



MODUL 3

Cjeloživotno učenje i razvoj karijere

IntegrAGE Kurikulum

Finansirano od strane Evropske Unije. Stavovi i mišljenja izražena u ovom dokumentu su pripadaju isključivo autoru/ima i ne odražavaju nužno stavove Evropske Unije ili Programa transnacionalne suradnje Dunavske regije (Interreg Danube Region Programme) niti se Evropska Unija ili ovaj Program mogu smatrati odgovornim za njih.

SADRŽAJ

Sažetak	2
Pojmovnik	2
Koncept "Cjeloživotnog učenja"	4
Važnost cjeloživotnog učenja u razvoju karijere.....	5
Strategije za implementaciju cjeloživotnog učenja	7
Uloga tehnologije u cjeloživotnom učenju	8
Uticaj cjeloživotnog učenja na uspjeh organizovanosti.....	9
Stvaranje kulture učenja na radnom mjestu	11
Savladavanje prepreka cjeloživotnom učenju	12
Case Study - Google	14
Evaluacija sadržaja	17
Reference.....	19

Sažetak

Ovaj modul istražuje koncept cjeloživotnog učenja i njegovu ključnu ulogu u razvoju karijere i obuci. Ispituje važnost kontinuiranog obrazovanja, sticanja vještina i profesionalnog rasta tokom cijele karijere. Modul pokriva različite aspekte cjeloživotnog učenja, uključujući njegove prednosti, strategije za implementaciju i njegov uticaj na individualni i organizacioni uspjeh. Takođe se raspravlja o ulozi tehnologije u olakšavanju cjeloživotnog učenja i važnosti stvaranja kulture učenja na radnom mjestu.

Pojmovnik:

1. **Cjeloživotno učenje:** Kontinuirano sticanje znanja i vještina tokom ličnog i profesionalnog života, prilagođavanje promjenjivim okruženjima i prilikama.
2. **Razvoj karijere:** Strateški proces upravljanja profesionalnim rastom, unapređenjem vještina i napredovanjem unutar odabranog karijernog puta.
3. **Unapređenje vještina (Upskilling):** Poboljšanje postojećih vještina radi unapređenja trenutnog učinka na poslu i ostanka konkurentnim u promjenjivim radnim okruženjima.
4. **Prekvalifikacija (Reskilling):** Sticanje novih vještina radi prelaska na različite uloge ili industrije, često kao odgovor na tehnološke promjene ili promjene u karijeri.

5. **Kultura učenja:** Organizaciono okruženje koje prioritet daje kontinuiranom učenju, dijeljenju znanja i ličnom rastu kao ključnim vrijednostima.
6. **Mikroučenje (Microlearning):** Set kompaktnih modula učenja koji su dizajnirani da smanje zamor učenika.
7. **Učenje od kolega (Peer-to-peer learning):** Obrazovna praksa u kojoj učenici međusobno komuniciraju radi postizanja obrazovnih ciljeva.
8. **Prilagođeno učenje (Adaptive learning):** Obrazovna metoda koja koristi algoritme, kao i vještačku inteligenciju, za isporuku prilagođenih resursa i aktivnosti učenja kako bi se zadovoljile jedinstvene potrebe učenika.
9. **Refleksivno učenje (Reflective learning):** Oblik obrazovanja u kojem učenik razmišlja o svojim iskustvima učenja.
10. **Lični razvoj (Personal development):** Aktivnosti koje razvijaju sposobnosti i potencijal osobe, poboljšavaju kvalitet života i olakšavaju ostvarenje snova i težnji.

Koncept "Cjeloživotnog učenja"

Koncept "Cjeloživotnog učenja" je sveobuhvatan i dinamičan pristup ličnom i profesionalnom razvoju. On podrazumijeva kontinuirano, dobrovoljno i samoinicijativno traganje za znanjem i vještinama tokom cijelog života. Ovaj koncept nije ograničen na tradicionalna obrazovna okruženja, već obuhvata širok spektar formalnih, neformalnih i informalnih iskustava učenja. Ova iskustva kolektivno doprinose ličnom i profesionalnom rastu, omogućavajući pojedincima da ostanu relevantni i prilagodljivi u svijetu koji se stalno mijenja. U današnjem radnom okruženju koje se brzo mijenja, važnost cjeloživotnog učenja ne može se dovoljno naglasiti. Tržište rada se stalno razvija, sa tehnološkim napretkom i promjenjivim ekonomskim uslovima koji stvaraju nove izazove i prilike. Kao rezultat toga, cjeloživotno učenje je postalo neophodno za održavanje zapošljivosti i prilagođavanje ovim novim izazovima. Ono pomaže pojedincima da se održe relevantnim, kontinuiranim jačanjem svojih vještina i znanja, te tako osiguraju svoju vrijednost u svojim strukama. Nekoliko ključnih aspekata cjeloživotnog učenja ističu njegov značaj i uticaj:

- **Kontinuirani razvoj vještina:** Ovo uključuje redovno jačanje i proširenje skupa vještina kako bi se zadovoljili zahtjevi radnog okruženja koje se brzo mijenja. Osigurava da pojedinci ostanu konkurentni i sposobni da se nose sa novim odgovornostima i izazovima.
- **Prilagodljivost na promjene:** Cjeloživotno učenje podstiče prilagodljivost ohrabrujući pojedince da prihvate nove ideje, tehnologije i metodologije. Ova prilagodljivost je ključna u današnjem brzom svijetu, gdje sposobnost brzog prilagođavanja promjenjivim okolnostima može napraviti značajnu razliku u uspjehu karijere.
- **Lični rast i samousavršavanje:** Osim profesionalnih prednosti, cjeloživotno učenje takođe doprinosi ličnom rastu i samousavršavanju. Pomaže pojedincima

da razviju širu perspektivu, poboljšaju svoje vještine kritičkog razmišljanja i njeguju otvoreniji i radoznaliji način razmišljanja.

- **Poboljšanje izgleda za karijeru:** Kontinuiranim sticanjem novih vještina i znanja, pojedinci mogu značajno poboljšati svoje izgleda za karijeru. Cjeloživotno učenje demonstrira posvećenost profesionalnom razvoju, što poslodavci visoko cijene i može dovesti do boljih mogućnosti za posao i napredovanja u karijeri.

U suštini, cjeloživotno učenje je način razmišljanja koji prepoznaje važnost kontinuiranog učenja i rasta tokom cijelog života. To je moćan alat za navigaciju kroz složenost modernog života i postizanje ličnog i profesionalnog ispunjenja. Prihvatanjem cjeloživotnog učenja, pojedinci mogu osigurati da ostanu relevantni, prilagodljivi i uspješni u svijetu koji se stalno mijenja.

Važnost cjeloživotnog učenja u razvoju karijere

Cjeloživotno učenje je vitalna komponenta u razvoju karijere, nudeći brojne prednosti koje **unapređuju profesionalni rast i lično ispunjenje**. Kontinuiranim ažuriranjem vještina i znanja, pojedinci postaju privlačniji poslodavcima, što značajno poboljšava njihovu zapošljivost. Ovo je posebno važno na današnjem brzom tržištu rada, gdje tehnološki napredak i promjenjivi zahtjevi industrije zahtijevaju od radnika da budu prilagodljivi i svestrani. Poslodavci cijene zaposlenike koji su proaktivni u sticanju novih vještina, jer to ne samo da osigurava da ostanu relevantni, već i doprinosi konkurentnosti i inovacijama preduzeća.

Olakšavanje tranzicije u karijeri je još jedna značajna prednost cjeloživotnog učenja. Sticanjem novih vještina, profesionalci mogu lakše mijenjati karijere ili industrije, što je neophodno za one koji traže nove izazove ili žele da usklade svoj rad sa promjenjivim ličnim interesima. Ova fleksibilnost omogućava pojedincima da istraže različite oblasti i pronađu uloge koje bolje odgovaraju njihovim snagama i strastima, što dovodi do većeg zadovoljstva poslom i ispunjenijeg karijernog puta.

Štaviše, cjeloživotno učenje **promoviše inovacije** izlažući pojedince novim idejama i perspektivama. Ovo izlaganje podstiče kreativnost i poboljšava sposobnosti rješavanja problema, omogućavajući profesionalcima da izazovima pristupe sa svježim uvidima i inovativnim rješenjima. U poslovnom okruženju koje se brzo mijenja, sposobnost kreativnog razmišljanja i prilagođavanja novim situacijama je neprocjenjiva. To ne samo da koristi pojedincu, već i doprinosi ukupnom uspjehu preduzeća podstičući inovacije i rast.

Na kraju, cjeloživotno učenje doprinosi **povećanom zadovoljstvu poslom i angažmanu**. Lični rast i razvoj vještina su ključni faktori u održavanju motivacije i entuzijazma za nečiji rad. Kada pojedinci osjećaju da uče i rastu, veća je vjerovatnoća da će biti angažovani i posvećeni svojim ulogama. Ovo, zauzvrat, dovodi do veće produktivnosti i pozitivnijeg radnog okruženja. Prihvatanjem cjeloživotnog učenja, profesionalci mogu osigurati da njihove karijere ostanu dinamične i nagrađujuće, usklađene sa njihovim ličnim i profesionalnim ciljevima.

Strategije za implementaciju cjeloživotnog učenja

Kako biste efikasno integrisali cjeloživotno učenje u razvoj karijere, razmotrite sljedeće strategije:

Samostalno učenje Preuzimanje odgovornosti za vlastiti proces učenja je ključno. Ovo uključuje pokretanje napora za izgradnju znanja i vještina čitanjem knjiga, pohađanjem online kurseva ili prisustvom na treninzima. Samousmjereno učenje vam omogućava da postavite ciljeve učenja i pratite svoj napredak.

Neformalno učenje Neformalno učenje se odnosi na sticanje znanja i vještina izvan tradicionalnog obrazovnog sistema. Ovo se može postići čitanjem časopisa i blogova, gledanjem dokumentarnih filmova ili učestvovanjem u razgovorima sa drugima. Neformalno učenje pruža prilike za otkrivanje novih informacija i perspektiva bez pridržavanja formalnih struktura.

Uključivanje povratnih informacija i podrške Traženje povratnih informacija i podrške je neophodno za proces učenja. Ovo se može učiniti razmjenom ideja sa mentorima, kolegama ili partnerom za učenje. Zajednički ciljevi učenja podstiču saradnju i pomažu da se bolje zadrži naučeno gradivo.

Refleksivno učenje	Redovna refleksija o procesu učenja pomaže u procjeni napretka i prilagođavanju strategija učenja prema potrebi. Zapisivanje naučenog vlastitim riječima može vam pomoći da se osvrnete i efikasnije obradite informacije.
Emocionalna povezanost i stilovi učenja	Emocionalna povezanost sa predmetom može olakšati učenje. Korisno je identifikovati svoj stil učenja kako biste efikasnije učili. Razumijevanje kako najbolje upijate informacije može poboljšati vaše iskustvo učenja i učiniti ga ugodnijim.

Uloga tehnologije u cjeloživotnom učenju

Uloga tehnologije u cjeloživotnom učenju je transformativna, nudeći mnoštvo prednosti koje poboljšavaju iskustvo učenja. Tehnologija je preobrazila način na koji pristupamo cjeloživotnom učenju čineći obrazovanje pristupačnijim, fleksibilnijim, personalizovanim, kolaborativnim i prilagodljivim različitim stilovima učenja.

Pristupačnost je ključna prednost tehnologije u cjeloživotnom učenju. Online platforme za učenje pružaju pristup širokom spektru kurseva i resursa, omogućavajući pojedincima da istražuju različite predmete sa bilo kojeg mjesta na svijetu. Ova pristupačnost je demokratizovala obrazovanje, omogućavajući ljudima iz različitih sredina da učestvuju u cjeloživotnom učenju.

Fleksibilnost je još jedna značajna prednost. Sistemi e-učenja omogućavaju pojedincima da uče sopstvenim tempom i rasporedom, što je posebno korisno za one sa zauzetim životima ili suprotnim obavezama. Ova fleksibilnost osigurava da se učenje može

neometano integrisati u svakodnevne rutine, olakšavajući pojedincima da nastave svoje obrazovanje bez značajnih prekida.

Personalizacija je ključan aspekt učenja poboljšanog tehnologijom. Prilagodljive tehnologije učenja koriste algoritme za prilagođavanje sadržaja individualnim potrebama i preferencijama, osiguravajući da učenici dobiju najrelevantnije i najefikasnije obrazovne materijale. Ovaj personalizovani pristup pomaže učenicima da efikasnije shvate koncepte i bolje zadrže informacije.

Kolaboracija je olakšana digitalnim alatima koji omogućavaju dijeljenje znanja i učenje od kolega. Platforme i forumi omogućavaju učenicima da komuniciraju sa drugima širom svijeta, podstičući globalnu zajednicu cjeloživotnih učenika. Ovo kolaborativno okruženje podstiče razmjenu ideja, povratnih informacija i podrške, obogaćujući iskustvo učenja.

Mikroučenje je format koji odgovara zauzetim profesionalcima sa ograničenim vremenom. Moduli učenja veličine zalogaja pružaju sažeta, fokusirana iskustva učenja koja se mogu završiti u kratkim intervalima. Ovaj pristup je posebno koristan za profesionalce koji moraju brzo da steknu nove vještine ili ažuriraju svoje znanje u industrijama koje se brzo mijenjaju.

Uticaj cjeloživotnog učenja na uspjeh organizovanosti

Cjeloživotno učenje se pojavilo kao ključni pokretač organizacionog uspjeha u modernim ekonomijama znanja, stvarajući simbiotsku vrijednost za zaposlene i institucije. Dok

individualno unapređenje vještina ostaje temeljno, preduzeća koja upražnjavaju **strukturirane ekosisteme učenja** stiču višedimenzionalne strateške prednosti koje prožimaju sve operativne nivoe.

U svojoj srži, **stalno unapređenje vještina** omogućava preduzećima da održe tehnološki paritet sa evolucijom industrije. Preduzeća koje daju prioritet kontinuiranom profesionalnom razvoju pokazuju **23% brže usvajanje novih alata** u poređenju sa kolegama iz industrije, prema nedavnim studijama radne snage. Ova adaptivna sposobnost se pokazuje posebno ključnom u sektorima koji doživljavaju brzu digitalnu transformaciju.

Prednosti zadržavanja se vide kroz više organizacionih nivoa. Zaposleni koji percipiraju istinsko ulaganje u njihov rast pokazuju **41% veće metrike organizacione posvećenosti**, što se prevodi u smanjene troškove zapošljavanja i očuvano institucionalno znanje. Nadalje, okruženja orijentisana na učenje prirodno privlače vrhunske talente koji traže dinamične karijerne putanje.

Procesi inovacija se direktno potiču **međusobnim preplitanjem stručnih znanja** unutar okruženja za učenje. Preduzeća koja olakšavaju interdisciplinarne platforme za dijeljenje znanja prijavljuju **35% veće stope podnošenja patenata**, jer različite kombinacije vještina pokreću nove pristupe rješavanju problema. Ova Intelektualna prilagodljivost je neprocjenjiva tokom poremećaja na tržištu.

Optimizacija performansi se odvija kroz direktne i indirektne kanale. Preduzeća sa **zrelim kulturama učenja** postižu 17% veće EBITDA marže od prosjeka sektora, što se pripisuje kumulativnim operativnim poboljšanjima i smanjenju grešaka. Ažurirane tehničke kompetencije se sinergiziraju sa poboljšanim obrascima kritičkog razmišljanja. U osnovi ovih ishoda leži strateško usklađivanje između individualnih razvojnih putanja i organizacionih ciljeva. Napredna preduzeća sada koriste **sisteme za upravljanje učenjem vođene vještačkom inteligencijom** koji mapiraju sticanje vještina sa

ljestvicama napredovanja, osiguravajući da obrazovna ulaganja podržavaju konkurentske diferencijatore.

Integracija **platformi za mikroučenje** i modula obuke proširene stvarnosti ilustruje ulogu tehnološkog usvajanja u cjeloživotnom učenju. Ovi alati omogućavaju primjenu znanja u pravom trenutku, što je posebno vrijedno za osoblje na prvoj liniji koje zahtijeva trenutni pristup promjenjivim proceduralnim smjernicama.

Na kraju, preduzeća koja institucionalizuju **učenje kao kulturni temelj** pozicioniraju se za održivo tržišno liderstvo. U VUCA (volatile-promjenljivim, uncertain-neizvjesnim, complex-složenim, ambiguous-dvosmislenim) okruženjima, intelektualni kapital predstavlja primarni konkurentski rov. Oni koji njeguju mentalitet trajnog rasta osiguravaju budućnost operacija dok grade arhitekture prilagodljive nepredvidivim tržišnim strujama.

Stvaranje kulture učenja na radnom mjestu

Stvaranje kulture učenja na radnom mjestu znači ugrađivanje principa cjeloživotnog učenja u samu strukturu preduzeća, pretvarajući kontinuirano obrazovanje u sastavni dio svakodnevnog profesionalnog života. Ovaj pristup zahtijeva od preduzeća da nude programe obuke koji su pažljivo prilagođeni ulogama i karijernim težnjama zaposlenih, čime se stvara dinamično okruženje u kojem je profesionalni razvoj i pristupačan i privlačan.

Podsticanjem kulture koja ohrabruje **dijeljenje znanja** kroz inicijative kao što su mentorstvo i kolaborativni projekti, preduzeća omogućavaju kontinuirani protok ideja i iskustava, što na kraju obogaćuje učenje od kolega i kolektivni rast. Prepoznavanje i

nagrađivanje sticanja novih vještina igra suštinsku ulogu u ovoj transformaciji, pružajući opipljive podsticaje zaposlenima da ulažu u svoj lični napredak.

Strateška integracija **digitalnih alata** dodatno poboljšava ovaj ekosistem učenja isporukom interaktivnog i privlačnog sadržaja obuke koji ostaje aktuelan u profesionalnom okruženju koje se stalno mijenja. Podrška rukovodstva, koju pokazuju menadžeri koji aktivno demonstriraju svoju posvećenost cjeloživotnom učenju, služi ne samo kao inspiracija već i kao katalizator koji pokreće timove ka održivoj izvrsnosti.

Savladavanje prepreka cjeloživotnom učenju

Uprkos brojnim **prednostima**, cjeloživotno učenje se često suočava sa značajnim **izazovima** koji mogu ometati njegovu široku primjenu. Jedna od primarnih prepreka je poteškoća balansiranja zahtjeva zauzetog profesionalnog života sa ličnim odgovornostima, što ostavlja malo vremena za **obrazovne aktivnosti**. Pored toga, **finansijsko opterećenje** povezano sa kursovima i sertifikatima može obeshrabriti mnoge pojedince, posebno kada neposredne **prednosti** daljeg obrazovanja nisu odmah očigledne. Ovu situaciju dodatno komplikuje nedostatak **motivacije**, koji često proizilazi iz odsustva jasnih **ciljeva** ili podržavajućeg okvira, što na kraju umanjuje želju za kontinuiranim **razvojem vještina**. Pristupačnost takođe ostaje ozbiljan izazov, jer se pojedinci u udaljenim ili nedovoljno opsluženim regijama često bore da dobiju neophodne **resurse** za učešće u programima cjeloživotnog učenja.

Kako bi se pozabavili ovim višestrukim izazovima, i pojedinci i preduzeća moraju usvojiti **fleksibilne** i **inovativne** pristupe. Na primjer, integracija **mikroučenja** u svakodnevne

rutine i obezbjeđivanje finansijskih **subvencija** za obrazovne programe mogu značajno ublažiti ograničenja koja postavljaju vrijeme i troškovi. Štaviše, njegovanje **organizacione kulture** koja daje prioritet i cijeni kontinuirano obrazovanje je od suštinskog značaja za održavanje dugoročnog **profesionalnog rasta**. Ova sveobuhvatna strategija ne samo da poboljšava **razvoj karijere** i obuku, već i koristi **tehnologiju** za stvaranje inkluzivnih i efikasnih okruženja za učenje. Na kraju, prihvatanjem ovih adaptivnih metoda, cjeloživotno učenje može ispuniti svoju kritičnu ulogu u kontinuiranom obrazovanju, **sticanju vještina** i ukupnom uspjehu pojedinaca i preduzeća.

Budućnost cjeloživotnog učenja

Kako se industrije nastavljaju razvijati, važnost cjeloživotnog učenja će samo rasti. Novi trendovi uključuju integraciju vještačke inteligencije i mašinskog učenja u obrazovanje, porast gamifikacije za poboljšanje angažmana i sve veći naglasak na mekim vještinama kao što su komunikacija, prilagodljivost i emocionalna inteligencija. Preduzeća koja daju prioritet cjeloživotnom učenju će ostati na čelu inovacija, dok će pojedinci koji prihvate kontinuirano obrazovanje napredovati u profesionalnom okruženju koje se stalno mijenja.

Case Study - Google

GOOGLE LLC



Zemlja i Regija: USA, sjedište

Sektor: IT Sektor

Veličina i opseg: Google LLC je američka multinacionalna korporacija i tehnološka kompanija koja se fokusira na online oglašavanje, tehnologiju pretraživača, računarstvo u oblaku, računarski softver, kvantno računarstvo, e-trgovinu, potrošačku elektroniku i vještačku inteligenciju (AI).

Link web stranice: <https://about.google/>

O kompaniji:

Google-ov pristup cjeloživotnom učenju i razvoju karijere. Google, globalni tehnološki lider, etablirao se kao pionir u njegovanju kulture cjeloživotnog učenja i razvoja karijere. Inovativni pristup kompanije rastu i razvoju zaposlenih značajno je doprinio njenom uspjehu i reputaciji kao jednog od najboljih mjesta za rad.

Izazov:

Google se suočio s izazovom održavanja svoje inovativne prednosti i konkurentske pozicije u tehnološkoj industriji koja se brzo razvija, uz istovremeno osiguravanje zadovoljstva i zadržavanja zaposlenih.

Kompanija je trebala da se pozabavi rastućom potražnjom za kontinuiranim razvojem vještina na dinamičnom tržištu, gdje zastarjelo znanje i ograničene mogućnosti za rast mogu ometati produktivnost i kreativnost.

Dodatno, njegovanje kulture koja privlači vrhunske talente i promoviše napredovanje u karijeri unutar globalne, raznolike radne snage zahtijevalo je skalabilne i efikasne strategije za cjeloživotno učenje i razvoj karijere..

Rješenje:

Ovo su neki od istaknutih primjera inicijativa u Google LLC:

1. Politika "20% vremena": Google ohrabruje zaposlene da 20% svog radnog vremena provedu na projektima koji ih zanimaju, podstičući kreativnost i inovacije.
2. Google programi učenja i razvoja: Kompanija nudi širok spektar mogućnosti za učenje, uključujući:
 - Program "Googler-to-Googler" (g2g): Zaposleni predaju kurseve svojim kolegama, dijeleći stručnost širom preduzeća.
 - Inicijativa "Grow with Google": Pruža besplatnu obuku, alate i resurse kako bi se zaposlenima pomoglo da razviju digitalne vještine.
3. Podrška razvoju karijere:
 - Programi karijernog koučinga i mentorstva.
 - Mogućnosti interne rotacije poslova.
 - Prilagođeni planovi razvoja za svakog zaposlenog.

4. Učenje omogućeno tehnologijom:

- Google-ov sistem upravljanja učenjem pruža pristup hiljadama online kurseva i resursa.
- Iskustva obuke u virtuelnoj i proširenoj stvarnosti za specifične uloge i vještine.

5. Kontinuirane povratne informacije i upravljanje učinkom:

- Redovni sastanci i sesije povratnih informacija između zaposlenih i menadžera.
- Naglasak na postavljanju ciljeva i razvoju vještina, a ne na tradicionalnim ocjenama učinka."

Uticaj:

Google-ova posvećenost cjeloživotnom učenju i razvoju karijere nije samo koristila njenim zaposlenima, već je i doprinijela održivom rastu kompanije i liderskoj poziciji na tržištu. Stvaranjem kulture koja cijeni kontinuirano učenje i lični rast, Google je postavio standard za druga preduzeća koja žele da napreduju u ekonomiji znanja.

Neki od istaknutih uticaja bi mogli biti:

- Visoke stope zadržavanja zaposlenih i zadovoljstvo poslom.
- Povećane inovacije i razvoj proizvoda.
- Snažan brend poslodavca koji privlači vrhunske talente.
- Kontinuirani razvoj vještina usklađen sa tehnološkim okruženjem koje se brzo razvija.

Evaluacija sadržaja

1. Šta je cjeloživotno učenje?
 - a) Učenje samo tokom formalnog obrazovanja
 - b) Učenje koje prestaje nakon sticanja diplome
 - c) Kontinuirano, dobrovoljno sticanje znanja tokom života
 - d) Učenje isključivo za napredovanje u karijeri
2. Kako cjeloživotno učenje doprinosi razvoju karijere?
 - a) Povećava zapošljivost
 - b) Olakšava prelazak u druge karijere
 - c) Promoviše inovacije
 - d) Sve navedeno
3. Šta od sljedećeg NIJE strategija za implementaciju cjeloživotnog učenja?
 - a) Postavljanje jasnih ciljeva učenja
 - b) Kreiranje ličnog plana učenja
 - c) Izbjegavanje povratnih informacija od drugih
 - d) Korištenje raznovrsnih resursa za učenje
4. Koju ulogu tehnologija igra u cjeloživotnom učenju?
 - a) Ograničava pristup resursima za učenje
 - b) Pruža fleksibilnost i pristupačnost
 - c) Poskupljuje učenje
 - d) Eliminira potrebu za tradicionalnim obrazovanjem
5. U Googleovom pristupu cjeloživotnom učenju, šta je politika "20% vremena"?
 - a) Zaposleni troše 20% svoje plate na učenje
 - b) Zaposleni rade 20% manje sati
 - c) Zaposleni provode 20% svog vremena na projektima koji ih zanimaju

- d) Zaposleni moraju završiti 20% više posla
6. Koja je primarna korist od kreiranja ličnog plana učenja?
- a) Impresionira poslodavce
 - b) Pruža strukturirani pristup ostvarivanju ciljeva učenja
 - c) Garantuje unapređenje
 - d) Zamjenjuje formalno obrazovanje
7. Koji od sljedećeg je primjer neformalnog učenja?
- a) Prisustvovanje univerzitetskom predavanju
 - b) Završavanje online kursa za sticanje sertifikata
 - c) Učenje od kolege tokom pauze za kafu
 - d) Učešće u strukturiranoj radionici
8. Kako cjeloživotno učenje utiče na zadovoljstvo poslom?
- a) Ne utiče na zadovoljstvo poslom
 - b) Smanjuje zadovoljstvo poslom dodavanjem stresa
 - c) Povećava zadovoljstvo poslom kroz lični rast i razvoj vještina
 - d) Utiče na zadovoljstvo poslom samo za početne pozicije
9. Šta je koncept "mikroučenja" u kontekstu cjeloživotnog učenja?
- a) Učenje samo malih, beznačajnih tema
 - b) Moduli učenja "na zalogaje" za zaposlene koji su zauzeti
 - c) Učenje kroz mikroskope
 - d) Fokusiranje na jednu temu tokom dužeg perioda
10. Koji od sljedećeg najbolje opisuje odnos između cjeloživotnog učenja i razvoja karijere?
- a) To su nepovezani koncepti
 - b) Cjeloživotno učenje ometa razvoj karijere
 - c) Razvoj karijere eliminiše potrebu za cjeloživotnim učenjem
 - d) Cjeloživotno učenje je ključno za kontinuirani razvoj karijere i uspjeh

Reference

- Aparicio, M., Bacao, F., & Oliveira, T. (2016). An e-learning theoretical framework. *Educational Technology & Society*, 19(1), 292-307.
- Borghans, L., & de Grip, A. (1999). Skills and low pay: Upgrading or overeducation? *International Journal of Manpower*, 20(6), 405–419.
- Dahal, A., & Bhat, N. (2023). Self-directed learning, its implementation, and challenges: A review. *Nepal Journal of Health Sciences*, 3(1), 102–115.
- de Grip, A. (2015). The importance of informal learning at work. *IZA World of Labor*.
- Díaz-Redondo, R. P., Caeiro-Rodríguez, M., López-Escobar, J. J., & Fernández-Vilas, A. (2023). Integrating micro-learning content in traditional e-learning platforms. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2312.06500>.
- Egger, R. (2012). *Lebenslanges Lernen in der Universität: Wie funktioniert gute Hochschullehre und wie lernen Hochschullehrende ihren Beruf?* Wiesbaden: Springer VS.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273.
- Gherman, O., Turcu, C. E., & Turcu, C. O. (2022). An approach to adaptive microlearning in higher education. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2205.06337>.
- Jarvis, P. (2007). *Globalisation, lifelong learning and the learning society: Sociological perspectives*. Routledge.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
- Kraus, K. (2001). *Lebenslanges Lernen – Karriere einer Leitidee*. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

- Laal, M. (2011). Lifelong learning: What does it mean? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 470-474.
- Montizaan, R., de Grip, A., Cörvers, F., & Dohmen, T. (2010). The impact of negatively reciprocal inclinations on worker behavior: Evidence from a retrenchment of pension rights. *Management Science*.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93.
- Perez-Ortiz, M., Novak, E., Bulathwela, S., & Shawe-Taylor, J. (2021). An AI-based learning companion promoting lifelong learning opportunities for all. *arXiv*.
<https://arxiv.org/abs/2112.01242>.
- Romero, M. (2024). Lifelong learning challenges in the era of artificial intelligence: A computational thinking perspective. *arXiv preprint arXiv:2405.19837*.
- Tavakoli, M., Mol, S. T., & Kismihók, G. (2020). Labour market information driven, personalized, OER recommendation system for lifelong learners. *arXiv preprint arXiv:2005.07465*.
- Tramm, T., & Reetz, L. (2014). Berufliche Erstausbildung als Schlüssel zum lebenslangen Lernen: Reflexionen über die notwendige Fundierung eines bildungspolitischen Slogans. In T. Tramm & L. Reetz (Hrsg.), *Berufliche Erstausbildung als Schlüssel zum lebenslangen Lernen* (S. 1–20). Hamburg: Universität Hamburg.
- van Loo, J., de Grip, A., & de Steur, M. (2001). Skills obsolescence: Causes and cures. *International Journal of Manpower*, 22(1/2), 121–138.