

Kompetencije andragoga

Ravenščak, Julijana

Undergraduate thesis / Završni rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:829971>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-13**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



SVEUČLIŠTE U RIJECI

FILOZOFSKI FAKULTET U RIJECI

ODSJEK ZA PEDAGOGIJU

KOMPETENCIJE ANDRAGOGA

Završni rad

STUDENTICA: Julijana Ravenščak

MATIČNI BROJ: 0009085865

STUDIJ: Preddiplomski sveučilišni jednopredmetni studij pedagogije

MENTORICA: prof. dr. sc. Anita Zovko

Rijeka, 2022.

Sadržaj:

Sažetak:	3
UVOD	1
1. Andragoška profesija i definiranje andragoške profesije	3
1.1. Andragoška profesija u Europskoj Uniji	6
1.2. Obrazovanje andragoga	8
1.3. Uloga i zadaća andragoga	10
2. Kompetencije andragoga	11
2.1. Definiranje kompetencija	15
2.2. Pregled istraživanja o andragoškim kompetencijama	17
2.3. Klasifikacija andragoških kompetencija	20
ZAKLJUČAK	30
POPIS LITERATURE:	31

Sažetak:

Rasprava o andragoškim kompetencijama u današnje vrijeme postaje vrlo važna budući da zbog brojnih promjena u svijetu. Odrasli ljudi se sve češće odlučuju na kontinuirano obrazovanje i stručno usavršavanje. Radna mjesta andragoga su se promijenila i nisu isključivo orijentirana na poučavanje odraslih učenika. Širok raspon kompetencija se očekuje od andragoga, te postoje različite klasifikacije kompetencija koje su neophodne andragogu. Kompetencije koje se traže od andragoga na radnom mjestu su raznolike te od njih se očekuje da posjeduju generičke kompetencije, odnosno univerzalne kompetencije na svakom radnom mjestu i specifične kompetencije koje su svojstvene andragoškom radu. Ono što se ističe kao problematika u Hrvatskoj je nepostojanje studija za inicijalno obrazovanje andragoga pa samim tim postaje upitno koliko obrazovanje može pružiti andragogu potrebne kompetencije za uspješno ovladavanje izazovima u radu. Osim potrebe za osnivanjem andragoškog studija u Hrvatskoj ističe se i važnost unapređivanja ugleda same profesije te težnja ka profesionalizaciji profesije. Utvrđivanje kompetencijskog profila andragoga potpomaže osuvremenjivanju kurikuluma te veću transparentnost u obrazovanju odraslih.

Ključne riječi: andragog, andragoška profesija, kompetencije andragoga, generičke kompetencije, specifične kompetencije

Abstract:

Discussion about andragogical competencies has become very important nowadays because of the numerous changes in the world. Adults often decide on lifelong learning and professional training. Andragogues' workplaces have evolved, and they are no longer solely focused on teaching adult students. A wide range of competencies are expected from an andragogue and there are many different categorizations of competencies that are essential to an andragogue. Every workspace requires different competencies. The competencies that every andragogue needs to have are generic competencies that are universal in every workplace and specific competencies that are only necessary in andragogical work. The main problem in Croatia is the lack of initial education for andragogues, which raises the question of whether education can offer andragogues the competencies they need to cope with work challenges. Besides the need to establish andragogical studies in Croatia, it is also important to improve the reputation of the profession and the tendency to professionalisation of the profession. The determination of an androgynous competency profile helps modernization of the curriculum and greater transparency in adult education.

Keywords: andragogue, andragogue profession, andragogical competencies, generic competencies, specific competencies

UVOD

U literaturi se navodi velik broj kompetencija koje se smatraju nužnim za profesiju andragoga, bilo to nastavničke kompetencije za poučavanje odraslih ili kompetencije upravljanja ili vođenja ustanove (Jääger i Irons, 2006; prema Zagir i Mandel, 2020; Buiskool, 2009; prema Žiljak, 2011; VINEPAC Project, 2008; prema Zagir i Mandel, 2020; Research voor Beleid i PLATO, 2008; prema Žiljak, 2011; Research voor Beleid, 2010; Wahlgren, 2016; Brčić-Kuljiš i sur., 2015; Černja i Pavić, 2018).

Budući da se u suvremeno doba sve više promiče važnost cjeloživotnog učenja i usavršavanja odraslih samim tim i profesija andragoga dobiva na važnosti te se javlja potreba za unapređenjem andragoške profesije i utvrđivanjem kvalitete inicijalnog obrazovanja andragoga. Analiza obrazovanja andragoga važna je kako bi se utvrdilo da li obrazovanjem andragozi stječu potrebne kompetencije za rad. Najčešća podjela kompetencija odnosi se na generičke odnosno one koje su univerzalne kompetencije te primjenjive za različita radna mjesta i specifične kompetencije koje se odnose na one kompetencije koje su prvenstveno potrebne osobi u andragoškom radu, dok na drugim radnim mjestima posjedovanje tih kompetencija nije nužno. Potrebne kompetencije u radu s odraslim učenicima uvelike se razlikuju od onih potrebnim za rad s djecom zbog specifičnosti rada s odraslima i različitosti u načinu učenja kod odraslih osoba od učenja kod djece. Samim tim vidljiva je potreba za uspostavljanjem kompetencijskih okvira andragoških djelatnika kako bi se ukazalo na važnost definiranja, unapređivanja i razvoja andragoških kompetencija i sukladno s tim unapređivanje profesije u skladu s društvenim promjenama s ciljem ostvarivanja optimalnih rezultata. Za određivanje kompetencija potrebno je i temeljito definirati andragošku profesiju i zanimanje te koje zadaće i uloge ima andragog u različitim ustanovama u kojima je zaposlen. Problematika obrazovanja andragoga posebno je aktualna jer još uvijek u Hrvatskoj ne postoji studij andragogije. U europskim zemljama primjenjuju se različite prakse obrazovanja i usavršavanja andragoga zbog čega je teško generalizirati koje su to kompetencije ključne za andragoški rad. U Ujedinjenom Kraljevstvu ne postoji opći program za obrazovanje, Francuska ima praksu obrazovanja andragoga kroz sveučilišne kurikulume i kurikulume kontinuiranog obrazovanja i daljnjeg stručnog usavršavanja, u Njemačkoj su programi najčešće osmišljeni iz područja odgojnih i obrazovnih znanosti s mogućnošću specijalizacije obrazovanja odraslih, u Danskoj

se ne pridaje puno pozornosti inicijalnom obrazovanju andragoga već su kurikulumi orijentirani na stručno usavršavanje.

Važno je naglasiti zahtjevnost andragoške profesije zbog stalne potrebe za unapređivanjem vlastitog rada te rada na vlastitim kompetencija kako bi njegov rad rezultirao unapređenjem radnog mjesta andragoga te kako bi ostao konkurentan na tržištu rada. Iako nije u potpunosti moguće da andragog posjeduje sve kompetencije važno je da posjeduje one temeljne kompetencije koje su mu potrebne za kvalitetan rad, dok također treba raditi i na unapređivanju onih kompetencija u kojima postoji mjesta za napredak. Sukladno svemu navedenom cilj ovog rada je prikazati dosadašnje spoznaje o važnim kompetencijama andragoga te naglasiti važnost posjedovanja istih za unapređenje andragoške profesije.

1. Andragoška profesija i definiranje andragoške profesije

Definicije andragoga su brojne i različite po svojem sadržaju, neke su orijentirane na važnost andragoga u organizaciji ustanova za obrazovanje odraslih, dok druge u sebi sadržavaju ističu i važnost posjedovanja kompetencija za poučavanje odraslih osoba.

Za definiranje andragoške profesije prvobitno je nužno napraviti distinkciju između termina zanimanje i profesija. Izraz zanimanje u sebi obuhvaća skup poslovnih i radnih zadaća koje su vrstom, sadržajem, tehnološki ili organizacijski srodni, a mogu se povezati oko istog izvršitelja. Za izvršitelja se očekuje da posjeduje znanja, sposobnosti, vještine za izvršavanje zadataka. Dok profesija u svojem značenju podrazumijeva zanat, posao, struku, zvanje, službu s kojom se osoba bavi. Za profesionalno bavljenje nekom djelatnošću nužno je da je toj osobi ta djelatnost stalno zanimanje i da za pružene usluge dobiva neku novčanu naknadu (Petričević, 2011). Profesionalizacija zanimanja je proces kojim se unapređuje neka djelatnost prema idealnom ili čak teško ostvarivom tipu. Kada bi se težilo profesionalizaciji andragoške profesije tada bi se zasigurno poboljšala kvaliteta i održivost obrazovnog procesa, ostvarivale primjerene promjene i prilagodbe koje su temeljene na stručnom uvidu i refleksiji i razvila bi se znanstvene discipline, partnerski odnosi sa strukovnim udrugama te na kraju razvili bi se i načini za provjeru kvalitete obrazovnog procesa (Pastuović i Žiljak, 2018).

Kako bi se moglo utvrditi da neka osoba ima profesionalno znanje potreban je element kognitivne kompetencije budući da svaka profesija posjeduje određenu količinu znanja koja se razlikuje od ostalih profesija koje djeluju na istom području pa se tako ekskluzivnost profesionalnog znanja se očituje u njegovoj specijaliziranosti i distinktivnosti spram ostalih profesija i zanimanja. Za profesionalno znanje andragoga i znanost andragogije potrebno je oblikovati set znanja, sposobnosti i vještina te ih neprekidno razvijati (Ovesni i Alibabić, 2012). Kada govorimo o nekoj profesiji postoje profesije koje su kategorizirane koje su više ili manje razvijene. C. Turner i M. Hodge kategorizirali su obilježja razvijene profesije te svrstali u (prema Petričević, 2011): 1. stupanj: razina razvoja teorije i tehnika koji čine cjelinu i čine osnovu profesionalnog djelovanja. 2. stupanj odnosi se na monopol na stručnu ekspertizu te osigurava poštivanje principa struke. Profesija se smatra priznatom ukoliko ima državni monopol na obavljanje svog posla. 3. stupanj podrazumijeva prepoznatljivost u javnosti pa je potrebno imati stečeno zanimanje formalnim obrazovanjem i stupanj stručne sprema za

predstavljanje osobe u javnosti, a ne što osoba radi i 4. stupanj odnosi se na organiziranost. Jarvis (2004) smatra da se andragog može smatrati samo polu- profesijom te naglašava da status profesije nema jednaku važnost kao što ju je imala u prošlosti te ističe da kada bi se osobe čija je djelatnost obrazovanje odraslih promatrale kao stručnjaci u svojem području slika andragogije i njena percepcija bi bila znatno bolja. Klapan (2004) andragoge svrstava u 3 skupine: 1. skupina andragoga se odnosi na prosvjetne djelatnike koji dobrovoljno organiziraju obrazovanje, voditelji diskusijskih grupa u centrima za obrazovanje odraslih, zatim rukovoditelji odbora za obrazovanje odraslih u prosvjetnim društvima, kulturnim institucijama, društvenim organizacijama, knjižnicama i sl. i na kraju svi oni koji volonterski sudjeluju u obrazovanju odraslih. 2. skupina obuhvaća učitelje, ekonomiste, nastavnike, inženjere, profesore, pravnike, menadžere i ostale koji osim svojeg posla obavljaju i rad u obrazovanju odraslih. Treća skupina andragoga koji su ujedno i temelj profesionalizacije profesije andragoga, bave se osmišljavanjem, koncipiranjem te provođenjem aktivnosti, ispitivanjem obrazovnih potreba te mogućnosti obrazovanja odraslih te onih koji rade na razvoju i istraživanju teorije i prakse u andragogiji.

Andragoški djelatnici prema vrsti posla koje obavljaju se dijele na: istraživačke djelatnike, znanstveno-nastavne djelatnike u visokoškolskim ustanovama za temeljno osposobljavanje i daljnje usavršavanje andragoga, znanstveno-nastavne djelatnike u visokoškolskim ustanovama za doškolovanje i usavršavanje odraslih, nastavne djelatnike različitih zanimanja i kvalifikacijskih razina s andragoškom kompetencijom, koji izvode nastavu u ustanovama za obrazovanje odraslih i naposljetku na izvannastavne djelatnike različitih zanimanja i kvalifikacijskih razina s andragoškom kompetencijom (UNESCO, 2001; prema Petričević, 2001). Houle (1960) je klasificirao različite tipove andragoga koji je podijelio u 3 skupine a među kojima se ubrajaju i volonteri, volonteri su ujedno i najbrojnija grupa i nalaze se na dnu piramide, njih karakterizira dobrovoljno obavljanje aktivnosti u području obrazovanja odraslih. Sljedeća skupina se odnosi na one koji uz redoviti posao sudjeluju u aktivnostima obrazovanja odraslih i oni čine sredinu piramide. Ova skupina obuhvaća djelatnike u knjižnicama i muzejima, nastavnike i sveučilišne profesore koji poučavaju odrasle osobe osim poučavanja djece, također odnosi se i na osobe koje su zaposlene u medijima, menadžere ljudskih potencijala i slično. Treća skupina se odnosi na osobe koje temelje svoju karijeru u ustanovama za obrazovanje odraslih, a zaposleni su na puno radno vrijeme. Oni su najmanje brojna skupina koju čine ravnatelji/menadžeri ustanova za obrazovanje odraslih, voditelji ustanova za obrazovanje odraslih ili obrazovnih programa, sveučilišni profesori andragogije i

andragozi s zaposlenjem na puno radno vrijeme, a oni ujedno čine i vrh piramide (Kušić, Vrcelj i Zovko, 2016).

Složenost andragoške profesije vidljiva je i u njenom definiranju budući da postoji mnogo definicija koje su različite po sadržaju. Andragog se prvenstveno definira kao stručnjak koji vodi programe ustanove namijenjene za obrazovanje odraslih. Profesija andragoga samim tim podrazumijeva planiranje, istraživanje, organiziranje i unapređivanje rada ustanova za obrazovanje odraslih (Hrvatski kvalifikacijski okvir, 2020). Puljiz i Živčić (2009) slično definiraju andragoški profesiju, pa se tako andragogom smatra osoba koja organizira, poučava ili instruiira obrazovanje odraslih ili osoba koja se bavi proučavanjem obrazovanja odraslih. Matijević (2000) andragoga definira stručnjakom čija je zadaća organizacija odgoja i obrazovanja kod odraslih osoba, kao i istraživanje intencionalnog i neintencionalnog obrazovanja odraslih osoba. Najčešće mjesto zaposlenja andragoga je u narodnim ili otvorenim učilištima, u kaznenopopravnim ustanovama za odrasle, službama za obrazovanje privrednih organizacija, vojnim učilištima ili bilo kojoj drugoj ustanovi gdje je organizirano obrazovanje odraslih osoba. U užem smislu andragog je osoba koja je svoje obrazovanje stekla na diplomskom ili poslijediplomskom studiju andragogije, a širi smisao je da je andragog svaka fakultetski obrazovana osoba čija je osnovna djelatnost obrazovanje i odgoj odraslih osoba. Andragog se definira još kao vodeći stručnjak u području andragogije koji je specijaliziran za savjetovanje, obučavanje, pružanje socijalne zaštite te izvršavanje menadžerskih i organizacijskih funkcija u odraslom okruženju (Samoilenko, Dubaseniuk, Orosz, Levrints, Stratanartyshkova i Gunko, 2020). Svaka od navedenih definicija andragoga pokriva jedan dio, no i dalje ne daje ne postoji sveobuhvatna definicija andragoga jer andragozi obavljaju velik broj poslova te se opseg poslova koje obavljaju neprestano širi, te svi oni koji se bave andragoškim radom ne posjeduju nužno formalno obrazovanje andragoga.

1.1. Andragoška profesija u Europskoj Uniji

Osim obrazovanja i profesije andragoga u Hrvatskoj treba napomenuti i neke europske prakse. Teorija i praksa u obrazovanju odraslih koja se primjenjuje u različitim zemljama osim što ukazuje na postojeće stanje donosi i neke izazove s kojim se obrazovanje odraslih u budućnosti treba nositi te naglašava ulogu andragoga u unapređenju područja obrazovanja odraslih. Važnost usporedbe andragoške profesije u svijetu te potrebne kompetencije koje se očekuju u drugim zemljama mogu pokazati da li se Hrvatska u većoj ili manjoj mjeri poklapa sa andragoškim kompetencijama i svijetu. Kvalificirani kadar koji bi služio kao podrška odraslim u učenju je vrlo potreban, ali postoji samo nekoliko izobrazbi za profesionalce u obrazovanju odraslih diljem Europe (Švicarska, Austrija, Ujedinjeno Kraljevstvo), no upravo zbog toga nemoguće je komparirati kvalifikacije (Sava i Lopou, 2009).

Ujedinjeno Kraljevstvo je primjer u kojem ne postoji odvojen sektor za obrazovanje odraslih već samo sektor za cjeloživotno učenje koji se sastoji od 6 područja: daljnje obrazovanje, visoko obrazovanje, učenje za rad i učenje i razvoj u zajednici. U Ujedinjenom Kraljevstvu andragozi se različito nazivaju s obzirom na područje njihovog djelovanja, pa se tako kompetencije koje se zahtijevaju od andragoga ovise o uvjetima područja u sektoru cjeloživotnog učenja. Važno je napomenuti da ne postoji opći program za obrazovanja andragoga ili opći kompetencijski profil andragoga. Škotska je primjer gdje obrazovanje andragoga nije obavezno no postoje programi za inicijalno obrazovanje andragoga (Kušić i sur., 2016).

Primjerice u Francuskoj se kroz godine koristila različita terminologija za aktivnosti u obrazovanju odraslih, a češće korišten izraz je kontinuirano osposobljavanje u okviru cjeloživotnog obrazovanja. Obrazovanje andragoga u Francuskoj obuhvaća sveučilišne kurikulume i kurikulume kontinuiranog obrazovanja te stručnog usavršavanja koje provode stručne institucije, ustanove i udruženja. Naposljetku za praksu u Francuskoj po pitanju obrazovanja andragoga vidljiva je fleksibilnost oblika, razina obrazovnih programa (Kušić i sur., 2016).

Obrazovanje andragoga u Njemačkoj je pak specifično, postoji skupina andragoga koja je predmetno-stručne kompetencije stekla u formalnom obrazovanju, a ne posjeduju andragoške kompetencije i kvalifikacije, druga skupina andragoga je kvalifikacije i kompetencije stekla putem formalnih sveučilišnih programa iz područja obrazovanja odraslih (Reischmann, 1999; prema Kušić i sur., 2016). U Njemačkoj ne postoji opće priznati kvalifikacijski okvir i

minimalni standardi za andragoga pa institucije i ustanove za obrazovanje odraslih su napravile vlastite standarde kojima su obavezali andragoga za sudjelovanje u obrazovnim programima. Osim toga formalno ne postoje propisi o kompetencijama i kvalifikacijama andragoga no kako bi neka država službeni priznala ustanovu za obrazovanje odraslih svaka pokrajina je obavezna ispuniti određene preduvjete (Kraft, 2006; prema Kušić i sur., 2016).

U Danskoj je slučaj vrlo aktivnog sudjelovanja u obrazovanju odraslih, a tome doprinosi i postojanje razvijenog sustava obrazovanja odraslih koje podupire država. No profesija andragoga u Danskoj još uvijek ne postoji već se andragozi nalaze u skupini pedagoga, nastavnika, socijalnih radnika, savjetnika, menadžera, administrativnog osoblja koji su zaposleni u instituciji za obrazovanje odraslih. U Danskoj ne postoje programi za profesionalizaciju andragoga, pa se andragog smatra više funkcijom nego profesijom. Posjedovanje andragoških kompetencija ovisi o području rada andragoga. Obrazovanju andragoga se ipak ne pridaje puno pozornosti već kurikulumi su orijentirani na daljnje stručno usavršavanje (Kušić i sur, 2016). Danski sustav obrazovanja odraslih počiva na načelu demokracije i temeljna funkcija programa za obučavanje odraslih je osnažiti učenike da jednako sudjeluju u demokratskom procesu. Ne postoji obavezno pedagoško obrazovanje za stručnjake u obrazovanju odraslih, tako da svatko može biti zaposlen u obrazovanju odraslih bez formalnih pedagoških kompetencija (Wahlgren, 2010).

Mnoge kompetencije u europskom kontekstu koje su važne za posao andragoga su se razvile u informalnim i neformalnim kontekstima. Stalni posao kao edukator u obrazovanju odraslih je iznimka, kompetencijski profili su različiti od zemlje do zemlje, no u svakom slučaju nisu identificirane kompetencije koje bi bile nužne za dobivanje posla u obrazovanju odraslih (Sava i Lupou, 2009).

1.2. Obrazovanje andragoga

Uzimajući u obzir da u Hrvatskoj još ne postoji izgrađen sustav obrazovanja andragoga ne postoji ni sveučilišni studij iz kojeg se stječe diploma iz znanstvenog područja andragogije. Mogućnosti obrazovanja andragoga u Hrvatskoj pretežno su usmjerene na kurikulume za daljnje stručno usavršavanje, iako neformalni oblici osposobljavanja andragoga su važni uvođenje sveučilišnog obrazovanja andragoga je nužno (Kušić i sur, 2016).

Budući da je za obrazovanje odraslih neodvojivo s andragoškom profesijom važno je posvetiti pozornost i obrazovanju andragoga te utvrditi da li je obrazovanje dovoljno kvalitetno da opskrbi andragoga potrebnim kompetencijama za rad u obrazovanju odraslih. U formalnom ili neformalnom obrazovanju odraslih sve se više ističe problematika obrazovanja stručnjaka za obrazovanje odraslih u skladu sa potrebama suvremenog društva, zato je nužno opskrbiti andragoge kompetencijama koje su specifične u usporedbi s pedagoškim jer se obrazovanje odraslih u mnogim segmentima razlikuje od obrazovanja djece (Kušić i sur., 2016). Za Hrvatsku je važno napomenuti da je ona zemlja koja zasad nema sveučilišni studij kojim se može steći diploma iz znanstvenog područja andragogije, a sadržaji andragogiji realiziraju kroz programe studija pedagogije ili u programima pedagoškog obrazovanja svih profila nastavničkih kadrova na filozofskim, pedagoškim i ostalim nastavničkim fakultetima (Klapan, Pongrac i Lavrnja 2001). Tijekom studija važno je omogućiti budućim andragoškim stručnjacima (andragozima i nastavnicima) da steknu potrebne kompetencije iz andragoške teorije i prakse kako bi mogli kritički vrednovati kvalitetu i doprinijeti kvaliteti obrazovanja odraslih (Koludrović i Brčić Kuljiš, 2016). Od ključne važnosti je i edukacija edukatora koji provode andragoški rad jer treba imati na umu specifičnosti potreba i načina usvajanja znanja kod odraslih osoba, andragog bi trebao znati i kako prezentirati saznanja i teorije budućim edukatorima koji će raditi u praksi sa odraslim učenicima. Obrazovanje edukatora za rad s odraslima se naime tiče andragogije, ali i cjelokupnog društva (Zovko, 2016). Obrazovanje andragoga potaknuto je i idejom cjeloživotnog učenja jer su se u mnogim zemljama dogodile reforme i značajne promjene u školskim sustavima u skladu sa načelima cjeloživotnog učenja. Veća pozornost je ipak usmjerena na obrazovanje andragoga koji su zaposleni u obrazovanju formalnog i strukovnog obrazovanja, a manja kod onih koji rade u području liberalnog ili neformalnog obrazovanja odraslih. Također važno je napomenuti da zanemarivanjem pitanja profesionalizacije u obrazovnim politikama te nepostojanje profesije andragoga može znatno utjecati na mogućnosti obrazovanja andragoga (Kušić i sur. 2016). Pongrac (2001) ističe da

nepostojanje sustavnog i kvalitetnog obrazovanja andragoga rezultira time da andragozi većinom uče imitacijom svojih iskusnijih kolega ili se u svom radu ugledavaju na uzore nastavnika kroz vlastito iskustvo. Kako bi andragozi bili smatrani profesionalcima nije im potrebno samo znanje već i praktične vještine, a sve to bi trebalo biti ukomponirano u programe sveučilišta ili daljnjeg usavršavanja (Reischmann, 2017). Zaključno budući da je obrazovanje odraslih ključno za društveni razvoj te modernizaciju studij obrazovanja odraslih je nužno uspostaviti kako bi se njime djelovalo na osposobljavanje stručnjaka u ovom području obrazovanja (Pastuović i Žiljak, 2018). Bez adekvatnog kvalitetnog obrazovanja andragoga koji omogućava opskrbljivanje kompetencijama nemoguće je za očekivati od andragoških djelatnika da će uspijevati se nositi sa svakodnevnim izazovima te da će moći unaprijediti kvalitetu obrazovanja odraslih.

1.3. Uloga i zadaća andragoga

Uloga andragoga se može ostvariti kroz razne ustanove koje su namijenjene odrasloj populaciji, a neke od njih su: zavod za zapošljavanje, ustanove i programi koji su namijenjeni populaciji treće životne dobi ili migrantima, zatvori, centar za socijalni rad, javna poduzeća... (Hrvatski kvalifikacijski okvir, 2020). Za andragošku profesiju važna je i dobra suradnja sa svim relevantnim sudionicama obrazovanja odraslih. Od andragoga se očekuje i da obavlja određene administrativne poslove i da evaluira kurikulume za obrazovanje odraslih. Andragog ima ključnu ulogu i u profesionalnom usmjeravanju polaznika i nastavnika kroz sektor obrazovanja odraslih što sa sobom povlači i važnost vlastitog usavršavanja osobnih i profesionalnih kompetencija (Hrvatski kvalifikacijski okvir, 2020). Andragozi imaju i važnu ulogu kao pokretači obrazovnih procesa i uklanjaju prepreke u učenju i nastoje poticati pozitivnu atmosferu jer su svjesni da su sudionici osim racionalnih bića i emocionalna bića kojima je potrebna podrška (Klapan i sur. 2001). Ključna zadaća andragoga je da u svom radu procijeni potrebe odraslih ljudi. Obrazovne potrebe proizlaze iz ljudskih funkcija, situacija i problema s kojima se ljudi svakodnevno susreću, a sve to zahtijeva sve veći angažman, prava i odgovornosti. Andragog zato treba stvoriti odgovarajuće uvjete za ostvarivanje obrazovne potrebe jer iako postoji svijest o obrazovnoj potrebi ukoliko ne postoje adekvatni uvjeti potreba se neće ostvariti (Klapan i sur., 2001). Zadaća andragoga se očituje i u osmišljavanju, istraživanju i provođenju potrebnih akcija s ciljem unapređivanja ustanove u kojoj je zaposlen. On treba poboljšati kvalitetu izobrazbe odraslih, organizaciju izobrazbe, izvršavanje administrativnih poslova i sudjelovanje u promicanju i osmišljavanju kurikuluma koji se koristi tijekom obrazovanja odraslih osoba. Osim toga od njega se očekuje razvoj profesionalnih i osobnih vještina, podupiranje drugih kolega andragoga, ali i svih sudionika koji sudjeluju u procesu obrazovanja (Šuper, 2021). Savičević (1989) smatra da andragog ima ulogu u usmjeravanju pojedinca prema oblicima i sadržajima obrazovanja, da treba nastojati formirati interese prema određenim područjima znanja, a naglašava i važnost andragoga u osiguravanju povoljne andragoške mikroklike. Uvjeti rada andragoga su važni za njegov rad, najviše ovise o ustanovi u kojoj je zaposlen, no potrebni su mu uvjeti koji ga štite od nepovoljnih klimatoloških utjecaja, dok mu je za administrativni rad potrebna i odgovarajuća računalna oprema i računalne aplikacije/programi i uredski materijal (Hrvatski kvalifikacijski okvir, 2020).

2. Kompetencije andragoga

U sustavu obrazovanja odraslih standardizacija i kvalifikacija stručnjaka za obrazovanje odraslih ostala je nedefinirana. Ustanove za obrazovanje odraslih nude razne programe, a kako bi se programi uspješno realizirali pozornost se treba posvetiti svim andragoškim djelatnicima u koje se ubrajaju: nastavnici, predavači i edukatori te voditelji obrazovanja odraslih za koje se očekuje da će uspješno obaviti ulogu koja se očekuje od njih (Martinko, Matković i Živčić, 2010). Za uspješno zadovoljavanje zahtjeva polaznika programa za obrazovanje odraslih stručnjaci u obrazovanju odraslih bi trebali imati specifične kompetencije koje uvažavaju razvojne značajke osobe odrasle dobi i starosti te poznavati strategije, metode, oblike učenja u svakoj dobi te posjedovati znanja i vještina o tržištu rada (Koludrović i Brčić Kuljiš, 2016).

U brojnim dokumentima se ističe važnost stjecanja andragoških kompetencija i unapređivanja područja obrazovanja odraslih. U strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije Republike Hrvatske iz 2014. godine se ističe važnost profesionalizacije andragoških djelatnika te razvoj standarda zanimanja i standarda kvalifikacije (Koludrović, 2016). U nacionalnoj razvojnoj strategiji Republike Hrvatske¹ (2021) ističe se važnost podizanja kvalitete programa obrazovanja odraslih i odraslog stanovništva s ciljem povećanja produktivnosti, kvalitete radne snage i sposobnost prilagodbe promjenama samim tim i unapređivanje kompetencija andragoških djelatnika kao vodećih stručnjaka u području obrazovanja odraslih postaje neminovno. Posebno je važan i Curriculum globALE za obrazovanje andragoga koji je osmišljen u okviru projekta koji je proveo Njemački institut za obrazovanje odraslih i Institut međunarodne suradnje njemačkih udruženja za obrazovanje odraslih, a s ciljem unapređivanja profesije andragoga ali i testiranja kurikuluma nastavnika u obrazovanju odraslih. U kurikulumu se definiraju temeljne kvalifikacije nastavnika u obrazovanju odraslih i to na međunarodnoj razini, ističu se i sadržaji koji su važni za internalizaciju obrazovanja andragoga, a kurikulum je svojevrsan primjer kompetencijskog okvira za nastavnike u obrazovanju odraslih (Kušić i sur., 2016). O radu andragoških djelatnika nema mnogo dostupnih informacija, ali je nedostatak primjetan u kompetencijama, znanjima i vještinama koje se očekuju da andragog posjeduje (Osborne, 2009. prema Žiljak, 2011). Za andragošku djelatnost važan je i standard zanimanja koji treba biti pomno kreiran jer predstavlja temelj za izradu kvalifikacija.

¹ [Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine \(nn.hr\)](#)

Standard zanimanja se kreira dogovorom važnih dionika na tržištu rada te se odlučuje o važnim sadržajima zanimanja i znanjima i vještinama potrebnim za zanimanje. Standard zanimanja je dakle popis poslova koje pojedinac mora obavljati u određenom zanimanju i popis kompetencija za uspješno obavljanje poslova (Herceg, Zovko i Vrcelj, 2016). Standard kvalifikacije sadržava podatke koji su nužni za određivanja obujma, razine i profila kvalifikacije, samim tim predstavlja poveznicu između obrazovnih i studijskih programa te se njime omogućava regulacija zahtjeva na tržištu rada prema obrazovnom sustavu (Herceg, Vrcelj i Zovko, 2018.) Model andragoških kompetencija sadržava standarde koji ne sačinjavaju samo stručnu osposobljenost već i samostalnost i odgovornost za obavljanje određenih poslova. Model je uspostavljen nakon pregleda procesa koje obavlja andragoga u međudjelovanju s ključnim, općenitim i naposljetku specifičnim kompetencijama (Herceg, Vrcelj i Zovko, 2018.)

Kompetencijski profil andragoga bi trebao poslužiti osuvremenjivanju kurikulumu za obrazovanje odraslih, povećanje transparentnosti na području obrazovanja odraslih, usporedbu kompetencijskih profila, kurikulumu i standarda u različitim zemljama, a osim toga ono bi trebalo biti temelj za samovrednovanje i profesionalni razvoj andragoga. U nekim zemljama pak ne postoje jasno definirani kompetencijski profil andragoga no u drugima su razvijeni i kompetencijski profili i standardi za andragoge koji se razlikuju ovisno o instituciji za obrazovanje odraslih (Bechtel, 2008; prema Kušić i sur., 2016).

Kompetencije andragoga ili nastavnika je tema koja je od velike važnosti zanimanja andragoga, pedagoga ili filozofa, obrazovnih političara odnosno svih stručnjaka povezanih sa obrazovanjem odraslih. Za određivanje bitnih kompetencija andragoga može se naići na brojne izazove budući da je posao andragoga vrlo složen, a uvjeti u kojima andragog radi je promjenjiv (Kušić i sur., 2016). Budući da se dob radne aktivnosti čovjeka produžava, a promjene u njegovom radnom okruženju se neprestano ubrzavaju (znanstvene, tehničko tehnološke, kulturne...) osoba mora učiti neprestano ako želi biti stalno zapošljiva (Petričević, 2011). Zbog tih čimbenika unapređivanje profesije andragoga i njegovih kompetencija postaje od ključne važnosti. Za andragoga poseban izazov postaje pitanje koncipiranja obrazovanja odraslih da obrazovanje omogućuje proces učenja i obrazovanja temeljenog na individualnim potrebama polaznika odnosno zadovoljenja osobnih motiva te odabir strategija i postupaka u svrhu osobnog razvoja te ujedno i usklađivanje sa društvenim potrebama sadašnjeg stanja, ali i okrenutost ka budućem razvoju (Klapan, 2004). Za transformaciju zanimanja na području obrazovanja, a u ovom slučaju zanimanja andragoga potrebna je adekvatna sveučilišna

profesionalna priprema i kontinuirano profesionalno obrazovanje (Ovesni i Alibabić, 2012). Prilikom pokušaja standardizacije kompetencija u skladu s europskim standardima dolazi do problema u konceptualizaciji kompetencija te različitim definicijama kompetencijama. Stoga je potrebno odrediti one ključne kompetencije koje su potrebne andragogu ili nastavniku (Kušić i sur., 2016). Budući da se obrazovanje odraslih isprepliće i sa drugim područjima u obrazovnom sustavu, andragozi istovremeno rade na različitim područjima i razinama obrazovnog sustava što rezultira miješanjem andragoških i pedagoških kompetencija (Kušić i sur., 2016). No bitno je istaknuti da su kompetencije koje se zahtijevaju u radu s odraslim osobama se vrlo razlikuju od onih za rad s djecom.

Institucije i radna mjesta andragoga u obrazovanju odraslih su vrlo različite, to jest one su puno više od tradicionalne uloge andragoga kao „učitelja odraslih“ u ustanovama za obrazovanje odraslih (Reischmann, 2017). Postoji velik broj andragoških kompetencija koji se spominje u literaturi i različitim klasifikacija kompetencija. Od andragoga se očekuje da bi trebao posjedovati vještinu rada s ljudima, pokazati organiziranost u radu, biti dobar planer, biti vješt govornik i moći se dobro pismeno i usmeno izražavati (Šuper, 2021). Kvalitete koje su važne kod andragoga su organizacijske i komunikacijske mogućnosti, široki vidici, emocionalna stabilnost, uporaba prognostičkih, analitičkih i projektnih vještina (Samoilenko i sur., 2020). Na razvoj andragoških kompetencija imaju utjecaj brojni čimbenici pa je tako od velike važnosti da obrazovanje odraslih zauzima važno mjesto u obrazovnih politici, da se njegov položaj i uloga visoko gleda i vrednuje u društvu, a obrazovanje odraslih/andragoga da se shvaća kao profesija te da postoji sustav koji omogućuje andragogu ulazak za rad u području obrazovanja odraslih, samim tim će postojati više mogućnosti za sjecanje andragoških kompetencija (Kušić i sur., 2016). Andragog ima ključnu ulogu u olakšavanju procesa učenja odraslim učenicima jer uvažavanje njegovog prethodnog iskustva može olakšavati ili otežavati daljnje učenje kod odrasle osobe. Spoznaja da se u toku života mijenjaju osobine o kojima ovisi efikasnost učenja ide u kod prilog tome da se znanja, vještine, stavovi i uvjerenja mogu mijenjati tijekom cijelog života jer nisu urođena nego naučena svojstva. Upravo zato opadanjem nekih sposobnosti može se smanjiti efikasnost učenja, ali i ne mora ako je kompenzirano porastom predznanja (Andrilović i sur., 1985). Uloga andragoga uprave se očituje u tome posjeduje kompetencije koje mu omogućuju da stvori povoljne uvjete za učenje te da smanji negativne učinke koji utječu na proces učenja i da potiče stvaranje onih uvjeta koji utječu povoljno na sam proces učenja odraslog učenika. U suvremeno doba nužno je da andragog

posjeduje i menadžerske sposobnosti. Od andragoga se očekuje da kvalitetno odrađuje svoju menadžersku ulogu te da upravlja i vodi ustanovu za obrazovanje odraslih u skladu sa potrebama tržišta. Tržišna koncepcija sve više privlači pažnju na području obrazovanja odraslih jer takva koncepcija pridonosi postavljanju viših ciljeva odgoja i obrazovanja na različitim razinama, njegovom kvalitetnom realiziranju i međusobnom povezivanju ustanova i organizacija (Klapan, 2004). Iako je potrebno da andragog bude upoznat sa situacijom na tržištu rada treba napomenuti i negativne strane liberalizacije tržišta rada: a to je smanjena kvaliteta radnog života zaposlenika jer zaposlenik nije motiviran na inovativno ponašanje te se smanjuje društveni kapital organizacije (Pastuović, 2016). Budući da je jedna od kompetencija andragoga korištenje rezultata za unapređenje profesionalne prakse andragogija ima zadatak pronaći najpogodnije načine utvrđivanja kvalitete obrazovanja i učenja odraslog čovjeka. Evaluacija zadovoljenja kognitivnih potreba ne može se samo sagledavati kroz kognitivnu stranu procesa obrazovanje već treba sagledati i cjelokupan kontekst (Savičević, 1989).

2.1. Definiranje kompetencija

Za bolje razumijevanje andragoških kompetencija potrebno je definirati i sam pojam kompetencija. Kompetencije se najčešće definiraju u različitim područjima ljudskog rada, a najčešće se odnose na osobine, svojstva, znanja, vještine, kvalitete, kvalifikacije, sposobnosti, posebnosti, različitosti. U skladu s viđenjem da se kompetencije odnose na potrebna znanja, vještine, sposobnosti i vrijednosti najčešće se spominju komunikacijske vještine, vještine planiranja, menadžerske sposobnosti, sposobnosti uporabe novih tehnologija i sposobnosti prihvaćanja novih uloga (Kušić i sur., 2016). Mijatović (2000) kompetenciju definira kao profesionalnu mjerodavnost visoke stručne razine, a to se odnosi na kvalitetnu pedagošku izobraženost i osposobljenost učiteljstva. Marijanović (2017) u svojoj sažetoj definiciji kompetencije navodi kao proces stjecanja novih sposobnosti ili spoznaja pomoću iskustva. Kompetencije se odnose na vještine kognitivne sposobnosti s kojima pojedinci raspolažu ili ih uče za učinkovito rješavanje problema. Kompetencije su povezane i sa motivacijskim, voljnim i društvenim spremnostima i sposobnostima za odgovorno i uspješno rješavanje problema u različitim situacijama (Weinert, 2001; prema Palekčić, 2005). Agencija za znanost i visoko obrazovanje kompetencije definira mješavinom kognitivnih i metakognitivnih vještina, znanja i razumijevanja, praktičnih međuljudskih vještina, intelektualnih vještina i etičkih vrijednosti. Neke kompetencije su svojstvene određenoj disciplini (specifične), dok su druge zajedničke svim programima (generičke) (AZZO, bez dat.). Kompetencija se još definira kao mogućnost primjene znanja/vještina i djelotvornog korištenja iskustva kao i kvalifikacije u novim situacijama, ali i u onim uobičajenim (Puljiz i Živčić, 2009).

Osim pojma kompetencije važan je i pojam kompetentnosti koji se odnosi na sposobnost da se na temelju određenog znanja čini, izvodi, upravlja i djeluje. Svoju kompetentnost svaka osoba može dokazati formalno i neformalno. Kompetentnost se u velikoj mjeri dokazuje formalno odnosno svjedodžbom, atestom, diplomom i certifikatom (Mijatović, 2000). Osim toga što andragog svojim formalnim obrazovanjem pokazuje svoju kompetentnost nužno je posjeduje i kompetencije koje se stječu neformalnim obrazovanjem za uspješan andragoški rad. Za model andragoških kompetencija se podrazumijeva da sadržava standarda pa osim stručne osposobljenosti sadrži i pripadajuću samostalnost i odgovornost za obavljanje poslova. Ovaj model se uspostavio sustavnim preglednom procesa koje obavlja andragoški djelatnik u svom radu. Pri radu se odvija međudjelovanje sa ključnim, općenitim i specifičnim kompetencijama (Herceg, Vrcelj i Zovko, 2016). Utvrđivanje kompetencija se definira kao proces usmjeren na

definiranje i specificiranje kompetencija pojedinca ili skupine i to kompetencija koje se vežu za određen posao ili osposobljavanja neovisno o načinu na koje se te kompetencije stječu (Puljiz i Živčić, 2009).

U ovom radu fokus je na prikazu kompetencija koje bi andragog trebao posjedovati za uspješno ovladavanje izazovima s kojima se susreće u vlastitom radu s ciljem povećanja kvalitete rada te učinkovitosti.

2.2. Pregled istraživanja o andragoškim kompetencijama

Brojna dosadašnja istraživanja u europskom i nacionalnom području su se bavila temom andragoških kompetencija. Projekt AGADE- *A Good Adult Educator in Europe* koji se provodio od 2004. do 2006. godine, a sudionice su bile sljedeće zemlje: Estonija, Mađarska, Latvija, Litanija, Švedska, Portugal i Norveška. Projekt je primjer pokušaja osnaživanja mreže edukatora na području Europe. Rezultati projekta upućuju na četiri glavne kompetencije koje se odnose na: znanje, sposobnost organizacije procesa učenja i poučavanja, sposobnost prijenosa vještina učenicima te stav prema obrazovanju i učenicima. Osim toga spomenute su i osobine koje su potrebne edukatoru za rad u obrazovanju odraslih poput tolerancije, odgovornosti, komunikacijskih vještina, fleksibilnosti i empatije. Naglašena je i važnost posjedovanja profesionalnih vještina koje se odnose na motivaciju odraslih učenika, vještinu organiziranja i planiranja, znanje o metodama i načinima rada te osiguravanja poticajnog okruženja kod učenika (Jääger i Irons, 2006; prema Zagir i Mandel, 2020).

U istraživanju ALPINE kojeg je naručila Europska komisija, a proveli ga Research voor Beleid 2007. godine cilj je bio prikupljanje podataka europskoj razini o djelatnicima koji su angažirani u obrazovanju odraslih. Fokus istraživanja bili su andragoški djelatnici koji su angažirani na području nestrukovnog obrazovanja odraslih. Pitanja na koja se istraživanjem nastojalo odgovoriti tko su andragoški djelatnici, koje su njihove kompetencije, koje bi vještine i kvalifikacije trebali posjedovati, kako je organiziran njihov profesionalni razvoj, atraktivnost profesije i evaluacija njihovog rada. Rezultati istraživanja pokazuju da u središte obrazovanja odraslih dolaze nove društvene skupine, da dolazi do pojave novih tematskih područja i novih aktivnosti. Također dominira pristup je da polaznik mora biti u središtu. U istraživanju se ističe jačanje svijesti o aktivnostima koje obavljaju andragoški djelatnici, no pokazalo se nepostojanje jasne vizije standarda kompetencija za rad u području obrazovanja odraslih (Buiskool, 2009; prema Žiljak, 2011).

Atraktivnost profesije se kod andragoške profesije može očitovati kroz različite elemente: zaposlenje andragoga, javne percepcije profesije i intrinzične vrijednosti. Važno je napomenuti da se uvjeti za rad u obrazovanju odraslih smatraju lošiji u odnosu na druge dijelove obrazovnog sustava. Andragoški djelatnici u većoj mjeri smatraju svoju profesiju privlačnom u smislu aktivnosti i zadataka s kojima se bave (Buiskool, 2009. prema Žiljak 2011). Iz ovog istraživanja dane su preporuke za kreatore politika, a to važnost jačanja svijesti o raznolikosti

obrazovanja odraslih, njegovanje integriranog pristupa istraživanju andragoških djelatnika, također stavljanje većeg fokusa nastavnika na poučavanje, prilagodba andragoških djelatnika u različitim novim okolnostima, razvoj europskih profila kompetencija za nastavnike u obrazovanju odraslih, povećanje broja empirijskih istraživanja i fokus na osposobljavanje na radnom mjestu (Research voor Beleid i PLATO, 2008; prema Žiljak, 2011).

Važno je spomenuti i projekt proveden u razdoblju od 2006. i 2008. godine pod nazivom VINEPAC- *Validation of informal and non-formal psychopedagogical competencies of adult educators*. Projekt je nastao u suradnji s Rumunjskim institutom za obrazovanje odraslih zajedno s Francuskom, Njemačkom, Maltom i Španjolskom. U istraživanju fokus je bio na najčešćim ulogama edukatora odraslih. Projektom se identificiralo 6 kompetencija edukatora: znanje o grupnim karakteristikama, psihosocijalnom profilu odrasle osobe i znanje o vlastitom području), sposobnost upravljanja te poučavanja, motivacije i savjetovanja, profesionalni i osobni razvoj, procjena i evaluacija učenja te naposljetku otvorena kategorija za kompetencije koje su svojstvene nekoj državi (VINEPAC Project, 2008; prema Zagir i Mandel, 2020).

U istraživanju ključnih kompetencija profesionalaca koji se bave obrazovanjem odraslih koje je naručila Europska komisija, a cilj je bio razvoj općih skupova kompetencija i doprinos stvaranju referentne točke za sve članice Europske unije. Iz ovog istraživanja proizašlo je 13 aktivnosti koje se vežu uz osobe koje rade u obrazovanju odraslih: 1. procjena obrazovnih potreba, 2. priprema programa, 3. olakšavanje učenja, 4. nadzor i evaluacija, 5. savjetovanje i usmjeravanje, 6. razvoj programa, 7. financijsko upravljanje, 8. upravljanje ljudskim resursima, 9. cjelokupno upravljanje, 10. marketing i odnosi s javnošću, 11. administrativna podrška, 12. informatička podrška i 13. aktivnosti koje povezuju više područja (Research voor Beleid, 2010).

Česta tema je i kompetencija edukatora u obrazovanju odraslih, te kompetencije ovise o nacionalnom kontekstu, kulturološkom okruženju i vrsti obrazovanja za odrasle osobe (Wahlgren, 2016). Bechtel (2008) je proveo komparativnu analizu kompetencija na temelju postojećih opisa koje formalni edukatori moraju zadovoljiti za 4 europske zemlje: Njemačku, Francusku, Švicarsku i Ujedinjeno Kraljevstvo. Ukupno ima 17 kompetencija za njemački profil koje su kategorizirane u 5 naslova: 1. personalne kompetencije, 2. socijalne kompetencije, 3. didaktičke kompetencije, 4. metodološke kompetencije i 5. društvene kompetencije. U Švicarskoj 16 kompetencija edukatora je podijeljeno na 6 kategorija: društvene i institucionalne kompetencije, 2. planiranje obrazovanja i menadžerske kompetencije, 3. didaktičke

kompetencije 4. pedagoške kompetencije povezane sa predmetom, 5. društvene kompetencije i 6. personalne kompetencije. Najdetaljnije i najbolje elaboriran je profil u Ujedinjenom Kraljevstvu, gdje je su kompetencije povezane sa 7 ključnih područja: 1. procjena potreba učenika, 2. planiranje i priprema programa za poučavanje i učenje 3. upravljanje procesom učenja 4. pružanje podrške učenicima, 5. refleksija i evaluacija vlastitog učinka, 6, razvoj i korištenje različitih tehnika učenja i poučavanja i 7. ocjenjivanje ishoda učenja. Kroz analizu Bechtelovog članka i 4 nacionalna kompetencijska profila neke kompetencije su formulirane različito, neke su različite dok su neke jednake (Wahlgren, 2016).

Istraživanje kompetencijskog pristupa usavršavanju andragoških djelatnika koje je proveo Andragoški centar u Sloveniji 2009. godine imao je za cilj utvrditi u kakvom okruženju nastavnici u obrazovanju odraslih rade, koje zadaće obavljaju te koja su im znanja i kompetencije potrebni kako bi mogli uspješno izvršiti svoje aktivnosti. Utvrdile su se važnima sposobnosti rada s drugima, sposobnost rada sa znanjem, tehnologijom i informacijama te sposobnost rada sa i unutar društva (Žiljak, 2011).

Istraživanje koje je provedeno u nacionalnom kontekstu pod nazivom „Izrada standarda zanimanja i standarda kvalifikacije stručnjaka za obrazovanje odraslih“. Cilj ovog istraživanja je na temelju odgovora poslodavaca dobiti uvid o potrebnim kompetencijama nastavnika u području obrazovanja odraslih s ciljem davanja preporuka za izradu standarda zanimanja i kvalifikacije. Poslodavci su kao važne kompetencije kod nastavnika prepoznali: kompetencije učenja, poduzetnosti, inicijativnosti, suradnje, komunikacije kao i važnost intrinzične motiviranosti i samoreguliranog učenja kod nastavnika. Poslodavci su za nastavnike u obrazovanju odraslih istaknuli da im je važno da je osoba etična, otvorena, fleksibilna da je spremna preuzeti rizik. Osim toga cijene samostalnost pri osmišljavanju nastavnog procesa, te kompetentnost u primjeni različitih strategija, oblika i metoda učenja i poučavanja u skladu sa specifičnostima polaznika (Brčić-Kuljiš i sur., 2015). Istraživanje koje se također bavilo tematikom nastavničkih kompetencija u obrazovanju odraslih je kao glavni cilj imao utvrditi samoprocjenu kompetencija u osnovnom obrazovanju odraslih. Upitnik je sadržavao pitanja vezana za kompetencije u nekoliko područja rada nastavnika poput podučavanja polaznika, izrade prezentacije, izrade nastavnih sadržaja i sl. Osim što su nastavnici svoje kompetencije u prosjeku procijenili visokima, pokazalo se da samoprocjena kompetencija se smanjuje s većim radnim stažom nastavnika (Černja i Pavić, 2018).

Pregledom istraživanja provedenom u nacionalnom i europskom području može se zaključiti da su istraživanja pretežno orijentirana na kompetencije nastavnika/edukatora u obrazovanju

odraslih, no potrebno bi bilo i obuhvatiti stručnjake u obrazovanju odraslih koji su zaposleni na različitim mjestima te nisu isključivo edukatori. Osim toga širok spektar kompetencija se očekuje u radu s odraslima pri čemu se osim profesionalnih kompetencija koje se očekuju od svakog stručnjaka u obrazovanju odraslih naglašava i važnost osobnih kompetencija. Kroz istraživanja se došlo do sličnih spoznaja o važnosti posjedovanja andragoških kompetencija te se pred andragoške djelatnike stavljaju veliki zahtjevi za kvalitetan rad u području obrazovanja odraslih.

2.3. Klasifikacija andragoških kompetencija

Postoji niz utvrđenih kompetencija koje se očekuju od andragoških djelatnika te ovisno o kontekstu u kojem andragog djeluje posjedovanje određenih kompetencija postaje nužno za učinkovit i uspješan andragoški rad. Uslijed društvenih promjena koja rezultira i promjene uloge andragoga može doći do izmijene kompetencija koje se očekuju da svaki andragog posjeduje.

Ključnim kompetencijama kurikulumu andragogije na sveučilištu Bamberg navode se 4 najvažnije koje su proizašle iz tradicionalnih sadržaja kako bi studentima omogućili da profesionalno djeluju u području cjeloživotnog učenja. Prva kompetencija se odnosi na kompetenciju poučavanja. S poučavanjem najčešće diplomanti počinju nakon završenog studija no nakon nekog vremena se okretaju superviziji, planiranju ili menadžerskim pozicijama u obrazovanju odraslih. Druga ključna kompetencija se odnosi na planiranje, organizaciju i menadžment programa te evaluaciju istih. U ovoj kompetenciji se ističe važnost planiranje potpore za učenje te organizacija programa. Treća kompetencija se odnosi na sposobnost konzultiranja i savjetovanja. Ova kompetencija naglašava novu ulogu andragoga kojem nije cilj isključivo prezentacija/transfer znanja već da pomogne osobi da pronađe svoj put te ukoliko nailazi na neki problem da ga može uz pomoć učinkovito riješiti. Četvrta kompetencija odnosi se na sposobnost istraživanja i evaluacije. Ova kompetencija ne očekuje se samo od učenika i članova neke istraživačke organizacije već je potrebna u praksi na mnogim pozicijama radi kontrole kvalitete, planiranja programa i naposljetku davanja povratnih informacija organizatoru ili odboru (Reischmann, 2017).

Najčešća klasifikacija andragoških kompetencija je na : generičke i specifične kompetencije. Generičke kompetencije su one kompetencije koje su potrebne za vršenje svih aktivnosti u sektoru obrazovanja odraslih i svaki profesionalac bi ih trebao posjedovati neovisno gdje radi. Pod generičkim kompetencijama svrstavaju se (Buiskool i sur., 2010; prema Kušić i sur, 2016):

1. personalna kompetencija- sposobnost refleksije osobe na vlastitu praksu, učenje i osobni razvoj. Kompetencija podrazumijeva od andragoga posjedovanje znanja o vlastitoj ulozi u instituciji da promišlja te da može uspješno procijeniti svoje obrazovne potrebe i upravljati vlastitim učenjem.
2. interpersonalna kompetencija- ova kompetencija u sebi podrazumijeva suradnju i komunikaciju sa svim dionicima, kolegama i polaznicima, andragog treba moći uspostaviti kvalitetne odnose te posjedovati vještine rada u timu, suradnje s kolegama, razmjene znanja te iznalaženja novih rješenja na probleme.
3. profesionalna kompetencija- od andragoga zahtijeva preuzimanje odgovornosti u okviru institucije u kojoj je zaposlen, treba biti svjestan institucionalnih postavka, misije kao i uloge institucije. Očekuje se da će andragog biti predan profesiji, otvoren za promjene i pri tome biti svjestan socijalne i društvene dimenzije u obrazovanju.
4. kompetencija korištenja teorijskog ili praktičnog znanja- podrazumijeva posjedovanje predmetnog/praktičnog znanja te da je osoba sposobna odabrati izvore učenja te znati koji izvori motiviraju polaznika na samostalnost u učenju. Osim toga treba biti upoznat s relevantnim spoznajama u svojoj struci i otvoren ka novinama.
5. didaktička kompetencija- ova kompetencija obuhvaća sposobnost primjene različitih metoda, stilova i tehnika u radu s odraslima, pa samim tim andragog treba posjedovati znanja o metodama učenja, stilovima i tehnikama učenja u radu s odraslima.
6. motivacijska kompetencija- kompetencija obuhvaća posjedovanje znanje o metodama, tehnikama motivacije i osnaživanja odraslih učenika te motiviranje polaznika za cjeloživotno učenje.

7. kompetencija uspješnog snalaženja unutar heterogenih i raznolikih skupina- odnosi se na sposobnost prepoznavanja različitosti, analize, prepoznavanje konflikata i problema te djelovanje s ciljem sprječavanja istih.

Specifične kompetencije andragoga su one koje su mu potrebne za obavljanje nekih specifičnih aktivnosti, potrebne su profesionalcima i one su izravno su povezane sa procesom učenja. Pa se tako navodi 6 specifičnih kompetencija se (Buiskool i sur., 2010; prema Kušić i sur., 2016):

1. kompetencija procjene prethodnog iskustva, motivacije, zahtjeva, potreba i želja polaznika- kompetencija koja uključuje sposobnost korištenja tehnika procjene, povezivanje prethodnog znanja i iskustva kod odraslog čovjeka i učinkovite procjene neverbalne komunikacije.
2. kompetencija osmišljavanja procesa učenja – kompetencija koja podrazumijeva znanje o stilovima učenja, didaktičkim metodama i izradi kurikuluma. Andragog bi treba biti otvoren pri korištenju novih strategija te uvoditi promjene u procesu učenja.
3. kompetencija olakšavanja procesa učenja i motiviranja polaznika- kompetencija koja podrazumijeva posjedovanje znanja o fazama razvoja odrasle osobe, didaktičkim metodama, stilovima učenja i poučavanja. Andragog treba biti svjestan različitih pozadina odraslih učenika kao i stilova i navika učenja.
4. kompetencija kontinuiranog nadzora i evaluacije procesa učenja s ciljem poboljšanja istog- kompetencija koja obuhvaća znanje o tehnikama praćenja i vrednovanja, korištenja ishoda za unapređivanje učenja s ciljem unapređivanja učenja, strategija učenja i vlastite prakse.
5. kompetencija savjetovanja oko karijere, života, daljnjeg razvoja i po potrebi stručne pomoći- obuhvaća znanja o karijeri i radnom okruženju odraslog učenika, obrazovnoj ponudi i organizaciji stručne pomoći. Andragog bi trebao savjetovati odrasle polaznike oko njihove karijere i uputiti ih ukoliko im je potrebna podrška ili pomoć.
6. kompetencija osmišljavanja i kreiranja programa- kompetencija koja podrazumijeva posjedovanje znanja o izradi i osmišljavanju kurikuluma, teorijama učenja odraslih te o

realizaciji obrazovnih programa. Pri tome bi trebao biti svjestan fleksibilnosti u obrazovnim programima te uskladiti program s okolnostima u kojima se nalazi odrastao učenik.

Postoje i kompetencije koje nisu direktno povezane s procesima učenja i poučavanja, a to su se (Buiscool i sur., 2010; prema Kušić i sur., 2016):

1. kompetencija upravljanja financijskim resursima i procjena društvene i ekonomske koristi pruženih usluga- od andragoga se očekuje posjedovanje znanja o financijama, tehnikama i softverima za upravljanje financijama te pouzdanost, preciznosti, odgovornost u radu.
2. kompetencija upravljanja ljudskim resursima u ustanovi za obrazovanje odraslih- ova kompetencija u sebi sadržava znanja potrebna za upravljanje ljudskim resursima, znanja o razvoju osoblja i izgradnji tima te bi trebao moći procijeniti rad i kompetencije osoblja kao i grupnu dinamiku unutar timova.
3. kompetencija upravljanja i vođenja cijele ustanove i obrazovanje odraslih i upravljanje kvalitetom pružene usluge- kompetencija uključuju znanja o organizacijskim i institucionalnim procedurama, politikama te da preuzima vodstvo i upravlja institucijom. Trebao bi moći uskladiti rad ustanove s obzirom na obrazovne potrebe društva.
4. kompetencija vezana za marketing i odnose s javnošću- ova kompetencija podrazumijeva znanje o odnosima s javnošću, karakteristikama ciljanih skupina i relevantnim sudionicima. Potrebno je i imati vještinu korištenja marketinških strategija te uvidjeti mogućnosti za programe te komunicirati s dionicima, vanjskim strankama i organizacijama.
5. kompetencija bavljenja administracijom i prenošenje informacija polaznicima i nastavnicima – obuhvaća znanje i vještine o sustavima programima i softverima za administrativne svrhe, andragog bi se trebao moći nositi uspješno s upitima kojima mu upućuju odrasli učenici ili andragozi.
6. kompetencija stvaranja okruženja za učenje opremljenog informatičkom tehnologijom i davanja podrške nastavnicima i polaznicima. Ova kompetencija podrazumijeva znanja o

ICT dizajnu i ICT okruženjima za učenje, kao i njihovim mogućnostima i ograničenjima. Od andragoga se očekuje da posjeduje vještine izrade ICT okruženja za učenje, podržati okruženje za učenje i subjekte koji djeluju u tom okruženju i biti sposoban procijeniti učinkovitost takvog okruženja.

Izradu standarda zanimanja i kvalifikacije za zanimanje andragoga predložili su i Filozofski fakultet Sveučilišta u Splitu, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Sveučilište u Zadru, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Hrvatsko andragoško društvo. U registru Hrvatskog kvalifikacijskog okvira uspostavljen je skup ishoda učenja, standardi zanimanja, standardi kvalifikacija, programi za stjecanje i vrednovanje skupova ishoda učenja kao i programima za stjecanje kvalifikacija i drugih podataka od interesa radi njihova usklađivanja i povezivanja. Hrvatski kvalifikacijski okvir je reformski dokument u kojem se uređuje sustav kvalifikacija u Republici Hrvatskoj na svim razinama kroz standarde kvalifikacija. Standardi se temelje na ishodima učenja i usklađeni su s potrebama tržišta rada, pojedincem i društvom. HKO stavlja u središte ishode učenja, a ne postupke pomoću kojih se dolazi do ishoda, ali ipak on predstavlja temelj za razvoj vrednovanja prethodnog učenja. Obrazovni programi kroz koje se stječe kvalifikacija trebali bi biti usklađeni sa standardima kvalifikacije. Načela kojima se vodi HKO je jačanje kompetencija za cjeloživotno učenje te izgradnja sustava priznavanja i vrednovanja neformalnog i informalnog učenja. Standardizacijom kvalifikacije se omogućuje regulacija tržišnih zahtjeva u obrazovnom sektoru. HKO se temelji na 3 načina korištenja kvalifikacija: kvalifikacije za tržište rada, kvalifikacije za nastavak obrazovanja i na kraju kvalifikacije za ostale (Herceg i sur., 2016).

Kompetencije koje su navedene za zanimanje andragoga (*Registar HKO: Detalji standarda zanimanja*, 2019). :

1. Primjenjivanje teorijskih spoznaja specifičnih za obrazovanje odraslih- kompetencija koja podrazumijeva implementaciju andragoške i obrazovne teorije u kurikulumu, zatim implementaciju spoznaja iz ostalih područja poput psihologije, metodike i didaktike u obrazovanje odraslih.

2. Organiziranje programa obrazovanja odraslih uvažavajući društvene i gospodarske čimbenike- u sebi sadržava analizu obrazovnih potrebe u lokalnoj sredini, potreba tržišta rada , uviđanje korisnosti implementacije programa s obzirom na tržište rada i potreba polaznika.
3. Organizacija nastavnog procesa u obrazovanju odraslih- kompetencija koja ističe važnosti primjene različitih nastavnih strategija, metoda, oblika rada i tehnologija u nastavnom procesu, povezivanje teorijskih spoznaja u nastavi s praktičnim dijelom, prilagođavanje programa prema potrebama odraslih polaznika.
4. Izrada kurikuluma u obrazovanju odraslih- kompetencija u kojoj je od velike važnosti uvažavati institucionalni, ekonomski i društveni kontekst prilikom kreiranja kurikuluma. Andragog bi trebao konzultirati relevantnu teoriju, analizirati postojeće programe te naposljetku održavati suradnju s nadležnim institucijama i ministarstvima.
5. Kvaliteta rada nastavnika u obrazovanju odraslih- ova kompetencija od andragoga zahtijeva upućivanje kao i pripremu nastavnika za izvođenje nastave, osposobljavanje nastavnika za realizaciju nastave prema karakteristikama polaznika. Nadalje ova kompetencija se odnosi i na provođenje stručnog usavršavanja i analizu učinkovitosti nastavnika.
6. Profesionalne kompetencije andragoga- za ovu kompetenciju očekuje se usavršavanje znanja i vještina (komunikacije, organizacijske, upravljačke, komunikacijske, interpersonalne.) andragoga. Andragog treba biti svjestan vlastite uloge unutar institucije te reflektirati se na svoj rad kako bi ga mogao unaprijediti, a samim tim i ustanovu za obrazovanje odraslih.
7. Unapređivanje sustava kvalitete u ustanovi za obrazovanje odraslih- andragog treba imati razrađene kriterije za odabir nastavnika, mehanizme za nadgledanje i kontrolu nastavnih procesa, kritička analiza postojećih kurikuluma i programa za obrazovanje

odraslih, prikupljanje primjera dobre prakse, kreiranje instrumenata za praćenje sustava kvalitete i slično.

8. Osiguranje poticajnog ozračja i okruženja u ustanovi za obrazovanje odraslih- podrazumijeva se promicanje podržavajućeg okruženja u okviru institucije.
9. Administrativni poslovi u ustanovi za obrazovanje odraslih- primjena zakonskih propisa na sve aspekte obrazovanja odraslih, implementacija zakonskih akti i drugih propisa koji se odnose na sustav osiguranja kvalitete, informiranje javnosti o radu ustanove i mogućnosti obrazovanja odraslih, vođenje andragoške i ostale dokumentacije, praćenje stanja na tržištu.
10. Provođenje istraživanja i korištenje dobivenih rezultata u unapređenju profesionalne prakse- od andragoga se očekuje analiza podataka prikupljenih istraživanjem, provođenje istraživačkih projekata, kvalitativnih i kvantitativnih istraživanja o tome kako poboljšati nastavni proces u obrazovanju odraslih i analiza rezultata polaznika.

<p>Istraživanje ključnih kompetencija profesionalaca koji se bave obrazovanjem odraslih (Buiskool i sur., 2010; prema Kušić i sur., 2016).</p>	<p>Kompetencije za zanimanje andragoga (Registar HKO: Detalji standarda zanimanja, 2019).</p>
<p>Generičke kompetencije:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personalna kompetencija 2. Interpersonalna kompetencija 3. Profesionalna kompetencija 4. Kompetencija korištenja teorijskog ili praktičnog znanja 5. Didaktička kompetencija 6. Motivacijska kompetencija 7. Kompetencija uspješnog snalaženja unutar heterogenih i raznolikih skupina <p>Specifične kompetencije izravno povezane s procesom učenja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetencija procjene prethodnog iskustva, motivacije, zahtjeva, potreba i želja polaznika 2. Kompetencija osmišljavanja procesa učenja 3. Kompetencija olakšavanja procesa učenja i motiviranja polaznika 4. Kompetencija kontinuiranog nadzora i evaluacije procesa učenja s ciljem poboljšanja 5. Kompetencija savjetovanja oko karijere, života, daljnjeg razvoja i stručne pomoći 6. Kompetencija osmišljavanja i kreiranja programa <p>Kompetencije koje nisu direktno povezane s procesom učenja i poučavanja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetencija upravljanja financijskim resursima u ustanovi za obrazovanje odraslih 2. Kompetencija upravljanja ljudskim resursima u ustanovi za obrazovanje odraslih 3. Kompetencija upravljanja i vođenja cijele ustanove i obrazovanja odraslih u upravljanje kvalitetom usluge 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Primjenjivanje teorijskih spoznaja specifičnih za obrazovanje odraslih 2. Organizacija programa obrazovanja odraslih uvažavajući gospodarske i društvene čimbenike 3. Organizacija nastavnog procesa u obrazovanju odraslih 4. Izrada kurikuluma u obrazovanju odraslih 5. Kvaliteta rada nastavnika u obrazovanju odraslih 6. Profesionalne kompetencije andragoga 7. Unapređivanje sustava kvalitete u ustanovi za obrazovanje odraslih 8. Osiguranje poticajnog ozračja i okruženja 9. Administrativni poslovi u ustanovi za obrazovanje odraslih 10. Provođenje istraživanja i korištenje rezultata za unapređenje prakse

<p>4. Kompetencija vezana za marketing i odnose s javnošću</p> <p>5. Kompetencija bavljenja administracijom i prenošenje informacija polaznicima polaznicima/nastavnicima</p> <p>6. Kompetencija stvaranja okruženja za učenja opremljenog informatičkom tehnologijom i davanje podrške nastavnicima i polaznicima.</p>	
---	--

Tablica 1. Prikaz andragoških kompetencija

Zaključno od andragoga se očekuje posjedovanje različitih kompetencija , a neke od njih su: promišljanje o vlastitom radu i praksi, posjedovanje interpersonalnih vještina, odgovornosti za učenje odraslih, ekspertnost u vlastitom području, motivacije, nošenje sa različitostima i heterogenosti u grupama te implementacija metoda, stilova i tehnika učenja u radu s odraslima, procjene potrebe odraslog učenika, osmišljavanje procesa učenja, olakšavanje procesa učenja odraslom učeniku, praćenje i vrednovanje procesa učenja, savjetovanja, osmišljavanja obrazovnog programa, upravljanje financijama, upravljanje ljudskim resursima, vođenje ustanove za obrazovanje odraslih, marketinške kompetencije, rješavanja administrativnih pitanja i naposljetku olakšavanje okruženja za učenje na informacijsko-komunikacijskim tehnologijama. Kod andragoga se ističe važnost unapređivanja vlastitih sposobnosti, a to su sposobnost razumijevanja unutarnjeg svijeta polaznika, njegovih individualnih osobnosti, od velike važnosti je i da andragog ima razumijevanje za osobne probleme s kojima se polaznik susreće, a koji nisu vezani isključivo za nastavu i učenje. Za andragoga je važno i da posjeduje sposobnost stavljanja u položaj drugog, sposobnost socijalne imaginacije, pravednosti u evaluaciji obrazovnih rezultata i sposobnost da znanstveno upravlja procesom učenja i nastave odraslih (Savičević, 1989). Kompetentnost andragoga se očituje i u osiguravanju kvalitete odraslih, odnosno osiguravanje kvalitete rada ustanove jer je uloga andragoga da prepozna potrebe odraslih polaznika te da strukturira proces učenja i poučavanja na njima koristan i prihvatljiv način. Andragog u tome treba uzeti u obzir i ulogu formalnog i neformalnog

obrazovanja kod odraslih te informalno učenje (Andrilović i sur., 1985). Andragog treba poznavati teorije ličnosti i teorije o poznavanju ličnosti, a usporedno s odgojem potreba andragog bi trebao pažnju posvetiti i samoodgoju upravo zato jer uloga andragoga ima veliki značaj u funkciji organizatora i koordinatora odgoja potreba. Poznavanje suštine prirode ljudske ličnosti potrebno je kako bi proces odgoja bio uspješan i dao zadovoljavajuće rezultate (Savičević, 1989). Vidljiva je potreba da andragozi posjeduju kompetencije koje su povezane s unapređivanjem poučavanja obrazovanja odraslih, no potrebne su mu i one kompetencije koje nisu direktno povezane sa samim procesom poučavanja već sa vođenjem ustanove, unapređenjem kvalitete rada ustanove, marketinške kompetencije, kompetencije upravljanja dokumentacijom i slično. Kako bi se došlo do razvoja neke organizacije ona bi trebala biti sposobna reagirati na vanjske i unutarnje izazove prilikom realizacije svojih programa (Pastuović, 2016). Organizacija odraslih obuhvaća postupke i radnje od kojih ovisi realizacija obrazovnih ciljeva što bi značilo stvaranje, razvitak i usavršavanje sistema i obrazovnog procesa. Smisao proučavanja sistema i oblika organizacije obrazovanja odraslih je u nalaženju i usavršavanju rješenja koji odgovaraju osobnim i društvenim interesima, individualnim mogućnostima, potrebama i načinu učenja odraslih (Zovko, 2016). Obrazovanje andragoga i stjecanje odgovarajućih kompetencija za rad je od velike važnosti za uspješnost cjelokupnog sustava obrazovanja odraslih (Perković, 2015). U suvremeno doba sve se više povećava opseg kompetencija koje se podrazumijevaju od andragoga. Stoga on mora biti široko profiliran stručnjak kako bi uspješno savladao sve izazove na koje nailazi u obrazovanju odraslih, no pitanje je koje obrazovanje će opskrbiti andragoga potrebnim kompetencijama budući da u Hrvatskoj još uvijek ne postoji studij andragogije. Andragozi su korisni na mnogobrojnim pozicijama i institucijama, a to je vidljivo promatranjem aktivnosti koje andragozi obavljaju. Osim što andragozi praktično djeluju oni se trebaju i teorijski reflektirati na praksu. Upravo su zato važne kompetencije profesionalnog poučavanja, planiranja ili organizacije učenja, konzultacije i moderacije, te evaluacije i istraživanja. Andragozi bi trebali producirati najuspješniji miks svega ovoga (Reischmann, 2017).

ZAKLJUČAK

Pregledom dosadašnjih spoznaja o ključnim andragoškim kompetencijama može se uvidjeti da se osim kompetencija koje su povezane s procesom učenja i poučavanja, zahtijevaju i one kompetencije koje nisu povezane sa procesom učenja i poučavanja. Za andragoga se osim uloge poučavanja ističe i važnost i posjedovanja menadžerskih kompetencija, kompetencija upravljanja ljudskim potencijalima kako bi se poboljšala kvaliteta rada ustanove za obrazovanje, kvaliteta kadra odraslih osoba te osigurala konkurentnost institucije na tržištu rada te ostvarivanje optimalnih rezultata organizacije u kojoj je andragog zaposlen. Osim spoznaja o važnosti cjeloživotnog učenja je razlog sve većeg uključivanja osoba u programe obrazovanja odraslih zbog nastajanja i nestajanja zanimanja odrasle osobe su primorane neprestano se usavršavati i stjecati nova znanja i vještine. Osobe se u odrasloj dobi odlučuju na obrazovanje kako bi si osigurali sigurno radno mjesto, a samim time se značaj uloge andragoga povećava jer je on osoba koja osigurati uvjete za polaznika kako bi mogao ispuniti svoje osobne i profesionalne interese. Od potrebe obrazovanja isključivo s ciljem bolje učinkovitosti u praksi dolazi se do obrazovanja čija je cilj ispunjavanje osobnog zadovoljstva polaznika. Osim toga što andragog nalazi najbolje načine za učenje odrasle osobe, on treba neprestano raditi na vlastitom profesionalnom i osobnom razvoju. Kako bi andragoška profesija imala status razvijene profesije ističe se potreba unapređivanja inicijalnog i daljnjeg obrazovanja andragoga. Profil andragoškog djelatnika zahtijeva niz složenih kompetencija koje su mu potrebne za kvalitetan rad. Kompetencijski profil andragoga ima veliki značaj unapređivanje profesije andragoga što rezultira i napretkom i osuvremenjivanjem obrazovanja odraslih. Pružanje potrebnih kompetencija andragozima bi se osim kroz praksu trebalo omogućiti i kroz sveučilišne programe te studente opskrbiti teorijskim i praktičnim kompetencijama za što uspješnije snalaženje nakon studija. Iako postoji velik broj kompetencija nije nužno da andragog posjeduje sve kompetencije već da je svjestan koje kompetencije su mu potrebne za rad te da neprestano radi na usavršavanju istih s ciljem vlastitog profesionalnog usavršavanja, ostvarivanja optimalnih rezultata na radnom mjestu što naposljetku rezultira napretkom u području obrazovanja odraslih te kvalitetnijim kadrom na tržištu rada.

POPIS LITERATURE:

1. Andrić, V., Matijević, M., Pastuović, N., Špan, M., & Pongrac, S. (1985). *Andragogija*. Školska knjiga.
2. Brčić-Kuljiš, M. i sur. (2015). *Kompetencije nastavnika u obrazovanju odraslih – perspektiva tržišta rada*. Split: Filozofski fakultet u Splitu.
3. Brezenšek, J. (2004). U A., Klapan, (Ur.), *Teme iz andragogije*. (str. 227-238). Rijeka: Vlastita naklada.
4. Buiskool, B. J., Broek, S. D., van Lakerveld, J. A., Zarifis, G. K., Osborne, M. (2010). *Key competences for adult learning professionals: Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals*. Zoetermeer: Research voor Beleid.
5. Černja, I. i Pavić, D. (2018). SAMOPROCJENE KOMPETENCIJA NASTAVNIKA U OSNOVNOM OBRAZOVANJU ODRASLIH. *Andragoški glasnik*, 22 (2 (37)), 23-33. Preuzeto 25.8.2022. s <https://hrcak.srce.hr/224431>
6. Herceg, J., Vrcelj, S., Zovko, A. (2016). Nacionalni standardi za andragoške radnike u skladu sa zakonodavnim okvirom Republike Hrvatske // Global and Local Perspectives of Pedagogy. Zbornik znanstvenih radova s Međunarodne znanstvene konferencije Globalne i lokalne perspektive pedagogije / Jukić, R.; Bogatić, K.; Gazibara, S.; Pejaković, S.; Varga Nagy, A. (ur.) Osijek: Filozofski fakultet Osijek, str. 356-364
7. Herceg, J., Zovko, A., & Vrcelj, S. (2018). nacionalni standardi u andragogiji kao uvjet osiguranja kvalitete cjeloživotnog obrazovanja. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje odraslih.
8. Jarvis, P. (2004). *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practise. (3rd Edition)*. London and New York: RoutledgeFalmer, Taylor & Francis Group.
9. Klapan, A. (2004). Andragogija između teorije i prakse U A., Klapan, (Ur.), *Teme iz andragogije*. (str. 65-72). Rijeka: Vlastita naklada.
10. Klapan, A. (2004). Obrazovanje edukatora – pretpostavka za kvalitetniji rad s odraslima. U A., Klapan, (Ur.), *Teme iz andragogije*. (str. 103-114). Rijeka: Vlastita naklada.
11. Klapan, A. (2004). Obrazovne potrebe odraslih- ključno pitanje andragogije U A., Klapan, (Ur.), *Teme iz andragogije*. (str. 114-124). Rijeka: Vlastita naklada.
12. Klapan, A., Lavrnja, I. (2004). Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj u konceptu cjeloživotnog učenja. U A., Klapan, (Ur.), *Teme iz andragogije*. (str. 91-102). Rijeka: Vlastita naklada.

13. Klapan, A., Pongrac, S., Lavrnja, I. (2001), *Andragoške teme*. Rijeka: vlastita naklada
14. Klapan, A., Živčić, M. (2011). *Andragoški pokreti*. U M. Matijević i T. Žiljak, (Ur.), *Andragoška profesija i kompetencije stručnjaka u obrazovanju odraslih*. (str. 170-183). Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih.
15. Koludrović, M. (2016). *Profesionalizacija zanimanja andragoških djelatnika u Republici Hrvatskoj*. Preuzeto 25.6.2022. s: [profesionalizacija_zanimanja_andragoskih_djelatnika_u_republici_hrvatskoj.pdf](https://europa.eu/profesionalizacija_zanimanja_andragoskih_djelatnika_u_republici_hrvatskoj.pdf) (europa.eu)
16. Koludrović, M., & Kuljiš-Brčić, M. (2016). *Doprinos razvoju kurikuluma namijenjenih stručnjacima u obrazovanju odraslih*.
17. Kušić, S., Vrcelj, S., Zovko, A. (2016). *Didaktičke odrednice obrazovanja andragoga – komparativni pristup*. Rijeka: Filozofski fakultet u Rijeci.
18. Marijanović, I. (2017). *Leksikon odgojno-obrazovnih znanosti*. Zagreb: Akademija odgojno-obrazovnih znanosti Hrvatske
19. Martinko, J., Matković, J. i Živčić, M. (2010). *EDUKACIJA EDUKATORA, TRENING TRENERA ILI USAVRŠAVANJE NASTAVNIKA?*. *Andragoški glasnik*, 14 (1. (24)), 21-32. Preuzeto 25.8.2022. s <https://hrcak.srce.hr/103676>
20. Mijatović, A. (2000). *Leksikon temeljnih pedagoških pojmova*.
21. Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. Godine. (bez dat.-b). Preuzeto 20. srpnja 2022., od https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_02_13_230.html
22. Ovesni, K., Alibabić, Š. (2012). *Obrazovanje odraslih: ključni čimbenici i novi izazovi u procesu profesionalizacije*. *Andragoški glasnik*, 16(1), 7-20
23. Palekčić, M. (2005), *Utjecaj kvalitete nastave na postignuća učenika*. *Pedagoška istraživanja*, 2 (2), str. 209-233.
24. Pastuović, N. (2016). *Ciljevi i svrha obrazovanja odraslih u suvremenom društvu*. *Andragoški glasnik*, 20 (Broj 1-2 (35)), 7-23. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/173600>
25. Perković, I. (2015). *Pretpostavke za razvoj andragoške profesije u Hrvatskoj (Završni rad)*. Preuzeto 2.7.2022 s. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:186:992515>
26. Petričević, D. (2011). *PRILOG RASPRAVI O PROFESIJI: ANDRAGOG*. *Andragoški glasnik*, 15 (1. (26)), 11-29. Preuzeto 25.6.2022. s <https://hrcak.srce.hr/105156>
27. *Pojmovnik—Kompetencije*. (bez dat.). Preuzeto 29. lipanj 2022., od <https://www.azvo.hr/hr/pojmovnik/78-kompetencije>

28. Pongrac, S. (2001). Čimbenici ostvarivanja obrazovanja odraslih. U A. Klapan., S. Pongrac, I. Lavrnja, *Andragoške teme*. (str. 71-93). Rijeka: Vlastita naklada.
29. Puljiz, I., & Živčić, M. (Eds.). (2009). *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih*. Agencija za obrazovanje odraslih.
30. *Registar HKO: Detalji standarda zanimanja*. (bez dat.). Preuzeto 26. lipanj 2022., od <https://hko.srce.hr/registar/standard-zanimanja/detalji/26>
31. Reischmann, J. (2017). What are andragogues good for?: Workplaces, competencies, study contents, identity. *Andragoške studije*, (1), 9-24.
32. Research voor Beleid (2010), Key competences for adult learning professionals, Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals, Final report. Zoetermeer: Research voor Beleid
33. Research voor Beleid i PLATO (2008), ALPINE – Adult Learning Professions in Europe, A study of the current situation, trends and issues, Final report. Zoetermeer: Research voor Beleid i PLATO
34. Samoilenko, O., Dubaseniuk, O., Orosz, I., Levrints, M., STRATANARTYSHKOVA, T., & GUNKO, N. (2020). Training an Andragogue as a Specialist in Adult Education. *Romanian Journal for Multidimensional Education/Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 12(2).
35. Sava, S., & Lupou, R. (2009). The adult educator in Europe—professionalisation challenges and the alternative of validation of learning outcomes. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 1(1), 2227-2232.
36. Savićević, D. M. (1989). *Koncepcija obrazovnih potreba u andragogiji*. Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
37. Šuper, L. (2021). *OBRAZOVANJE ODRASLIH I UTJECAJ OKOLINE NA OBRAZOVANJE ODRASLIH* (Specijalistički diplomski stručni). Preuzeto 26.5. 2022. s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:128:474704>
38. Wahlgren, B. (2010, October). Training of adult education teachers in Denmark. In *The paper was presented at the at the ASEM LLL seminar on «Professionalization of adult teachers and educators in ASEM countries», the* (Vol. 12).
39. Zagir, T., Mandel, K. M. (2020). Competences of adult learning facilitator sin Europe: Analyses of five European research projects, *Hungarian Education Research Journal*, 10(2), 155-171

40. Zovko, A., Čavar, J., Živčić, M. (2016). Edukacija edukatora za rad s odraslima. U A. Zovko, *Andragoška propitivanja*. (str. 78-87). Mostar: Fakultet prirodoslovno-matematičkih i odgojnih znanosti.
41. Žiljak, O. (2011). ANDRAGOŠKA PROFESIJA I ANDRAGOŠKE KOMPETENCIJE - AKTUALNA ISTRAŽIVANJA. *Andragoški glasnik*, 15 (1. (26)), 31-45. Preuzeto 25.6.2022. s <https://hrcak.srce.hr/105157>