

Korištenje kvalitetnih obrazovnih pristupa za primenu novih veština

Apstrakt

Mogu se svi zainteresovani uključiti u proces obrazovanja, ali pristupi i metode svakog pojedinca zavise od prirode njegovog posla, potreba, mogućnosti i sposobnosti. Primarna socijalizacija ima uticaj na to koliko je sposobnosti i znanja čovek stekao da bi kroz dalji život mogao neprekidno da ih nadograđuje i ažurira. Ovde ćemo sprovedi istraživanje metodom ankete i statističkom obradom podataka prikupljenih u okviru rukovodećeg osoblja iz obrazovnih organizacija.

Nova saznanja pojedincu mogu biti obezbeđena kroz Delorsova četiri stuba obrazovanja:

- Naučite da biste znali;*
- Naučite da biste mogli da znanje unapređujete;*
- Naučite da znate kako da živite u zajednici i među drugima;*
- Učite da biste postojali.*

Mi se edukujemo tokom celog našeg života. U zavisnosti od naše sposobnosti, podrške za osnovno i srednje međuzavisnosti životne sredine, finansijske sposobnosti, će, Elan i treba da unapredimo svoja ukupna znanja, kao i ona koja nam se javljaju kao potreba na radnom mestu. Doživotno učenje ne poznaje starosne granice, već je i dalje samo težnja da se nauči nešto novo, drugačije. Društvo, na osnovu doživotnog učenja, može da obezbedi bolju budućnost i bolji kvalitet života.

Ključne reči: komunikacija, nastava, znanje, obrazovanje, doživotno učenje.

¹ Senior lecturer, Ma in Sociology, e-mail: bmacuh@gmail.com

Uvod

Vreme u kome živimo je vreme postmodernog i multikulturnog društva koje se stalno suočava sa ekonomskim, kulturnim, političkim i tehnološkim promenama. Postoji sve veća količina znanja koja se stalno razvija. Imajući u vidu da, u našem obrazovnom periodu možemo da akumuliramo zalihe koje bi se mogle kasnije iskoristiti tokom života. Pojedinaac mora da produbljuje ili obogaćuje ovo primarno znanje celog svog života kako bi znao da se prilagodi svetu koji se stalno menja. Veštine i kompetencije mogu se razvijati tokom života, ne samo za nečiju ličnu ispunjenost, već i da se čovek aktivno uključi u društvo, ali i da bude uspešniji u svetu rada, koji se, takođe, stalno menja. To je stvar doživotnog učenja, koje danas, bez obzira na starost, niko ne može izbeći.

1. Učenje i obrazovanje

1.1. Učenje

Mi učimo tokom celog našeg života. Učenjem da stiču znanja i veštine, koje nam omogućavaju da postignemo bolji kvalitet života i da živimo u skladu sa našim potrebama. Drugim rečima, jedna od ljudskih potreba je i potreba da se uči i nauči. Jasno, to je drugačije u odrasloj dobi nego što je bilo u mladosti. U odrasloj dobi, učenje je fokusirano na "upravljanje promenama u životnom ciklusu, na porodicu i rad, kao i na stil života i tačke gledišta".² On takođe govori o ličnom razvoju.

1.2. Doživotno učenje

Zbog starenja stanovništva, koncept doživotnog obrazovanja postaje sve važniji. Takođe, taj koncept je imao pozitivan uticaj na ekonomski rast, društveni razvoj, a posebno na kvalitet života starih lica, ili penzionera. Doživotno učenje više ne predstavlja samo aspekt obrazovanja i obuke. To mora da postane vodeći princip ponude i učešća u potpunom kontinuumu sadržaja uče-

² Zoran Jelenec, *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, Javni zavod Pedagoški inštitut, 2007.

nja. Svi koji žive u Evropi trebalo bi, bez izuzetka, da imaju jednake mogućnosti da se prilagode zahtevima društvenog i ekonomskog života i da aktivno učestvuju u projektovanju evropske budućnosti.³

Ako uzmemo u obzir učenje uopšte, kao što je navedeno od strane Brečka⁴, mi ne samo da učimo u školama (institucionalizovano učenje) gde se školujemo, već mi to radimo svakodnevno. Svaki dan, dobijamo nove delove informacija koje moraju da se klasifikuju, izaberu, tumače i uklapaju u logički smisao. Mi svuda učimo: kod kuće, na radnom mestu, u društvu prijatelja, putem medija, čak smo učili od naših neprijatelja. Jedna zanimljiva izreka kaže: "Živimo da bi učili". Svet je tako velika učionica u kojoj je svako učenik i učitelj u isto vreme. Učenje odraslih je "aktivnost kojom licima koja su intelektualno, fizički, i socijalno nedovoljno zrela, stiču nova znanja, veštine i ponašanje" (Jelenc⁵). Jelenc i Krašovec⁶ kažu da odrasla osoba može da nauči sve dok ne dođe do kognitivnih oštećenja, dok je učenje fokusirano na lično bogaćenje i harmoniji u životu. Osim toga, Jarvis⁷ naglašava da je učenje određeno većom širinom u nekoliko dimenzija: to se dešava svuda, ono obuhvata sve pozicije, okolnosti i mogućnosti. Sadržaji se prepliću. Mi takođe učimo jedni od drugih a ne samo u stručnim organima. Učenje je postalo deo našeg života, ono traje celog života. Ovo je mesto gde potiče termin celoživotno učenje. Illers⁸ navodi da je učenje trostruki proces: kognitivni, emocionalni i socijalni. Kod kognitivnog procesa radi se o sticanju veština i znanja, dok učenje kao emocionalni proces predstavlja psihološku energiju prenosa osećanja sa tačke gledišta motivacije, o kojoj će biti reči kasnije. Učenje kao socijalni proces definisano je kao interakcija između pojedinca i životne sredine.

1.3. Kompetencije kvaliteta i efikasnost obrazovanja

Radna grupa Evropske komisije (obrazovanje u Evropi do 2010. godine) je utvrdila osam (multifunkcionalnih i transdisciplinarnih) kompetencija koje imaju za cilj da poboljšaju kvalitet i efikasnost, kao i veštine u razvoju društva znanja:

³ Komisije Evropske skupnosti. Data retrieved: <http://linux.acs.si/memorandum/html/>, 2000.

⁴ Daniela Brečko, *Kako se odrasli spreminjamo?* Radovljica: Didakta, 1998.

⁵ Zoran Jelenc, *Terminologija izobrazbe odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut, Univerza v Ljubljani, 1991.

⁶ Zoran Jelenc i Sabina Krašovec, *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije: Javni zavod Pedagoški inštitut, 2007.

⁷ Peter Jarvis, *Globalisation, lifelong learning and the learning society: sociological perspectives*. London, New York: Routledge, 2007.

⁸ Knud Illers, *The three dimensions of learning*. Frederiksberg: Roskilde University Press, 2004.

- Komunikacija na maternjem jeziku, komunikacija na stranom jeziku / jeziku životne sredine, matematička pismenost i osnovne kompetencije u digitalnoj nadležnosti prirodnih nauka i tehnologije, naučiti kako se uči, lične i socijalne kompetencije, preduzetništvo, kulturna svest.

Što se tiče svega toga, ljudi treba da budu upoznati sa globalnim ciljevima naučiti kako se uči:

- Unutrašnja motivacija i relevantne emocionalne i motivacione strategije koje podstiču učenje;

- Sposobnost da se razume uži kao i širi društveni kontekst učenja i relevantnih ličnih karakteristika i socijalnih kompetencija koje su potrebne za učenje u okviru grupe;

- Relevantne kognitivne strategije učenja - kognitivne strategije sa efikasnim metodama i tehnikama učenja; biti u stanju da razviju sposobnost da prepoznaju svoj sopstveni stil shvatanja i učenja i da ih prilagode ciljeva učenja u različitim situacijama;

- Meta-kognitivne strategije - orijentacija, planiranje, monitoring, evaluacija i efekat sopstvenog učenja.⁹

Svaki pojedinac treba da dobije ključne kompetencije za celoživotno učenje. U globalizovanom društvu, ponekad izgleda da gubimo bitku za komunikaciju na maternjem jeziku u odnosu na druge, veće jezika. Moramo biti svesni činjenice da komunikacija na maternjem jeziku je jedan od osnovnih prava i obaveza svakog građanina u vezi sa drugim jezičkim grupama. Važno je imati na umu da, uprkos tendencijama za održanjem suvereniteta maternjeg jezika, komunikacija na stranom jeziku postaje sve važnija. Svima u društvu treba da bude omogućeno da nauče i da poboljšaju poznavanje stranih jezika.

2. Obrazovanje

2.1. Ključne kompetencije za obrazovanje

Doživotno učenje je ključni element svake generacije u društvu, štaviše, ono dobija važnu ulogu u trećoj i četvrtoj godini. U nastavku ćemo ukazati na značaj početnih kompetencija za doživotno učenje.

Zbog uticaja globalizacije, svet u trećem milenijumu karakterišu brze i odlučne promene u društvu, privredi i međuljudskim odnosima. Evropljani su već klasifikovani kao neki od najobrazovanijih stanovnika u svetu, međutim,

⁹ Tanja Bežić, *Učenje učenja – ena od osmihi ključnih kompetenc.* Postojna, 2007.

Ujedinjena Evropa je utvrdila veoma važnu prednost u oblasti obrazovanja i obuke. U 2010. godini, Evropa je postala najkonkurentnija i najdinamičnija ekonomija u svetu, zasnovana na znanju, koja će biti u stanju stalnog ekonomskog rasta sa većim brojem boljih radnih mesta i višom socijalnom kohezijom.¹⁰

U cilju razvoja veština neophodnih za društvo znanja (poboljšanje pismenosti, baze znanja i veština, sposobnosti učenja), nakon nekoliko godina koordinacije, 2006. godine, Evropska unija je prihvatila referentni okvir ključnih kompetencija doživotnog učenja, kao preporuke Evropskog parlamenta i Evropskog saveta. Evropski referentni okvir ključnih kompetencija određuje osam ključnih kompetencija važnih za nečiju ličnu ispunjenost (zadovoljstvo), aktivno građanstvo, socijalnu koheziju i zapošljavanje. Detaljni opisi se mogu naći u prilogu, odnosno Službenom listu Evropske unije L 394 / 30.12. 2006 SL.¹¹ Razmotrimo ukratko ove vrste utvrđenih nadležnosti i njihovih osnovnih karakteristika.

- 1) Komunikacija na maternjem jeziku;
- 2) Komunikacija na stranim jezicima;
- 3) Matematička kompetencija i osnovne kompetencije u nauci i tehnologiji;
- 4) Digitalna pismenost;
- 5) Naučiti kako se uči;
- 6) Socijalne i građanske kompetencije;
- 7) Osećaj inicijative i preduzetništva
- 8) Kulturna svest i izražavanje.

Nadležnosti doživotnog učenja su važne u svim okvirima obrazovanja i učenja, za sve generacije - za mlade i starije osobe.

2.2. Delorsovi stubovi obrazovanja i školovanja

Obrazovanje mora da masovno i uspešno komunicirati sa sve višim nivoom znanja koje se stalno razvija. Ono treba da uključi direktno primenjivo znanje potrebno za civilizaciju i njen razvoj. Obrazovanje i školovanje mora

¹⁰ Milena Ivšek, *Vzgoja in izobraževanje* (3). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo, 2004.

¹¹ *Key Competences for Lifelong Learning*. European Reference Framework. Data retrieved: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf

da - kao što je to bio slučaj u prošlosti - osigura »mape« ovog komplikovanog sveta i, istovremeno, i da bude kompas koji će pomoći ljudima da pronađu pravi put do uvođenja »četiri stuba obrazovanja i školovanja«, na koja ukazuje Delores.¹²

»Četiri stuba« obrazovanja i školovanj (pomenuta u apstraktu ovog rada) ne odnose se samo na jedan deo života ili samo na jedno mesto. Obrazovanje i školovanje su unutrašnja putovanja, nivi koji odgovaraju periodima konstantnog unutrašnjeg sazrevanja.

2.3. Visoko obrazovanje za odrasle

U visoko razvijenim zemljama, značaj visokog obrazovanja odraslih je u porastu. Iako je visoko obrazovanje odraslih dugo vremena tretirano odvojeno i smatralo se različitim od tradicionalnog visokog obrazovanja namenjenog za odabranu populaciji mladih ljudi, priroda odnosa između visokog obrazovanja, odraslih i društva u celini se menja. Suočava sa velikim društvenim i tehnološkim promenama, inicijalno obrazovanje i formalno obrazovanje postaju osnova za dalje učenje i usavršavanje. Uprkos brojnim preprekama, sve veći broj odraslih integriše se u visokom obrazovanje, bilo povremeno ili učestalo. Veća stopa odraslih uključenih u visoko obrazovanje je takođe povezana sa širim faktorima koji proističu iz demografskog, društvenog i tehnološkog razvoja.¹³

U Sloveniji razlikujemo javne i privatne nezavisne institucije visokog obrazovanja. Prema slovenačkom Institutu za obrazovanje odraslih¹⁴, 235 organizacija obavljalo je obrazovanje odraslih sa 4.041 obrazovnih programa školske 2013/2014 godine (vidi sliku 1 i 2). Većina organizatora obrazovanja predstavili su svoje obrazovanje programe ranije, dok je 27 organizatora objavilo se po prvi put.

Zabilježili smo smanjen broj organizatora koji promovišu obrazovanje i obrazovne programe. Statistički podaci pokazuju da su investicije u obrazovanje i obuku smanjene tokom prethodnih nekoliko godina, štaviše, dolazi do smanjenja eksternih oblika obrazovanja i obuke za zaposlenih. U osnovi unutrašnje obrazovanje i obuka zaposlenih se i dalje vrše, dok broj upisa u

¹² Jaques Delores, *Učenje - skriveni zaklad: poročilo Mednarodne komisije izobraževanju za enaindvajseto stoletje*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, 1996.

¹³ Bogomir Mihavec, Jelenc, Zoran, Kump, Sonja, Podmenik, Darka, Zgamažster, Margerita. *Visokošolsko izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1995.

¹⁴ *Pregled ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji 2013/2014*. Andragoški zavod Slovenije. Data retrieved: http://arhiv.acs.si/porocila/Pregled_IO_2013.pdf

eksterno obrazovanje opada, što je uticalo na zatvaranje nekoliko obrazovnih organizacija.

U proteklih nekoliko godina, broj narodnih univerziteta i srednjih škola za obrazovanje odraslih je smanjen, dok se nekoliko srednjih škola stopilo sa standardnim srednjoškolskim centrima. Osim toga, smanjen je i broj obrazovanja odraslih i obrazovnih programima za odrasle.

3. Empirijsko istraživanje

3.1. Svrha istraživanja

U okviru ovog rada želimo da utvrdimo značaj obrazovanja koje teži za znanjem a što bi trebalo da bude ojačano svakodnevno tokom našeg života. Na osnovu istraživanja smo predstavili značaj percepcije obrazovanja među rukovodećim zaposlenima i njihovim saradnicima u obrazovnim ustanovama.

3.2. Istraživačke hipoteze

U okviru istraživanja se, na osnovu provedenog upitnika i njegove analize, dokazuju ili opovrgnuti sledeće hipoteze:

H1: Pretpostavljamo da su mnogi prosvjetni radnici i rukovodioci u oblasti obrazovanja uključeni u kontinuiranu edukaciju.

H2: Verujemo da se, u odnosu na muškarce, žene na vodećim pozicijama više odlučiti za doživotno učenje.

H3: Pretpostavljamo da samo retke institucije finansiraju nastavak edukacije za svoje zaposlene.

H4: Pretpostavljamo da odnosi i porodični život "trpe" zbog permanentne edukacije.

3.3. Istraživački cilj

Cilj ovog istraživanja je da se utvrdi da li obrazovanje zaista predstavlja najvažniji element svakog pojedinca, sa naglaskom na zaposlene u obrazovanju i školovanju.

3.4. Metodologija

3.4.1. Istraživački metod

U cilju prikupljanja podataka koristili smo opisni metod empirijskog pedagoškog istraživanja.

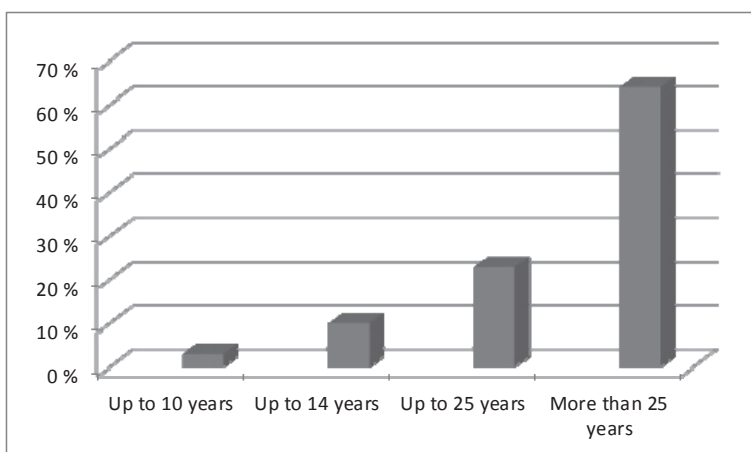
3.4.2 Istraživački uzorak

Učesnici u ovom istraživanju bili su direktori i direktorice u obdaništima, osnovnim i srednjim školama (15 muškaraca i 24 žene) u Pomurju prosečne starosti od 50,3 godina. Pitali smo ih za odnos prema sopstvenom obrazovanju i obrazovanju svojih saradnika.

3.4.3 Analiza upitnika

Upitnik daje odgovore na 11 otvorenih pitanja. Zatim ćemo predstaviti analizu odgovora ispitanika.

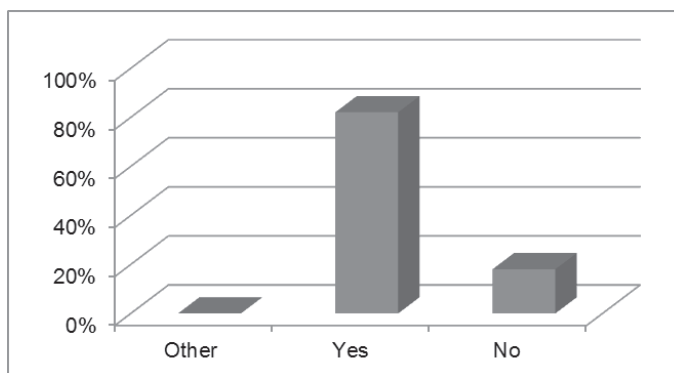
Slika 1: *Koliko imate godina radnog staža u oblasti obrazovanja i školovanja?*



Izvor: Autorova kreacija tabele

Na osnovu dobijenih rezultata, jasno je da 64,2% ispitanika koji su bili zaposleni u obrazovanju sa više od 25 godina, zatim 23,1% je onih koji su bili zaposleni do 25 godina i 10,3% onih koji su radili na tom području do 15 godina. Odgovori predstavljeni u tabeli se odnose na iskustva potrebna za obavljanje pedagoškog rada.

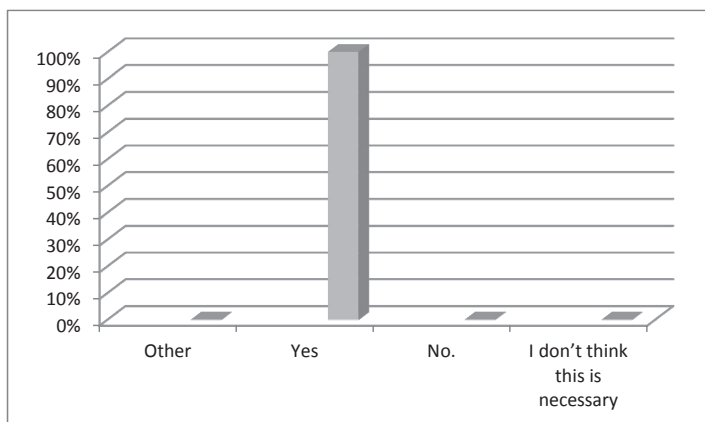
Slika 2: Da li mislite da rukovodioci u obrazovanju moraju biti najmanje diplomirani pedagozi?



Izvor: Autorova kreacija tabele

Od svih ispitanika, 82,1% njih bili su mišljenja da upravljanje obrazovnom ustanovom zahteva visoku stručnu spremu pedagoškog smera. Univerzitetska diploma iz oblasti pedagogije je potpuno razumljiva i prihvatljiva za oblast rada i upravljanja u obrazovnim institucijama.

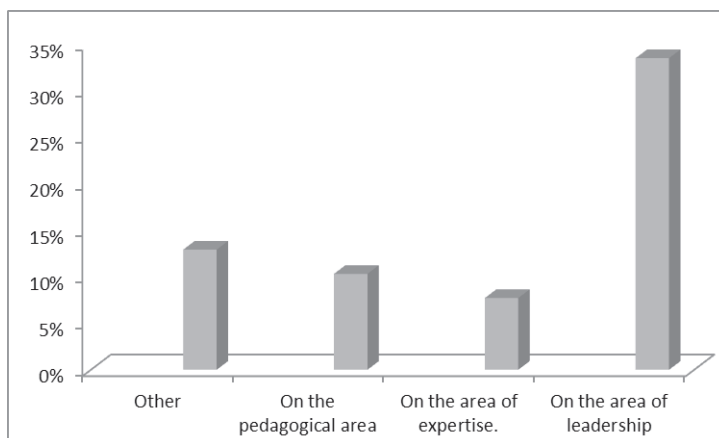
Slika 3: Da li se slažete sa činjenicom da zaposleni u obrazovanju, uključujući i rukovodeće osoblje, treba konstantno da unapređuju svoja znanja i edukacije se?



Izvor: Autorova kreacija tabele

Svi ispitanici (100%) su odgovorili da je neophodna kontinuirana edukacija rukovodilaca i zaposlenih u obrazovnim ustanovama. Ovo je čest slučaj u obrazovnim institucijama, jer nastavni plan i program je orijentisan na način da zaposleni moraju da se pojedinačno obrazuju kod kuće, dok u grupnom obrazovanju učestvuju unutar i izvan institucija.

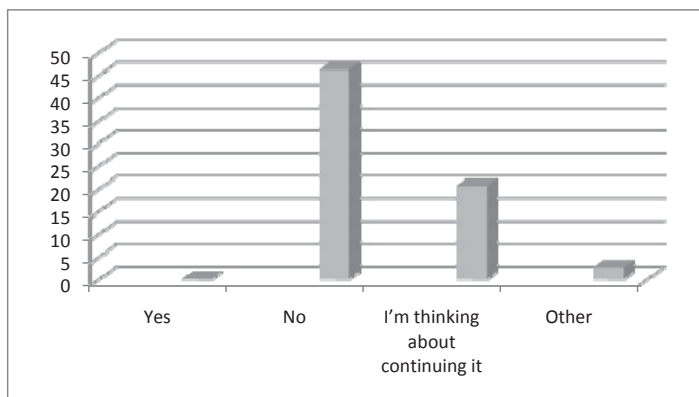
Slika 4: Koje vam dodatne veštine nedostaju na radnom mestu i smatrate li da ih trebate nadograditi?



Izvor: Autorova kreacija tabele

Ispitanici su odgovorili koje vještine lično nemaju na svom radnom mestu. Većina njih treba da steknu dodatne veštine u oblasti upravljanja (33,4%). Većina zaposlenih u obrazovnim ustanovama su prosvetni radnici koji ne poseduju veštine u upravljanju i stoga i dalje treba da ih steknu kroz praktičan rad.

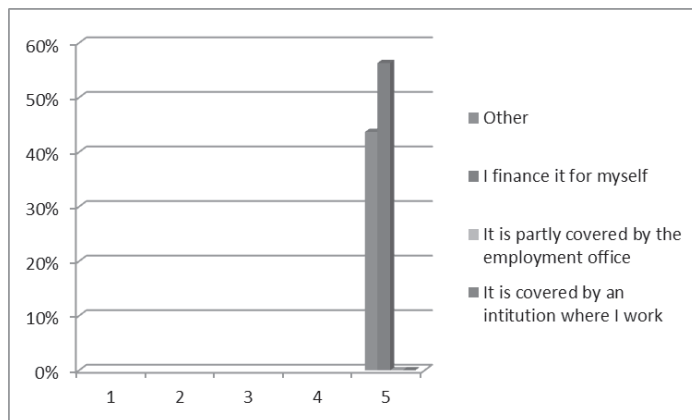
Slika 5: *Da li ćete nastaviti postdiplomske studije?*



Izvor: Autorova kreacija tabele

30,8% ispitanika su već angažovani na post-diplomskim studijama ili imaju nameru da to učine u budućnosti (20,6%), dok 44,2% ispitanika nije zainteresovano za postdiplomske studije. S obzirom na potrebu kontinuiranog obrazovanja u budućnosti će biti povećan broj te vrste obrazovanja ili će se nadograđivati postojeće. Ovo ne samo da će uključivati nastavak postdiplomskih studija već i sve veće individualno samoobrazovanje. Na osnovu odgovora, smo saznali da rukovodeće osoblje uglavnom ima visoku stručnu spremu u pedagoškoj oblasti. Jer mnogi od njih nemaju menadžerske sposobnosti, postdiplomske studije u toj oblasti mogu da predstavljaju izazov za njih.

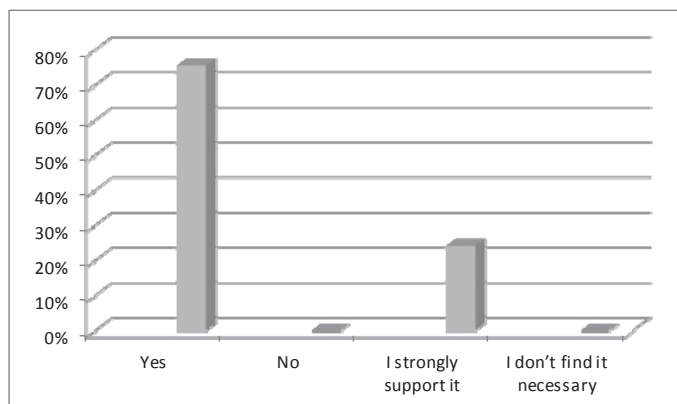
Slika 6: Ako je vaš odgovor bio DA - Ko finansira ili sufinansira vaše postdiplomske studije?



Izvor: Autorova kreacija tabele

Na ovo pitanje su odgovarali samo ispitanici čiji je odgovor na prethodno pitanje bio DA. Više od polovine (56,5%) ispitanika sami pokrivaju troškove svojih postdiplomskih studija. Ovo nije iznenađujuće, jer Ministarstvo obrazovanja, nauke i sporta ne pokriva troškove studija zaposlenih u obrazovnim ustanovama. Potrebni uslovi za popunu mesta menadžera u vrtićima ili školama nisu vezani isključivo za obrazovanje. Jedini uslov je postignuti rezultati u polju obrazovanja.

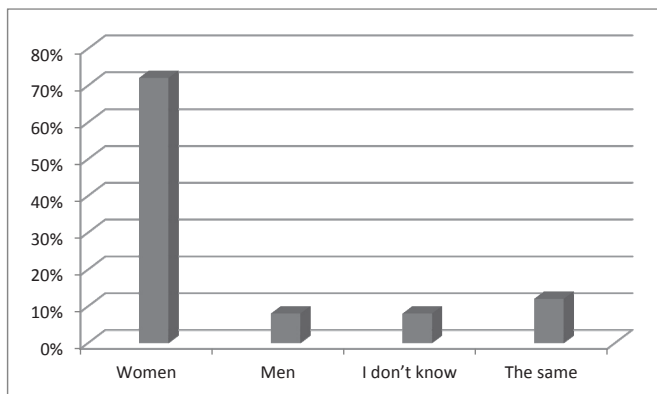
Slika 7: Da li podržavate kontinuiranu obuku vaših zaposlenih?



Izvor: Autorova kreacija tabele

Svi ispitanici daju podršku (75,6%) ili snažnu podršku (24,4%) obrazovanju svojih zaposlenih. To je ohrabrujuće i sasvim razumljivo. Bez obrazovanja, kontinuiranog ažuriranja i unapređenja stečenog znanja, praktično je nemoguće obrazovati mlade generacije.

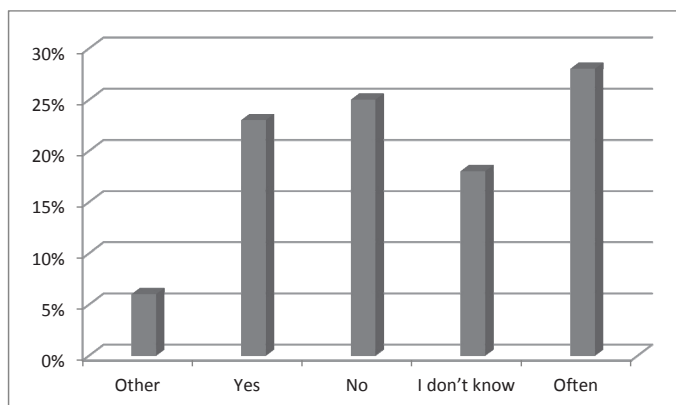
Slika 8: Šta mislite da li se više muškarci ili žene kontinuirano obrazuju i unapređuju svoje veštine?



Izvor: Autorova kreacija tabele

Smatramo da nije iznenađenje što 71,8% ispitanika smatra da je kontinuirano obrazovanje češće kod žena a samo 7,7% njih misli da više muškarci stalno unapređenje svoje obrazovanje.

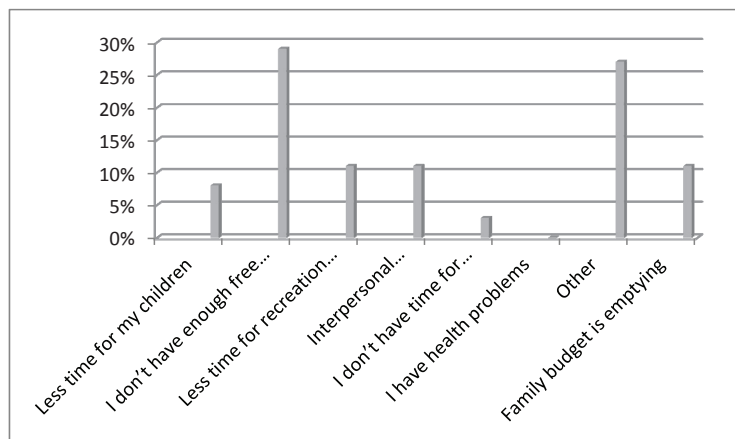
Slika 9: Da li mislite da porodica "trpi" zbog edukacije jednog partnera/roditelja?



Izvor: Autorova kreacija tabele

Odgovori na ovo pitanje su, kao što smo očekivali, prilično difuzni. Za neke ljude, kontinuirana edukacija jednog od roditelja ili partnera ne predstavlja nikakve probleme (25, 7%), međutim za 23,1% postoje uočene posljedice. Iz rezultata vidimo da preko 50% ispitanika sumnja kada odgovora na ovo pitanje. Verujemo da obrazovanje zahteva puno vremena i odricanja, samim tim i uticaj na ukupan porodični život.

Slika 10: *Ako je vaš prethodni odgovor bio DA – Molimo vas odgovorite na sledeće stavove potvrdno*



Izvor: Autorova kreacija tabele

Na osnovu odgovora ispitanika, može se primetiti da nemaju dovoljno slobodnog vremena, iako je ono tesno povezano sa drugim aktivnostima (29,8%). Imaju manje vremena za rekreaciju (10,9%) i manje vremena za decu (8,2%).

Problem našeg slobodnog vremena ne potiče samo od naših obaveza, već jednako i od raspodele ukupnog vremena na svakodnevne radne i druge obaveze. Slobodno vreme predstavlja problem savremenog društva čija dinamika stvara utisak da nam ono stalno nedostaje. Često nismo u stanju da ga raspodelimo proporcionalno u odnosu na druge obaveze.

3.4.4 Diskusija istraživačkih hipoteza

Ovde ćemo kratko tumačiti naše hipoteze od kojih smo pošli i na osnovu kojih smo tumačili rezultate dobijene upitnikom:

H1: Pretpostavili smo da su mnogi prosvetni radnici i rukovodioci u oblasti obrazovanja uključeni u kontinuiranu edukaciju.

Na osnovu rezultata istraživanja, evidentno je da je 100% ispitanika odgovorilo da se stalno ili povremeno obrazuju s. Na osnovu dobijenih rezultata pomoću upitnika, možemo da potvrdimo našu prvu hipotezu (H1).

H2: Verujemo da žene na vodećim pozicijama češće od muškaraca se odlučiti za doživotno učenje.

U okviru istraživanja uočeno je da je 71,8% žena i samo 7,7% muškaraca uključeno u kontinuirano obrazovanje. To znači da H2 može biti potvrđena na osnovu ovih podataka.

H3: Pretpostavljamo da institucije retko finansiraju nastavak edukacije svojih zaposlenih.

Ministarstvo obrazovanja, nauke i sporta ne finansira ili sufinansira diplomatske ili post-diplomske studijske programe zaposlenih u obrazovanju i školstvu. Rezultati dobijeni upitnikom su pokazali da većina ispitanika (56,5%) sama pokriva svoje troškove studija. Na osnovu toga, možemo reći da je potvrđena i treća hipoteza (H3).

H4: Pretpostavili smo da porodični odnos i porodični život se »trpi« zbog kontinuiranog obrazovanja.

Pedagoški rad je veoma zahtevan. To zahteva od pojedinca da bude posvećen u celini. U slučaju da pedagoški radnik odluči da nastavi sa studijama, to ne samo da zahtevaja odricanja na finansijskom planu, već i u porodici. Zanimljivi odgovori su dato pod »nešto drugo« (5,1%): »To zavisi od pojedinca i njihovog odnosa sa svojim partnerom«. »Sam studijem odnos nije uskraćen, već suprotno«. »To je stvar dogovora i uzajamne podjele rada između članova porodice«.

Dakle, obrazovanje zahteva puno vremena i odricanja, samim tim utiče na porodični život. Na osnovu dobijenih rezultata, možemo konstatovati da je potvrđena i naša četvrta hipoteza (H4).

Zaključne napomene

Obrazovanje je polazna osnova za sve aktivnosti u životu pojedinca. S obzirom na to, veoma je važno kako se ono ostvaruje, jer ljudi se razlikuju jedni od drugih, te i obrazovni pristupi trebaju biti različiti.

Kontinuirano obrazovanje, učenje i dokvalifikacija omogućavaju da se steknu nove veštine potrebne u svakodnevnom stručnom radu, kao u našem

životu uopšte. Za tu svrhu, obrazovanje je od velikog značaja i moramo biti svesni da nisu svi u stanju da to urade. Pedagoška profesija i rad nastavnika je neka vrsta čovekove misije. Potreban je visok nivo kvaliteta kadrova, dok s druge strane, imamo sve manje onih koji se odlučuju za nastavničke profesije jer je njihovu jedina šansa na tržištu rada škola i univerzitet. Institucije koje obrazuju ljude za nastavničke profesije, treba da osiguraju da njihova zaposlenja budu izvesna. Oni treba da obezbede nastavnicima onoliko treninga i usavršavanja koliko je neophodno da bi njihov rad bio kreativniji i sadržajni.

Na osnovu prikupljenih podataka jasno je da broj žena koje zauzimaju rukovodeće položaje u obrazovnim institucijama veći od muškaraca. Žene i dalje predstavljaju većinu zaposlenih u obrazovanju i školstvu. Međutim, ovo nije tako kada su pitanju samo vodeće pozicije, na kojima se, još uvek, češće susreću muškarci nego žene.

Rezultati istraživanja su pokazali da su stalno obrazovanje i obuka redovne potrebe i karakteristike našeg vremena. Iako je istraživanjem obuhvaćeno nešto manje od 10% direktora i direktorica u školama u Pomurju (Slovenija) utvrđeno je da se zaposleni na menadžerskim pozicijama stalno obrazuju i podržavaju obrazovanje svojih saradnika unutar kolektiva. Pošto više žena nego muškaraca su zaposleni u obrazovanju i edukaciji, ovo utiče na mnoge druge oblasti. Gotovo polovin njih nastavlja ili nameravaju da nastave sa daljim studijama, što je najverovatnije da će ih finansirati sami, navodeći u tom smislu da to treba da bude sporazumno sa partnerom. U svakom slučaju, dopunsko obrazovanje smanjuje količinu slobodnog vremena i druge aktivnosti koje se odnose na pojedinca i na njegov sadašnji porodični život i odnose.

Menadžeri zaposleni u školama podržavaju obrazovanje svojih saradnika, kao što žele i nadogradnju za svpje obrazovanje. Zbog porasta nivoa znanja i potreba učenika, dodatni treninzi su veoma potrebni. Problem se javlja jer ove aktivnosti utiču na lični život pojedinca kod kuće, u porodici, kao i na provođenje svog slobodnog vremena, koje, međutim, ne bi trebalo da predstavlja prepreku, jer prosvetni radnici upravo treba da teže kontinuiranom obrazovanju i obuci.

Literatura

- Bezič, Tanja. *Učenje učenja – ena od osmih ključnih kompetenc*. Postojna, 2007.
- Brečko, Daniela. *Kako se odrasli spreminjamo?* Radovljica: Didatka, 1998.
- Delores, Jaques. *Učenje - skriti zaklad: poročilo Mednarodne komisije izobraževanju za enaindvajseto stoletje*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, 1996.
- Illers, Knud. *The three dimensions of learning*. Frederiksberg: Roskilde University Press, 2004.
- Ivšek, Milena. *Vzgoja in izobraževanje* (3). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo, 2004.
- Jarvis, Peter. *Globalisation, lifelong learning and the learning society: sociological perspectives*. London, New York: Routledge, 2007.
- Jelenc, Zoran. *Terminologija izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut pri Univerzi v Ljubljani, 1991.
- Jelenc, Zoran. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije: Javni zavod Pedagoški inštitut, 2007.
- Jelenc Krašovec, Sabina. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije: Javni zavod Pedagoški inštitut, 2007.
- Mihevc, Bogomir, Jelenc, Zoran, Kump, Sonja, Podmenik, Darka, Zagmajster, Margerita. *Visokošolsko izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1995.
- Požarnik Marentič, Barica, Plut Pregelj, Leopoldina. *Moč učnega pogovora - Poti do znanja z razumevanjem*. Ljubljana: DZS, 2009.

Internet izvori/Websites

- Key Competences for Lifelong Learning*. European Reference Framework. Data retrieved: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf
- Pregled ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji 2013/2014*. Andragoški zavod Slovenije. Data retrieved: http://arhiv.acs.si/porocila/Pregled_IO_2013.pdf
- Komisije Evropske skupnosti*. Data retrieved: <http://linux.acs.si/memorandum/html/>, 2000.