

# 1 UVOD

Doživotno učenje je učenje tokom našeg cijelog života, kojim unapređujemo svoje znanje, vještine i sposobnosti unutar lične, građanske, društvene i poslovne perspektive.

Doživotno učenje je sistemsko učenje od mladosti do starosti u svim svojim oblicima kojima se ostvaruje, a to su formalno, neformalno, informalno, spontano, nenamjerno i neorganizovano učenje. Za doživotno učenje vezujemo ciljeve poticanja društvene aktivnosti i ekonomske prirode, kao i razvoj individualnih potencijala pojedinca i aktivnog građanstva.

Doživotno učenje je sticanje svih vrsta sposobnosti, znanja, interesa i kvalifikacija u periodu od predškolskog do razdoblja nakon penzionisanja.

Doživotno učenje se javlja u praksi krajem prošlog vijeka zbog brzih i velikih promjena koje su se desile u našem društvu. Tako su velike promjene uticale, naročito u društvenom dijelu, na određene promjene u učenju ljudi. Od sad učenje podrazumijeva ne samo formalno školsko obrazovanje, to jest formalno školsko obrazovanje je osnova za dalje učenje u životu. Starije generacije su se obrazovale u školskim ustanovama, nakon toga su se zapošljavali na radna mjesta na kojima su učili praktični dio posla i tako do kraja svog radnog vijeka, njihov posao se nije mijenjao, niti su se mijenjali njihovi životi mimo posla, hobiji i sl., te s toga nisu morali da stiču nova znanja. Danas, razvojem nauke, inovacija, tehničko tehnološkim dostignućima, kao i informacionim i komunikacionim promjenama, usavršavanje na tim područjima traže doživotno učenje od predškolskog do razdoblja nakon penzionisanja.

Odabir ove teme je bio rezultat spoznaje da formalno obrazovanje ne pruža dovoljno znanja da bi svršeni student bio osposobljen da uspješno obavlja radne zadatke i upravlja svojom karijerom u budućnosti. Zato je cilj ovog istraživanja da se ispita mišljenje ispitanika o tome da li je doživotno učenje i obrazovanje neophodno, kako bi pojedinac uspješno upravljao svojom karijerom, da li se zaposleni dodatno usavršavaju bilo putem formalnog obrazovanja ili putem različitih seminara, posjećivanje domaćih i međunarodnih konferencija ili bilo kojim drugim vidom stručnog usavršavanja i uopšte cilj je bio ispitati svijest zaposlenih u našim preduzećima o potrebi dodatnog usavršavanja ili doživotnog učenja i obrazovanja. Postavlja se pitanje da li su naši zaposleni spremni uložiti trud da bi se eventualno preklavifikovali u cilju upravljanja

svojom karijerom i da li uopšte smatraju da formalno obrazovanje stečeno u obrazovnim ustanovama pruža dovoljno znanja. U tom kontekstu cilj istraživanja je potvrditi ili odbaciti hipotezu koja glasi:

- *Ako želimo uspješno upravljati karijerom moramo se doživotno obrazovati, jer jednom stečeno znanje zastarijeva, ako se ne usavršavamo.*

Istraživanje će biti sprovedeno na tri grupe, sa istim postavljenim pitanjima, zaposlenim radnicima u organizacionom timu, članovima projektnog tima i proizvodnim radnicima. Zašto smo se odlučili da radimo istraživanje u tri grupe? Zato što pretpostavljamo da u različitim navedenim grupama imamo različitu strukturu zaposlenih vezano za njihove godine starosti, iskustvo u radu, broj godina radnog staža i nivo stručne spreme formalnog obrazovanja zaposlenih, kako bismo dobili što preciznije odgovore i mogli potvrditi ili odbaciti postavljenu hipotezu.

Prva grupa su radnici u jednoj građevinskoj kompaniji. Anketa je urađena sa 20 zaposlenih, od fizičkih radnika do top menadžmenta, do radnika različite stručne spreme. Anketiranje je bilo anonimno i anketirani su radnici koji su željeli iskreno da daju odgovore na postavljena pitanja. Prva grupa je označena kao A grupa.

Druga grupa anketiranih su projektni menadžeri - članovi jednog projektnog tima, koji je formiran radi rješavanja problema u gradnji modernog poslovnog objekta. Članove tima čine uglavnom stručnjaci koji su sa visokom stručnom spremom – diplomirani inženjerskih profila, diplomirani pravnici, ekonomisti, menadžeri i informatičari. U ovoj grupi je isto bilo 20 ispitanika, i ovu grupu smo označili kao grupu B.

Treću grupu čine zaposleni radnici u svim fazama proizvodnje, ili da ih nazovemo proizvodnim radnicima. Stručna sprema proizvodnih radnik je mješovita - od srednje stručne spreme do visoke stručne spreme. I ovdje je anketirano 20 ispitanika, a ovu grupu smo označili kao grupa C.

Sva postavljena pitanja u upitniku su zatvorenog tipa, pa je zadatak ispitanika da na njih odgovore zaokruživanjem slova (a, b, c) ispred alternativnog odgovora koji smatraju tačnim. Iza postavljenih pitanja data je mogućnost ispitanicima za komentar, ukoliko žele nešto reći, a nije obuhvaćeno pitanjima.

Poslije odabira teme, utvrđene tehnike istraživanja (anketni upitnik), postavili smo strukturu rada.

U uvodnom dijelu date se uvodne napomene, kako bi se čitalac upoznao sa tematikom rada, tehnikom istraživanja i radnom hipotezom rada.

U drugom dijelu rada prikazaćemo istorijat doživotnog učenja.

U trećem dijelu rada prikazane su razlike između doživotnog učenja i doživotnog obrazovanja.

U četvrtom dijelu su prikazane prednosti doživotnog učenja, a u petom društvo znanja.

U šestom dijelu koji nosi naziv „Evropljani i doživotno učenje – Evrobarometar istraživanja“ prikazali smo rezultate istraživanja koje je sproveo Evropski centar za razvoj stručnog osposobljavanja (CEDEFOP) zajedno sa evropskom komisijom za obrazovanje i kulturu sproveo je 2003. Godine, pod nazivom Evrobarometar na osnovu kojeg je dobio informacije građana sa iskustvima o doživotnom učenju.

Sledeće poglavlje odnosi se na međunarodne programe koji se bave doživotnim učenjem. Osmo poglavlje se bavi definicijama karijere, deveto konceptom karijere, a deseto planiranjem i upravljanjem karijerom.

Naredna poglavlja obrađuju strategije razvoja karijere, faze u razvoju karijere i program razvoja karijere. Obradićemo i razliku između posla i karijere i na kraju ćemo prikazati rezultate našeg istraživanja.

## **2 ISTORIJA DOŽIVOTNOG UČENJA**

Prve začetke doživotnog učenja nalazimo u Platonovom djelu „Republika“, ali prvi začetnik te ideje je Basil Yeaxlee. Basil Yeaxlee je bio profesor na katedri za psihologiju edukacije, kao i predavač i mentor na Univerzitetu Oxford.

Krajem XX vijeka doživotno učenje se od početne ideje razvilo u veoma bitan segment brojnih nacionalnih obrazovnih sistema. Razvojem nauke, inovacija i tehnologije 60-ih godina prošlog vijeka došlo je do svjetske krize u obrazovanju, količina potrebnog i novoga znanja postala je