

*М-р Марија Тоџузовска*

**ФАКТОРИ НА ВЛИЈАНИЕ  
ВРЗ ИЗБОРОТ НА  
ОДРЕДЕНА ФОРМА НА  
ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ**

**АПСТРАКТ**

Главниот фокус во текстот е поставен врз детерминирањето на истражуваната појава во теоретски и општествени рамки, според европскиот концепт на доживотното учење во контекст на Лисабонската стратегија и споредбено со моменталната состојба во Република Македонија. Трудот претставува резултат од емпириско истражување, кое е спроведено од страна на авторот во 2008 година. Главен предмет на истражувањето е утврдување на факторите кои влијаат врз изборот на одредена форма на доживотното учење, со хипотетска претпоставка дека постојат повеќе фактори кои влијаат како мотиватори и/или бариери, како и дека индивидуалните социјални белези се значајни фактори кои влијаат за учество во процесот на дожи-

*Marija Topuzovska, M. Sci*

**FACTORS THAT  
INFLUENCE THE CHOICE  
OF A CERTAIN LIFELONG  
LEARNING FORM**

**ABSTRACT**

Major emphasis is put on determining the researched occurrence theoretically and socially according to the European concept for lifelong learning as a part of the Lisbon strategy and compared to the current situation in R. Macedonia. This article is a result of an empirical research conducted by the author in 2008. The main subject of research is determining the factors that influence the choice of a certain form of lifelong learning assuming that there are several factors that act as motivators and/or barriers as well as the fact that the individual social distinctions are significant factors that can affect a person's participation in the lifelong learning process. Special attention is paid on the opinions of the respondents regarding the skills and abilities needed to co-

вотно учење. Посебно внимание во текстот се посветува на мислењето на испитаниците за вештините и способностите коишто се потребни за успешно справување со секојдневните работни задачи и динамичните промени во променливото општествено и бизнис опкружување. Текстот исто така ја разгледува улогата на организациите и нивното инвестирање во доживотното учење на своите вработени, како и импликациите за евентуалните разлики помеѓу вработените на менаџерска и неменаџерска позиција во организационата структура во однос на учеството во процесот на доживотно учење, односно можностите за професионален и кариерен развој.

**Клучни зборови:** доживотно учење, развој на човечки ресурси, формално/неформално образование, организација.

pe with everyday task responsibilities and the dynamic changes in the changing social and business environment. This article also takes into consideration the role of the organizations and their investment in the lifelong learning process for their employees as well as the implications from possible differences between the employees at a managerial and non-managerial position in the organizational hierarchy in relation to their participation in the lifelong learning process, i. e. possibilities for professional development.

**Key words:** lifelong learning, human resource development, formal/informal education, organization

[marija\\_t@isppi.ukim.edu.mk](mailto:marija_t@isppi.ukim.edu.mk)

## ВОВЕД

Иако воопшто не станува збор за сосема нова идеја и практика, сепак доживотното учење во меѓународен контекст и во современ дискурс, за првпат се појавува во 1972 година, во извештаите на УНЕСКО, првенствено преку терминот *доживотно образование*: „Го предлагаме доживотното образование како главен концепт за образовниите политики во годините што претстојат, како за развиењето земји, така и за земјите во развој.“<sup>1</sup> Фокусот во извештајот е поставен врз правото и потребата на секоја индивидуа да и биде овозможено образование во текот на целиот живот, со цел социјален,

<sup>1</sup> Faure, E. et al. (1972) Learning to be. The world of education today and tomorrow. Paris: UNESCO. p. 134-135.

економски, политички и културен развој, како и самоисполнување, коешто ќе е доведе до индивидуален и колективен квалитет на животот. Оттогаш, концептот на доживотното учење се интерпретира и операционализира на безброј начини. Дури 24 години после извештајот на Фауре, терминот доживотно учење се преименува во *доживотно учење* или *учење во текот на животот*, по препораките од извештајот на УНЕСКО од 1996 година.<sup>2</sup> Разлика помеѓу термините, не постои само во семантиката, туку и во содржината. Поконкретно, доживотното учење во седумдесеттите години повеќе се поврзувало со развојот на индивидуата и општеството, со цел справување со рапидните социјални промени, додека пак, мошне подоминантното толкување на доживотното учење во деведесеттите години, се поврзува со преквалификувањето, доквалификувањето и обучувањето, со цел стекнување на нови вештини и способности кои ќе им овозможат на индивидуите успешно да се справат со потребите на променливото работно опкружување. Фокусот на доживотното учење е повеќе насочен кон потребите на ученикот, отколку кон едукаторот и системите за образование, и тоа е една од главните причини за промена на терминот - од доживотно образование во доживотно учење.

Европскиот Совет во Лисабон, во март 2000 година постави стратегијска цел за Европа „до 2010 година да стане најконкурентна економска сила во светот, базирана врз динамиката на знаењето, способна за одржлив економски развој, со повеќе и подобри работни места и поголема социјална кохезија.“<sup>3</sup> Според Лисабонската стратегија, оваа цел може да се реализира преку образованието и обуката, односно преку доживотното учење, кое се дефинира како „*сигне намерно преземени активности во животот поврзани со учењето, формално или неформално, со цел подобрување на знаењето, вештините и компетенциите, во личен, граѓански, социјален и деловен контекст*“<sup>4</sup>. Европската комисија, како најзначајни придобивки кои се очекуваат од доживотното учење, ги посочува: квалификуваната работна сила, вработувањето, професионалниот и кариерен развој, развојот на корпоративен дух и иницијативноста, активностите на сите старосни структури, активното граѓанство, социјалната кохезија, квалитетот на животот и општествениот развој.

Во Република Македонија, дури во јануари 2008 година се донесе Законот за образование на возрасните<sup>5</sup>, кој е креиран во согласност со европските стандарди.

Во 2008 година (од страна на авторот на текстот) е спроведено истражување врз целен примерок од 104 испитаници (табела 1), селектиран според критериумот – активни студенти на постдипломски студии, запишани во 2006

<sup>2</sup> Delors, J. (1996) Learning: The treasure within. UNESCO. p. 38.

<sup>3</sup> Commission Of The European Communities. (2000) *A memorandum of lifelong learning*. Brussels.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Службен весник на Република Македонија, бр. 7/08. (2008) *Закон за образование на возрасните*. Скопје.

и 2007 академска година, во рамките на Институтот за социолошки и политичко правни истражувања во Скопје, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, а предмет на истражувањето беше утврдување на факторите кои влијаат врз изборот на одредена форма на доживотното учење, под хипотетска претпоставка дека постојат повеќе фактори кои влијаат како мотиватори и/или бариери, како и дека индивидуалните социјални белези имаат значајно влијание врз учеството во процесот на доживотно учење.

**Табела 1. Структура на примерокот според пол, возраст и позиција на работно место**

Белег	ПОЛ		Вкупно
	Машки	Женски	
	27, 9 (29)	72, 1 (75)	100, 0 (104)
<b>Возраст</b>			
22-34	69, 0 (20)	69, 3 (52)	69, 2 (72)
35-44	17, 2 (5)	18, 7 (14)	18, 3 (19)
45-54	13, (4)	12, 0 (9)	12, 5 (13)
<b>Позиција на работно место</b>			
Неменаџер	31, 0 (9)	38, 7 (29)	36, 5 (38)
Менаџер	44, 8(13)	49, 3 (37)	48, 0 (50)
Невработени	24, 2(7)	12, 0 (9)	15, 5 (16)
<b>Вкупно</b>	100, 0 (29)	100, 0 (75)	100, 0 (104)

За емпириското истражување беа употребени примарни извори на податоци, при што беше употребен метод на анкетање. Анкетањето е спроведено во периодот од февруари до април 2008 година, при што како истражувачка техника е употребен писмен прашалник со Ликертова скала на ставови, кодирани со вредности од 1 до 5.

Податоците се анализирани на ниво на дескриптивна статистика, главно на униваријантно и биваријантно ниво. Првото ниво, е претставено/анализирано преку фреквенции, средни вредности и стандардна девијација. За второто ниво се користени вкрстени табели. Податоците се обработени со компјутерската програма Statistical Package for Social Science (SPSS).

## ЕМПИРИСКИ СОЗНАНИЈА ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

**1. Мислење на испитаниците за доживотното учење**

Доживотното учење како концепт им помага на луѓето успешно да се справат со социјалните промени и со променливото бизнис опкружување. По-конкретно, им помага на луѓето да ги подобрат перспективите во однос на работата, да управуваат самостојно со сопствениот живот, и да живеат исполнет и задоволен живот. Доживотното учење е особено значајно за вработувањето, за личниот развој, за квалитетот на животот, активното граѓанство и социјалната кохезија.

Доколку се поттикнува и практикува доживотното учење од страна на организациите, односно, доколку организациското учење е дел од организациската стратегија, се овозможува развој на човечките ресурси со кои располага организацијата, со што се зголемува ефикасноста на вработените, се зголемуваат организациските перформанси, се остварува конкуретна предност, се зголемуваат можностите за успешен опстанок на организацијата. *Организациското учење подразбира организација којашто го поттикнува и овозможува учењето на сите нивоа (индивидуално и колективно) и последователно континуирано се трансформира*<sup>6</sup>. Организацијата во која учењето е редовна практика, се карактеризира по тоа што:

- има организациска клима во која вработените се поттикнуваат и охрабруваат да учат и да го развиваат сопствениот потенцијал;
- ја прилагодува културата на учење кон сите стејкхолдери (заинтересирани страни);
- стратегијата за развој на човечките ресурси е централна за бизнис полисата;
- полесно постигнува организациски развој.

Може слободно да се каже дека од доживотното учење корист имаат сите: и поединците, и организациите и општеството во целост.

Според табела бр. 2 може да се забележи дека сите испитаници се изјасниле дека доживотното учење е значајно, со тоа што 81, 7% одговориле со *сосема се согласувам*, а 18, 3% со *се согласувам*.

<sup>6</sup> Beardwell, I. and Holden L. eds. (2001) *Human Resource Management. A contemporary approach*. Prentice Hall. p. 269-374

**Табела 2. Процентуална дистрибуција на одговори на прашањето:  
Доживотното учење е значајно.**

Доживотното учење е значајно	Број	%
Се согласувам	19	18.3
Сосема се согласувам	85	81.7
Вкупно	104	100

Резултатите соодветствуваат со податоците добиени од истражувањето на CEDEFOP, според кое дури девет од десет европјани сметаат дека доживотното учење е значајно, иако свеста варира од земја до земја<sup>7</sup>.

Во табела 3, во однос на ставот на испитаниците заради што е значајно доживотното учење, се рангирани добиените податоци според средна вредност, која што варира од 5 до 4, и може да се забележи дека најголем дел од анкетираниите се согласуваат дека доживотното учење е значајно, пред се, поради личниот развој - 4, 85, потоа поради активното граѓанство - 4, 26, вработувањето - 4, 22 и на крај, поради социјалната кохезија - 4, 14.

**Табела 3. Рангирани ставови според средна вредност во однос на прашањето:  
За што е значајно доживотното учење?**

Доживотното учење е значајно поради:		Средна вредност	Стд. дев.
1	Личниот развој	4, 85	0. 363
2	Активното граѓанство	4, 26	0. 710
3	Вработувањето	4, 22	0. 903
4	Социјалната кохезија	4, 14	0. 755

Личниот развој е една од потребите со примарен приоритет на индивидуално ниво. Човекот може себе си да се доживее реализирано и исполнето единствено ако се движи во насока којашто ќе му овозможи постојано да се развива, со цел успешно да се справува со секојдневните предизвици и ситуации, независно дали станува збор за прашања поврзани со приватниот или со работниот живот. Доживотното учење како полидимензионален концепт ја има токму таквата функција - да ги зајакне капацитетите на луѓето преку развој на знаењата, способностите и вештините коишто ќе го овозможат личниот развој и ќе ги зголемат можностите за активно учество во сите сфери.

<sup>7</sup> CEDEFOP Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (2003) *Lifelong learning: Citizen View*. p. 6-24.

Доживотното учење е особено значајно за вработувањето, посебно ако се земат предвид оние луѓе чии што вештини и способности, во денешно време се сметаат за застарени или неактуелни на пазарот на трудот. Може да се констатира дека одамна престана да важи правилото *учење за целиот живот*; напротив, во 21. век е неопходно *учење низ целиот живот*, со цел да се биде во тек со новите побарувања, континуирано да се обновуваат вештините и способностите, да се усовршуваат знаењата, па дури понекогаш е потребно и целосно преквалификување<sup>8</sup>, за да може успешно да се одговори на новите, изменети работни задачи и работни профили.

Активното граѓанство, пак, подразбира дека членовите на една организација или воопшто, на едно општество, имаат одредена обврска и одговорност спрема општеството и опкружувањето во коешто дејствуваат. Доживотното учење, преку развојот на вештините и способностите кај луѓето, ги зголемува можностите за активно да се партиципира во граѓански контекст.

Преку активното граѓанство, се зголемува социјалната вклученост, односно се намалува степенот на социјална исклученост, а со сето тоа се зајакнува и социјалната кохезија.

## ПРОДОЛЖУВАЊЕ СО ФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО БИЛО КОЕ ДОБА ОД ЖИВОТОТ

На круцијалното прашање за концептот на доживотното учење - *дали може да се продолжи со формалното образование во било кое доба од живото* - испитаниците одговориле потврдно со 93, 3% (табела 4), со што се потврдува основната суштина на концептот.

**Табела 4. Процентуална дистрибуција на одговори во однос на ставот: Може да се продолжи со формалното образование во било кое доба од животот**

Може да се продолжи со формалното образование во било кое доба од животот	Број	%
Се согласувам	49	47.1
Сосема се согласувам	48	46.2
Вкупно	97	93.3

<sup>8</sup> Illeris, K. (2006) *Lifelong learning and the low skilled*. International journal of lifelong education, vol. 25. No1, EBSCO: ISSN 0260-1370. p. 15-28

**ИМПЛИКАЦИИ ЗА ВЛИЈАНИЕТО НА СОЦИЈАЛНИТЕ БЕЛЕЗИ  
(ПОЛ, ВОЗРАСТ, ПОЗИЦИЈА НА РАБОТНО МЕСТО)  
ВРЗ ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ**

Од аспект на индивидуалните социјални белези, не се бележат значајни разлики. Имено, во однос на првата хипотетската претпоставка - *Социјалните белези влијаат врз изборот на одредена форма на доживојното учење*, според табела 5 може да се констатира дека, во однос на процентуалната застапеност, не постои разлика помеѓу одговорите на испитаниците од машки и женски пол.

**Табела 5. Вкрстени податоци (пол) во однос на ставот:  
Може да се продолжи со формално образование во било кое доба од  
живојот**

Пол	Не се согласувам	Ниту се согласувам ниту не се согласувам	Се согласувам	Сосема се согласувам	Вкупно
<b>Машки</b>	3, 4 %(1)	6, 9% (2)	44, 8% (13)	44, 8 %(13)	100, 0%(29)
<b>Женски</b>	0, 0%	5, 3 %(4)	48, 0 %(36)	46, 7 %(35)	100, 0%(75)
<b>Вкупно</b>	1, 0 %(1)	5, 8 %(6)	47, 1 %(49)	46, 2% (48)	100, 0%(104)

Според табела 6, се забележува подоминантна застапеност на позитивни одговори кај испитаниците на возраст од 45 - 54 години (*сосема се согласувам* - 76, 9%), при што значаен е фактот дека во случајот постојат реални можности ставот спрема конкретното прашање да се формира според сопственото искуство.

**Табела 6. Вкрстени податоци (возраст) во однос на ставот:  
Може да се продолжи со формално образование во било кое доба од  
живојот**

Возраст	Не се согласувам	Ниту се согласувам ниту не се согласувам	Се согласувам	Сосема се согласувам	Вкупно
<b>22-34</b>	1, 4% (1)	8, 3% (6)	52, 8% (38)	37, 5 %(27)	100, 0 %(72)
<b>35-44</b>	0, 0%	0, 0%	42, 1 %(8)	57, 9 %(11)	100, 0 %(19)
<b>45-54</b>	0, 0%	0, 0 %	23, 1 %(3)	76, 9 %(10)	100, 0 %(13)
<b>Вкупно</b>	1, 0 %(1)	5, 8 %(6)	47, 1 %(49)	46, 2 %(48)	100, 0 %(104)



Според табела 7, резултатите добиени со вкрстување на податоците укажуваат дека позицијата на работно место не влијае значително врз мислењето на испитаниците за продолжување со формалното образование во било кое доба од животот.

**Табела 7. Вкрстени податоци (позиција на работно место) во однос на ставот: Може да се продолжи со формално образование во било кое доба од живојот**

Позиција на работно место	Не се согласувам	Ниту се согласувам ниту не се согласувам	Се согласувам	Сосема се согласувам	Вкупно
Раководна	0, 0 (0)	2, 6 (1)	36, 8 (14)	60, 5 (23)	100, 0 (38)
Нераководна	0, 0 (0)	8, 0 (4)	60, 0 (30)	32, 0 (16)	100, 0 (50)
Вкупно	0, 0 (0)	5, 7 (44)	50, 0 (39)	44, 3 (39)	100, 0 (88)

## ПОТРЕБНИ СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ

Примарна цел на доживотното учење е развој на способностите и вештините на луѓето, потребни за приватниот и работниот живот.

На прашањето, *со кои способности и вештини е потребно да се добијат граѓаните за успешно да се воведат концепциите на доживотно учење во Република Македонија*, добиените податоци беа анализирани и рангирани според средна вредност. Вештините и способностите за коишто анкетираниите можеа да го дадат своето мислење, се делат на: *традиционални* (основна писменост на мајчин јазик, основни математички операции, општо знаење), *социјални* (изразување, соработка со луѓе, соработка со луѓе од друга земја/култура, учење како се учи, процена на ситуациите и решавање на проблеми, иницијативност, преговарање, управување со луѓе, организациски способности) и *инструментални* (познавање на странски јазици, користење на компјутер, користење на Интернет, користење на научни/технолошки инструменти/средства)<sup>9</sup>.

Резултатите укажуваат дека најпотребни способности и вештини со кои треба да се стекнат граѓаните на Република Македонија се читањето и пишувањето - 4. 73, што е навистина неопходно ако се има предвид дека бројот на неписмени луѓе во земјата не е занемарлив - 63562 лица на возраст над 10 години<sup>10</sup>, а како потребни способности се издвојуваат и способностите за

<sup>9</sup> Commission Of The European Communities. (2001) *Making a European area of lifelong learning a reality*. Brussels.

<sup>10</sup> Државен завод за статистика. Попис, 2002

користење на компјутер - 4, 62, користење на Интернет - 4, 61, познавање на странски јазик - 4, 57 и општо знаење - 4, 54.

**Табела 8. Рангирани одговори според средна вредност во однос на прашањето:  
Со кои вештини и способности е потребно да се стекнат граѓанинџе  
на Република Македонија за успешно да се спроведе концепцијата  
на доживотно учење?**

<b>За успешно да се спроведе концептот на доживотно учење во Република Македонија, потребно е граѓанинџе да се здобијат со следните вештини и способности:</b>	<b>Средна вредност</b>	<b>Стд. дев.</b>
Читање и пишување	4, 73	0. 672
Користење на компјутер	4, 62	0. 545
Користење на интернет	4, 61	0. 491
Познавање на странски јазик	4, 57	0. 679
Општо знаење	4, 54	0. 653
Изразување	4, 37	0. 725
Соработка со други луѓе	4, 36	0. 608
Учење како се учи	4, 19	0. 860
Процена на ситуации и решавање на проблеми	4, 17	0. 717
Преземање на иницијатива	4, 07	0. 731
Користење на научни/технолошки инструменти/ средства	3, 97	0. 864
Математички операции	3, 83	1. 001
Соработка со луѓе од друга земја/култура	3, 78	0. 924
Организациски способности	3, 77	0. 906
Управување со луѓе	3, 26	0. 960

## УЧЕСТВО ВО НЕФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

Неформалното образование ги подразбира сите организирани процеси на учење, насочени кон оспособување за работата, за различни социјални активности или, пак, за личен развој, коишто не се регулирани со законите за основно, средно и високо образование. Сепак, неопходно е да се напомене дека неформалното образование претставува структурирано учење кое се одвива според однапред утврдена програма.

Во било каква форма на неформално образование, во изминатите 12 месеци, учествувале вкупно 80, 8% од испитаниците, од кои само еднаш учес-

твувале - 15, 4%, а повеќе пати - 65, 4%, додека, пак, 19, 2% одговориле дека не учествувале, но би сакале.

## МОТИВИРАЧКИ ФАКТОРИ ЗА ДОЖИВОТНО УЧЕЊЕ

Мотивацијата претставува значаен аспект на учењето на возрасните. Таа е всушност движечката сила, причината што доведува до преземање на некаква акција. Според Malkom Knowles (1984) можат да се издвојат најмалку шест мотивирачки фактори:<sup>11</sup>

- социјални релации: стекнување на нови познанства и пријателства;
- надворешни очекувања: исполнување на нечии очекувања или препораки (најчесто од некого со формален авторитет);
- личен развој: постигнување на повисок статус на работното место, професионален и кариерен развој, превенција од конкурентите;
- излез/стимулација: ослободување од здодевноста, пополнување на слободното време, напуштање на монотонијата на секојдневните рутински активности во домот или на работното место, контраст наспроти исцрпувачката димензија на животот;
- когнитивни интереси: учење поради учењето само по себе, желба за знаење, задоволување на љубопитниот ум.

Со цел да се детерминираат главните мотивирачки фактори кои влијаеле врз испитаниците за продолжување со формалното образование - пост-дипломски студии, извршена е поделба на евентуалните мотиватори во категории, во однос на аспектот на којшто се однесуваат (табела 10).

Според табела 11, дури 94, 2% од испитаниците одговориле дека продолжиле со формалното образование по сопствена иницијатива, што укажува на слаба мотивираност од страна на работодавачите/ организациите.

<sup>11</sup> Knowles, S. Malcolm. (1984) *The Adult Learner: A neglected species*. Gulf Publishing, cited in Lieb, S. (1991) *Principles of adult learning*. VISION.

**Табела 10. Рангирани одговори според средна вредност во однос на прашањето - Се одлучив за овој вид на формално образование поради:**

Се одлучив за овој вид на формално образование поради:	Средна вредност	Стд. Дев
Желбата за стекнување на знаење и компетентност	4,74	0,591
Лична сатисфакција	4,55	0,681
Остварување на личните аспирации	4,51	0,671
Стекнување на знаење и компетентност потребни за извршување на работните задачи	4,01	1,024
Можностите за унапредување	3,80	1,183
Вработување/промена на работното место	3,70	1,101
Учество во едукативната дејност	3,63	0,980
Добивање на сертификат	2,74	1,231
Учество во невладиниот сектор	2,40	1,092
Задржување на работното место	1,94	1,043
Учество во политичкиот живот	1,88	1,078

**Табела 11. Процентуална дистрибуција на одговори за прашањето: чија беше иницијативата за упис на постдипломски студии?**

Иницијативата за упис на постдипломските студии беше:	Број	%
Моја	98	94. 2
Вкупно	98	94. 2

## 7. БАРИЕРИ ЗА ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ

Возрасните имаат многубројни приватни и работни одговорности и обврски, коишто е неопходно да ги усогласат со потребите на учењето. Поради тоа, возрасните се соочуваат со одредени бариери кои ги спречуваат да партиципираат во процесот на доживотното учење. Најчесто како бариери се издвојуваат:<sup>12</sup> недостатокот на време; недостатокот на финансиски средства; немање на самоверба; немање на интерес; неинформираност за можностите

<sup>12</sup> Craig, L. R. (1987) Training and Development Handbook. A guide to human resource development. McGraw-Hill Book Company.

за учење; немање на способност за организирање на времето; грижа за семејството; транспорт.

Со самиот факт дека доживотното учење, како концепт, се темели врз принципот *образование за сити*, може да се констатира дека е потребно најголемо внимание да се посвети на обезбедувањето на слободен и достапен пристап кон процесот на доживотно учење. Непходно е да се отстранат сите бариери кои би можеле на било каков начин да го отежнат, или пак, сосема да го оневозможат учењето. Доживотното учење треба да биде достапно за сите, во секое време и на секое место. Програмите кои претставуваат дел од доживотното учење треба да бидат во голема мера прилагодени кон потребите на заинтересираните за учество во процесот.

Според истражувањето, поголемиот дел од испитаниците, со вкупно 45, 2%, се согласуваат дека им е тешко да одвојат време за учење поради времето што го посветуваат на работата. За транспортот, според сознанијата од истражувањето, главно не може да се каже дека претставува бариера, иако до одреден степен го усложнува процесот на учење. Позитивен е фактот дека дури 84, 6% од испитаниците се изјасниле дека не чувствуваат отпор кон учењето. Во однос на инвестирањето на финансиски средства во формалното образование, резултатите покажуваат дека поголемиот дел од испитаниците ги плаќаат студиите од сопствен џеб (71, 2%), за дел од нив финансиски средства инвестираат членови на семејството (22, 1%), а со минимален процент учествуваат организациите (1. 9%), и државата (1. 9%). Претходно во текстот (табела б) беше напоменато дека возраста, како бариера за учењето, се отфрла.

## ИМПЛИКАЦИИ ЗА ЕВЕНТУАЛНИ РАЗЛИКИ ПОМЕЃУ МЕНАѢРИТЕ И НЕМЕНАѢРИТЕ ВО ОДНОС НА ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ

Иако доживотното учење е наменето за вработените од сите нивоа и позиции на работното место, сепак постои суштинска разлика помеѓу обуката и развојот на менаѢрите и неменаѢрите во организацијата. Па оттаму, истражувањето настојува да открие дали постојат евентуални разлики во однос на доживотното учење и раководната/нераководната позиција што ја имаат испитаниците.

Во однос на мислењето за значењето на доживотното учење, според табела 12, не се забележуваат значајни разлики помеѓу одговорите на менаѢрите и неменаѢрите.

**Табела 12. Процентуална дистрибуција на одговори на прашањето:  
Доживојното учење е значајно**

Позиција на работно место	Бр. на испитаници		Вкупно
	Се согласувам	Сосема се согласувам	
Менаџер	3	35	38
Неменаџер	13	37	50
<b>Вкупно</b>	16	72	88

Во однос на учеството во било каков вид на неформално образование, се истакнува податокот дека дури 14 испитаници на неменаџерска позиција одговориле дека *не учесивувале во било каков вид на неформално образование, но би сакале*, за разлика од испитаниците на менаџерска позиција, каде не се забележува ниту еден таков одговор. Од ова може да се констатира дека можностите на вработените коишто се на нераководна позиција за учество во програмите за неформално образование се значително помали, за разлика од можностите што ги имаат менаџерите. Тоа може да се должи на приоритетот на организациите за развој на менаџментот, на зголемената свест на менаџерите за нивните недостатоци во однос на потребните компетенции за извршување на работните задачи и моменталното ниво на способности и вештини со коишто располагаат, на пристапот кон неформалното образование кој е повеќе отворен кон менаџерите, или пак на неинформираноста на неменаџерите за можностите што ги имаат на располагање.

**Табела 13. Процентуална дистрибуција на одговори на прашањето: Дали сте учествувале во било каков вид на неформално образование во изминатите 12 месеци?**

Позиција на работно место	Бр. на испитаници			Вкупно
	Да, повеќе пати	Да, еднаш	Не, но би сакал/а	
Менаџер	33	5	/	38
Неменаџер	27	9	14	50
<b>Вкупно</b>	60	14	14	88

## ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Според резултатите од спроведеното истражување, текстот посочува дека врз процесот на доживотното учење, или поконкретно врз изборот на одредена форма на доживотното учење, во случајот - формално образование на ниво на постдипломски студии, влијаат повеќе фактори, од кои како мотивирачки фактори најмногу се истакнуваат: желбата за стекнување на знаење и компетентност; личната сатисфакција; остварувањето на личните аспирации; и стекнувањето на знаење и компетентност потребни за извршување на работните задачи, додека како најзначајна бариера се истакнува недостатокот од време за учење. Секако, разочарувачки е фактот дека организациите учествуваат со незначителен процент (1,9%) во финансиското инвестирање во формалното доусовршување на своите вработени. Податоците упатуваат кон отфрлање на хипотетската претпоставка дека индивидуалните социјални белези влијаат врз процесот на доживотното учење. Позитивен е фактот дека вкупно сите испитаници се изјасниле позитивно во однос на тврдењето дека доживотното учење е значајно, и според нивното мислење, најмногу поради личниот развој, а дури потоа поради активното граѓанство, вработувањето и социјалната кохезија. Во однос на способностите и вештините со кои е неопходно да се стекнат граѓаните во Република Македонија, испитаниците ги издвојуваат како најпотребни способностите за: читање и пишување, користење на компјутер, користење на интернет, познавање на странски јазик, општо знаење, соработка со други луѓе, учење како се учи; процена на ситуациите; и решавање на проблеми и преземање на иницијатива. Според импликациите за евентуалните разлики помеѓу менаџерите и неменаџерите и доживотното учење, се истакнува податокот дека можностите за вработените кои се на нераководна позиција за учество во програмите за неформално образование се значително помали, за разлика од можностите коишто ги имаат оние кои се на раководна позиција во организацијата.

**Корисѝена лиѝераѝура:**

- Armstrong, M. (2005) *A handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Beardwell, I. and Holden L. eds. (2001) *Human Resource Management. A contemporary approach*. Prentice Hall. p. 269-374
- Blanchard, P. N. and Thacker, W. J. (2004) *Effective training. Systems, Strategies, and Practices*. Pearson.
- CEDEFOP Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (2003) *Lifelong learning: Citizen View*. p. 6-24.
- Commission Of The European Communities. (2000) *A memorandum of lifelong learning*. Brussels.
- Commission Of The European Communities. (2002) *European report on quality indicators of LLL*. Brussels.
- Commission Of The European Communities. (2001) *Making a European area of lifelong learning a reality*. Brussels.
- Craig, L. R. (1987) *Training and Development Handbook. A guide to human resource development*. McGraw-Hill Book Company.
- Delors, J. (1996) *Learning: The treasure within*. UNESCO. p. 38.
- Државен завод за статистика. *Поѝис*, 2002
- Faure, E. et al. (1972) *Learning to be. The world of education today and tomorrow*. Paris: UNESCO. p. 134-135.
- Holford, J. (2006) *The role of lifelong learning in building citizenship: European Union approaches in the light of British and colonial experience*. International journal of lifelong education. Vol. 25. p. 321-332.
- Illeris, K. (2006) *Lifelong learning and the low skilled*. International journal of lifelong education, vol. 25. No1, EBSCO: ISSN 0260-1370. p. 15-28
- Истражување, 2008.
- Knowles, S. Malcolm. (1984) *The Adult Learner: A neglected species*. Gulf Publishing.
- Lieb, S. (1991) *Principles of adult learning*. VISION.
- NSI. Longlife learning in Europe. EUROSTAT. Statistics in focus 8/2005. (2004) Longlife learning 2003.
- Petkovic, N. et al. (2003) *Organizacija: Teorije, Dizajn, Ponasanje, Promene*. Beograd: Ekonomski fakultet.
- Службен весник на Република Македонија, бр. 7/08. (2008) *Закон за образование на возрасниѝе*. Скопје.
- The Open Learning Agency. (1992) *Lifelong Learning and Human Resource Development*.