Mogućnosti cjeloživotnog profesionalnog učenja

Ringel, Jagoda

Master's thesis / Diplomski rad

2013

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:319366

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

FILOZOFSKI FAKULTET
SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

Repository / Repozitorij:

FFOS-repository - Repository of the Faculty of Humanities and Social Sciences Osijek

zir.nsk.hr

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Diplomski studij filozofije i pedagogije

Jagoda Ringel

Mogućnosti cjeloživotnog profesionalnog učenja

Diplomski rad

Mentor: doc. dr. sc. Branko Bognar

Osijek, 2013.

Sažetak

Problem rada jest cjeloživotno obrazovanje u primjeru programa osposobljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje PS Osijek. Rad je podijeljen na dva dijela: teorijski i empirijski. U teorijskom dijelu prikazano je cjeloživotno obrazovanje odraslih u kontekstu obrazovanja odraslih, s fokusom na povijesni razvoj cjeloživotnog obrazovanja, obrazovanje odraslih u Republici Hrvatskoj, neformalno obrazovanje i Hrvatski zavod za zapošljavanje kao javna ustanova te kao vodeći sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada. Empirijski dio rada obuhvaća programe osposobljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje PS Osijek te karakteristike polaznika programa osposobljavanja (dob, spol, stupanj obrazovanja, ranije dodatno obrazovanje, trajanje nezaposlenosti), upoznatost, uključenost, informiranost i opće zadovoljstvo polaznika istima uz korištenjem anketnog upitnika kao instrumenta istraživanja na prigodnom uzorku (N=86).

Ključne riječi : cjeloživotno učenje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, obrazovanje odraslih, profesionalno učenje

Sadržaj :

1. Uvod……...1
2. Cjeloživotno učenje……3
   2.1. Obrazovanje odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja.……..…..…....5
   2.2. Obrazovanje odraslih u RH…….……...……...7
   2.3. Neformalno obrazovanje odraslih…….…….....9
3. Hrvatski zavod za zapošljavanje…….……..11
   3.1. Cjeloživotno učenje i nezaposlenost……..……....12
   3.2. Popis obrazovnih programa u 2011. godini prema planiranom broju osoba PS Osijek……..13
4. Empirijsko istraživanje…….……....15
5. Zaključak…….....37
6. Literatura …….....……...39
7. Prilozi …….....42

1. Uvod

Današnje tržište rada traži cjeloživotne učenike, osobe koje preuzimaju odgovornost za svoj napredak i spremne su uložiti svoje vrijeme i trud u kontinuirani proces učenja. U današnjem društvu jedina alternativa za uspješnog sudjelovanje na tržištu rada je cjeloživotno učenje. Razvoj tehnologije i znanosti povećava potrebu za kontinuiranim učenjem i obrazovanjem te na neki način prisiljava pojedinca da se dodatno usavršava kako bi mogao što bolje konkurirati na tržištu rada čije se potrebe konstantno mijenjaju. Čovjek mora biti obrazovan da bi uopće bio čovjekom. Obrazovanje se također određuje kao sloboda, mogućnost i sposobnost uobličavanja sebe u procesu postajanja čovjekom. Ključan je individualan aspekt cilja obrazovanja koji se odnosi na stjecanje znanja, razvoja sposobnosti i senzibiliteta. Čovjek živi u zajednici s drugim ljudima o kojima je ovisan te izvan toga društva on ni ne može postati čovjekom. Čovjekov život određen je okolnostima koje su mu uvjetovane povijesno i kulturno, ali bitno je naglasiti da čovjek sam mijenja te okolnosti (Bognar, 1999.). Prema humanističkome shvaćanju, čovjek kao radno i stvaralačko biće prirodu preoblikuje svojim radom te postaje konstruktivnim bićem u onoj mjeri koliko uspije ostvariti svoje ljudske mogućnosti. Fromm ističe da čovjek postaje dobar ukoliko se razvija u smjeru progresije i okrenut je sindromu rasta (Fromm, 1987., prema Bognar, Matijević, 2004.). Uspješnost pojedinca zavisi od okolnosti u kojima živi, vlastite aktivnosti te od utjecaja drugih ljudi. Takve osobe možemo nazvati samoaktualiziranim osobama. U funkciji samoaktualizacije jest i obrazovanje jer i ono razvija potencijale koje čovjek ima u sebi. Upravo obrazovanje zadovoljava čovjekovu potrebu da razumije i osmišljava svijet oko sebe, potrebu za stvaralaštvom, a također razvija i sve sposobnosti koje su njemu dane samo kao mogućnosti. Znanje kao takvo povećava socijalnu uključenost, aktivni osobni razvoj, ali isto tako i konkurentnost koja je vrlo važna u današnjem globalnom svijetu. Prema Maslowu, čovjekova je potreba za znanjem temeljna. S obzirom na tu temeljnu potrebu za znanjem, ljudi su cjeloživotni učenici (Jarvis, 2004.).

Suvremeno obrazovanje nažalost često nije na toj razini pa stoga više služi gušenju kreativnosti i onemogućavanju čovjekove samoaktualizacije (Bognar, Matijević, 2004.). Čovjekov je rad na samome sebi ključan za cjeloživotno učenje. Cjeloživotno se učenje u ovom kontekstu odnosi na usvajanje svih onih važnih osobina, vještina i znanja važnih za područje za koje smo se opredijelili i u kojem se želimo usavršiti kako bi u njemu bili što bolji i iskoristili svoje potencijale do maksimuma.

Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi najviše aktivnosti po pitanju poticanja i razvoja ljudskih potencijala nezaposlenih osoba, upravo kroz uključivanje nezaposlenih osoba u programe formalnog i neformalnog obrazovanja.

Namjera je ovim radom i provedenim istraživanjem ukazati na važnost cjeloživotnog obrazovanja te ispitati stanje na području programa osposobljavanja koje nudi Hrvatski zavod za zapošljavanje PS Osijek. Zadatak je bio teorijski i istraživački pristupiti problemu cjeloživotnog profesionalnog učenja, istražiti ponudu programa osposobljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje PS Osijek, istražiti informiranost građana o programima, njihovo uključivanje u iste te zadovoljstvo njihovim funkcioniranjem. Cilj istraživanja je evaluacija postojećih programa osposobljavanja na primjeru programa osposobljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje putem direktne procjene korisnika zadovoljstvom programa i procjene o korisnosti programa za ostvarenje ciljeva s kojim su upisali program osposobljavanja.

2. Cjeloživotno učenje

"Cjeloživotno obrazovanje ne smije se promatrati kao spoj obrazovanja djece i mladeži te obrazovanja odraslih niti se koncepcija cjeloživotnog obrazovanja smije izjednačiti s obrazovanjem odraslih" (Pastuović, 1994., str. 5, prema Tunjić, 2009.).

Cjeloživotno učenje odnosi se na svaku aktivnost učenja tijekom cijeloga života radi unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija u okviru osobnoga, građanskog, društvenog ili profesionalnog djelovanja pojedinca**.** Ono obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima (od rane mladosti do starosti) i u svim oblicima u kojima se ostvaruje (formalno, neformalno i informalno). Ljudi različite dobi sve više postaju svjesni i shvaćaju da žele ili im je nužno nastaviti s učenjem tijekom cijeloga svog života. Spomenuta činjenica dovodi cjeloživotno učenje na jednu sasvim drugu i višu razinu te do rasta važne sfere obrazovanja. Cjeloživotno je obrazovanje nužno zbog prirode samoga suvremenoga društva te prirode čovječanstva (Jarvis, 2004.).

S obzirom da su postojeći oblici obrazovanja otporni na promjene, cjeloživotno obrazovanje imalo je mnogo prepreka koje je moralo prevladati te je postojao veliki pritisak za šire otvaranje obrazovnih mogućnosti (Gelpi, 1985.).

Koncept cjeloživotnog učenja zamisao je ususta vljivanja učenja u svim životnim razdobljima (od rane mladosti do starosti) i u svim oblicima u kojima se ostvaruje (formalno, neformalno i informalno). Učenje je pri tome kontinuirani proces u kojem su rezultati i motiviranost pojedinca za učenje u određenom životnom razdoblju uvjetovani znanjem, navikama i iskustvima učenja stečenim u mlađoj životnoj dobi. Uz koncept cjeloživotnog učenja najčešće se vežu ciljevi ekonomske prirode, primjerice postizanje veće konkurentnosti i trajne zapošljivosti. S druge strane ne smiju se zanemariti jednako važni ciljevi koji pridonose aktivnijoj ulozi pojedinca u društvu. Ti su ciljevi poticanje društvene uključenosti, razvoj aktivnoga građanstva te razvijanje individualnih potencijala pojedinaca, dakle samoaktualizacija. Put do samoaktualizacije vodi preko zadovoljavanja osnovnih ljudskih potreba i prema tome svaki pojedinac teži (Bognar, 1999.). Prema Maslowu, do samoaktualizacije kao najviše potrebe dolazi se preko zadovoljavanja fizioloških potreba, potrebe za sigurnošću, pripadanjem te potrebe za poštovanjem (Maslow, 1968., prema Bognar, 1999.). Pojam cjeloživotno učenje često se zamjenjuje izrazom cjeloživotno obrazovanje, no važno je istaknuti da ta dva pojma nisu istoznačna. Obrazovanje obuhvaća samo organizirano učenje, a učenje je širi koncept koji uključuje i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja te se može provoditi cijeli život. U devedesetima se u Europi

afirmira cjeloživotno učenje kao politika koja odgovara na probleme ekonomske krize i povećane nezaposlenosti (Žiljak, 2005.). U tom razdoblju pomiče se fokus s obrazovanja, koje je institucionalizirani i organizirani proces, na cjeloživotno učenje koje uključuje sve oblike učenja u svim životnim okolnostima. Prema Pastuović (1999.) postoji i informalno obrazovanje koje nije institucionalizirani proces.

Koncept cjeloživotnog učenja, razvijen u šezdesetim godinama prošlog stoljeća, odgovor je na problem neusklađenosti između obrazovanja mladih i odraslih (Pastuović, 1999.). Krajem 19. te tijekom 20. stoljeća, koncept cjeloživotnog učenja pronašao je nove definicije i prakse koje se odnose na borbene situacije, od industrijalizacije do post-industrijalizacije, od međunarodnog promišljanja i djelovanja pa sve do otkrića kulturnog i obrazovnog identiteta u zemljama koje su tek nedavno stekle svoju neovisnost. Put od samog koncepta cjeloživotnog učenja pa sve do njegove realizacije karakteriziraju brojne borbe u društvenom životu i obrazovnim institucijama u područjima kao što su: vrsta odnosa između formalnog i neformalnog obrazovanja, informalnog obrazovanja, zatim doprinos takvih ne-nastavnih odgojitelja/edukatora kao kulturni, socijalni i politički pokret u obrazovne aktivnosti (Gelpi, 1985.).

Usredotočenost tradicionalne pedagogije na probleme osnovnoškolskog odgoja i općeg obrazovanja djece te andragogije na obrazovanje odraslih, rezultirali su nedostatkom teorije koja bi integrirala spoznaje o obrazovanju i učenju kroz sva životna razdoblja.

U proteklih se četrdeset godina cjeloživotno učenje od početne ideje razvilo u dominantno načelo i orijentaciju razvoja brojnih nacionalnih obrazovnih sustava. Njegova važnost ističe se u nizu međunarodnih akcijskih planova, deklaracija, dokumenata i konferencija (primjerice Deklaracija UNESCO-ove konferencije: Poziv na akciju Sofija, Memorandum Europske komisije o cjeloživotnom učenju, ostali dokumenti Europske komisije: Stvaranje jedinstvenog europskog prostora cjeloživotnog učenja, Nikada nije prekasno za učenje, Akcijski plan za obrazovanje odraslih: Uvijek je dobro vrijeme za učenje, i drugi). Hrvatska ne zaostaje za ovim trendom te je uključivanjem cjeloživotnog učenja u strateške dokumente iz područja obrazovanja (primjerice Bijeli dokument o hrvatskom obrazovanju, Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005.-2010., Strategija obrazovanja odraslih, Deklaraciji o znanju HAZU-a) postalo osnovno načelo razvitka hrvatskoga obrazovnoga sustava.

2.1. Obrazovanje odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja

Obrazovanje odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja poprima nove dimenzije kao "neprekinuti kontinuitet" u kojem se prije svega treba "naučiti učiti" te steći "pozitivno stajalište prema učenju". Ono čini nadogradnju na prijašnje faze cjeloživotnog učenja i obrazovanja, opredmećuje ih i osmišljava te istodobno ima povratno djelovanje na cijeli koncept cjeloživotnog učenja, osobito formalnih oblika znanja. Klapan (2007.) ističe da će u konceptu cjeloživotnog učenja i obrazovanja biti potreban fleksibilniji pristup u različitim modalitetima obrazovanja mladih i odraslih kroz razgranatu mrežu sredina za obrazovanje, samoobrazovanje, učenje i samoučenje.

Većina rasprava o obrazovanju polazi od čovjekova temeljna prava na obrazovanje koje je istaknuto sredinom 20. stoljeća u dokumentima UNESCO-a, a to pravo je usko vezano uz koncept permanentnog obrazovanja čija primjena omogućuje čovjeku da razumije mnogobrojne promjene u načinu življenja, tehnologiji, proizvodnji, socijalnim odnosima te da sam kreativno sudjeluje u tim promjenama. U suvremenom svijetu učenje sve više postaje sastavni i neophodni dio života, isprepliće se s radom i utječe na povišenje kvalitete življenja u svim životnim razdobljima (Špan, 1993.).

Prvim člankom Zakona o obrazovanju odraslih (2008.) obrazovanje odraslih u Hrvatskoj definirano je kao cjelina procesa učenja odraslih namijenjena ostvarivanju prava na slobodan razvoj osobnosti, osposobljavanja za zapošljivost (stjecanje kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikacije, stjecanje i produbljivanje znanja, vještina i sposobnosti) i osposobljavanje za aktivno građanstvo, a uključuje sve oblike obrazovanja odraslih osoba starijih od 15 godina. Tim je Zakonom određeno da se obrazovanje odraslih temelji na načelima cjeloživotnog učenja, racionalnog korištenja obrazovnih mogućnosti, teritorijalne blizine i dostupnosti obrazovanja svima pod jednakim uvjetima u skladu s njihovim sposobnostima. Isto tako temelji se i na načelima slobode i autonomije pri izboru načina, sadržaja, oblika, sredstava i metoda, uvažavanja različitosti i uključivanja, stručne i moralne odgovornosti andragoških djelatnika, jamstva kvalitete obrazovne ponude i poštivanja osobnosti i dostojanstva svakog sudionika.

"Obrazovanje odraslih proces je kojim osoba, čije su glavne socijalne uloge znakovite za status odraslosti, poduzima sustavno i trajno učenje sa svrhom postizanja promjena u znanju, stavovima, vrijednostima i vještinama" (Darkenwald, Merriam, 1982., prema Pastuović, 1999.). Iz navedene definicije može se zaključiti da je odraslost određena prema kriteriju

socijalnih uloga, a ne prema biološkom ili dobnom kriteriju, zatim da edukacija odraslih ne obuhvaća samo obrazovanje, nego i odgoj.

Permanentno obrazovanje odraslih se otkriva kao bitna sastavnica cjeloživotnog obrazovanja. Proučavanje obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja i obrazovanja nije moguće van tog konteksta. Važno je definirati cjeloživotno učenje kako bi se cjeloživotno obrazovanje moglo staviti u njegov kontekst. Maravić (2003.) cjeloživotno obrazovanje definira kao aktivnost učenja tijekom života s ciljem unaprjeđivanja znanja, vještina i sposobnosti unutar osobne, građanske, društvene i poslovne perspektive, a njime se obuhvaća obrazovanje tijekom cijela čovjekova života te ono podrazumijeva uvažavanje svih oblika učenja (formalno, neformalno i informalno učenje). Ako se uzme u obzir činjenica da ekonomski razvoj neke države ovisi o kvaliteti ljudskih resursa, cjeloživotni sustav obrazovanja osnovna je pretpostavka rasta i razvoja te postaje nužna u vrijeme brzih promjena u potrebnim vještinama i znanjima. Pastuović (1999., prema Lengrand, 1989.) ističe da nije novo vjerovanje kako obrazovanje može i treba biti cjeloživotni proces. Tvrdi da je zapravo ono što je novo suvremeni razvitak koncepta cjeloživotnog obrazovanja i njegova razrada kao vodećeg načela ukupnog obrazovanja. Do toga je došlo kao posljedica nezadovoljstva konvencionalnim sustavom obrazovanja i kao odgovor na porast znanja i tehnoloških promjena što svako obrazovanje, čine neprikladnim za osposobljavanje pojedinca i društva za rješavanje problema u životu. Cjeloživotno se obrazovanje drži kao alternativa nedostacima tradicionalnog obrazovanja. Gelpi (1994.) tvrdi da nema univerzalno prihvaćenog koncepta obrazovanja, te da isto vrijedi i za razvoj koncepta cjeloživotnog obrazovanja.

Uzmemo li u obzir da doba zrelosti traje znatno duže od djetinjstva, mladosti i treće životne dobi uvidjet ćemo se da se velik dio cjeloživotnog obrazovanja odvija kao obrazovanje odraslih. Upravo iz tog razloga ono je danas u razvijenim zemljama po obuhvaćanju, troškovima i doprinosu društvenom i osobnom razvoju, približno ekvivalentno školovanju djece i mladih (Pastuović, 1999.). Težnja suvremene Europe da omogući svojim starijim stanovnicima ravnopravan i kvalitetan život, odraz je poznavanja demografske situacije, ali isto tako i uspostavljenih demokratskih odnosa u kojima se čovjek uvažava bez obzira na svoju dob. Kvaliteta življenja ovisi o objektivnim uvjetima života i osobinama ličnosti, a ne samo o obrazovanju pojedinca. Obrazovanje je samo jedan od čimbenika kvalitete života, a djeluje na nju na dva načina: osposobljavajući ga za uspješnije ostvarivanje njegovih vrijednosti i preusmjeravanjem njegove motivacije s nedostupnim na dostupne vrijednosti (Bruner, 1996.).

Odrasli sudjeluju u formalnom, neformalnom i informalnom i/ili samousmjerenom obrazovanju, što je utvrđeno Zakonom za obrazovanje odraslih (2008., članak 3). Formalno obrazovanje odraslih definira se kao djelatnost koja se izvodi u institucionalnim i javno verificiranim oblicima obrazovanja radi stjecanja stručnog znanja, vještina i sposobnosti te se provodi u skladu s posebnim propisima kojima se uređuju ove djelatnosti. Ono obuhvaća: osnovno školovanje odraslih, srednjoškolsko obrazovanje odraslih; stjecanje srednje školske ili stručne spreme, niže stručne spreme, prekvalifikacije, osposobljavanje i usavršavanje, visoko obrazovanje. Neformalno obrazovanje odraslih organizirani je proces učenja usmjeren na osposobljavanje odraslih osoba za rad, različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj. Informalno učenje odraslih označava aktivnosti u kojima odrasla osoba prihvaća stajališta i pozitivne vrednote te vještine i znanja iz svakodnevnog iskustva i raznolikih drugih utjecaja te izvora iz svoje okoline. Samousmjereno učenje odraslih označava sve one aktivnosti u kojima odrasla osoba samostalno uspostavlja kontrolu nad procesom učenja, kao i odgovornost za njegove rezultate. Obrazovanje odraslih prema ovome Zakonu mogu provoditi pučka otvorena učilišta, osnovne škole, srednje škole, visoka učilišta, škole stranih jezika, ustanove za smještaj i skrb osoba s posebnim potrebama te penološke i druge ustanove, ako ispunjavaju uvjete propisane ovim Zakonom (2008., članak 4., 6).

2.2. Obrazovanje odraslih u Republici Hrvatskoj

U Hrvatskoj je obrazovanje odraslih istaknuto kao važna sastavnica sustava obrazovanja, a svoju potvrdu dobiva nizom važnih strateških dokumenata. Najvažniji su koraci u razvoju sustava obrazovanja odraslih Vladino prihvaćanje Strategije obrazovanja odraslih u studenome 2004. godine, osnivanje Agencije za obrazovanje odraslih Vladinom Uredbom u svibnju 2006. te izglasavanjem Zakona o obrazovanju odraslih u veljači 2007. godine. Izglasavanjem Zakona o obrazovanju odraslih uspostavlja se normativni okvir i stvaraju pravne pretpostavke daljnjem razvoju obrazovanja odraslih kao punopravnog dijela cjelokupnog obrazovnog sustava RH. Danas se djelatnosti obrazovanja odraslih odvijaju u Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanja odraslih koja je osnova na Zakonom o Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. Prvim člankom Zakona o obrazovanju odraslih, obrazovanje odraslih u Hrvatskoj je definirano kao cjelina procesa učenja odraslih namijenjenih ostvarivanju prava na slobodan razvoj osobnosti, osposobljavanja za zapošljivost (stjecanje kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikacije, stjecanje i produbljivanje stručnog znanja, vještina i sposobnosti) i osposobljavanje za aktivno

građanstvo. U Hrvatskoj obrazovanje odraslih uključuje sve oblike obrazovanja osoba starijih od 15 godina. Zakonom je određeno da se obrazovanje odraslih temelji na načelima: cjeloživotnog učenja; racionalnoga korištenja obrazovnih mogućnosti, teritorijalne blizine i dostupnosti obrazovanja svima pod jednakim uvjetima, u skladu s njihovim sposobnostima; slobode i autonomije pri izboru načina sadržaja, oblika, sredstava i metoda; uvažavanja različitosti i uključivanja; stručne i moralne odgovornosti andragoških djelatnika; jamstva kvalitete obrazovne ponude i poštovanja osobnosti i dostojanstva svakog sudionika. Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj ima dugu tradiciju. Razvoj andragoške misli u Hrvatskoj može se razmatrati u povijesnome kontinuitetu u kojem se gradio sustav obrazovanja odraslih u skladu s tradicijsko-kulturnim, društveno-gospodarskim i drugim prilikama kroz koje je Hrvatska prolazila u svome razvoju. Važno je napomenuti da su hrvatski andragozi bili inicijatori važnih susreta andragoga iz drugih zemalja koji su prenosili svoja iskustva i znanja u andragošku praksu i teoriju, ali su isto tako proučavali dosege i rješenja sustava obrazovanja odraslih u Hrvatskoj (Klapan, 2007.). Prema vrijedećim zakonskim propisima u Republici Hrvatskoj postoje slijedeći oblici obrazovanja odraslih: školovanje i doškolovanje; prekvalifikacija; osposobljavanje i usavršavanje. Školovati ili doškolovati se može svaka osoba koja je prethodno završila osnovnu školu ili je navršila 15 godina starosti. Dakle, to znači da se svaki zainteresirani pojedinac može upisati u neki od različitih programa za stjecanje školske ili stručne spreme, ukoliko ispunjava navedene uvjete. Svakome građaninu treba se omogućiti nastavak i završavanje škole radi stjecanja prvog zanimanja (Erceg, 2002.). Trenutno je manji interes za školovanje, obzirom da ono traje isto koliko i redovno, a veći je interes za doškolovanje. Problem doškolovanja posebno je potenciran nakon završavanja trogodišnjih škola od kada su fakulteti za upis uvjetovali prethodno završenu četverogodišnju školu. Prekvalifikacija je jedan od vrlo zahvalnih oblika obrazovanja odraslih. U praksi se pojam prekvalifikacije različito shvaća i često se pod tim pojmom podrazumijeva priučavanje, odnosno osposobljavanje nezaposlenih zbog zapošljavanja. Međutim, prekvalifikacija je školovanje osoba po posebnim programima, izgrađenih na temelju utvrđenih strukovnih razlika, a radi stjecanja novog zanimanja u programima iste dužine trajanja. Utvrđuju se strukovne razlike između programa stečenog i novog zanimanja za svakog kandidata. U Hrvatskoj su verificirane 372 tvrtke koje se bave obrazovanjem odraslih, od kojih je: srednjih škola (202), pučkih otvorenih učilišta (19), ostalih (152). Prekvalifikacija postaje vrlo interesantan oblik obrazovanja odraslih. Zakonski propisi, kojima je regulirano obrazovanje odraslih u Hrvatskoj često su skloni promjenama, zbog čega izazivaju trajnu brigu i nesigurnost kod škola i obvezu za usklađivanjem (Erceg, 2002.).

U posljednjih nekoliko godina u Hrvatskoj su učestalije znanstvene i stručne rasprave o položaju obrazovanja odraslih u sustavu odgoja i obrazovanja kao i o njegovoj važnosti za razvoj pojedinca u društvu. Najagilniji nositelji tih rasprava su Hrvatsko andragoško društvo[1] i Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta[2]. Svi ti napori potvrđuju kontinuirani razvoj obrazovanja odraslih u Hrvatskoj tijekom 20. stoljeća koje se organiziralo sukladno političkim, društvenim i gospodarskim prilikama u zemlji, ali isto tako i svjetskim tendencijama. Ušavši u 21. stoljeće obrazovanje odraslih se našlo pred novim izazovima i složenijim zadaćama, kako u svijetu tako i u Hrvatskoj. Obrazovanje odraslih postaje središnja točka i aktivnost koncepcije cjeloživotnog učenja koja će se morati primijeniti u slijedećim desetljećima. Hrvatska svoj razvoj mora temeljiti na znanju te međunarodnoj razmjeni znanja. S obzirom da je obrazovanje odraslih jedno od najdinamičnijih područja ne smije se dopustiti njegovo stagniranje, već upravo suprotno, trebaju se poduzeti sve mjere i aktivnosti radi njegovog bržeg unaprjeđivanja i oživljavanja (prije svega zakonodavne, materijalne i kadrovske mjere) (Strugar, 2002.).

Žiljak (2005.) ističe da je u Hrvatskoj sigurno povoljnija situacija što se tiče cjeloživotnog učenja nego na početku 90-ih i da je teško razlučiti je li tome više pomogla potreba prekvalifikacije nezaposlenih i stjecanja novih znanja i vještina ili usklađivanje s europskim obrazovnim politikama.

2.3. Neformalno obrazovanje odraslih

Razlika između formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja prvi put se spominje pedesetih godina prošloga stoljeća, a od tada do danas jasnije su se iskristalizirale njegove granice (Jurić, 2007.). Zbog nedostatka dovoljno efikasnog modela formalnog obrazovanja, neformalno obrazovanje često je nositelj smanjenja jaza između postojećeg i potrebnog obrazovanja.

Usporedno s formalnim obrazovanjem razvija se i neformalno obrazovanje. U samim počecima neformalno obrazovanje bilo je orijentirano prema izvanškolskim potrebama odraslih, a kasnije je postalo nenadomjestivo u posliješkolskom obrazovanju. Početkom 19. st u Velikoj Britaniji pojavili su se oblici institucije neformalnog obrazovanja te otuda i

[1] Tiska vlastito glasilo *Andragoški glasnik.*

[2] Tiska časopis *Obrazovanje odraslih,* koji je od 1995. godine izlazio pod različitim imenima: *Narodno sveučilište (1955.*- 1958.), *Obrazovanje odraslih* (1955.-1968.), *Andragogija* (1969.-1990.), *Theleme* (1991.-1995.).

specifičan termin "non-formal education". Takvi oblici obrazovanja razvijali su se i u SAD-u, Austriji, Njemačkoj, Rusiji i Francuskoj.

Neformalno obrazovanje ne stječe se školovanjem nego izvan školskog sustava i njime se ne dobiva školska sprema niti kvalifikacija, no znanje stečeno neformalnim obrazovanjem može biti vrijedno, dugoročno korisno i svrhovito za svakog pojedinca. Neformalno obrazovanje određuje se kao namjerno i organizirano obrazovanje, učenje i osposobljavanje odraslih za rad, društvenu aktivnost i privatni život. Ono može i ne mora rezultirati potvrdom o uspješno savladanom obliku obrazovanja. Neformalno obrazovanje odraslih kontroliraju različite organizacije koje ga pokreću i kojima služi: poduzeća, društvene, političke i profesionalne organizacije, zatim privatne profitne i neprofitne obrazovne organizacije (Pongrac, 1990.). Ono se u literaturi često naziva i liberalnim obrazovanjem. Jedan od čestih oblika u neformalnom obrazovanju je tečaj ili kurs, dakle, niz predavanja i vježbi iz nekog predmeta ili područja čija je osnovna svrha stjecanje novih znanja i vještina. Tečajeve najčešće organiziraju poduzeća i ustanove, no oni su poticajni za obavljanje mnogih aktivnosti sudionika te se realiziraju na gotovo svim područjima obrazovanja odraslih. Vrijeme održavanja tečajeva vrlo je fleksibilno, prilagođavaju se uvjetima života i rada sudionika, a tečaj najčešće završava provjerom stečenih znanja i vještina.

Neformalno obrazovanje provodi se na sveučilištima, pučkim i otvorenim učilištima, u ustanovama za obrazovanje odraslih, Zavodu za zapošljavanje, udrugama, tvrtkama, sindikatima, političkim strankama, različitim centrima, sportskim društvima, a ostvaruje se kroz tečajeve specifičnih vještina, praktičnih znanja, osobnog usavršavanja,predavanja, radionice, različite tipove treninga, seminare te volontiranje (Pongrac, 2001.).

Najčešći oblik neformalnog obrazovanja, seminar, organizacijski je oblik usavršavanja grupe sudionika koje se temelji na već stečenim iskustvima sudionika. Njime se provodi dopunsko obrazovanje te se povezuju iskustva i praktična rješenja. Jedna od karakteristika seminara je da se na informacije koje posreduju predavači nadovezuju informacije među sudionicima s ciljem da osobno iskustvo postane zajedničko. Grupa najbolje funkcionira kada u njoj ima od 8 do 20 sudionika. Postoje različite vrste seminara: predseminar, uvodni seminar, informativni seminar, instruktivni te ciklusni (vikend) seminar (Skendrović, Gregurić, Sertić, 2009.).

Veliki značaj neformalnog obrazovanja vidljiv je u 21. stoljeću upravo zbog toga što je jedno od ključnih usmjerenja obrazovanja. Neformalni okvir je način za razvijanje vlastitih potencijala, talenata i interesa, a najznačajnije je to da promiče zapošljavanje (Tunjić, 2009.).

3. Hrvatski zavod za zapošljavanje

Hrvatski Zavod za zapošljavanje javna je ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenost sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova (http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3825). Vodeći je sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada osobito u objedinjavanju cjelokupne ponude i potražnje rada s ciljem pune zaposlenosti, što postiže učinkovitim posredovanjem kroz razvoj usluga visoke kvalitete prema potrebama klijenata, razvijanjem vlastitih znanja, vještina i sposobnosti i promicanjem partnerskih odnosa s dionicima na tržištu rada.

Strateški ciljevi Zavoda za zapošljavanje za razdoblje od 2008. do 2011.:

1. Razviti usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada.
2. Razviti ljudski potencijal i administrativni kapacitet Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kreiranju i davanju novih usluga na tržištu rada.
3. Ostvariti vodeću poziciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na tržištu rada uspostavljanjem partnerskih odnosa i većim utjecajem na donošenje i provedbu javnih politika (http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3825).

Strateški ciljevi definirani na ovaj način predstavljaju temelj za kontinuirani razvoj usluga, ulaganje u razvoj ljudskih potencijala za stalnu prilagodbu poslovnih procesa potrebama korisnika i partnera.

Prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (2008.), priprema za zapošljavanje uključuje slijedeće:

1. Profesionalno usmjeravanje.
2. Upoznavanje metoda i tehnika aktivnog traženja posla.
3. Obrazovanje za zapošljavanje.
4. Profesionalnu rehabilitaciju.

Što se tiče kvalitete rada u Zavodu, ona nastaje u svim segmentima poslovanja i na svakom radnom mjestu (http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3825).

Visoka razina kvalitete sustava, osnova je uspješnog i efikasnog poslovanja i razvoja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u budućnosti te je temelj i garancija postizanja zadovoljstva i sigurnosti na radu svakog djelatnika Zavoda, klijenta, partnera i društva u cjelini. Odgovornost za kvalitetu potvrđuje se upravljanjem i kontinuiranim provođenjem

kvalitete u svakom dijelu poslovnog sustava Zavoda, konstantnim povećavanjem učinkovitosti izvršavanja usluga uz smanjivanje žalbi korisnika, također udovoljavanjem zahtjevima korisnika uz racionalno trošenje sredstava. Kvalitetno planiranje, uspješan sustav kontrole kvalitete, kontinuirano stručno usavršavanje i ostvarivanje postavljenih ciljeva, osigurati će zadovoljstvo svih partnera i djelatnika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, povećati broj zaposlenih te omogućiti ukupan razvoj i napredak. Politika kvalitete Hrvatskog zavoda za zapošljavanje treba biti održavana na svima razinama (http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3825).

3.1. Cjeloživotno učenje i nezaposlenost

Najviše aktivnosti na razvoju i poticanju ljudskih potencijala nezaposlenih osoba provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje kroz uključivanje nezaposlenih osoba u programe formalnog i neformalnog obrazovanja. Nezaposlenost u Hrvatskoj predstavlja veliki problem i o njoj se vrlo malo zna. Novija istraživanja nezaposlenosti započinju 80-ih godina 20. stoljeća potaknuta recesijskom krizom i novim valom nezaposlenosti. Također, novija istraživanja nisu više usmjerena samo na nezaposlene osobe nego i na osobe koje ih okružuju, dakle, njihove supružnike, djecu, obitelj i kolege s posla. Posljedice nezaposlenosti ne tiču se samo ekonomskog segmenta života pojedinca, već imaju i brojne negativne posljedice na mentalno zdravlje i socijalno funkcioniranje (Wanberg, 1995.).

Najčešće posljedice gubitka posla su depresija, manjak samopoštovanja, anksioznost, porast napetosti, ljutnje, straha, usamljenosti, očaja, suicida, nasilničkog ponašanja, socijalne isključenosti, pretjerana konzumacija alkohola, hrane i lijekova, pad koncentracije, gubitak identiteta itd. (Hanish, 1999.). Trebamo uzeti u obzir da se iskustva razlikuju i da su individualna za svakog pojedinca, naime, za neke gubitak posla može značiti promjenu karijere i načina života te im omogućiti postavljanje novih ciljeva i prioriteta, a za druge konačni odlazak s radnog mjesta na kojemu su bili nezadovoljni i koje je na taj način bilo izvor stresa (Šavor, Maslić Seršić, 2011.).

Ključna strategija za suočavanje s brzim promjenama koje donosi 21. stoljeće je cjeloživotno učenje, a participacija na tržištu rada je nezamisliva bez spremnosti na kontinuirano učenje i razvoj (Gobo, 2009.). Pojedinci cjeloživotnim učenjem zadovoljavaju različite potrebe počevši od stjecanja kompetencija koje su im potrebne za uspješnu integraciju na tržištu rada, zatim stjecanje kompetencija koje im omogućavaju uspješno nošenje s društvenom, građanskom, obiteljskom i kulturnom ulogom te stjecanje kompetencija za kvalitetno

provođenje slobodnog vremena. Ono se realizira kroz programe formalnog obrazovanja, ali isto tako je i rezultat neformalnog obrazovanja i informalnog učenja. U Memorandumu o cjeloživotnom učenju (2000.) navedeni su glavni ciljevi cjeloživotnog učenja, a to su unaprjeđivanje zapošljivosti nezaposlenih osoba i unaprjeđivanje aktivnog građanstva. Kod zaposlenih osoba cjeloživotno učenje bi trebalo biti u funkciji zadržavanja postojeće zapošljivosti, a kod nezaposlenih osoba ono bi trebalo biti u funkciji obnavljanja znanja i vještina koje su tražene na tržištu rada. Dužina nezaposlenosti je proporcionalna s potrebom za cjeloživotnim učenjem, dakle, što je duži period nezaposlenosti veća je i potreba za obnavljanjem znanja i vještina. Neulaganjem u cjeloživotno učenje nezaposlenih osoba produbljuje se jaz između nezaposlenih i zaposlenih osoba (Gobo, 2009.). Stopa sudjelovanja stanovništva Europske unije u dobi od 25 do 64 godine u cjeloživotnom učenju znatno je veća u odnosu na stopu sudjelovanja stanovništva Republike Hrvatske. Niska stopa sudjelovanja stanovništva Republike Hrvatske u cjeloživotnom učenju ukazuje nam na važnost afirmacije cjeloživotnog učenja, također i podaci o značajnom broju evidentirane nezaposlenosti (Barić, Bulić, 2009.) te visok udio nedovoljno obrazovanog stanovništva (Gobo, 2009., prema Matijević, 2004.).

Cjeloživotno učenje nezaposlenih osoba trebalo bi biti usmjereno na stjecanje novih znanja i vještina koje su tražene na tržištu rada, ali isto tako bi trebalo kod nezaposlenih osoba razvijati vještine traženja posla. Hrvatski zavod za zapošljavanje u tu svrhu provodi programe neformalnog obrazovanja nezaposlenih osoba kojima je cilj razviti vještine traženja posla te vještine kvalitetnog predstavljanja poslodavcu što uvelike pridonosi povećanju zapošljivosti nezaposlenih osoba. Na tržištu rada vladaju promjenjivi uvjeti i zbog toga je sve veća nužnost cjeloživotnog učenja.

3.2. Popis obrazovnih programa u 2011. godini prema planiranom broju osoba PS Osijek

Tijekom 2011. godine u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje PS Osijek provodili su se obrazovni programi osposobljavanja, usavršavanja i prekvalifikacije. U 33 obrazovna programa bilo je uključeno ukupno 1050 nezaposlenih osoba. Programi su se provodili tijekom 2011. i 2012. godine u različitim obrazovnim ustanovama.

Obrazovni programi:

1. Vozač/vozačica viličara 2. Knjigovođa 3. Računalni programer 4. Rukovatelj/icagrađevinskim strojevima 5. Serviser osobnih računala 6. Rukovatelj/ica numeričko upravljanim alatnim strojevima za obradu kovina i sličnih materijala (CNC strojevi) 7. Zavarivač/ica TIG postupkom 8. Armirač/armiračica 9. Izolater/izolaterka 10. Limar/limarica 11. Monter/monterka suhe gradnje 12. Zidar/ica 13. Tesar/ica 14. Mrežni administrator/ica 15. Pekar/ica 16. Pizza majstor/ica	17. Pediker/ka 18. Sobar/ica 19. Wellness terapeut/ica 20. Medicinski maser/ka 21. Pomoćni kuhar/ica 22. Pomoćni konobar/ica 23. 3D dizajner/ica 24. JAVA programer/ka 25. Voditelj/ica izrade i provedbe projekata financiranih iz EU fondova 26. Slastičar/ka 27. Keramičar/ka 28. Autocad 29. Njegovatelj/ica 30. Zaštitar/ka 31. Web dizajner/ica 32. Vozač/ica autobusa 33. Vozač/ica motornih vozila

4. Empirijsko istraživanje

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

1. Predmet istraživanja

Za cjeloživotno obrazovanje mogli bismo reći da je najmoćnije sredstvo za donošenje promjena koje su hitne i nužne u današnjem svijetu. Postavlja se pitanje, u skladu s karakteristikama i viđenjem društva u kojem živimo, shvaćanjem znanja i učenja u njemu, kakva je situacija u Hrvatskoj, konkretno kakvo je viđenje cjeloživotnog učenja i primjena programa osposobljavanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje PS Osijek.

2. Cilj i problemi istraživanja

Cilj je ovog istraživanja ispitati stavove i mišljenja polaznika, identificirati potrebitost i učinkovitost istih te evaluirati postojeće programe osposobljavanja putem direktne procjene korisnika prema kriteriju zadovoljstva programom i procjene o korisnosti programa za ostvarivanje ciljeva s kojim su upisali program osposobljavanja. Na taj se način želi dobiti uvid u stanje na području programa osposobljavanja koje nudi Hrvatski zavod za zapošljavanje PS Osijek.

Dio podataka koristit će Hrvatskom zavodu za zapošljavanje kao povratna informacija o stavovima polaznika programa, njihovoj informiranosti te općenito učinkovitosti programa osposobljavanja koje nudi.

Također, cilj nam je ispitati jesu li programi osposobljavanja privlačni specifičnim populacijama u odnosu na demografske karakteristike poput dobi spola i slično. Nezavisne varijable: dob, spol, trajanje nezaposlenosti. Zavisne varijable: opće zadovoljstvo programom, načini informiranja, problemi s kojima su se polaznici susretali tijekom učenja i planiranje daljnjeg obrazovanja.

Iz postavljenog cilja definirani su sljedeći problemi istraživanja:

1. Ispitati karakteristike polaznika programa osposobljavanja obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja, ranije dodatno obrazovanje te trajanje nezaposlenosti.
2. Ispitati stupanj zadovoljstva polaznika programa samim programom.

3. Ispitati odnos dobi, spola, stupnja obrazovanja i općeg zadovoljstva završenim programom te dobi i načina informiranja o programima; zatim odnos dobi, spola, stupnja obrazovanja i problema s kojima su se susretali tijekom učenja i konačno, dobi, spola, stupnja obrazovanja i planiranja daljnjeg obrazovanja u budućnosti.

3. Hipoteze

Radi detaljnijega objašnjenja cilja istraživanja, a temeljem podataka dostupnih Hrvatskom zavodu za zapošljavanje PS Osijek, postavljene su sljedeće hipoteze. S obzirom da za 3. problem ne postoje raniji podaci sve postavljene hipoteze su nul hipoteze.

H1: Među polaznicima programa podjednako su zastupljene sve dobne, spolne i obrazovne skupine te sve skupine obzirom na trajanje nezaposlenosti i ranije dodatno obrazovanje.

H2: Većina polaznika izražava zadovoljstvo programom osposobljavanja koji su pohađali.

H3.1: Različite dobne, spolne i obrazovne skupine ne razlikuju se s obzirom na zadovoljstvo programom.

H3.2: Postojat će razlika u načinima informiranja o programima u odnosu na dob.

H3.3: Postojat će razlike u problemima s kojima su se ispitanici susretali s obzirom na dob, spol i stupanj obrazovanja.

H3.4: Postojat će razlika u sklonosti pohađanja dodatnog programa obrazovanja u budućnosti u odnosu na dob, spol i stupanj obrazovanja.

4. Ispitanici

U istraživanju su sudjelovali polaznici programa osposobljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje PS Osijek u realizaciji pučkih otvorenih učilišta POETIKA, ALGEBRA, ŠTIT, Ustanove za obrazovanje odraslih EDUNOVA, Škole informatike IVORA, Elektrotehničkog fakulteta Osijek te Graditeljsko-geodetske škole. Uzorak obuhvaća osobe registrirane kao nezaposlene pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje PS Osijek, a što je ujedno i uvjet za sudjelovanje u programu. Ukupno je sudjelovalo 86 sudionika.

Tablica 1. Podaci o dobi na uzorku polaznika programa (N=86)

	Min	Max	Aritmetička sredina	Standardna devijacija
Dob	19	58	34,48	10,951

Tablica 2. Podaci o raspodjeli prema dobnim skupinama na uzorku polaznika programa

Dobne skupine	N	%
do 25 godina	25	29,1
od 26 do 35 godina	21	24,4
od 36 do 45 godina	23	26,7
46 godina i više	17	19,8
Ukupno	**86**	**100,0**

Tablica 3. Podaci o spolu na uzorku polaznika programa

	N	%
muško	54	62,8
žensko	30	34,9
Ukupno odgovorenih	84	97,7
Bez odgovora	2	2,3
Ukupno	**86**	**100,0**

Tablica 4. Podaci o raspodjeli prema stupnju obrazovanja na uzorku polaznika programa

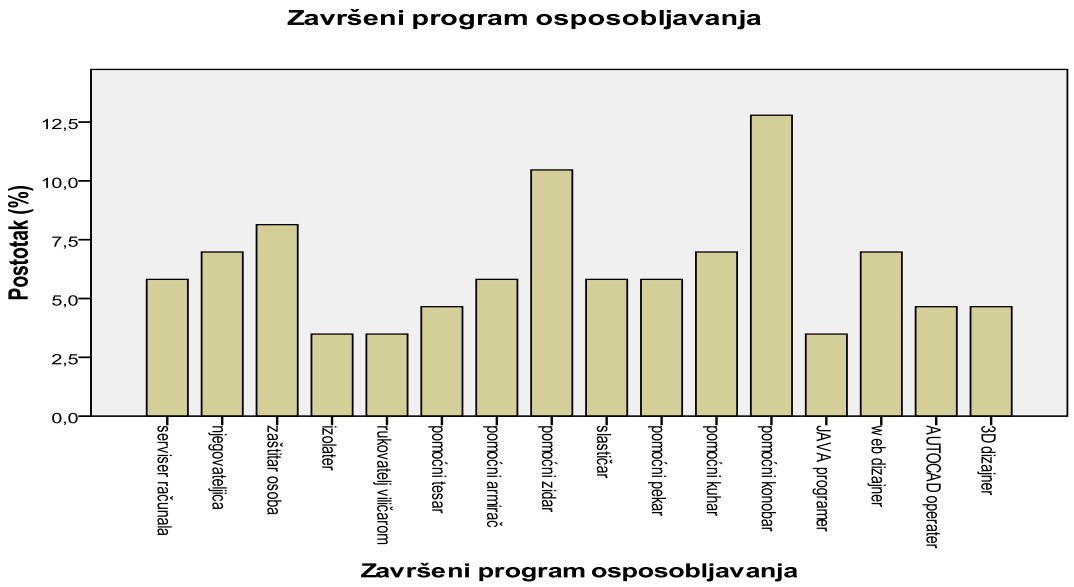
	N	%
Osnovna škola	31	36,0
Srednja škola	50	58,1
Viša škola	1	1,2
fakultet	3	3,5
Ukupno odgovorenih	85	98,8
Bez odgovora	1	1,2
Ukupno	**86**	**100,0**

Tablica 5. Podaci o završenim programima osposobljavanja na uzorku polaznika programa

	N	%
serviser računala	5	5,8
njegovateljica	6	7,0
zaštitar osoba	7	8,1
izolater	3	3,5
rukovatelj viličarom	3	3,5
pomoćni tesar	4	4,7
pomoćni armirač	5	5,8
pomoćni zidar	9	10,5
slastičar	5	5,8
pomoćni pekar	5	5,8
pomoćni kuhar	6	7,0
pomoćni konobar	11	12,8
JAVA programer	3	3,5
web dizajner	6	7,0
AUTOCAD operater	4	4,7
3D dizajner	4	4,7
Ukupno	**86**	**100,0**

Radi bolje preglednosti podaci o završenim programima osposobljavanja prikazani su i grafičkim pomoću histograma.

Slika 1. Raspodjela po završenim obrazovnim programima na uzorku polaznika programa (N=86)



Tablica 6. Podaci o raspodjeli ispitanika prema trajanju nezaposlenosti na uzorku polaznika programa

	N	%
do godinu dana	29	33,7
1 do 5 godina	31	36,0
5 do 10 godina	9	10,5
preko 10 godina	17	19,8
Ukupno	86	100,0

Uzorak upotrijebljen u istraživanju jest prigodni, međutim ništa ne ukazuje na utjecaj sistematskih faktora na odabir ispitanika te je za pretpostaviti da se upotrijebljeni uzorak ne razlikuje od slučajnoga.

5. Instrument istraživanja

Za potrebe ovoga istraživanja posebno je konstruiran anketni upitnik koji sadržava pitanja zatvorenog tipa i Likertove skale procjene. Instrument se sastoji od 23 pitanja kojima se osim registriranja karakteristika ispitanika kao što su

- **dob,**
- **spol,**
- **stupanj obrazovanja** te
- **ranije dodatno obrazovanje,**
- **odabrani obrazovni program** i
- **trajanje nezaposlenosti**

ispituju

- način informiranja o programima osposobljavanja (1 čestica),
- **motivacija za pohađanje osposobljavanja** (1 čestica), *ispitanici odgovaraju na način da odabiru među 8 ponuđenih kategorija*,
- zadovoljstvo ponudom programa osposobljavanja HZZ-a (1 čestica),
- upoznatost i zadovoljstvo s ponudom različitih ustanova (2 čestice),
- **zadovoljstvo programom koji pohađa** (6 čestica), *ispitanici odgovaraju na ljestvici od 3 stupnja (nezadovoljan, zadovoljan, jako zadovoljan)*.
- problemi s kojima se polaznik susretao (1 čestica),
- stav prema utjecaju dodatnog obrazovanja te novostečenih znanja i vještina na uspješnost traženja i dobivanja posla (2 čestice),
- namjera budućeg dodatnog obrazovanja (1 čestica) i razlozi za eventualnu nemotiviranost za buduće obrazovanje (1 čestica).

U obradi za potrebe ovoga istraživanja korištene su čestice vezane uz pitanja dobi, spola, stupnja obrazovanja, ranijeg dodatnog obrazovanja, odabranog obrazovnog programa, trajanja nezaposlenosti te motivacije za pohađanje osposobljavanja i zadovoljstva programom koji je osoba pohađala (koncepcijom, praksom, vremenskom organizacijom teorije i prakse, stručnost i angažiranost predavača, razina stečenog znanja, vještina i sposobnosti). Ostali podaci koristit će HZZ-u kao povratna informacija o već spomenutim programima osposobljavanja.

6. Postupci

Istraživanje je primijenjeno (aplikativno) jer može poslužiti Hrvatskom zavodu za zapošljavanje kao povratna informacija o učinkovitosti obrazovanja odraslih te opisno (deskriptivno) jer detaljno opisuje neku pojavu tako što provjerava postavljene hipoteze.

Ispitivanje je provedeno u lipnju i srpnju 2012. godine. u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje PS Osijek. Unaprijed je dogovoreno s pročelnikom i rukovoditeljicom odsjeka za profesionalnu orijentaciju. Testiranje je provedeno individualno uz prisutnost stručnih savjetnika prilikom dolaska ispitanika zbog prijave na Zavod. Ispitanici su također bili pozivani od strane savjetnika radi istraživanja Zavoda za zapošljavanje o zadovoljstvu programima koje su pohađali. Ispitanicima je rečeno da se istraživanje provodi u svrhu diplomskog rada te da je sudjelovanje dobrovoljno i anonimno. Svi su ispitanici ispitivani na jednak način, uručen im je anketni upitnik koji se sastojao od 23 pitanja.

Podaci dobiveni primjenom ankete obrađeni su na osobnom računalu uz pomoć statističkoga paketa („SPSS for Windows 17.0“). Obradba je uključivala sljedeće postupke: deskriptivnu analizu te provjeru postavljenih hipoteza putem statističkih postupaka za kategorijalne podatke izražene u frekvencijama kao što su Hi-kvadrat test i Fischerov test vjerojatnosti te provjeru hipoteza putem T-testa.

7. Rezultati i interpretacija

Prije daljnjih analiza provjereno je jesu li svi sudionici dali odgovore na sva pitanja. Utvrđeno je da na pitanje spola i završenoga stupnja obrazovanja odgovor nisu dala dva tj. jedan sudionik. Ističe se pitanje koje se tiče problema s kojima su se susretali sudionici tijekom učenja te na njega odgovor nije dalo 38 sudionika. Postavlja se pitanje zašto sudionici nisu dali odgovor na pojedina pitanja. Moguća pretpostavka je zbog slučajne omaške ili nekog drugog razloga koji nije sistematski. Ističe se pitanje problema s kojima su se susretali: moguće da neki zaista nisu imali problema tijekom učenja, a taj odgovor nije ponuđen pa nisu zaokružili ništa. Isto tako moguće je da su se pojedinci susretali s nekim drugim problemima koji nisu bili ponuđeni pa stoga nisu dali odgovor na pitanje. To bi se trebalo provjeriti ponavljanjem istraživanja i to s promijenjenim pitanjem koje će nuditi više ponuđenih odgovora.

Tablica 7. **Prikaz broja odgovorenih i neodgovorenih pitanja**

		Dobne kategorije	Spol	Završeni stupanj obrazovanja	Završeni program osposobljavanja	Trajanje nezaposlenosti	Ranije pohađanje dodatnog osposobljavanja ili usavršavnja (nakon formalnog obrazovanja)	Načini informiranosti o programima osposobljavanja u HZZ-u	Problemi s kojima su se susretali tijekom učenja	Sklonost pohađanju dodatnih programa obrazovanja u budućnosti
N	Odgovoreno	86	84	85	86	86	86	86	48	86
	Neodgovoreno	0	2	1	0	0	0	0	38	0

Učinjena je deskriptivna analiza podataka te se u Tablici 8. nalaze prikazani modovi kao mjere srednje vrijednosti za nominalne podatke.

Iako su u primijenjenom upitniku sudionici davali odgovor na pitanje dobi na način da su upisivali koliko godina starosti imaju, radi daljnjih analiza formirane su slijedeće dobne kategorije: do 25 godina, od 26 do 35 godina, od 36 do 45 godina te 45 godina i više.

Tablica 8. Srednje vrijednosti za ispitivane varijable na uzorku polaznika programa (N=86)

	Dobne kategorije	Spol	Završeni stupanj obrazovanja	Trajanje nezaposlenosti	Ranije pohađanje dodatnog osposobljavanja ili usavršavnja (nakon formalnog obrazovanja)	Načini informiranosti o programima osposobljavanja u HZZ-u	Problemi s kojima su se susretali tijekom učenja	Sklonost pohađanju dodatnih programa obrazovanja u budućnosti	Završeni program osposobljavanja
N Mod	Do 25 godina	Muško	Srednja škola	1 do 5 godina	Ne	Na grupnom informiranju	Nedostatak vremena i teškoće pri usvajanju sadržaja*	Ne	Pomoćni konobar
Postotak	29,1	62,8	58,1	36,0	75,6	36,0	25,6	58,1	12,8

*Dvostruki mod

1. PROBLEM

Hipoteze vezane uz prvi problem, a koji se odnosi na karakteristike polaznika programa provjerene su putem hi-kvadrat testa. Hi-kvadrat test temelji se na frekvencijama pojedinih kategorija rezultata koje uspoređujemo s nekim drugim frekvencijama koje bi se očekivale pod određenom nul-hipotezom. Znači, ukoliko se sudionici podjednako raspoređuju po svim dobnim, spolnim i drugim kategorijama hi-kvadrat neće biti značajan. Ukoliko hi-kvadrat je značajan (na razini rizika od 5%), to bi značilo da polaznici ne pripadaju podjednako pojedinim kategorijama karakteristika.

Tablica 9. Vrijednosti hi-kvadrata i njegove značajnosti

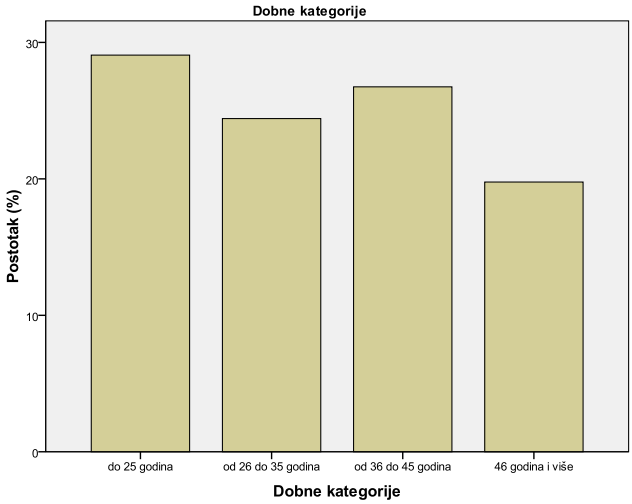
	Dobne kategorije	Spol	Završeni stupanj obrazovanja	Ranije pohađanje dodatnog osposobljavanja ili usavršavnja (nakon formalnog obrazovanja)	Trajanje nezaposlenosti
Hi-kvadrat	1,628	**6,857***	**78,341***	**22,512***	**15,023***

*značajan p<0.05

Dodatno, putem histograma grafički su prikazane distribucije odgovora na pojedina pitanja.

Po pitanju dobi hi-kvadrat test nije se pokazao statistički značajan, što znači da se u ovom uzorku sudionici podjednako raspoređuju prema svim dobnim skupinama.

Slika 2. Raspodjela po dobnim kategorijama na uzorku polaznika programa (N=86)

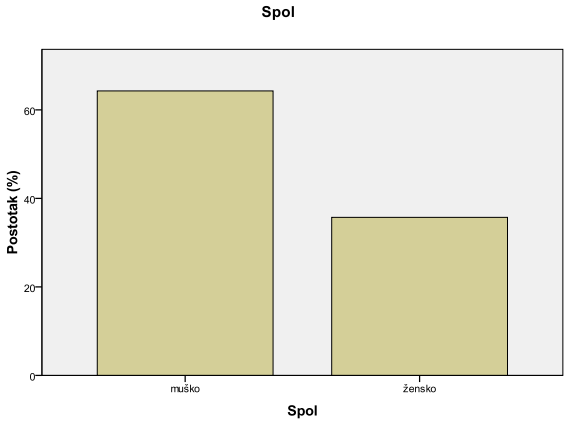


Rezultat je u skladu s postavljenom hipotezom što znači da ovim istraživanjem nije utvrđeno da se osobe mlađe ili starije dobi (tj. pripadnici određenih dobnih kategorija) češće odlučuju za pohađanje programa obrazovanja. Moguće je da su dobne kategorije krivo raspoređene ili da je uzorak premalen, a to bi se trebalo provjeriti ponavljanjem istraživanja na većem uzorku.

Za ostale kategorije (spol, završeni stupanj obrazovanja, ranije pohađanje dodatnog osposobljavanja ili usavršavanja te trajanje nazaposlenosti) vrijednost hi-kvadrata je statistički značajna i ukazuje na to da se ispitanici ne raspodjeljuju ravnomjerno u odnosu na gore navedene kategorije.

Uvidom u grafičke prikaze distribucije rezultata možemo zaključiti da su sudionici pretežno muškarci (62,8%), da najčešće imaju završenu srednju školu (58,1%) i zatim osnovnu školu (36,0%); većina nakon završenog formalnog obrazovanja nije pohađala dodatno osposobljavanje ili usavršavanje (75,6%); a što se trajanja nezaposlenosti tiče većina sudionika nezaposlena je 1 do 5 godina (36,0%) i manje od 1 godine (33,7%).

Slika 3. Raspodjela po spolu na uzorku polaznika programa (N=85)



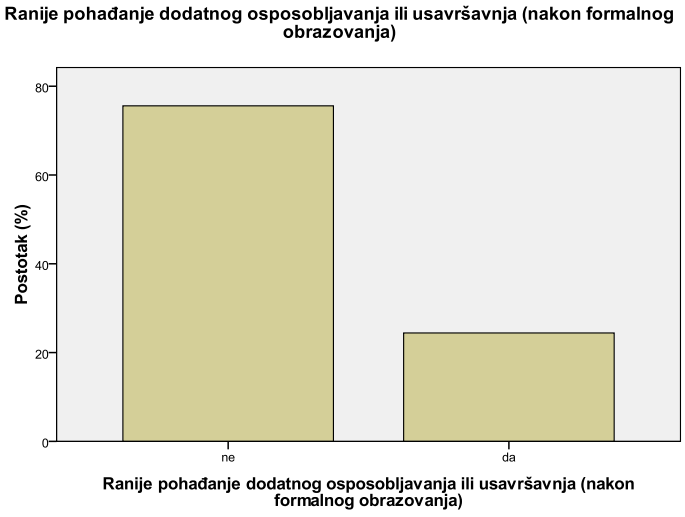
Rezultati ukazuju na to da se značajno više muškaraca odlučuje za programe osposobljavanja. Pretpostavlja se zbog specifičnosti zanimanja koja više odgovaraju muškoj populaciji, također je otvorena mogućnost da je uzorak premalen. To bi se također moglo provjeriti ponavljanjem istraživanja na većem uzorku.

Slika 4. Raspodjela po završenom stupnju obrazovanja na uzorku polaznika programa (N=84)



Rezultati ukazuju na to da se osobe određene obrazovne kategorije češće odlučuju za programe osposobljavanja. Iz uvida u graf vidljivo je da su polaznici programa pretežno osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja. Razlog tomu je da možda u hrvatskoj populaciji ima najviše osoba s osnovnom i srednjom školom, ali i da je uzorak premalen. Pretpostavka je da nezaposlene osobe sa završenom osnovnom školom žele steći prvo zanimanje, a da osobe sa završenom srednjom školom imaju nezapošljiva zanimanja. Postavlja se pitanje, u populaciji nezaposlenih u Hrvatskoj, kojih ima najviše. Moglo bi se u narednim istraživanjima ispitati jesu li češće osobe osnovnoškolskog obrazovanja ili osobe srednjoškolskog obrazovanja polaznici programa.

Slika 5. Raspodjela ispitanika u odnosu na ranije pohađanje dodatnog osposobljavanja ili usavršavanja na uzorku polaznika programa (N=86)



Rezultati ukazuju na to da značajno više osoba ranije nije pohađalo dodatne programe osposobljavanja ili usavršavanja nakon formalnog obrazovanja. Razlog tomu može biti da su oni koji su već pohađali zaposleni. Također razlog može biti nedostatak financijskih sredstava, nedostatak motivacije i volje za učenjem, nedostatak vremena, također i mišljenje da im dodatno obrazovanje neće koristiti u pronalaženju posla.

Slika 6. Raspodjela po trajanju nezaposlenosti na uzorku polaznika programa (N=86)



Rezultati ukazuju na to da se osobe određene kategorije trajanja nezaposlenosti češće odlučuju za programe osposobljavanja. Iz uvida u graf vidljivo je da su polaznici programa pretežno nezaposleni do 5 godina. Pretpostavlja se da je razlog tomu još uvijek visoka motivacija polaznika za aktivnim traženjem posla.

2. PROBLEM

Upitnikom je ispitano i zadovoljstvo polaznika programom te su sudionicima ponuđeni sljedeći odgovori: nezadovoljan, zadovoljan i jako zadovoljan.

Tablica 10. Srednje vrijednosti odgovora na pitanja o pojedinim aspektima zadovoljstva polaznika programa na uzorku polaznika (N=86)

	Zadovoljstvo KONCEPCIJOM programa	Zadovoljstvo USTANOVOM u kojoj je završen praktični dio osposobljavanja	Zadovoljstvo VREMENSKOM ORGANIZIRANOŠĆU TEORIJSKE nastave	Zadovoljstvo VREMENSKOM ORGANIZIRANOŠĆU PRAKTIČNE nastave	Zadovoljstvo PREDAVAČIMA	Zadovoljstvo STEČENIM ZNANJEM/ VJEŠTINAMA/ SPOSOBNOSTI
Mod	Zadovoljan	Zadovoljan	Zadovoljan	Zadovoljan	Jako zadovoljan	Zadovoljan
Postotak	70,9	41,9	72,1	46,5	72,1	55,8

Formirana je i varijabla općeg zadovoljstva sudionika završenim programom osposobljavanja kao aritmetička sredina odgovora na pojedine aspekte zadovoljstva programom. Odgovoru nezadovoljan dodijeljena je vrijednost 1, odgovoru zadovoljan 2 i odgovoru jako zadovoljan 3.

Također, provjerena je normalnost dobivene distribucije rezultata putem Kolmogorov-Smirnov testu te je utvrđeno da se dobivena distribucija ne razlikuje značajno od normalne (test nije značajan na razini od najmanje 0,05). S obzirom na to izračunata je aritmetička sredina (M=2,23) i standardna devijacija (sd=0,44). Možemo reći da bi prosječna vrijednost općeg zadovoljstva sudionika programom pripadala kategoriji zadovoljan.

Tablica 11. Aritmetička sredina, standardna devijacija i vrijednost indeksa normalnosti distribucije općeg zadovoljstva završenim programom na uzorku polaznika programa

	Opće zadovoljstvo završenim programom
N	86
Aritmetička sredina	2,2306
Std. devijacija	,44441
Kolmogorov-Smirnov Z	,955
Razina značajnosti	,321

Rezultati su u skladu s postavljenom hipotezom. Pretpostavlja se da je razlog općega zadovoljstva polaznika besplatna edukacija, povećanje šanse za zaposlenjem te osiguranje egzistencije za vrijeme trajanja obrazovanja (novčana potpora za vrijeme trajanja obrazovanja).

3. PROBLEM

Po pitanju općeg zadovoljstva formirane su tri kategorije ispitanika: ispodprosječno zadovoljni (nezadovoljni), zadovoljni i iznadprosječno zadovoljni (jako zadovoljni).

Nije bilo moguće ispitati razlikuju li se sudionici u odnosu na dob i stupanj obrazovanja po općem zadovoljstvu programom. Naime, s obzirom da hi-kvadrat zahtjeva da 80% ili više ćelija ima očekivanu frekvenciju veću od 5 te da podaci ovoga istraživanja ne zadovoljavaju uvjet, nije bilo moguće izračunati vrijednost hi-kvadrata. Razlog tomu može biti premalen uzorak što bi se trebalo provjeriti ponavljanjem istraživanja na većem uzorku, također bi bilo poželjno smanjiti broj ponuđenih odgovora na da/ne kako bi se lakše utvrdilo opće zadovoljstvo.

Tablica 12. Opće zadovoljstvo polaznika programa s obzirom na spol (N=84)

Spol	N	M	SD	t	p
M	53	2,17	0,46	1,13	0,26
Ž	31	2,24	0,41		

Provedbom t-testa za nezavisne varijable pokazalo se da ne postoji statistički značajna razlika (t=1,13, p>0,05) u općem zadovoljstvu u odnosu na spol, tj. i muškarci i žene su podjednako zadovoljni tj. nezadovoljni završenim programom. Rezultati su u skladu s postavljenom hipotezom. Dvoje ispitanika nisu zaokružili spol u anketnome upitniku, iz toga razloga uzorak je N=84 te njihovi odgovori po pitanju zadovoljstva nisu uzeti u obzir.

Potrebno je napomenuti kako iz gore navedenoga razloga nije bilo moguće provjeriti razlikuju li se ispitanici prema načinima informiranja o programima obrazovanja u odnosu na dob.

Razlog tomu je možda premalen uzorak što bi se trebalo provjeriti ponavljanjem istraživanja na većem uzorku. Možda se radi o tome da neke načine informiranja ispitanici zaista i ne koriste.

Također nije bilo moguće ispitati razlikuju li se u problemima s kojima se susreću u odnosu na dob, spol i stupanj obrazovanja. Treba napomenuti da velik broj ispitanika nije odgovorio na pitanje o problemima.

Razlikuju li se osobe koje su završile program osposobljavanja u namjeri pohađanja dodatnog obrazovanja u budućnosti u odnosu na stupanj obrazovanja nije bilo moguće provjeriti putem hi-kvadrat testa. Što se tiče stupnja obrazovanja, jako je mala zastupljenost onih sa VSS i VŠS. Možda bi se istraživanje trebalo ponoviti na većem uzorku.

Ispitanici se razlikuju u odnosu na dob kada je u pitanju njihova namjera pohađanja dodatnog obrazovanja u budućnosti. Hi-kvadrat je značajan na razini većoj od 0,5 ($p<0.001$). Uvid u tablicu kontingencije pokazuje nam da su mlađi sudionici, do 35 godina skloniji pohađanju dodatnog obrazovana u budućnosti (njih 75%). Najmlađi, do 25 godina pokazuju najveću sklonost (od svih ispitanika koji su odgovorili „da“ 47,2% je mlađe od 25 godina).

Tablica 13. Tablica kontingencije za dobne kategorije i sklonost pohađanju dodatnih programa obrazovanja u budućnosti na uzorku polaznika programa (N=86)

			Sklonost pohađanju dodatnih programa obrazovanja u budućnosti		
			ne	da	Ukupno
dobne kategorije	do 25 godina	% unutar dobne kategorije	32,0%	68,0%	100,0%
		% unutar sklonost pohađanju	16,0%	47,2%	29,1%
	od 26 do 35 godina	% unutar dobne kategorije	52,4%	47,6%	100,0%
		% unutar sklonost pohađanju	22,0%	27,8%	24,4%
	od 36 do 45 godina	% unutar dobne kategorije	65,2%	34,8%	100,0%
		% unutar sklonost pohađanju	30,0%	22,2%	26,7%
	46 godina i više	% unutar dobne kategorije	94,1%	5,9%	100,0%
		% unutar sklonost pohađanju	32,0%	2,8%	19,8%
Ukupno		% unutar dobne kategorije	58,1%	41,9%	100,0%
		% unutar sklonost pohađanju	100,0%	100,0%	100,0%

Vidljivo je da su osobe mlađe životne dobi sklonije pohađanju dodatnih programa osposobljavanja u budućnosti. Razlog tomu može biti visoka motivacija i želja za daljnjim obrazovanjem i pronalaženjem posla. Treba obratiti pozornost na to da velik broj ispitanika nije odgovorilo na pitanje o problemima s kojima su se susretali prilikom učenja. Što se stupnja obrazovanja tiče, jako je mala zastupljenost onih sa VSS i VŠS.

Prilikom ispitivanja razlikuju li se ispitanici u odnosu na spol po namjeri pohađanja dodatnog obrazovanja u budućnosti utvrđeno je da hi-kvadrat nije značajan, što znači da su sudionici u odnosu na spol podjednako skloni tj. neskloni pohađati dodatne programe obrazovanja u budućnosti. Ovim istraživanjem nismo uspjeli utvrditi da se razlikuju s obzirom na spol.

8. Prikaz istraživanja provedenog u zavodu za zapošljavanje PS Pula

U Hrvatskom zavodu za zapošljavanje PS Pula 2009. godine provedeno je istraživanje o cjeloživotnom učenju u funkciji povećanja zapošljivosti nezaposlenih osoba koje je provela Arlin Gobo (savjetnica za zapošljavanje PS Pula). Cilj istraživanja bio je utvrditi mišljenje nezaposlenih osoba o cjeloživotnom učenju u smislu njegove važnosti za povećanje zapošljivosti te utvrditi ulogu cjeloživotnog učenja kao izvora motivacije za rad. U istraživanju je sudjelovalo 300 nezaposlenih osoba s područja Istarske županije. Rezultati su praćeni s obzirom na spol, razinu obrazovanja te dob ispitanika. Kao metodološki postupak primijenjen je postupak anketiranja, a kao instrument istraživanja anketni list koji se sastojao od dva dijela. U prvom dijeli traženi su opći podaci o ispitanicima, dakle dob, spol, razina obrazovanja, a u drugom dijelu ispitanici su iskazali svoje mišljenje o cjeloživotnom učenju kroz niz pitanja zatvorenog tipa i jedno pitanje otvorenoga tipa.

8.1. Prikaz rezultata istraživanja:

Po pitanju spremnosti za rad nakon završetka obrazovanja, većina ispitanika (64,33 %) smatra da ih je školovanje pripremilo za rad. Mišljenje da ih školovanje nije pripremilo za rad iskazalo je 35,67% ispitanika. Samo 16,67% smatra da su po završetku školovanja bili u potpunosti pripremljeni za rad. Dakle, više od 1/3 ispitanika smatra da ih je školovanje pripremilo za rad.

Od ispitanika se tražilo da procjene koja su im znanja i vještine nedostajale po završetku školovanja. Ispitanicima je postavljeno pitanje otvorenog tipa s mogućnošću izbora hoće li odgovoriti na pitanje ili ne. Na postavljeno pitanje odgovor je dalo 145 ispitanika. Najveći udio ispitanika (53,10%) smatra da im je nedostajalo praktično iskustvo, odnosno praktičan rad, 13,79% ispitanika smatra da su im nedostajala znanja rada na računalu te znanja stranih jezika (11,72%), zatim slijedi udio onih koji smatraju da su im nedostajala specifična znanja iz struke (5,52%). Ispitanici su također iskazali da su im nedostajale komunikacijske vještine (4,14%). Značajan je i odgovor koji je ponudilo 3,45% ispitanika koji smatraju da su im nedostajala sva znanja i vještine budući da je obrazovanje bilo oskudno. Ispitanici sa završenom osnovnom školom naveli su da im je nedostajala srednja škola (2,76%). Za ostale ponuđene odgovore odlučilo se 0,69% ispitanika, a ponuđeni odgovori su bili: vozački ispit, marketinške vještine, prezentacijske vještine, vještine vođenja i upravljanja, vještine timskog rada, samopouzdanje, strpljenje u učenju nečeg novog.

Što se tiče uključenosti u programe obrazovanja nakon redovnog školovanja, rezultati ukazuju da je svega 37% ispitanika bilo uključeno u neki od oblika obrazovanja po završetku redovnog školovanja, dok 63% ispitanika nije bilo uključeno ni u kakav oblik obrazovanja po završetku redovnog obrazovanja.

Od ukupnog broja ispitanika koji su bili uključeni u neki od oblika obrazovanja njih 54,5%, obrazovanje je financiralo vlastitim sredstvima, dok je poslodavac financirao obrazovanje za samo 18,92% ispitanika. Obrazovanje je financirano iz nekih drugih izvora ili je bilo besplatno kod 27,3% (Hrvatski zavod za zapošljavanje, jedinice lokalne uprave i samouprave, udruge). Manje od 1/5 ispitanika bilo je uključeno u program obrazovanja koji je financirao poslodavac.

Ispitanici koji nisu bili uključeni ni u kakav oblik obrazovanja trebali su procijeniti je li razlog tomu bio nedostatak financijskih sredstava ili su smatrali da im obrazovanje nije potrebno. Rezultati pokazuju da 30,16 % ispitanika nije bilo uključeno u programe obrazovanja jer nisu imali financijskih sredstava, a značajan je podatak da 13,23 % ispitanika smatra da im dodatno obrazovanje nije potrebno.

Ispitanici su također trebali procijeniti koji su im najvažniji izvori motivacije za rad te su na listi ponuđenih izvora motivacije trebali odabrati tri koja su prema njihovom mišljenju najvažniji izvor motivacije. Prema mišljenju ispitanika najvažniji izvor motivacije za rad je dobro plaćen posao, zatim slijedi siguran posao dok se mogućnost daljnjeg usavršavanja nalazi na sedmom mjestu i svega 19,67 % ispitanika smatra da im je to jedan od tri najvažnija izvora motivacije.

U istraživanju se od ispitanika tražilo da procjene koje aktivnosti omogućuju bolju zapošljivost. Najveći udio ispitanika smatra da će njihovu zapošljivost povećati aktivnost posredovanja pri zapošljavanju (56,33%) kao i aktivnost informiranja o slobodnim radnim mjestima (55,67%). Aktivnost profesionalnog usmjeravanja radi utvrđivanja posla koji im najviše odgovara smatra važnim 24,33%, dok svega 18% ispitanika smatra da je važna aktivnost koja će povećati njihovu zapošljivost uključenost u programe obrazovanja radi stjecanja znanja i vještina koje se traže na tržištu rada.

Utvrđena je statistički značajna razlika u odgovorima ispitanika s obzirom na spol.
Po pitanju uključenosti u programe obrazovanja nakon redovnog školovanja, zaključeno je da su ženski ispitanici (30,52%) u znatno manjem udjelu sudjelovali u programima obrazovanja

u odnosu na muške ispitanike (43,84%). Ženski ispitanici su u većem udjelu percipirali važnijim aktivnost uključivanja u obrazovne programe obrazovanja kao i aktivnosti stručnog savjetovanja za uspješno predstavljanje na tržištu rada, odnosno, u većem su udjelu u odnosu na muške ispitanike percipirali da će im aktivnosti formalnog i neformalnog obrazovanja povećati zapošljivost. Što se tiče nedostatka vještina, ženski ispitanici u većem su udjelu percipirali nedostatak znanja rada na računalu i znanja stranih jezika, dok su muški ispitanici u većem udjelu percipirali nedostatak praktičnog iskustva.

Utvrđena je statistički značajna razlika u odgovorima ispitanika s obzirom na razinu obrazovanja. Ispitanici sa završenom osnovnom školom (60%) smatraju da ih obrazovanje uopće ili uglavnom nije pripremilo za rad. Međutim, 40% ispitanika sa završenom osnovnom školom smatra da je bilo spremno za rad. Što se tiče ostalih razina obrazovanja, veći udio ispitanika je iskazao pozitivan stav, odnosno mišljenje da ih je školovanje u potpunosti ili uglavnom pripremilo za rad. Negativan stav je najzastupljeniji kod ispitanika sa završenom srednjom školom u četverogodišnjem trajanju. Rezultat je objašnjen činjenicom da u pojedinim četverogodišnjim školama (gimnazije) učenici stječu opće obrazovanje koje ih priprema za studij, a ne za stručno obrazovanje.

Što se tiče percepcije ispitanika o važnosti uključivanja u formalne i neformalne obrazovne programe u cilju povećanja nezaposlenosti, ona raste s razinom obrazovanja do razine srednje škole u četverogodišnjem trajanju, a kod ispitanika s višim ili visokim obrazovanjem zastupljena je u nešto manjem udjelu.

Statistički je značajna razlika u odgovorima ispitanika u odnosu na dob.
Po pitanju uključenosti u programe obrazovanja nakon redovnog školovanja, zaključeno je da su u najvećem udjelu u programe bili uključeni ispitanici u dobnoj skupini od 25 do 34 godine i ispitanici od 35 do 44 godine, dok odstupanje postoji kod dobne skupine starijih od 45 godina i dobne skupine mlađih od 24 godine. Dobiveni rezultati objašnjeni su na način da mlađi ispitanici imaju manje mogućnosti sudjelovanja u programima obrazovanja jer nije protekao duži niz godina od završetka redovnog školovanja, dok stariji ispitanici pripadaju vremenu kad se znatno manje potenciralo cjeloživotno učenje te je to možda jedan od razloga njihove manje uključenosti u programe cjeloživotnog učenja.

U svim dobnim skupinama ispitanici su obrazovanje financirali vlastitim sredstvima, osim kod dobne skupine starijih od 45 godina gdje je obrazovanje u najvećem udjelu financirao

poslodavac. U skupini ispitanika od 24 godine nema niti jednog ispitanika kojem je poslodavac financirao obrazovanje.

Zaključeno je da su u najvećem udjelu obrazovanje iz vlastitih sredstava financirali ispitanici u dobi od 24 godine i oni u dobi od 35 do 44 godine3, najmanje su obrazovanje iz vlastitih sredstava financirali ispitanici u starijoj dobi od 45 godina, dok su poslodavci u najvećem udjelu financirali obrazovanje ispitanika starijih od 45 godina.

Mogućnost daljnjeg usavršavanja kao izvor motivacije za rad najznačajnijim su percipirali ispitanica u dobi od 35 do 44 godine, iako i ostale mlađe dobne skupine ovaj izvor motivacije percipiraju značajnim. Kod ispitanika starijih od 45 godina drastično se smanjuje udio onih ispitanika koji su mogućnost daljnjeg usavršavanja percipirali kao važan izvor motivacije.

Ispitanici u dobi od 24 godine i oni u dobi od 35 do 44 godina u najvećem su udjelu percipirali važnim aktivnosti upućivanja u programe obrazovanja kao i aktivnosti stručnog savjetovanja za uspješno predstavljanje na tržištu rada, dok su ih najmanje važnim percipirali ispitanici stariji od 45 godina. Međutim, ispitanici svih razina obrazovanja u većem su udjelu procijenili da su druge aktivnosti (kvalitetna informacija o slobodnom radnom mjestu, profesionalno usmjeravanje, stručna pomoć posredovanja pri zapošljavanju) važnije u povećanju njihove zapošljivosti.

Provedenim istraživanjem utvrđeno je da je potrebno provoditi aktivnosti na afirmaciji cjeloživotnog učenja kod nezaposlenih osoba, a na to upozoravaju podaci koji pokazuju nedovoljnu uključenost nezaposlenih osoba u programe cjeloživotnog učenja te stav 30 % ispitanika koji smatraju da po završetku školovanja nisu bili spremni za rad. Zatim činjenica da svega 1/5 ispitanika smatra da je mogućnost daljnjeg usavršavanja važan izvor motivacije za rad kao i činjenica da svega 18% ispitanika smatra da će im uključivanje u obrazovne programe povećati zapošljivost (Gobo, 2009.).

8.2. Sličnosti i razlike u rezultatima istraživanja PS Osijek i PS Pula

U oba istraživanja utvrđeno je da su ženski ispitanici u znatno manjem udjelu sudjelovali u programima istraživanja. Istraživanje provedeno u Zavodu za zapošljavanje PS Pula pokazalo je da ispitanici najčešće imaju završenu osnovnu školu (60%), dok su rezultati u mojem provedenom istraživanju pokazali da ispitanici imaju najčešće završenu srednju školu (58,1%). Značajno više ispitanika u oba istraživanja nije pohađalo dodatno osposobljavanje i usavršavanje nakon završenog formalnog školovanja, PS Pula 63% i PS Osijek 75,6%. Prosječna vrijednost općeg zadovoljstva u oba istraživanja može se svrstati u kategoriju zadovoljan. Rezultati u oba istraživanja pokazuju da su mlađi sudionici skloniji pohađanju dodatnog obrazovanja nakon formalnog školovanja.

5. Zaključak

Cjeloživotno učenje ključna je strategija suvremenog čovjeka za uspješno suočavanje s brzim promjenama na području tehnologije i znanosti, a participacija na tržištu rada je nezamisliva bez spremnosti na kontinuirano učenje i razvoj. Obrazovanje odraslih oblikuje identitet pojedinca, motivira ga da napreduje i uči cijeli život, te ono postaje imperativ društva. Razvoj tehnologije u svim područjima trebao bi prisiliti pojedinca da se dodatno usavršava kako bi ostao konkurentan i na taj način osigurao svoju egzistenciju. Sve veći obrazovni zahtjevi na tržištu rada uvjetuju potrebu za višim razinama obrazovanja. Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji postavlja visoke zahtjeve izgradnje obrazovnog sustava koji bi trebali omogućiti visokostručnu radnu snagu koja može konkurirati zaposlenima s ostalim članicama Europske unije. Jedno od glavnih obilježja hrvatskog obrazovanja, a isto tako i veliki problem, jest nedovoljno financiranje obrazovanja i to je jedan od ključnih razloga neuključivanja građana u dodatne programe usavršavanja i osposobljavanja. Smatram da bi se pojedinci više uključivali u postojeće programe te također imali više volje i želje kada bi bili financijski osigurani, tako da se treba poraditi na tome u nadolazećim godinama. Obrazovni sustav u Hrvatskoj treba se što bolje povezati s potrebama tržišta rada, što pokazuje činjenica da je stopa sudjelovanja u cjeloživotnom učenju vrlo niska, osobito u usporedbi s članicama Europske unije. S obzirom da Hrvatska zaostaje u primjeni koncepcije cjeloživotnog učenja i integraciji obrazovanja odraslih u obrazovni sustav, sve to predstavlja Hrvatskoj, njezinom obrazovnom sustavu te samim građanima veliki izazov. U 21. stoljeću pojedinci bi se trebali konstantno prilagođavati promijenjenim radnim uvjetima, načinu rada i organizaciji, tehnologiji, upravljanju te biti spremni učiti cijeli svoj život. Dobro obrazovano i osposobljeno stanovništvo najvažnija su odrednica socijalnog i ekonomskog blagostanja neke zemlje te samog pojedinca. Za suvremeno doba je nezamislivo da učenje pojedinca prestane po završetku redovnog formalnog obrazovanja, a Coombs (Pastuović, 2008.) izlaz iz obrazovne krize vidi upravo u neformalnom učenju. Učenje bi se trebalo nastaviti kroz različite oblike formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja. Cjeloživotnim učenjem trebaju biti obuhvaćene sve skupine stanovništva, a naglasak se stavlja upravo na skupinu nezaposlenih osoba. Nezaposlene osobe predstavljaju kategoriju stanovništva koja nikako ne bi smjela biti isključena iz cjeloživotnog učenja. Dužina nezaposlenosti proporcionalna je potrebi za cjeloživotnim učenjem, što je duži period trajanja nezaposlenosti time je veća i potreba za obnavljanjem znanja i vještina koje su tražene na tržištu rada. Činjenica je da kod nezaposlenih osoba nije dovoljno razvijena svijest o važnosti

cjeloživotnog učenja te da su nezaposlene osobe nedovoljno uključene u programe cjeloživotnog učenja. Kako je u suvremenom društvu najvažniji izvor i osnovna konkurentska prednost upravo znanje građana, u tom kontekstu društvo bi trebalo promovirati cjeloživotno učenje i afirmirati ga kroz formalno i neformalno obrazovanje. Prema osobnoj procjeni, afirmaciji cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj svakako se treba posvetiti veća pozornost, stoga je važno raditi na tome da se programi cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih razvijaju te da se u njih uključi što veći broj stanovništva. Činjenica je da se ljudi teško nose s promjenama i novonastalom situacijom koje su donijele gospodarska kriza, recesija te brz tehnološki napredak, no upravo je taj fenomen promjena jedno od bitnih svojstava suvremenog načina življenja koji ističe potrebu za cjeloživotnim učenjem. Bez obzira na trenutnu situaciju, znanje ne bi trebalo ispaštati ni pod koju cijenu, u njega se i dalje treba ulagati kao najvažniji ljudski kapital.

6. Literatura

Belanger, P., Gelpi, E. (1994.): Lifelong education.In: *International Review of Education*, volume 40.Dordrecht, Boston, London.

Bruner, J. (1996.): Kultura obrazovanja. Zagreb: Educa

Bognar, L. (1999.): Metodika odgoja. Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Pedagoški fakultet.

Bognar, L., Matijević, M. (2005.): Didaktika. Zagreb: Školska knjiga.

Burić, M., Bulić, B. (2009.): Mjesečni statistički bilten 6. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Erceg, Z. (2002.): Obrazovanje odraslih u Republici Hrvatskoj. U: *Zbornik radova međunarodne konferencije Obrazovanje odraslih u Republici Hrvatskoj u kontekstu cjeloživotnog učenja.* Zagreb: Hrvatsko andragoško društvo, 133.-140.

Gelpi, E. (1985.): Lifelong education and international relations. London, Dover, N.H.: Croom Helm.

Gobo, A. (2009.): Cjeloživotno učenje u funkciji povećanja zapošljivosti nezaposlenih osoba. U: *Neformalno obrazovanje i informalno učenje odraslih, Zbornik radova 4. međunarodne konferencije Neformalno obrazovanje i informalno učenje odraslih.* Zagreb: Hrvatsko andragoško društvo, 309.-327.

Hanish, K.A. (1999.): Job loss and unemployment and quality of reemployment. In: *Journal of vocational behavior*, 46(1): 40.-54.

Jarvis, P. (2004.): Adult education and lifelonglearning. London and New York: Routledge Falmer, Taylor&FrancisGroup.

Jurić, V. (2007.): Školsko (formalno), neformalno i informalno obrazovanje. U: *Pedagogija prema cjeloživotnom obrazovanju i društvu znanja*(1).Zagreb: Hrvatsko pedagogijsko društvo, 68.-81.

Klapan,A. (2007.): Trendovi razvoja obrazovanja odraslih u Hrvatskoj u koncepciji cjeloživotnog učenja. U: *Pedagogija prema cjeloživotnom obrazovanju i društvu znanja* (1).Zagreb: Hrvatsko pedagogijsko društvo, 81.-90.

Maravić, J.(2003.): Cjeloživotno učenje. U: *CARNET časopis* 17(3).Zagreb: Edupoint. http://www.carnet.hr/casopis/17/clanci/5

Pastuović, N. (2008.): Cjeloživotno učenje i promjene u školovanju. U: *odgojne znanosti* 2(16): 253.-267.

Pastuović, N.(1999.): Edukologija: integrativna znanost o sustavu cjeloživotnog obrazovanja i odgoja. Zagreb: Znamen.

Pongrac, S.(1990.): Inoviranje obrazovanja odraslih. Zagreb: Andragoški centar.

Pongrac, S.(2001.): Organizacijski oblici i modeli obrazovanja odraslh. U: *Andragoške teme.* Rijeka: vlastita naklada.

Skendrović, Lj., Gregurić, M., Sertić, I.(2009.): Znanja i vještine koje omogućuju trajnu zapošljivost. U: *Neformalno obrazovanje i informalno učenje odraslih, Zborni radova 4. Međunarodne konferencije Neformalno obrazovanje i informalno učenje odraslih.* Zagreb: Hrvatsko andragoško društvo, 329.-335.

Strugar, V.(2002.): Obrazovanje odraslih u kontekstu promjena sustava obrazovanja u Republici Hrvatskoj. U: *Zbornik radova međunarodne konferencije Obrazovanje odraslih u Republici Hrvatskoj u kontekstu cjeloživotnog učenja.* Zagreb: Hrvatsko andragoško društvo, 285.-392.

Šavor, M., Maslić Seršić, D.(2011.): Konstrukcija upitnika suočavanja s gubitkom posla. U: *Društvena istraživanja* 20(2):495.-515.

Špan, M. (1993.): Sveučilište za treću životnu dob-obrazovanje odraslih za starije ljude. U: *Napredak,* 134 (3), 283.-290.

Tunjić, N. (2009.): Formalno i neformalno cjeloživotno obrazovanje – imperativ učinkovitosti odgojnog rada u novoj Europi. U: *Neformalno obrazovanje i informalno učenje odraslih, Zborni radova 4. Međunarodne konferencije Neformalno obrazovanje i informalno učenje odraslih.* Zagreb: Hrvatsko andragoško društvo, 59.-72.

Žiljak, T. (2005.): Politike cjeloživotnog učenja u Europskoj uniji i Hrvatskoj. U: *Političko obrazovanje* 1 (1): 67.-95.

Žiljak, T. (2009.): Kriza, strah i nada – novi izazovi za obrazovanje odraslih. U: *Andragoški glasnik,* 13 (1), Jastebarsko: Naklada Slap, 7.-23.

Wanberg, C.R. (1995.): A longitudinal study of the effects of unemployement and quality of reeployment. In: *Journal of vocational behaviour,* 46 (1): 40.-54.

Memorandum o cjeloživotnom učenju (2000.)
http://www.hzpou.hr/stranice/3/21-100.pdf

Zakon o obrazovanju odraslih i provedbeni propisi (2007.)
http://zakon.hr/2/384/Zakon-o-obrazovanju-odraslih

http://cjeloživotno-učenje.hr

http://www.aoo.hr

http: //www.hzz.hr./

7. Prilozi

Prilog 1. *Primjer anketnog upitnika*

Poštovani,

u sklopu istraživanja za potrebe izrade diplomskog rada, zanimaju nas Vaši stavovi i mišljenja o cjeloživotnom obrazovanju.

Molimo Vas da pozorno pročitate i ispunite upitnik koji je anoniman.

ANKETNI UPITNIK

HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE

PODRUČNA SLUŽBA OSIJEK

Kneza Trpimira 2

31000 Osijek

Dob :_____

Spol : M Ž (molimo, zaokružite)

1. **ZAVRŠENA ŠKOLA (zaokružite odgovor) :**

   a) Osnovna b) Srednja c) Viša d) Fakultet

2. **OBRAZOVNI PROGRAM KOJI POHAĐATE-program osposobljavanja (zaokružite odgovor) :**

Serviser računala	Izolater	Slastičar
Sistemski i mrežni administrator	Monter suhe gradnje	Pomoćni pekar
Voditelj izrade i provedbe EU projekata	Rukovanje građevinskim strojevima	Pomoćni kuhar
Knjigovođa	Rukovatelj viličarom	Pomoćni konobar
Maser	Limar	JAVA programer
Njegovateljica	Pomoćni tesar	Web dizajner
Pediker	Pomoćni armirač	Autocad operater
Sobarica	Pomoćni keramičar	Wellness terapeut
Zaštitar osoba	Pomoćni zidar	3D dizajner

3. **NA KOJI NAČIN STE SE INFORMIRALI O PROGRAMIMA OSPOSOBLJAVANJA U HZZO-u PS OSIJEK (zaokružite odgovor) :**

   a) Od stručnog savjetnika za zapošljavanje

   b) Na oglasnoj ploči Zavoda za zapošljavanje

   c) Na grupnom informiranju o mogućnostima osposobljavanja

   d) Preko interneta

   e) Preko nekoga tko je pohađao program usavršavanja

4. **KOLIKO STE DUGO PRIJAVLJENI NA HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE KAO NEZAPOSLENA OSOBA (zaokružite odgovor) :**

   a) do godinu dana

   b) 1-5 godina

   c) 5-10 godina

   d) Preko 10 godina

5. **KOJI JE RAZLOG VAŠE ODLUKE O POHAĐANJU OSPOSOBLJAVANJA? (zaokružite odgovor):**

   a) Stjecanje 1. zanimanja (ukoliko imate završenu osnovnu školu)

   b) Dugotrajna nezaposlenost

   c) Lakša zapošljivost

   d) Nezadovoljstvo postojećim zanimanjem

   e) Stjecanje dodatnih znanja, želja za znanjem, učenjem, usavršavanjem

   f) Pokretanje vlastitog posla (obrt)

   g) Zbog novčane naknade za vrijeme trajanja osposobljavanja

   h) Druženje, unaprjeđenje socijalnog položaja

6. **KOLIKO STE ZADOVOLJNI PONUDOM PROGRAMA OSPOSOBLJAVANJA U ORGANIZACIJI HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE (zaokružite odgovor) :**

   a) Zadovoljan/na

   b) Nezadovoljan/na

   c) Niti zadovoljan(na) / niti nezadovoljan (na)

7. **KOLIKO STE UPOZNATI S PONUDOM PROGRAMA ZA OSPOSOBLJAVANJA / USAVRŠAVANJA KOJI SE NUDE U RAZLIČITIM USTANOVAMA NA PODRUČJU NA KOJEM ŽIVITE?**

   a.) upoznat(a) sam

   b.) nisam upoznat(a)

   c.) ponešto znam o tome

8. **KOLIKO STE OPĆENITO ZADOVOLJNI S PONUDOM PROGRAMA ZA OSPOSOBLJAVANJA / USAVRŠAVANJA KOJI SE NUDE U RAZLIČITIM USTANOVAMA NA PODRUČJU NA KOJEM ŽIVITE?**

   a) Zadovoljan/na

   b) Nezadovoljan/na

   c) Niti zadovoljan(na) / niti nezadovoljan (na)

9. **VAŠE ZADOVOLJSTVO KONCEPCIJOM PROGRAMA KOJI POHAĐATE (zaokružite odgovor) :**

   a) Zadovoljan/na

   b) Nezadovoljan/na

   c) Jako zadovoljan/na

10. **KOLIKO STE ZADOVOLJNI USTANOVOM U KOJOJ ODRAĐUJETE PRAKTIČNI DIO OSPOSOBLJAVANJA? (zaokružite odgovor) :**

    a) Zadovoljan/na

    b) Nezadovoljan/na

    c) Jako zadovoljan/na

11. **KOLIKO STE ZADOVOLJNI VREMENSKOM ORGANIZIRANOŠĆU TEORIJSKE NASTAVE? (zaokružite odgovor) :**

    a) Zadovoljan/na

    b) Nezadovoljan/na

    c) Jako zadovoljan/na

12. **KOLIKO STE ZADOVOLJNI VREMENSKOM ORGANIZIRANOŠĆU PRAKTIČNE NASTAVE (zaokružite odgovor) :**

    a) Zadovoljan/na

    b) Nezadovoljan/na

    c) Jako zadovoljan/na

13. **VAŠE ZADOVOLJSTVO STRUČNOŠĆU I ANGAŽIRANOŠĆU PREDAVAČA (zaokružite odgovor) :**

    a) Zadovoljan/na

    b) Nezadovoljan/na

    c) Jako zadovoljan/na

14. **KOLIKO STE ZADOVOLJNI RAZINOM STEČENOG ZNANJA / VJEŠTINA / SPOSOBNOSTI (zaokružite odgovor) :**

    a) Zadovoljan/na

    b) Nezadovoljan/na

c) Jako zadovoljan/na

15. JESTE LI TIJEKOM UČENJA NAILAZILI NA NEKE OD OVIH PROBLEMA:

a) nedostatak motiviranosti

b) nedostatak vremena (zbog drugih obveza: obitelj, posao…)

c) teškoće pri usvajanju sadržaja (manjak "mentalne kondicije" zbog dužeg vremena unutar kojeg nisam učio (la)

16. PROCIJENITE KOLIKO JE PROVEDENO OBRAZOVANJE POVEĆALO VAŠA ZNANJA I VJEŠTINE (zaokružite odgovor: 1 – izrazito nezadovoljstvo…. 5 – izrazito zadovoljstvo)

1 2 3 4 5

17. SMATRATE LI DA BI ZA USPJEŠNOST TRAŽENJA I DOBIVANJA POSLA BILO POTREBNO JOŠ DODATNOG OBRAZOVANJA (zaokružite odgovor) :

a) DA

b) NE

c) DJELOMIČNO

18. SMATRATE LI DA ĆE VAM NOVOSTEČENA ZNANJA I VJEŠTINE OMOGUĆITI LAKŠE I BRŽE ZAPOŠLJAVANJE (zaokružite odgovor)

a) DA

b) NE

c) DJELOMIČNO

19. JESTE LI DO SADA POHAĐALI JOŠ NEKU VRSTU OSPOSOBLJAVANJA / USAVRŠAVANJA NAKON FORMALNO ZAVRŠENOG ŠKOLOVANJA

a) da

b) ne

20. PLANIRATE LI U BUDUĆNOSTI POHAĐATI JOŠ NEKO OSPOSOBLJAVANJE / USAVRŠAVANJE U NEKOJ OD USTANOVA ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH?

a) da

b) ne

21. AKO NE, IZ KOJIH RAZLOGA:

a) nemam volje za učenjem

b) nedostatak novca

c) smatram da mi nije potrebno