

Ljiljana Jovanović¹, Aleksandra Pejatović²
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Osposobljavanje za ulazak u zanimanje - studija slučaja -³

Apstrakt: Ideja da se prouči osposobljavanje za zanimanje frizera proizašla je iz uočene tendencije da frizeri koji su za to zanimanje stekli diplomu u formalnom sistemu obrazovanja često iznova upisuju osnovni kurs za osposobljavanje frizera u institucijama neformalnog obrazovanja. Razloge za ovo „produženo“ osposobljavanje pokušali smo da ispitamo preko koncepta obrazovnih potreba. Potrebe smo razvrstali u tri grupe: na one koje se odnose na procenu osposobljenosti za rad, zatim na artikulisane karijerne ciljeve i na potrebe vezane za motive uključivanja u obuku i procenu ustanove i organizatora obuke. Podaci pokazuju da se naši ispitanici osećaju kompetentnim za obavljanje posla, u skladu za zahtevima tržišta, tek kada su završili formalno obrazovanje, zatim produženo ostajali na praksi i potom završili kurs za osposobljavanje frizera u neformalnom obrazovanju. Šire posmatrano, podaci ukazuju na neophodnost saradnje između socijalnih partnera u oblasti stručnog obrazovanja odraslih.

Ključne reči: osposobljavanje, obrazovne potrebe, kompetencije, karijerno planiranje, obuka na radnom mestu.

Promena diskursa o stručnom obrazovanju

U skladu sa stavom da srednje stručno obrazovanje „igra važnu ulogu u usklađivanju veština koje nude radnici sa veštinama koje traže poslodavci“ (Richardson, 2007, str. 8), poslednjih decenija se u razvijenim državama dešava temeljno pomeranje fokusa „sa reagovanja na potrebe individualnih učenika u stručnom obrazovanju, ka sistemu koji pokreću potrebe industrije“ (Hawke, 2000, str. 3).

¹ Ljiljana Jovanović, diplomirani andragog Filozofskog fakulteta u Beogradu, Odeljenje za pedagogiju i andragogiju.

² Dr Aleksandra Pejatović, docent na Filozofskom fakultetu u Beogradu, Odeljenje za pedagogiju i andragogiju, Upravnik Instituta za pedagogiju i andragoju, ekspert na brojnim nacionalnim i međunarodnim projektima.

³ Rad je nastao u okviru projekta „Obrazovanje i učenje – pretpostavke evropskih integracija“ (broj: 149015), koji finansira Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije.

Ovaj proces pomeranja fokusa, odnosno radikalna promena diskursa obrazovnih politika, odvija se i u državama koje su u ekonomskoj i društvenoj tranziciji, pa se u cilju reforme srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji navodi da sistem srednjeg stručnog obrazovanja i obučavanja „kroz dobro obučenu radnu snagu” treba da doprinese ekonomskom razvoju i društvenoj stabilizaciji (Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji, prema: Pejatović, 2007).

Zahtevi koje je industrija prvobitno upućivala VET-u odnosili su se na povećanje udela stručnih sadržaja u obrazovnim programima i jasne ishode obrazovanja. Poslodavci su kritikovali irelevantnost kurseva za svet rada, a pritisak koji su vršili imao je uticaja na stvaranje standarda stručnog obrazovanja. Međutim, uviđajući kako dinamično i izuzetno promenljivo radno okruženje treba fleksibilnu radnu snagu, poslodavci su u poslednjoj deceniji promenili zahteve koje upućuju sistemima stručnog obrazovanja; „Zalažu se za obrazovni proces koji jača kapacitet radnika za prilagođavanje rapidno promenljivim specifičnim zahtevima novih radnih konteksta, bez ekstenzivnog retreninga”, time podržavajući koncepciju doživotnog obrazovanja (Hawke, 2000, str. 7).

„Sada poslodavci smatraju da su im potrebni zaposleni koji poseduju interdisciplinarnu i široku bazu veština”, jer savremeni načini proizvodnje podrazumevaju kako korišćenje velikog broja mašina, alata i uređaja, tako i različite „kulturne obrasce” rada (Gibbons-Wood and Lange, 2000).

Mnogi pojedinci investiraju u svoje obrazovanje i sticanje širih, bazičnih veština jer su svesni dešavanja na tržištu rada i žele da ostanu konkurentni (Maxwell, Cooper and Biggs, 2000, str. 79). Mladi se odlučuju za programe kojima se razvijaju bazične veštine, a odrasli razvijaju više vrsta veština: bazične veštine, specifične veštine vezane za zanimanje i veštine koje ih pripremaju za budućnost (Wolf, prema: Maxwell, Cooper and Biggs, 2000). Međutim, poslodavci su usmereni na svoje kratkoročne potrebe, pre nego na visokokvalitetne obuke i dugoročnu korist (Noble et al., prema: Maxwell, Cooper and Biggs, 2000).

Reakcije VET sistema na promene tržišta rada uključuju i prepoznavanje važnosti učenja na radnom mestu, odnosno integraciju obuke na radnom mestu i obuke u školi, kao i priznavanje kvalifikacija ili dela kvalifikacija na osnovu radnog iskustva. Neki autori uzroke ovom trendu nalaze u rastućem nezadovoljstvu formalnim obrazovanjem, budući da VET sistem ne uspeva da odgovori na veoma promenljive potrebe sveta rada (Hawke, 2000, str. 1).

Na promene zahteva rada reaguju i poslodavci. Velike kompanije, nezadovoljne kako specifičnim veštinama u vezi sa zanimanjem, tako i bazičnim veštinama koje se razvijaju u formalnom obrazovanju, uspostavljaju sopstvene „obrazovne institucije” – programi koji se sprovode na ovaj način često se razlikuju

od programa formalnog obrazovanja jedino po manjoj zastupljenosti teorijskih sadržaja u nastavi (Gibbons-Wood and Lange, 2000).

Obrazovni sistemi povećanim udelom obuke na radnom mestu i različitim modalitetima obrazovanja koji vode do određene kvalifikacije, odnosno stepena stručne spreme, pokušavaju da zadovolje potrebe tržišta rada.

Obrazovanje frizera – mogućnost za kombinovanje različitih modaliteta

Srednje stručno obrazovanje frizera u našoj zemlji traje tri godine i regulisano je Zakonom o srednjoj školi (iz 1992. godine). Pored opšteobrazovnih predmeta, program po kome se školuje za frizera sadrži i stručne predmete i predviđa praktičan rad u frizerskim salonima. Tokom izvođenja praktične nastave i prakse, predviđeni nadzor nad radom učenika je obaveza predmetnih nastavnika i saradnika u nastavi, to jest zaposlenih u organizacijama u kojima se praksa obavlja (Maksimović, Šećibović i Despotović, 2002, str. 28). Formalno obrazovanje razlikuje dva obrazovna profila: muški frizer i ženski frizer.

U formalnom obrazovanju frizera smenjuju se sledeći modaliteti obrazovnog rada: teorijska nastava, praktična nastava i obuka na radnom mestu. Kao i kod gotovo svih drugih obrazovnih profila u srednjem stručnom obrazovanju u Srbiji, i kod obrazovanja muškog i ženskog frizera dominira teorijska, odnosno uobičajena školska nastava, koja se služi metodom predavanja, usmerena je ka sticanju konceptualnih znanja i „opšteobrazovna” je i po sadržajima i po ciljevima. Istraživanje koje je sproveo Ministarstvo prosvete i sporta 2002. godine pokazalo je da je veliki problem za većinu stručnih škola odnos opšteg i stručnog obrazovanja. Iako taj odnos varira u zavisnosti od područja rada, u nastavnim planovima više područja veći je udeo opšteobrazovnih nego stručnih predmeta.

Praktična nastava označava rad u simuliranom frizerskom salonu, usmerena je ka sticanju veština, odnosno razvoju radnih kompetencija. Škole se žale na ukupan nedostatak uslova za adekvatno izvođenje praktične nastave, što uključuje adekvatan prostor, opremu, materijal i kadrove (Mazić, 2002, str. 417-426).

Iskustvo rada u stvarnom radnom okruženju učenici koji pohađaju program formalnog obrazovanja stižu radeći kao pomoćni radnici u frizerskim salonima. Škole sklapaju ugovore sa frizerskim salonima u koje odlaze njihovi učenici – neretko je ovaj deo obrazovanja prilično neregulisan, neosmišljen i bez nadzora škole. Na taj način obučavanje učenika prepušteno je slučaju, odnosno dobroj volji vlasnika i radnika frizerskog salona, kao i snalazljivosti učenika ili njihovih

roditelja u pronalazenju frizera koji bi pokazali interesovanje za obučavanje učenika.

Učenje koje se odvija na radnom mestu nema istu „logiku” kao učenje u školi. To je logika akcije, a ne logika predmeta ili opsega nauke. Da bi osoba stekla široko osnovno znanje, u učenju je potrebno pratiti logiku predmeta, odnosno naučne discipline. Međutim, da bi osoba naučila kako da nešto radi, kako da primeni znanje ili da nešto izvrši na najbolji način, učenje se mora odvijati u svetu akcije i moramo pratiti logiku akcije u procesu učenja (European Training Foundation, 2003, str. 47).

Mnoge studije pokazuju da učenje na radnom mestu i učenje u školi nisu povezani. Na radnom mestu učenici asistiraju kolegama, učestvuju u novim i nepoznatim aktivnostima, rešavaju nepredviđene situacije i stoga je učenje deo svakodnevnih rutina i izmiče planiranju. Mnogi treneri ili mentori u kompanijama nemaju saznanja o tome šta se uči u školi, ili čak doživljavaju ono što se uči u školi kao irelevantno za rešavanje radnih problema (Onstenk and Blokhuis, 2007).

Programi kooperativnog obrazovanja (ko-op) pokušavaju da prevaziđu nedostatke obučavanja na radnom mestu i učenja u školi. Ko-op obrazovanje jeste naziv programa u kojima se kombinuju studiranje, odnosno školovanje, i plaćeni rad koji je u vezi sa karijernim ciljevima studenta, odnosno učenika. Tri su vrste ko-op obrazovanja: paralelni program (polovina vremena se provodi u školi, a druga polovina na poslu), produženi dan (na školski dan u punom trajanju nadovezuje se rad sa pola radnog vremena ili obrnuto) i naizmeničan program (smenjuju se periodi punog radnog vremena i punog vremena školovanja). Ova kooperacija zasniva se na dogovoru između studenta, odnosno učenika, poslodavca i obrazovne institucije (FinAid Newsletter, 2000).

Frizersko zanimanje i kontinuirano obrazovanje

Tranzicioni period u Srbiji doveo je do posebne turbulencije na tržištu rada za frizere: postoji puno radnih mesta, ali su uslovi rada generalno loši, veliki deo zaposlenih radi neprijavljeno i bez poštovanja osnovnih prava koje garantuje Zakon o radu. Veliku većinu poslova u sivoj ekonomiji odlikuju niske plate, ekstremna nesigurnost i ostale odlike najnižih segmenata tržišta rada (Arandarenko, 2007, str. 28).

Društvene okolnosti dovele su do povećanog interesovanja za ovo zanimanje jer se ono smatra sigurnim u uslovima ekonomske krize, a za pokretanje održivog sopstvenog biznisa potrebna su relativno mala ulaganja. Za upis u srednje frizerske škole konkuriše oko četiri puta veći broj učenika od broja učenika koji se

upiše, a među njima je svake godine sve veći broj onih koji imaju odličan uspeh u osnovnoj školi (Mazić, 2002, str. 415-417).

Ovo zanimanje karakteriše ogroman broj preduzeća, odnosno zanatskih radnji (zaposleni u Frizerskom klubu Beograda, s kojima smo razgovarali, procenjuju da je broj frizerskih salona na teritoriji Beograda između tri i pet hiljada – ovaj broj možda je i veći). Velika je potražnja za frizerima, stalno se otvaraju nove radnje, ali se isto tako lako i gase. Frizeri samim tim često menjaju poslodavce ili sami postaju poslodavci.

Programi neformalnog obrazovanja za frizere vezuju se već dugo za rad frizerskih udruženja koja redovno organizuju i održavaju seminare, prezentacije, demonstracije, treninge i takmičenja. Frizerski sajmovi takođe imaju svoju obrazovnu dimenziju. Osim što na ovim sajmovima proizvođači upoznaju frizere sa tehnološkim napretkom, u poslednje vreme se na našim prostorima u okviru sajmova odvijaju i kratki oblici obrazovanja, obično predavanja, iz oblasti prodaje, marketinga, poslovanja (Opatija u Hrvatskoj smatra se balkanskim centrom frizerskih manifestacija). Uobičajeno je da proizvođači frizerskih preparata organizuju sopstvene obrazovne programe čiji je cilj da demonstriraju upotrebu novih preparata, odnosno preparata baš tog određenog proizvođača (u javnosti je poznata Redken Academy, na primer). Udruženja frizera postoje i na međunarodnom planu, i svako od ovih udruženja dva puta godišnje osmišljava nove frizure koje se frizerima predstavljaju na revijama, demonstracijama šišanja, ali i putem nastavnog materijala, odnosno pomoću video-zapisa za korak-po-korak učenje novih frizura.

Posebne oblasti frizerskog rada (frizure za posebne prilike ili nadogradnja kose, na primer) takođe imaju specifične programe neformalnog obrazovanja, koji uključuju ustanove neformalnog obrazovanja (poznat je Patrick Cameron koji obučava frizere širom sveta u oblasti svečanih frizura za dugu kosu), priručnike i video-zapise (na DVD-u).

Tehnologija rada u frizerskom poslu napreduje najvećim delom zahvaljujući proizvođačima frizerskih preparata, ali i naučnim dostignućima koja donose novu opremu i usavršene procese rada. Danas je uobičajeno da frizeri umeju da koriste nekoliko desetina različitih frizerskih preparata u svakodnevnom radu. Promene u organizaciji rada se u frizerskom poslu odnose na zadatke koje frizeri obavljaju u upravljanju sopstvenim biznisom, odnosno menadžerske i marketinške zadatke, kao što su upravljanje finansijama i prodaja preparata u salonima.

Za frizersko zanimanje je od značaja i postojanje različitih stilova ili „škola” rada, iako se ovo zapravo odnosi na fineze u samom procesu rada, a ne na neke opštevažeća pravila ili koncepte u frizerskom poslu. Takođe, frizerski posao je kreativan posao, ne samo zbog toga što se od frizera očekuje da osmisle frizuru u

mnogim njenim aspektima, već i zbog toga što u osmišljavanju frizure ne postoji jedno tačno rešenje problema.

Osposobljavanje frizera u ustanovi neformalnog obrazovanja

Studija slučaja sprovedena je u privatnoj obrazovnoj ustanovi neformalnog obrazovanja „Akademija Šobota” u Beogradu. Ova je ustanova jedna od poznatijih privatnih frizerskih škola u Srbiji, sa razvijenim programima stručnog osposobljavanja i usavršavanja frizera. Nijedan program ove ustanove nije akreditovan, tako da učenici po završetku programa dobijaju interni sertifikat koji se ne prepoznaje na zvaničnom tržištu rada.

Program stručnog osposobljavanja za posao frizera u ovoj ustanovi neformalnog obrazovanja zasnovan je na ishodima. Iako ovaj program traje znatno kraće (ukupno 992 časa tokom devet meseci obuke) od programa formalnog obrazovanja (tokom tri godine školovanja učenici imaju 1120 časova praktične nastave), on se odvija gotovo u celini u simuliranom radnom okruženju i jedini cilj ovog programa jeste osposobljavanje za rad. Obuka u ustanovi neformalnog obrazovanja koncipirana je po ugledu na obuke koje već dugo postoje u razvijenim zemljama, i vrlo se malo razlikuje od njih (pre svega po dužini trajanja i po celovitosti sadržaja programa – ovim programom obuhvaćene su sve osnovne frizerske kompetencije, što nije slučaj sa obukama svih srodnih ustanova; neke od njih imaju programe koji su u stvari moduli i svaki modul je posvećen jednoj važnoj radnoj kompetenciji, odnosno grupi kompetencija).

Posebno interesantna grupa učenika u ustanovi neformalnog obrazovanja u kojoj je istraživanje sprovedeno, sa andragošskog stanovišta, jesu učenici koji su upisali program osposobljavanja za posao frizera a prethodno su završili srednju frizersku školu, odnosno kvalifikovani su frizeri.

Iako ustanova neformalnog obrazovanja ima u svojoj ponudi obrazovnih programa više kraćih i jeftinijih obuka za usavršavanje frizera, uočili smo da postoji značajan broj učenika koji su upisali najduži i najskuplji obrazovni program te ustanove, program stručnog osposobljavanja za posao frizera, iako su prethodno stekli kvalifikaciju u formalnom obrazovanju. Odlučili smo da ispitamo obrazovne potrebe samo ove grupe učenika i da saznamo njihove razloge za ponovno osposobljavanje za frizerski posao.

Teorijsko-metodološki okvir istraživanja

Istraživanje osposobljavanja za posao frizera i odnosa između formalnog i neformalnog obrazovanja frizera vršili smo služeći se andragoškom kategorijom obrazovnih potreba, i to određenjem koje je A. Pejatović dala u jednom ranijem radu. Tom prilikom identifikovana su tri nivoa potrebna za razumevanje i dolaženje do obrazovnih potreba odraslih. Prvi nivo obuhvata obrazovne (i sazajne) potrebe koje se mogu vezati za svaku drugu vrstu ljudskih potreba. Na drugom nivou su obrazovne potrebe koje su zapravo način zadovoljavanja nekih drugih potreba; „te potrebe, dakle, nisu prvenstveno obrazovnog karaktera, no taj karakter poprimaju načinom zadovoljavanja”, i mogu biti razlog uključivanja u neki od organizacionih oblika obrazovanja odraslih. Treći nivo obuhvata obrazovne potrebe posmatrane kao zasebnu vrstu potreba, što mogu biti potrebe za različitim obrazovnim aktivnostima, sadržajima, organizacionim oblicima, vremenskim trajanjem obrazovanja, metodama, itd. (Pejatović, 1994, str. 51). Ovakvim odabirom posmatrali smo obrazovne potrebe ispitanika na različitim nivoima, kao potrebe koje su po sebi obrazovne potrebe, ali i kao manifestaciju i način zadovoljavanja drugih vrsta potreba, pre svega u profesionalnoj sferi života.

Za potrebe ovog istraživanja konstruisali smo jednostavan teorijski model obrazovnih potreba frizera. Obrazovne potrebe naših ispitanika podelili smo u tri veće grupe: prva grupa su potrebe koje se odnose na osposobljenost za rad; u drugu grupu svrstali smo svesne i artikulisane karijerne ciljeve; treća grupa potreba obuhvatila je širi raspon razloga uključivanja i odlika ustanove u kojoj se obuka sprovodi i same obuke. Podelu smo zasnovali na novijim shvatanjima pojmova „kompetencija”, „znanje” i „bazične veštine”, kao i na radovima koji ističu značaj karijernog planiranja za kontinuirano obrazovanje.

Pojam funkcionalnih kompetencija

Više autora razvilo je teorijske modele kojima pokušavaju da objasne pojam kompetencije (Mansfield, 2001; Cheetham and Chivers, 1996; Reischmann, 2000; Ellström, 1997). Za potrebe našeg istraživanja, pojam funkcionalnih kompetencija preuzet je iz modela britanskih autora Cheethama i Chiversa, u značenju „sposobnosti da se efektivno izvrši spektar radnih zadataka radi proizvođenja specifičnih ishoda”. Ovaj pojam u prvi plan postavlja vršenje radnih zadataka sa određenim ciljem, odnosno usmerenost akcije na rezultate, i, u poređenju sa određenjima drugih autora, izuzetno je pogodan za operacionalizaciju jer se fokusira na distinktivan sadržaj određenog posla ili grupe poslova – zanimanja.

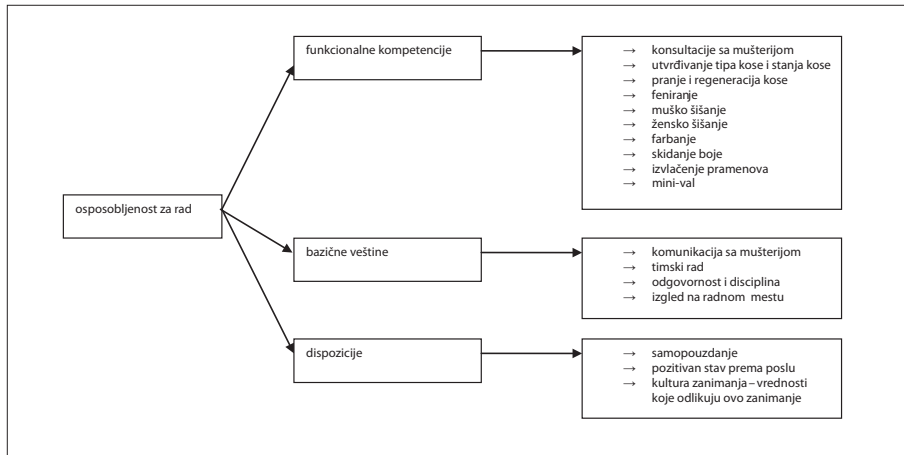
Pojam karijernog planiranja

Pojam karijernog planiranja novijeg je datuma i naglašava savremene karijerne pojave u uslovima globalizacije i brzih tehnoloških promena. Budući da je za mlade osobe postalo uobičajeno da promene više poslova na samom početku svog radnog veka (Wolf, prema: Hawke, 2000), istraživači su konstruisali pojam koji povezuje longitudinalnu perspektivu sa odlukama koje osoba donosi u vezi sa poslom, odnosno karijerom (Dockery, Koshy and Stromback, 2005; Smith and Green, 2005). Karijerno planiranje odnosi se na ciljeve koje osoba sebi postavlja u vezi sa svojom karijerom, na odluke koje donosi u određenim okolnostima i u svetlu ciljeva koje je sebi postavila, kao i na procenu značaja ili vrednosti određenih aktivnosti i okolnosti – ovo često važi za obrazovne aktivnosti, s obzirom na to da mnogi odrasli preduzimaju obrazovne aktivnosti kada procene da će imati pozitivan efekat na karijerne ciljeve i putanje.

Obrazovne potrebe frizera

Obrazovne potrebe kvalifikovanih frizera, koji su uključeni u program osposobljavanja za isto zanimanje u neformalnom obrazovanju, definisali smo kao razliku između znanja, veština, vrednosti, stavova i osećanja koje ti kvalifikovani frizeri poseduju i onih znanja, veština, vrednosti, stavova i osećanja koja su im potrebna da bi sa uspehom ostvarili svoje profesionalne zadatke, ciljeve i uloge.

Obrazovne potrebe naših ispitanika podelili smo u tri grupe. Prva grupa su potrebe koje se odnose na osposobljenost za rad. Savremeno shvatanje kompetentnosti okrenuto je ka nekoliko najvažnijih aspekata ličnosti, uključujući znanja i veštine koje su direktno u vezi sa izvršenjem specifičnih radnih zadataka, pa one veštine koje omogućuju osobi da saraduje, da se prilagođava, usvaja različite i nove tehnologije rada i organizacione modele rada; dalje, ove potrebe se odnose i na specifične vrednosti, stavove i osećanja, uključujući moralna osećanja, samopouzdanje, pozitivan stav prema radu, vrednosti specifične za određeno zanimanje ili organizaciju.



Slika br. 1: Potrebe koje se odnose na osposobljenost za rad

U drugu grupu potreba svrstali smo svesne i artikulisane karijerne ciljeve, kratkoročne i dugoročne, koje odrasli sebi postavljaju a za čije je ostvarenje neformalno obrazovanje način ili uslov. U ove potrebe spadaju:

- potrebe kontakta sa potencijalnim poslodavcima,
- potrebe napredovanja na trenutnom radnom mestu – bolja zarada, povećan obim posla, povećana raznovrsnost posla i više uvažavanja od strane drugih,
- potrebe pozicioniranja na tržištu rada – vrednost koju sertifikat ustanove ima na tržištu rada, lakše nalaženje posla, nalaženje boljeg posla ili bolje plaćenog posla,
- dugoročni planovi o pokretanju sopstvenog biznisa (frizerskog salona).

Treća grupa potreba, koju smo nazvali glavnim i specifičnim obrazovnim potrebama, obuhvatila je širi raspon obrazovnih potreba koje nastaju iz specifičnosti frizerskog zanimanja, životnih uloga odraslih, društveno-ekonomske situacije, ali i odlika obuke koju su odrasli upisali, što se odnosi pre svega na prednost sadržaja i uslova realizacije programa neformalnog obrazovanja u odnosu na program formalnog obrazovanja. Ovu grupu potreba podelili smo na dve manje i koherentne grupe:

- potrebe vezane za aspekte obuke i institucije (u ovu grupu spadaju uslovi u kojima se obuka odvija, kompetentnost trenera, način sprovođenja

obuke, poseban stil rada u ovoj organizaciji, učenje modernih frizura i imidž ustanove), i

- glavne obrazovne potrebe – razlozi uključivanja (što obuhvata inoviranje znanja, usavršavanje, odnosno podizanje kompetentnosti na viši nivo, rekvalifikaciju i sticanje radnog iskustva).

Polazeći u ovo istraživanje mi smo unapred napravili selekciju veština i znanja koja, po našem mišljenju, ulaze u bazičan opis frizerskog posla na našem tržištu rada. To znači da smo isključili sve ono o čemu smo već imali saznanja da frizeri u maloj meri poseduju – složenije kompetencije koje ne ulaze u izbor usluga većine frizerskih salona (nadogradnja kose, izrada frizura za svečane prilike, trajno ispravljanje kose, tretmani protiv opadanja kose, izrada frizura za snimanja i revije), bazičnih veština i kompetencija koje se odnose na upotrebu ICT-ja (korišćenje personalnog računara za zakazivanje i naplatu, naplata elektronskim putem – karticama, korišćenje kase), veštine i znanja koja se odnose na preduzetništvo i poslovanje (uključujući jednostavne veštine kao što je popunjavanje različitih obrazaca ili operacije koje se odnose na dnevnu zaradu, i sva složena znanja o tome kako pokrenuti i održati posao), sanitarne propise, znanja o zaštiti zdravlja i ekološkoj zaštiti sredine, te poznavanje bar jednog evropskog jezika, itd. Naš izbor obrazovnih potreba u vezi sa osposobljavanjem za rad obuhvatio je osnovni set usluga u frizerskim salonima, kompetencije koje su navedene u programima formalnog i neformalnog obrazovanja, kao i bazične veštine za koje smo pretpostavili da se mogu steći radnim iskustvom. Da smo pošli od rigoroznije i celovitije procene potrebnih znanja i veština, rezultati istraživanja bili bi drugačiji.

Cilj, zadaci i hipoteze istraživanja

Cilj istraživanja bio je da se ispituju obrazovne potrebe kvalifikovanih frizera koji pohađaju program stručnog osposobljavanja u neformalnom obrazovanju za isto zanimanje.

Zadaci istraživanja bili su sledeći: ispitati obrazovne potrebe koje se odnose na osposobljenost za rad; ispitati obrazovne potrebe koje se odnose na karijerne ciljeve; i ispitati glavne i specifične obrazovne potrebe.

Naša glavna pretpostavka bila je da se kvalifikovani frizeri putem neformalnog obrazovanja osposobljavaju za rad, ostvaruju svoje karijerne ciljeve i zadovoljavaju glavne i specifične obrazovne potrebe.

Očekivali smo da ćemo naći značajne razlike između željenog i postojećeg nivoa osposobljenosti za rad kod ispitanika, posebno u oblasti funkcionalnih kompetencija. Takođe smo očekivali da postojanje odvojenih obrazovnih profila,

muški frizer i ženski frizer, indukuje obrazovne potrebe u specifično „muškim”, odnosno „ženskim” oblastima.

U vezi s karijernim ciljevima, naša očekivanja bila su da će oni pokazati značajan udeo u artikulisanju obrazovnih potreba ispitanika. Imajući u vidu rezultate ranijih istraživanja, koji su pokazali da odrasli najčešće uče radi profesionalnog napredovanja, povećanja zarade, odnosno boljeg pozicioniranja na tržištu rada, pretpostavili smo da će i naši ispitanici snažno ispoljiti ovaj aspekt svojih obrazovnih potreba.

Kad je reč o trećoj grupi obrazovnih potreba, očekivali smo da neke od potreba iz ove grupe budu veoma izražene, najpre kompetentnost trenera, uslovi u kojima se obuka odvija i način sprovođenja obuke.

Istraživačka metoda, tehnike i instrumenti

Polazeći od tvrdnje da se istraživaču koji namerava da ispita obrazovne potrebe na raspolaganju nalazi gotovo čitava metodološka aparatura društvenih nauka (Kulić i Despotović, 2001, str. 109), a razmatrajući specifičnost istraživog problema i planiranog uzorka, kao i uslove za realizaciju istraživanja, opredelili smo se da koristimo istraživačku metodu (ili strategiju istraživanja, kako je neki autori nazivaju) studiju slučaja.

Radi obezbeđivanja metodološke triangulacije, koristili smo sledeće tehnike istraživanja: anketiranje, skaliranje i intervjuisanje. Osnovno ograničenje tehnika istraživanja jeste da su nam pružile uvid jedino u samoprocene ispitanika, odnosno njihova viđenja sopstvenih obrazovnih potreba. Iako ova okolnost umanjuje objektivnost rezultata istraživanja, ona im ne umanjuje značaj: za dobrovoljno obrazovno ponašanje odraslih ključan je doživljaj obrazovnih potreba, kao i svest o obrazovnim potrebama – već smo napomenuli da ispitanike u ovom istraživanju posmatramo kao osobe kod kojih je očigledna snažna izraženost obrazovne motivacije.

Korišćena je baterija instrumenata koju su činili: upitnik, trostepena skala Likertovog tipa „Karijerni ciljevi”, skala samoprocene posedovanog i željenog nivoa kompetentnosti, ček-lista bazičnih veština, trostepena skala Likertovog tipa „Dispozicije”, protokol strukturiranog intervjua i skala ranga razloga uključivanja i aspekata obuke i institucije.

Uzorak istraživanja

Uzorak istraživanja bio je nameran i obuhvatio je 20 ispitanika koji su bili podeljeni u dva poduzorka: prvi poduzorak obuhvatio je ispitanike koji su u tom

trenutku bili na obuci u neformalnom obrazovanju, a drugi poduzorak obuhvatio je ispitanike koji su već završili obuku u neformalnom obrazovanju.

U uzorak je ušlo 14 frizerki i 6 frizera (70% žena i 30% muškaraca). Prosečna starost ispitanika bila je 20 godina. Vreme koje je proteklo između završetka formalnog obrazovanja, odnosno srednje škole, i upisa obuke u neformalnom obrazovanju je za većinu ispitanika (13 ispitanika, odnosno 65% uzorka) bilo „0 godina”, za pet ispitanika (20% uzorka) – „1 godina”, za jednog ispitanika – „6 godina”, a za jednu ispitanicu – „8 godina”. Kvalifikovani ženski frizeri činili su 55% uzorka, kvalifikovani muški frizeri – 30% uzorka, a kvalifikovani muško-ženski frizeri – 15% uzorka. Samo su dve ispitanice (10% uzorka) vanredno pohađale srednju školu. Prosečan uspeh ispitanika tokom školovanja bio je dobar (oko 3,4). Jedan ispitanik je jednom ponovio razred. Svi ispitanici imali su praksu tokom srednje škole, i to 12 njih u jednom frizerskom salonu, a 8 u više frizerskih salona. 75% uzorka je bilo na praksi duže od 6 meseci, 20% uzorka duže od mesec dana i kraće od 6 meseci, a samo 5%, odnosno jedan ispitanik, bio je na praksi kraće od mesec dana. Pet ispitanika, što čini 25% uzorka, učestvovalo je na frizerskim takmičenjima, a 4 ispitanika su bili (neki još uvek jesu) članovi frizerskih udruženja. Dvoje ispitanika je pre obuke u ustanovi u kojoj se vrši istraživanje već završilo obuku za frizera u neformalnom obrazovanju – ispitanik je završio sličnu obuku u privatnoj obrazovnoj ustanovi, ali za muškog frizera, a ispitanica je završila šestomesečni kurs za frizere Narodnog univerziteta „Svetozar Marković” u Beogradu. Što se radnog iskustva tiče, 12 ispitanika (60%) imalo je radnog iskustva, ali samo njih 5 imalo je radno iskustvo u trajanju dužem od 6 meseci. Polovina ovog broja ispitanika ima radno iskustvo na mestu pomoćnog radnika, a drugih 6 su raspoređeni u ostalim kategorijama: frizer, i frizer i pomoćni radnik, frizer i vlasnik salona. 13 ispitanika (65% uzorka) bilo je nezaposleno u trenutku ispitivanja.

Analiza i interpretacija rezultata istraživanja

Obrazovne potrebe za osposobljenošću za rad

Opšti nalaz u ovoj oblasti istraživanja jeste da su one komponente osposobljenosti za rad koje zahtevaju uvežbavanje tokom dužeg perioda, veliki broj ponavljanja i samostalan rad, nisko razvijene, odnosno obrazovne potrebe su u tim komponentama najizraženije.

Funkcionalne kompetencije

Obrazovne potrebe u oblasti funkcionalnih kompetencija su veoma izražene. Posmatrajući razlike između posedovanog i željenog nivoa kompetentnosti, uočava se da su najveće razlike u kompetencijama „žensko šišanje”, „skidanje boje” i „muško šišanje”. Dok za šišanje važi da je u pitanju kompetencija relativno visokog stepena složenosti, koj pre svega zahteva dugo vreme za formiranje i veliki broj ponavljanja, za kompetenciju „skidanje boje” je karakteristično to da ona uopšte nije zastupljena u programu formalnog obrazovanja za frizersko zanimanje, pa je visoka razlika dobijena pre svega zahvaljujući niskom stepenu razvijenosti te kompetencije kod svih ispitanika.

Razlike u obrazovnim profilima ispitanika su u velikoj meri doprinele visokim razlikama između željenog i posedovanog nivoa kompetentnosti, ali ovaj nalaz treba posmatrati u okvirima pojedinačnih kompetencija. Na primer, kada je u pitanju „muško šišanje”, nijedan ispitanik koji je kvalifikovan muški frizer sebi nije dao negativnu ocenu za posedovani nivo kompetentnosti. Za razliku od toga, ocena posedovanog nivoa kompetencije „žensko šišanje” dobila je četiri negativne ocene od strane kvalifikovanih ženskih frizera – slično je i sa ostalim kompetencijama kvalifikovanih ženskih frizera, koje ukupno imaju mnoštvo negativnih ocena. Razlike bi svakako bile manje izražene da ne postoji podela na obrazovne profile muški frizer i ženski frizer, ali bi i dalje bile i te kako značajne.

Nekoliko ispitanika je konzistentno davalo ili visoke ili niske ocene za posedovani nivo kompetentnosti, što jeste zanimljiv podatak. Ovde uočavamo ograničenje tehnike samoprocene koju smo koristili, ali smatramo da je samoprocena, čak i u slučaju da ne odražava verno objektivnu stvarnost, pokretač obrazovnog ponašanja pojedinaca. Rang lista prosečnih ocena željenih nivoa kompetentnosti ipak sugerise da su ispitanici značajno realistični – davali su više ocene za željeni nivo znanja onih kompetencija koje su manje složene ili manje zahtevne, a nešto su im umerenija očekivanja kada su u pitanju najzahtevnije kompetencije.

Bazične veštine

Obrazovne potrebe u oblasti bazičnih veština su relativno malo zastupljene. Oko 23% ukupnih odgovora ispitanika bili su negativni, odnosno ukupno su ocenili da tokom formalnog obrazovanja nisu stekli otprilike petinu bazičnih veština koje smo ispitivali.

Jedan od neočekivanih nalaza našeg istraživanja jeste podatak da su mnogi ispitanici na praksi u frizerskim salonima proveli znatno duže vreme od vremena propisanog nastavnim planom srednjih škola. Nekoliko ispitanika je sve tri godine, koliko traje srednja škola, svakodnevno (što se odnosi na radne dane u nedelji,

ali za neke ispitanike i na dane vikenda) bilo na praksi u frizerskom salonu. Od ukupnog uzorka, 75% ispitanika je provelo na praksi duže od 6 meseci, i to bar dva dana u sedmici. Dugo vreme provedeno u frizerskim salonima, i to u svojstvu učenika (što znači da rad ispitanika nije bio plaćen), objašnjava visok ukupan stepen razvijenosti bazičnih veština ispitanika.

Rang lista broja negativnih procena razvijenosti bazičnih veština pokazuje da su ukupno najlošije ocenjene bazične veštine iz grupe „timski rad”. Tokom formalnog obrazovanja veštine prilagođavanja kolegama, pomaganja kolegama, sposobnost da se saraduje i svest o tome da od rada celog tima zavisi uspeh frizerskog salona, najmanje su razvijene kao grupa veština. Ovo nam pokazuje da značajan broj ispitanika, i pored dugog vremena provedenog na praksi u frizerskim salonima, nije imalo priliku da se adekvatno integriše u grupe zaposlenih, niti su imali adekvatnu integraciju u grupama na praktičnoj nastavi u samim srednjim školama. S druge strane, treba uzeti u obzir i to da je veliki broj frizerskih salona sastavljen od malog broja zaposlenih, pa nije ni moguće imati pravo iskustvo timskog rada – po rečima više ispitanika, za to je potrebno da se radi u većem timu (primeru radi, u ustanovi neformalnog obrazovanja ispitanici su radili u grupama od po 15 ili čak 20 učenika, što zahteva visok stepen saradnje jer je broj modela-mušterija veliki, a neka sredstva rada i oprema jesu, kao i vreme, ograničeni).

Naša očekivanja u vezi sa obrazovnim potrebama koja su u vezi sa bazičnim veštinama samo su donekle bila ispunjena – ove obrazovne potrebe daleko su manje izražene od onih u grupi funkcionalnih kompetencija. Takođe, ispunjeno je naše predviđanje da će vreme provedeno na praksi biti povezano sa razvijenošću bazičnih veština, ali je iznenađujući podatak da su gotovo svi ispitanici proveli vreme daleko duže od propisanog vremena na praksi u frizerskim salonima.

Dispozicije

Opšta ocena dispozicija nalazi se na sredini trostepene skale, odnosno ukupna ocena za dispozicije stečene u formalnom obrazovanju je 2,05.

Ispitanici su visoko ocenili većinu dispozicija koje se odnose na kulturu zanimanja. Tvrdnja: „Dobar frizer ostavlja svoje probleme kod kuće, a pred mušterijom je uvek lepo raspoložen” dobila je ocenu 2,35, a i ostale dispozicije iz ove grupe imale su ocene veće od 2.

Pozitivan stav prema poslu je u samom vrhu rang liste prosečnih ocena stečenosti dispozicija u formalnom obrazovanju, što nam govori da većina ispitanika smatra da je tokom formalnog obrazovanja razvila kako pozitivan odnos prema radu, tako i pozitivan odnos prema svom zanimanju.

Za nas je posebno zanimljivo i to da većina ispitanika smatra da je stav „dobar frizer se stalno usavršava i uči” usvojila tokom formalnog obrazovanja. Ovako visoke ocene ove dispozicije ukazuju nam na to da su ispitanici usvojili kontinuirano usavršavanje i učenje kao vrednost, i podržava našu pretpostavku da ispitanici imaju snažnu motivaciju za učenje. Takođe, i pozitivan odnos prema poslu može biti deo motivacije za učenje, kroz identifikaciju sa poslom, koju su neki ispitanici i eksplicitno navodili – „Znala sam da ću biti frizerka u prvom razredu osnovne”, rekla je jedna ispitanica, a druga: „Frizerski posao je centar mog sveta”.

Među svim dispozicijama, grupa dispozicija „samopouzdanje” dobila je najniže ocene. Ovo objašnjavamo na isti način kao i nivo kompetentnosti kada su u pitanju zahtevne i složene funkcionalne kompetencije. Za sticanje samopouzdanja očigledno su potrebni značajno vreme uvežbavanja, samostalnost u radu i veliki broj ponavljanja. Kao što smo videli iz rezultata koji se odnose na funkcionalne kompetencije, naši ispitanici nisu imali priliku da obavljaju značajan samostalan rad u zahtevnijim oblastima frizerskog posla. „Uliti poverenje mušteriji” i „imati samopouzdanja u radu” jesu dispozicije koje su dobile najniže ocene, odnosno ispitanici su ih u najmanjoj meri stekli tokom formalnog obrazovanja, naravno, u poređenju sa ostalim dispozicijama koje smo ispitivali.

Ocene stečenosti dispozicija u formalnom obrazovanju su sveukupno podeljene u tri prilično ujednačene grupe: 36% odgovora su bili „Dobro se nauči/ponese iz srednje škole”, 32,7% odgovora su bili „Osrednje se nauči/ponese iz srednje škole”, a 31,3% odgovora su bili „Ne nauči se/ne ponese se iz srednje škole”.

Naša očekivanja u vezi sa obrazovnim potrebama koje se odnose na dispozicije ispunjena su. Ova grupa obrazovnih potreba je značajno izražena, ali manje od obrazovnih potreba koje se odnose na funkcionalne kompetencije, kao što smo i pretpostavili. Dispozicije koje su ispitanici visoko ocenili jesu deo kulture zanimanja, i očito je učešće u zajednicama prakse, odnosno praksa u frizerskim salonima, ali i kontakt sa nastavnicima-frizerima, stvorilo dovoljno prilika da ispitanici usvoje kulturu zanimanja. Međutim, njihovo školovanje im nije pružilo prilike da u dovoljnoj meri steknu samopouzdanje.

Obrazovne potrebe i karijerni ciljevi

Karijerni planovi ispitanika jasno su se koncentrisali oko tri središta: zapošljavanje, pokretanje sopstvenog biznisa i obrazovanje. Karijerne ciljeve ispitanika ispitivali smo otvorenim i zatvorenim pitanjima i trostepenom skalom stavova. Svi odgovori koje smo dobili ukazuju na to da ispitanici imaju veoma pragmatičan

pristup obrazovanju, kao i višestruke procenjene koristi od obuke u neformalnom obrazovanju.

Osim u slučaju jedne ispitanice, koja već poseduje svoj frizerski salon, kod svih ispitanika se uočava sledeće viđenje njihove karijerne putanje:

1. Zaposliti se
2. Steći radno iskustvo
3. Otvoriti frizerski salon.

Najfrekventniji odgovor na pitanje o karijernim planovima, u ukupnom uzorku, jeste „Otvoriti salon”. Sledeći po frekvenciji su odgovori „Zaposliti se” i odgovori koji se odnose na obrazovanje, odnosno „Usavršavati se”, „Edukovati se”. Veoma su prisutni i odgovori „Sticati iskustvo” i „Postati profesionalac” odnosno „Biti dobar majstor”.

Ispitanici su pokazali karijerni cilj koji je neuobičajen za naše društvo, a to je pokretanje sopstvenog biznisa. Ova činjenica se tumači iz nekoliko perspektiva: prvo, frizersko zanimanje je takvo da pokretanje sopstvenog biznisa ne iziskuje velika ulaganja i, kao što smo već rekli, frizerski saloni se često otvaraju i lako gase; drugo, otvaranje salona se smatra vrhuncem u karijeri frizera, te ispitanici pokazuju da su ambiciozni u tom pogledu; treće, tržište rada nije blagonaklono prema ovom zanimanju – iako ima puno posla za frizere, uslovi rada za njih u većini slučajeva nisu povoljni, te ne čudi da frizeri imaju veliku želju da rade za sebe, a ne kod poslodavaca koji većinom ne pružaju dobre radne uslove; četvrto, budući da je uzorak ovog istraživanja mali, odnosno nereprezentativan za celu frizersku populaciju, vrlo je moguće da smo samim izborom uzorka zahvatili specifičan segment populacije kvalifikovanih frizera, a to su osobe koje imaju nameru da pokrenu sopstveni biznis – ovo bi značilo da je obuka u neformalnom obrazovanju privlačna u velikoj meri onim kvalifikovanim frizerima koji imaju isti karijerni cilj i koji, možda, mogu sebi da priušte otvaranje frizerskog salona (sama obuka je već veoma skupa za platežnu moć stanovništva u Srbiji); i peto, budući da su ispitanici veoma mladi (prosečna starost ispitanika je 20 godina, a interval je od 18 do 28 godina), možda njihovi karijerni planovi još uvek nisu dospeli u realističniju fazu.

Ispitanici su obrazovanje istakli kao važan deo svog karijernog razvoja, čak polovina ispitanika navodi usavršavanje, odnosno edukaciju, kao jedan od odgovora na pitanja o karijernim planovima. Ove odgovore tumačimo u svetlu profesionalne motivacije, ali i imajući u vidu kontinuirano obrazovanje kao deo kulture frizerskog zanimanja.

U poduzorku koji obuhvata ispitanike koji su već završili obuku u neformalnom obrazovanju, 7 ispitanika (što čini 70% ovog poduzorka) kaže da su

ispunili ciljeve koje su imali pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju, a 3 ispitanika (što je 30% ovog poduzorka) kažu da nisu ispunili ciljeve koje su imali pre upisa obuke. Ovaj nalaz vidimo kao potvrdu toga da su ispitanici zadovoljni učinkom koji je obuka u neformalnom obrazovanju dala kada su u pitanju njihove karijere.

Čitav uzorak je davao veoma visoke ocene tvrdnjama u trostepenoj skali „Karijerni ciljevi”. Ovo nam je nedvosmisleno ukazalo na to da ispitanici obuku vide kao višestruko korisnu u profesionalnoj sferi njihovih života. Takođe, iz ovih ocena možemo videti koliko je pragmatičan pristup obrazovanju ovih ispitanika – oni od obrazovanja očekuju da ima direktan pozitivan uticaj na njihove karijere.

Donekle neočekivan rezultat jeste smeštanje tvrdnji iz grupe „napredovanje na radnom mestu” u gornji deo rang liste prosečnih ocena tvrdnji iz skale „Karijerni ciljevi”. Budući da je samo 35% uzorka bilo zaposleno u trenutku ispitivanja, smeštanje tvrdnje iz grupe „pozicioniranje na tržištu rada” u donji deo rang liste nije očekivan. Ovaj nalaz tumačimo kao određeni skepticizam u pogledu mogućnosti da se uopšte nađe dobar ili dobro plaćen posao, odnosno da se puno zarađuje. Neki ispitanici su istakli da u njihovim sredinama svi frizeri malo zarađuju, bez obzira na to koliko su kompetentni ili koju su obuku u neformalnom obrazovanju završili. Dakle, po mišljenju dela ispitanika, tržište rada ne odlikuju dobro plaćeni poslovi, visoke zarade ili obilje poslovnih mogućnosti.

Međutim, zanimljivo je da su ispitanici u drugom poduzorku (oni koji su već završili obuku u neformalnom obrazovanju) dosledno davali više ocene tvrdnjama iz skale, u odnosu na ocene koje je davao prvi poduzorak, što govori o pozitivnom efektu radnog iskustva na percepciju koristi koju imaju od obuke u neformalnom obrazovanju.

Najviše ocenjena jeste tvrdnja „Frizerima koji planiraju da otvore svoj salon obuka može biti korisna u tome”. Ovde se još jednom potvrđuje da ispitanici imaju jasan cilj u karijeri na čijem postizanju rade i putem obrazovanja.

Tvrdnja koja je zauzela drugo mesto u rang listi jeste „Obuka pomaže frizerima da počnu da obavljaju više vrsta usluga u salonu nego što su ranije obavljali”, a treće mesto „Znanje sa obuke pomaže u povećanju obima posla u salonu”. Ovaj nalaz je u direktnoj vezi sa razvojem funkcionalnih kompetencija i govori nam da zadovoljavanje obrazovnih potreba u oblasti funkcionalnih kompetencija treba direktno da doprinese radnoj efikasnosti frizera.

Ocene tvrdnji iz skale „Karijerni ciljevi” visoke su, kako za one tvrdnje koje se odnose na korisnost znanja koje obuka pruža, tako i za tvrdnje koje se odnose na benefite koje donosi diploma.

Naše pretpostavke u vezi sa obrazovnim potrebama ispitanika koje se odnose na karijerne ciljeve su se potvrdile. Svi ispitanici visoko vrednuju efekat

obuke u neformalnom obrazovanju na njihove karijere. Ispitanici su se pokazali veoma pragmatičnim i orijentisanim na cilj – otvaranje frizerskog salona. Iako je prosečna starost uzorka samo 20 godina, profesionalni ciljevi su nesumnjivo najsnažnija motivaciona osnova njihovog učenja, odnosno direktno su zaslužni za artikulaciju obrazovnih potreba.

Obrazovne potrebe, različiti aspekti obuke i institucije i razlozi uključivanja

Obrazovne potrebe iz treće grupe ispitivali smo skalom ranga i intervjuom. Kada je reč o rangiranju, ubedljivo najbolje rangirana stavka iz ove grupe potreba jeste „način sprovođenja obuke”. Ova stavka je u sebe uključila odnos teorijskog i praktičnog dela obuke, način na koji instruktori podučavaju učenike, sadržaj koji se uči tokom obuke, veštine koje se stiču, testiranje znanja, tempo napredovanja, trajanje nastave i broj modela. Drugo mesto je zauzela kompetentnost trenera, odnosno znanje i stručno iskustvo instruktora, a na trećem mestu su modni trendovi.

Prva tri mesta u rangiranju zauzeli su aspekti obuke i institucije, a potom se smenjuju razlozi uključivanja i aspekti obuke i institucije.

Iz rang liste prosečnih vrednosti dobijenih rangiranjem razloga uključivanja i aspekata obuke i institucije vidimo da su ispitanicima najvažniji oni aspekti obuke i institucije koji su odgovorni za sticanje znanja i veština, odnosno razvoj kompetencija. Drugim rečima, ispitanicima je kvalitet obučavanja bio na prvom mestu prilikom donošenja odluke da upišu obuku u neformalnom obrazovanju.

Visoka rangiranost modnih trendova može se tumačiti u sklopu sa „inoviranjem znanja” i „podizanjem kompetencija na viši nivo”; ove obrazovne potrebe reflektuju anticipirane zahteve realnih radnih situacija, pa se njihovim zadovoljavanjem formira aktuelno i isplativo znanje i veštine frizera.

Uslovi u kojima se obuka odvija zauzeli su tek 6. mesto rang liste prosečnih vrednosti dobijenih rangiranjem razloga uključivanja i aspekata obuke i institucije. Ovaj nalaz nam govori da su ispitanicima važniji oni aspekti obuke i institucije koji su direktno povezani sa procesom prenošenja znanja i veštine.

Imidž ustanove je takođe zauzeo nisko mesto na rang listi, što takođe tumačimo primarnim interesom ispitanika da im obuka osigura znanja i veštine. Međutim, iako je imidž tako nisko rangiran, kroz odgovore ispitanika na pitanja u intervjuu vidi se da su oni obuku ove ustanove upisali upravo zahvaljujući pozitivnoj slici koju ustanova neformalnog obrazovanja ima među frizerima.

Iscrpnija analiza odgovora ispitanika na pitanja u vezi sa razlozima uključivanja i aspektima obuke i institucije daje nam nešto drugačiju sliku nego rezultati

skale ranga. Iz frekvencija ključnih reči u odgovorima ispitanika, možemo videti da su, osim rekvalifikacije („da li si imao veću pauzu u bavljenju frizerskim poslom”), svi ostali navedeni razlozi uključivanja i aspekti obuke/institucije važni ispitanicima.

I pored prisutne tendencije davanja pozitivnih odgovora na pitanja u intervjuu, odgovori ispitanika nam nedvosmisleno ukazuju na veoma elaboriranu motivacionu osnovu učenja, odnosno razloge uključivanja u neformalno obrazovanje. Čini se da većina ispitanika temeljno procenjuje kako valjanost sopstvenih razloga za uključivanje u neformalno obrazovanje, tako i sve aspekte obuke i institucije i način na koji ti aspekti doprinose njihovom obrazovanju (odnosno razvoju njihove kompetentnosti), i njihovim karijernim ciljevima.

Sažeta analiza odgovora koje su ispitanici dali tokom intervjuja dovodi nas, između ostalog, do sledećih podataka. Ukupno 13 ispitanika (65% uzorka) odgovorilo je da su im uslovi u kojima se obuka odvija u izvesnoj meri važni (7 odgovora je bilo „veoma važno”, 3 odgovora „dosta važno” i 3 odgovora „važno”). Javili su se različiti odgovori koji opisuju kakav prostor u kome se odvija obuka treba da bude, ali i 5 odgovora koji su precizirali potrebu za radnim mestom za svakog učenika.

Na pitanje o važnosti načina na koji se sprovodi obuka (odnos teorijskog i praktičnog dela obuke, način na koji instruktori podučavaju učenike, sadržaj koji se uči, veštine koje se vežbaju, testiranje znanja, tempo kojim se napreduje, trajanje nastave, broj modela) dobili smo najveći broj različitih odgovora, odnosno precizirajućih odgovora. Čak je 75% ispitanika izjavilo da je način sprovođenja obuke „mnogo važan”, a još 15% ispitanika je reklo da je ovaj aspekt „važan”, odnosno „dosta važan”. Ispitanici su istakli gotovo sve komponente načina na koji se vrši obučavanje: broj modela, veštine i znanje, ponašanje instruktora, način podučavanja („kako instruktori objašnjavaju”), tempo napredovanja, zastupljenost praktičnog rada („najbitnija je praksa”), trajanje nastave. Tri ispitanice su se u odgovoru na ovo pitanje pozvale na svoja iskustva iz srednje škole i istakle da im obuka u neformalnom obrazovanju pruža to što im formalno obrazovanje nije pružilo („Izašla sam iz srednje škole da ništa nisam naučila”, „Ništa od toga nisam dobila u srednjoj školi”, „To nismo imali u srednjoj školi”).

Znanja i stručno iskustvo instruktora je kao aspekt obuke/institucije ocenjen kao veoma važan, odnosno dosta važan i važan. Ispitanici su isticali da je potrebno da instruktori umeju i da „prenesu znanje”, pored toga što je potrebno da budu „dobri frizeri”, odnosno „da znaju da rade”.

Govoreći o važnosti da se nauče neke nove tehnike i upoznaju novi preparati, većina ispitanika je spominjala nepotpuno ili zastarelo znanje koje su dobili tokom formalnog obrazovanja. Čini se da ispitanici u ovom slučaju nisu mogli

da se usredsrede na tehnološki napredak jer u većini slučajeva nisu savladali ni osnove zanimanja. Takođe, iz odgovora se vidi da u velikom broja salona u koje idu na praksu, a ne samo tokom praktične nastave u srednjim školama, ispitanici nisu bili adekvatno upoznati sa frizerskim preparatima i alatima.

Ispitanici su u većini slučajeva kao „važno”, „dosta važno” i „mnogo važno” procenili učenje modernih frizura, šišanja i koloringa tokom obuke. Važnost je u ovom slučaju nužna „radi posla”, odnosno da bi stekli, pridobili mušterije: „Nema posla, nema ‘leba od starijih frizura”, „U srednjoj školi se praktično ni ne uče te moderne frizure, a to je u stvari posao koji ću da radim”.

Da ovladaju stilom koji se neguje u salonima Šobota za 14 ispitanika (60%) uzorka bilo je „važno” i „veoma važno”, odnosno „dosta važno”. Međutim, u odgovorima na ovo pitanje javlja se i suprotna tendencija, odnosno „nije važno”. Nekim ispitanicima je proučavanje stila rada u ovoj ustanovi važno kako bi umeli da razviju svoj stil, dok su drugi izjavljivali da žele da uče od uspešnih frizera, odnosno frizera koji su „mnogo prošli i videli, putovali”.

Pitanje: „Da li si znao da radiš frizerski posao i pre dolaska na Akademiju Šobota?” od posebnog je značaja jer nam razrešava dilemu da li kvalifikovani frizeri obuku u neformalnom obrazovanju vide kao osposobljavanje za rad ili kao usavršavanje. Četvrtina, odnosno 25% ispitanika, izjavilo je da nisu umeli da rade frizerski posao pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju. Delimično ili slabo je frizerski posao znalo da radi 35% ispitanika. Preostalih 40% ispitanika izjavilo je da je znalo da radi frizerski posao pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju. Među njima je bilo onih koji su takođe izjavili „ne tako dobro kao danas” ili su rekli da nisu znali „pravilno”, ali su, ipak, bili osposobljeni za rad: „Nisam znala dobro, ali znala sam... Sve to nije bilo tehnički ispravno, sve smo mi to radili, ne znajući ni kako ni zašto”; „Ne kao sada, ali znala sam...”. Kada se detaljnije pogledaju odgovori ispitanika, vidi se da među njima onih koji su već stekli značajno radno iskustvo, ali samo kao muški ili samo kao ženski frizeri. Ti ispitanici su zapravo upisali obuku da bi se dokvalifikovali, odnosno da bi naučili i posao ženskog odnosno muškog frizera. Polovina ispitanika obuku u neformalnom obrazovanju doživljava kao usavršavanje.

Odgovori na pitanje o pravljenju veće pauze u bavljenju frizerskim poslom posle završetka srednje škole a pre upisa obuke pokazali su nam da rekvalifikacija, odnosno ponovna kvalifikacija zbog dužeg vremena tokom koga se frizer nije bavio svojim poslom, nije zastupljen razlog upisivanja obuke.

Većina ispitanika (njih 80%) odgovorila je da su devetomesečnu obuku u neformalnom obrazovanju smatrali nekom vrstom radnog iskustva, dok je 20% ispitanika reklo da je za njih obuka pre svega učenje. Objašnjenje tako visokog procenta ispitanika koji smatraju obuku u neformalnom obrazovanju nekom vr-

stom radnog iskustva daje nam praktična orijentacija ove obuke – daleko veći deo obuke je samostalan rad na modelima, što i sami ispitanici ističu: „Non-stop radiš na modelima”, „Puno se radi”. S druge strane, neki ispitanici uočavaju jasnu razliku između pravog radnog iskustva i obuke: „Mislim da je ovo učenje, jer kad gledam sebe, ja sporo radim”; „Više sam to shvatala kao učenje, jer ako pogrešiš, ima nekog ko će to ispraviti”.

Iako je imidž ustanove u rang listi razloga upisivanja i aspekata institucije i obuke zauzeo deveto mesto, iz detaljnih odgovora na pitanje o imidžu saznali smo da je pojedinim ispitanicima bilo od izuzetne važnosti da dobiju interni sertifikat ustanove neformalnog obrazovanja, i da je to prvenstveni razlog zašto su izabrali devetomesečnu osnovnu obuku, a ne neki od kraćih kurseva usavršavanja: „Važnija je ova diploma od obične” (pod „običnom” diplomom se misli na diplomu srednje frizerske škole na Dušanovcu). Imidž ustanove je takođe dovođen u vezu sa garancijom „kvaliteta” obuke.

Intervjuisanjem ispitanika došli smo do nalaza koji većim delom potvrđuju naše početne pretpostavke. Ispitanici visoko vrednuju način na koji se vrši obuka u ustanovi neformalnog obrazovanja, kao i kompetentnost trenera. Međutim, uslovi u kojima se odvija obuka nisu postigli visok rezultat na rang listi aspekata obuke i institucije i razloga uključivanja, koji smo očekivali. Takođe smo saznali da polovina ispitanika doživljava obuku u neformalnom obrazovanju kao usavršavanje, a da svega 40% ispitanika smatra da je znalo da radi frizerski posao pre upisa obuke u neformalnom obrazovanju.

Zaključna razmatranja

U istraživanju obrazovnih potreba kvalifikovanih frizera koji su polaznici programa osposobljavanja za isto zanimanje u neformalnom obrazovanju gotovo su u potpunosti potvrđene istraživačke hipoteze. Kvalifikovani frizeri se putem neformalnog obrazovanja osposobljavaju za rad, ostvaruju svoje karijerne ciljeve i zadovoljavaju glavne i specifične obrazovne potrebe.

Ispitivanjem smo utvrdili da su obrazovne potrebe iz sve tri grupe veoma izražene i da reflektuju odnos formalnog obrazovanja, neformalnog obrazovanja i kretanja na tržištu rada.

Osim opšteg zaključka, rezultati istraživanja doneli su nam i druge važne nalaze:

1. Obrazovne potrebe su najizraženije u onim oblastima osposobljenosti za rad koje zahtevaju uvežbavanje tokom dužeg perioda, veliki broj ponavljanja i samostalan rad. Drugim rečima, složene kompetenci-

je su kod ispitanika slabo razvijane u formalnom obrazovanju. Ovaj podatak nam govori da formalno obrazovanje u značajnoj meri priprema frizere za posao pomoćnog frizerskog radnika, a ne za posao kvalifikovanog frizera, koji zahteva samostalnost u radu i razvijenost velikog broja složenih kompetencija. Ovaj podatak ukazuje i na to da tokom prakse u frizerskim salonima ispitanici nisu razvijali složenije već samo jednostavnije kompetencije – možemo reći da je obučavanje na radnom mestu usmereno na potrebe poslodavaca, što direktno ugrožava interese učenika (Smith et al., prema: Maxwell, Cooper and Biggs, 2000, str. 7).

2. Ispitanici su kao slabo procenili svoje samopouzdanje u radu. Ova dispozicija je od posebne važnosti jer predstavlja komponentu kompetencije (Reischmann, 2000). Za samopouzdanje važi isto što i za složenije kompetencije – potrebni su vreme, posvećenost i znatan broj uspešnih ponavljanja da bi se steklo.
3. Podela na obrazovne profile „muški frizer” i „ženski frizer” ne odražava potrebe učesnika u stručnom obrazovanju i usavršavanju, kao ni potrebe tržišta rada (Mazić, 2002, str. 429). Ova podela je uzrok niskim ocenama posedovanog nivoa kompetentnosti u rezultatima istraživanja, posebno nivoa kompetentnosti za „muško šišanje”.
4. Ukupna kompetentnost ispitanika je na niskom nivou. Samo 40% ispitanika tvrdi da je znalo da radi frizerski posao i pre upisa „Akademije Šobota”, a čak je i među tim ispitanicima bilo onih koji su isticali da su znali kako-tako, ili da su imali nepotpuno ili tehnički čak pogrešno znanje.
5. Obrazovne potrebe ispitanika ne samo da su veoma izražene, već su i veoma elaborirane. Pre svega, ispitanici uče da bi ostvarili određene koristi od obrazovanja, odnosno da bi ispunili svoje karijerne ciljeve. Međutim, profesionalna korist koju ispitanici imaju od obuke u neformalnom obrazovanju je mnogostruka, odnosi se i na pozicioniranje na tržištu rada, i na poboljšanje radnog učinka, kao i na glavni cilj ispitanika, što je pokretanje sopstvenog biznisa.
6. Obrazovne potrebe ispitanika jasno odražavaju dešavanja i promene na tržištu rada i u frizerskom poslu (unisex frizeri, otpočinjanje sopstvenog biznisa).

7. Veliki broj ispitanika proveo je znatno duže vreme na praksi u frizerskom salonu od vremena koje je propisano školskim planom. Više ispitanika je izjavilo da su svakodnevno tokom sve tri godine srednjeg školovanja odlazili na praksu u frizerski salon. Oni u tim salonima nisu bili u svojstvu zaposlenog, već u svojstvu učenika. Ove izjave nam ukazuju na čitav jedan svet neregulisanog i „ilegalnog” kooperativnog obrazovanja. Frizerski saloni očigledno iskorišćavaju učenike srednjih škola, verovatno im dajući u zamenu za obavljanje najmanje poželjnih poslova napojnice. Glavni razlog za odluku učenika da se uopšte upuste u takvu vrstu neplaćenog rada jeste njihova želja da što više nauče. Međutim, u većini slučajeva ne postoji nikakva prava obuka na radnom mestu: učenici se obučavaju da obavljaju samo one poslove koji su poslodavcu potrebni, a to su poslovi pomoćnog frizerskog radnika. Tokom dugog vremena provedenog u frizerskim salonima većina ispitanika je odlično usvojila kulturu zanimanja i razvila većinu bazičnih veština.
8. Formiranje kompetencija u srednjem stručnom obrazovanju, kada je reč o frizerima, veoma je neizvesno. Više ispitanika je izjavilo da su „krali zanat”, odnosno pomno posmatrali frizere za koje su besplatno radili mesecima, kako bi na taj način formirali svoje kompetencije, pošto im očigledno nijedan drugi način nije bio na raspolaganju. Više od četvrtine ispitanika je tokom intervjuisanja pomenulo da „ništa nisu naučili u srednjoj školi”. Odnosno, naučnim terminima rečeno, ispitanici su zaista slabo razvili i usvojili one delove osposobljenosti za rad koji zahtevaju samostalan rad, dugo vreme uvežbavanja i veliki broj ponavljanja. Sami ispitanici su svesni i važnosti odnosa trenera prema učenicima, kao i važnosti stručnih znanja, iskustva, posebnih veština i metodičkih znanja instruktora, za formiranje kompetencija, te visoko vrednuju ovaj aspekt obuke u neformalnom obrazovanju.

Rezultati našeg istraživanja podržavaju stanovište onih autora koji govore o opštem nezadovoljstvu ishodima srednjeg stručnog obrazovanja (Hawke, 2000). Tokom formalnog obrazovanja, najviše zahvaljujući dugom vremenu provedenom u frizerskim salonima, naši ispitanici su gotovo u potpunosti usvojili kulturu zanimanja, stekli ljubav prema radu i prema svom poslu, razvili bazične veštine i osobine koje ih čine sposobnim da rade u različitim okruženjima – ove koristi od obučavanja na radnom mestu ističu i drugi autori (Smith and Harris, 2000).

Međutim, bazične veštine i dispozicije koje se razvijaju samostalnim značajnim dugotrajnim radom mnogi naši ispitanici nisu imali prilike da razviju tokom formalnog obrazovanja. Ova činjenica nam ukazuje na postojanje tenzije ili konflikta interesa između poslodavaca koji pružaju obučavanje na radnom mestu – kao deo formalnog obrazovanja – i učenika koji su na obuci, kao i na činjenicu da su mnoga radna mesta zapravo restriktivna okruženja za učenje (Mària i Serrano, 2006; Smith, 2007).

Rezultati istraživanja pokazali su da je karijerno planiranje (i srodni koncepti) ključno za razumevanje obrazovnih potreba ispitanika, odnosno motivacije za učenje, participaciju u obrazovanju i transfer (Cheng and Ho, 2001; Rowold and Schilling, 2006). Takođe, o rezultatima ovog istraživanja možemo govoriti u svetlu „manjka veština” (skill shortage), i to misleći na kvalitativnu razliku (quality gap) između veština koje nezaposleni nude i veština koje poslodavci traže na tržištu rada (Richardson, 2007).

Neformalno obrazovanje odraslih, u slučaju koji smo istražili, vrši funkcije osposobljavanja, prekvalifikovanja, dokvalifikovanja, usavršavanja – sve su to oblasti u kojima se, u ovom slučaju, formalno obrazovanje pokazalo disfunkcionalnim. Naši ispitanici su stigli do neformalnog obrazovanja najčešće prethodno isprobavši sve ostale mogućnosti da nauče da rade svoj posao.

Reference

- ARANDARENKO, M. (2007). *Transition from Education to Work – Serbia Country Report*, ETF Working document.
- CHEETHAM, G. AND CHIVERS G. (1996). Towards a holistic model of professional competence, *Journal of European Industrial Training*, 20/5, 20–30.
- CHENG, E.W.L. AND HO, D. C. K. (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer, *Career Development International*, 6(1), 20–27.
- CO-OPERATIVE EDUCATION. (2007). *FinAid Newsletter*. Retrieved from <http://finaid.org/>
- DOCKERY, A. M., KOSHY, P. AND STROMBACK, T. (2005). *From school to work: The role of traineeships*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- ELLSTRÖM, P. E. (1997). The many meanings of occupational competence and qualification, *Journal of European Industrial Training*, 21(6/7), 266–273.
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION. (2003). *Core and Entrepreneurial Skills in Vocational Education and Training – From Concept and Theory to Practical Application*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- GIBBONS-WOOD, D. & LANGE, T. (2000). Developing Core Skills – Lessons from Germany and Sweden, *Education + Training*, 42(1), 24–32.
- HAWKE, G. (2000). *Implications for VocED of Changing Work Arrangements*. Columbus: National Dissemination Center for Career and Technical Education.

- KULIĆ, R. I DESPOTOVIĆ, M. (2001). *Uvod u andragogiju*. Beograd: Svet knjige.
- MAKSIMOVIĆ, I., ŠEĆIBOVIĆ, R. I DESPOTOVIĆ, M. (2002). Analiza stanja u srednjem stručnom obrazovanju. U: *Reforma srednjeg stručnog obrazovanja: od razgovora ka realizaciji* (11-34). Beograd: Ministarstvo prosvete i sporta Republike Srbije.
- MANSFIELD, B. (2001). *Linking Vocational Education and Training Standards and Employment Requirements: An International Manual*. Harrogate: PRIME Research and Development.
- MÀRIA I SERRANO, J. F. (2006). Traineeship as vocational training in Catalonia: between the law, the actors and the market, *European Journal of Vocational Training*, No 38, 39-48.
- MAXWELL, G., COOPER, M. & BIGGS, N. (2000). *How People Choose Vocational Education and Training Programs: Social, Educational and Personal Influences on Aspiration*. Leabrook: National Centre for Vocational Education Research.
- MAZIĆ, S. (2002). Delatnost ličnih usluga – Analiza stanja i predlog promena. U: *Reforma srednjeg stručnog obrazovanja: od razgovora ka realizaciji* (413-433). Beograd: Ministarstvo prosvete i sporta Republike Srbije.
- ONSTENK, J. & BLOKHUIS, F. (2007). Apprenticeship in The Netherlands: Connecting School- and Work-based Learning, *Education + Training*, 49(6), 489-499.
- PEJATOVIĆ, A. (2007). Centri za kontinuirano obrazovanje odraslih – bliski susret obrazovanja i rada. U: Š. Alibabić i A. Pejatović (red.), *Andragogija na početku trećeg milenijuma* (347-357). Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta.
- PEJATOVIĆ, A. (1994). *Vrednosne orijentacije i obrazovne potrebe odraslih*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta.
- REISCHMANN, J. (2000). Kako podučavati 'kompetenciju'. U: U. Gartenschlaeger i H. Hinzen (ur), *Perspektive i trendovi obrazovanja odraslih u Evropi* (125-132). Zagreb: Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta.
- RICHARDSON, S. (2007). *What is a Skill Shortage?* Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- ROWOLD, J. & SCHILLING, J. (2006). Career-related Continuous Learning: Longitudinal predictive Power of Employees' Job and Career Attitudes, *Career Development International*, 11(6), 489-503.
- SMITH, E. (2007). Australian employers' strategies to improve the quality of apprentices, *Education + Training*, 49(6), 459-473.
- SMITH, E. AND GREEN, A. (2005). *How Workplace Experiences While at School Affect Career Pathways*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- SMITH, E. & HARRIS, R. (2000). *Work Placements in Vocational Education and Training Courses: Evidence from the Cross-Sectoral Literature*. Leabrook: National Centre for Vocational Education Research.
- YIN, R.K. (2007). *Studija slučaja – dizajn i metode*. Zagreb: Fakultet političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu.

Ljiljana Jovanović⁴, Aleksandra Pejatović⁵
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

Training for entering the occupation – A case study –

Abstract: The idea to study training for hairdressers as an occupation has resulted from the observed tendency where hairdressers who have already obtained a diploma in the formal education system often enter again the basic training course for hairdressers in an institution of non-formal education. We have tried to examine the reasons for this 'extended' training through the concept of educational needs. Needs have been divided into three groups: those related to the capacity to work, articulated career goals and the needs related to the reasons for inclusion and assessment of the characteristics of the institution organising the training. Data indicate that our interviewees feel competent to do the job in accordance with the requirements of the market only when they have completed formal education, continued to practice in the workplace beyond the regular practice timetable and completed the course for hairdressers in non-formal education. Broadly speaking, the data point to the necessity of cooperation between social partners in the area of vocational education of adults.

Key words: training, educational needs, competences, career planning, on-the-job training

⁴ Ljiljana Jovanović is graduate student of the Faculty of Philosophy, The Department for Pedagogy and Andragogy.

⁵ Aleksandra Pejatović, Ph.D. is associate professor at the Faculty of Philosophy, The Department for Pedagogy and Andragogy, Head of the Institute for Pedagogy and Andragogy and expert in numerous national and international projects.