

POSLOVNA ETIKA U OBRAZOVANJU ODRASLIH

BUSINESS ETHICS IN ADULT EDUCATION

Svetlana Dušanić Gačić¹, Vanja Šušnjar Čanković²

Sažetak

Obrazovanje odraslih dio je jedinstvenog sistema obrazovanja svake države koji odraslima, tokom cijelog života, obezbjeđuje sticanje kompetencija i kvalifikacija potrebnih za lični i profesionalni razvoj, rad i zapošljavanje, kao i društveno odgovorno ponašanje. Obrazovanjem odraslih obezbjeđuje se poboljšanje obrazovne i kvalifikacione strukture i unapređivanje mogućnosti za poštovanje stanovništva, stvaranje osnove za održivi društveno-ekonomski razvoj, povećanje profesionalne mobilnosti i fleksibilnosti radno aktivnog stanovništva, smanjenje siromaštva, ostvarivanje jednakosti, socijalne uključenosti i međugeneracijske solidarnosti. U ovom radu ispituje se zašto se obrazovanje odraslih ne tretira kao strateški važna komponenta ekonomskog i društvenog razvoja, te na koji način se pitanje etike upliće u cjeloživotno obrazovanje odraslih. **Ključne riječi:** obrazovanje odraslih, formalno, neformalno i informalno učenje, cjeloživotno učenje, moral, etika, integritet, obrazovne institucije.

JEL klasifikacija: A130, A2, M14

Abstract

Adult education represents the part of a unified education system of each country that provides adults, throughout their lives, the acquisition of competencies and qualifications necessary for personal and professional development, labor and employment, as well as socially responsible behavior. Adult education ensures the improvement of educational and qualification structure and employment opportunities for the population; it creates the basis for sustainable socio-economic development, increases professional mobility and flexibility of the working population, reduces poverty and it provides the achievement of equality, social inclusion and intergenerational solidarity. This paper examines why adult education is not treated as a strategically important component of economic and social development, and how ethics interferes in lifelong adult education.

Key words: adult education, formal, non-formal and informal learning, lifelong learning, morality, ethics, integrity, educational institutions.

JEL classification: A130, A2, M14

1 Doc. dr Svetlana Dušanić Gačić, profesor Visoke škole „Banja Luka College“, Banja Luka, E-mail: svetlanadg@blc.edu.ba

2 Doc. dr Vanja Šušnjar Čanković, profesor Visoke škole „Banja Luka College“, Banja Luka, E-mail: vanja.susnjar@blc.edu.ba

UVOD

Pravo na obrazovanje je jedno od osnovnih ljudskih prava. Pored toga, ono omogućava ostvarivanje drugih prava i pokretačka je snaga u osnaživanju djece i odraslih da sami oblikuju svoju budućnost i uzmu puno učešće u životu svoje zajednice. Osnovno obrazovanje je obavezno i mora biti besplatno i dostupno svima. Ostale forme obrazovanja (srednje obrazovanje, tehničko i stručno usavršavanje, više obrazovanje) trebaju biti jednako dostupni svima i vlasti moraju preduzeti korake da obezbijede temeljno obrazovanje.

Pravo na obrazovanje takođe obuhvata temeljno obrazovanje za odrasle osobe koje nisu primile ili prošle puno osnovno obrazovanje. Da bi se obezbijedilo potpuno uživanje prava na obrazovanje vlasti moraju osigurati dostupnost i pristupačnost obrazovnim institucijama, kao i prihvatljivost i prilagodljivost obrazovnog sistema. U tom smislu, vlasti su dužne osigurati da su obrazovne institucije i programi dostupni u velikoj mjeri, te da su ispunjeni tehnički i kadrovski uslovi. Nadalje, obrazovanje mora biti fizički i ekonomski pristupačno za sve, bez diskriminacije. Forma i suština obrazovanja, uključujući nastavni program i metode, moraju biti kvalitetni i prihvatljivi (relevantni) i učenicima i roditeljima.

OBRAZOVANJE ODRASLIH

Prihvatanje koncepcije cjeloživotnog učenja je temeljna strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja, pretpostavlja rekonceptualizaciju svih segmenata obrazovanja, pa tako i obrazovanja odraslih. Ono u sistemu cjeloživotne edukacije predstavlja njihovu najekstenzivniju fazu pa je od velike važnosti kako će obrazovanje odraslih u njemu biti interpretirano. Koncepcijom cjeloživotnog učenja se povezuju pojedini segmenti (stepeni) obrazovanja, ali i pojedini oblici obrazovanja (formalno, neformalno i informalno učenje) u jedinstveni sistem. To znači da se cjeloživotna edukacija ne sastoji u mehaničkom produžavanju obrazovanja i vaspitanja u odraslo razdoblje nego u usistemljavanju obrazovanja djece, mladih i odraslih. Jedino su na taj način moguća rasterećenja u obrazovanju djece i mladih te racionalizacija edukacije u cjelini.

Obrazovanje odraslih jeste dio jedinstvenog sistema obrazovanja svake države, koji obezbjeđuje odraslima tokom cijelog života sticanje kompetencija i kvalifikacija potrebnih za lični i profesionalni razvoj, rad i zapošljavanje, kao i društveno odgovorno ponašanje. Obrazovanje odraslih ostvaruje se kao formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje i informalno učenje. Formalno obrazovanje odraslih obuhvata osnovno i srednje obrazovanje. Formalno obrazovanje odraslih jesu organizovani procesi učenja koji se ostvaruju na osnovu nastavnih planova i programa osnovnog i srednjeg obrazovanja, i programa drugih oblika stručnog obrazovanja prilagođenih potrebama i mogućnostima odraslih i zahtjevima tržišta rada, u skladu sa zakonom. Neformalno obrazovanje odraslih jesu organizovani procesi učenja odraslih na osnovu posebnih programa, radi sticanja znanja, vrijednosti, stavova, sposobnosti i vještina usmjerenih na lični razvoj odraslih, rad i zapošljavanje i socijalne aktivnosti. Informalno učenje odraslih jeste proces samostalnog sticanja znanja, vrijednosti, stavova, sposobnosti i vještina, u svakodnevnom životnom, radnom i socijalnom okruženju.

Obrazovanje odraslih ima dvije glavne funkcije: kompenzacijsku i funkciju daljeg trajnog obrazovanja i vaspitanja. Kompenzacijska funkcija obrazovanja odraslih se sastoji u temeljnom osposobljavanju odraslih, tj. u nadoknađivanju obrazovnih zaostataka odra-

slih osoba do kojih je došlo zbog obrazovnih propusta u mladosti. Takve osobe, u uslovi-
ma ubrzanog razvoja i globalizacije, u društvu znanja, postaju najozbiljniji kandidati za
grupu socijalno isključenih. Svaka odgovorna vlada čini sve da ograniči stvaranje takve
nove grupe. Jedan od ciljeva obrazovne politike je društveno uključivanje odraslih pomoću
obrazovanja. To se postiže bazičnim osposobljavanjem odraslih za njihove glavne životne
uloge pri čemu je najčešće riječ o njihovom profesionalnom kvalifikovanju. To se ogleda u:

- završavanju osnovnog obrazovanja,
- funkcionalnom opismenjavanju,
- sticanju početnog profesionalnog obrazovanja nekvalifikovanih osoba,
- prekvalifikovanju nezaposlenih osoba koje se ne mogu zaposliti u zanimanju zbog
njegove suficitarnosti,
- profesionalnom osposobljavanju žena čija su znanja zastarjela nakon dužeg prekida
zaposlenosti,
- edukaciji imigranata i pripadnika onih socijalnih grupa koje nisu socijalno dovoljno
integrirane.

Funkcija daljeg trajnog (kontinuiranog, permanentnog) obrazovanja odraslih se sastoji
u sticanju novih znanja, vještina te vrijednosti, stavova i navika kojima se odrasla osoba
osposobljava za uspješno suočavanje s novim zahtjevima koji su rezultat naučnog, tehno-
loškog, društvenog, političkog i kulturnog razvoja. Najvažnija područja dalje edukacije
odraslih u Evropi jesu stručno usavršavanje, edukacija za razvoj civilnog društva (obra-
zovanje za mir, građanski aktivizam i demokratiju), edukacija za zaštitu životne sredine,
učenje stranih jezika, obrazovanje za očuvanje zdravlja, obrazovanje starijih osoba, obra-
zovanje za integraciju ljudi sa umanjnim sposobnostima i onesposobljenjima. Moderni-
zacija zemalja u tranziciji nezamisliva je bez razvoja ovih područja obrazovanja odraslih.

Funkcija daljeg usavršavanja sastoji se u trajnom osposobljavanju za
uspješno prilagođavanje sve bržim promjenama koje nastaju u sadržaju
osnovnih životnih uloga odraslih. Te su promjene u razvijenom svijetu to-
liko brze i sveobuhvatne da je jedna od osnovnih životnih uloga postala
uloga čovjeka kao trajnog učenika. Pored uloge osobe koja trajno uči, dru-
ge najvažnije životne uloge su radna, porodična i rekreativna (uloga osobe
koja kreativno provodi slobodno vrijeme). U području rada promjene se
sastoje u postupnom nestajanju institucije trajnog zapošljavanja (rada na
neodređeno vrijeme) i sve veće zastupljenosti rada na određeno vrijeme
što uključuje i promjenu zanimanja. Pojam trajnog zaposlenja zamjenju-
je se pojmom trajne zaposlenosti koja se ostvaruje trajnim učenjem. Dok
se osposobljavanje za trajnu zaposlenost postiže i formalnim i neformal-
nim obrazovanjem, trajna osposobljenost za ostale životne uloge postiže
se pretežno neformalnim obrazovanjem, samoobrazovanjem i informalnim
učenjem.

Edukacija odraslih u zemljama u tranziciji, osim ciljeva karakterističnih za zemlje koje
se kontinuirano razvijaju, ima i neke dodatne specifične ciljeve koji proizlaze iz potrebe

razvojnog diskontinuiteta. Društvene promjene se mogu ostvariti samo ako cjelokupno odraslo stanovništvo uči. Obrazovanje odraslih bi, stoga, trebalo da se posmatra kao uslov opstanka i razvoja modernog društva. U uslovima brzih demografskih, socijalno-političkih, ekonomskih i naučno-tehnoloških promjena njegov značaj izuzetno je porastao. Ono ima vitalnu ulogu u ekonomskom razvoju savremenih društava i otvaranju stvarnog prostora za djelotvorno učešće građana u rješavanju različitih društvenih, profesionalnih, porodičnih i individualnih problema. Sticanje i upotreba znanja, posebno u odraslom dobu, postali su ključ za rješavanje najznačajnijih društvenih i individualnih problema kao što su:

- unapređenje međuljudskih i međuetničkih odnosa,
- unapređenje ljudskih prava i građanskih sloboda,
- zaštita životne sredine,
- zaštita i unapređenje zdravlja,
- ishrana stanovništva,
- briga za roditeljstvo i porodicu,
- emancipacija žena,
- zaštita i emancipacija hendikepiranih, marginalnih i ugroženih grupa,
- zapošljavanje stanovništva,
- ekonomski rast,
- unapređenje produktivnosti i ekonomske efikasnosti,
- postizanje ličnog identiteta i pronalaženje smisla života.

Nadalje, obrazovanjem odraslih obezbjeđuje se poboljšanje obrazovne i kvalifikacione strukture i unapređivanje mogućnosti zapošljavanja stanovništva, stvaranje osnove za održivi društveno-ekonomski razvoj, povećanje profesionalne mobilnosti i fleksibilnosti radno aktivnog stanovništva, smanjenje siromaštva, ostvarivanje jednakosti, socijalne uključenosti i međugeneracijske solidarnosti. Ipak, obrazovanje odraslih se ne tretira kao strateški važna komponenta ekonomskog i društvenog razvoja. U obrazovnoj politici, obrazovanje je izjednačeno sa školovanjem, na taj način država se odrekla sistemске brige i interesa za najveći dio obrazovanja odraslih, prepoznajući kao područje svog interesa jedino školu, odnosno formalno obrazovanje. Obrazovanje i učenje u odraslom dobu tretiraju se kao lični interes.

VAŽNOST MORALA, ETIKE I INTEGRITETA U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Za razliku od drugih polja, obrazovanje odraslih je tek nedavno počelo da razmatra ulogu etike i njen odnos na višem nivou³. Broket predlaže šest moralnih principa koji se nalaze u „samom srcu prakse obrazovanja odraslih”⁴:

1. poštovanje polaznika edukacije,
2. pravednost i jednakost prema polaznicima edukacije,
3. obaveza prema polaznicima edukacije i svim uključenim stranama,
4. milosrđe, minimalizovanje štetnih ishoda i maksimalizovanje pozitivnih,
5. briga o polaznicima edukacije,

³ Imel, S., *Ethical Practice in Adult Education*, 1990.

⁴ <http://hrcak.srce.hr> posjećeno 20.4.2016. godine.

6. samosvijest i refleksija na vlastiti rad kao edukatora odraslih.

Etika se odnosi na racionalnu analizu ljudskog ponašanja. Od edukatora odraslih se očekuje da djeluju racionalno kako bi zadržali odgovarajući društveni red. Odluke koje edukatori odraslih donose, odnose se na to ko treba učiti, šta se treba naučiti i čiji ciljevi trebaju biti prioritetni, što je ujedno i pitanje etike. Budući da je edukator taj koji donosi odluke o tome šta treba učiti, bi li s njegove strane bilo etično da polaznike edukacije navodi na određeno mišljenje bez argumenata, da ne ponudi alternativu, da ne ukaže na izvore gdje se može pronaći više informacija o aktuelnoj temi, da ne nudi pravo na iznošenje vlastitog mišljenja, itd.? Upravo iz tog razloga etika nalazi svoje mjesto u obrazovanju odraslih i uopšte obrazovanju, kako bi spriječila sva ponašanja koja su u suprotnosti s Broketovih šest moralnih principa.

Različiti etički kodeksi otkrivaju da se profesionalizam propagira kroz integritet. Integritet je stub, osnova profesionalnog života i ponašanja. Stoga se za edukatore odraslih kaže da ne smiju davati lažne informacije, ne smiju krivo navoditi te moraju biti poštteni, pravedni i poštovati druge. Drugim riječima, od njih se očekuje da djeluju s integritetom. Namjerno ili nenamjerno zanemarivanje etičkih dužnosti i povreda prava odraslih koji se obrazuju, narušava integritet. „Neprijatelj“ integriteta su⁵:

- (a) vlastiti interes – ono što mi želimo,
- (b) zaštita sebe – ono što ne želimo,
- (c) samozavaravanje – odbijanje objektivnog sagledavanja situacije.

Razumijevanje važnosti integriteta zahtijeva da se edukatori odraslih fokusiraju na vlastita profesionalna ponašanja jer njihovo ponašanje najviše utiče na polaznike edukacija.

ETIČKE DILEME U VEZI SA OBRAZOVANJEM ODRASLIH

Planiranje programa u obrazovanju odraslih je komplikovan, višestapni proces koji zahtijeva donošenje brojnih odluka. Taj proces nije nimalo jednostavan iz razloga što na andragoge pri tome utiče, ne samo vlastiti sistem vrijednosti, već i odgovornost koju imaju prema korisnicima čija očekivanja u vezi sa razvojem procesa programa i ishoda mogu biti različita. Etička pitanja u planiranju programa nastaju kada je bilo koja od alternativa povezana s pozicijama vrijednosti na koje se može gledati kao na neprihvatljive u odnosu na društvo, druge praktičare, klijente, sponzore, ili same andragoge.

Dva područja etičkih dilema koja se javljaju u planiranju programa su⁶:

- One u vezi sa potrebama – Dileme povezane s potrebama uključuju dva područja: reagovanje na izražene potrebe i baziranje programa na potrebama koje su nepriznate od strane edukatora odraslih. U prvom, autonomija budućih polaznika edukacije je uzeta u obzir, ali andragog će morati donijeti odluku o tome koje je od brojnih potreba moguće zadovoljiti. U drugom, andragog može biti suočen sa kršenjem autonomije polaznika ukoliko se fokusira isključivo na potrebe drugog entiteta, kao što su poslodavci ili društvo.

5 Ianinska, S. and Garcia-Zamor, J.C., "Morals, Ethics, and Integrity: How Codes of Conduct Contribute to Ethical Adult Education Practice", *Public Organization Review*, Vol. 6, No.1, pp. 3-20, 2006.

6 Imel, S., *Ethical Practice in Adult Education*, 1990, <http://www.ericdigests.org/1992-5/adult.htm> posjećeno 20.4.2016. godine.

- One koje se odnose na strukturu školarine – Budući da se odluka o cijeni i školarini odnosi na polaznikovu mogućnost i spremnost plaćanja za pohađanje obrazovnih programa, ona je etički značajna. Na primjer, andragog može biti suočen s donošenjem odluke o cijeni koja će eliminisati mnoge osobe, koje bi mogle imati koristi od programa, s obzirom na to da ga ne mogu priuštiti.

Etika u obrazovanju odraslih je lični sistem vrijednosti, utiče na to kako pojedinci podučavaju, šta podučavaju i kako komuniciraju sa svojim učenicima, polaznicima edukacije. Lični sistem vrijednosti edukatora utiče na to hoće li kod polaznika edukacije više naglašavati njihove snage ili nedostatke, hoće li ih tretirati jednako, bez obzira na rasu, pol, etničko porijeklo, religiju i hoće li vjerovati da odrasli mogu naučiti bez obzira na godine, društveni status i prethodna iskustva učenja.

Etičke dileme se mogu pojaviti i zbog velikog broja aktera s kojima je edukator odraslih u interakciji i prema kojima ima određene odgovornosti. Edukator može osjećati da kompromituje lični sistem vrijednosti nađe li se u situaciji da polaznicima edukacije savjetuje upisivanje dodatnog kursa kako bi se povećao broj uključenih, iako to nije u skladu sa njihovim potrebama. U ovoj dimenziji etičke prakse, edukatori trebaju biti sposobni napraviti ravnotežu između mnogih odgovornosti. Ključna je identifikacija strategije koja će pomoći edukatoru da vlastite vrijednosti stavi u praksu. Ipak, stvarna briga nastaje oko toga je li edukator sposoban kritički preispitati vlastite vrijednosti bitne za obrazovanje odraslih. Razvoj lične filozofije može biti vrijedan alat koji će pomoći edukatorima da postanu sposobniji identifikovati etičke konflikte.

ORGANIZATORI OBRAZOVANJA ODRASLIH

Obrazovanjem, obukom i osposobljavanjem odraslih, kao redovnom djelatnošću ili onom koja prati redovnu, bave se javne i privatne obrazovne ustanove, druge specijalizovane institucije (radnički univerziteti, centri za stručno obrazovanje i osposobljavanje, auto-škole, škole stranih jezika, škole za računar,...), zavodi za zapošljavanje, profesionalna udruženja, nevladine organizacije, vjerske institucije, sindikati i dr.

Obrazovanje je otvoren i dinamičan sistem koji se stalno mijenja i nadograđuje u skladu s ekonomskim, tehnološkim i naučnim razvojem društva te kulturološkim i drugim promjenama koje se događaju kako na lokalnom i regionalnom, tako i na globalnom planu. U traganju za odgovorima na pitanje kako obrazovanje usaglasiti sa zahtjevima modernog društva, razvili su se globalni koncepti obrazovanja pod različitim nazivima kao što su: „društvo koje uči“, „društvo znanja“, „društvo i ekonomija zasnovana na znanju“⁷.

Proces učenja tokom cijeloga života nameće građanima svih uzrasta potrebu sticanja novih i unapređenja već stečenih znanja, vještina i kompetencija. Cjeloživotno učenje najbolji je odgovor na zamjenu koncepta doživotnog radnog mjesta konceptom doživotno potrebnog znanja, vještina i kompetencija. Promjena koncepta uslovljena je svakodnevnim povećanjem novog znanja i sve bržim zastarijevanjem postojećeg znanja, vještina i kompetencija, ali i potrebom prilagođavanja postojećih nespecifičnih znanja, vještina i kompetencija zahtjevima izmijenjenih radnih mjesta koje donosi globalna privreda.

Stoga, cjeloživotno učenje ima ključnu ulogu za razvoj i koordinisanje strategije zapošljavanja i promovisanje radne snage koja je vješta, obučena i prilagodljiva sve zahtjevnijem tržištu radne snage. Na ovaj način učenje kroz cijeli život postaje mnogo više od ekonomskog pitanja jer viši nivo obrazovanja i kontinuiranog učenja, koje je dostupno svima, predstavljaju bitan preduslov za redukovanje nejednakosti i prevenciju marginalizacije pojedinca ili grupe. U tom procesu prožimaju se četiri cilja i to:

- lično ispunjenje,
- aktivno građanstvo,
- socijalna uključenost (kohezija) i
- sposobnost zapošljavanja (prilagodljivost).

DISKRIMINACIJA U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Diskriminacija ograničava ili onemogućava primjenu ljudskih prava i veoma je česta pojava u obrazovanju i poslovanju. S obzirom na to da radnici imaju pravo na ravnopravan tretman, diskriminacija u zapošljavanju, otpuštanju ili unapređivanju na osnovu kriterijuma koji nemaju veze sa poslom je nemoralna. Rijetko ko osporava ovaj iskaz koji je prilično lako dokazati⁸.

Uprkos tome, često možemo čuti rezultate istraživanja brojnih organizacija prema kojima u prestižnim i samim tim bolje plaćenim poslovima dominiraju muškarci. Međutim, kao novi fenomen koji se javlja u izučavanju poslovne etike, ali i menadžmenta ljudskih resursa jeste da su istraživanja u posljednjih nekoliko decenija, konstantno potvrđivala da su atraktivni ljudi prosječno uspješniji u karijeri nego oni kojima je priroda dala manje privlačan izgled.

Međutim, ako uzmemo da su dva od mnogih zakona uspješnosti u poslovanju, zakon razlikovanja i zakon ubjedljivosti, možda diskriminacija i ima opravdanje. Prema Brajanu Trejsiju, zakon ubjedljivosti kaže da dokaz da su drugi ljudi, slični vašem kupcu, kupili taj proizvod, stvara određeni kredibilitet, umanjuje otpor i povećava prodaju. S druge strane, jedan od važnih zakona poslovnog uspjeha je zakon razlikovanja. Prema njemu, da biste uspjeli na tržištu vaš proizvod ili usluga treba da ima posebnu prednost, nešto što će ga učiniti superiornijim u odnosu na proizvode i usluge konkurencije. Dakle, ukoliko se rukovodioci odluče da zapošljavaju samo lijepe ljude, ili samo muškarce, ili pak žene, jer se to pokazalo profitabilnim kod konkurentne kompanije, da li to onda norme poslovne etike ruše stepenice uspjeha?

Česta diskriminacija u poslovanju je na osnovu pola. Međutim, imamo zemlje u kojima zakon propisuje da žene ne mogu biti na rukovodećim funkcijama. To dovodi u etičku dilemu multinacionalne kompanije. Ako žena koju neka multinacionalna korporacija unapređuje na direktorski položaj ima problema oko saradnje sa drugim kompanijama koje njeguju tradiciju muške dominacije, kompanija dolazi u dilemu između diskriminacije i obezbjeđivanja profita. Prema tome, kompanija mora maksimalno da se potruži da obezbjedi ravnotežu između fer tretmana žene – direktora i svojih finansijskih interesa. U nekim kulturama to će se postići lakše, a u nekim teže, ali ni u jednoj zemlji kompanija ne bi smjela da jednostavno pretpostavi kako žene ne mogu biti uspješne na visokim položajima.

8 Trejsi, B., *100 apsolutno neoborivih zakona poslovnog uspeha*, Sentiment, Beograd, 2007, str 199.

Neki zahtijevaju da u svakoj firmi zastupljenost žena ili osoba druge rase bude proporcionalna njihovoj zastupljenosti u ukupnom stanovništvu. Drugi zastupaju ideju da proporcije u svakom tipu zaposlenja budu jednake proporciji svake grupe koja stiče kvalifikacije za dato zaposlenje⁹.

Međutim, kakva je to kompenzaciona pravda u sadašnjosti, ako je određene osobe ka drugom poslu natjerala upravo diskriminacija? Određene društvene kategorije su ranjivije ili ugroženije od drugih, bilo po prirodi stvari, bilo zbog diskriminacije kojoj su izloženi kao društvena kategorija. Da bi ovim grupama omogućila ravnopravniji položaj u društvu, država preduzima različite mjere zaštite i pomoći koje uključuju posebna prava u oblasti prava nezaposlenih i zaposlenih, a, u određenim slučajevima, i prednost prilikom zapošljavanja. Takve mjere nazivaju se afirmativnom akcijom.

Zanimljivi su rezultati istraživanja Kloda Stila, psihologa na Univerzitetu Stanford koji je ustanovio tzv. razornu moć predrasuda. Naime, on je sproveo test gdje su studentima i studentkinjama nadarenim za matematiku dati zadaci iz prijemnog ispita. Podijelili su ih u dvije grupe. Prvoj grupi je rečeno da se na tom testu obično pokazu razlike u sposobnostima između muškaraca i žena. Drugima nije rečeno ništa. Studentkinje su riješile test znatno lošije od svojih kolega studenata – ali samo one kojima su rekli da žene slabije rješavaju takve zadatke. One koje nisu podsjetili na polnu razliku riješile su test jednako dobro kao i njihove muške kolege! Stil je ovim ustanovio da je onesposobljavajuća tjeskoba aktivan uzrok smanjenja rezultata studentkinja. On, nadalje, tvrdi da ovakva prijetnja predrasudom može biti jedan od razloga zašto ima malo žena u oblasti matematike, inženjerstva i uopšte prirodnih nauka. Premda mlade Amerikanke u osnovnoj školi ne pokazuju nikakvu razliku po matematičkoj nadarenosti u odnosu na mladiće, njihovi rezultati u srednjoj školi počinju zaostajati, a taj jaz produbljuje se na fakultetu i postdiplomskih studijima. Na početku akademske karijere žene odustaju od ovih disciplina dva i po puta češće nego muškarci. Amerikanke dobijaju samo 22% diploma na tim područjima i samo 13% doktorata – a zapošljavaju se na samo 10% radnih mjesta na univerzitetima na kojima, usput rečeno, dobijaju samo tri četvrtine plate svojih muških kolega¹⁰.

Ovaj neuspjeh nema nikakve veze sa stručnošću. On se odnosi upravo na prisustvo predrasuda koje onesposobljavaju. Stil, još, ističe primjere lošeg rada žena uprkos visokim rezultatima na testovima kao dokaz uloge emocionalne prijetnje. On tvrdi da su ljudi tada posebno osjetljivi na sumnju u njihove sposobnost, te dovode u pitanje vlastiti talenat i vještine čime potkopavaju vlastiti utisak o svojoj kompetenciji, kao i samopouzdanje. Njihova tjeskoba djeluje poput reflektora, i za njih same, ali i za one koji paze koliko dobro ili loše će raditi¹¹.

RAZOREN SISTEM INSTITUCIJA ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH

Odsustvo društvene brige i interesa za obrazovanje odraslih dovelo je do redukcije, potpune izmjene programske djelatnosti ili gašenja velikog broja institucija i oblika obrazovanja odraslih. Posljedice s jedne strane su da postoji porast obrazovnih potreba odraslog stanovništva, a s druge, gase se institucije u kojima one mogu biti zadovoljene. Jedan

9 Di Džordž, R. T., *Poslovna etika*, Filip Višnjić, Beograd, 2003, str. 433.

10 Hewitt, N. M. and Seymour, E., "Factors contributing to high attrition rates among science and engineering undergraduate majors", izvještaj za Alfred P. Sloan Foundation, 1991.

11 Goleman, D., *Emocionalna inteligencija u poslu*, Mozaik knjiga, Zagreb, 2008, str. 150 – 152.

broj institucija za obrazovanje odraslih počinje da se bavi komercijalnim poslovima izvan obrazovanja i kulture. U posljednjim decenijama u zemljama u tranziciji značajno je povećan broj javnih institucija za obrazovanje odraslih. U takvim zemljama je neophodno uspostaviti adekvatnu mrežu institucija i organizacija za obrazovanje odraslih (ili makar održati njihov broj na optimalnom nivou) da bi:

- svi građani mogli da realizuju pravo na doživotno/kontinuirano obrazovanje,
- da bi država mogla da realizuje svoja strateška opredjeljenja u okviru ekonomskog i socijalno političkog razvoja.

Uspostavljanje sistema obrazovanja odraslih, odnosno kreiranje adekvatne mreže institucija i organizacija za obrazovanje odraslih pretpostavlja:

- definisanje uslova, kriterijuma i standarda koje moraju da ispunje sve organizacije/institucije koje mogu da se bave obrazovanjem odraslih, čime se uspostavlja društveno i profesionalno verifikovan sistem obrazovanja odraslih,
- neophodnost da se ovim institucijama otvori mogućnost izvođenja javno važećih programa obrazovanja odraslih, kao i onih programa koji se finansiraju iz javnih fondova (programi od nacionalnog, regionalnog ili lokalnog interesa),
- podrška privatnoj inicijativi u oblasti obrazovanja odraslih, u cilju stvaranja kvalitetnog tržišta obrazovanja, bogatije ponude i pluralizma institucija i oblika.

Iskustvo zemalja u tranziciji pokazuje da je adekvatna podrška institucijama za obrazovanje odraslih i očuvanje ove mreže upravo u periodu reformi neophodna da bi se očuvala infrastruktura i potencijal koji se uspješno može koristiti u periodu rasta društvenih i ličnih potreba za znanjem i obrazovanjem.

PROBLEM KADRA U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Budući da se obrazovnim radom sa odraslima bavi veliki broj ljudi u veoma raznovrsnim organizacijama i institucijama (kako obrazovnim institucijama tako i u kulturnim institucijama, odjeljenjima za obrazovanje i kadrove u velikim firmama, nevladinim organizacijama itd.), koji uz svoju osnovnu profesiju nemaju odgovarajuća andragoško-didaktičko-metodička znanja i vještine neophodne za taj rad, nije obezbjeđena jedna od osnovnih pretpostavki za kvalitetnu realizaciju obrazovnih programa za odrasle. Često se i ne prepoznaje njihova andragoška uloga. U obrazovnim institucijama ovom djelatnošću se najčešće bave profesionalci iz drugih oblasti, koji ne poznaju osobine procesa učenja i nastave kod odraslih, kao ni savremene metode rada sa odraslima. Ni za jednu od ovih kategorija ne postoji sistemsko rješenje i institucionalni okvir obuke i usavršavanja, kao ni jasno definisani standardi za rad u ovoj oblasti. Do potpune deprofesionalizacije ovog područja došlo je i zbog neprepoznavanja specifičnosti obrazovnog rada sa odraslima, njegovih principa, sadržaja, organizacije, oblika i metoda.

Dakle, budući da se veliki broj ljudi bavi obrazovnim radom sa odraslima u različitim vrstama institucija, neophodno je obezbjeđiti sistem njihovog andragoško-metodičko-didaktičkog osposobljavanja i usavršavanja. Raspolaganje relevantnim informacijama o obrazovanju odraslih je osnovni uslov za ostvarivanje ciljeva obrazovne politike u ovoj

oblasti, za analizu i unapređenje rada, planiranje i preduzimanje sistemskih mjera i donošenje strateških planova, njihovo praćenje i evaluaciju.

MODELI OBRAZOVANJA ODRASLIH

U zavisnosti od šireg društveno-ekonomskog konteksta, moguće je razlikovati „slobodno-tržišni model“ i „centralno-planski model“ obrazovanja odraslih¹². Slobodno-tržišni model se zasniva na doktrini liberalnog kapitalizma, tj. na pretpostavci da su ljudi slobodni, racionalni i sposobni slijediti svoje interese. To znači da su korisnici obrazovanja odraslih sposobni odabrati sadržaje koji služe njihovom interesu pa će se manje popularni kursevi prestati održavati, a čitav sistem obrazovanja odraslih razvijati u smjeru zadovoljavanja njihovih osvjешtenih potreba.

Obrazovanje prema centralno-planskom modelu obrazovanja odraslih polazi od pretpostavke da slobodno tržište u obrazovanju ne funkcioniše. Ono se temelji na pretpostavci da planeri obrazovanja mogu bolje procijeniti stvarne obrazovne potrebe pojedinih grupa aktivnog stanovništva, obezbijediti izradu i sprovođenje kvalitetnih obrazovnih programa i optimalnu mrežu obrazovnih institucija, da mogu izbjeći nepotrebna preklapanja, komercijalizaciju, obmanjivanje potencijalnih potrošača obrazovanja, te obezbijediti pravedniji pristup atraktivnim programima.

MJERE ZA SPREČAVANJE DISKRIMINACIJE

Jedan od značajnih faktora koji utiče na dokvalifikaciju/školoвање odraslih, a o kome se, konačno, govori posljednjih nekoliko godina svakako je diskriminacija. Ona može biti vrlo vidljiva tj. otvorena ili pak zatvorena, nevidljiva, tako da se ne može odmah uočiti i odreagovati na pravi način. Jedan od najtežih oblika je svakako institucionalna diskriminacija kojoj su izloženi odrasli u sistemu. Istina je da sistem koji diskriminiše najčešće ne priznaje da diskriminiše, već takvo ponašanje smatra samorazumljivo u kontekstu. Stereotipi i predrasude u vezi sa odraslom populacijom svakako doprinose društvenoj izolaciji i održavaju diskriminaciju kao pravo većine. Rješavanje pitanja predrasuda i diskriminacije i podizanje svijesti o antidiskriminacionim mjerama i značaju prava potrebno je na svakom nivou. Sadašnji propusti reflektuju način na koji su se sistemi razvijali sa upadljivo manje pažnje posvećene odraslima nego interesima onih koji su se bavili njima.

Mjere za suzbijanje diskriminacije:

- veća uključenost države,
- pružanje podrške planu i programu obrazovanja odraslih,
- modernizacija ustanova i centara za obrazovanje odraslih,
- dijalog na relaciji stručnih službi i nastavnog kadra koji vrši obrazovanje.

ZAKLJUČAK

Obrazovanje, kao veliki izazov savremene civilizacije, kao nosilac i pokretač društvenih promjena, kao način informisanja o promjenama i prihvatanja novih stavova i vrijednosti i kao put ka sticanju novih znanja, se različito definiše u literaturi i primjenjuje u praksi. Brojna shvatanja, pristupi i određenja obrazovanja ipak se mogu svrstati u dvije grupe.

¹² Pastuović, N., *Edukologija*, Znamen, Zagreb, 1999, str. 360.

Za jedne, savremeno obrazovanje doprinosi ostvarivanju društvenog života, to je osnovni društveni proces održavanja čovjeka i napretka čovječanstva, kao i kontinuiteta kulture. Za druge je savremeno obrazovanje ključni faktor ekonomskog razvoja i znanja od kojeg zavise svi ostali društveni procesi. U stvari, tradicionalna određenja obrazovanja polaze od shvaćanja obrazovanja kao sistematskog sticanja naučnih znanja o prirodi, društvu i ljudskom mišljenju i ovladavanja radnim vještinama i navikama kojima se razvijaju i oblikuju određene crte ličnosti i usvaja određeni pogled na svijet. Savremenija shvaćanja obrazovanja polaze od toga da je obrazovanje sistem institucionalnog sticanja znanja i osposobljavanja ljudi da stiču znanja, vještine 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 promjene 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 čovjekovog prirodnog okruženja i stvaranje svijesti o globalnim problemima savremenog čovječanstva.

U savremenom svijetu obrazovanje prati promjene nastale njegovim razvojem. Tako će obrazovanje odraslih u XXI vijeku biti usmjereno prema sticanju znanja koje postaje značajan faktor društvenog razvoja i imaće odlučujuću vrijednost i za pojedinca i za civilizaciju. Obrazovanje će imati značaja i za sagledavanje i razumijevanje globalnih promjena u savremenom društvu, posebno sa stanovišta problema u vezi sa usaglašavanjem privrednog razvoja sa ekološkim zakonitostima u uslovima 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. Vrijeme je da i menadžeri počnu da gledaju svoje organizacije kroz prizmu znanja, kako bi taj „intelektualni kapital” došao do punog izražaja, donoseći svim članovima organizacije novi profit i nove šanse.

Ključna komponenta privrednog razvoja je kvalitet radne snage. U Bosni i Hercegovini imamo paradoksalnu situaciju u kojoj je stopa nezaposlenosti visoka, dok se istovremeno poslodavci žale da ne mogu popuniti sva slobodna mjesta usljed nedostatka kvalifikovanih kandidata. Jedan od razloga za ovakvu situaciju je obrazovni sistem koji, kao i u mnogim zemljama zaostaje za promjenama kroz koje prolazi tržište rada, a drugi razlog je što se tržište rada zasniva isključivo na formalnim kvalifikacijama i ne uzima adekvatno u obzir vještine i kompetencije koje su radnici stekli na neki drugi način. Cilj našeg društva bi trebale biti reforme koje će unaprijediti zapošljivost kandidata jačanjem cjeloživotnog učenja i uvođenjem instrumenta Pasoš kompetencija za kandidate i poslodavce, kako bi im se omogućila upotreba kompetencija u njihovom procesu pronalaženja novog kadra. Takođe, potrebno je uvođenje funkcionalnih zakona koji uređuju oblast obrazovanja odraslih i kvalifikacijske okvire i, ono što je najbitnije, raditi na izgradnji svijesti kod šire javnosti o značaju cjeloživotnog učenja.

LITERATURA

1. *Časopis za obrazovanje odraslih i kulturu*, Bosanski kulturni centar i DVV international, Br. 1, Sarajevo, 2010.
2. Denam, Dž. R., "Etika i čovjek organizacije", *Teorija*, Vol.36, Br.1, 1993.
3. Di Džordž, R. T., *Poslovna etika*, Filip Višnjić, Beograd, 2003.
4. Dramond, Dž. i Bein, B., *Poslovna etika*, Clio, Beograd, 2001.
5. Goleman, D., *Emocionalna inteligencija u poslu*, Mozaik knjiga, Zagreb, 2008.
6. Hewitt, N. M. and Seymour, E., "Factors contributing to high attrition rates among science and engineering undergraduate majors", izvještaj za Alfred P. Sloan Foundation, 1991.
7. Ianinska, S. and Garcia-Zamor, J.C., "Morals, Ethics, and Integrity: How Codes of Conduct Contribute to Ethical Adult Education Practice", *Public Organization Review*, Vol. 6, No.1, 2006.
8. Imel, S., *Ethical Practice in Adult Education*, 1990.
9. Jevtić, M., *Izazovi etičkog menadžmenta*, Viša železnička škola, Beograd, 2004.
10. Orlić, R., (ur.), *Kant i poslovna etika*, M. Nemo, Pančevo, 2004.
11. Pastuović, N., *Edukologija*, Znamen, Zagreb, 1999.
12. Rakas, S., *Uvod u poslovnu etiku*, Megatrend univerzitet primenjenih nauka, Beograd, 2006.
13. Trejsi, B., *100 apsolutno neoborivih zakona poslovnog uspeha*, Sentiment, Beograd, 2007.
14. Velasquez, M. G., *Business Ethics, Concepts and Cases*, Prentice Hall Inc. Simon&Schuster, USA, 1998.
15. Vučković, Ž., *Biznis i moral – osnovi poslovne etike*, Celkom, Novi Sad, 2006.
16. Vuksanović, A., *Etika i moral, osobnost*, Školska knjiga i FTIDI, Zagreb, 1993.

Internet izvori:

17. <http://hrcak.srce.hr/103666?lang=en> posjećeno 20.4.2016.
18. <http://www.scribd.com/doc/46679814/Etika-u-obrazovanju> posjećeno 20.4.2016.
19. http://bib.irb.hr/datoteka/478228.Doktorat_Hren.pdf posjećeno 22.4.2016.
20. http://www.idi.hr/wp-content/uploads/2014/03/oir_sadrzaj.pdf posjećeno 22.4.2016.