

Marko Turk
Jasminka Ledić

KOMPETENCIJE AKADEMSKE PROFESIJE

Marko Turk, Jasminka Ledić

•
a
k
a
d
m
k
e
•
Kompetencije
profesije
•

• *Fata volentem ducunt,
nolentem trahunt*

• **P**ričujoča študija se podaja na izredno aktualno področje, saj se mora ob naraščajočih družbenih pritiskih in hitrih spremembah na vseh področjih ozavestiti in spremeniti tudi tradicionalno pojmovanje ciljev in nalog visokega šolstva, ob tem pa tudi kompetence pripadnikov akademske profesije, ki jih potrebujejo za obvladovanje vse številnejših in kompleksnejših nalog in izzivov za spreminjanje in izboljševanje svoje dejavnosti. Študija si je zadala za cilj odgovoriti na vprašanje, katere kompetence potrebujejo danes visokošolski učitelji in sodelavci in to predvsem na začetku svoje kariere, kakšen naj bo torej njihov „kompetenčni profil“. Vsekakor pa gre za zelo kakovostno študijo, ki zasluži pozornost tako akademske kot šolsko politične javnosti in je dobra osnova tako za določene ukrepe (ustreznejše upoštevanje kompetenc pri izvolitvah in napredovanju, pri izboljševanju pogojev za delo) kot tudi za nadaljnje raziskave.

Red. prof. ddr. sc. Barica Marentič Požarnik

• **K**ompetencije akademske profesije znanstvena je monografija u kojoj se prožimaju teorijska razmatranja koncepata akademske profesije i akademskih kompetencija s rezultatima empirijskog istraživanja koji su poslužili kao podloga za utvrđivanje kompetencijskog profila akademskih djelatnika. Autorima možemo zahvaliti na upornom i sustavnom nastojanju da teorijski i empirijski doprinesu shvaćanju akademske djelatnosti kao priznate profesije. U tom smislu ovaj je tekst jedinstven u našem znanstvenom okruženju zbog sveobuhvatnog, dobro organiziranog teorijskog pregleda ključnih koncepata i modela, kao i kritičkog promišljanja politika visokog obrazovanja u području definiranja uloge sveučilišnog nastavnika u suvremenom društvu. Detaljna analiza relevantnih istraživanja i dokumenata predstavlja izvrsnu podlogu za sve one koji žele produbiti svoje razumijevanje ove teme, ali i praktično doprinijeti osiguravanju i unapređivanju kvalitete akademskog rada.

Red. prof. dr. sc. Vlasta Vizek Vidović

ISBN 978-953-7975-29-6



9 789537 975296

Cijena
90,00 kn

Marko Turk
Jasminka Ledić

•
a
k
a
d
Kompetencije •
m
• **profesije** •
k
e
•

• *Fata volentem ducunt,
nolentem trahunt*

Izdavač:

Filozofski fakultet u Rijeci
Sveučilišna avenija 4
HR - Rijeka 51000

Za izdavača:

Izv. prof. dr. sc. Ines Srdoč-Konestra

Autori:

Marko Turk
Jasminka Ledić

Recenzenti:

Red. prof. ddr. sc. Barica Marentič Požarnik, Filozofski fakultet u Ljubljani
Red. prof. dr. sc. Vlasta Vizek Vidović, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu

Lektura:

Snježana Beronja

Grafičko oblikovanje:

Luka Buchberger

Tisak:

Tiskara Grafica Helvetica d.o.o., Viškovo

1. izdanje

Naklada 130 primjeraka

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Sveučilišne knjižnice Rijeka pod brojem 130909066

ISBN 978-953-7975-29-6

Izdavanje ove monografije sufinancirali su Hrvatska zaklada za znanost projektom *Kompetencijski profil akademske profesije: između novih zahtjeva i mogućnosti* (APROFRAME) broj I-2148-2014 te Filozofski fakultet u Rijeci u okviru potpore izdavačke djelatnosti Fakulteta.

Mišljenja, nalazi i zaključci te preporuke navedene u ovom materijalu označavaju mišljenja autora i ne odražavaju nužno stajališta Hrvatske zaklade za znanost i Filozofskog fakulteta u Rijeci.

à
k
a
d
m
k
e

Kompetencije.
profesije.

• *Fata volentem ducunt,
nolentem trahunt*

SADRŽAJ

UVODNA RIJEČ AUTORA	6
1. UVOD	12
2. OSOBITOSTI I PROMJENE AKADEMSKE PROFESIJE.....	16
2.1. Osobitosti akademske profesije.....	16
2.2. Istraživanja o promjenama u akademskoj profesiji.....	22
3. KOMPETENCIJE: POJMOVNO ODREĐENJE I TEORIJSKA ISHODIŠTA	28
4. PRISTUPI U IZRADI KOMPETENCIJSKIH PROFILA.....	36
5. AKADEMSKA PROFESIJA IZMEĐU TRADICIONALNIH I NOVIH ULOGA I KOMPETENCIJA.....	44
5.1. (Nove) uloge akademske profesije.....	44
5.2. Kompetencije akademske profesije	49
5.2.1. Nastavničke kompetencije	50
5.2.2. Znanstveno-istraživačke kompetencije	52
5.2.3. Kompetencije doprinosa društvu i zajednici.....	55
5.2.4. Kompetencije vođenja u visokom obrazovanju.....	59
6. KOMPETENCIJE AKADEMSKE PROFESIJE U NACIONALNOM OKRUŽENJU.....	64
6.1. Istraživanja i rasprave o kompetencijama akademske profesije.....	64
6.2. Kompetencije akademske profesije u kontekstu akademske napredovanja u Hrvatskoj.....	67
7. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	78
7.1. Istraživačko pitanje i cilj istraživanja.....	78
7.2. Varijable	79
7.3. Instrument istraživanja.....	80
7.4. Populacija i uzorak	80
7.5. Obrada podataka	85
8. STAVOVI SVEUČILIŠNIH NASTAVNIKA U HRVATSKOJ O KOMPETENCIJAMA AKADEMSKE PROFESIJE	88

8.1. Procjena važnosti kompetencija akademske profesije	90
8.2. Procjena ovladanosti kompetencijama akademske profesije	96
8.3. Procjena važnosti kompetencija: faktorska analiza.....	100
8.4. Razlike u procjeni važnosti kompetencija akademske profesije prema nezavisnim varijablama.....	107
8.4.1. Znanstveno područje	107
8.4.2. Ustrojbeni oblik sveučilišta	111
8.4.3. Akademske zvanje.....	114
8.4.4. Spol.....	117
8.4.5. Dob	118
8.5. Razlike u percepciji ovladanosti kompetencijama akademske profesije prema nezavisnim varijablama.....	121
8.5.1. Znanstveno područje.....	122
8.5.2. Ustrojbeni oblik sveučilišta	124
8.5.3. Akademske zvanje.....	126
8.5.4. Spol.....	128
8.5.5. Dob.....	129
8.6. Razlike u procjenama važnosti i ovladanosti kompetencijama akademske profesije	130
9. PRIJEDLOG KOMPETENCIJSKOG PROFILA AKADEMSKE PROFESIJE	134
10. ZAKLJUČCI I DOPRINOS ISTRAŽIVANJA	146
11. PRILOZI.....	152
12. SAŽETAK	160
13. ABSTRACT.....	162
14. POPIS LITERATURE	166
O AUTORIMA.....	194
KAZALO IMENA	196

UVODNA RIJEČ AUTORA

Izazovi visokog obrazovanja promatrani s pedagoškog, ali i interdisciplinarnog aspekta, u centru su interesa riječkih znanstvenika već dugi niz godina. Primjerice, već davne 1984. godine doajen riječke pedagogije, pokojni profesor Vilko Švajcer, vodio je projekt „Analiza i projekcija razvoja sistema poslijediplomskih studija na sveučilištu „Vladimir Bakarić” u Rijeci”. U Republici Hrvatskoj, s početkom aktivnosti ministarstava koja su u svom djelokrugu vodila brigu o znanosti, interes za područje visokog obrazovanja, oko kojega se okuplja grupa znanstvenika s Odsjeka za pedagogiju Pedagoškog/Filozofskog fakulteta u Rijeci, počinje se intenzivnije profilirati. Tako se već početkom devedesetih godina u okviru projekta koje podupire Ministarstvo razmatraju pitanja pretpostavki i kriterija učinkovitosti visokoškolske nastave. Istražuje se kultura kvalitete u visokom školstvu, upravljanje i vođenje, odnos sveučilišta i vanjskog okruženja, civilna misija sveučilišta, održivi razvoj.

Bez obzira na istraživačke teme u području visokoga obrazovanja (neke od danas aktualnih odnose se na učinkovitost studiranja, ishode visokog obrazovanja, misije i vizije sveučilišta, odnos sveučilišta sa zajednicom...), uvijek će se u svakoj pojedinačnoj istraživačkoj temi naći i akademski djelatnici, nositelji (temeljnih) aktivnosti u visokom obrazovanju, čije su kompetencije u neposrednoj vezi s promjenama koje se u visokom obrazovanju žele postići. Vjerujemo da ključ kvalitetnog visokog obrazovanja (i znanosti) prvenstveno leži u vrsnoći njegovih djelatnika, njihovoj motivaciji, etičnosti, obrazovanju i kontinuiranom usavršavanju.

Iako im je nerijetko osporavana udaljenost od društvenih kretanja i potreba, velike su promjene zahvatile i institucije visokog obrazovanja i znanosti na nacionalnoj i globalnoj razini, što se očituje i u promjenama u akademskoj profesiji koje postaju važna istraživačka tema. Svoj doprinos ovom području istraživanja riječki znanstvenici daju uključivanjem u kolaborativni istraživački projekt *The Academic Profession in Europe: Responses to Societal Challenges* (EUROAC), koji je bio dio programa *EUROCORES Funding initiative in the field of Higher Education and Social Change* (EuroHESC) Europske znanstvene zaklade (ESF). Na projektu, koji je podupirala Hrvatska zaklada za znanost radilo se od 2009. do 2011. godine.

Rad u međunarodnom okruženju u svakom je kontekstu bio izrazito važan i vrijedan. Stečena znanja i iskustva bila su podloga za prijavu istraživačkog projekta *Academic Profession Competencies Framework: Between New Requirements and Possibilities*

(APROFRAME) na natječaj Hrvatske zaklade za znanost. Projekt je uključen u potporu Zaklade, a s njegovom se provedbom započelo u lipnju 2014. godine.

Istraživanje čije rezultate prikazujemo u ovoj monografiji bavi se kompetencijama akademske profesije. Polazimo od spoznaja da su se zahtjevi spram akademske profesije promijenili, postali drukčiji, veći, dinamičniji nego što su (nedavno) bili. Dakako, temeljnim djelatnostima visokog obrazovanja i dalje se najčešće smatraju nastava i istraživanje. Međutim, promjene u sustavima visokoga obrazovanja, a posljedično i u akademskoj profesiji, otvorile su brojna nova pitanja koja zaokupljaju istraživače ovoga područja - *Kakvi su zahtjevi spram izvođenja nastave? Kakvo je studentsko tijelo? Zahtjevi za učinkovitošću studija i programa zasnovanima na ishodima učenja? Je li objavljivanje znanstvenih radova danas jednako zahtjevno? Treba li znati kako napisati projekt i njime upravljati? Jesu li se povećali zahtjevi za akademskom administracijom? Osnažuje li se ideja da veze sveučilišta sa zajednicom trebaju biti čvršće i raznolikije, da sveučilišta trebaju davati snažniji doprinos zajednici, gotovo izjednačen u naporima s njihovom istraživačkom i obrazovnom djelatnošću?* Na neka od njih pokušali smo dati odgovor u ovoj monografiji, a neka još neotvorena i neistražena i dalje čekaju ili nas ili neke nove istraživače ove iznimno aktualne, ali i značajne teme za razvoj akademske zajednice u budućnosti.

Dakle, s jedne strane osnaženi pritisci, s druge – na globalnoj i nacionalnoj razini – manja vjerojatnost za nalaženje i zadržavanje (sigurnog) akademskog zaposlenja, za koje, dobro je poznato, treba *šegrtoвати* znatno dulje nego u drugim profesijama. Češće nego rjede, proces profesionalne socijalizacije u akademsku profesiju nereguliran je, fluidan, institucionalno i osobno neorganizirano voden, sa slabo reguliranim ciljevima i ključnim točkama, što katkad rezultira spoticanjem na profesionalnom putu (mladih) akademskih djelatnika.

Svrha je monografije koju predstavljamo pomoći akademskoj profesiji, posebno njezinim mladim članovima, u sigurnijem koračanju profesionalnim putem. Onim iskusnijima monografija pomaže u sigurnijem vodenju i usmjeravanju znanstvenog podmlatka, a nositeljima akademske (obrazovne) politike u istraživanjima temeljenim na argumentima značajnim za donošenje važnih odluka.

Tekst monografije pokušava odgovoriti na postavljeno istraživačko pitanje - *Koje su kompetencije potrebne akademskim djelatnicima/sveučilišnim nastavnicima na početku njihove znanstveno-nastavne karijere.*

U prvom dijelu monografije teorijski se pozicionira provedeno istraživanje i njegovi rezultati: govori se o osobitosti i promjenama u akademskoj profesiji, pojmovnom određenju i teorijskim ishodištima kompetencija, pristupima u izradi kompetencijskog profila. Razmatraju se i tradicionalne i nove uloge akademske profesije, a posebna se pažnja posvećuje kompetencijama akademske profesije u nacionalnom okruženju.

U drugom se dijelu monografije prikazuju rezultati empirijskog istraživanja kompetencija akademske profesije provedenoga na uzorku od 1130 akademskih djelatnika - sveučilišnih nastavnika u svim znanstveno nastavnim zvanjima sa sedam javnih sveučilišta u Hrvatskoj. Mrežnom anketom ispitivani su stavovi ispitanika o važnosti pojedinih kompetencije za uspješno obavljanje uloge sveučilišnog nastavnika na početku znanstveno-nastavne karijere, kao i stavovi o ovladanosti (ponudeni) kompetencijama akademske profesije. Rezultati su dijelom očekivani, neki u skladu s rezultatima prethodnih istraživanja, a neki iznenađujući, izazovni te svakako zahtijevaju daljnje promišljanje i nova istraživanja. O njima više u knjizi.

Naš odgovor na postavljeno istraživačko pitanje dajemo u prijedlogu kompetencijskog profila akademske profesije. Predloženi profil temeljimo na grupno nehijerarhijskom pristupu modeliranja kompetencijskih profila, odnosno na modelu višestrukih kompetencija. Profil široko sagledava različite kompetencije, ali i omogućuje specifičniji pristup određenim kompetencijskim skupinama. Moguće ga je primijeniti na širokom rasponu pripadnika akademske profesije neovisno o pojedinim znanstvenim područjima ili disciplinama. U tom kontekstu, profil omogućuje sinergiju različitih akademskih djelatnosti bez strogo zadanih hijerarhijskih okvira.

Kompetencije, u okviru istraživane teme, određujemo kao znanja, vještine, sposobnosti i ponašanja koje bi akademski djelatnik trebao posjedovati na početku znanstveno-nastavne karijere, ali ih i graditi i razvijati tijekom cijele znanstveno-nastavne karijere. U tom kontekstu zastupljenost pojedinog skupa kompetencija tijekom profesionalnog puta akademskog djelatnika ovisit će o nizu faktora – stupnju u akademskoj karijeri, misiji i potrebama institucije, zahtjevima (društvenog) okruženja, novim prilikama i promjenama u znanosti, potrebama studenata te nizom novih zahtjeva i promjena koje je teško unaprijed predvidjeti. Drugim riječima, iako smo kompetencijski profil akademske profesije koji predlažemo vezali s početkom znanstveno-nastave karijere, jasno je da će zahtjevi za zastupljenošću kompetencija biti fleksibilni i ovisiti o faktorima koje smo prethodno naveli. Ipak, kompetencijski profil služiti će mladom znanstveniku na početku akademske karijere za sustavnije planiranje svojega osobnog razvoja, a nositeljima obrazovnih politika u visokom obrazovanju na svim razinama kao pokazatelj pravca u kojemu bi trebali poticati i podupirati svoje djelatnike.

Podaci koje smo prikupili ovim istraživanjem izrazito su dragocjeni, te se zahvaljujemo svim kolegicama i kolegama – akademskim djelatnicima – na vremenu i trudu koje su uložili u ispunjavanje upitnika. Nadamo se da će im rezultati istraživanja prikazani u ovoj

monografiji pomoći u uspješnijem ostvarenju njihova profesionalnog puta.

Važan dio svojeg profesionalnog puta kroz ovo je istraživanje prošao Marko Turk, čija se obranjena doktorska disertacija bavila ovom temom. U procesu provedbe ovog istraživanja pomoć i prijedlozi kolega te konstruktivni razgovori s njima bili su nam od osobite važnosti. Posebno smo stoga zahvalni istraživačkom timu projekta APROFRAME koji je sudjelovao u planiranju i provedbi ovoga dijela istraživanja – doc. dr. sc. Neni Rončević i doc. dr. sc. Bojani Ćulum, kao i našim suradnicima, Ivanu Marinoviću, dipl. ing., na doprinosu u izradi i održavanju mrežne ankete te Ivani Miočić, mag. paed., na izradi baze podataka i korekciji završnih inačica teksta. Iako nisu bile aktivno uključene u pripremu i provedbu ovoga dijela istraživanja, želimo spomenuti i zahvaliti se našim kolegicama i suradnicama na projektu APROFRAME, doc. dr. sc. Mariji Brajdić Vuković i Bojani Vignjević, prof., čije znanje, profesionalni i osobni entuzijizam te pozitivna energija svakim danom potiče i nas kao autore, ali i cijeli istraživački tim na daljnje istraživanje i bavljenje ovom temom. Zajedno s istraživačkim timom sigurni smo da ćemo otvarati neka nova pitanja i pokretati nove istraživačke projekte.

Naše recenzentice, prof. ddr. sc. Barica Marentič Požarnik, s Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Ljubljani i prof. dr. sc. Vlasta Vizek Vidović iz Instituta za društvena istraživanja iz Zagreba, svojim su izrazito stručnim komentarima i prijedlozima te kolegijalnim pristupom doprinijele kvaliteti našega rukopisa. Na tome smo im osobito zahvalni.

Nadamo se da će predloženi kompetencijski profil akademske profesije biti vodič (posebno mladim) akademskim djelatnicima u planiranju njihova profesionalnog puta i razvijanju vlastitih kompetencija. Priželjkujemo da budu privučeni stjecanju kompetencija, a ne gurnuti u to, te da potiču uprave svojih institucija da im u tome pomognu – i obrnuto.

Sudbina, znanstveni entuzijizam i želja za promjenama i dalje vode naš uhodani tim putem istraživanja akademske profesije. Stoga, istraživanju prikazanom u ovoj monografiji slijedi nastavak. Želimo istražiti na koji se način kroz profesionalnu socijalizaciju usvajaju važni implicitni i eksplicitni elementi akademske profesije. Istraživanju profesionalne socijalizacije pristupamo iz perspektive disciplinarnih i organizacijskih kultura te kao procesu u kojem osoba aktivno sudjeluje u interpretaciji kulture u kojoj na sebi osobit način izgrađuje svoj profesionalni identitet.

Više o tome, vjerujemo, donijet će nova knjiga istraživačkog tima projekta APROFRAME. A do tada se nadamo da će sve naše (mlade) kolege akademska sudbina (ili oni iskusniji) puno više voditi, a puno manje vući, na njihovom profesionalnom akademskom putu.

Dr. sc. Marko Turk

Prof. dr. sc. Jasminka Ledić



1

Uvod.



1. UVOD

U posljednja dva desetljeća u široj su se društvenoj javnosti te znanstvenim, stručnim i političkim krugovima intenzivirale rasprave o pitanjima visokog obrazovanja. Te su rasprave potaknute promjenama koje su se dogodile, ili se događaju, u međunarodnom, a posljedično i u nacionalnim sustavima visokog obrazovanja. Ističe se da je visoko obrazovanje na svim razinama suočeno s mnogobrojnim (globalizacijskim) pritiscima te unutarnjim i vanjskim promjenama. U tom se kontekstu posebno naglašavaju snažna industrionalizacija, preispitivanje društvene i gospodarske uloge visokoga obrazovanja, privatizacija, snažni pritisci industrijskog sektora, povećana konkurentnost (posebno mladih istraživača), promjene u upravljanju i vođenju, utjecaj novih tehnologija, povećan opseg nastavnih obveza i administrativnih djelatnosti, povećan broj studenata i njihovih zahtjeva itd. (Neave, 1983; Altbach i Davis, 1999; Altbach, 2000; Deem, 2001; Altbach, 2002; Kelly i Murphy, 2007; Altbach, Reisberg i Rumbley, 2009; Turk, 2015a). U europskom su se prostoru visokog obrazovanja ove promjene posebno aktualizirale uvođenjem Bolonjskog procesa¹ odnosno usvajanjem Lisabonske strategije.² Dakako, sve su ove promjene utjecale na nacionalne sustave visokog obrazovanja, koji su se, ovisno o svojoj snazi, dominantno utemeljenoj na povijesnoj tradiciji, manje ili više uspješno s njima nosili (Neave i Rhoades, 1987; Enders, 1999; de Weert, 1999; Shattock, 2000; Moscati, 2011).

U svjetlu navedenih promjena, na svim razinama visokoga obrazovanja, tek se naizgled čini da zanemareni ostaju glavni akteri odgovorni za izvršavanje (tradicionalnih) uloga u visokom obrazovanju – pripadnici akademske profesije.³ Iako, (povijesna) istraživanja te radovi istraživača koji govore o njihovom položaju tijekom vremena (Wilson, 1980; Rice,

¹ Bolonjski se proces u ovom kontekstu promatra i analizira kronološki, što znači od trenutka potpisivanja dokumenta Magna Charta Universitatum (1988.), čijim je potpisom 388 rektora europskih sveučilišta, 18. rujna 1988. godine, označilo početak Bolonjskog procesa. Taj dokument kao jedno od svojih temeljni načela postavlja upravo „...postizanje sveopćih znanja koja nadilaze geografske i političke granice te potrebu različitih kultura za međusobnim upoznavanjem i utjecajem.“ Na taj je način Bolonjski proces već u svojim temeljnim načelima postavljen kao onaj koji otvara vrata visokog obrazovanja te omogućuje da široko korištena sintagma *društva znanja* dobije svoje oprimjerenje i smisao u budućnosti.

² Lisabonska strategija predstavljala je strategiju gospodarskog razvitka Europske unije do 2010. godine s ciljem povećanja zapošljivosti i životnog standarda svih građana Europske unije. Povod stvaranja Lisabonske strategije bila je spoznaja dobivena temeljem usporedbe konkurentne pozicije Europske unije sa SAD-om i Japanom. Navedena je analiza pokazala da je Europska unija zaostajala u mnogim faktorima za gospodarstvima navedenih država. Krajnji cilj Lisabonske strategije bio je da do 2010. godine „Europsku uniju učini najdinamičnijom i najkonkurentnijom na znanju utemeljenoj ekonomiji, koja je ujedno sposobna postići održiv ekonomski rast s brojnijim i boljim radnim mjestima, snažnijom socijalnom kohezijom i poštovanjem okoliša.“ (Europska komisija, 2006.).

³ U kontekstu ove monografije pod pojmom pripadnici akademske profesije podrazumijevat će se znanstveno-nastavno, umjetničko-nastavno i suradničko osoblje zaposleno na sveučilištima. U skladu sa Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju Republike Hrvatske iz 2013. godine, znanstveno-nastavna i umjetničko-nastavna zvanja su docent, izvanredni profesor, redoviti profesor i redoviti profesor u trajnom zvanju, dok su suradnička zvanja asistent i poslijedoktorand.

1986; Clark, 1986; Altbach, 1980, 1996a, 1996b, 1998) upućuju na to da je akademska profesija oduvijek u procesu promjena te da je, neovisno o vremenskom razdoblju, uvijek moguće donositi zaključke o njezinim mijenama, ne smiju se zanemariti neka od značajnijih upozorenja. Primjerice, Boyer, Altbach i Whitelaw (1994) ističu da se akademska profesija razvija u „profesiju pod pritiskom“, dok Enders (1999) upozorava da se sustavi visokoga obrazovanja u većini visokorazvijenih država nalaze u teškom procesu promjena koje će biti povezane s pozicioniranjem njihovih glavnih sudionika. Henkel (2007, 196) upozorava na to da je vrijeme u kojem živimo „...doba visoke nesigurnosti akademske profesije“ ili vrijeme „krize akademske profesije“. Osim navedenih upozorenja, postoje i različiti scenariji o budućnosti akademske profesije (Gibbons i sur., 1994; Clark, 1997; Scott, 1997). Tako, primjerice, jedni ističu da će akademska profesija postati ključna profesija u društvu budućnosti (Clark, 1997), dok se s druge strane predviđa da će, zbog tradicionalizma i stalnog opiranja promjenama, akademska profesija postati zastarjela i izgubiti svoju središnju poziciju u proizvodnji novih znanja i usmjeravanju društva (Scott, 1997).

Vanjske promjene ili promjene okruženja, na koje akademska profesija nije ostala imuna, snažno su povezane s transformacijom akademskih poslova i aktivnosti. Nekadašnje temeljne djelatnosti koje su obilježavale akademsku profesiju – nastava i istraživanje – danas postaju samo dio širokog spektra aktivnosti. Sveučilišta i sveučilišni nastavnici danas, u stalnoj su interakciji s brojnim dionicima vanjskog (društvenog) okruženja – studentima i njihovim roditeljima, političarima, poslovnim sektorom i tržištem rada, industrijom, prethodnim razinama obrazovanja, javnim i privatnim institucijama itd. Svi oni imaju očekivanja od sveučilišta i njegovih djelatnika. Purcell (2008) ističe da društvo danas ima velika očekivanja u odnosu na akademske djelatnike, a klasificira ih kao – doprinos rastu ekonomije znanja; razvoj i održavanje velike, napredne baze znanja; kvalitetno obrazovanje i osposobljavanje – cjeloživotno učenje; izvrsnost u istraživanju i savjetovanju; provođenje međunarodnog, multikulturalnog obrazovanja; promicanje jednakih mogućnosti i pristupa visokom obrazovanju. Osim navedenih, sveučilišni je nastavnik svakodnevno suočen s pritiscima i očekivanjima vlastitog akademskog napredovanja, koji, a iskustva europskih država to potvrđuju, osim nacionalnog zakonodavstva ovisi o zahtjevima pojedinih sveučilišta, matičnih institucija ili katkad „nevidljivim“ uvjetima pojedinih jakosnih skupina u akademskoj zajednici. U takvom okruženju akademski djelatnik/sveučilišni nastavnik postaje stručnjak koji obavlja širok raspon svakodnevnih poslova u okviru kojih mora biti spreman na brze promjene te uspješno usklađivati očekivanja i zahtjeve različitih dionika iz okruženja. U takvim se uvjetima od akademskih djelatnika očekuje razvijanje novih kompetencija, koje bi omogućile ispunjavanje novih zahtjeva i izvršavanje aktivnosti koje se pred njih postavljaju (Musselin, 2007).

Iako rasprave o kompetencijama sveučilišnih nastavnika ne predstavljaju novost u znanstveno-istraživačkom prostoru one su se najčešće istraživale u odvojenim, fragmentiranim skupinama poput nastavnčkih ili znanstveno-istraživačkih kompetencija, najčešće odvojenih od vanjskih i unutarnjih promjena akademske profesije. Međutim, izostao je pokušaj da se iz znanstveno-istraživačke perspektive pokuša sagledati cjelokupni spektar kompetencija akademske profesije koje bi svoje polazište pronašle

u temeljenim misijama sveučilišta kao i zahtjevima koje aktualne promjene i društveno okruženje pred njih postavlja. Nedvojbeno je da, osim temeljnih akademskih djelatnosti – nastave i istraživanja – promjene u akademskoj profesiji stvaraju nova, višedimenzionalna, a katkad i kontradiktorna očekivanja (Ledić, 2012). Stoga se od akademskih djelatnika zahtjeva razvoj novih i redefiniranje postojećih kompetencija, a koje iz znanstveno-istraživačke perspektive treba istražiti te detaljno interpretirati, definirati i klasificirati.

Polazeći od potrebe za sveobuhvatnom analizom i interpretacijom kompetencija akademske profesije, temeljenih na misijama sveučilišta i zahtjevima (društvenog) okruženja postavlja se pitanje - *Koje su kompetencije potrebne akademskim djelatnicima-sveučilišnim nastavnicima na početku znanstveno-nastavne karijere?* Drugim riječima, koje su kompetencije potrebne akademskim djelatnicima da bi bili kvalificirani za autonomno obavljanje svoje profesionalne uloge. U tom kontekstu želimo istaknuti potrebu da kompetencijski pristup postane jedan od okvira budućeg promišljanja razvoja i napredovanja u akademskoj profesiji.

Osim temeljnih polazišta kojima se analizira pojam profesije te pozicionira akademska profesija u sustav priznatih profesija, osobita pažnja posvećena je raspravi o promjenama u visokom obrazovanju te pozicioniranju akademske profesije u sustav priznatih profesija. Rasprava o kompetencijama dijelom se postavlja u širi kontekst rasprave i rezultata istraživanja o promjenama i (novim) kompetencijama akademske profesije. Također, rasprava će se dijelom voditi i na tragu povezivanja teme o kompetencijama akademske profesije s rezultatima istraživanja o modelima napredovanja sveučilišnih nastavnika u Hrvatskoj. Na taj će se način omogućiti kontekstualiziranje ove teme u šire okvire rasprave o kompetencijama akademske profesije kao i njezino povezivanje s europskim i nacionalnim obrazovnim politikama u području visokoga obrazovanja.

Temeljem rezultata provedenog istraživanja bit će predložen kompetencijski profil akademske profesije čija primjena može doprinijeti boljem razumijevanju i usustavljanju kompetencija akademske profesije. Posljedično, predloženi kompetencijski profil može doprinijeti promjenama u obrazovnim te kadrovskim politikama sveučilišta kao i ulaganju u programe obrazovanja sveučilišnih nastavnika.

9

• Prijedlog
kompetencijskog
profila akademske
profesije

9. PRIJEDLOG KOMPETENCIJSKOG PROFILA AKADEMSKE PROFESIJE

Unacionalnom znanstveno-istraživačkom prostoru rasprave o kompetencijskim profilima, kao i njihovo modeliranje i predlaganje, i dalje su neistražena i rijetko prisutna tema, posebno na području odgojno-obrazovne djelatnosti. S druge strane, društvene i gospodarske promjene nameću potrebu prepoznavanja i isticanja sposobnih, vještih i motiviranih pojedinaca koji će biti spremni na nove izazove i situacije koje se pred njih postavljaju. U takvom okruženju, obrazovni sektor ne može ostati imun na promjene koje se događaju te je potrebno da na odgovarajući način – odgovorno, strateški i planski, ali s uvijek prisutnim utemeljenim kritičkim stavom – odgovara na postavljene zahtjeve. U tom kontekstu, ljudski potencijali koji su jedan od temeljnih nositelja obrazovne djelatnosti i promjene, čine osobito važnu kariku u procesu kritičkog i odgovornog postavljanja prema (novim) zahtjevima. Stoga je za pronalaženje, zadržavanje, razvoj i napredovanje upravo takvih pojedinaca nužno upotrebljavati odgovarajuće „alate“ pomoću kojih će ih biti jednostavnije i brže prepoznati, zadržati i (dodatno) obrazovati da bi bili spremni za stalno napredovanje i ostvarenje najboljih rezultata. Punnitamai (2002) ističe da je upravo kompetencijsko profiliranje, koje se temelji na holističkom pristupu, mogući odgovor na postavljeni zahtjev. Stoga je i cilj ovoga istraživanja bilo predložiti kompetencijski profil akademskog djelatnika - sveučilišnog nastavnika na početku znanstveno-nastavne karijere.

Kompetencijski profil akademske profesije koji se predlaže svoje teorijsko ishodište pronalazi u holističkom shvaćanju pojma kompetencija kao složenih kombinacija znanja, stavova, vještina i sposobnosti koje se očituju u kontekstu izvršavanja određenog zadatka (Hager, 1995; Kerka, 1998; Babić, 2007). Takvo određenje podrazumijeva različite stupnjeve kompetencija za početnike, iskusne i stručnjake u nekom području. Shodno tome, kompetencijski profil nastoji odgovoriti na pitanje koje bi kompetencije pristupnik trebao posjedovati prilikom prvog stjecanja *licencie docendi* – prvog izbora u znanstveno-nastavno zvanje, odnosno, koje kompetencije akademski djelatnik treba steći tijekom suradničke faze, tj. procesa sazrijevanja u akademskom okruženju.

Predloženi se profil temelji na grupno nehijerarhijskom pristupu modeliranja kompetencijskih profila (Campion i sur., 2011), odnosno na modelu višestrukih kompetencija, s obzirom na to dovoljno široko sagledava različite kompetencije, ali i omogućuje specifičniji pristup

određenim kompetencijskim skupinama. U skladu s onim što ističu Cira i Benjamin (1998) moguće ga je primijeniti na širokom rasponu pripadnika akademske profesije neovisno o pojedinim znanstvenim područjima ili disciplinama. Modeliranju kompetencija pristupa grupno i omogućuje tematsko grupiranje/povezivanje te je nehijerarhijski, čime se omogućuje sinergija različitih akademskih djelatnosti bez strogo zadanih hijerarhijskih okvira.

U skladu s etapama u razvoju kompetencijskog profila koje ističu Orr, Sneltnes i Dai (2010)⁷⁹ predloženi kompetencijski profil svoje utemeljenje pronalazi prvenstveno u rezultatima provedenih istraživanja koja su se bavila ovom i sličnim temama u različitim znanstvenim područjima s namjerom objedinjavanja što većeg broja rezultata i rasprava o kompetencijama i kompetencijskim profilima u predloženi profil. Pritom se vodilo računa da profil bude usklađen s temeljnom misijom i vrijednostima akademske profesije, kao i ciljevima obrazovnih politika visokog obrazovanja u međunarodnom i nacionalnom okruženju. Profil obuhvaća ključne djelatnosti/područja akademske profesije koja su, osim n temelju literature, definirana i uvažavajući rezultate istraživanja o percepciji i zahtjevima za novim kompetencijama akademskih djelatnika. Nakon toga kompetencije su klasificirane i grupirane u tematske skupine shodno rezultatima prethodnih etapa razvoja kompetencijskog profila.

Na temelju provedenog istraživanja predlaže se kompetencijski profil akademske profesije koji je izraden kao rezultat faktorske analize, odnosno dobivenih kompetencijskih varijabli, koje su nastale kao linearni kompozit varijabli pojedinačnih faktora. Također, iako je temeljem „čišćenja“ instrumenta, nakon provedene faktorske analize izostavljen dio čestica⁸⁰, koje su prvotno klasificirane u skupinu općih (akademskih) kompetencija, one su ipak uključene u predloženi kompetencijski profil. Razlog takvoj odluci zastupljenost je spomenutih čestica u većini literature koja se bavi temom kompetencija u obrazovanju, ali i općih kompetencija, neovisno o pojedinim profesijama ili djelatnostima. Spomenute su čestice ujedno snažno apostrofirane u Europskom referentnom okviru ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje (2004) kao ključne kompetencije za život, rad i obrazovanje u Europi 21. stoljeća. Osim toga, rezultati istraživanja pokazuju da ih akademski djelatnici u Hrvatskoj visoko rangiraju (1., 2. i 7. mjesto) na ljestvici procjene važnosti kompetencija akademske profesije.

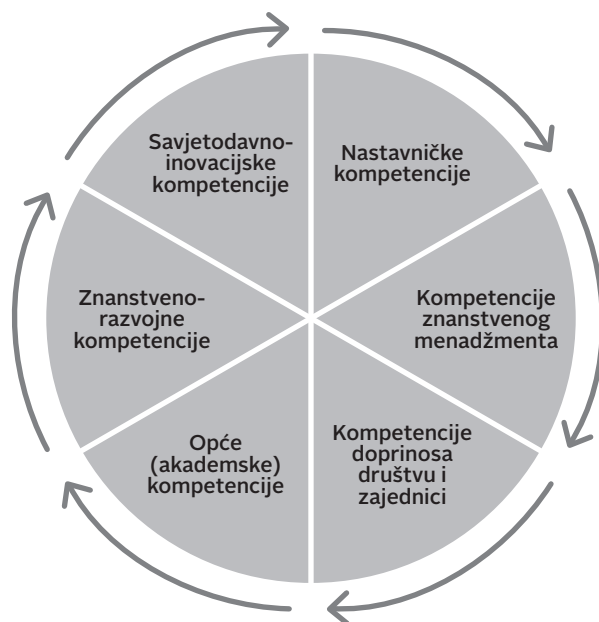
Osim navedenih kompetencijskih čestica, na temelju rezultata prethodnih istraživanja (Turk 2015b, 2015c) predloženom profilu dodana je i čestica koja upućuje na potrebu poznavanja akademske administracije – *Poznavanje akademske administracije (nastavna, istraživačka i opća)*.

U skladu s navedenim, predloženi kompetencijski profil akademske profesije prikazan je na grafikonu 7., a sastoji se od šest tematskih skupina – nastavničkih kompetencija, kompetencija znanstvenog menadžmenta, kompetencija doprinosna društvu i zajednici,

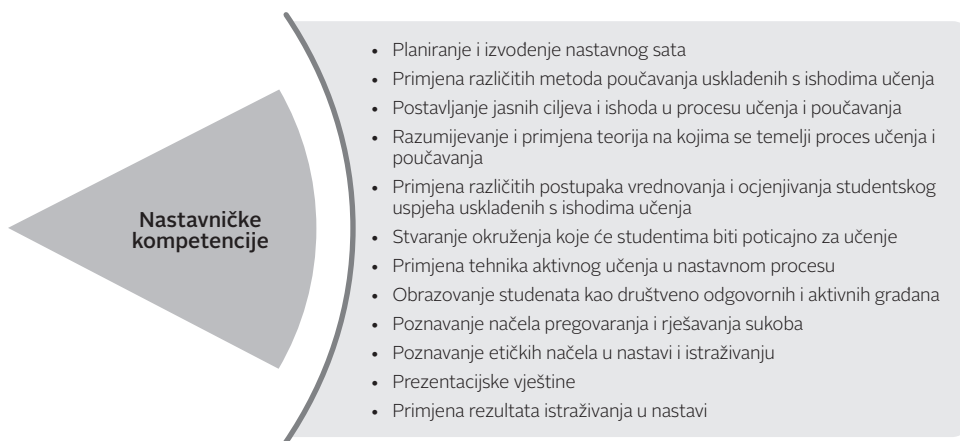
⁷⁹ Valja podsjetiti da Orr, Sneltnes i Dai (2010) navode nekoliko etapa u razvoju uspješnog kompetencijskog profila. Autori polaze od toga da je za utemeljenje svakog kompetencijskog profila potrebno - 1) uporište potražiti prvenstveno u literaturi i rezultatima provedenih istraživanja; zatim je nužno da 2) profil bude usklađen s misijom, vizijom i vrijednostima organizacije ili profesije; potom je potrebno 3) definirati ključna područja, odnosno sadržaje kompetencijskog profila te 4) provesti konzultacije s istraživačima i ekspertima o kompetencijama koje su ključne za uspjeh u različitim kontekstima. Nakon toga, važno je 5) definirati ključne dionike koji će sudjelovati u provjeri i procjeni kompetencijskog profila, zatim 6) klasificirati kompetencije shodno rezultatima prethodnih etapa te naposljetku 7) implementirati profil u organizaciju ili profesiju.

⁸⁰ Riječ je o sljedećim česticama - *Usmena i pisana komunikacija na materinskom jeziku, Usmena i pisana komunikacija na najmanje jednom svjetskom jeziku te Opća informatička pismenost (Windows, Microsoft Office, internet, e-pošta)*.

znanstveno-razvojnih kompetencija, savjetodavno-inovacijskih kompetencija i općih (akademskih) kompetencija, s pripadajućim kompetencijama svake skupine. Kompetencije svake tematske skupine prikazane su na grafikonima 7.1., 7.2., 7.3., 7.4., 7.5. i 7.6., koji čine sastavni dio grafikona 7.



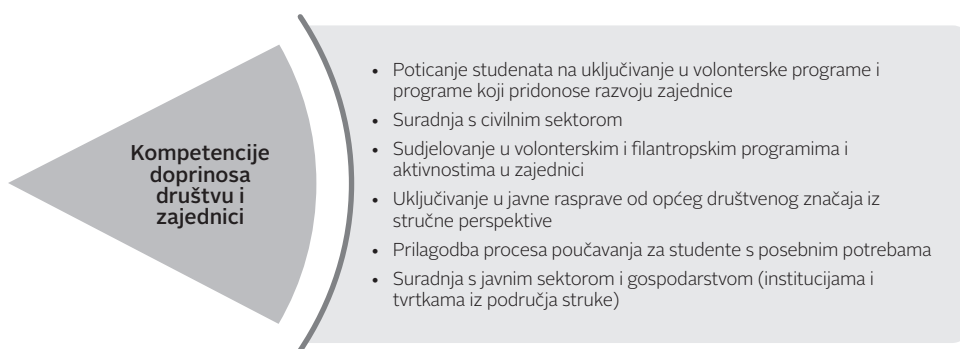
Grafikon 7. Kompetencijski profil akademske profesije



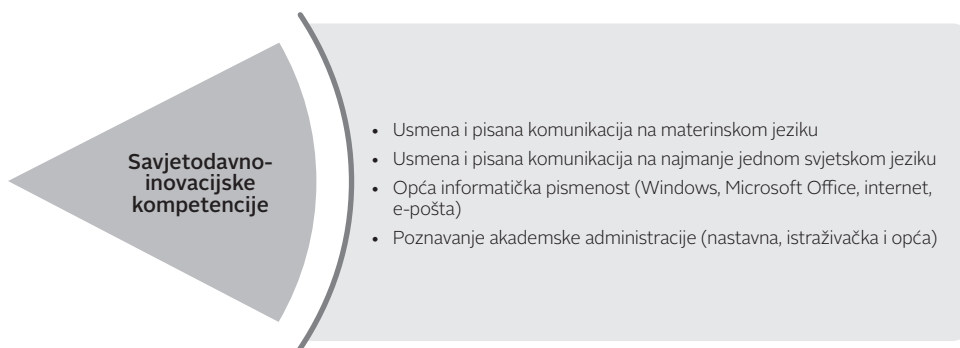
Grafikon 7.1. Kompetencijski profil akademske profesije - nastavničke kompetencije



Grafikon 7.2. Kompetencijski profil akademske profesije – kompetencije znanstvenog menadžmenta



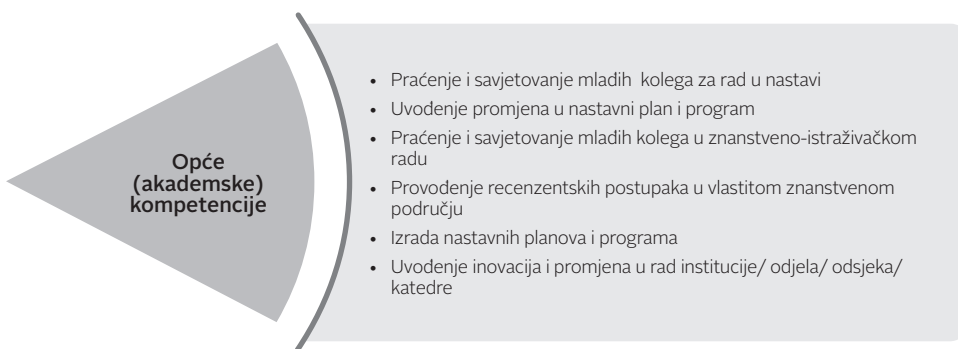
Grafikon 7.3. Kompetencijski profil akademske profesije – kompetencije doprinosa društvu i zajednici



Grafikon 7.4. Kompetencijski profil akademske profesije – savjetodavno-inovacijske kompetencije



Grafikon 7.5. Kompetencijski profil akademske profesije – znanstveno-razvojne kompetencije



Grafikon 7.6. Kompetencijski profil akademske profesije – opće (akademske) kompetencije

Predloženi je kompetencijski profil i grafički/vizualno prikazan u skladu sa svojim utemeljenjem u holističkom pristupu definiranju kompetencija, što znači – otvoreno i fleksibilno, nehijerarhijski, ali tematski grupirano radi lakšeg pronalaženja i usvajanja odgovarajućeg tematskog skupa kompetencija. U ovom se profilu kompetencije akademske profesije ne doživljavaju kao automatizirane, uvježbane vještine, već kao ona znanja, vještine, sposobnosti i ponašanja koje bi akademski djelatnik trebao posjedovati na početku znanstveno-nastavne karijere, ali ih isto tako graditi i razvijati tijekom cijele znanstveno-nastavne karijere. Pritom je važno voditi računa o karakteristikama, specifičnostima i tradiciji akademske profesije kao i o okolnostima postojećeg okruženja u kojem se nalazi. U tom kontekstu zastupljenost pojedinog skupa kompetencija u karijeri akademskog djelatnika ovisit će o nizu faktora – stupnju u akademskoj karijeri,

misiji i potrebama institucije, zahtjevima (društvenog) okruženja, novim prilikama i promjenama u znanosti, potrebama studenata te nizom novih zahtjeva i promjena koje je teško unaprijed predvidjeti. Kompetencije koje čine ovaj kompetencijski profil oblikovane su kombinacijom tradicionalnih/temeljnih i suvremenih/novih⁸¹ kompetencija akademske profesije. Valja istaknuti da je ideja fleksibilnosti i potrebe za stalnim propitivanjem predloženog kompetencijskog profila akademske profesije osobito važna zbog promjena u akademskoj profesiji (globalizacije, internacionalizacije, povećanje broja studenata, preispitivanja vlastite društvene uloge te brojnih novih potreba, koje još nisu znanstveno detektirane, istražene i analizirane), a koje gotovo na svakodnevnoj razini upućuju na potrebu redefiniranja (pojedinih) kompetencija predloženog profila. Osim toga, specifičnosti (na nacionalnoj i sveučilišnoj razini) upućuju na snažnije profiliranje specifičnih kompetencija shodno definiranim politikama, misijama i vizijama. Usto, tradicija predstavlja snažan faktor u razvoju i oblikovanju akademske profesije, kao i sve češći i brojniji utjecaji društvenog okruženja i šire javnosti na akademske i sveučilišne politike te njihovi zahtjevi i očekivanja od akademske zajednice.

U tom se kontekstu uporabna ili praktična vrijednost predloženog kompetencijskog profila može analizirati kroz devet ključnih prednosti upotrebe kompetencijskih profila organizacije ili specifične profesije (Campion i sur., 2011). Potrebno je istaknuti da prednosti koje ističu Campion i sur. (2011), u kontekstu analize predloženog kompetencijskog profila, valja promatrati u skladu s osobitostima i specifičnim odrednicama akademske profesije. Stoga je u analizi predloženog kompetencijskog profila nužno voditi računa da se pokazatelji, temeljem kojih se analizira upotreba kompetencijskog profila, ne percipiraju suviše kruto i rigidno, nego je pristup analizi potrebno kontekstualizirati i fleksibilizirati, poštujući pritom kompleksnost i tradiciju akademske profesije.

Campion i sur. (2011) ističu da postojanje kompetencijskog profila određene profesije omogućuje:

- **Definiranje kriterija za zapošljavanje koji se temelje na znanjima, vještinama i sposobnostima.** U tom bi kontekstu kompetencijski profil omogućio jasnije definiranje kriterija zapošljavanja koji bi se temeljili na znanjima, vještinama i sposobnostima kandidata te bi omogućili profiliranje stvarno, a ne samo formalno i deklarativno kompetentnog kadra koji ulazi u (ili napreduje kroz) akademsku profesiju.
- **Organizaciju obrazovanja zaposlenika shodno definiranim kompetencijama potrebnima za rad u organizaciji ili profesiji.** Zahtjevi koji upućuju na potrebu (cjeloživotnog) obrazovanja sveučilišnih nastavnika u Hrvatskoj prisutni su već duži niz godina (Kovač, 2001; Ledić, 1989; 1992; 1993; 2009; Rački, Peko i Varga, 2010). Međutim, izostale su sustavne, institucijski potaknute prakse za obrazovanjem

⁸¹ Pritom valja istaknuti da se uporabom pojma temeljne kompetencije akademske profesije ne želi implicirati da su one važnije od suvremenih/novih, a na što bi pojam *temeljne* eventualno mogao upućivati. Radi se samo o tradicionalnim kompetencijama proizašlima iz temeljnih akademskih djelatnosti.

i usavršavanjem sveučilišnih nastavnika u bilo kojoj od (temeljnih) akademskih djelatnosti.⁸² Postojanje jasnog i definiranog kompetencijskog profila omogućilo bi planiranje i organizaciju obrazovanja sveučilišnih nastavnika u skladu s definiranim kompetencijama potrebnima za njihov rad, ali bi i upućivalo na potrebu stalne „kulture učenja“ (Kovač, 2004) na hrvatskim sveučilištima kroz praćenje aktualnih trendova i promjena u struci te osiguravanje boljih individualnih ali i institucionalnih rezultata i postignuća. Osim toga, Europska komisija u svojem izvješću *Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions* (2013, 64) kao jednu od preporuka potrebne modernizacije i usavršavanja visokoga obrazovanja do 2020. godine ističe: „Sve nastavno osoblje na visokoškolskim institucijama do 2020. godine trebalo bi posjedovati službeni certifikat o završenom programu stručnog pedagoškog obrazovanja za rad u visokoškolskoj nastavi. Stalno stručno osposobljavanje i stjecanje nastavničkih kompetencija treba postati uvjet za sve zaposlene u visokoškolskoj nastavi“. Tim se dokumentom eksplicitno ističe potreba obrazovanja sveučilišnih nastavnika za rad u nastavi, na što upućuju i neki od nalaza kvalitativnog dijela istraživanja: „Zahtjevi za novim kompetencijama očituju se u stalnoj potrebi usavršavanja svojeg pedagoškog i didaktičkog znanja za potrebe nastave“ (HR_11, Hrvatska), čime se jasno daje do znanja da sveučilišni nastavnici kao niti obrazovna politika više ne smiju „...poticati prijezir spram obrazovanja sveučilišnih nastavnika za nastavničku profesiju...“ (Ledić, 2009, 1) ako žele biti ukorak s europskim obrazovnim politikama i smjerom razvoja (visokoga) obrazovanja u budućnosti. Osim potrebe obrazovanja u segmentu nastavne djelatnosti,

⁸² Ovdje je potrebno istaknuti da su neke od programa za obrazovanje i usavršavanje visokoškolskih nastavnika u Hrvatskoj provodile udruge koje se u svojoj (temeljnoj) djelatnosti bave pitanjima (visokoga) obrazovanja. Tako je primjerice Udruga za razvoj visokoga školstva „Universitas“ provela dva programa obrazovanja visokoškolskih nastavnika - Program inicijalnog osposobljavanja visokoškolskih nastavnika za rad u nastavi (INIOS) i Syllabus: (novi) pristup nastavnom programu (više o programima u Buchberger i sur. (2010) ili na www.universitas.hr) dok je Forum za slobodu odgoja provodio program - Aktivno učenje i kritičko mišljenje u visokoškolskoj nastavi (više o programu na: <http://www.fso.hr/programi/alct> (15. prosinac 2014.)). Međutim, međunarodni primjeri i iskustva idu u prilog zaključku o potrebi institucijskih-sveučilišnih programa obrazovanja visokoškolskih nastavnika u (temeljnim) akademskim djelatnostima. Valja pritom istaknuti neke od primjera iz međunarodne prakse:

- Sveučilište u Oxfordu (Velika Britanija) provodi program obrazovanja svojih djelatnika za razvoj nastavnih kompetencija u trajanju od jedne godine. Specifičnost je tog programa u tome što je koncipiran prema (nastavnim) specifičnostima i zahtjevima pojedine znanstvene discipline polaznika te na taj način vrlo usmjereno priprema kandidate u skladu sa stvarnim potrebama. Više o programu dostupno je na: <https://www.learning.ox.ac.uk/support/teaching/programmes/diploma/> (31. listopada 2015).
- Sveučilište u Leipzigu (Njemačka) nudi svojim nastavnicima različite oblike stručnih radionica i programa obrazovanja na području nastave i razvoja nastavnih kompetencija, a u skladu sa zahtjevima i potrebama sveučilišne nastave i specifičnih programa. Više o programu: <https://www.zv.uni-leipzig.de/en/study/lifelong-learning/higher-education-teaching-courses.html> (31. listopada 2015).
- Sveučilište u Indiani (Bloomington School of Education) (Sjedinjene Američke Države) u okviru centra za učenje i poučavanje (Center for Innovative Teaching and Learning) osim programa za razvoj nastavnih kompetencija nudi i brojne programe obrazovanja na području razvoja znanstvenih kompetencija – akademskog pisanja, korištenja različitih statističkih programa, zatim programe za stjecanje projektnih vještina – razvoja, pisanja, prijave i vođenja projekata kao i kompetencija doprinosu društvu i zajednici, poput razvoja programa učenja zalaganjem u zajednici. Više o svim programima na: <http://www.iub.edu/faculty/support.shtml> (31. listopada 2015).

Takoder, detaljan prikaz primjera dobre prakse stanja i razvojnih tendencija na području početnog i daljnjeg usavršavanja visokoškolskih nastavnika za uspješniji pedagoški rad (didaktičko usavršavanje) na različitim europskim sveučilištima, kao dio „kulture kvalitete“ visokog školstva, donosi Marentić Požarnik (2009).

zahtjevi i potrebe postoje i u ostalim (temeljnim) akademskim djelatnostima,⁸³ što je posebno istaknuto u novom programu Europske komisije *Horizon 2020*, u kojem se uz potrebu posjedovanja visoko razvijenih znanstveno-istraživačkih kompetencija posebno ističu kompetencije suradnje s vanjskim okruženjem – industrijom, gospodarstvom, neprofitnim sektorom, kao i širom društvenom zajednicom. U skladu s navedenim, predloženi bi kompetencijski profil omogućio sveučilištima i visokoškolskim institucijama planiranje i predlaganje programa obrazovanja akademskih djelatnika shodno definiranim kompetencijama koje su im potrebne za uspješan i kvalitetan rad, a u skladu s (novim) zahtjevima koji se pred njih postavljaju u okviru akademske zajednice i širega (društvenog) okruženja.

• **Vrednovanje postignuća koje se temelji na precizno razrađenim instrumentima pogodnima za ispitivanje kompetencijskih ishoda povezati s napredovanjem u organizaciji ili profesiji na temelju kompetencijski mjerljivih postignuća.**

U skladu s ovom mogućnošću kompetencijskog profiliranja, bilo bi potrebno u okvirima nacionalne obrazovne politike pristupiti reviziji postojećih uvjeta i sustava napredovanja akademskih djelatnika u Hrvatskoj. U tom bi kontekstu valjalo (re) definirati uvjete napredovanja u znanstvenoj, nastavnoj i stručnoj djelatnosti. To bi podrazumijevalo reviziju znanstvenih uvjeta propisanih Pravilnikom o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja,⁸⁴ a u tom je kontekstu osobito važna revizija uvjeta Rektorskog zbora za procjenu nastavne i stručne djelatnosti, s obzirom na činjenicu da je više od 50% uvjeta usmjereno isključivo na znanstveno-istraživačku djelatnost. Osim toga, (nove) sveučilišne politike u duhu svoje autonomije uvode i svoje (dodatne) uvjete napredovanja, kao i potencijalne

⁸³ Osim programa spomenutih u prethodnoj fusnoti, dodatno valja istaknuti još neke programe koji nisu isključivo povezani s razvojem i obrazovanjem za stjecanje nastavničkih kompetencija:

- Sveučilište Galway (Irska) najpoznatije je europsko sveučilište sa snažno izraženom orijentacijom zalaganja u zajednici koje u skladu s time razvija brojne programe obrazovanja svojih djelatnika za zalaganje u zajednici, kao i za poticanje sudjelovanja studenata u takvim programima. Više o aktivnostima Sveučilišta Galway vidjeti na: <http://www.nuigalway.ie/community-engagement/> (2. studenog 2014.)
- Sveučilište u Cambridgeu (Velika Britanija) posebno se zalaže za razvoj istraživačkih kompetencija svojih djelatnika, posebno mladih istraživača, i razvija programe stjecanja i razvoja temeljnih metodoloških kompetencija, kao i kompetencija znanstvenog menadžmenta, dok su za iskusnije istraživače posebno koncipirani programi supervizije i mentoriranja. Više o navedenim programima vidjeti na: <http://www.cam.ac.uk/research-staff/employment-and-career-management/employment-and-career-management-scheme/researchers-personal-and-professional-development/developing-skills-knowledge-and-experience> (2. studenog 2014.).

U kontekstu ove rasprave o dobrim primjerima iz prakse valja istaknuti i neke od nacionalnih primjera:

- Udruga za razvoj visokoga školstva „Universitas“ tako je provodila program UniSTAT: Primjena statističkih metoda u znanstvenom i stručnom radu namijenjen sveučilišnim nastavnicima i suradnicima Sveučilišta u Rijeci, koji je akreditiran kao program cjeloživotnog učenja (Buchberger i sur., 2010).
- U okviru već spomenutog projekta Modernizacija doktorske izobrazbe kroz implementaciju Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (str. 62, fusnota 36) provode se edukacije za unaprjeđenje profesionalnih i osobnih kompetencija doktoranada u skladu s novim zahtjevima tržišta rada i standardima Hrvatskog kvalifikacijskog okvira.

⁸⁴ Posebno valja istaknuti da se ovo istraživanje ne bavi specifičnim uvjetima za izbor u znanstveno zvanje koji ovise o uvjetima pojedinih znanstvenih disciplina i koji su propisani Pravilnikom o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja.

instrumente za njihovo praćenje.⁸⁵ Takvi primjeri, kao što se moglo vidjeti iz prikaza međunarodnih sustava visokog obrazovanja, postoje i u brojnim europskim državama te ne iznenađuje što smjer kretanja nacionalnih politika ide u sličnom smjeru. Uvođenje ovakvih promjena u zajednicu poput akademske predstavlja značajan izazov. Kao i ostale, tako bi se i ove promjene trebalo strateški planirati, poštujući mišljenja i stavove svih dionika u procesu, kao i vodeći računa o tradiciji i specifičnostima akademske profesije i njezinih (temeljnih) djelatnosti. U tom je kontekstu definiranje instrumenata za praćenje i vrednovanje djelatnosti akademske profesije osobito izazovan zadatak. Teško je očekivati da se jednim instrumentom mogu precizno i pouzdano vrednovati različita postignuća akademskih djelatnika u tako širokoj i disperznoj paleti znanstvenih disciplina i područja, ali i s obzirom na složenost različitih uloga akademskih djelatnika, pa bi inzistiranje na jedinstvenom instrumentu vrednovanja moglo izazvati brojne prijemne i otpore unutar akademske zajednice.⁸⁶ Operacionalizaciji kompetencijskog profila potrebno je pristupiti vrlo fleksibilno s mogućnošću dokazivanja kompetencijskih ishoda iz mnogo šire perspektive, koja bi u sebi uključivala različite oblike (mjerljivih) znanja, vještina, sposobnosti i ponašanja koji se ne bi isključivo temeljili na kvantitativnim pokazateljima kao mjerilu akademske uspješnosti.

- **Razvoj karijera kroz kompetencijsko profiliranje pojedinaca ujedno podrazumijeva i razvoj ključnih znanja, vještina i sposobnosti za profesiju, kao i diferencijaciju financijskih primanja shodno kompetencijskim postignućima.**

Već je istaknuto da je predloženi kompetencijski profil predviđen kao otvoren, fleksibilan i nehijerarhijski te da se u njemu kompetencije ne doživljavaju kao automatizirane, uvježbane vještine, nego kao znanja, vještine, sposobnosti i ponašanja koje bi akademski djelatnik trebao posjedovati na početku karijere i dalje graditi u nastavku znanstveno-nastavne karijere. U tom kontekstu razvoj karijere podrazumijeva mogućnost različitog intenziviranja zastupljenosti pojedine skupine kompetencija ovisno o stupnju u akademskoj karijeri, misiji i potrebama institucije, novim prilikama i promjenama u znanosti, potrebama studenata, osobnim preferencijama, kao i nizu drugih zahtjeva koje nije moguće unaprijed predvidjeti. Također, razlog za (potrebnu) fleksibilnost ovoga profila moguće je pronaći i u činjenici što u njemu nisu zastupljene „čiste“ znanstvene kompetencije specifične za pojedine znanstvene discipline. Stoga ovaj kompetencijski profil postavlja okvir potrebnih kompetencija akademske profesije koji ostavlja mogućnost njihovog

⁸⁵ U tom kontekstu definiraju se i izrađuju sveučilišni portfelji zaposlenika na temelju kojih bi se trebalo pratiti i vrednovati znanstveno napredovanje akademskih djelatnika u različitim segmentima njihovih djelatnosti (nastavnoj, znanstvenoj, stručnoj), što upućuje na postupno uvođenje predloženog modela kompetencijskog profiliranja akademske profesije. Primjerice, Sveučilište u Rijeci definiralo je svoj sveučilišni portfelj zaposlenika koji osim osnovnih podataka o djelatniku sadrži informacije o njegovoj nastavnoj, znanstvenoj i stručnoj djelatnosti.

⁸⁶ U nacionalnom okvirima potporu ovoj pretpostavci moguće je pronaći u kriterijima znanstvene izvrsnosti koje je za odabir najboljih znanstvenih novaka predložilo Ministarstvo znanosti obrazovanja i sporta krajem 2012. godine, a koji su u široj akademskoj zajednici izazvali brojne rasprave, kritike i protivljenja. Navedeni se kriteriji, primjerice, temelje isključivo na kvantitativnim pokazateljima znanstvene uspješnosti predloženih kandidata te akademsku djelatnost sagledavaju strogo i isključivo na temelju znanstveno mjerljivih pokazatelja. Primjer navedenih kriterija dostupan na mrežnim stranicama Ministarstva: <http://public.mzos.hr/Default.aspx?art=12293> (15. prosinca 2015.).

revidiranja u skladu s potrebama pojedinog znanstvenog područja te usuglašavanja s ranije spomenutim uvjetima napredovanja u akademskoj karijeri.

- **Planiranje smjera razvoja organizacije ili profesije u budućnosti, kao i redefiniranje zahtjeva spram zaposlenika.**

Izradivati i planirati smjer razvoja profesije na kompetencijskom profilu znači promišljati njezin razvoj na znanjima, vještina, sposobnostima i ponašanjima koji će je zadržati i očuvati u sustavu profesija, ali i unaprijediti njezino postojeće stanje vodeći računa o brojnim specifičnostima koje akademska profesija posjeduje. Ovako predložen kompetencijski profil ostavlja potrebu snažnijeg povezivanja s jasno definiranim kompetencijskim ishodima akademske profesije koji se mogu operacionalizirati u obliku predloženih uvjeta akademskog napredovanja i karijernog profiliranja pojedinaca u sustavu akademske profesije. Osim toga, zbog brojnih kritika upućenih prema uvođenju kompetencijskog pristupa u obrazovanju, otvorenim i fleksibilnim pristupom u izradi kompetencijskog profila želi se izbjeći mogućnost njegove stroge standardizacije, reduciranosti i rigidnosti, kao i straha od smanjivanja akademskih sloboda sveučilišnih nastavnika. Kompetencijskim profilom akademska profesija kritički i sustavno odgovara na nove zahtjeve koji se pred nju postavljaju i na taj si način osigurava stalni napredak i postizanje boljih rezultata na sve većem i konkurentnijem „tržištu“ visokoga obrazovanja budućnosti.