

**Искра Максимовић<sup>1</sup>**  
*Факултет за економију, финансије и администрацију,  
Универзитет Синџијунум*

## **ЦЕЛОЖИВОТНО УЧЕЊЕ: КЉУЧНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ**

Рад је обухватио аналитичко-теоријски приступ концепту целоживотног учења, посматраног посебно из угла потреба тржишта рада, мобилности и флексибилности запослених. Према анализама на тржишту рада послодавци и лидери желе запослене који ће континуирано осавремењавати и даље усавршавати своје вештине и који ће ефективно комуницирати и радити самостално. Односно, новој привреди потребни су појединци који поседују широки ранг вештина високог нивоа и способности, као што су критичко мишљење, решавање проблема, тимски рад и вештине доношења одлука, јер је свет у коме живи данашњи човек софистициран и вишезначан. У том контексту рад даје и пресек тумачења и дефинисања компетенција и посебно кључних компетенција као посебног трансверзибилног пакета који треба да помогне појединцу да одговори на променљиве услове рада.

Рад се заснивао на анализама и истраживањима на нивоу ЕУ и на примеру једног истраживања кључних компетенција у Србији.

**Кључне речи:** целоживотно учење, компетенције, реформа обарзовања, социјално партнерство, кључне компетенције

### ***Друштво засновано на знању и образовање***

Данашњи свет се, према мишљењу аналитичара, налази у процесу транзиције из индустријске ере у информациону и комуникациону еру, често означавану као учено друштво. Такво ново друштво захтева различите врсте учења које воде ка запошљавању. За појединца, учење за запошљавање значи развој способности да пронађе, сачува и промени посао или да генерише самозапошљавање. Такве вештине омогућавају вертикалну и хоризонталну мобилност радника на тржишту рада и њихову адаптивност на промене у технологијама и у новим формама организације рада. Са аспекта потреба радника, учење за запошљавање значи остваривање принципа целоживотног учења и индивидуално постизање компетенција које јачају мобилност и сигурност посла. За предузећа и послодавце вештине запошљавања значе да су њихови радници способни да одгово-

<sup>1</sup> iskramaksimovic@gmail.com

ре на промењене захтеве радних места и јачају конкуренцију предузећа и њихов развој. За државу, овај концепт значи креирање радне снаге која има адаптивне способности што је у складу са захтевима тржишта рада. Међутим, учење ипак не значи аутоматско остваривање запошљавања, јер ће запошљавање много више зависити од способности појединаца да преносе кључне компетенције са једног посла на други.

Такво ново друштво захтева различите врсте учења које воде ка сталном и целоживотном учењу, запошљавању и личном развоју сваког појединца. Нови захтеви и потребе настају, пре свега, као резултат три међусобно повезана фактора:

- широка дифузија информационих технологија које утичу на укупан радни процес у већини сфера људског живота, али и на непосредни процес производње;
- економска конкуренција која настоји да буде што више међународна и захтева већу ефикасност, бољи квалитет и много више иновација како у службама тако и у производњи. То има за последицу захтев за високо вреднованим производима и службама и напуштањем јефтине и масовне производње;
- промене у радним организацијама у смислу напуштања традиционално ригидних организационих и пословних структура

Глобализација и „нова економија“ могу да донесу више стандарде живота, боље услуге и више избора, али и траже иновирање застарелих знања и вештина које појединци имају, односно које су стекли током образовања или у процесу претходног рада. Сходно томе сваки учесник у процесу образовања, али и у процесу рада, поставља питање – шта тражи 21. век сем базичних вештина читања, писања и компјутерске писмености? Одговор би био да се, пре свега, тражи од појединца да зна **како да користи знања и вештине у контексту модерног живота. Успешна економија тражи од појединаца да се брзо и лако прилагођавају променљивим потребама света око њих, али и да знају и могу да управљају тим променама.** И кратко, данашња економија вреднује и тражи широка знања и вештине, флексибилност, мултидисциплинарна оспособљавања, тимски рад, решавање проблема и пројектни рад.

Према аналитичарима и теоретичарима економске глобализације процес промена се не дешава брзо, чак и када су јасно дефинисани задаци и сам процес промена<sup>2</sup>. Концепт глобализације повезује и преплиће различите процесе промена које у ствари креирају нове облике међусобне зависности међу различитим актерима, институцијама и државама. Постоји неколико елемената који нарочито карактеришу такву међусобну условљеност и зависност. Између осталих то су и:

2 Dirk Van Damme, "Higher Education in the Age of Globalization", *Globalisation and The Market in Higher Education, Quality, Accreditation and Qualifications*, UNESCO, 2002, 21-35.

- настанак и развој „умреженог“ друштва које је вођено и условљено процесом технолошког развоја и повећаним стратешким значајем информација, што одражава, пре свега, појава Интернета;
- реструктуирање економског система у свету у чијем је језгру трансформација у економију засновану на знању; појава нових индустријских нација; раст нових форми зависности у земљама у развоју; огромна интеграција светске економије са значајном либералном трговином што ствара нове могућности али и измештање производње у друге области и неразвијена подручја;
- повећана светска несигурност;
- Развој стварне и виртуелне мобилности људи, капитала, знања, што олакшава нове могућности транспорта, развој Интернета, али исто тако и нове миграције, избеглице, ратове и општу несигурност;
- ерозија националних држава и њихових капацитета да остваре своју економску и политичку трансформацију, уз слабости међународне заједнице да превазиђе несклад између економских активности и друштвено-политичке регулативе; водећи глобални капитализам и нови облици криминала;
- веома комплексни културни развој који са једне стране остветљава хомогенизацију, а са друге повећану културну размену и мултикултурну реалност што у исто време доноси светску хегмонију енглеског језика, ширење комерцијалне културе, али исто тако и сегрегацију као што је фундаментализам различитих врста, регресивне тенденције, нетолеранцију, опште осећање губљење идентитета.

Према анализама на тржишту рада послодавци и лидери желе запослене који ће континуирано осавремењавати и даље усавршавати своје вештине и који ће ефективно комуницирати и радити самостално. Односно, новој привреди потребни су појединци који поседују широки ранг вештина високог нивоа и способности, као што су критичко мишљење, решавање проблема, тимски рад и вештине доношења одлука, јер је свет у коме живи данашњи човек софистициран и вишезначан. Људи треба да имају вештине високог нивоа да би деловали, одговарали, учили даље и реаговали на различите промене. Успешност сваке професије и сваког појединца у великој мери ће зависити од његове способности да мисли, чини, адаптира се и комуницира креативно. У тим условима посебно место заузима технологија, јер ће у будућности она наставити да буде главна снага на радним местима, у заједници и у појединачним животима. За све појединце неопходно је да разумеју како да користе мултимедијалне алате и савремене технологије. Ови алати омогућавају људима да ефективно и квалитетно користе своје време на раду и у осталим свакодневним активностима и то за сет послова као што су: електронско пословање, мултимедијални програми, презентовање, припрема и процесирање база података за истраживања, умрежавање и комуникација са другима. С об-

зиром на такве процене аналитичара и теоретичара поставља се и питање како образовне установе да развију или још боље усаврше одговарајуће вештине и знања код ученика и студената.

Проблем запошљавања, запослености и незапослености је једно од кључних питања развоја сваког друштва и државе. Практично, у том сегменту се сусрећу образовање и тржиште рада најдиректније и највидљивије. Свакако да образовање не може, нити је то његова улога, да решава питање запослености односно незапослености, али у веома великој мери утиче на процесе запошљавања и саму политику запослености. За земље у транзицији питање запошљавања добија много драматичније обриси и конотацију. Међутим, исто толико је важно и разматрање тржишта рада које, посебно у транзиционим друштвима, има своја ограничења, комплексност и отежавајуће карактеристике.

### ***Целоживотино учење – европска филозофија образовања***

Крајем деведесетих година развој европског образовања добија нови замах и правац који се посебно концентрише на области високог и стручног образовања и систем оспособљавања у Европи. Камен темељац овим променама поставио је докуменат *Бели папир о образовању* (White Paper, 1996. године), чији је главни циљ био *усаглашавање образовања, система оспособљавања, запошљавања, потреба и њиховог даљег развоја у оквиру ма укупиног будућег развоја Европе*.

*Бели папир* је поставио кључни принцип модерне Европе - компатибилност социјалне интеграције, запошљавања и личне испуњености сваког грађанина. образовање треба да учествује у обезбеђивању такве компатибилности и да води ка изградњи ученог друштва Европе. Кључну улогу на том путу има уважавање принципа доживотног образовања. Како европске системе образовања и оспособљавања одликује низ специфичности и разлика које се у неким случајевима појављују и као нефлексибилност и парцелизација без повезивања или могућности за то, *БЕЛИ ПАПИР* је требало да што брже успостави те неке „заједничке блокове“ изградње ученог друштва Европе.

*Бели папир* је, практично, значио почетак промена у системима високог и стручног образовања и оспособљавања у земљама Европске уније. Али, конкретни правци будућих заједничких акција Европске уније у образовању (иновације, истраживање, образовање и оспособљавање) у периоду 2000-2006. године утврђени су у документу који је убрзо уследио - *Towards a Europe of knowledge* (Према ученој Европи).

Читав тај процес промена добио је генерални циљ - *развој целоживотиног учења, односно промоција широког приступа образовању и његовом перманентном усавршавању и осавременавању*.

У стварању таквог отвореног и динамичног европског образовања посебно су издвојене три димензије:

- *Знање*. Да би били способни да се активно укључе у садашње процесе промена, европски грађани ће развијати своје фондове знања, ширећи и обнављајући их континуирано и постепено.
- *Јачање права грађанства*. Заједничким вредностима и развојем осећања припадности заједничкој друштвеној и културној сфери јачаће се грађанска припадност. То значи практично схватање права грађанства, чије су основе у активној солидарности и узајамном разумевању културних разлика.
- *Компетенције - способности*. Развој запошљавања стицањем потребних компетенција - способности кроз промене у систему рада и његовој организацији. То значи да треба промовисати, на бази целоживотног учења - креативност, флексибилност, адаптивност, способност учења и решавања проблема.

Ово су практично били и кључни принципи даљег развоја европског образовања у трећем миленијуму. На Лисабонској конференцији Савета Европе (март 2000) целоживотно учење је добило још већи значај, јер је закључено да је то главни оквир и принцип даљег развоја, не само европског образовања, већ и читавог европског друштва.

Стварање „учене Европе“ један је од основних циљева који је дефинисала Лисабонска декларација, који је посебно наглашен на састанцима Савета Европе одржаним у Штокхолму 2001. године и Барселони 2002. године, наметнуо је и издвојио нову и другачију улогу свих учесника у креирању и реализацији образовања. Једна од промена обухватила је и модификацију саме улоге како средњег стручног тако и високог образовања, односно традиционална улога високог образовања - настава/учење и истраживање допуњена је читавим сетом нових елемената. Пре свега, високо образовање је добило комплексну улогу у процесу развоја и пружања подршке иновацијама које доприносе развоју економске конкуренције и друштвене кохезије и то у аспекту развоја заједнице и регионалном развоју. На промену улоге образовања утицао је и сам концепт друштва заснованог на знању. Међутим, како се нова конфигурација производње, преношења и примене знања веома брзо развија и шири, то њени ефекти уводе и повезују много већи број учесника што има за последицу стварање широке међународне мреже у којима ти учесници функционишу. У таквим условима високошколске установе, посебно универзитети, а кроз процесе истраживања, образовања и оспособљавања постају кључни центри развоја економије и друштва заснованих на знању и развој целоживотног учења. У таквој економији велики део радне снаге је укључен не више у физичку производњу и расподелу материјалних добара, већ у њихово дизајнирање, затим у развој, у технологију, маркетинг, продају и одржавање

Међутим, промене у економији, пре свега, економска криза, ширење Европске уније као и политичке околности, утицале су на још јачу оријентацију према целоживотном учењу као филозофском и практичном концепту. Стратешки документи „Европа 2020“ и „Нове вештине за

нове послове“ концептуализовали су овакав приступ и отворили нове правце, односно спецификовали и развили већ усвојене ставове о концепту целоживотног учења. Кључни фактори који су утицали и утичу на нове вештине за запошљавање су (и даље) технолошке промене, затим организационе промене, глобализација, међународна трговина, али и климатске промене и промене у животној средини.

Оно што су непосредни резултати ових утицаја на тржишта рада јесте чињеница да се од појединца тражи да има високо развијене вештине, посебно у области технологија, што ствара додатну разлику између високо обучених (highly skilled) и недовољно обучених (low-skilled) радника. Други резултат јесте промена захтева према образовању односно тражи се високо образована радна снага. Према квантитативним пројекцијама (ЦЕДЕФОП, 2008) очекује се да ће бити потребно око 18.7 милиона послова који припадају нивоу високог образовања (ИСЦЕД нивои 5 и 6) и око 13.3 милиона послова на средњем нивоу образовања (ИСЦЕД, нивои 3 и 4). То показује да када се говори о развоју стручног и високог образовања постоје три базична елемента која се морају уважити: а) значај промена и њихове последице на образовање, б) утицај глобализације на промену укупног циља развоја стручног и високог образовања; в) промена света рада и тржишта рада условила је да се образовању постављају нови захтеви, односно тржиште рада тражи другачије оспособљене и припремљене појединце који имају професионалну мобилност и спремни су да уче током читавог живота. Уз све то постоји и онај основни предуслов - лична жеља и опредељење појединца да се образује, развија и оспособљава. Како повезати практичност и прагматичност захтева тржишта рада, оштру професионалну конкуренцију и потребу за послом и личну жељу појединца - јесте једно од суштинских питања развоја образовања и његовог сусретања или несусретања са процесима глобализације.

Пораст потражње за високим образовањем широм света ће услови-ти масовнији упис, али и још веће и разноврсније понуде високог образовања које ће бити допуњене специјализованим програмима, стручним оспособљавањем и тренинзима како би се, у оквиру модуларних курсева, стекле компетенције, а све то прилагодило новим потребама за учењем током читавог живота.

Нове комуникационе технологије и интернет обезбеђују нове могућности за флексибилније остваривање високог образовања, али то значи и формирање нових захтева у односу на традиционалне високообразовне институције и отварају питање да ли и како оне могу да одговоре на те нове захтеве. Овакав развој оправдава тврдњу да ће високо образовање постати једно од тржишта које ће у наредним годинама процветати. Међутим, ово ширење и масификација неће бити праћени пропорционалним растом државних финансијских средстава већ ће се повећати обим и упис на приватно и профитабилно високо образовање што ће донети проблеме у односу на једнакост и укупну доступност овом нивоу образовања.

## Компетенције

Компетенције су данас постале веома присутан појам и и опште циљан појам. Појављују се у различитим научним дисциплинама, али често и у различитим тумачењима и значењима. У контексту запошљавања се често поистовећује са појмом и значењем квалификација и традиционално може да означава сет претежно техничких вештина. Појединцима је потребан широк спектар компетенција како би одговорили на комплексне изазове данашњег света. У исто време то би била дугачка листа свега оног што би им било потребно. Због тога се данас говори о компетенцијама као механизму или начину да се појединац добро опреми за данашњи а посебно сутрашњи свет. Дефинисање таквих компетенција које могу да помогну и обезбеде оцену како су млади људи и одрасли спремни за животне изазове, одређује и утиче на циљеве образовања и целоживотног учења.

У сфери образовања данас компетенција постаје ултимативни излазни задатак. Компетенција постаје и кључна реч у контексту друштвено-економских криза када радне организације пролазе кроз процес промена и транзиције. Све је већи захтев да се компетенција схвати као оно што појединац мора да има да би заузео своје место у друштву.

Ако бисмо упоредили различита тумачења и дефиниције компетенција, добили бисмо сет сличних, али у неким сегментима и различитих схватања. Једна од старијих дефиниција јесте и дефиниција из Глосара Европске Фондације за стручно образовање из 1997. године где је компетенција дефинисана као *Способности да се нешто уради добро и ефикасно; Способности да се одговори на захтеве запошљавања; Способности да се одговори на захтеве специфичних радних улога*. Међутим, на основу анализе француске, енглеске, немачке и америчке литературе у оквиру развоја Европског оквира квалификација издвојена је нова дефиниција компетенције према којој компетенција се дефинише као комбинација знања, вештина и ставова/способности у појединачној ситуацији. *Компетенција обухвата: I) когнитивну компетенцију која укључује и коришћење теорија/концепција, али и имплицитног знања (tacit knowledge), које се стиче искуством; II) функционална компетенција (способности, know-how), која је потребна за вршење конкретне делатности; III) персонална компетенција, која се односи на понашање/поступање у некој датим ситуацији и са неком датим ситуацијом; IV) етичка компетенција, која обухвата одређене личне/друштвене вредности.*

Овако дефинисана компетенција свеобухватно омогућава изражавање способности појединца да различите елементе свог знања и умећа самостално, имплицитно и експлицитно повезује у одређеном контексту. Стицање одређеног нивоа компетенција може се посматрати као способност неке особе да употреби и комбинује своје знање и ставове/способности код различитих задатака у зависности од контекста, ситуације или поставке проблема. Другим речима, ниво компетенција једне особе одређује се кроз њену способност/ставове да се снађе у сложеним, не-

предвидивим и променљивим ситуацијама. Ово схватање компетенција одражава се на референтне нивое Европског оквира квалификација с тим да се прави разлика између знања (став (I)), умећа/know-how (став (II)) и коначно **компетенције** у ширем смислу (ставови (III) и (IV)).

У складу са тим је и дефиниција да *компетенција представља динамичку комбинацију знања, разумевања, вештина и ставова/способности*. На неки начин то би била и заједничка дефиниција за све претходне дефиниције. Јер оно што је свим заједничко јесте да је компетенција комбинација знања, вештина и ставова/способности која одговора одређеној ситуацији.

Документ „Нове вештине за нове послове“ допунио је овакво дефинисање компетенција и прецизирао да *компетенција значи способности коришћења знања, вештина и личних, друштвених и /или методолошких способности у радним ситуацијама и/или у процесу учења и професионалном и личном развоју*. У контексту Европског оквира квалификација компетенција се описује у значењу одговорности и аутономије. У овом документу појам *вештина* тумачи се као способност примене знања и његовог коришћења како би се завршили радни задаци и решили проблеми. А у контексту Европског оквира квалификације вештина се описује као когнитивна (укључује логичко, интуитивно и креативно мишљење) или практична (укључује мануелну активност и коришћење метода, материјала, алата и инструмената).

### **Кључне компетенције за целоживотно учење**

*Кључне компетенције<sup>3</sup> представљају трансферзибилни, мултифункционални пакети знања, вештина и способности које су потребне појединцу да би остварио лично испуњење, развој, професионалну мобилност и запошљавање*. Кључне компетенције појединац стиче на крају стручног образовања и оспособљавања и оне представљају основу за његово целоживотно учење.

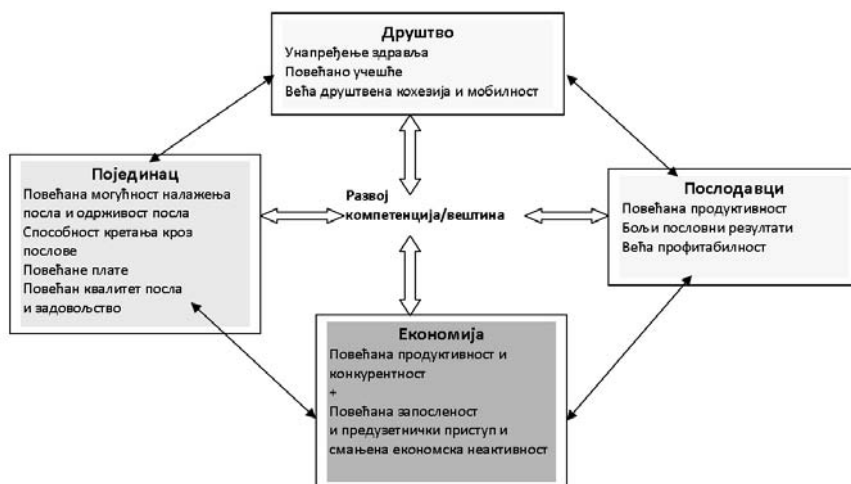
Оваква дефиниција посебно наглашава трансферзибилност и адаптивност кључне компетенције у многим ситуацијама и контекстима. Мултифункционалност значи да се постигнуте кључне компетенције могу користити за достизање различитих професионалних задатака и представљају могућност за лично испуњење у животу, раду и учењу сваког појединца. У овом контексту постизање кључних компетенција омогућава остваривање три основна задатака битна за сваког појединца али и друштво у целини:

- лично испуњење и професионални развој (културни капитал): остварење професионалних циљева и личних жеља везаних за континуирано учење;

3 Key Competences for Lifelong Learning: European Reference Framework, 2007.



- активно грађанство (социјални капитал): стварање могућности свакоме да као активан грађанин учествује у развоју друштва;
- запошљавање (људски капитал): способност сваког појединца да постигне и оствари посао на тржишту рада.



Дијаграм: Елементи који утичу на кључне компетенције  
(екосистем вештина)

Кључне компетенције за целоживотно учење су комбинација знања, вештина и ставова у одговарајућем контексту и потребне су за лично испуњење и развој друштвеног укључивања појединца, активно грађанство и запошљавање.

Кључне компетенције чине суштину друштва заснованог на знању и омогућавају, чак гарантују већу флексибилност у кретању кроз тржиште рада, бржу адаптацију на промене у свету економије и производње и омогућавају мобилност. У исто време, кључне компетенције треба да допринесу иновативности, конкурентности и мотивацији и задовољству радника.

С обзиром на овакву своју структуру, функцију и ефекте кључне компетенције су засноване на принципу једнакости и доступности свима.

- Млади их стичу на крају обавезног образовања и дају им припрему за живот, посебно за рад и стварају основу за будуће учење;
- Одрасли их стичу током читавог живота кроз процес развоја и усавршавања вештина.

*Европски оквир кључних компетенција* (2008) дефинише осам кључних компетенција:

- *Комуникација на мајерњем језику* – значи да се изразе и преведу мисли, осећања и чињенице у усменој и писаној форми и то у

- укупном друштвеном и културном контексту, затим у образовању и раду и код куће;
- *Комуникација на страном језику* – широко је повезана са комуникацијом на матерњем језику, с тим да способност треба да варира између четири димензије комуникације на страном језику - слушања, говора, читања и писања;
  - *Основне компетенције из математике, природних наука и технологије* – значе способност сабирања, одузимања, множења, дељења, и то на нивоу менталног рачунања и на нивоу писаног рачунања како би се решили различити проблеми у свакодневним ситуацијама ;
  - *Дигитална компетенција* – значи сигурно и критичко коришћење електронских медија у раду, одмору и комуникацији;
  - *Научити како се учи* – значи склоност и способност да се организује и регулише процес сопственог учења што значи ефективно коришћење времена, стицање, процесирање, примена и евалуација кључног знања – код куће, на послу, у процесу образовања и оспособљавања;
  - *Интерперсоналне, интеркултуралне компетенције, друштвене и грађанске компетенције* – потребне су за ефективно учешће у грађанском и друштвеном животу, укључујући способност решавања конфликта и ефикасна сарадња са другима у различитим ситуацијама и контекстима;
  - *Предузетнички и иновацијски дух* – значи спремност за прихватање промена, за подршку и адаптацију променама у складу са спољашњим условима, за преузимање одговорности за властите акције, развијање стратешких визија, постављање и остваривање задатака;
  - *Културна свест и изражавање* – значи разумевање важности креативног изражавања идеја, искустава и емоција кроз различите облике медија, затим укључујући музику, плес, књижевност и ликовну уметност.<sup>4</sup>

Концепт кључних компетенција директно отвара питање традиционалног разумевања садржаја образовања – односно шта треба да се учи у школи и како треба да се реализује настава. Традиционално, школе и друге образовне институције су образовале појединце за послове у предузећима и компанијама где су они имали релативно стабилне послове. Данас, образовање треба да припреми појединце не само да би успешно водили своје фирме већ и да постану иновативни и „предузимљиви“ унутар компанија у којима су запослени. Послодавци траже појединце који су способни да комуницирају са компанијама у различитим деловима

4 A Pirrie: Key competences for lifelong learning: A European Union reference framework, paper presented at the ETF workshop on 30 March 2006.

света што значи да им је потребна комуникација на страним језицима, затим појединце који ће моћи да користе компјутерску технику, који ће бити способни да раде самостално и у тиму, који ће моћи да уче из сопственог искуства, који су иновативни и имају широко разумевање различитих култура.“<sup>5</sup>

Међутим кључне компетенције у сфери бизниса могу да обухвате и неке друге компетенције. Односно, свака организација може да дефинише различите компетенције као кључне и да очекује од својих запослених да буду тако оспособљени. Оно што је, ипак заједничко у сваком дефинисању јесте постојање тзв генеричких вештина<sup>6</sup>. *Генеричке вештине су вештине које подржавају учење током читавог живота и поред писмености и математичких вештина као базичних вештина, укључују и комуникацијске вештине, вештине решавања проблема, вештине тимског рада вештине доношења одлука, креативно мишљење, компјутерске вештине и вештине континуираног учења (Bjørnåvold, Tissot, 2000).*<sup>7</sup>

Често се генеричке вештине називају и *генеричким компетенцијама* и могу се поделити у три категорије:

1. *Инструменталне компетенције* које имају инструменталну функцију. Оне обухватају:

- когнитивне способности, способност разумевања и коришћења идеја и мисли;
- методолошке способности коришћења окружења: организација времена и стратегије учења, доношење одлука или решавање проблема;
- технолошке вештине у односу на коришћење технолошких извора, компјутерске и информационе менаџерске вештине;
- језичке вештине као што су усмена и писана комуникација или знање другог језика.

2. *Интерперсоналне компетенције* обухватају индивидуалне способности које значе способност да се изрази сопствено осећање, критичке и самокритичке способности. *Друштвене вештине* се односе на интерперсоналне вештине или тимски рад или изражавање друштвених или етичких ставова. Ове компетенције воде ка друштвеној интеракцији и сарадњи.

3. *Системске компетенције* су способности и вештине које обухватају читав систем. Оне претпостављају комбинацију разумевања, сензибилности и знања што дозвољава да се види како делови целине одговарају једни другима. Ове способности укључују способност планирања промена и побољшања и дизајнирања нових система. Системске компете-

5 Evelyn Viertel *Developing Key Competences For Lifelong Learning*, European Training Foundation.

6 Др Искра Максимовић: *Образовање менаџера за XXI век*, ФЕФА, 2006.

7 Ibid.

тенције захтевају као базу претходно стечене интерперсоналне и инструменталне компетенције.

Генеричке компетенције се означавају и као трансверзибилне компетенције и имају огроман значај.

Отуда и захтев који се поставља пред појединцима - *да морају да поседују способности како би се суочили не само са променама већ и са процесом развоја, како би управљали тим променама и успешно одговорили на захтеве XXI века*. А то значи да образовање треба да пружи:

- потребно когнитивно и теоријско знање како би се омогућило стицање стручних (професионалних) вештина које постају све више софистициране с обзиром на технолошке промене у процесу рада;
- широке компетенције које су потребне запосленима да би управљали променама и да би могли да се континуирано усавршавају и уче;
- сет генеричких вештина као основни алат неопходан сваком појединцу да би успешно остваривао захтеве не само унутар својих организација већ у укупном свом окружењу и друштву.

### **Уместо закључка - резултати пројекта о кључним компетенцијама у Србији**

Питање како образовање да пружи појединцима кључне компетенције и како да их припреми за измењене услове рада и живота постаје једно од стратешких питања даљег развоја образовања у Србији. Једно од искустава јесте и резултати истраживања, управо једне од кључних компетенција – Научити како се учи – које је реализовано на узорку од 16 средњих стручних школа у Србији. Нажалост, резултати овог истраживања (European Training Foundation, 2009) нису довољно презентовани образовној јавности Србије, тако да се и нису могли искористити као основа за доношење неких одлука у развоју образовања.

Истраживање под називом *Кључне компетенције у учењу током читавог живота у Србији*, реализовали су Европска Фондација за стручно оспособљавање (Еуропеан Траининг Фоундатион) и Београдска отворена школа уз подршку Министарства просвете током 2008. године. Задаци пројекта у Србији били су усмерени на анализу обима и могућности окружења за учење и педагошке приступе који су компатибилни са развојем кључних компетенција, уз посебно фокусирање на две изабране кључне компетенције - *Научити како се учи* и *Предузетничтво* и то у средњем стручном образовању. Истраживањем су обухваћени ученици завршних разреда, наставници и директори 16 средњих стручних школа из читаве Србије. Поред тога у оквиру овог пројекта извршена је и анализа курикулума, законске регулативе, статистичких показатеља о развоју стручног образовања, стратешких докумената о даљем развоју стручног образовања у Србији. Укупно је обухваћен истраживањем 451 ученик завршних разреда у 9 образовних профила и 333 наставника.

Истраживањем су испитивани ставови ученика о томе:

1. Како ученици виде себе
2. Значај учења у Србији
3. Шта ученици мисле о учењу
4. Шта учење значи ученицима
5. Карактеристике успешног учења/ученика
6. Мотиви за учење
7. Стратегије учења
8. Сарадња са другим ученицима
9. Приватни часови
10. Ученичко виђење наставног процеса
11. Предузетништво

Наставници су изнели своје ставове о томе:

1. Како наставници виде себе
2. Значење учења за наставнике
3. Карактеристике успешног учења/ученика
4. Зашто ученици уче?
5. Дешавања у школи
6. Како одговарају наставне активности ученицима
7. Проблеми и тешкоће у раду наставника
8. Посао наставника
9. Приватни часови
10. Вештине учења ученика завршних разреда
11. Примена вештина учења на нивоу школе и на нивоу појединачног наставника
12. Виђење наставника које особине имају ученици завршних разреда
13. Подршка директора наставницима
14. Подстицање иновативности наставника
15. Подршка коју образовни систем пружа за увођење нових садржаја и метода рада
16. Методе и активности које промовишу предузетништво

Истраживање је показало спектар ставова ученика и наставника о учењу, начинима и методама учења. Оно што би се за ову прилику могло издвојити јесу ставови ученика и наставника о самом учењу. Већина успешних особа у Србији, по мишљењу ученика завршних разреда трогодишњих и четворогодишњих стручних школа, нису морали да буду успешни ђаци (оцена 2,2 на четворостепеној скали). Да би неко постао богат човек у Србији није морао да буде најуспешнији у учењу (оцена 1,8), а за његов професионални успех важније су друге ствари од способности учења (оцена 3,2). Велика већина ученика доживљава учење као важно и корисно како за садашњи, тако и за будући живот. Учење им је углавном тешко, ни досадно ни занимљиво, ни пријатно ни непријатно.

Оваква слика се може објаснити евидентном кризом вредности у друштву исцрпљеном дугогодишњом економском и друштвеном кризом, ратовима и изолацијом. Очито је да ученици успешне особе виде само као материјално богате особе. Посматрајући медије у Србији, нарочито електронске, ови одговори су донекле очекивани.

Резултати истраживања показују да наставници највише воле да смишљају нове идеје и активности (оцена 3,4 на четворостепеној скали), затим учествују у више различитих активности (оцена 3,3), али исто тако они воле да раде уобичајене ствари на нов, другачији начин (оцена 3,3). Односно, наставници воле иновације у начину свога рада и воле нове изазове. Затим, највећи број испитаника (оцена 3,7) сматра да у решавању проблема треба потражити више решења, а не само једно. Међутим, контрадикторан томе је став великог броја наставника (оцена 3,2) да највише воле активности у којима су јасно одређена правила. Овај последњи став наставника би могао да значи да наставници и када су иновативни и смишљају нове идеје сматрају да у тим активностима морају да буду јасно дефинисана правила.

Када је реч о учењу и значењу учења за већину наставника учење је доживотан процес (оцена 3,9 на четворостепеној скали), а више од половине наставника се не слаже са ставом да се највише учи ван формалног образовања (оцена 2,1). У складу са тим је и став већине наставника да је учење нужна активност у животу (оцена 3,6), која захтева улагање одређеног напора (оцена 3,5) и да је посвећеност учењу нужен предуслов да би особа била комплетна (оцена 3,1). Међутим, више од половине испитаних наставника се слаже (оцена 2,8) да је главна сврха учења - усвајање информација. Аналогно томе је и њихова сагласност (оцена 2,7) да учење примарно служи повећању броја информација којима располажемо.

Ставови наставника о статусу и вредновању учења у Србији су веома сагласни и чак 91,5% наставника сматра да се учење не цени довољно у Србији. Већина наставника (91%) сматра да успешан човек у Србији не мора да буде успешан у учењу и да учење није толико важно за професионални успех (84,7%). Наставници сматрају (84,9%) да у садашњем друштвеном контексту ученици немају довољно сазнања или уверења да вреди учити. Ипак, већина наставника види да ће се улога образовања у будућности у Србији развијати (75,4%), али су и јасни у ставу да статус наставника одражава важност образовања у држави (71,4%).

Анализа одговора и ученика и наставника у оквиру овог истраживања утицала је да све основне препоруке буду:

- Увођење нових педагошких метода би био први ниво или корак у развоју *Научијти како се учи* компетенције. Ово је посебно значајно за наставнике у средњим стручним школама, с обзиром на чињеницу да многи од њих нису стекли иницијално наставничко образовање већ су своје образовање стекли у другим областима – техници, медицини, економији, праву, друштвеним и природним наукама. У складу са тим, а на основу одговора свих учесника мо-

жемо да закључимо да је *први приоритет* у развоју ЛТЛ у стручном образовању у Србији – *стручно усавршавање наставника стручних школа за увођење нових педагошких метода*.

- *Други приоритет* у развоју *Научити како се учи компетенције* јесте иновирање и усавршавање сарадње између ученика и наставника поготову у области развоја вештина учења и даље усавршавање укупног стила рада наставника. Односно, сарадња између ученика и наставника треба да обухвати и друге сфере а не само тумачење и образлагање оцене, праћење напредовања итд. Наставници треба да буду још боље оспособљени и припремљени да могу ученицима да помогну у развоју личних вештина учења, у решавању проблема посебно у учењу, у саветовању за избор каријере и развијање тимског рада.
- *Трећи приоритет* односи се на интензивније укључивања родитеља у процес наставе и учења, јер су и наставници и ученици показали у својим одговорима да је улога родитеља веома важна и да и једни и други очекују много активнији и ангажованији родитељски приступ

Резултати овог истраживања и налази појединачних анализа и докумената, како у средњем стручном образовању тако и у високом образовању, показују потребу развоја кључних компетенција и њихово укључивање у образовни процес.

## Литература

- CEDEFOP (2008a), Future skill needs in Europe. Focus on 2020.
- CEDEFOP (2008b), Future skill needs in Europe. Medium-term forecast. Synthesis report.
- CEDEFOP (2007a), Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP (2007b), Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2008b), Employment in Europe 2008. (Chapter 5: Education and employment: relation of fields and paths of study to occupations).
- European Commission (2008c), „The use of ICT to support innovation and lifelong learning for all – A report on progress“, SEC(2008)2629 final.
- European Commission (2008d), „Economic Forecast. Autumn 2008“, *European Economy*, No. 7/2008.
- European Commission (2007), Employment in Europe 2007. European Commission (2008) Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social Committee and the Committee of the Regions, New Skills for New Jobs „Anticipating and matching labour market and skills needs.

Maksimović, Iskra; Bojanić, Mirjana; Jakovljević, Jelena; Milanović, Mirjana: *Key competences for Lifelong Learning in VET in Serbia*, Belgrade Open School, Belgrade, January 2007.

Максимовић, Искра: *Образовање менаџера за XXI век*, докторска дисертација, 2006.

**Iskra Maksimović**

## **LIFETIME LEARNING: KEY COMPETENCES**

Summary

The paper undertakes the analytical and theoretical approach of the concepts of lifetime learning, observed in the light of market demand, mobility and flexibility of the employed. According to the analyses conducted in the market, the employers and leaders look for the employees who will continuously work on their skills, successfully communicate and work on their own. The new economy needs those individuals who possess a wide range of skills and competences on a proficiency level, such as: critical standpoints, problem solving, team work and decision making, since the world in which a man lives today is sophisticated and polysemous. In the given context, the paper also sums up interpretations and descriptions of competences, especially of the key ones representing a reversible platform which is to provide aid to the individual so as to be able to respond to the shifting work conditions. The paper is based on the analyses and research conducted in the EU, as well as on the example of a single research of key competences conducted in Serbia.

*Key words:* lifetime learning, competence, education reform, social partnership, key competence

*Примљен децембра 2011.*

*Прихваћен за штампу фебруара 2012.*