parliament and of the Council, of 18 December 2006, on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30.12.2006]

VIII PRIMENA INFORMACIONIH TEHNOLOGIJA U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Informacione tehnologije, sve su dostupnije i jeftinije. To je odraz činjeničnog stanja na tržištu. Računarski sistemi bazirani na elektronskom poslovanju, danas su prisutni i u uobičajenim poslovnim aktivnostima. Gotovo da i nije moguće poslovati i biti konkurentan bez odgovarajućeg računarskog informacionog sistema.

Razvoj i primena savremenih tehnologija u osnovi su promenili funkciju organizacije, trajno izmenivši načina rada. Moderne informacione tehnologije značajno su uticale na poslovanje, omogućivši:

- Povećanje produktivnosti,
- Kontrolu zaposlenih,
- Lakše ovladavanje stručnim znanjima,
- Smanjenje ukupnog broja zaposlenih, i
- Tehničku rekonstrukciju poslovnog procesa.⁴¹

8.1. Multimedijско obrazovanje na daljinu

Razvoj i ekspanzija Interneta, trajno su izmenili životno i radno okruženje. Stvorena je u potpunosti nova dimenzija, novi svet, novo polje rada za pojedince, ali i organizacije. Gotovo da je jedini uslov posedovanje računara, modema i elementarnog predznanja pa da svako sa bilo koje tačke Planete dobije mogućnost brzog, efikasnog, jeftinog, digitalizovanog, interaktivnog i multimedijalnog pristupa gotovo svim plasiranim informacijama.

Treba ipak podsetiti da obrazovanje na daljinu, odnosno daljinsko učenje, ne počinje pojavom Interneta. Teško je tačno odrediti ko i kada je prvi započeo s nekim didaktičkim

⁴¹ Milosavljević G., Radović V., Kovačević Vuković M., Čatović J., Opačina D., Drvendžija J. (2010) Trening i razvoj-savremeni teorijski aspekti, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

rešenjima obrazovanja na daljinu, ali je poznato da su prvi pokušaji pružanja pomoći osobama koje samostalno uče učinjeni putem dopisivanja. Izvesni Kaleb Filips je 1728. godine objavio oglas kojim nudi program obrazovanja na daljinu iz stenografije. Stotinak godina kasnije imamo već prve ozbiljnije obrazovne projekte. Tako je englez Ajzak Pitman 1840. godine eksperimentisao s dopisnim obrazovanjem na području stenografije. Osim knjiga i pisama za obrazovanje na daljinu kasnije su korišćeni svi komunikacijski mediji: novine, telefon, radio, televizija, faks, računari, u najnovije vreme - Internet.⁴²

8.2. Mentalna kondicija i obrazovanje na daljinu

Tekstom ili knjigom može se edukativno delovati na pismene osobe. Pismenost ovde podrazumeva odgovarajuću brzinu čitanja i pisanja. Za uspešno samoobrazovanje to nije dovoljno. Potrebni su još i odgovarajuća motivacija i zanimanje za neko područje učenja. Taj sklop varijabli u psihologiji i didaktici označavamo sintagmom “mentalna kondicija”. Kada je reč o obrazovanju na daljinu onda taj pojam obuhvata (odnosno podrazumeva) i osposobljenost za sudelovanje u nastavi na daljinu.

Jasno je, naime, da se personalnim računarom i Internetom za obrazovne potrebe mogu služiti samo informatički pismene osobe. Informatičkim opismenjavanjem obuhvaćeni su danas svi, od najmlađih do najstarijih. Nije retkost da nastavnici i profesori stiču informatičku pismenost od svojih učenika, a roditelji od svoje dece.

Komunikolozi su isticali neke medijske prednosti knjige u odnosu na personalne računare. Naime, prednost knjige u odnosu na prva personalne računare ogledala se u mogućnosti upotrebe tog jednostavnog medija svuda, kod kuće, na radnom mestu, na izletu, na službenom putovanju. Računari nisu bili toliko mobilni kao knjiga i drugi tekstualni mediji.

Druga se, važna prednost knjige u odnosu na druge medije (pa i u odnosu na prve računare), ogledala u mogućnost vraćanja na prethodno pregledane delove teksta, odnosno u mogućnosti kretanja kroz tekst vlastitom brzinom. Personalni računari

⁴² Matijević, M. (1985), Suvremena organizacija obrazovanja odraslih (Individualne razlike i obrazovanje na daljinu), NIRO Školske novine, Zagreb

povezani na internet donekle umanjuju te prednosti tekstualnih medija (sadržaje učenja možemo proučavati sopstvenim tempom, vraćajući se na prethodne stranice, kad nam to zatreba). Danas već postoje računari koji se mogu prenositi i koristiti na bilo kojem mestu gde se čovek nalazi, uključujući tu i mogućnost uključivanja na internet.

Važna je medijska prednost knjige i drugih tekstualnih medija u dostupnosti širokom krugu potencijalnih korisnika. Knjiga je za sada u prednosti pred personalnim računarima zbog dostupnosti širokom krugu korisnika.

Računare može, iz raznih razloga, koristiti još uvek ograničen broj osoba. Uglavnom su to poslovni ljudi i intelektualci, a takvih je u odnosu na ostalu populaciju malo.

8.3. Informalno učenje odraslih u novom multimedijском okruženju

Odrasli tokom radnog i životnog veka sve više kompetencija stiču u vidu informalnog učenja. To se događa u raznim oblicima samousmeravanog učenja uz pomoć novih medija i u različitim životnim i radnim situacijama.

Putovanje kao stil života takođe znatno pridonosi sticanju važnih znanja i kompetencija. Za sticanje novih kompetencija važno je tokom školovanja sticati sposobnost pronalaženja i izbora informacija, odnosno sticanje jedne od ključnih kompetencija za doživotno učenje – učiti kako se uči.

U današnje doba naučiti kako se uči znači naučiti učiti uz pomoć novih medija te naučiti tražiti, selekcionirati i koristiti informacije odnosno znanja. Naučiti koristiti stečena znanja znači naučiti koristiti naučene metode, teorije i kritičko mišljenje za rešavanje raznovrsnih životnih i radnih problema. Takve se kompetence stiču uglavnom iskustvenim i inovativnim, odnosno budućnosti usmerenim učenjem.

Pažnju stručnjaka u svetu sve više privlači informalno učenje podsticano novim informacijskim i komunikacijskim medijima. Rađena su istraživanja koliko odrasli koriste svoje mobilne uređaje kao potporu svesnom i namernom informalnom učenju.

Konstatovano je da se aktivnosti usmerene na informalno učenje često oslanjaju na fleksibilni okvir i prostor koji osiguravaju mobilni mediji.

8.4. Neformalni programi

U prošlosti su odrasli mnoge svoje životne potrebe zadovoljavali u raznim vidovima neformalnog obrazovanja i informalnog učenja, jer obrazovne ustanove koje su nudile programe iz područja obrazovanja odraslih nisu prepoznale te potrebe i nisu imali stručnjake koji su mogli ponuditi i ostvariti programe koji zadovoljavaju te potrebe. I dok su takve potrebe i programe mogli susresti u razvijenim zemljama zapada pre tridesetak i više godina, na ovim prostorima te su potrebe prepoznate tek u poslednjim godinama prošlog i prvim godinama ovog (dvadeset i prvog) veka.

Mnoge nevladine organizacije i pojedinci naišli su na široku publiku za ponuđene programe koji su se odnosili na socijalne i emocionalne kompetence, odnosno na programe i projekte koji su zadovoljavali čovekove potrebe iz područja afektivnog života i razvoja. Takvih je programa sve više i na Internetu, na web portalima verskih, građanskih, nevladinih, političkih i sličnih interesnih grupa. Zajedničko je svima njima ponuda projekata i programa koji omogućavaju obrazovanje i učenje, odnosno zadovoljavanje različitih životnih potreba iz područja kulture življenja.

Prednosti i ograničenja

Kod novijih medija važna dimenzija je i mogućnost interaktivnog odnosa korisnika i programa (npr. kompjuterskog, televizijskog, multimedijiskog na DVD-u i sl.). Budući da danas skoro svi mladi i odrasli raspolažu s kvalitetnim mobilnim telefonima koji imaju velike mogućnosti snimanja i čuvanja velikih količina zvučnih, slikovnih i filmskih zapisa, može se konstatovati velika dostupnost tih medija i vidova komunikacije koje oni omogućavaju. Slično je i s televizijskim i video-uređajima za reprodukciju video zapisa. Dakle, u svakom stanu nalaze se razni i moćni mediji koji podstiču i pomažu prenos informacija kao i zabavu i učenje.

Može nas radovati spoznaja o neograničenim mogućnostima čuvanja, prenosa i obrade zvučnih, vizuelnih, tekstualnih informacija, zatim visok kvalitet i atraktivnost video zapisa, jednostavnost upotrebe različitih alata i svih spomenutih komunikacijskih medija.

Za sada se na tržištu može pronaći više verzija multimedijskog softwera za individualno učenje stranih jezika, ali je malo istraživanja o efikasnosti takvog učenja.

Upozorava se da novi mediji, umesto da povezuju, jednako razdvajaju ljude. Misli se na smanjivanje vremena direktnog humanog komuniciranja čoveka s čovekom. Postavlja se pitanje treba li i u programe za obrazovanje odraslih ugraditi sekvence koji poučavaju o tome kako živeti s novim medijima, a da ne postanemo njihovi robovi.

Informalno (spontano) učenje odraslih u novom multimedijском okruženju ima bitno drugačiji uticaj na stilove i kvalitet života, na sticanje kompetencija važnih za uspešno snalaženje u novim radnim i životnim prostorima.

Da bi se snalazio u tom novom okruženju (Internet, satelitska i kablovska televizija, mobilni telefoni s raznovrsnim mogućnostima snimanja, čuvanja i prenosa informacija, automobili i druga prevozna sredstva) odrastao čovek je prinuđen stalno učiti. To učenje se uglavnom događa neorganizovano, često nenamerno i nesvesno, ali bitno utiče na sticanje kompetencija važnih za život i rad.

Formalno obrazovanje kao važne kompetencije treba razvijati komunikacijske kompetencije (komuniciranje na maternjem i stranim jezicima, komuniciranje uz pomoć novih komunikacijskih medija) zatim sticanje kompetencija važnih za samostalno celoživotno učenje uz pomoć novih medija. O novim medijima i uz pomoć novih medija odrasli češće uče izvan škola i drugih obrazovnih ustanova, dakle u raznim oblicima neformalnog i informalnog učenja.

Među stručnjacima su podeljena mišljenja o nužnosti **evaluacije i sertifikovanja kompetencija** stečenih u raznim vidovima informalnog učenja i neformalnog obrazovanja.

Brzina kojom se stečene kompetencije moraju obnavljati i prilagođavati novim okolnostima naprosto ne ostavljaju mnogo vremena za sistemsku evaluaciju i sertifikovanje. Razvoj računarskog softvera i razvoj mobilne telefonije u proteklih desetak godina to pokazuje. U stanove je u proteklih desetak godina ušla nova generacija televizora (plazma, kablovska i digitalna televizija), zatim kućni bioskop, i mobilni telefoni koji mogu snimati, čuvati i prenositi auditivne, vizuelne i audiovizuelne sadržaje.

Vlasnici tih medija naprosto su prinuđeni stalno individualno i izvaninstitucionalno učiti, bez obzira hoće li to ikada neko evaluirati ili sertifikvati.

Samoevaluacija dobija na značaju i zauzima bitno mesto u ciklusu doživotnog informalnog učenja.⁴³

8.5. Rezultati istraživanja o korišćenju računara u Srbiji

Uzme li se u obzir procenat domaćinstava u evropskim zemljama koje imaju računar, Srbija se sa 34% nalazi ispred Rumunije (26%), Bugarske (25%) i Makedonije (21%).

Što se tiče internetskih priključaka, ona je sa 26.3% ispred Grčke (23%), Bugarske (17%), Makedonije (14%) i Rumunije (14%) – podaci su iz 2007. godine.

Istraživanja u toku 2007. godine su pokazala da u Srbiji 34% domaćinstava poseduje računar, što je povećanje od 7.5% u odnosu na 2006. godinu. Na internet je pre dve godine bilo priključeno 26.3% stanovništva. To je porast od 7.8% u odnosu na 2006. godinu i taj procenat konstantno raste.

Za 4.5% porastao je broj ljudi koji koriste računar, a za 3% povećao se broj lica koja su se uključila na internet.

U gradovima računar poseduje 42.7% domaćinstava a u selima 21.6%. Kada se posmatraju podaci koji govore o korišćenju interneta uočava se da ga više koriste domaćinstva u velikim gradovima (35%), a da je taj procenat u domaćinstvima na selu prepolovljen (13,70%). Pogledaju li se podaci iz predhodnih godina, informatički jaz između sela i grada se produbio. Istraživanje iz 2007. godine pokazuje da je na osnovu istraživanja u 2007. godini, u toku oktobra, novembra i decembra meseca, utvrđeno da je 45.9% muškaraca i 36.7% žena koristilo računar.

U slučaju interneta odnos je sledeći: 35.4% korisnika su muškarci, a 24.5% su žene.

Samo 10.5% ispitanika završilo je obuku u centrima za obrazovanje odraslih, a 6.8% stručne kurseve na zahtev poslodavca. I dalje je izražena potreba za dodatnim podučavanjem, što pokazuje podatak da je 49.5% ispitanika veštinu steklo tražeći pomoć od kolega, rođaka i prijatelja, a 33% kroz samostalno učenje. Veoma su interesantne analize tržišne

⁴³ *Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, (2009), god. 13, br. 2 (str. 105)*

zastupljenosti PC računara u regiona. Istraživanja su pokazala da je u Srbiji zastupljena upotreba prenosivih računara zastupljena sa 38%, stonih sa 71%, a serveri sa svega 1%.⁴⁴

8.6. Učenje kroz društvene mreže

U novije vreme doslo je do velike adaptacije Interneta u edukaciji. Doslo je do promene korišćenja Interneta, on više nije samo prenosilac poruka ka pasivnom korisniku. Umesto toga korisnici se povezuju, komuniciraju i diskutuju o sadržajima koje pronalaze.

Savremena tehnologija omogućava onima koji uče na daljinu da komuniciraju međusobno i sa predavačima. Internet predstavlja veli izvor literature i građe. Učenjem preko Interneta polaznici pružaju podršku jedni drugima, imaju osećaj pripadnosti celini i instituciju u kojoj se edukuju. Taj osećaj pripadanja je značajan kako za edukatore tako i za polaznike kao ključni faktor koji pospešuje motivaciju za učenje.

Korišćenjem alata za umrežavanje kao što su forum diskusije, socijalne mreže, blogovi, časopisa, polaznici aktivno zajedno uče. Svi koji uče preko Interneta u okviru iste organizacije čine jednu kompaktnu zajednicu bez obzira gde se nalaze.⁴⁵

Fenomen društvena mreža nije pominjan u literaturi pre 2004. godine. Najznačajnije internet stranice društvene mreže su „Facebook“, „MySpace“ i „Twitter“ koje omogućuju korisnicima razmenu bigrafskih podataka. Korišćenje društvene mreže u poslovanju se mnogo razlikuje od individualnog.

Osnovna razlika između klasičnih i društvenih medija je u tome što na klasične ne možemo da reagujemo tj. vest ili objavu samo pročitamo u novinama, čujemo na radiju ili vidimo na televiziji. Kod društvenih medija mi možemo da reagujemo na objavu putem komentara, ocenjivanja, lajkova i sl. – drugim rečima možemo dodati sopstveno mišljenje i pečat. Upravo iz ovih razloga društveni mediji postaju sve popularniji

Preko 50% populacije na svetu ispod 30 godina je prisutno na Fejsbuku. Da je Fejsbuk država bio bi treća po broju stanovnika od preko 500 miliona, odmah posle Kine i Indije.

⁴⁴ <http://webzhs.stat.gov.rs>

⁴⁵ Kear K. (2011), Online and social networking communities, Routledge, New York

Mnoge kompanije koriste društvene medije za zapošljavanje kadrova. Živimo u vremenu gde je preporuka prijatelja ili neke određene osobe glavno merilo da li se odlučujemo na neku kupovinu ili akciju. Vesti i informacije uglavnom saznajemo instant preko ovih servisa, od osoba iz prve ruke. To je upravo razlog zašto štampani mediji i oglašavanje izumiru.⁴⁶

Neke kompanije podstiču zaposlene da koriste društvene mreže da bi bili u boljoj međusobnoj interakciji. Međusobna komunikacija na profesionalnom i privatnom nivou predstavlja benefit kompanije.

Na primer, kompanija IBM koristi društvene mreže kao servis za ljudske resurse. Zaposleni ispisuju podatke o sebi, o projektima na kojima trenutno rade i na kojima su radili u prošlosti, takođe mogu podeliti sa ostalima i svoje hobije i interesovanja. Svi zaposleni mogu prisupiti ovoj bazi, informisati se i bolje upoznati kolege. Na primer, ako neki od zaposlenih ide na drugi kontinent da radi, na ovaj način se može informisati o radnom okruženju bilo gde u svetu u kompaniji u kojoj radi.

Sa tačke gledišta odraslog čoveka, socijalna mreža predstavlja dobar način da se bude u kontaktu sa kolegama i prijateljima iz škole ili prethodnih poslova.

Kompanija CISCO je saopštila rezultate istraživanja o korišćenju društvenih mreža. Ispitanici su odgovarali na pitanja kakav sadržaj vole, kakvim se sadržajem bave ina koji način najviše vole da pristupaju omiljenom sadržaju.

Na pitanje koju društvenu mrežu aktivno koriste, čak, 76,1% je odgovorio da koristi Facebook, zatim slede LinkedIn i Twitter. Istraživanjem je ispitano i koliko su korisnici bili aktivni na društvenim mrežama u skorije vreme.

Na pitanje: „Koji tip sadržaja sta delili na društvenoj mreži u proteklom mesecu?“ 40,6% ispitanika odgovorilo je da su to video sadržaji, zatim blogovi koje prati 39,4% i povezani članci 37,7% korisnika.

Kada su upitani o tipu sadržaja koji su komentarisali u poslednjih mesec dana, 41,2% ispitanika je odabralo blogove, 34,3% povezane članke, dok je 32,4% korisnika

⁴⁶ <http://www.edon.rs/index.php?page=workshop&ws=network>

komentarisalo video sadržaje. Istraživanje je sprovedeno u junu 2010. godine, učestvovalo je 1515 ispitanika iz celog sveta.⁴⁷

8.7. Srbija u korak sa svetskim trendovima

Grupa studenata Univerziteta u Nišu pokrenula je ove godine jedinstvenu društvenu mrežu za srednjoškolce preko koje đaci mogu lakše da uče i druže se, ne samo međusobno već i sa profesorima. Internet projekat „e-škola“ u okviru koga je otvoren veb-portal „Naša škola“ pruža mogućnost svim đacima da se ulogovanjem pridruže virtualnoj nastavi iz srpskog i engleskog jezika, matematike i informatike. Na portalu mogu da ostavljaju materijali za učenje, lekcije, beleške, zadatke, pripremu za kontrolne vežbe, klipove sa „Diskaverija“ na primer i sav drugi material koji može biti od pomoći za učenje. Pored mogućnosti korišćenja foruma i bloga, učenici imaju opciju da otvore sopstveni profil kao i na drugim mrežama ("Fejsbuk", "Maj spejs", "Linkd-in"). Ideja je da svi srednjoškolci budu na jednoj mreži i razmenjuju korisničke podatke.⁴⁸

Profesorka srpskog jezika i književnosti, Pete beogradske gimnazije, Violeta Kecman je došla na ideju da vreme koje učenici provode na svom profile na Fejsbuku učini produktivnim. Od učenika je tražila da otvore profil nekog srpskog romantičara. Sada se na društvenoj mreži može videti dopisivanje Vuka Karadžića, Branka Radičevića, Đure Jakšića, kao i brojne zanimljive i korisne informacije o vim i mnogim drugim velikanima srpske poezije i proze. Priznaje stiže i od Uneska koji je zainteresovan da ovaj projekat predloži svim zemljama članicama. Da je ovaj vid učenja i zabavan i efektan, potvrdili su i sami učenici, koji priznaju da sada od svega najbolje poznaju – srpske romantičare.⁴⁹

⁴⁷ <http://www.cisco.com/web/learning/le3/ccie/rs/index.html>

⁴⁸ <http://www.novosti.rs/vesti/srbija.73.html:305292-Lekcije-na-Internetu>

⁴⁹ <http://www.srbijanet.rs/tehnologija/internet/43535-gimnazijalci-uce-preko-fejsbuka.html>

Da ne kasnimo za svetskim trendovima, i kod nas se Fejsbuk sve više uvlači u kulturu, medije. Naime, ove godine u martu mesecu u okviru 16. međunarodnog Salona knjiga u Novom Sadu, u organizaciji Banatskog kulturnog centra i Novosadskog sajma, održan je Evropski fejsbuk pesnički festival. Prijavljeni pesnici, koji nisu mogli lično da dođu, učestvovali su preko Fejsbuka postavljanjem svojih pesama na profilu Efpf Bkc. Ovaj profil je tokom trajanja Festivala projektovan putem videobima na štandu BKC-a na Sajmu, i na njemu su postavljane fotografije učesnika Festivala.⁵⁰

⁵⁰ www.B92.net

IX ZAKLJUČAK

Čovek pronalazi, stvara, uvećava, unapređuje, primenjuje i prenosi znanje drugima. Dakle, znanje je posrednik između pojedinca i društva. Obrazovan čovek je deo društva i treba da predstavlja centar uspešnosti razvoja društva znanja. Veoma je značajno osposobiti pojedinca za kontrolu ličnog razvoja. Preuzimajući odgovornost za sopstveni razvoj, on odgovara i za razvoj društva.

Razumevanje i uvažavanje individualnih karakteristika čoveka ima značajnu ulogu u procesu učenja, ali od ponuđenih mogućnosti za učenje u zajednici treba da ima korist cela zajednica.

Obrazovanje predstavlja jedan od bitnih, posebnih i složenih segmenata. Savremeno ekonomsko poslovanje zahteva i nove metode upravljanja koje se ne odnose samo na upravljanje klasičnim resursima, već i na upravljanje znanjem. Izazov za one koji upravljaju znanjem je dvostruk – oni treba da implementiraju sistem koji će regulisati tok informacija kako bi zaposleni mogli da pristupaju specifičnom znanju važnom za njihov posao i da stvaraju procese koji će pojedincima na raznim poslovnim funkcijama omogućiti da dele znanje i praktično ga koriste.

Obrazovanje, kao veliki izazov savremenoj civilizaciji, kao nosilac i pokretač društvenih promena, kao način informisanja o promenama i prihvatanja novih stavova i vrednosti i kao put ka sticanju novih znanja – različito se u literaturi određuje i različito se u praksi definišu njegovi ciljevi.

Brojna shvatanja, pristupi i određenja obrazovanja ipak se mogu svrstati u dve grupe. Za jedne savremeno obrazovanje doprinosi ostvarivanju društvenog života, to je osnovni društveni proces održavanja čoveka i napretka čovečanstva, kao i kontinuiteta kulture. Za druge je savremeno obrazovanje ključni faktor ekonomskog razvoja i znanja od koga zavise svi ostali društveni procesi.

Tradicionalna određenja obrazovanja polaze od shvatanja obrazovanja kao sistematskog sticanja naučnih znanja o prirodi, društvu i ljudskom mišljenju i ovladavanja radnim veštinama i navikama kojima se razvijaju i oblikuju određene crte ličnosti i usvaja određeni pogled na svet. Savremenija shvatanja obrazovanja polaze od

toga da je obrazovanje sistem institucionalnog sticanja znanja i osposobljavanja ljudi da stiču znanja, veštine i navike koje su im potrebne.

Polazeći od svih dosadašnjih određenja i uvažavajući sve dosadašnje pristupe obrazovanju, savremeno obrazovanje se sa sociološkog stanovišta definiše kao društveni proces kojim se stiče znanje, i to sa stanovišta njegovog značaja za civilizacijske promene na globalnom planu i stanovišta potrebe za razvijenom ličnošću koja je osnovni faktor znanja kao razvojnog resursa. U tom smislu, obrazovanje kao razvojni resurs treba da omogućiti, sistemom obrazovanja i obrazovnim sadržajima koji se u njemu ostvaruju, realizovanje osnovnih ciljeva koji se odnose na razvoj ličnosti, očuvanje čovekovog prirodnog okruženja i stvaranje svesti o globalnim problemima savremenog čovečanstva.

Učenje koje je karakteristično za odrasle osobe, tumači se kao proces stvaranja ili prerade tumačenja značenja iskustva. To je učenje koje menja pogled na svet jedne osobe.

U svrhu potpunijeg razvoja ličnosti pojedinca, povećanja ukupnosti kompetencija kojima raspolaže društvena zajednica, podsticanja i razvijanja građanskih kvaliteta i usvajanja osnovnih društvenih vrednosti, iskazuju se sledeći ciljevi: (1) pružanje znanja i veština neophodnih za život i rad u savremenom društvu, (2) osposobljavanje za samostalno i samoinicijativno sticanje znanja i samostalno procenjivanje i formiranje kritičkog mišljenja, (3) kreiranje uslova za razvoj različitih potencijalnih sposobnosti i talenata (4) skladno i celovito razvijanje autonomne, humane, tolerantne, demokratski orijentisane i socijalno odgovorne ličnosti za život u pluralističkom društvu, (5) usvajanje i razvijanje univerzalnih opšteprihvaćenih društvenih i etičkih vrednosti, i (6) negovanje osećanja pripadnosti nacionalnoj i široj ljudskoj zajednici.

Uzimajući u obzir društvene promene (proces demokratizacije i decentralizacije, naučno-tehnološke i ekonomske promene, dislokaciju činilaca obrazovanja, porast multikulturalnih zajednica) naglašene su potrebe za novim pristupom u formulisanju ciljeva obrazovanja. Umesto gledanja na cilj kao na gotovu, statičnu i udaljenu sliku, cilj se posmatra kao odlika i svojstvo procesa kojim se dolazi do njega. Reč je potrebi za napuštanjem starog načina utvrđivanja statičnih ciljeva i za njihovim usklađivanjem sa činjenicom da nijedna etapa razvoja nije završena, već da je samo uslov za sledeću, višu i novu. U tom okviru formuliše se nekoliko osnovnih i najopštijih ciljeva: (1) svestrano

razvijanje svih potencijala ličnosti (nasleđenih i stečenih) i njihovo bogaćenje i objedinjavanje u raznovrsnosti, (2) razvijanje kritičke sposobnosti i samostalnosti ličnosti u opredeljivanju za različite pristupe u prirodnim i društvenim naukama, moralu i uopšte u toku sticanja životnog iskustva, (3) osposobljavanje ličnosti za prevazilaženje nivoa nezavršenosti svoga rada, (4) omogućavanje da ličnost kroz aktivnost razvija i stalno usavršava svoje stvaralačke sposobnosti i time obezbeđuje i unapređuje svoj društveni status i materijani položaj.

Perspektiva učlanjenja Srbije Evropskoj Uniji postaje sve realnija. Pored potrebe da uskladi svoje ekonomske, pravne i društvene sisteme, potreba da se u oblastima kao što su obrazovanje i kultura integriše u evropsku razmenu na još intenzivnijem nivou, postaje sve očiglednija. To je zadatak koji se odnosi na sve nivoe obrazovnog sistema – od vrtića, preko škole, do visokog obrazovanja i obrazovanja odraslih.

U operativnom i praktičnom smislu obrazovanje odraslih obuhvata se formalne i neformalne oblike obrazovanja namenjene starijim od 18 godina koji nemaju status učenika, odnosno studenta. Vlada Srbije je izradila Akcioni plan u kome se izdvajaju četiri osnovna prioriteta koji predstavljaju optimalni minimum za uspostavljanje savremenog i efikasnog sistema obrazovanja odraslih. Ti prioriteti su sledeći:

1. Dalji razvoj zakonske, konceptualne, strateške, organizacione i institucionalne osnove za uspostavljanje efikasnih načina participacije socijalnih partnera u obrazovanju odraslih;
2. Formiranje organizacione i kadrovske osnove za uspostavljanje distribucije nadležnosti i odgovornosti za obrazovanje odraslih među relevantnim ministarstvima;
3. Stvaranje osnova za podsticanje razvoja raznovrsnih programskih opcija uz unapređivanje dostupnosti obrazovanja odraslih;
4. Dalji razvoj finansijske i sistemske osnove za unapređivanje kapaciteta i kvaliteta obrazovanja i obuke odraslih.

LITERATURA

1. Milosavljević G., Vukanović S. (2000), Profesionalno obrazovanje na distancu, Fakultet organizacionih nauka, Beograd
2. Milosavljević G., Radović V., Kovačević Vuković M., Čatović J., Opačina D., Drvendžija J. (2010) Trening i razvoj – savremeni teorijski aspekti, Fakultet organizacionih nauka, Beograd
3. Radonjić, S.(1985), Psihologija učenja, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd
4. Despotović, M. (2000), Igra potrebe – Andragoške varijacije, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd
5. Matijević, M. (1985), Suvremena organizacija obrazovanja odraslih (Individualne razlike i obrazovanje na daljinu), NIRO Školske novine, Zagreb
6. Cukić B., (2004), Integrativni menadžment ljudskih resursa, Izdanak centar za Industrijski menadžment plus, Kruševac
7. Bečić E., Ciglenečki N., Čavar J. i dr. (2000), Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih, Birotisak, Zagreb
8. Pastuović N., (1997), Osnove psihologije obrazovanja i odgoja, Znamen, Zagreb
9. Andragoško glasnik, glasilo hrvatskog andragoškog društva, broj 1 (24), Vol 14, (2010.), Naklada slap, Jastrebarsko
10. Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, (2009), god. 13, br. 2
11. Andragoški glasnik br. 22, Glasilo hrvatskog andragoškog društva (2009), 7-25 str., Naklada slap, Jastrebarsko
12. Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, god. 13, (2009), br. 2,
13. Kear K. (2011), Online and social networking communities, Routledge, New York
14. Rosen A., (2009), E-learning 2.0 Proven practices and emerging technologies to achieve real results, Amacom, New York
15. Tim za obrazovanje odraslih i doživotno obrazovanje: (Medić S., Despotović M., Popović K, Perović B., Marković Lj., Orlović V., Milović M., Milanović M.), (2001), Strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih, Filozofski fakultet, Beograd

16. Recommendation of the European Parliament and of the Council, of 18 December 2006, on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30.12.2006]
17. Pejović R. (2010), Značaj i uloga naučno-istraživačkog rada na obrazovni proces i razvoj društva, Građevinski fakultet, Podgorica
18. Delors, J., et al., (1996), Learning - treasure within, UNESCO, Paris
- <http://webzrs.stat.gov.rs>
- <http://www.edon.rs/index.php?page=workshop&ws=network>
- <http://www.cisco.com/web/learning/le3/ccie/rs/index.html>
- <http://www.novosti.rs/vesti/srbija.73.html:305292-Lekcije-na-Internetu>
- <http://www.srbijanet.rs/tehnologija/internet/43535-gimnazijalci-uce-preko-fejsbuka.html>
- www.B92.net