

Партиципација одраслих у образовању и учењу

Стручно усавршавање државних службеника

Аутор: Катарина Чаировић

У оквирима савременог система државне управе у Републици Србији стручно усавршавање представља право и дужност државног службеника. Оно се остварује кроз стицање знања, вештина и ставова, односно компетенција потребних за извршавање послова радног места, похађањем програма стручног усавршавања. Позиција стручног усавршавања државних службеника је и правно препозната и регулисана Законом о државним службеницима, [Уредбом о стручном усавршавању државних службеника](#), те [Уредбом о одређивању компетенција за рад државних службеника](#).



Државни службеници се, дакле, у складу са исказаним потребама и интересовањима, укључују у различите програме стручног усавршавања (Општи програм обуке, Програм обуке руководиоца и Посебни програми обуке у складу са специфичним потребама из делокруга и надлежности државних органа), а један од обавезних елемената програма обуке јесу управо очекивани ефекти у подизању нивоа компетенција запослених. Од државних службеника се очекује да у свом раду испољавају како стечене тако и унапређене компетенције – у обављању послова у државним органима, у циљу успешног остваривања функције руковођења и слично.

Важно је поменути и дужност руководиоца да државним службеницима омогуће стручно усавршавање за извршавање послова радног места, дефинисану Чланом 96. Закона о државним службеницима.

Међутим, можемо се запитати следеће:

Који су разлози за укључивање одраслих, односно државних службеника као њихове посебне поткатеорије, у образовне програме?

Шта је то што их мотивише и подстиче да се посвете свом личном и професионалном развоју?

Амерички андрагог Хул је у својим истраживањима дошао до три мотивацијска типа партиципаната у образовању одраслих:

- **Полазници оријентисани на циљ**

Јасно дефинишу своје циљеве и образовање стављају у сврху постизања истих, њихово континуирано образовање тече у епизодама, задовољавају исказане потребе и идентификују своје интересе

- **Полазници оријентисани на активност**

Фокус је на самој активности учења, а не на садржају – овај тип се укључује у програме образовања одраслих како би превазишао осећање запостављености и изолованости и остварио друштвене контакте

- **Полазници оријентисани на процес учења**

За овај мотивацијски тип се каже да „захтева образовање ради самог образовања” и карактерише га жеља за знањем, учењем, читањем



У наредним годинама је даље испитивана описана типологија, а истраживања Бошијеа и Колинса резултирала су **факторима који објашњавају разлоге због којих одрасли партиципирају у образовању и учењу:**



- **Социјални контакт**

Полазници теже ка склапању пријатељства, желе да буду прихваћени од других, остваре и одрже пријатељске односе који се темеље на блискости у мишљењу и сличности у способностима, активни су у групи.

- **Социјална стимулација**

Полазници користе време ван својих свакодневних обавеза и дужности за укључивање у образовне активности у циљу превазилажења осећања досаде и фрустрације.

- **Професионално унапређење**

Полазници су оријентисани на посао и професионално напредовање, теже ка достизању вишег статуса у професији или очекују да стекну знање које ће им помоћи у неким другим облицима образовања одраслих.

- **Служење заједници**

Полазници високо вреднују активно учешће и допринос раду заједнице, те желе да унапреде своје способности за то, буду ефикаснији грађани и боље разумеју међуљудске односе.

- **Спољна очекивања**

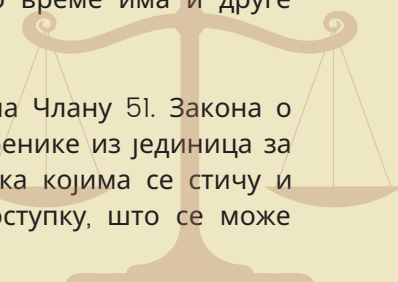
Полазници се укључују у образовне програме уз подстицај друге особе, односно упућени од стране ауторитативног лица (пријатељ, послодавац, професионална асоцијација, итд.).

- **Когнитивни интерес**

Полазници уче због себе, уживају у учењу и то чине са задовољством.

Члан 34. Уредбе о вредновању радне успешности прописује да је државни службеник који је први пут распоређен, односно премештен на радно место руководиоца уже унутрашње јединице дужан да похађа програм обуке којим се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника, и то у року од три месеца од дана почетка обављања послова руководећег радног места. Сигурно је да у партиципацији државних службеника у образовним програмима дефинисаним Чланом 34. Уредбе доминира фактор мотивације претходно дефинисан као „Професионално унапређење”, мада није искључено да полазник у исто време има и друге мотиве.

Такође, занимљиво је поменути да код спровођења интерног конкурса, према Члану 51. Закона о државним службеницима, руководилац има дужност да упућује државне службенике из јединица за управљање кадровима и на руководећим радним местима на програме обука којима се стичу и унапређују способности за провере компетенција кандидата у изборном поступку, што се може посматрати као пример фактора „Спољна очекивања”.



Налази више истраживања и увиди из праксе указују на разноврсност **разлога због којих одрасли партиципирају у образовању и учењу**. Идентификовано је више фактора који се могу повезати са успостављањем и одржавањем социјалних контаката, напредовањем у послу, осећајем одговорности да се активно допринесе заједници, те уживањем у учењу.

Стручно усавршавање државних службеника
Закон дефинише као њихово право и дужност, а под програмима стручног усавршавања подразумевају се Општи програм обуке, Програм обуке руководиоца и Посебни програми обуке у складу са специфичним потребама из делокруга и надлежности државних органа.

Разлози за укључивање у програме стручног усавршавања могу бити различити. На пример, према Члану 45. Закона, државни службеник који је први пут постављен на положај дужан је да у року од једне године од дана постављења на положај похађа програм обуке из Члана 97в у областима стручног усавршавања утврђеним за државне службенике који се први пут постављају на положај. Такође, један од случајева када постоји потреба за стручним усавршавањем, а који препознаје и Закон Чланом 97а, се јавља ако се донесу нови прописи које примењује државни орган или ако измена тих прописа налаже суштинске потребе у поступању државних службеника у вези са њиховом применом или ако то захтева да државни службеници стекну или усвоје нове или унапреде своја знања и вештине за њихову примену.

Посебно је значајна чињеница да је омогућавање стручног усавршавања државном службенику законски препозната дужност руководиоца. На тај начин се наглашава подршка радне средине и надређеног у настојањима државног службеника да активно развија своје компетенције – другим речима, у неговању вредности целоживотног учења.

Размислите о томе шта Вас мотивише да се посветите свом личном и/или професионалном развоју, а шта Вас у томе спречава.

За који од три мотивацијска типа сматрате да Вас најбоље описује и зашто?



На који начин се опредељујете за обуке које ћете похађати?