

JADRANKA HERCEG*, ANDRIJA KOZINA**

Kompetencijski profil civilno-vojne profesije u Republici Hrvatskoj

Sažetak

Osobe koje su uključene u akademsku djelatnost tijekom razvoja karijere preuzimaju više profesionalnih uloga: nastavničku, upravljačku, istraživačku te pridonositelja društvu i zajednici. Za realizaciju svake navedene uloge osoba mora ovladati odgovarajućim skupom profesionalnih kompetencija koje čine kompetencijski profil te osobe. Profesionalna kompetencija određuje se kao dinamički sklop konceptualnih, proceduralnih i činjeničnih znanja, kognitivnih i praktičnih vještina te uvjerenja i vrijednosti, čija primjena u odgovarajućem akademskom kontekstu omogućuje učinkovito djelovanje. Odgovarajući skup profesionalnih kompetencija čini kompetencijski profil profesionalne uloge. Trenutačno su u profesionalnom (vojnom) obrazovanju u Republici Hrvatskoj prisutne tri profesije: vojna, civilno-vojna i civilna profesija. Cilj i svrha ovoga rada jest dokazati potrebu za kreiranjem kompetencijskog profila civilno-vojne profesije u Republici Hrvatskoj. Autori će u radu predložiti model kompetencijskog profila civilno-vojne profesije koji će poslužiti za razvoj kvalitete Sveučilišta obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“.

Ključne riječi: kompetencijski profil civilno-vojne profesije, profesionalno (vojno) obrazovanje, cjeloživotno obrazovanje, razvoj karijere, osiguranje kvalitete.

1. UVOD

Kvalifikacijski okvir opisuje kvalifikacije koje se dodjeljuju u nacionalnom obrazovnom sustavu te ih smisleno i međusobno povezuje. Kompetencijski profil je nadogradnja kvalifikacijskog okvira i temelji se na utvrđivanju vrste i razine kompetencija potrebnih za

* doc. dr. sc. Jadranka Herceg, Odjel vojnih studija, Hrvatsko vojno učilište „Dr. Franjo Tuđman“.

** brg doc. dr. sc. Andrija Kozina, dekan Hrvatskoga vojnog učilišta „Dr. Franjo Tuđman“.

obavljanje određenog posla te služi kao orijentacija poslodavcima, djelatnicima i kreatorima obrazovnih programa.

Civilno-vojni obrazovni sustav kombinacija je akademskog i profesionalnoga (vojnog) obrazovanja koje se provodi uz nacionalnu potporu. Takva vrsta obrazovanja sastoji se od kontinuiranog učenja koje kao rezultat daje vođe, mislioce i praktičare (časnike) koji dobivene zapovijedi ne provode slijepo, nego sukladno sa svojom procjenom, stečenim znanjem, profesionalnim iskustvom te su spremni preuzeti odgovornost za njezinu provedbu.

Vojni studijski programi sinergijski su rad civilnog i vojnoga akademskog osoblja koji zajedno pripremaju studente/kadete, buduće časnike da mogu odgovoriti svim izazovima koji se pred njih postave. Da bi to uspjeli, svi elementi nacionalne sigurnosti moraju se obvezati na kontinuirano ulaganje u profesionalno civilno-vojno obrazovanje¹ kao dio izgradnje sposobnijih, prilagodljivijih i snažnijih Oružanih snaga Republike Hrvatske.

Upravo zbog specifičnosti civilno-vojnog obrazovanja, autori ovoga rada skrenut će pozornost na potrebu za kreiranjem kompetencijskog profila civilno-vojne profesije u Republici Hrvatskoj, a ujedno i predložiti model kompetencijskog profila civilno-vojne profesije koji će poslužiti za razvoj kvalitete Sveučilišta obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“.

Kompetencijski profil civilno-vojne profesije, koji je potrebno razviti, ima teorijsko ishodište u shvaćanju pojma kompetencije kao kombinacije znanja, vještina, samostalnosti i odgovornosti koji se očituju u kontekstu izvršavanja određenog zadatka. Upravo takvo određenje podrazumijeva i različite stupnjeve kompetencija za početnike, iskusne i stručnjake u nekom području.

Posljedično, predloženi kompetencijski profil civilno-vojne profesije može pridonijeti promjenama u obrazovnim i kadrovskim politikama Sveučilišta obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“, kao i ulaganju u programe obrazovanja sveučilišnih nastavnika.

2. KRATKI PRIKAZ CIVILNO-VOJNOG OBRAZOVANJA U NEKIM EUROPSKIM ZEMLJAMA

Ustanova koja provodi civilno-vojno obrazovanje u Belgiji jest Kraljevska vojna akademija. Ona je sveučilišna, obrazovna i znanstveno-istraživačka ustanova koja provodi visoko obrazovanje časnika Oružanih snaga Belgije te obrazovanje osoblja za potrebe vojne industrije. Na Kraljevskoj vojnoj akademiji provode se dva glavna programa, Politehnika i Fakultet društvenih i vojnih znanosti. Politehnika traje pet godina i stječu se ista prava i dužnosti kao na svim visokim učilištima. Za razliku od Politehnike, Fakultet društvenih i vojnih znanosti traje četiri godine, a osnovna mu je namjera obrazovanje budućih časnika za pojedine rodove i službe oružanih snaga (Stojković, 2002).

Republika Češka provodi civilno-vojno školovanje putem Sveučilišta obrane Brno koja je temeljna ustanova za obrambeno obrazovanje. Sveučilište obrazuje profesionalno vojno osoblje i ostale stručnjake nužne za potrebe OS i državne administracije. Sveučilište pruža fakultetsko obrazovanje, i to putem: (1) Fakulteta ekonomije i menadžmenta – obrazuje

¹ Herceg, J. (2020). *Metodologija civilno-vojnog obrazovanja*; dokument dostupan u Ministarstvu obrane Republike Hrvatske.

karijerne časnike i stručnjake na upravljačkim i ekonomskim pozicijama, (2) Fakulteta za vojnu tehnologiju – obrazuje časnike i stručnjake za potrebe vojne industrije, (3) Fakulteta za vojnu medicinu – obrazuje sanitetsko osoblje za potrebe OS i pruža specijalističke studije. U sklopu sveučilišta su i tri instituta; za operativne i taktičke studije, strateške studije i nuklearno-biološko-kemijsku obranu (Roušar, 2006).

Civilno-vojno obrazovanje u Estoniji provodi se u četiri ustanove (Vojna škola obrambenih snaga, Vojna akademija, Estonski nacionalni koledž i Baltički obrambeni koledž) na četiri razine vojnog obrazovanja. Prva je razina Osnovni časnički obrazovni kolegij koji traje tri godine i u kojemu se stječu osnovna vojna znanja. Druga je razina Napredni časnički obrazovni kolegij koji traje dvije godine, gdje se stječu vojna znanja i vještine za rad u satniji i zapovjedništvima bojne. Viši stožerni časnički studij treća je razina vojnog obrazovanja i izvodi se na Baltičkom obrambenom koledžu na kojemu se stječu znanja i vještine za zapovjednika bojne i rad u zapovjedništvima brigade. Četvrta je razina Visoki stožerni časnički studij koji se provodi u inozemstvu i možemo ga imenovati kao poslijediplomski specijalistički studij (Karabeshkin, 2008).

3. PROFESIONALNE KOMPETENCIJE U CIVILNO-VOJNOM OBRAZOVANJU

Civilno-vojni obrazovni sustav kombinacija je akademskog i profesionalnoga (vojnog) obrazovanja. Takav sustav obrazovanja, koji se sastoji od kontinuiranog i cjeloživotnog učenja, stvara vođe, mislioce i praktičare (časnike) koji ne provode slijepo dobivene zapovijedi, nego sukladno sa svojom procjenom, stečenim znanjem, profesionalnim iskustvom i u svakom su trenutku spremni preuzeti odgovornost za njezinu provedbu.

Vojni studijski programi sinergijski su rad civilnog i vojnog akademskog osoblja koji zajedno pripremaju studente/kadete, buduće časnike da mogu odgovoriti svim izazovima koji se pred njih postave. Kako bi se navedeno i realiziralo, svi elementi nacionalne sigurnosti moraju se obvezati na kontinuirano ulaganje u profesionalno civilno-vojno obrazovanje kao dio izgradnje sposobnijih, prilagodljivijih i snažnijih Oružanih snaga Republike Hrvatske.

Osnivanjem Sveučilišta obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“ postavljeni su uvjeti kvalitetnog nastavka razvoja profesionalnoga časničkog kadra na temelju zajedničkog profesionalnog (vojnog) i akademskog obrazovanja uz obuku koja zadovoljava potrebe Oružanih snaga Republike Hrvatske. Upravo je zbog razvoja kvalitete Sveučilišta obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“, ističu autori ovoga rada, i potrebno kreirati kompetencijski profil civilno-vojne profesije.

Predloženi kompetencijski profil civilno-vojne profesije pridonijet će promjenama u obrazovnim i kadrovskim politikama Sveučilišta obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“, kao i ulaganju u programe obrazovanja sveučilišnih nastavnika.

4. KOMPETENCIJSKI PROFIL CIVILNO-VOJNE PROFESIJE

Punnitamai (2002) ističe da pod utjecajem društvenih i gospodarskih promjena u rastućem gospodarstvu svijeta ljudski kapital postaje temelj konkurentnosti napretka. Središnje mjesto u njemu zauzimaju motivirani, vješti i sposobni djelatnici koji će stvarati vrijednosti i prilike shodno strategiji i viziji organizacije. Takvo okruženje pretpostavlja postojanje

kompetentnih pojedinaca spremnih na prilagođavanje novim situacijama i izazovima koje pred njih postavljaju različiti dionici profesionalnog ili društvenog okruženja. U takvim novim prilikama kompetencijsko profiliranje postaje važan (menadžerski) alat u planiranju i upravljanju ljudskim potencijalima (Punnitamai, 2002).

Orr, Sneltnes i Dai (2010) govore o nekoliko etapa u razvoju uspješnoga kompetencijskog profila. Polaze od toga da je za utemeljenje kompetencijskog profila potrebno:

- uporište prije svega potražiti u literaturi i rezultatima do tada provedenih istraživanja
- kompetencijski profil uskladiti s misijom, vizijom i vrijednostima organizacije ili profesije
- definirati ključna područja, odnosno sadržaje kompetencijskog profila
- provesti konzultacije s istraživačima i stručnjacima o ključnim kompetencijama za uspjeh u različitim kontekstima
- odrediti ključne dionike koji će sudjelovati u provjeri i procjeni kompetencijskog profila
- kategorizirati kompetencije shodno rezultatima prethodnih etapa
- integrirati kompetencijski profil u organizaciju ili profesiju.

Campion i sur. (2011) ističu devet ključnih prednosti uporabe kompetencijskog profila organizacije ili specifične profesije. Posjedovanje kompetencijskog profila omogućuje:

- određivanje kriterija za zapošljavanje koji se temelje na definiranim kompetencijama
- organizaciju obrazovanja zaposlenika u skladu s definiranim kompetencijama koje su potrebne za rad u organizaciji ili profesiji
- vrednovanje postignuća u skladu s precizno izrađenim instrumentima pogodnim za ispitivanje kompetencijskih ishoda
- napredovanje u organizaciji ili profesiji koje se temelji na kompetencijski mjerljivim postignućima
- daljnji razvoj karijera kompetencijskim profiliranjem pojedinaca
- razvoj ključnih kompetencija za organizaciju i profesiju te izbjegavanje trošenja resursa i potencijala na marginalne djelatnosti
- usklađivanje financijskih primanja shodno kompetencijskim postignućima
- kreiranje smjera razvoja organizacije ili profesije u budućnosti
- preispitivanje zahtjeva spram zaposlenika te stalnu konkurentnost i napredak.

Campion i sur. (2011) polaze od definiranja kompetencijskog profila kao skupa znanja, vještina, sposobnosti i drugih (specifičnih) odrednica koje pojedinac treba posjedovati za uspješno izvršavanje profesionalnih zadataka i aktivnosti. Ističu da se definiranje i izrada kompetencijskog profila mogu temeljiti na dvama pristupima – hijerarhijskom i nehijerarhijskom, a svaki od njih može biti grupno, odnosno slobodno (ne) hijerarhijski.

Hijerarhijski pristup izrade kompetencijskog profila podrazumijeva da se kompetencijske skupine (grupno hijerarhijski) ili kompetencijske čestice (slobodno hijerarhijski) strukturiraju s obzirom na njihovu važnost za određenu profesiju, organizaciju ili radno mjesto. Nehijerarhijski pristup izrade kompetencijskog profila podrazumijeva pristup definiranja kompetencijskih skupina u obliku grupno i slobodno nehijerarhijskog profila.

Kompetencijski profil civilno-vojne profesije, koji se predlaže u ovom radu, teorijsko ishodište pronalazi u holističkom shvaćanju pojma kompetencija kao složenih kombinacija znanja, vještina, samostalnosti i odgovornosti, koje se očituju u kontekstu izvršavanja određenih zadataka. Takvo određenje podrazumijeva i različite stupnjeve kompetencija za početnike, iskusne i stručnjake u određenom području.

U izradi kompetencijskog profila civilno-vojne profesije upotrijebljen je grupno nehijerarhijski pristup, koji se temelji na modelu višestrukih kompetencija. Odabran je jer omogućuje sagledavanje kompetencija civilno-vojne profesije u mnogo širem kontekstualnom okviru. On omogućuje i specifičniji pristup određenim kompetencijskim skupinama te se zato može primijeniti na širokom rasponu djelatnika civilno-vojne profesije, neovisno o pojedinim znanstvenim disciplinama. U njemu se modeliranju kompetencija pristupa grupno, i to na temelju različitih akademskih djelatnosti, a time što je nehijerarhijski, pridonosi europskom zalaganju za sinergijom akademskih djelatnosti.

Nehijerarhijski pristup omogućuje otvorenost akademske zajednice prema širem društvenom okruženju za razliku od hijerarhijskog pristupa, koji bi strogim definiranjem kompetencija prema njihovoj važnosti bio u suprotnosti s nizom različitih uloga akademskih djelatnika i zalaganjem za njihovu snažniju harmonizaciju.

Zbog svega navedenog odabran je grupno nehijerarhijski pristup u modeliranju kompetencijskog profila civilno-vojne profesije koji se temelji na modelu višestrukih kompetencija, a čija je utemeljenost upravo u specifičnostima civilno-vojne profesije, kao i (aktualnim) promjenama s kojima se suočava.

Također, nehijerarhijski pristup, istom razinom pojedinih kompetencijskih skupina, omogućuje otvorenost akademske zajednice prema širem društvenom okruženju. Upravo bi nehijerarhijski pristup bio i pokazatelj da je Sveučilište obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“ spremno otvoriti akademska vrata prema zajednici u kojoj djeluje.

U skladu s navedenim, kompetencijski profil civilno-vojne profesije (Slika 1.), koji autori predlažu u ovom radu, sastoji se od četiriju tematskih skupina: *nastavničke kompetencije*, *strateške i upravljačke kompetencije*, *znanstveno-istraživačke kompetencije* i *kompetencije doprinosa društvu i zajednici*.



Slika 1: Kompetencijski profil civilno-vojne profesije

Nastavničke kompetencije

Neovisno o obrazovnoj razini, nastavnici 21. stoljeća moraju buduće generacije osposobiti za napredovanje u okruženju brzih i temeljitih promjena. Također, trebaju sami iskoristiti potencijalno dalekosežne izazove pred kojima se nalaze sustavi nastave i učenja.

Strateške i upravljačke kompetencije

Pojam vođenja i upravljanja u visokom obrazovanju u početku je bio usmjeren isključivo na čelnike visokoškolskih institucija.

Međutim, posljednja dva desetljeća sve se više govori o kompetencijama akademskih djelatnika koje su usmjerene na vještine i sposobnosti vođenja i upravljanja.

Znanstveno-istraživačke kompetencije

Skills and competencies needed in the research field objectives 2020 (2010) ističu da je za iskusnog istraživača potrebno razviti znanstvene kompetencije, kompetencije upravljanja timovima i projektima te osobne kompetencije.

Kompetencije doprinosa društvu i zajednici

Radi doprinosa analizi i što jasnijem razumijevanju te aktivnom angažmanu u aktivnostima treće misije sveučilišta, među akademskim djelatnicima potrebno je razviti kompetencije doprinosa društvu i zajednici.

U ovom se kompetencijskom profilu civilno-vojne profesije ne doživljavaju kao automatizirane, uvježbane vještine, nego kao znanja, vještine, sposobnosti i odgovornosti koje bi civilno-vojni nastavnik trebao posjedovati na početku karijere, ali ih isto tako razvijati i graditi tijekom cijele znanstveno-nastavne karijere.

Pri tome svakako treba voditi računa o specifičnosti civilno-vojne profesije, kao i o okolnostima okruženja u kojem se nalazi.

Stoga je u analizi predloženoga kompetencijskog profila potrebno voditi računa o tome da se pokazatelji, na temelju 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 civilno-vojne profesije.

4.1. Nastavničke kompetencije

U ovom radu, a zbog ograničenosti prostora, analizirat ćemo samo prvu tematsku skupinu kompetencijskog profila civilno-vojne profesije – nastavničke kompetencije.

- Ovladati civilno-vojnou disciplinom u funkciji nastavnog procesa
- Poticati stvaranje osobnoga profesionalnog razvoja u akademskom okruženju
- Kreirati studijski program sukladno s najnovijim znanstvenim dostignućima i didaktičko-metodičkim uporištima
- Organizirati i provoditi nastavni proces
- Izgraditi pozitivno okruženje koje će studentima/kadetima biti poticajno za učenje
- Pratiti i vrednovati studentska/kadetska postignuća
- Razviti kulturu samovrednovanja u akademskoj i profesionalnoj zajednici
- Procijeniti vlastitu profesionalnu ulogu s posebnim osvrtom na akademsku čestitost i mentoriranje studenata/kadeta
- Primijeniti specifične socijalne i komunikacijske vještine te nove tehnologije



Slika 2: Nastavničke kompetencije

Na Slici 2. prikazane su nastavničke kompetencije iz kompetencijskog profila civilno-vojne profesije: ovladati civilno-vojnou disciplinom u funkciji nastavnog procesa, poticati stvaranje osobnoga profesionalnog razvoja u akademskom okruženju, kreirati studijski program sukladno s najnovijim znanstvenim dostignućima i didaktičko-metodičkim uporištima, organizirati i provoditi nastavni proces, izgraditi pozitivno okruženje koje će studentima/kadetima biti poticajno za učenje, pratiti i vrednovati studentska/kadetska postignuća, razviti kulturu samovrednovanja u akademskoj i profesionalnoj zajednici, procijeniti vlastitu profesionalnu ulogu s posebnim osvrtom na akademsku čestitost i mentoriranje studenata/kadeta, primijeniti specifične socijalne i komunikacijske vještine te nove tehnologije.

4.1.1. Civilno-vojna disciplina u funkciji nastavnog procesa

Civilno-vojni nastavnik treba dobro poznavati tradicionalne i suvremene koncepte i procese, pripadajuću terminologiju iz područja određene znanstvene discipline te načela akademskog pisma. Tako će moći pristupiti analizi relevantne literature, neprekidno se usavršavati, profesionalno razvijati te primijeniti metodologiju pri istraživanju problema iz svoga znanstvenog područja. Civilno-vojni nastavnik treba primjenjivati interdisciplinarnost u procesu nastave te znanstvenoistraživački i kritički pristupiti nastavnom procesu kako bi

motivirao studente i suradnike za daljnja istraživanja u sklopu kolegija/studijskog programa. Sve navedeno omogućilo bi civilno-vojnom nastavniku razvoj u vlastitom znanstvenom području te inovacije u visokoškolskoj instituciji.

4.1.2. Profesionalni razvoj u akademskom okruženju

Promjene u civilno-vojnom obrazovanju dovode do novih zahtjeva koji utječu na civilno-vojnu profesiju i profesionalni razvoj. Zato je iznimno važno da civilno-vojni nastavnik razumije složenost svoje profesije i njezine temeljne djelatnosti (nastavni proces, istraživački rad te doprinos društvu i zajednici). Da bi civilno-vojni nastavnik mogao unapređivati vlastite nastavne prakse i tako razvijati nastavničke kompetencije, treba poznavati teoriju te provoditi istraživanja u nastavi. Isto je tako važno da poznaje tehnike samovrednovanja te suradničkog vrednovanja.

Civilno-vojnom nastavniku iznimno je važna primjena etičkih i multikulturalnih načela u nastavnom radu.

4.1.3. Studijski programi u skladu s najnovijim znanstvenim dostignućima i didaktičko-metodičkim uporištima

Planiranje i razvoj, a na kraju i sama implementacija studijskih programa temelje se na kurikularnom pristupu. Civilno-vojnom nastavniku važno je da na temelju teorijskih spoznaja može odabrati jedan ili više kombiniranih pristupa u razvoju specifičnih studijskih programa te da aktivno sudjeluje u planiranju načina razvoja i razvoju studijskog programa. Izrada kurikulumu treba rezultirati definiranjem ishoda učenja na razini programa, predmeta/kolegija i nastavne jedinice, određujući radno opterećenje studenta te definirajući načine poučavanja i vrednovanja ishoda učenja.

Civilno-vojni nastavnik profesionalno djelovanje treba temeljiti na znanstvenim spoznajama o planiranju i razvoju kurikulumu, a nastavnu djelatnost na pristupu usmjerenom na studente. Preuzimanjem odgovornosti za kontinuirano unapređivanje kurikulumu, preuzima i odgovornost za njegovu horizontalnu i vertikalnu usklađenost i prohodnost.

4.1.4. Organiziranje i provođenje nastavnog procesa

Nastava u civilno-vojnom obrazovanju temelji se na suvremenim strategijama aktivnog učenja i poučavanja koje studentima/kadetima omogućuju ostvarivanje planiranih ishoda učenja i stimuliraju preuzimanje aktivnosti za vlastito učenje. Stoga, realizacija nastave, uz primjenu tradicionalnih metoda, zahtijeva kontinuirano obogaćivanje uz primjenu problemske, istraživačke i projektne nastave te suradničkih metoda učenja.

Kvaliteta civilno-vojnog obrazovanja dinamična je kategorija u čijem se ishodištu nalazi težnja k stalnom unapređenju svih procesa i njihovih ishoda. Civilno-vojni nastavnici moraju biti osposobljeni za planiranje, programiranje i provođenje nastavnog procesa, primjenu

suvremenih zahtjeva učinkovitog poučavanja te didaktičko-metodičkih načela organiziranja i izvođenja nastave u programima cjeloživotnog učenja u visokom obrazovanju. Isto tako, moraju biti osposobljeni za primjenu različitih nastavnih strategija, metoda i oblika rada s obzirom na znanje, interese i potrebe studenata/kadeta i posebnosti nastavne materije.

Nastavni proces treba biti usmjeren na studente/kadete i to, osim na stjecanje kompetencija, i na suradničko i samousmjereno učenje, odgovornost, poduzetnost, samostalnost, reflektivno i kritičko mišljenje te na kreativnost studenata/kadeta. Pri planiranju, organizaciji i realizaciji nastavnog procesa, potrebno je primijeniti multidisciplinarni pristup i osigurati pozitivno nastavno ozračje te poticati studente na cjeloživotno učenje, povezivanje i primjenu stečenih teorijskih znanja u praktičnim situacijama.

Kvaliteta nastavnog procesa ostvaruje se dobrim kurikularnim planiranjem i programiranjem. Ono se realizira kvalitetnom povezanošću i odnosom kurikularnog planiranja i programiranja na razini studijskog programa, kolegija, skupova ishoda učenja te samih ishoda učenja.

4.1.5. Stvaranje pozitivnog okruženja koje će studentima/kadetima biti poticajno za učenje

Stvaranje uvjeta za kvalitetno učenje studenata/kadeta iznimno je važno jer je to ujedno i cilj poučavanja u programima visokog obrazovanja i programima cjeloživotnog učenja. Civilno-vojni nastavnik svoje poučavanje treba planirati na temelju znanstvenih spoznaja o učenju i poučavanju i to polazeći od ishoda učenja kojima studenti/kadeti trebaju ovladati.

Nastavne sadržaje treba učiniti razumljivima i jasnim, ali isto tako i izazovnim studentima/kadetima koji trebaju biti uključeni u aktivno učenje na temelju istraživanja, zaključivanja i prezentiranja sadržaja. Potičući primjenu strategija učenja, civilno-vojni nastavnik upravlja i vlastitim učenjem te određuje osobne civilno-vojne i profesionalne ciljeve. Iznimno je važno da civilno-vojni nastavnik primjenjuje znanja o individualnim razlikama u kreiranju okruženja za učenje koje pridonosi studentovu/kadetovu osjećaju sigurnosti i uvaživosti te razvoju profesionalnog identiteta. Civilno-vojni nastavnik treba potaknuti studente/kadete na međusobnu toleranciju, suradnju te uvažavanje različitosti, a što je iznimno bitno upravo za tu profesiju.

4.1.6. Praćenje i vrednovanje studentskog/kadetskog postignuća

Vrednovanje je bitan element osiguranja kvalitete u procesu nastave civilno-vojnog obrazovanja. Označava prikupljanje, praćenje i dokumentiranje dokaza o postignutoj razini kompetencija u skladu s definiranim ishodima učenja. Proces vrednovanja podrazumijeva poznavanje temeljnih pojmova pristupa procesu vrednovanja te primjenu odgovarajućih metoda vrednovanja ovisno o definiranim ishodima predmeta.

Vrednovanje se temelji na cjelovitom pristupu praćenja i poticanja razvoja svakog studenta/kadeta i provodi se kontinuirano tijekom nastavnog procesa različitim pristupima i metodama. Vrednovanje ostvarenosti samih ishoda usmjereno je prema procjenjivanju razine usvojenosti znanja, razvijenosti vještina te ostvarenosti samostalnosti i odgovornosti sukladno s

razinama Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira. Samo kvalitetno osmišljen proces vrednovanja i jasno određeni kriteriji usmjeravaju proces učenja te pomažu njegovu razumijevanju. Studente/kadete potrebno je unaprijed upoznati s ciljem vrednovanja, pristupima i metodama koji će se koristiti, s vremenom provođenja te s kriterijima vrednovanja za svaku aktivnost kojom će se provjeravati ostvarenost očekivanih ishoda učenja.

Proces vrednovanja treba rezultirati jasnim, točnim i pravodobnim povratnim informacijama, koje će studentima/kadetima pomagati u daljnjem učenju te ih motivirati za rad, a nastavnicima omogućiti planiranje nastavnog procesa.

Civilno-vojni nastavnik treba u svom radu primijeniti temeljne koncepte, načela, metode i tehnike vezane uz proces vrednovanja te samovrednovanja u visokoškolskom obrazovanju. Treba primijeniti pristupe i metode vrednovanja ishoda učenja te učinkovito pratiti i dokumentirati studentovo/kadetovo sudjelovanje i doprinos u aktivnostima učenja te omogućiti studentu/kadetu uvid u vlastito napredovanje i primjenu učinkovitih strategija učenja. Isto tako, treba osvijestiti i vrednovati vlastiti položaj u procesu vrednovanja postignuća studenta/kadeta kako bi mogao razviti refleksivan pogled na vlastitu nastavnu praksu radi unapređenja njezine kvalitete, pružajući pravodobne, nepristrane i poticajne povratne informacije studentima/kadetima o njihovu radu, napredovanju i postignućima.

4.1.7. Kultura samovrednovanja u akademskoj i profesionalnoj zajednici

Samovrednovanje je proces učenja o sebi i zato je iznimno važno razviti kulturu samovrednovanja u akademskoj i profesionalnoj zajednici. Ono pomaže pri uočavanju vlastitih prednosti, nedostataka i razvojnih mogućnosti, a može pomoći i u određivanju razvojnih prioriteta, svrhovitom planiranju i ostvarivanju postavljenih ciljeva. Njime se uspješno podiže razina odgovornosti za vlastiti rad i djelovanje.

Samovrednovanje nije i ne smije biti cilj za sebe. Ono mora rezultirati ostvarivim razvojnim planovima utemeljenim na prepoznavanju razvojnih prioriteta i poželjnih ciljeva.

Samovrednovanje je procjenjivanje vlastitog djelovanja pri kojemu je procjenitelj istodobno i objekt vlastite procjene. Samovrednovanje u obrazovanju temeljna je komponenta kulture kvalitete obrazovnih institucija. Ono omogućuje vrijedne uvide, potiče argumentiranu raspravu o kvaliteti, pruža odgovore na ključna pitanja o tome koliko smo dobri i što nam je činiti u budućnosti. Samovrednovanje je i podloga tradicionalnijem vanjskom vrednovanju. Olakšava proces vanjskog vrednovanja, fokusira ga i čini korisnijim. Kako bi se potaknuo proces unapređenja i osiguravanja kvalitete obrazovanja, potrebno je unutar visokoškolskih institucija graditi kulturu samovrednovanja te spremnost na objektivnu samoanalizu, razmišljajući o tome kako uvijek možemo biti bolji.

4.1.8. Vlastita profesionalna uloga s posebnim osvrtom na akademsku čestitost i mentoriranje studenata/kadeta

Osim bitne znanstvene produkcije, mentorske su dužnosti i održavanje akademske razine komunikacije, usklađivanje i jasno postavljanje očekivanja i ciljeva, poticanje samostalnosti te promicanje karijere i profesionalnog razvoja, psihosocijalna podrška, obrazovanje za

znanstvenu čestitost, poticanje na razvoj samostalnih istraživanja i sl. Sam proces mentoriranja pretpostavlja uspostavu uvažavajućeg i poticajnoga suradničkog odnosa između civilno-vojnog nastavnika i studenta/kadeta u kojemu civilno-vojni nastavnik pruža vodstvo i potporu studentu/kadetu u zadatku koji je predmet mentorskog procesa. Mentor treba podupirati studenta/kadeta u upravljanju vlastitim profesionalnim razvojem kako bi student/kadet ostvario svoje potencijale, razvio vještine te se ostvario kao osoba i stručnjak.

Mentor treba poznavati i razumjeti obilježja mentorske uloge, načela i zadatke mentoriranja, prirodu mentorskog procesa, faze i potencijalne prepreke. Da bi mentoriranje bilo uspješno, mentor treba imati razvijene komunikacijske i socijalne vještine, kao i vještine samorefleksije koje su nužne za uspostavljanje, održavanje i zaključivanje mentorskog odnosa. Mentor treba pokazati empatičnost i interes za razvijanje studenta/kadeta u profesionalnom smislu. I mentoru i mentoriranom studentu/kadetu mentorski je rad oblik profesionalnog razvoja.

4.1.9. Primjena specifične socijalne i komunikacijske vještine te novih tehnologija

Osim (tradicionalnih) kompetencija civilno-vojne profesije, rasprave o novim znanjima i vještinama, koje su potrebne kao rezultat razvoja tehnologije i samih zahtjeva studenata/kadeta, pred civilno-vojne nastavnike postavljaju zahtjeve za usavršavanjem postojećih i razvojem novih kompetencija civilno-vojne profesije. Tako Herdlein (2004), Waple (2006) te Kuk, Cobb i Forrest (2007) ističu potrebu za stalnim ulaganjem u razvoj komunikacijskih i prezentacijskih vještina sveučilišnih nastavnika, u kontekstu kojih podrazumijevaju sposobnost javnog prezentiranja, razvijene komunikacijske vještine, korištenje informatičke tehnologije, služenje resursima za e-učenje te neometanu komunikaciju na materinskom i najmanje jednom stranom jeziku. Osim navedenih, u posljednjih je nekoliko godina prisutna i socijalna dimenzija u obrazovanju (Puzić, Doolan i Dolenc, 2006; Farnell i Kovač, 2011; Farnell i sur., 2013) u kontekstu čega se pred civilno-vojne nastavnike sve snažnije postavljaju zahtjevi za razvijanjem posebnih kompetencija.

5. CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO OBRAZOVANJE

Kvalitetan civilno-vojni nastavnik jedan je od najvažnijih faktora koji utječe na uspješnost učenja. On osposobljava buduće generacije za napredovanje u okruženju brzih, trajnih i temeljitih promjena, iskorištavajući potencijalno dalekosežne izazove pred kojima se nalaze sustavi nastave i učenja. Nastavnička profesija iznimno je važna u razvoju obrazovanja i često se nalazi pred promjenjivim zahtjevima koji iziskuju razvoj novih kompetencija.

Kozina (2014: 98) ističe da: „osnovna svrha nastavničkog usavršavanja je osiguranje kvalitete učinkovitog planiranja, upravljanja, razvoja i provedbe nastave te razvijanja ključnih kompetencija.“ Europska komisija u svom izvještaju *Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions* (2013: 64) kao jednu od preporuka potrebne modernizacije i usavršavanja visokog obrazovanja ističe: „Sve nastavno osoblje na visokoškolskim institucijama do 2020. trebalo bi posjedovati službeni certifikat o završenom programu stručno pedagoškog obrazovanja za rad u visokoškolskoj nastavi. Stalno stručno osposobljavanje i stjecanje nastavničkih kompetencija treba postati uvjet za sve zaposlene u visokoškolskoj nastavi.“

Sveučilišni nastavnici posjeduju dva (profesionalna) identiteta: identitet znanstvene discipline koju predstavljaju (fizičari, arhitekti, biolozi, pravnici) te identitet visokoškolskog nastavnika čija je uloga izobrazba studenata – budućih profesionalaca (Kovač, 2001). Sukladno s navedenim, civilno-vojni nastavnik posjeduje i treći identitet časnika.

Postojanje jasnog i definiranoga kompetencijskog profila omogućilo bi planiranje i organizaciju obrazovanja civilno-vojnih nastavnika u skladu s definiranim kompetencijama potrebnima za njihov rad, ali bi i upućivalo na potrebu za stalnim učenjem i praćenjem aktualnih trendova i promjena u struci te osiguravanjem boljih individualnih, ali i institucionalnih rezultata i postignuća. U skladu s navedenim, predloženi bi kompetencijski profil omogućio 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 sklopu akademske zajednice i širega (društvenog) okruženja. U tom bi kontekstu valjalo redefinirati uvjete napredovanja u znanstvenoj, nastavnoj i stručnoj djelatnosti.

Operacionalizaciji kompetencijskog profila potrebno je pristupiti vrlo fleksibilno s mogućnošću dokazivanja kompetencijskih ishoda iz mnogo šire perspektive, koja bi uključivala različite oblike (mjerljivih) znanja, vještina, sposobnosti i ponašanja koji se ne bi isključivo temeljili na kvantitativnim pokazateljima kao mjerilu akademske uspješnosti. 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 i dalje graditi u nastavku znanstveno-nastavne karijere.

Predloženi kompetencijski profil ostavlja potrebu snažnijeg povezivanja s jasno definiranim kompetencijskim ishodima civilno-vojne profesije koji se mogu operacionalizirati u obliku predloženih uvjeta akademskog napredovanja i profiliranja pojedinaca u sustavu civilno-vojne profesije. S obzirom na to da su upućene brojne kritike prema uvođenju kompetencijskog pristupa u obrazovanje, 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 civilno-vojnih nastavnika. Kompetencijskim profilom civilno-vojna profesija kritički i sustavno odgovara na nove zahtjeve koji se pred nju postavljaju te tako osigurava stalni napredak i postizanje boljih rezultata na sve većem i konkurentnijem „tržištu“ visokoga obrazovanja budućnosti.

6. ZAKLJUČAK

Cjeloživotno profesionalno (vojno) obrazovanje treba postati uvjet za izbor i napredovanje nastavnika u civilno-vojnom obrazovanju. Upravo ono treba biti prepoznato kao strateški cilj visokoga učilišta. Isto tako, treba razviti institucionalne strategije s naglaskom na razvoj kompetencija za poučavanje te institucionalne politike zapošljavanja i napredovanja civilno-vojnih nastavnika.

Kurikulum za profesionalni razvoj nastavnika u civilno-vojnom obrazovanju treba temeljiti na kompetencijskom profilu koji treba jasno definirati kriterije zapošljavanja i napredovanja, a koji se trebaju temeljiti na kompetencijama potrebnima za ulazak i napredovanje u profesiji.

S obzirom na sve navedeno, autori ovoga rada kreirali su kompetencijski profil civilno-vojne profesije u Republici Hrvatskoj, koji će omogućiti razvoj fleksibilnijeg sustava unapređenja nastavničkih kompetencija, zadovoljavajući različite potrebe civilno-vojnih nastavnika uz uspostavu sustava praćenja i vrednovanja njihovih kompetencija. Kreirani kompetencijski profil civilno-vojne profesije poslužit će kao osnova za razvoj kvalitete obrazovnog sustava na Sveučilištu obrane i sigurnosti „Dr. Franjo Tuđman“ te definirati jasne kriterije zapošljavanja i napredovanja u civilno-vojnoj profesiji. U tom će kontekstu poslužiti i kao temelj za kreiranje kurikuluma za profesionalni razvoj civilno-vojnih nastavnika.

LITERATURA

1. Champion, M. A., Fink, A. A., Ruggenberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64 (1), 225–262.
2. Europska komisija (2013). *Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions*. Bruxelles: European Commission. Preuzeto 12. veljače 2023. s: http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc/modernisation_en.pdf
3. Farnell, T., Kovač, V. (2011). Uklanjanje nepravednosti u visokom obrazovanju: prema politici „proširivanja sudjelovanja“ u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 17 (2) 257–275.
4. Farnell, T., Matković, T., Doolan, K., Cvitan, M. (2013). *Socijalna inkluzivnost visokog obrazovanja u Hrvatskoj: analiza stanja*. Zagreb: Institut za razvoj obrazovanja.
5. Fountain, S. (1999). *Education for development – A teacher's resource for global learning*. London: Hodder & Stoughton.
6. Herceg, J. (2020). *Metodologija civilno-vojnog obrazovanja*. Zagreb: Ministarstvo obrane Republike Hrvatske.
7. Herdlein, R. J. (2004). Survey of chief student affairs officers regarding relevance of graduate preparation of new professionals. *NASPA Journal*, 42 (1), (51–71)
8. Karabeshkin L. A. (2008). *Military Training, Values, Leadership and Culture of Conflict The Estonian Case*. PRIF – Research Paper No. II/4–2008
9. Kovač, V. (2001). *Osposobljavanje i usavršavanje sveučilišnih nastavnika*. Rijeka: Filozofski fakultet u Rijeci.
10. Kozina, A. (2014). Ključne kompetencije vojnog nastavnika. U: Matijević, M. i Žiljak, T. (Ur). *Ključne kompetencije u obrazovanju odraslih* (83–100). Zagreb: Hrvatsko andragoško društvo.
11. Kuk, L., Cobb, B., Forrest, C. (2007). Perceptions of competencies of entry-level practioners in student affairs. *NASPA Journal*, 44 (4), 664–691.
12. Orr, J. E., Sneltjes, C, Dai, G. (2010). Best practices in developing and implementing competency models. *Korn Ferry Institute Report*, July, 1–16.
13. Punnitamai, W. (2002). The application of competency modeling for human resource management: a holistic inquiry. *The Journal of Public Administration*, 3, 113–132.
14. Puzić, S., Doolan, K., Dolenece, D. (2006). Socijalna dimenzija Bolonjskog procesa i (ne) jednakost šansi za visoko obrazovanje: neka hrvatska iskustva. *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnoga razvoja* 44 (172/173), 243–260.

15. Roušar, J. (2006). *Czech Republic and its Professional Armed Forces*. Prague: Ministry of Defence of the Czech Republic.
16. Stojković, V. (2002). Promišljanja o institucionalizaciji visoke naobrazbe za područja nacionalne sigurnosti i upravljanja resursima. *Hrvatski vojnik, XII*. 87. 88. 6–11; 14–19.
17. Waple, J. N. (2006). An assessment of skills and competencies necessary for entry-level student affairs work. *NASPA Journal*, 43 (1), 1–18.

Abstract _____

Jadranka Herceg, Andrija Kozina

Competence Profile of Civil-Military Professions in the Republic of Croatia

People involved in academic activities during the development of their careers take on several professional roles: teaching, management, research, and contributing to society and the community. To realise each of the mentioned roles, a person must master the appropriate set of professional competencies that make up that person's competence profile. Professional competence is defined as a dynamic set of conceptual, procedural and factual knowledge, cognitive and practical skills, as well as beliefs and values, the application of which in the appropriate academic context enables effective action. The appropriate set of professional competencies constitutes the competency profile of a professional role. Currently, there are three professions in professional (military) education in the Republic of Croatia: military, civilian-military and civilian profession. The aim and purpose of the paper is to prove the need for creating a competency profile of the civil-military profession in the Republic of Croatia. In the paper, the authors will propose a model of the competency profile of the civil-military profession that will serve to develop the quality of the Dr. Franjo Tuđman University of Defence and Security.

Keywords: competence profile of the civil-military profession, professional (military) education, lifelong education, career development, quality assurance