

**Dr Mirosava Đurišić-Bojanović**

Univerzitet u Beogradu

Filozofski fakultet

UDK: 371.95

ISBN 978-86-7372-131-6, 16 (2011), p.29-44

Originalan naučni rad

## **KREATIVNOST - KLJUČNA KOMPETENCIJA ILI EMANCIPATORNI POTENCIJAL U DRUŠTVU ZNANJA**

---

**Rezime:** Kako efikasno i efektivno pripremiti mlade za rad, jeste pitanje profesionalnih kompetencija koje mladi treba da steknu za rad u društvu znanja. Na taj način definišu se ključne kompetencije zaposlenih u organizacijama društva znanja: inicijativnost, kreativnost, inventivnost i inovativnost. Kako obrazovanje da odgovori na zahteve društva znanja? Kako da obrazovanje redefiniše svoje temeljne kategorije - obrazovana osoba, znanje, kompetencija? Kako obrazovanje da redefiniše obrazovne ishode? Kako da doprinese kompetentnosti mladih za rad u društvu znanja i podrži razvoj inicijativnosti, kreativnosti, inventivnosti i inovativnosti? Dva koncepta kreativnosti podržavaju različite logike unutar kojih se rešavaju teorijski i praktični problemi u ovom domenu. (1) Postoji kreativnost kao *faktum* (darovitost) koja odlikuje retke pojedince. Iz ovog stava proističu karakteristične strategije podrške darovitosti i kreativnosti u obrazovanju i radu u savremenim organizacijama - strategije selekcije (lov na talente), usmerenost na postignuće. (2) Kreativnost kao *potencija* koja se može indukovati i generisati (kao zajedničko dobro i usmerenost na razvoj potencijala) Strategije integracije nude rešenja koja se tiču integracije različitih standarda. (3) Treći pristup-*perspektiva pojedinca*. Redefinisanje pojma samorealizacija i samoaktualizacija. Teorija o ličnom talentu. Kreativnost - ključna kompetencija ili/i emancipatorni potencijal. Autorka razmatra ključne kontroverze pomenutih pristupa i održivost pluralističkog obrazovnog koncepta u društvu znanja.

**Ključne reči:** Kreativnost - kompetencija, emancipatorni potencijal, pluralistički obrazovni koncept.

---

### **Uvod**

Zahtevi savremenog društva pozicioniraju *znanja* i kreativnost u kategoriju centralnog resursa razvoja. "Naše društvo se sada definiše kao "informativno društvo", u kome su informacije i ICT u opštoj upotrebi, ili kao "društvo znanja", kako bi se istakla činjenica da je ulaganje u ljudski i socijalni kapital najvažnije i da su *znanje i kreativnost* ključni faktori...." (*sajt Evropske komisije, Zapošljavanje i socijalna pitanja – društvo znanja*)

Interes globalnog društva povezuje kreativnost i znanja koje nudi obrazovanje u jednom sasvim pragmatiskom značenju.

Pitanje kako obrazovanje da odgovori na zahteve društva znanja, zahteva mapiranje ključnih procesa koji na te zahteve utiču i oblikuju ih (Đurišić-Bojanović, 2009a). Reč je o procesima globalne međuzavisnosti savremenih društava u informaciono-tehnološkom, ekonomskom, kulturnom, političkom domenu. Vrednovanje posledica koje međuzavisnost ima na pojedine aspekte života u određenom konkretnom društvu može se vršiti preko različitih kriterijuma. Budući da je reč o višedimenzionalnim fenomenima razmatranje odnosa prema darovitosti i darovitima u uslovima globalizacije zahteva utvrđivanje značenja u kome će se navedeni pojmovi koristiti. U teorijskoj i praktičnoj ravni generalno bi se mogla razlikovati tri pristupa razmatranju globalizacije: (a) globalizacija kao pozitivni fenomen (b) globalizacija kao negativni fenomen (c) globalizacija kao neutralni fenomen. Konceptualni okvir daljeg razmatranja odnosa globalizacije, društva znanja i darovitosti, zasnovali smo na poslednjem stavu. Dakle, tretiraćemo fenomen globalizacije kao realni kontekst u kome se mladi obrazuju i stiču profesionalne kompetencije. Ekspanzija informacionih tehnologija primer je kako primenjeno znanje, kao brzi prenos informacija utiču na društvene strukture, ekonomske dinamike, kao i promene u političkim procesima u državama, povećavajući globalnu međuzavisnost. Globalizacija ekonomije i pokretljivost radne snage istovremeno zahtevaju ujednačavanje obrazovnih sistema i standardizaciju onoga što nude obrazovne ustanove, kao i osnaživanje resursa inovativnosti i kreativnosti.

Da nije reč samo o metafori, može poslužiti primer integracija u Evropskoj Uniji. Mergeri, akvizicije i strateški savezi transnacionalnih kompanija stvaraju nove zajedničke poslovne politike kao i zajedničku filozofiju upravljanja ljudskim resursima. Centralno pitanje jeste kako sistematski upravljati inovacijama i standardizacijama (*Evropska komisija, 2005; Field, 1997; Acimoglu, Gancia, Zilibotti, 2010*). Međutim, navedeni zahtevi posmatrani sa konceptualnog stanovišta u složenom su odnosu i u nekim svojim aspektima kontroverzni, barem na prvi pogled. Ali, reč je o jednoj mogućoj dimenziji posmatranja odnosa između procesa globalizacije, obrazovanja i zahteva savremenih organizacija.

Druga moguća perspektiva, jeste perspektiva pojedinca. Razmotrićemo neka konceptualna pitanja kao i praktične implikacije koja se tiču pozicije darovitih u obrazovanju i implikacije određenih trendova koji predstavljaju deo fenomena

globalizacije. Jedan primer bio bi ilustracija te moguće perspektive.

Džipsi džez (džez manuš) rođen je u Francuskoj 1930-ih. Gitarista Đango Rajnhart imao je ključnu ulogu u razvoju tog stila. Rastao je u romskim logorima u blizini Pariza. Daroviti Rajnhart, bez obrazovanja, sreće na Monmartru Stefana Grapellija muzičara obrazovanog na prestižnom pariskom konzervatorijumu. Započinje prijateljstvo i uspešna profesionalna saradnja do kraja kratkog Đangovog života. Danas Đango Bend zabavlja Ruse u jednom klubu u Moskvi. Gitarista Dmitrij Kupcov kaže da taj žanr ima veliki broj sledbenika. „Ljudi uče o ovom muzičkom stilu *jedan od drugog preko interneta* i komentarišu: Ovo je savršeno. Ovaj stil je jasan, lak za razumevanje, sve više ljudi se svakodnevno upoznaje sa njim.“(you tube.com)

Da nije reč samo o metafori o povezivanju kreativnosti i znanja, dokumentovano je bogatom evidencijom u polju informacionih tehnologija. Međutim, ovaj primer govori i o nekim drugim dimenzijama - o inspiraciji koja nadahnjuje iz dva izvora: dijahronog i simultanog (Fuko, 1998). Reč je o povezivanju dve vremenske dimenzije: istorijske i aktuelne. Internet audio i video prezentacije predstavljaju „javno, zajedničko, globalno dobro“, široko dostupno. Konzervacija kreativnih produkata i globalna simultana dostupnost IT postaju značajni izvori inspiracije, generisanja i razmene ideja.

Kako obrazovanje da odgovori na zahteve društva znanja kao sistem koji pomaže društvenu i profesionalnu integraciju mladih? Kako efikasno i efektivno pripremiti mlade za rad, odnosno koje profesionalne kompetencije mladi treba da steknu za rad u društvu znanja? Na taj način mi postavljamo pitanje identifikacije ključnih kompetencija zaposlenih u organizacijama društva znanja (Đurišić-Bojanović, Der Radivojević, 2010). Međutim, tom procesu prethodi podrobna analiza kojom se dolazi do ključnih pojmova društva znanja (Drucker, 1994a; 1994b). Reč je o produktivnosti znanja i upravljanju znanjem.

Produktivnost znanja je nova sintagma koja direktno govori o dva kriterijuma: novini i upotrebljivosti. Umesto o znanju govoriće se o znanjima, ističe Draker, a prioritet je utrdivanje kakvo novo znanje će biti potrebno da li je primenljivo i šta treba da se učini da postane produktivno (Drucker, 1995a). Zahtev za visoko produktivnim specijalizovanim znanjem podrazumeva dve dodatne implikacije: 1. radnici u društvu znanja rade u timu; 2. radnici u društvu znanja rade u organizacijama (Drucker, 1995b).

Dve vrste promena karakterišu proces transformacije moderne organizacije u postmodernu: (a) na nivou strukture i (b) na nivou procesa (Slika 1).

Slika 1. Značenje adaptacije u modernoj i postmodernoj organizaciji



Na nivou strukture, hijerarhijske organizacije transformišu se u timske, što radikalno menja obrasce odnošenja od direktivnosti ka kooperativnosti (Đurišić-Bojanović, 2009a).

Na nivou procesa konvencionalnu strategiju zamenjuje inovaciona. Cilj moderne organizacije bio je dostizanje kvaliteta konkurencije u oblasti, ovladavanje rutinom i visoka produkcija proizvoda. Dakle, cilj je da se pojedinac adaptira zahtevima organizacije i postane odličan izvršilac postavljenih zadataka. Postmoderna organizacija redefiniše ciljeve: cilj organizacije je biti drugačiji, dakle cilj je, novina. Novina, kreativni proizvod ili usluga, postaju resurs konkurentske prednosti. Svakako reč je o razvijenim ekonomijama. Zašto o njima? Razvijene ekonomije definišu pravila i postavljaju standarde (Acimoglu, Gancia, Zilibotti, 2010). Ali, rešavanje kompleksnih problema socijalne i biološke sredine uslov je opstanka svih. Uspeh u složenom i stalnom procesu opstanka i napredovanja organizacija i ljudi u njima, uključuje dodatne zahteve: inovativnost, kreativnost, fleksibilnost, solidarnost. Iz perspektive opstanka najopštiji zahtev koji bi obrazovanje trebalo da uvaži jeste da osposobi mlade da rešavaju kompleksne probleme. Osoba sa značajnim stepenom

mentalne fleksibilnosti kao pretpostavkom inovativnosti i kreativnosti, biće u prednosti u situacijama donošenja mnogih odluka i kreiranju rešenja za raznovrsne probleme u svom radnom i životnom okruženju. Mladi treba da participiraju i doprinose ne samo kao pojedinci nego i radeći u timu da budu kooperativni da razmatraju različite ideje i kontroverze i, tragaju za kreativnim rešenjima kompleksnih problema (Đurišić-Bojanović, 2008a).

Slika2. Kontekst u kome se identifikuju profesionalne kompetencije zaposlenih



Pitanje efikasne i efektivne pripreme mladih za rad jeste pitanje identifikacije profesionalnih kompetencija potrebnih u drušvu znanja (Slika2). Pregled ekonomskih tema u vodećim naučnim časopisima u oblasti strategijskog menadžmenta bile su deo naše analize koja se tiče identifikacije profesionalnih kompetencija. Navešćemo nekoliko reprezentativnih naslova: Transfer tehnologija i organizaciono podržavanje *inovacija*, Korporativna održivost i *inovativnost*, Proces proizvodnje i difuzije *inovacija*, *Kros-kulturni menadžment i inovativnost*, *Upravljanje kreativnošću i kreativnim timovima*. Takođe, kompetencije koje savremene organizacije očekuju od zaposlenih tiču se metodologije definisanja, analize i rešavanja problema, razlikovanja i povezivanja dugoročnih i kratkoročnih ciljeva, razvijenog kritičkog mišljenja i prevođenja meta-kognitivnih veština u samostalno vođeno učenje, prihvatanja činjenice postojanja i sapostojanja mnoštva ideja kao značajne prednosti, a ne pretnje.

Rezultati više analiza sugerišu izdvajanje sledećih ključnih kompetencija zaposlenih u savremenim uspešnim organizacijama: inicijativnost, kreativnost, inventivnost i inovativnost zatim spremnost za promene, fleksibilnost, inicijativnost, kreativnost, kooperativnost, doživotno učenje, spremnost za rad u multikulturalnoj sredini (Dracker,1995; Hall, Torington, 2004; Robbins, 2003; Đurišić-Bojanović, 2008b; Der Radivojević, 2010; Đurišić-Bojanović, Savković, 2010). Pitanje koje se u jednakoj meri odnosi na obrazovni sistem kao i na savremene organizacije: jeste kako akademska, teorijska, deklarativna i proceduralna znanja učiniti efektivnim i efikasnim u sasvim pragmatičnom značenju kojima će se mladi ljudi pripremiti za uspešnu profesionalnu integraciju? Ako savremene organizacije očekuju da zaposleni budu fleksibilni i nude inovativna rešenja, to znači da obrazovanje treba da ponudi znanja i veštine koja omogućavaju mladima pre svega da kreativno rešavaju kompleksne probleme (Đurišić-Bojanović, 2009b). Međutim, dva koncepta kreativnosti podržavaju različite logike unutar kojih se rešavaju teorijski i praktični problemi u ovom domenu. U tekstu koji sledi sažeto ćemo prikazati dva različita gledišta i njihove implikacije za obrazovanje.

### **Kreativnost kao *faktum***

Osnovni stav gledišta prema kome je kreativnost datost, mogao bi se formulisati na sledeći način:  
I Postoji kreativnost kao *faktum* (darovitost) koja odlikuje retke pojedince. Personalne determinante, pre svega kognitivne karakteristike, a zatim i određene kombinacije motiva i osobina ličnosti, izdvajaju se kao karakteristike kreativnih osoba (Urban, 1995). Iz ovog stava proističu karakteristične strategije podrške darovitosti i kreativnosti. U obrazovanju, ali i u savremenim organizacijama, one slede sličnu logiku. Na primer, strategije selekcije predstavljaju prvi korak u merama podrške talentima. Daroviti učenici se selekcionišu prema domenu u kome ispoljavaju svoju darovitost, a zatim se organizuju različiti oblici rada po sekcijama, u okviru dodatne nastave upućuju u letnje kampove, centre ili škole za talentovane. Dakle, iza ideje o tome da je darovitost osobina pojedinca koju okruženje treba da prepozna, stoji pretpostavka o urođenosti kreativnog dara. Tako, na primer, Gardnerova teorija o višestrukoj inteligenciji, zatim Sternbergov model kreativne darovitosti nude model za identifikaciju kritičnih

elemenata darovitosti. (Maksić, 2006; Sternberg, Grigorenko, 1995; Sternberg, 2001). Strategija identifikovanja darovitosti pa razvijanja talenta i kreativnosti, doprinosi pre svega procesu identifikacije i selekcije darovitosti i darovitih. Nakon ovog koraka sledi primena različitih postupaka za podsticanje razvijanja urođenog dara. Jedan od najčešće sugerisanih didaktičkih modela jeste diferencijacija nastave. Diferencijacija kao metodičko didaktički postupak, okvir je individualizovanog pristupa učenju koji se preporučuje generalno i posebno u obrazovanju darovitih učenika na različitim nivoima školovanja. Diferencijacija se može planirati na početku procesa učenja ili putem ishoda - rezultata učenja. U prvom slučaju, planira se angažovanje učenika na različitim nivoima u okviru istog konteksta. Loša posledica diferencijacije je potencijalna diskriminacija, tako što bolji i slabiji učenici vremenom utvrđuju svoje pozicije i razlike.

Druga vrsta diferencijacije odnosi se na postavljanje različitih standarda za procenjivanje učenčkih postignuća. Posledica je slična kao i prethodnom slučaju. To su pokušaji koji treba da obezbede pravednost u ekvilibriranju različitosti i postignu ravnotežu jednakosti i izuzetnosti. Ravnoteža se u formalnom smislu ostvaruje ali rizik od doživljaja nekompetentnosti ostaje. Ali ne samo to: elita i građani drugog reda učvršćuju svoje uloge.

Kada je reč o organizacijama i strategijama koje se primenjuju u korišćenju resursa kreativnih, one slede sličnu logiku. Usmerenost organizacija na postignuće inovativnošću razvija nekoliko tipičnih strategija. Postupak selekcije ili regrutovanja (lova na talente) a zatim treninga i obuke onih koji se identifikuju kao darovite, talentovane, kreativne osobe već je uobičajena praksa modernih uspešnih organizacija. Osnovna kontroverza pomenutih strategija pozicionira se u domen međuljudskih odnosa a tiče se pitanja odnosa izuzetnosti i jednakosti (Maksić, Đurišić-Bojanović, 2004).

### **Kreativnost kao *potencija***

II Kreativnost kao *potencija* gledište je prema kome se kreativnost može indukovati i generisati (kao zajedničko dobro i usmerenost na razvoj potencijala). U ovom slučaju strategije podsticanja kreativnosti usmerene su na traganje za uslovima koji omogućavaju kreativne ideje i produkte.

„Pred učenike i nastavnike postavljaju se visoki zahtevi u pogledu kreativnosti, ali u školskoj praksi izostaje podrška koja bi

rezultirala ostvarivanjem željenog cilja u većoj meri. Jedan od mogućih razloga predstavljaju teškoće u merenju kreativnog potencijala, za koji se pretpostavlja da je prisutan kod svakog pojedinca, da se u detinjstvu i mladosti razvija i da se u odraslom dobu realizuje kroz davanje kreativnih produkata od šireg društvenog značaja“ (Maksić, 2006).

Osnovna kontroverza ovog pristupa sadržana je u pitanju: da li je kreativnost individualni čin ili uključuje sociopsihološke faktore. Na primer, interaktivni metod, brainstorming, nominalni metod, elektronski metod, tehnike su za produkovanje i selekcionisanje kreativnih ideja i rešenja problema, podjednako pogodnih za različite uzraste, kako u školskoj populaciji tako i za zaposlene. U savremenim uspešnim organizacijama ulažu se značajna sredstva za različite vrste obuka, treninga, koji često koriste i tehnike za podsticanje kreativnih ideja i odgovora zaposlenih (na primer brain storming tehnike, interaktivni, nominalni metod itd).

Montgomeri (Montgomery, 1996), smatra da nedostatke ranije pomenutih metoda može rešiti pristup razvojne diferencijacije. Razvojna diferencijacija jeste strategija kojom se dozvoljava postavljanje zajedničkih zadataka gde svi učenici mogu da napreduju prema svom razvojnom tempu od prepoznavanja, upoznavanja do saznavanja i na taj način ostvare kompleksnije ciljeve učenja.

Strategije integracije jedan su od pristupa koje neki autori nude organizacijama kao osnovu efikasnijeg upravljanja visokim potencijalom i talentima. Tri ključne komponente potencijala opisane su po modelu: (a) predispozicije (b) razvojne dimenzije (c) i karijerne dimenzije (Grean, 2009; Henson, 2009). Međutim, ovaj pristup ne nudi odgovore neophodne za efikasnu organizaciju praktičnih procedura, kao ni konceptualnih pitanja koja se odnose na diskriminaciju potencijala, gotovosti i spremnosti za aktiviranje kreativnog potencijala, što značajno otežava efikasnu i efektivnu obuku zaposlenih ali i pripremu mladih u obrazovnom sistemu.

### ***Kreativnost - ključna kompetencija / emancipatorni potencijal u društvu znanja***

Redefinisanje pojma kreativnosti, kreativnog produkta proces je koji se odvija između pomenutih trajektorija ocrtanih na sledećim različitim tradicijama:

(1) Psihoanalitička tradicija - prema kojoj je stvaralaštvo lični čin, a nesvesni procesi primarni. Kada je u pitanju rad u grupi prema zastupnicima ovog gledišta, on više ometa nego što doprinosi podsticanju kreativnog procesa. Pre može ometati. Ono što je od uznačaja za psihoanalitičku orijentaciju jeste ispitivanje stvaralaštva kao fenomena koji po svojoj prirodi ne pripada racionalnim procesima (Frojd, 1969) u domenu nesvesnih procesa. Na primer, Ajnštajn je jednom prilikom izneo stav da stvaranje nema nikakve veze sa logikom.

(2) Interakcionistička tradicija - samo u interakciji nastaje i podstiče se kreativni čin, indukuje stvaralački proces. Autori koji zastupaju navedeni stav ističu da je rešavanje mnogih problema rezultat kreativne sinteze različitih ideja koje se ispoljavaju u interpersonalnim odnosima. Posledica koja proističe iz tog stava jeste da je za stvaralaštvo neophodno obezbediti klimu poverenja, saradnje i odsustva pretnji osećanju lične vrednosti. Anksioznost nepovoljno utiče na sve operacije kombinovanja i restrukturiranja alternativa neophodnih u stvaralačkom procesu, čak i kada osoba nema svest o tome. Ostaje pitanje da li je dobra klima dovoljan uslov redukovanja anksioznosti u grupnom rešavanju problema. Međutim, veće bogatstvo ideja u interpersonalnoj situaciji rezultat je sukoba ideja a ne činjenice većeg broja ideja u interpersonalnoj situaciji. Interpersonalni odnosi imaju samo ulogu medija u kome se susreću ideje (Bojanović, 1998).

(3) Humanistička tradicija - čovek teži da se ostvari i realizuje. Iako izgleda da navedeno stanovište povezuje dve pomenute ideje, i ne retko se samorealizacije i samoaktualizacije koriste kao sinonimi, objašnjenja zasnovana na ovom gledištu ne govore o vezi faktuma i potencije. Kada je u pitanju objašnjenje koje se tiče samorealizacije, reč je o razvijanju onoga što je dato (što je faktum). Samoaktualizacija se u većoj meri odnosi na uslove koji omogućavaju i podržavaju prepoznavanje i razvijanje potencija osoba. Ali, za nas je značajniji opštiji stav proistekao iz humanističke tradicije o stvaranju društvenih uslova za ispoljavanje autentičnosti.

### ***Lične teorije kreativnosti - perspektiva pojedinca***

Gledište prema kome su svi ljudi potencijalno kreativne osobe divergira u dva pravca. Prema jednom, treba stvoriti podsticaje spolja i aktivirati „datost“. Prema drugom, datost i darovitost retkih pojedinaca ispoljiće se u bilo kojim uslovima. I za oba stanovišta

može se naći solidna empirijska potvrda. Međutim, zanemarena je druga dimenzija- transformacija značenja kreativnosti. Naime, reč je o višeslojnom, multidimenzionalnom fenomenu koji se na novi način povezuje sa znanjem ali i ne-znanjem (Ristić, 2006). Dakle, reč je o dva ontološki različita prostora (Rescher, 1995). Pojam kreativnosti se redefiniše - u pravcu aktivne subjektivnosti. On se odnosi na proces interakcija koje povezuju intrasubjektivnosti i intersubjektivnosti. Kreativnost je fenomen konstruisanja ličnog znanja i razumevanja i razlikuje se od male, svakodnevnog i velike, eminentne kreativnosti. Ali, konstruisanje znanja nije izdvojeni, izolovani jednosmerni proces. Najmanje dve perspektive su moguće u procesu kreiranja znanja: personalna i društvena. Kako se stvaraju kreativni odgovori i kreativna rešenja u organizacijama?

Savremena organizacija zasnovana na znanju bazira se na ideji da je proces interakcije tacitnog i implicitnog znanja pojedinaca višesmeran (Nonaka, Toyama, 2004). Oslanjajući se na Polanjijev pojam tacitnog skrivenog znanja, Nonaka i Toyama opisuju procese komuniciranja znanja, kao socijalnog procesa. Eksternalizovanjem pojedinačnih znanja (videnja), komuniciranjem sa okolinom znanja postaju lično transformisano iskustvo, koje se vraća u zonu implicitnog znanja. To je proces stvaranja novine. Sposobnost kreiranja i korišćenja znanja postaju najvažniji izvor stvaranja novine ali i održive konkurentske prednosti firme. *Raison d'etre* firme je da se kontinuirano stvara znanje koje u ovom slučaju opisuje kreativni proces koji povezuje različite, po svojoj prirodi, oblike znanja: tacitna, implicitna i eksternalizovana. Reč je o sintezi ne samo racionalnih i objektivnih znanja i iskustava razmenom, već o neočekivanim ličnim videnjima koja se eksternalizuju, zatim ponovo internalizuju kao implicitno znanje. Znanje je socijalni proces i ono se kreira kao skup različitih ličnih videnja. Procesom konverzije (*socijalizacija, eksternalizacija, internalizacija, kombinacija*) znanje se socijalno validira, opravdava, sintetizuje, deli sa drugima i teži da se održava i širi (slika 3). Kreiranje znanja kao inovacija, novina, proces je koji se odvija sintezom kontradikcija. Ako našu realnost čine dualnosti i kontradikcije, onda pojedinac mora da prevaziđe jednostavnost dihotomije ili/ili i *kreira novo znanje* da reši kontradikciju (Nonaka, Toyama, 2005).

Slika3. Proces konverzije znanja

	<i>Tacitno znanje ka eksplicitnom</i>	
<i>Tacitno znanje iz eksplicitnog</i>	<i>socijalizacija</i>	<i>eksternalizacija</i>
	<i>internalizacija</i>	<i>kombinacija</i>

Rezultat ovog procesa u savremenim organizacijama može biti inoviranje proizvoda/procesa/usluga ili poboljšanje postojećih. Ako se proces stvaranja novine povezuje sa procesima socijalizacije, eksternalizacije, internalizacije koji omogućavaju transformacije različitih vrsta znanja (eksplicitnih, implicitnih, racionalnih) i neznanja (iracionalnih, nesvesnih, predsvesnih)u novo-znanje, želeli smo da proverimo koje psihološke varijable te procese olakšavaju ili otežavaju. Teorija o ličnom talentu upućuje na ideju emancipacije autentičnog izraza (Moon, 2003). Kontekst podržavanja kreativnosti je kontekst uvažavanja razlika. Međutim, to je samo jedan od uslova stvaranja produktivnog, kreativnog znanja.

#### **Kako pluralistički obrazovni koncept doprinosi obrazovanju mladih za društvo znanja**

Pojedinac treba da se obuči i stekne kompetencije za život u neizvesnoj, promenljivoj sredini; da bude aktivan i odgovoran i da donosi mnoge odluke za koje treba da preuzima odgovornost; da živi u društvu brzih promena i visokih zahteva u pogledu specijalizovanih znanja i sposobnosti za kreativno rešavanje problema; da bude spreman na promene koje će opažati kao mogućnosti sopstvenog ličnog i profesionalnog razvoja. Dakle, obrazovanje treba da pomogne mladima da steknu znanja i veštine za upravljanje promenama i znanjem na način koji će ih učiniti kompetentnim u društvu znanja (Đurišić-Bojanović, 2009b). Kako ovom cilju doprinosi pluralistički obrazovni koncept? Temeljni princip pluralističkog filozofskog stava jeste uvažavanje različitosti. To je načelo na kome se razvija plurlistički obrazovni

koncept. U školskom kurikulumu realizuje se kao multiperspektivnost i multikulturalnost.

Prihvatanje pluraliteta ideja određuje se kao sposobnost pojedinca da razmatra različitu argumentaciju unutar kontroverznih tema da prihvata postojanje različitih ideja u vezi sa određenim fenomenima, i da dovodi u pitanje kognitivna pojednostavljivanja i isključivost, kao neodrživ stav u sticanju znanja (Đurišić-Bojanović, 2009a). Više ispitivanja koja se tiču uslova za podsticanje kreativnosti u školi, potvrđuju značajnu povezanost između zahteva osobe za raznolikom stimulacijom (pustolovina, novina, rizik) i njene kognitivne fleksibilnosti i složenosti, nekonformizma i spontanosti, i tolerancije za kognitivne nesaglasnosti (Pufal-Struzik, 1996).

Ako se vratimo našem osnovnom pitanju, koje proističe iz navedenih činjenica, a tiče se mogućnosti obrazovanja da pripremi mlade za rad, smatramo da pluralistički obrazovni koncept poseduje kapacitet za to. Zašto? Osnovna pretpostavka za primenu ovog koncepta jeste fleksibilan obrazovni model, sa većom mogućnošću izbora predmeta, multiperspektivnom nastavom, sačinjavanja individualizovanih programa i raznovrsnih didaktičkih instrukcija (Gojkov, 1995). Timski, kooperativni i individualizovani rad, dijaloške metode, nominalni metod, metod »moždane oluje«, neke su od pedagoških sredstava ovog modela (Джуришич-Боянович; Максич, 2007). Rezultati više naših istraživanja (Maksić, Đurišić, Bojanović 2002; Maksić, Đurišić, 2003; Đurišić-Bojanović, 2005; Đurišić-Bojanović, 2006; Đurišić-Bojanović, Der Radivojević, 2010; Đurišić-Bojanović, Savković, 2010) mogli bi biti empirijska podrška održivosti pluralističkog koncepta obrazovanja u društvu znanja.

Međutim, ostaje sporno pitanje: kako ostvariti pluralistička načela i istovremeno primeniti propisane standarde? Zašto, na primer, samovođeni autonomni timovi ne daju očekivane rezultate u pogledu inovativnih rešenja (Robbins, 2004; Staw, 2004). Ako grupna norma postaje zahtev za kreativnim i inovativnim rešenjem kao visoko očekivanje, to je svojevrsni pritisak koji može rezultirati povećanom anksioznošću ljudi u timu (Fillenbaum, Jackman 1961). Međutim, ako se stvaraju standardi uvažavanja individualne perspektive kao ličnog i socijalnog dobra, reč je o temeljnoj promeni ne samo grupne klime već i normi i standarda samovrednovanja.

Pluralizam insistira na različitosti - multiperspektivnosti, multikulturalnosti, i uvažavanju subjektivnosti kao jedinstvene

interpretativne i epistemičke perspektive. To je prostor potencije u kome se uvažava neistost, standardom pluralističkog koncepta da arbitriranje o tome šta je manje ili više vredno, nikako ne može biti monopol jedne perspektive. Kako Liotar kaže to što je jedna argumentacija tačna (dobra) nikako ne znači da druga nije (Liotar, 1991). Sloboda pojedinca se ne prostire samo do granice neugrožavanja druge osobe - sloboda se praktikuje kroz odnos sa drugom osobom. Na koji način? Uvažavanjem njene jedinstvenosti I to je tačka u kojoj se povezuju kreativnost i znanja kao sociopsihološke konstrukcije društva znanja. Tako razvijanje standarda poželjnosti različitih perspektiva doprinosi kreativnom potencijalu društva. Dakle, pluralistički koncept vrednuje i faktum i potenciju. Zašto? Standard uvažavanja raznovrsnih perspektiva, osnažuje jedinstvenost bića kao faktuma, osnažuje potencije i doživljaj sopstvene vrednosti. I tako postaje *emancipatorni potencijal* i uslov kreativnosti.

Grapeli je ovladao izuzetnom tehnikom i izvanrednim izvođenjem džez gitarom, ali Đango Rajnhart sačinivši žanrovsko pomeranje ostavio je trajni pečat u novom stilu. Početak ove priče započeo je na liberalnom Monmartru kao simbolu prihvatanja razlika.

Priča traje i danas kao eksternalizovano i internalizovano znanje ali i inspiracija u čemu IT tehnologije predstavljaju medijum distribucije, održavanja i inspiracije (Wasko, Faraj, 2000). Ali, naše pitanje je: kada bi obrnuli situaciju i zamislili da je Stefan Grapelli bio na mestu Đanga Rajnharta šta bi bili ishodi? Konačno ostaje više pitanja kojima bismo zaključili razmatranje odnosa globalizacije i darovitosti, odnosno razmatranja pitanja značenja kreativnosti kao ključne kompetencije i emancipatornog potencijala u društvu znanja: (a) Da li je potrebno da rekonceptualizujemo i redefinišemo pojam adaptacije? (b) Kako jezik i metode podučavanja koje koristimo blokiraju pluralistički kognitivni stil i kreativnost? (c) Kako možemo da procenimo (evaluiramo) uticaj i efekte nastave koja inkorporira pluralitet ideja?

#### Korišćena literatura:

- Acemoglu, D. Gancia, G., Zilibotti, F. (2010): *Competing Engines of Growth: Innovation and Standardization* Posećen 20. maja 2010 from World Wide Web <http://ssrn.com/abstract=1594115>
- Bojanović, R. (1998): *Psihologija međuljudskih odnosa*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju, Društva psihologa Srbije.

- Drucker, P.F. (1994a): *Knowledge work and knowledge society: the social transformation of this century*. Lecture given at the John F. Kennedy school of government. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Drucker, P.F. (1994b): Razvoj društva znanja, *Pregled*, Br. 267, 13-18.
- Drucker, P.F. (1995a): *Postkapitalističko društvo*. Beograd: Poslovni sistem »Grmeč«- »Privredni pregled«.
- Drucker, P.F. (1995b): *Menadžment za budućnost*. Beograd: Poslovni sistem »Grmeč«- »Privredni pregled«.
- Evropska komisija (2005): *Obrazovanje u Evropi: različiti sistemi, zajednički ciljevi do 2010*. Retrieved 2005 from the World Web Wide <http://www.sciforum.hu/index.php>
- Đurišić-Bojanović, M.(2006): Stavovi mladih prema multikulturalnosti i prihvatanje pluraliteta ideja, *Zbornik Instituta za pedagoška istraživanja* . 38(2), 430-444.
- Đurišić-Bojanović, M. (2008a): Socijalne kompetencije mladih za društvo znanja, *Zbornik Instituta za pedagoška istraživanja*, God. 40, Br. 1, (21-35).
- Đurišić-Bojanović, M. (2008b): Psychological aspects of managing organisational change in the concept of knowledge-based society, u: Zelenović(ur.) *Industrijski sistemi 2008, Inteligentno privređivanje-put ka preduzeću svetske klase*, 487-483, Novi Sad:Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka.
- Đurišić-Bojanović, M (2009a): *Psihološka perspektiva demokratskih odnosa*. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja.
- Đurišić-Bojanović, M.(2009b): How education contributes to the knowledge-based society, saopštenje na 11<sup>th</sup> European Congress of Psychology, Oslo, Norway
- Đurišić-Bojanović, M., & Der Radivojević,A.(2010): Empirijska verifikacija mogućnosti unapređivanja profesionalnih kompetencija zaposlenih. Saopštenje sa: 16. Empirijska istraživanja u psihologiji, Filozofski fakultet u Beogradu, Beograd. Đurišić-Bojanović, M., & Savković, M. (2010): Workforce organisational flexibility:
- Readiness for change. *Strategic Management*, 15(2), 22-31. Джуришич-Боянович, М, С, Максич, (2007):Плюрализм и культурное разнообразие в образовании молодежи в обществе знания, в Н.К. Сергеева, Н,М, Борытко, С, Гашич-Павишич, С. Максич (под ред), *Образование в эпоху перемен* (53-64)Белград ИПИ,Волгоград,ВГПУ.
- Field, J. (1997): The European Union and the learning society: a critical assessment of supranational education policy formation, *Journal of Studies in International Education*, Vol. 1, No. 2, 73-92.
- Fillenbaum & Jackman (1961): Dogmatism and anxiety relation to problem solving:an extensions of Rokeach's results, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63, 212-214.
- Frojd, S.(1969): *Iz kulture i umetnosti*.Novi Sad:Matica srpska

- Fuko, M. (1998): *Arheologija znanja*. Beograd: Plato.
- Gojkov, G. (1995): *Kognitivni stil u didaktici*. Vršac: Viša škola za obrazovanje vaspitača.
- Grean, G. (2009): Early Identification of Future Executives: A Functional Approach, *Industrial and Organizational Psychology* Vol. 2 (4), 437 – 441.
- Evropska komisija (2005): *Obrazovanje u Evropi: različiti sistemi, zajednički ciljevi do 2010*. Retrieved 2005 from the World Web Wide <http://www.sciforum.hu/index.php>
- Liotar, Ž.F. (1991): *Raskol*. Sremski Karlovci i Novi Sad: Izdavačka knjižarnica Zorana Stojanovića i »Dobra vest«.
- Maksić, S., R. Bojanović i M. Đurišić-Bojanović (2002): Kreativnost i odnos prema nesaglasnim mišljenjima, *Zbornik 8 »Podsticanje darovitosti na studijama iz ugla Bolonjske deklaracije«* (305-316). Vršac: Viša škola za obrazovanje vaspitača.
- Maksić, S. i M. Đurišić-Bojanović (2003): Obrazovna podrška za darovite učenike u kontekstu demokratizacije obrazovanja, *Zbornik 9. »Mesto darovitih u kurikularnoj reformi«* (86-97) Vršac: Viša škola za obrazovanje vaspitača.
- Maksić, S. i M. Đurišić-Bojanović (2004): Jednakost i izuzetnost u obrazovanju, *Zbornik 10. »Strategije podsticanja darovitosti«* (101-112). Vršac: Viša škola za obrazovanje vaspitača.
- Maksić, S. (2006): *Podsticanje kreativnosti u školi*. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja.
- Montgomery, D. (1996): Differentiation of the curriculum for the highly able, *High Ability Studies*, 7(1), 25-37.
- Moon, S. (2003): Personal talent, *High Ability Studies*, 14(1), 5-22.
- Nonaka, I., Toyama, R. (2002): A firm as a dialectical being: towards a dynamic theory of a firm, *Industrial and Corporate Change*. 11 (5), 995-1009.
- Nonaka, I., Toyama, R. (2005): The theory of the knowledge-creating firm: subjectivity, objectivity and synthesis, *Industrial and Corporate Change* Vol. 14 (3), pp.419-436.
- Ristić, Ž. (2006): *O istraživanju, metodu i znanju*. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja.
- Pufal-Struzik, I. (1996): Demand for stimulation in young people with different levels of creativity, *High Ability Studies*, Vol. 7, (2), 145-150.
- Rescher, N. (1995): *Pluralism: against the demand for consensus*. USA: Oxford University Press.
- Robbins, S. (2003): *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall
- Sternberg, R. (2001): Giftedness as developing expertise: a theory of the interface between high abilities and achieved excellence, *High Ability Studies*, Vol. 12, No. 2, 159-180.
- Sternberg, R.J. & E.L. Grigorenko (1995): Styles of thinking in the school, *European Journal for High Ability*, Vol. 6, 201-219.

- Staw, B. (2004): *Why no one really wants creativity: psychological dimensions of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sutton, D. C. (2001): What is knowledge and can it be managed? *European Journal of Information Systems*, 10(2), 80-88.
- Torrington, Hall, Taylor (2004). *Menadžment ljudskih resursa*. Beograd: Data Status.
- Urban, K. (1995): Different models in describing, exploiting, explaining and nurturing creativity in society, *European Journal for High Ability* 6(2) 143-159.
- Wasko, M.M. & Faraj, S. (2000) "It is what one does": why people participate and help others in electronic communities of practice. *Journal of Strategic Information Systems*, 9(2-3), 155-173.

**Mirosava Đurišić-Bojanović, PhD**  
University of Belgrade  
Faculty of Philosophy

#### **Creativity – the Key Competence or an Emancipatory Potential in Knowledge-Based Society**

How to efficiently and effectively prepare the young for work is the question of professional competences that the young should acquire for work in knowledge-based society. In that way, the key competences of employees in the organisations in knowledge-based society are defined: initiative, creativity, inventiveness and innovativeness. How should education respond to the demands of knowledge-based society? How should education redefine its fundamental categories – an educated person, knowledge, competence? How should education redefine educational outcomes? How should it contribute to competence of the young for work in knowledge-based society and support the development of initiative, creativity, inventiveness and innovativeness?

Two concepts of creativity support different logics within which theoretical and practical problems in this domain are solved.

- There is creativity as a *factum* (giftedness) which is a characteristic of rare individuals. This kind of attitude yields characteristic strategies of encouragement of giftedness and creativity in education and work in contemporary organisations – selection strategies (hunt for talents), orientation towards achievement.
- Creativity as a *potential* that can be induced and generated (as a common good and orientation towards development of potentials). Integration strategies offer solutions concerning the integration of different standards.
- The third approach – *individual's perspective*

Redefining the concept of self-realisation and self-actualisation  
Theory of personal talent

Creativity – the key competence or/and emancipatory potential

The author discusses the key controversies of the above-mentioned approaches and sustainability of the pluralist educational concept in knowledge-based society.

**Key words:** Creativity – competence, emancipatory potential, pluralist educational concept.