

Радован ДАМЈАНОВИЋ*

ОБРАЗОВАЊЕ ОДРАСЛИХ У ФУНКЦИЈИ ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈЕ ПРОФЕСИЈЕ

РИЈЕЧ НА ПОЧЕТКУ

Кад говоримо о професионализацији, онда под тим подразумејемо укупност формирања интелектуалних и психо-физичких способности са циљем да се прилагодимо захтјевима професије. Израз „професија” у основи означава занимање, позив, струку, звање, стручну способност, подручје дјелатности рада и сл.

Друштво, као и системи у њему, које је ријешило да се мијења мора бити свјесно да посједује одређене структуре, успостављене односе, којих се тешко одриче или мијења. Одређене концепције, претпоставке, убјеђења, ментални модели постали су саставни дио једног друштвеног миљеа, укоријењени у свијести, култури и понашању појединца. Та стања, формирана у дужем периоду, најчешће постају брана све му што доноси промјене. Супротстављање, одбијање, неслагање, ниподаштавање често су механизми одбране долазећим промјенама. Овима не треба придружити оне који критички анализирају новине, који износећи аргументе васпостављају упитаност о сврси, карактеру и квалитету промјена. „Кад задува вјетар промјене, неко подигне зид, а неко изгради вјетрењачу” – каже кинеска пословица.

ПОТРЕБА ЗА УСАВРШАВАЊЕМ У СТРУЦИ

Савремена научна сазнања говоре о радикалним промјенама у професионалној структури потребних кадрова. Нагло се смањују или нестају традиционални послови. Насупрот томе, отварају се простори за нове профиле занимања. Увођење нових и развој постојећих технологи-

* Министарство просвјете и науке, Подгорица

ја подразумијева брзо прилагођавање како запослених тако и оних који траже посао. Ово прилагођавање понекад значи и промјену основног занимања. Било да се ради о једном или другом оно се најчешће остварује кроз додатно образовање.

Искуства у свијету показују да се значајније технолошке промјене појављују у циклусима од 5-6 година, негдје и краће, што значи да запослени у току радног вијека морају мијењати послове или начин рада више пута. Сваки пут слиједи ново додатно образовање. Којом ће се брзином одвијати ове промјене зависи ће од укупних токова друштвено-економског развоја, али оне су и сада неминовност коју морамо уважавати. То важи и за Црну Гору. Стечена диплома или сертификат у редовном (формалном) образовном систему биће довољна само ради конкурисања за одређено радно мјесто, а за укључивање у процес рада и обављање професионалне активности морају се допуњавати стечена општа и стручна знања. Односи се то на све нивое и профиле образовања, односно подручја рада. У тржишним условима привређивања све ће мање бити запослених на неодређено вријеме, тј. сталан и непромјенљив посао до краја радног вијека, па ће промјена посла или послодавца представљати правило а мање изузетак. Таква системска рјешења подстичу и охрабрују појединца за перманентним образовањем у циљу потпунијег и квалитетнијег обављања радних обавеза. Такође, то је допринос прихватању филозофије доживотног образовања и доживотног учења, која се данас вреднује са три аспекта. Она има хуманистички карактер: подстиче напредовање појединца у друштву, професионални карактер: обезбјеђује успјешније сналажење у раду, и трећи аспект се везује за развојну компоненту друштва: успјешно друштво чини заједница успјешних појединаца. Како је сврха друштвеног развоја унапређивање квалитета живота, онда се може закључити да је и сврха едукације усмјерена том циљу.

Потреба за усавршавањем током цијелог живота мора постати у првом реду дио личне професионалне културе. Она мора постати навика, а са њеним формирањем треба почети од првих школских дана. Школа је мјесто гдје се млади припремају за живот, за рад, за наставак учења. Школа треба да оспособи младе за самоучење, тј. да их научи како учити. Суштина је оспособити младе да знају учити (*know-how*). Учење учења снажно доприноси индивидуалној професионалној каријери.

У земљама развијене тржишне привреде око 50% запослених сваке године пролази кроз неки вид обуке. На овим пословима је ангажован широк круг институција (школе, факултети, специјализоване институције – раднички универзитети, предузећа, невладине организације, про-

фесионална удружења и сл.) којима је то основна дјелатност. У Црној Гори број ових организација које се баве обуком одраслих је јако скроман (једва да прелази једноцифрен број) за разлику од нпр. Словеније која је имала почетком 2000-те године око 300 ових организација или Њемачка која је средином 90-их година имала преко 4000 специјализованих центара за обуку одраслих од чега се половина у највећој мјери финансирана из државног буџета. Остали су приватни центри који раде на комерцијалној основи.

У суштини концепција доживотног образовања има за циљ да појединца ослободи улоге коју му намеће нова технологија, да буде у служби технике. Она треба да му обезбиједи динамичнији развој и осигура квалитетнији живот, да га оспособи да организује и усмјерава свој живот, да буде господар своје судбине. Но, овим се на одређени начин улази у сферу филозофије доживотног образовања, а што није предмет овог рада. Овдје се више жели нагласити потреба одраслих за континуираним усавршавањем у струци како би се успјешно остало у свијету рада. Стицање додатних знања, вјештина, навика, ставова, тј. кључних компетенција на конкретном радном мјесту постаје императив за све професије и за све запослене. Ту потребу ми у Црној Гори нијесмо на довољно ваљан начин афирмисали. И даље је раширено схватање запослених о: довољности раније стечених стручних квалификација, непотребности мијењања технологије рада, ризику напуштања уходаног и рутинираног процеса рада, апсолутној ваљаности самопроцјене успјешности у обављању послова и количини посједованих знања за обављање тих послова и сл.

ОБРАЗОВАЊЕ ОДРАСЛИХ У НАШОЈ СТВАРНОСТИ

Код доношења нове концепције образовног система у Црној Гори почетком 2000-те године долази до новог приступа третману позивног образовања и образовања одраслих. Најзначајније промјене у систему су се баш овдје одиграле. Образовање одраслих постаје дио јединственог образовног система у Црној Гори. Одрасли могу кроз организован процес код организатора образовања стицати образовање по програмима основног и средњег образовања и васпитања прилагођен потребама и могућностима одраслих. Поред тога одраслима је дата могућност да се образују, усавршавају и допуњавају знања и вјештине кроз разне облике неформалног образовања. Такође, одрасли се могу и кроз разне видове информалног учења (образовања) усавршавати и стицати знања, вјештине и компетенције.

Образовање одраслих у нашој стварности можемо посматрати са аспекта усавршавања у струци на постојећем радном мјесту, промјену занимања услед немогућности да се у датој струци обезбиједи радно мјесто, као и са становишта стицања нових компетенција и вишег нивоа стручне спреме и стручних квалификација. Овдје је више ријеч о потреби сталног усавршавања запослених на радном мјесту које имају. Не постоји појединац, радно мјесто, нити занимање који нијесу изложени тој потреби дообразовања или усавршавања. У Унесковом извјештају за развој образовања у XXI вијеку „стубовима образовања” назване су оспособљености које појединац треба стећи током живота, а то су: „учити знати”, „учити чинити”, „учити заједно живјети” и „учити бити (постојати)”. Такође се у овом документу дефинишу нове основне вјештине које су потребне појединцу за активно бивствовање у друштву. То су информатичке вјештине, знање страних језика, технолошка култура, вјештине предузетништва и социјалне вјештине. Ове вјештине, уз традиционалне: вјештина писменошћу и рачунања, назване су „писменошћу XXI вијека”.

На нивоу Европске уније понуђен је оквир свеобухватне листе кључних компетенција потребних за остварење и развој сваког појединца у друштву које учи. Како и црногорско друштво својом стратегијом развоја образовања претендује да буде то друштво, интересантно је навести које се то личне способности за неки посао, занимање преферирају, тј. које би надлежности требао сваки запослени у овој фази развоја нашег друштва да има. Сматрамо да међу мноштвом кључних компетенција у овом тренутку могу имати предност: 1) комуникације на матерњем и страном језику; 2) компетенције у области науке и технологије – компјутерска компетенција; 3) компетенције у области грађанског живота и 4) компетенције у предузетништву.

Свака од ових компетенција може свој израз да нађе у свим сегментима, нивоима и формама образовања. И то се у пракси може препознати. Овом приликом намјера је да се истакне важност развоја ових компетенција код одраслих, код оних који су већ у радном односу, како би рад у својој струци, занимању, био на вишем нивоу професионализма.

1) Кад је ријеч о развоју способности комуникације на матерњем и страном језику онда се под тим подразумева: а) способност комуницирања у датом социјалном и културном контексту у усменој и писаној форми; способност да се изразе и разумију мисли, осјећања и знања; способност слушања и разумијевања говорних порука у различитим комуникацијским ситуацијама; способност да се формулишу аргументи; развијање позитивног става према интеркултуралној комуникацији и сл.

Кад је у питању комуникацијским на страном језику она има исте димензије као и комуникација на матерњем језику уз познавање рјечника, граматике, изговора тог језика, као и потребе за различитим типовима вербалне интеракције.

2) Компетенције у области науке и технологије подразумевају познавање основних принципа технолошких процеса; разумијевање односа између технологије и других области: научног прогреса, друштвених вриједности, културе и сл. То је спремност и способност употребе технолошких средстава и машина ради постизања циљева и сл. Компјутерске компетенције подразумевају компјутерску писменост и критичку употребу електронских медија на радном мјесту. Употреба ИЦТ-а пружа могућност за лично остварење и развој у животу и радном мјесту. ИЦТ вјештине омогућавају употребу мултимедијалне технологије и развијају свијест о могућностима Интернета и свијест о разликама између реалног и виртуелног свијета.

3) Компетенције у области грађанског живота представљају сет способности које омогућавају појединцу да познаје своја права, активно учествује у животу заједнице, разумије појмове као што су демократија, грађанство, слобода, људска права и сл. Развојем ових надлежности личност формира осјећај припадности свом радном мјести, дјелатности, својој земљи и сл. Стиче се навика поштовања и уважавања разлика, спремност учешћа у демократским процесима доношења одлука, критичког прихватања и поимања информација које пружају масмедији и сл.

4) Компетенције у предузетништву су данас јако потребне човјеку. У систему и амбијенту преузимања одговорности за сопствени напредак и сопствену активност појединац се мора оспособљавати да сам идентификује, планира, организује рад и остварује постављене циљеве. За то је потребно развијати вјештине планирања, кооперативног рада, проактивног дјеловања, анализе, комуникације, евалуације и сл. Уз иницијативност и изграђен однос према промјенама и иновацијама потребно је преузимање ризика. За развој ових вјештина треба почети што раније, у току редовног школовања, али, независно од тога, овдје се образовање одраслих јавља као значајан носилац ових индивидуалних и друштвених промјена.

Све ово говори да образовању одраслих морамо посветити посебну пажњу, да је потребно стварати повољније услове за овај рад и да треба радити на мотивисању одраслих на образовање. На професионално усавршавање треба гледати као на личну потребу. Мотив таквог гледања треба тражити у опстанку у струци.

ЛИТЕРАТУРА

1. Делор Ж., (1996), *Образовање – скривена ризница*, Министарство просвете Србије, Београд
2. Савићевић Д., (1983), *Човјек и доживотно образовање*, Републички завод за унапређење школства, Титоград
3. Савићевић Д., (2003), *Пут ка друштву учења*, „Просветни преглед”, Београд
4. Ђукановић Р., (2004), *Андрагошке основе образовања одраслих*, Центар за стручно образовање одраслих, Подгорица
5. Лангран П., (1976), *Увод у перманентно образовање*, Београд
6. Газивода П., (2006), *Образовне вибрације*, Завод за уџбенике и наставна средства, Подгорица
7. Мијановић Н., (1999), *Техничко-технолошки развој и образовање*, Обод, Цетиње
8. Деспотовић М., (1998), *Друштвене основе људских (и образовних) потреба*, Андрагошке студије, Вол. 5, бр. 1
9. Јукић С., (1997), *Учење учења у настави*, Нови Сад
10. *** (2001), *Књига промјена*, Министарство просвјете и науке, Подгорица

Radovan DAMJANOVIĆ

ADULT EDUCATION TO PROFESSIONALIZE THE PROFESSION

Summary

Changes are a predominant trait of modern life and work process. Adult education is one of the most important paths towards understanding the changes and providing training to manage the changes. Involvement in the process creates assumptions to successfully meet the requirements of the profession.

In societies in transition, such as Montenegrin society, individuals need new knowledge and skills, which enable responding to challenges imposed by new techniques and technologies, which are inevitably present in everyday life and work process. Adults can acquire these knowledge and skills only through various forms of additional education.

The need for life-long development must primarily become a part of one's personal professional culture. It must develop into a habit. This need has not yet been sufficiently recognized by adults in Montenegro, although it is distinctively stressed in strategic documents of the educational system development.