

Cjeloživotno obrazovanje kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja

Kiss, Irena

Doctoral thesis / Disertacija

2011

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:188:096517>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International/Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-17**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka Library - SVKRI
Repository](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET U RIJECI
RIJEKA

mr.sc. Irena Kiss

CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE KAO KLJUČNI ČIMBENIK ZAPOŠLJIVOSTI
I PROFESIONALNOG RAZVOJA

Doktorska disertacija

Mentor: prof. dr. sc. Anita Klapan

Rijeka, ožujak 2011.

SADRŽAJ

| | |
|---|-----|
| UVOD | 6. |
| I. TEORIJSKI PRISTUP PROBLEMU | 10. |
| 1. POJAM I ZNAČAJ CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA | 10. |
| 1.1. Strukturni okvir primjene cjeloživotnog obrazovanja..... | 10. |
| 1.2. Ključne kompetencije i socijalno-ekonomske potrebe..... | 13. |
| 1.3. Međunarodni programi usmjereni cjeloživotnom obrazovanju..... | 15. |
| 2. OBRAZOVANJE ODRASLIH U REPUBLICI HRVATSKOJ U KONCEPCIJI CJELOŽIVOTNOG UČENJA | 19. |
| 2.1. Zakonska regulativa obrazovanja odraslih..... | 20. |
| 2.1.1. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih..... | 24. |
| 2.1.2. Hrvatski kvalifikacijski okvir..... | 27. |
| 2.2. Edukativni programi namijenjeni odrasloj populaciji..... | 31. |
| 2.2.1. Tjedan cjeloživotnog učenja..... | 33. |
| 2.2.2. Primjer iz prakse - nastavni plan i program u izobrazbi odraslih za smjer komercijalist..... | 34. |
| 2.3. Financiranje obrazovanja..... | 37. |
| 2.3.1. Projekt “Za Hrvatsku pismenosti: put do poželjne budućnosti”..... | 41. |
| 2.3.2. CARDS..... | 45. |
| 2.3.3. IPA (Instrument for Pre-Accession Assistance - Instrument pretpristupne pomoći)..... | 48. |
| 2.4. Obuhvaćenost odraslog stanovništva različitim oblicima obrazovanja | 52. |
| 3. UVJETOVANOST CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA, PROFESIONALNOG RAZVOJA I ZAPOSRLJIVOSTI POJEDINCA | 59. |
| 3.1. Usklađenost obrazovnog sustava i zahtjeva rada..... | 59. |
| 3.2. Ponuda i potražnja za radom..... | 60. |

| | |
|--|-------------|
| 3.3. Vrste nezaposlenosti..... | 61. |
| 3.3.1. Strukturna nezaposlenost i obrazovanje odraslih..... | 64. |
| 3.3.2. Frikcijska nezaposlenost i obrazovanje odraslih..... | 69. |
| 3.4. Čimbenici odluke o obrazovanju odrasle osobe..... | 72. |
| 3.4.1. Ekonomski čimbenici ulaganja u obrazovanje..... | 72. |
| 3.4.2. Ostali čimbenici obrazovanja..... | 76. |
| 3.4.2.1. Individualna potreba za učenjem..... | 77. |
| 3.4.2.2. Obrazovni motivatori..... | 79. |
| | |
| 4. ULOGA PROFESIONALNE ORIJENTACIJE U POLITICI | |
| ZAPOŠLJAVANJA..... | 88. |
| 4.1. Struktura radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske..... | 89. |
| 4.2. Profesionalno usmjeravanje, informiranje i savjetovanje..... | 91. |
| 4.3. Subjektivni i objektivni čimbenici izbora zanimanja..... | 95. |
| | |
| II. EMPIRIJSKI DIO ISTRAŽIVANJA..... | 98. |
| 5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA..... | 98. |
| 5.1. Predmet i svrha istraživanja..... | 98. |
| 5.2. Pregled relevantnih istraživanja o međusobnoj povezanosti obrazovanja i zapošljivosti..... | 99. |
| 5.3. Cilj istraživanja..... | 101. |
| 5.4. Metodološki pristup empirijskom dijelu rada..... | 103. |
| 5.5. Očekivani rezultati istraživanja - teorijska i aplikativna vrijednost..... | 104. |
| | |
| 6. ANKETA «IZOBRAZBA ODRASLIH KAO KLJUČNI ČIMBENIK | |
| ZAPOŠLJIVOSTI I PROFESIONALNOG RAZVOJA»..... | 105. |
| 6.1. Deskriptivna analiza ankete..... | 105. |
| 6.1.1. Deskriptivna analiza pilot istraživanja..... | 106. |
| 6.1.2. Deskriptivna analiza potpune ankete..... | 109. |
| 6.2. Instrumentarij istraživanja..... | 111. |

| | | |
|-------------|---|-------------|
| 6.3. | Pilot istraživanje..... | 112. |
| 6.3.1. | Hi-kvadrat test..... | 112. |
| 6.3.2. | Analiza varijance..... | 128. |
| 6.3.3. | Faktorska analiza..... | 135. |
| 6.4. | Rezultati potpune ankete..... | 142. |
| 6.4.1. | Hi-kvadrat test..... | 142. |
| 6.4.2. | Analiza varijance..... | 172. |
| 6.4.3. | Faktorska analiza..... | 179. |
| 6.5. | Najvažniji rezultati statističke analize ankete..... | 187. |
| 7. | EKONOMSKE POSLJEDICE ZAPOSTAVLJANJA | |
| | INVESTICIJA U INTELEKTUALNI KAPITAL..... | 192. |
| 7.1. | Privatna i društvena perspektiva investiranja..... | 192. |
| 7.2. | Granica rentabilnosti ulaganja u obrazovanje..... | 195. |
| 7.2.1. | Izračun rentabilnosti ulaganja u pojedine oblike obrazovanja..... | 197. |
| 7.2.2. | Vremenska preferencija pojedinca..... | 198. |
| 7.3. | Trend zastarijevanja znanja..... | 202. |
| 8. | PRIJEDLOZI AKTIVNOSTI U SVRHU POBOLJŠANJA KVALITETE | |
| | CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA..... | 206. |
| III. | ZAKLJUČAK..... | 211. |
| IV. | POPIS LITERATURE..... | 216. |
| V. | SAŽETAK..... | 231. |
| V. | SUMMARY..... | 232. |
| VI. | POPIS TABLICA..... | 233. |
| VII. | POPIS GRAFIKONA..... | 238. |

| | |
|---|------|
| VIII. POPIS PRILOGA | 243. |
| Prilog 1: Nastavni plan za smijer komercijalist..... | 244. |
| Prilog 2: Faktorska matrica..... | 246. |
| Prilog 3: Tablica graničnih vrijednosti χ^2 | 247. |
| Prilog 4: Anketa “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” | 248. |
| Prilog 5: F - raspodjela za analizu varijance - granične vrijednosti F na razini značajnosti od 5%..... | 259. |
| Prilog 6: Izračun rentabilnosti ulaganja u visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj..... | 260. |

UVOD

Obrazovanje i zapošljavanje predstavljaju teme o kojima se raspravlja u svakom gospodarstvu u svim fazama razvoja. One dotiču sve segmente stanovništva, bilo da se radi o mladim ljudima koji tek dolaze na tržište rada, ili o starijima koji otežano prate reorganizaciju poslovanja i razvoj tehnologije. Zbog toga se sve veća pozornost posvećuje profesionalnom razvoju, kategoriji koja podrazumijeva različite životne etape, a one se kronološki odvijaju od redovitog školovanja, preko zapošljavanja, napredovanja, do mirovine i vezane su uz različite oblike obrazovanja u cilju povećanja kvalitete života, pronalaženja i zadržavanja radnog mjesta te eventualnog profesionalnog napredovanja.

Navedena kretanja polazište su disertacije “Cjeloživotno obrazovanje kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” sastavljene od osam poglavlja teorijskog i empirijskog pristupa problemu. Teorijski dio rada počinje definiranjem pojma cjeloživotnog obrazovanja i strukturnog okvira njegove primjene. Stavljen je naglasak na aktualne međunarodne programe, ključne kompetencije i socijalno - ekonomske potrebe. Poglavlje koje slijedi “Obrazovanje odraslih u Republici Hrvatskoj” polazi od edukativnih programa namjenjenih odrasloj populaciji i postojećih zakonskih regulativa u Hrvatskoj. Posebna pozornost posvećena je demografskoj strukturi stanovništva prema njegovim obrazovnim obilježjima, kao i povezanosti demografskih kretanja, obrazovanja i zapošljivosti. Načini financiranja, kao i izbor između općeg i profesionalnog neformalnog obrazovanja i zastupljenost po obrazovnim područjima ukazuju na tendencije razvoja navedene djelatnosti.

Kraj poglavlja odnosi se na andragoške programe, odnosno njihov sadržaj, strukturu i usklađenost s praktičnim potrebama gospodarstva. Kao primjer se uzima najnoviji nastavni plan i okvirni obrazovni program za smjer komercijalist, koji se odnosi na četverogodišnju srednjoškolsku izobrazbu polaznika u redovitoj nastavi i u izobrazbi odraslih. Razrada programa kroz udio općeobrazovnih predmeta, općih

predmeta orijentiranih na struku i praktične nastave predstavlja temelj njegove kritičke analize.

Poglavlje “Uvjetovanost cjeloživotnog obrazovanja, profesionalnog razvoja i zapošljivosti pojedinca” prikazuje problem strukturne nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj, uzrokovan neusklađenošću obrazovnih kapaciteta s potrebama gospodarstva. Kao rezultat navedenog dolazi do smanjene zapošljivosti i znakovitih raskoraka između ponude i potražnje za radom. Obuhvaćene su teme koje obrađuju kategorije stanovništva (prema dobi i stručnoj spremi) najugroženije nezaposlenošću, njihovu strukturnu nezaposlenost i stručnu pomoć u profesionalnom usmjeravanju. Na osnovi tabelarnih i grafičkih prikaza predočeno je trenutno stanje na tržištu rada i tendencije kretanja navedenih veličina.

U ovom poglavlju se raspravlja o opravdanosti cjeloživotnog obrazovanja s objektivnog financijskog i subjektivnog stajališta pod uvjetima koji su trenutno važeći na području Republike Hrvatske. Radi se o aktualnoj problematici koja za sobom povlači negativne socijalne i gospodarske posljedice i koju je moguće rješavati postupnim planiranjem i usklađivanjem navedenih pojava. Smanjenjem problema nezaposlenosti koji direktno ili indirektno pogađa sve segmente stanovništva, mijenjaju se i osobni stavovi prema radu, društvu, edukaciji i konačno prema samome sebi.

“Uloga profesionalne orijentacije u politici zapošljavanja” polazna je tema četvrtog poglavlja koje obrađuje strukturu radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske i aktualne programe profesionalnih savjetovanja, njihovu učinkovitost i cjelovitost, uzimajući u obzir subjektivne i objektivne čimbenike izbora zanimanja. Kao najčešći činitelji obrazovne motivacije navode se temeljne potrebe, ciljevi, uvjerenja, vrijednost i težina zadatka, očekivanja postizanja kompetencija.

U empirijskom je dijelu istraživanja formuliran predmet, svrha i ciljevi istraživanja, postavljena hipoteza, data ocjena dosadašnjih istraživanja, navedene korištene metode te istaknuti očekivani doprinos. Anketa “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” provedena na

reprezentativnom uzorku ispitanika, odraslih osoba koji su se odlučili za neki od programa prekvalifikacije odnosno doškolovanja polazište je šestog dijela. Radi se o najvažnijem i najopsežnijem poglavlju koje obuhvaća statistički znakovite rezultate pilot istraživanja i potpune ankete putem hi-kvadrat testa, analize varijance i faktorske analize.

Posebna pozornost posvećena je uvjetima pod kojima se ispitanici obrazuju, razlozima odabira određenog usmjerenja, njihovoj (de)motivaciji i ciljevima kojima teže. U uvodnom dijelu kroz deksriptivno-statističke indikatore prikazana je struktura ispitanika prema osobnim, obrazovnim i profesionalnim karakteristikama.

U sedmom dijelu “Ekonomске posljedice zapostavljanja investicija u intelektualni kapital” govori se o razlici između privatne i društvene perspektive navedenog investiranja. Isplativost ulaganja u cjeloživotno obrazovanje obrađeno je izračunom interne stope rentabilnosti (IRR) u uvjetima koji su danas aktualni na području Republike Hrvatske.

“Prijedlozi aktivnosti u svrhu poboljšanja kvalitete cjeloživotnog obrazovanja” odnose se na mjere koje je potrebno pokrenuti u cilju postupnog rješavanja problema nezaposlenosti kroz odgovarajući sustav obrazovanja odraslih. Obrazovanje stanovništva ima najveći utjecaj na stupanj njegove ekonomske aktivnosti, što se ogleda u činjenici da je stopa aktivnosti veća što je viša razina školske spreme ukupnog stanovništva. Uporedo s promjenama ekonomske aktivnosti i zanimanja, nastaju i promjene u strukturi stanovništva prema obrazovnim karakteristikama, a njegova veća obuhvaćenost školovanjem pozitivno djeluje na promjene u profesionalnoj strukturi.

U zaključnom dijelu kratko su rezimirana stanja, osnovni stavovi i tendencije rješavanja navedenih problema koji predstavljaju jednu od kočnica u razvoju gospodarstva. Naglašava se da je cjeloživotno obrazovanje (LLL - Lifelong Learning) zamišljeno kao kontinuirano usvajanje znanja i vještina u različitim oblicima, odnosno

formalno, neformalno i informalno u svim fazama života. Ono podrazumijeva sve oblike aktivnosti koje se tijekom života obavljaju u cilju unapređenja znanja, vještina i kompetencija za osobne i društvene potrebe.

U popisu literature nevedena je građa na koju se ovaj rad nadovezuje i u kojoj se može naći više detalja o teorijskim saznanjima andragoške znanosti, o obrazovanju odraslih u Republici Hrvatskoj i u ostalim europskim zemljama, kao i zakonskoj podlozi obrazovanja odrasle populacije.

I. TEORIJSKI PRISTUP PROBLEMU

1. POJAM I ZNAČAJ CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA

Cjeloživotno obrazovanje, odnosno LLL - Lifelong Learning može se definirati kao kontinuirana aktivnost učenja u cilju stjecanja novih i nadopune starih znanja i sposobnosti usmjerenih osobnom, društvenom i poslovnom napretku. Ono podrazumijeva uvažavanje kako formalnog, tako i neformalnih i informalnih oblika usvajanja znanja koja se zbivaju spontano i neprekidno, na radnom mjestu, unutar obitelji, u krugu prijatelja... Riječ je o stjecanju i produbljivanju interesa i sposobnosti od najranije dobi do perioda nakon umirovljenja čiji je rezultat olakšanje aktivnog sudjelovanja u različitim područjima društvenog života te poboljšanje osobne kvalitete življenja.

Znanstvene discipline koje prate cjeloživotno obrazovanje su andragogija i gerontogogija. Andragogija (grč. aner-čovjek, agein-voditi) proučava odgoj i obrazovanje odraslih osoba, a gerontogogija (grč. gerontos-starac) bavi se odgojem, obrazovanjem i samoobrazovanjem starijih. Iako se u različitim kulturama i društvima pojam cjeloživotnog obrazovanja različito poima, ono se uvijek vodi načelom vertikalnog povezivanja odgoja i obrazovanja svih dobnih skupina. Polazi se od činjenice da je gospodarski prosperitet svakog društva uvjetovan kvalitetom ljudskih resursa, a cjeloživotni sustav obrazovanja osnovna pretpostavka njegovog rasta i razvoja. On otvara mogućnost primjene novih metoda učenja i poučavanja prilagođenih individualnim interesima.

1.1. Strukturni okvir primjene cjeloživotnog obrazovanja

Prekretnica djelovanja Europske Unije po pitanju cjeloživotnog obrazovanja označilo je zasjedanje Europskog vijeća u Lisabonu 2000. godine. Osnovne poruke zasjedanja čine strukturni okvir primjene cjeloživotnog obrazovanja, a odnose se na: jamstvo potpunoga i kontinuiranog pristupa učenju, povećanje ulaganja u ljudske

resurse, razvijanje novih metoda poučavanja te uvjeta potrebnih za postizanje kontinuiteta u doživotnom (life-long) i općem (wide) učenju, pronalaženja načina razumijevanja i vrednovanja rezultata, što se posebno odnosi na neformalno i informalno obrazovanje, osiguravanje jednostavnog pristupa kvalitetnim informacijama vezanim uz stjecanje obrazovanja u cijeloj Europi i tijekom cijelog života, osiguravanje mogućnosti cjeloživotnog učenja uz pomoć ICT-a (informacijsko-komunikacijske tehnologije). Njegova uporaba svakom pojedincu pruža priliku postati aktivnim sudionicima obrazovnog procesa.

Potrebe za novim pristupima obrazovanju i učenju posebno su došle do izražaja sada, u vrijeme izuzetno brzih ekonomskih i socijalnih promjena, a jedan od bitnih pokretača je i demografsko kretanje stanovništva. Populacija u razvijenim dijelovima svijeta postaje sve starija, što pred formalni sustav obrazovanja postavlja zahtjev fleksibilnosti, odnosno prilagodbe individualnim potrebama. Zbog toga se potrebe, ali i mogućnosti inovacija, metode učenja i poučavanja povećavaju, a uloga edukatora mijenja. Sve više do izražaja dolaze neformalno i informalno obrazovanje. Neformalna komponenta potiče osobni razvoj pojedinca, prepoznavanje njegovih novih interesa, povećava zapošljivost. S gospodarskog stajališta promiče zapošljavanje, ali i aktivno građanstvo i demokraciju.

Potrebno je naglasiti da je u vrijeme brzih tehnoloških promjena nezaobilazan dio svake gospodarske politike i restrukturiranje poduzeća, zbog čega obrazovni sustav mora biti fleksibilan u smislu ponude različitih mogućnosti prekvalifikacije i doškoloovanja. Maastrichtska studija o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju iz 2004. godine ukazala je na znakovit jaz između razina obrazovanja koje zahtijevaju novi poslovi i koje postiže europska radna snaga. Prema njoj, više od trećine radnog sposobnog stanovništva u Europi (80 milijuna ljudi) ima niže kvalifikacije, a procjene su da će do 2010. godine za gotovo 50% novih poslova biti potrebna tercijarna razina

kvalifikacija, za nešto manje od 40% trebat će završena viša srednja škola, dok će samo će 15% poslova biti prilagođeno osobama s temeljnim obrazovanjem.¹

Međutim, izvješće o realizaciji Lisabonskih ciljeva u obrazovanju i osposobljavanju koje je Komisija usvojila 2005. godine pokazalo je izostanak značajnijeg smanjenja postotka onih koji postižu slabe rezultate na području razumijevanja pisanoga teksta kao ni povećanja stope zastupljenosti srednjoškolskog obrazovanja. Cilj Europske Unije je da Europa do 2010. postane prostor najdinamičnijeg i najkonkurentnijeg gospodarstva koje će se temeljiti na znanju njezinih građana². Njegovu provedbu otežava činjenica da sudjelovanje odraslih u cjeloživotnom obrazovanju ne raste dovoljnom brzinom, pogotovo kada se radi o ljudima s nižim kvalifikacijama. Napredak je donekle uočljiv samo u smanjenju broja osoba koje prijevremeno napuštaju obrazovanje.

Na UNESCO-voj pripremnoj konferenciji o obrazovanju odraslih paneuropske regije za CONFINTEU VI, održanoj 2008. godine, istaknuto je da jedna trećina radne snage u Istočnoj Europi ima završeno niže srednje obrazovanje, te da je gotovo 7 milijuna ljudi u 2006. godini rano napustilo školu. S druge strane, projekcije pokazuju da će do 2020. godine 31,5% svih radnih mjesta u Europskoj Uniji zahtijevati visoku stručnu spremu, a 50% srednju stručnu spremu te da je to stalan trend i u ostalim razvijenim i zemljama u razvoju.

U gotovo svim zemljama, odgovor je u prvom redu strukovno obrazovanje i težnja postizanju što veće razine konkurentnosti, a znakovito je porasla i svijest o ključnoj ulozi kontinuiranog obrazovanja odraslih. Sveobuhvatna gledišta strategije cjeloživotnog usvojilo je 17 europskih zemalja, ali općenito je gledište postojanja potrebe za integriranim pristupom koji bi se bavio održivim gospodarskim razvojem, socijalnom kohezijom, jednakošću i raznolikošću, demokratskim državljanstvom, te

¹ Preporuka o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje - europski referentni okvir, Europski parlament i Vijeće Europske unije, Metodika, Vol.11 No.20, lipanj 2010., str. 171.

² Marinović, V. (2004) „Europljani i cjeloživotno učenje“ u: Klapan, A. - Matijević, M. (ur.) Zbornik radova 2. međunarodne konferencije „Obrazovanje odraslih - ključ za XXI. stoljeće“. Šibenik, 2004. godine. Hrvatsko andragoško društvo, Zagreb, str. 103-110.

osobnim razvojem. Pri tome, veliki izazov još uvijek predstavljaju procesi opismenjavanja i usvajanja osnovne razine ključnih kompetencija.

1.2. Ključne kompetencije i socijalno-ekonomske potrebe

U Lisabonu 2000. godine Europsko vijeće je došlo do zaključka da se prihvaćanjem strukturnog okvira otvara potreba za definiranjem temeljnih vještina koje je potrebno steći cjeloživotnim učenjem kao ključnu mjeru europskog odgovora na globalizaciju i prijelaz na gospodarstva utemeljena na znanju. Obzirom da nas globalizacija neprekidno stavlja pred nove izazove, svakoj osobi je potreban široki spektar ključnih kompetencija kako bi se uspjela prilagoditi nadolazećim promjenama. Mogu se definirati kao kombinacija znanja, vještina i stavova prilagođenih specifičnim potrebama i okolnostima. Na njihov razvoj utječe se poticanjem kritičkog mišljenja, kreativnosti, inicijative, procjenama rizika, donošenjem odluka i konstruktivnim upravljanjem raspoloživim intelektualnim resursima.

U navedenom kontekstu postavljene su osnove Referentnog okvira Europske Unije, koje se odnose na definiranje ključnih kompetencija potrebnih za osobni razvoj, socijalnu koheziju i mogućnost zaposlenja. Prema preporuci Europskog parlamenta i Vijeća unije, kompetencije neophodne za osobno potvrđivanje, razvoj i aktivan građanski život odnose se na: komunikaciju na materinskom i stranom jeziku, matematičku, digitalnu te kompetenciju učenja. Jednako važnima smatraju se i društvene i građanske kompetencije, smisao za inicijativu i poduzetništvo i kulturološku senzibilizaciju. Neke od njih se preklapaju i isprepleću, pa znanja nužna na jednom području, podupiru razvoj na nekom drugom. Npr., kompetencija u temeljnim jezičnim vještinama čitanja i pisanja, računanje te u informacijskim i komunikacijskim tehnologijama (ICT) nužna su osnova učenja, a kompetencija učenja podupire aktivnosti u svim ostalim područjima.

Radi se o sposobnosti započinjanja i organiziranja učenja, učinkovitog upravljanja raspoloživim vremenom, spoznaje svojih metoda, potreba i mogućnosti. Pri tome presudnu ulogu igraju motivacija i povjerenje u vlastite sposobnosti. Pozitivan stav, osim navedenog uključuje i povjerenje u svrsishodnost kontinuiranog učenja. Kompetencija učenja usmjerava pojedince da se nadograđuju na prijašnja životna i iskustva učenja, kako bi stečena znanja i vještine mogli koristiti u različitim situacijama.

Zbog toga sustav obrazovanja odraslih svake države mora polaziti od različitih individualnih mogućnosti i potreba te preuzima i socijalnu i ekonomsku ulogu da bi svima dalo jednaku priliku ostvarenja vlastitih potencijala. Posebna pozornost posvećuje se onim skupinama kojima je, zbog zaostajanja u obrazovanju uzrokovanih osobnim, društvenim ili ekonomskim okolnostima, potrebna dodatna potpora. Radi se o ljudima s nižim temeljnim vještinama, posebno s nižom pismenošću, osobama koje prijevremeno napuštaju školu, koje su dugotrajno nezaposlene ili se vraćaju na posao nakon dužeg razdoblja odsutnosti, te starije osobe koje ne uspijevaju pratiti promjene zahtjeva rada.

U UNESCO-ovom izvješću pod nazivom „Aspect of Literacy Assessment“ pismenost je definirana kao „sposobnost identificiranja, razumijevanja, interpretiranja, kreiranja, komuniciranja i računanja te korištenja tiskanih i pisanih materijala vezanih uz različiti sadržaj“.³ Ona danas poprima šire značenje, uključujući proces učenja u osposobljavanje pojedinca kako bi postigao svoje ciljeve, razvio znanje i iskoristio potencijale te u potpunosti sudjelovao u užoj i široj zajednici. Preduvjet je stvaranju svih navedenih kompetencija, zbog čega je Svjetska konferencija za opće obrazovanje (WCEFA - World Conference on Education for All) 1990. godine naznačila pismenost kao jedan od glavnih svjetskih ciljeva.

³ Aspect of Literacy Assessment, Topics and Issues from the UNESCO Expert Meeting, Paris, 2005.

1.3. Međunarodni programi usmjereni cjeloživotnom obrazovanju

Programi Europske Unije kojima se potiče obrazovanje i stručno usavršavanje uspostavljeni su 2006. godine, a nastavljaju se na prijašnje programe Leonardo da Vinci i Socrates (1985 - 2006.).

Program Leonardo da Vinci i dalje je usmjeren tržištu rada i pitanjima zapošljivosti. Rezultat je nastojanja Europske komisije da uskladi ponudu radne snage s kontinuiranom promjenom potražnje uzrokovanom brzim znanstvenim i tehnološkim promjenama. Njegov osnovni cilj je promicanje transnacionalnih projekata temeljenih na suradnji gospodarskih i edukativnih ustanova. Programi potičaju obuhvaćaju 31 državu sa svrhom povećanja mobilnosti radne snage i unapređenja kvalitete obrazovanja.

Nakon prve faze koja je trajala do 1999. godine, drugi dio Leonardo da Vinci programa usmjerio se problemima socijalizacije i doživotnog obrazovanja. Ciljevi na kojima se zasniva odnose se na profesionalnu praksu, odnosno integraciju mladih ljudi putem obrazovanja uz rad, pružanje mogućnosti cjeloživotne obuke usklađene s tehnološkim i organizacijskim društvenim promjenama, te osvježavanje zastarjelih ili nedovoljnih kvalifikacija osoba koje ne mogu pronaći ili zadržati svoje mjesto na tržištu rada.

Osim navedenog Lifelong Learning Programa koji je usmjeren na strukovno obrazovanje i osposobljavanje, cjeloživotno učenje na razini Europske Unije potiču i tri osnovna i dva komplementarna programa:

- Comenius (predškolski odgoj i školsko obrazovanje),
- Erasmus (visokoškolsko obrazovanje),
- Gruntvig (obrazovanje odraslih),

- Transvelzalni (suradnja i inovacije u području cjeloživotnog učenja unutar Europske Unije, učenje stranih jezika, razvoj inovativnih informatičkih i komunikacijskih tehnologija, širenje i korištenje rezultata programa) i

- Jean Monnet (podupiranje institucije koje se bave europskim integracijama).

Programi za cjeloživotno učenje uspostavljeni su odlukom Europskog parlamenta i Vijeća EU 2006. godine. Pokrivaju razdoblje od 2007-2013. godine, a za provedbu je predviđen proračun od 6,9 milijardi eura.⁴

Njihova svrha je stvaranje društva znanja u održivom ekonomskom razvoju, kao i poticanje suradnje obrazovnih institucija širom Europe. Aktivnosti mogu biti centralizirane (multilateralni projekti u nadležnosti Izvršne agencije za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu - EACEA sa sjedištem u Bruxelles-u) ili decentralizirane (mobilnost i partnerstva za koja je nadležna Agencija za mobilnost i programe Europske Unije sa sjedištem u Zagrebu). U Programima se može sudjelovati predlaganjem određenih projekata koji su rezultat suradnje obrazovnih institucija, poduzeća i udruga iz Republike Hrvatske s onima u inozemstvu, ali i za izobrazbu kadrova za koje postoji potreba na lokalnoj razini.

Potreba povećanog uključivanja odraslih u sustav cjeloživotnog učenja ogleda se u činjenici da u Republici Hrvatskoj, prema Izvješću o analitičkom pregledu iz 2006. godine, samo 2,3 % populacije u dobi od 25 do 64 godine sudjeluje u navedenom procesu, što je četiri puta manje od europskog prosjeka. U narednoj tablici prikazana je uključenost odraslih u različite, statistički evidentirane oblike cjeloživotnog obrazovanja.

⁴ detaljnije o tome, cf.: Agencija za mobilnost i programe EU, www.mobilnost.hr/index.php?id=13 (26-11-2010)

Tablica 1.: Uključenost odraslih u cjeloživotno obrazovanje

| | 2002. | 2003. |
|-----------------|------------|------------|
| EU 25 | 8,0 | 9,0 |
| EU 15 | 8,0 | 9,7 |
| Slovenija | 9,1 | 15,1 |
| Austrija | 7,5 | 7,9 |
| Slovačka | 9,0 | 4,8 |
| Italija | 4,6 | 4,7 |
| Hrvatska | 1,5 | 2,1 |
| Bugarska | 1,3 | 1,4 |
| Rumunjska | 1,1 | 1,1 |

Izvor.: Annual Report on Croatian Competitiveness, National Competitiveness Council, Zagreb, 2004., p. 34.

U cjeloživotnom kontekstu, praksa obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj, iako neznatno, ipak bilježi povećanje interesa. Potrebno je naglasiti da su, bez obzira na različiti stupanj uključenosti, prioriteti obrazovnih politika zajednički svim zemljama, a odnose se na jednakost, kvalitetu i socijalno - ekonomsku opravdanost, posebno kada se radi o slabije obrazovanim ljudima, starijima i osobama s invaliditetom. Za uključivanje ovih skupina u obrazovne programe nacionalne obrazovne politike trebaju osigurati primjereno usmjeravanje, dobru informiranost, lokalno partnerstvo i financijske poticaje. Sami ishodi obrazovanja moraju biti priznavani i u izvanškolskoj proceduri koja bi uvažavala i druge, različite puteve stjecanja znanja.

Kako bi se ti ciljevi ispunili, uloga obrazovanja odraslih ističe se u nizu međunarodnih akcijskih planova, deklaracija, dokumenata i konferencija, među kojima su: Deklaracija V. CONFINTEA, Hamburg (1997); Bolonjska deklaracija (1999); Lisabonska strategija (2000); Memorandum Vijeća Europe o cjeloživotnom učenju (2000); Deklaracija Svjetskog savjeta za obrazovanje: Obrazovanje za sve, Dakar (2000) Making a European Area of Lifelong Learning a Reality (2001); Deklaracija

UNESCO-ove konferencije: “Poziv na akciju”, Sofija; (2002); Obrazovanje i stručno usavršavanje do 2010. godine (2002); Kopenhaška deklaracija (strukovno obrazovanje) (2002); Europski kvalifikacijski okvir; (2006); Adult learning: It is never too late to learn (2006), Akcijski plan za obrazovanje odraslih: It is always a good time to learn (2007).

Cjeloživotno učenje je postalo općeprihvaćeni krovni termin kojim se pokrivaju sve faze obrazovnih aktivnosti. Svaka ga zemlja, u skladu sa svojim potrebama i mogućnostima, oblikuje kao politiku koja odgovara na ekonomsku krizu i pojačanu nezaposlenost te povećava opću kvalitetu života. Međutim, socijalna dimenzija navedenih nastojanja teško će se ostvariti bez odgovarajućih poticaja i kontinuiranih promjena obrazovnih politika.

2. OBRAZOVANJE ODRASLIH U REPUBLICI HRVATSKOJ U KONCEPCIJI CJELOŽIVOTNOG UČENJA

U Republici Hrvatskoj cjeloživotno učenje je uključeno u strateške dokumente iz područja obrazovanja, među kojima su Bijeli dokument o hrvatskom obrazovanju, Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005.-2010., Strategija obrazovanja odraslih. Obrazovanje odraslih, kao njegova bitna sastavnica, ističe se nizom međunarodnih akcijskih planova, deklaracija, dokumenata i konferencija (npr. Memorandum Europske komisije o cjeloživotnom učenju, Stvaranje jedinstvenog europskog prostora cjeloživotnog učenja, Nikada nije prekasno za učenje, Akcijski plan za obrazovanje odraslih i drugi).

Između razloga koji opravdavaju navedeni trend je jedan od osnovnih razvojnih problema današnjice i sagledive budućnosti, odnosano predviđanje tzv. “demografske eksplozije”, koja do 2050. godine predviđa porast stanovništva za približno 4 milijarde ljudi, nakon čega će Zemlja imati deset milijardi stanovnika.⁵ Za njih je potrebno osigurati zadovoljenje osnovnih egzistencijalnih potreba, među kojima su osnovne hrana, stanovanje, zaposlenje, zdravstvena zaštita i obrazovanje.

Da bi se to postiglo, edukaciju stanovništva određenog područja nije dovoljno samo pojačati, već i pravilno pozicionirati u svrhu rješavanja ključnih razvojnih problema. Tako se, npr. zdravstvena edukacija povezuje s formiranjem stavova o planiranju obitelji, zapošljavanju žena sa smanjenjem spolne diskriminacije, ekološkom obrazovanju s osvješćivanjem o socijalnoj i gospodarskoj cijeni koja se na kraju mora platiti, a strukovno obrazovanje sa smanjenjem nesrazmjera na tržištu radne snage. Zbog toga se i u Republici Hrvatskoj sve intenzivnije razvijaju različiti edukativni programi obrazovanja odraslih.

⁵ Pastuović, N.: Edukologija, Znamen, Zagreb, 1999., str. 164.

2.1. Zakonska regulativa obrazovanja odraslih

U Republici Hrvatskoj obrazovanje odraslih uključuje sve oblike obrazovanja osoba starijih od 15 godina, a Zakonom je određeno da se temelji na načelima cjeloživotnog učenja, poštovanja osobnosti i dostojanstva svakog sudionika, te teritorijalne blizine i dostupnosti svima pod jednakim uvjetima. Pored navedenog, u obzir se uzimaju sposobnosti polaznika, sloboda i autonomija pri izboru sadržaja, oblika i metoda rada, stručna i moralna odgovornost andragoških djelatnika; kao i jamstvo kvalitete obrazovne ponude.

Strategija obrazovanja odraslih prihvaćena je u studenome 2004. godine, u svibnju 2006. je osnovana Agencija za obrazovanje odraslih, Zakon o obrazovanju odraslih izglasan je u veljači 2007. godine, a u veljači 2010. počela je djelovati Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. Na taj je način uspostavljen normativni okvir i stvorene su pravne pretpostavke daljnjem razvoju obrazovanja odraslih kao punopravnog dijela cjelokupnog obrazovnog sustava.

Prvim člankom Zakona⁶, 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. Republika Hrvatska se, prihvaćanjem međunarodnih dokumenata (među kojima je V. CONFINTEA u Hamburgu⁷), obvezala i na: usvajanje zakona i donošenje mjera za priznavanje prava na učenje svim odraslim osobama, razvijanje strategija kojima bi izobazba bila dostupna i isključenim skupinama, osnivanje javnih službi za informiranje, savjetovanje i priznavanje iskustvenog i prijašnjeg učenja; obilježavanje Međunarodnog dana pismenosti, 8. rujna, i Tjedna cjeloživotnog učenja.

⁶ Zakon o obrazovanju odraslih, Zagreb, NN 17/07

⁷ Deklaracija V. CONFINTEA i Dnevni red za budućnost, Hamburg, 1997.

Razvoj obrazovanja odraslih Vlada Republike Hrvatske je zakonski definirala 2004. godine imenovanjem Povjerenstva za obrazovanje u funkciji unapređenja navedene djelatnosti, te dokumentom Strategija obrazovanja odraslih i Akcijskim planom provedbe strategije, nakon čega je donesen i konačni Zakon o obrazovanju odraslih.⁸

On obuhvaća proces učenja predviđen za slobodan razvoj osobnosti i osposobljavanje za zapošljivost, odnosno stjecanje kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikaciju, stjecanje i produbljivanje stručnih znanja, vještina i sposobnosti, kao i osposobljavanje za aktivno građanstvo. Može se odvijati kao formalno, neformalno, informalno i/ili samousmjereno učenje. Iako se relativno rijetko spominje, istraživanja ukazuju na činjenicu da se 50% obrazovanja odvija izvan formalnog sustava, a 75% učenja izvan obrazovanja.⁹

Programe obrazovanja odraslih mogu izvoditi registrirane ustanove koje su od Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta dobile rješenje o odobrenju njihova izvođenja. U njegovom praćenju i razvoju sudjeluju Vijeće, kao stručno i savjetodavno tijelo Vlade Republike Hrvatske i Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, koja daje stručno mišljenje o nastavnim planovima i programima.

Osnovni razvojni ciljevi¹⁰ usmjereni su prilagođavanju sustava obrazovanja odraslih potrebama tržišta rada i njihovim mogućnostima učenja, a posebno ugroženim ciljnim skupinama (nezaposlenima, braniteljima, nepismenim osobama, mladima s neodgovarajućim obrazovanjem itd.), smanjenju nepismenosti i stvaranju uvjeta za završetak osnovnog i srednjeg obrazovanja s ciljem osposobljavanja i povećanja zapošljivosti, razvoju mehanizama veće dostupnosti, prilagođenim kriterijima upisa,

⁸ Zakon o obrazovanju odraslih, Zagreb, NN 17/07

⁹ Machala, D.: Ishodi učenja - radionica izrade matrice mjerljivih ishoda učenja, nacionalna zaklada za znanost, visoko školstvo i tehnologijski razvoj Republike Hrvatske, Zagreb, 2009., str. 2.

¹⁰ Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja od 2005 - 2010., Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2005., str. 38 - 40.

poticanju prilagodljivih sadržaja i oblika izvođenja te stvaranju odgovarajuće financijske potpore.

Osim navedenih, prioritetne su ciljne skupine cjeloživotnog obrazovanja sve odrasle osobe bez završene osnovne ili srednje škole, odrasli sa završenom srednjom školom koja ne odgovara potrebama tržišta radne snage, stanovništvo na pojedinim područjima (otoci, ratom ugroženi krajevi), osobe s posebnim obrazovnim potrebama. Svakoj navedenoj ciljnoj skupini pokušava se pristupiti poštujući posebnosti njezinih potreba i mogućnosti.

Ukoliko se radi o naknadnom školovanju, prema Pravilniku o srednjoškolskom obrazovanju odraslih, programi se mogu izvoditi redovitom nastavom, konzultativno instruktivno, dopisno konzultativno ili multimedijски o čemu ovisi i visina uloženih financijskih sredstava. Polazniku, na njegov pisani zahtjev, pravna osoba, koja izvodi program obrazovanja odraslih, može kao ispunjenje obveze iz praktične nastave i vježbi priznati i odgovarajuće radno iskustvo.

Osposobljavanje radnika za tekući posao prema određenim normama podrazumijeva oblike obrazovanja kao što su instruktaza, orijentacija, pripravnički staž. Dopunsko usavršavanje ili privremeni premještaj planira se za one koji postižu standarde produktivnosti, ali mogu i žele proširiti znanja. Za pretpostaviti je da se na poslu bolje snalaze i da su uspješnije osobe koje se školuju, da je njihova mobilnost veća, a napredovanje izglednije. Međutim, problem zemalja u razvoju, pa tako i Republike Hrvatske, sastoji se u nemogućnosti poslovnih organizacija da svojim zaposlenicima pruže odgovarajuće prilike.

Tzv. „vanjsko obrazovanje zaposlenika“ ostvaruje se prema željama samih radnika i/ili prema potrebama poslodavaca u postojećim osnovnim i srednjim školama i visokim učilištima s pravom izdavanja javno priznatih certifikata (svjedodžbi, diploma) čiji osnivači mogu biti država kao i fizičke i pravne osobe. Aktualni programi odnose se na doškolavanje uz rad i iz rada za više obrazovne stupnjeve od onih već stečenih,

prekvalifikaciju osoba sa završenim srednjim strukovnim i visokim obrazovanjem u zanimanja na višem ili nižem obrazovnom stupnju, specijalizaciju za uža, specijalistička zanimanja u okviru postojećeg obrazovnog stupnja i zanimanja.¹¹

U današnjem obrazovnom sustavu Republike Hrvatske postoji razlika između nastavnih programa za opće tehničare, tehničare širokog i tehničare užeg strukovnog profila, čime se školstvo pokušava prilagoditi zahtjevima tržišta rada. Tako su nastavni planovi za program općeg tehničara slični gimnazijskim, dok strukovni sadržaji predstavljaju sintezu svih profila u određenom području rada. Programi tehničara širokog strukovnog profila omogućuju polaznicima veći stupanj tehničke osposobljenosti, dok je nakon odgovarajuće osposobljenosti i stečenog radnog iskustva omogućeno i obrazovanje tehničarima užeg strukovnog profila.

Nastavni planovi za tehničke škole sastoje se od općeobrazovnih, stručno - teoretskih i praktičnih sadržaja i traju četiri godine. Srednje zanatske škole usredotočuju se na to da završeni učenici (bilo da se radi o mehaničarima, zidarima, krojačima, kuharima itd.) obavljaju poslove za koje treba zavidna vještina koja višegodišnjim radom prelazi u rutinu.

Industrijske škole pripremaju učenike za rad u točno određenom zanimanju. U pravilu, usporedno se usvajaju općeobrazovni i strukovni sadržaji te se kroz program praktične nastave razvijaju praktične vještine i navike. Važnost praktične nastave ogleda se i u činjenici da je nastavnim planom industrijskih škola za nju predviđeno oko 50 posto ukupnog fonda sati.¹²

U sustav obrazovanja za obrtnička zanimanja u Republici Hrvatskoj uveden je dvojni sustav, čija je glavna karakteristika odvojenost općeobrazovnog dijela programa od stručno - teorijskog i praktičnog dijela koji se zajednički zovu naukovanje. Sa

¹¹ detaljnije o tome, cf.: Petričević, D.: Cjeloživotno obrazovanje, Osnove suvremene pedagogije, Hrvatski pedagoško-književni zbor, Zagreb, 1999., str. 448.

¹² Hrvatski zavod za zapošljavanje, područna služba Pula, Kamo i kako nakon osnovne škole, Corrlin d.o.o., Pula, 1999., str. 15 - 17.

stanovišta programa, ističu se sljedeći stupnjevi obrazovanja: opće pripremanje (koje na navedenoj institucionalnoj razini predstavlja osnovno obrazovanje, a u specifičnim programima se nastavlja i na drugim stupnjevima), individualni interesi koji se realiziraju u određenom tipu programa, te šire obrazovno i duhovno usmjeravanje u kojemu je najznačajniji odnos znanja i interesa pojedinca.¹³ Kroz ta tri stupnja svaki pojedinac traži sadržaje koji su mu potrebni za kasnije kvalitetnije obavljanje posla i za koje je zainteresiran, usvajajući i opće - obrazovna znanja.

U Republici Hrvatskoj se provodi koncept LLL, a postupci za njegovu provedbu odnose se na vrednovanje i priznavanje ishoda učenja i kvalifikacije, odnosno niz postupaka s ciljem ocjenjivanja stečenosti kompetencija ili priznavanja potrebnih dokumenata u skladu s unaprijed definiranim i prihvaćenim kriterijima i standardima. Pored navedenog, potrebno je istaknuti i postupke vrednovanja neformalnog i informalnog učenja koje se također provodi s ciljem ocjenjivanja stečenosti kompetencija.

Primjeri priznavanja neformalno stečenih kompetencija odnose se uglavnom na gospodarski sektor, konkretno na priznavanje radnoga iskustva kao preduvjeta za majstorski ispit ili obavljanje djelatnosti, priznavanje isprava o osposobljenosti za ostvarivanje prava na rad, licenciranje te pravo na samostalno obavljanje određene djelatnosti.

2.1.1. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih je javna ustanova osnovana 2010. godine kao pravni sljednik Agencije za strukovno obrazovanje i Agencije za obrazovanje odraslih.¹⁴ Dio je Vladine strategije temeljene na načelu cjeloživotnog učenja. Njene su osnovne djelatnosti usmjerene cjeloživotnom

¹³ Cifrić, I.: Ogleđi iz sociologije obrazovanja, Školske novine, Zagreb, 1990., str. 17.

¹⁴ Zakon o Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Zagreb, NN 24/10

obrazovanju, a obuhvaćaju razvoj, vrednovanje i unapređenje programa obrazovanja odraslih kroz djelatnosti nadzora nad stručnim radom ustanova za obrazovanje odraslih, savjetodavne aktivnosti, provođenje stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u području obrazovanja odraslih, inoviranja, praćenja i vrednovanja provedbe programa, poticanju suradnje i sudjelovanju u provedbi programa i projekata vezanih uz navedeno područje, utvrđivanju kriterija za uspostavu, provođenje i nadzor financiranja obrazovanja odraslih u programskom, investicijskom i materijalnom poslovanju. U organizaciji Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih provode se i edukacijske radionice namijenjene svim sudionicima procesa navedenih izobrazbi, pod nazivom Andragoški modeli poučavanja.

Pored navedenog, ona koordinira provedbu Integriranog programa za cjeloživotno obrazovanje (Integrated LifeLong Learning Programme) i programa Mladi na djelu (Youth in Action Programme) Europske komisije.

- Integrirani program za cjeloživotno obrazovanje (ILLP) zamjenjuje programe Socrates, Leonardo da Vinci, e-learning te druge povezane programe koji su istekli krajem 2006. godine. Sastoji se od četiri potprograma: Comenius (školsko obrazovanje); Erasmus (visokoškolsko obrazovanje); Leonardo da Vinci (strukovno obrazovanje i osposobljavanje); Grundtvig (obrazovanje odraslih). Uključuje također i „transverzalni“ program sa četiri ključne aktivnosti (razvoj politike, učenje jezika, inovativni pristupi i diseminacija projektnih rezultata) te program Jean Monnet, koji financira aktivnosti na području europskih integracija, institucija i udruga. Vrijednost programa iznosi 6,97 milijardi eura, a financira ga europski sektor obrazovanja.¹⁵
- Mladi na djelu je program pod pokroviteljstvom Europske komisije, koji se temelji na iskustvima prethodnih sličnih aktivnosti: Mladi za Europu (1989 - 1999.); Europska volonterska služba (1996-1999.) i program Mladi (2000 - 2006.). Program nudi brojne mogućnosti mobilnosti i neformalnog učenja i promiče međukulturalni dijalog. Otvoren je za sve mlade ljude bez obzira na

¹⁵ detaljnije o tome, cf.: Integrirani program cjeloživotnog obrazovanja, Središnja agencija za financiranje i ugovaranje, www.safu.hr/hr/rjecnik/pregled/361/integrirani-program-cjelozivotnog-obrazovanja-illp-eng-kratica?lang=hr (08-04-2010)

njihovo obrazovanje, društvenu i kulturnu pripadnost, a njegove su težnje usmjerene aktivnostima razmjene mladih, volonterskim službama, edukacijama, umrežavanjima u području rada, razvijanju novih partnerstava, s ciljem poticanja uzajamnog razumijevanja.¹⁶

Osnovni ciljevi Agencije odnose se na trajnu zapošljivost, poticanje pismenosti, poticanje uključivanja odraslih u cjeloživotno učenje, usklađivanje obrazovnog i radnog tržišta i generalno, promoviranje kulture učenja.

Pa ipak, programe obrazovanja odraslih donose ustanove uz uvjet da se prilagode ranije stečenoj naobrazbi i sposobnostima polaznika. Njihove obvezne sastavnice su nastavni planovi, sadržaji i fondovi nastavnih sati za svaki modul i stupanj, oblici izvođenja, način provjere znanja, uvjeti upisa, stupanj znanja koji se dokazuje završnim ispitom, kao i kadrovski, didaktički i prostorni uvjeti potrebni za izvođenje.

Za osmišljavanje programa obrazovanja odraslih ustanove mogu, pored Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, zatražiti stručnu pomoć i od Agencije za odgoj i obrazovanje.

Osnovne aktivnosti Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih usmjerene su osiguranju stručne i savjetodavne pomoći prilikom izrade programa izobrazbe, uspostavljanju i nadogradnji baze podataka, kao i provođenju različitih aktivnosti usmjerenih podizanju svijesti o cjeloživotnom obrazovanju. Njene konkretne aktivnosti vezane su uz poticanje neformalnog i informalnog učenja na radnom mjestu, Tjedan cjeloživotnog učenja, Međunarodni dan pismenosti, sporazum o suradnji u promociji cjeloživotnog obrazovanja (zajedno sa MZOŠ i internetskim portalom Moj posao), pripreme se za Europski socijalni fond.

¹⁶ detaljnije o tome, cf.: Mladi na djelu, Agencija za mobilnost i programe Europske Unije, <http://www.mobilnost.hr/index.php?id=227> (08-04-2010)

Europski socijalni fond (ESF) je najvažniji financijski instrument usmjeren poticanju zaposlenosti i jačanju ljudskih potencijala. Osnovna područja djelovanja odnose se na smanjenje dugotrajne nezaposlenosti, diskriminacije, isključenosti s tržišta rada, kreiranje novih radnih mjesta, obrazovanje, usavršavanje. Osim navedenog, sredstva fonda su predviđena za poboljšanje kvalitete obrazovanja, poticanje sudjelovanja u znanstvenoistraživačkim aktivnostima, promociju kontinuiranog učenja. Projektni prijedlozi na nivou Hrvatske okrenuta fondu su jačanje uloge otvorenih učilišta u svrhu učenja za aktivno starenje i stipendije za osposobljavanje u ključnim kompetencijama.

Vijeće za obrazovanje odraslih osnovala je Vlada Republike Hrvatske 2007. godine. Radi se o stručnom i savjetodavnom tijelu zaduženom za predlaganje mjera razvoja obrazovanja odraslih, davanje mišljenja na prijedloge zakonskih i provedbenih propisa, predlaganje financiranja programa obrazovanja odraslih za koje se osiguravaju sredstva u državnom proračunu, a čije administrativne poslove obavlja Agencija. Vijeće čine predsjednik i 12 članova koje imenuje Vlada na četverogodišnje razdoblje vodeći računa o zastupljenosti svih relevantnih institucija, od ministarstava, ustanova za obrazovanje odraslih, do poslodavaca i sindikata.

2.1.2. Hrvatski kvalifikacijski okvir

Dijelovi obrazovnog sustava unutar pojedine države povezuju se Nacionalnim kvalifikacijskim okvirom (NQF), odnosno okvirom cjeloživotnog učenja koji se odnosi na sve kvalifikacije, bilo da su stečene kroz proces općeg, strukovnog ili obrazovanja odraslih. Prema uzoru na Europski kvalifikacijski okvir (EQF), potiče se promjena različitih načina učenja i prihvaća neformalno obrazovanje, a stečene i priznate kvalifikacije postaju razumljivije i pojedincima i poslodavcima te se mogu koristiti i u drugim državama.

Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO) odnosno Croatian Qualifications Framework (CROQF) zasniva se na potrebama gospodarstva, pojedinca i društva u cjelini,

odrednicama Europskog kvalifikacijskog okvira (EKO) odnosno European Qualifications Framework (EQF), prihvaćenim međunarodnim propisima, ali i hrvatskoj obrazovnoj tradiciji.

Izgradnja konkurentnoga gospodarskog prostora zahtijeva jasno prepoznavanje i mogućnost uporabe stečenih znanja, te njihovu pokretljivost, zbog čega je zamišljeno da HKO olakša zapošljivost i osobni razvoj pojedinaca. Poseban naglasak stavljen je na cjeloživotno učenje kao nužnost obrazovne i politike, posebno u društvima kojima su izraženi procesi starenja stanovništva te turbulentnih ekonomskih i tehnoloških promjena, među kojima je i Hrvatska. Cilj je povezati rezultate učenja postignute u svim obrazovnim institucijama, učiniti ih međusobno usporedivim i postaviti jasne kriterije kvalitete stečenih kompetencija. Povezuje se i tržište rada s provođenjem školskih i obrazovnih programa i na taj način usklađuju propisi kojima se uređuju područja osnovnog, srednjeg školstva, znanosti i visokog obrazovanja, odnosno cjeloživotnog učenja. Od izuzetne je važnosti i dostupnost sustavu obrazovanja tijekom cijeloga života.

Pored navedenog, ciljevi se odnose i na prepoznavanje, vrednovanje i priznavanje inozemnih kvalifikacija u Hrvatskoj, ali i prepoznavanje i priznavanje hrvatskih kvalifikacija u inozemstvu, postizanje kvalitetne zapošljivosti, unapređenje suradnje između različitih sudionika u obrazovanju, kao i promoviranje obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Pri tome se podrazumijeva jednakost obrazovnih mogućnosti za sve zainteresirane sudionike.

Ustrojavanje Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira, između ostaloga, čini podlogu za provedbu promjena u strukovnom obrazovanju, za izgradnju sustava kvalitetnoga cjeloživotnog učenja, te za ustrojavanje jedinstvenoga sustava upravljanja kvalitetom. Smisao ovih promjena je definiranje smjernica za usklađivanje propisa kojima se uređuju različiti vidovi cjeloživotnog obrazovanja.

Hrvatski kvalifikacijski okvir u skladu je s Nacionalnom klasifikacijom zanimanja (NKZ) koju je 1992. godine prihvatila Vlada Republike Hrvatske na prijedlog Ministarstva rada i socijalne skrbi, uz pomoć Međunarodne organizacije rada. Nositelj

projekta je bio je Hrvatski zavod za zapošljavanje, a nova Nacionalna klasifikacija zanimanja donesena je 1998. godine.

Njena svrha je omogućiti praćenje pojava na tržištu rada i postići usporedivost s Međunarodnom standardnom klasifikacijom zanimanja ISCO-88 (koja je usvojena krajem 1987. godine na Međunarodnoj konferenciji statističara za rad i objavljena 1990. u Ženevi).¹⁷ Navedeni dokument ujedno je i podloga klasifikacijskim razinama hrvatske NKZ-a. Tekstovi NKZ-a su prilagođeni hrvatskome zakonodavstvu, obrazovnome sustavu i praksi u tom području rada. To je instrument koji omogućava međunarodnu usporedivost plaća, profesionalno osposobljavanje, poslovne usluge.

Za potrebe statističke obrade podataka u obrazovanju, sukladno ISCED-'97 (International standard classification of education) Državni zavod za statistiku donio je zajedno s nadležnim ministarstvima i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje dokument pod nazivom Metodologija nacionalne standardne klasifikacije obrazovanja (NSKO). U dokument je ugrađena standardna međunarodna metodologija radi omogućavanja usporedivosti podataka. Radi se o međunarodnom standardu za prikupljanje i obradu podataka o obrazovanju koji je obvezan u međunarodnoj razmjeni podataka. S vremenom je revidiran, a Hrvatska je članica grupe zemalja za njegovu reviziju. Konačni oblik klasifikacije obrazovanja po ISCED '97 prihvaćen je 1997. godine u Parizu.

NSKO je razvojni i otvoreni dokument koji mora omogućavati unošenje promjena proizašlih iz dinamike razvoja obrazovnoga sustava. Definira sedam razina (predškolsko, osnovno - niži i viši razredi, srednje, obrazovanje nakon srednjeg koje nije ni više ni visoko, više i visoko obrazovanje, magisterij, doktorat) unutar kojih su razvrstani obrazovni programi. Jedan od službeno navedenih nedostataka ISCED-'97, koji utječe na kvalitetu NSKO, odnosi se na nerazrađenost nižih razina obrazovanja, što se odražava i u programima izobrazbe odraslih.

¹⁷ Uredba o uvedbi i uporabi klasifikacijskoga sustava obrazovanaj i osposobljavanja, Polazne osnove Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira, <http://www.aso.hr/UserDocsImages/dokumenti/Polazne%20osnove%20HKO-hr.pdf> (20-04.2010)

U svakoj zemlji, čak i kada ne postoji odgovarajući formalan naziv, postoji odgovarajući sustav kvalifikacija, iako često nisu na jasan, usporediv i sustavan način opisani mjerljivim pokazateljima ishoda obrazovanja.

Škotskim kvalifikacijskim okvirom uvedeno je npr. dvanaest razina koje se međusobno razlikuju u složenosti i dosegu stečenih znanja, vještina i kompetencija, pri čemu prva, odnosno osnovna predstavlja toliku nisku razinu da u kvalifikacijskom okviru uopće nije opisana mjerljivim pokazateljima. U višim razinama posebna pozornost je skrenuta na stručne i profesionalne vještine, stupanj povezivanja, samostalnost i kreativnost te ulogu osobe koja je stekla odgovarajuće kvalifikacije u obavljanju zadataka na poslu ili tijekom učenja.

Vlada Republike Slovenije je 2006. godine donijela Uredbu o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposobljavanja¹⁸, koja uvodi klasifikacijski sustav obrazovanja i osposobljavanja (KLASIUS) kao obvezni nacionalni standard. Prema njemu, obrazovni sustav podijeljen je u osam razina, pa razlikuju osnovnoškolsko obrazovanje nižega i višeg stupnja (u ovisnosti o tom je li osnovna škola dovršena ili ne), niže i srednje strukovno, srednje tehničko i drugo stručno te opće obrazovanje, visokoškolsko obrazovanje prve, druge i treće razine.

Irski kvalifikacijski okvir (National Framework of Qualifications in Ireland)¹⁹ ustrojilo je posebno povjerenstvo (National Qualification Authority). Uvedeno je 10 razina koje se temelje na definiranim standardima znanja, vještina i kompetencija u užem smislu, a prepoznata je i važnost cjeloživotnog obrazovanja. Razine obuhvaćaju verifikacije koje se stječu u akreditiranim školama, centrima različitih oblika obrazovanja, sveučilištima te radnim mjestima i društvu općenito. Kompetencije koje se stječu iskustvom na poslu ili neformalnim učenjem su također priznate. Za svaku vrstu

¹⁸ Uredba o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposobljavanja, Register predpisov Slovenije, Vlada RS, Ljubljana, 2007.

¹⁹ National Framework of Qualifications in Ireland, Irish Government under the National Development Plan, 2007-2013. , http://www.nfq.ie/nfq/en/about_NFO/about_the_NFO.html (30-04-2010)

kvalifikacija uvedene su četiri klase: "major", glavna tipična kvalifikacija (ima izrazito značajan obujam kompetencija odgovarajuće razine), "minor", dopunska kvalifikacija (ima prihvatljiv obujam kompetencija niže razine), dodatak već postojećoj kvalifikaciji ("major" ili "minor") te klasa s posebnom svrhom.

2.2. Edukativni programi namijenjeni odrasloj populaciji

Zbog ubrzanog procesa zastarijevanja znanja, kao i nepovoljne obrazovne strukture stanovništva Republike Hrvatske, obrazovni programi namijenjeni odrasloj populaciji postaju sve brojniji. Iako ih je neophodno prilagođavati zahtjevima tržišta i individualnim potrebama polaznika, nastavni planovi i programi obrazovanja odraslih za stjecanje niže ili srednje stručne spreme sadržajno se ne razlikuju od nastavnih planova i programa za redovito obrazovanje. Međutim, postoji znakovita razlika u broju nastavnih sati koji je uglavnom dvostruko manji, nego u redovitom formalnom obrazovanju, a samim tim i u načinu provođenja nastavnih sadržaja. Osim navedenog, odrasle osobe imaju mogućnost odlučiti se i za neki od kratkih programa osposobljavanja i usavršavanja koje osmišljavaju ustanove, a kojima se stječe ili dopunjuje teorijsko i praktično znanje za određeno zanimanje.

U procesu prilagodbe ponudi rada ključnu ulogu igraju obučavanje i različiti programi prekvalifikacija i doškoloavanja, odnosno prilagođavanje radnih vještina novim radnim mjestima. Pri tome je proces prekvalifikacije lakši, a izbor zanimanja širi za osobe s većim stupnjem obrazovanja koje se lakše i odlučuju za nastavak školovanja.

Iako se broj osoba bez stručne spreme smanjuje, još uvijek postoji problem velikog broja onih koji zbog neodgovarajućih kvalifikacija ne mogu naći adekvatno mjesto na tržištu rada, što potvrđuje potrebu za što opsežnijim projektima opismenjavanja, profesionalnog usmjeravanja prema deficitarnim zanimanjima i osposobljavanja za odgovarajuće poslove.

Svi edukativni programi podložni su konstantnim promjenama, što je posebno izraženo kada se radi o programima namijenjenim odraslim osobama. Objašnjenje navedenog leži u činjenici da je svaka grupa odraslih na drugi način heterogena pa je potrebno jače naglasiti individualizaciju učenja. U obzir se uzimaju i njihova osobna životna iskustva, stečene navike i stavovi. Nastava se, osim frontalnog načina rada, provodi tehnikama simulacije, analize slučaja, problemskim aktivnostima. Od odrasle populacije više se očekuje aktivno sudjelovanje u nastavi i osobni doprinos, a provedena anketa “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” (prilog 4) provedena među odraslim polaznicima različitih obrazovnih programa pokazala je da i oni imaju visoka očekivanja kako od nastavnih sadržaja, tako i od samih predavača.

O navedenoj problematici govori se i u dokumentu «55 preporuka za povećanje konkurentnosti Hrvatske» koji su 2004. godine predstavili Vlada Republike Hrvatske i Nacionalno vijeće za konkurentnost. Istaknuti su strateški nacionalni ciljevi koji se odnose na povećanje kvalitete života, zapošljivosti i stupnja društvene uključenosti, a njihovo ostvarivanje temelji se na obrazovanju za rast i razvoj. «Svaka nacionalna ekonomija i njezin konkurentski položaj ovise prvenstveno o kvaliteti raspoloživih ljudskih resursa. Korištenje tih resursa i ulaganje u njihovu kvalitetu glavni su čimbenici razvoja.»²⁰

Prema navedenom dokumentu, obrazovanje doprinosi povećanju konkurentnosti ukoliko se postigne: trajno osuvremenjivanje njegovog sadržaja i metoda te usmjerenost na razvijanje temeljnih kompetencija; poboljšanje obrazovne strukture stanovništva; uspostava sustava vrednovanja i samovrednovanja kvalitete procesa i rezultata obrazovanja; povećanje ulaganja gospodarstva i države u obrazovanje. Na važnost razvitka obrazovanja i znanosti prema svjetskim kriterijima kvalitete, ukazala je i

²⁰ detaljnije o tome, cf.: “55 preporuka za povećanje konkurentnosti Hrvatske”, Vlada Republike Hrvatske i Nacionalno vijeće za konkurentnost, Zagreb, 2004.

„Deklaracija o znanju“ koju je 2002. godine usvojila i objavila Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti.²¹

2.2.1. Tjedan cjeloživotnog učenja

Tjedan cjeloživotnog učenja je akcija organizacije UNESCO-a koja se istovremeno provodi u velikom broju zemalja. Osnovni cilj je senzibiliziranje javnosti za cjeloživotno učenje i povećanje sudjelovanja te poticanje kulture učenja. Ciljne skupine predstavljaju svi pojedinci i institucije koji sudjeluju u procesima formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja. Izvore financijskih sredstava osigurava Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, proračuni lokalne i regionalne samouprave, sponzori, ustanove za obrazovanje odraslih.

Provedbama aktivnosti prethode imenovanja nacionalnog Organizacijskog odbora, javni poziv za sudjelovanje, promidžba, imenovanje Stručnog ocjenjivačkog suda. Ovisno o teritorijalnim obilježjima pojedinih područja u kojima se održava Tjedan, okvirne aktivnosti odnose se na organiziranje različitih vrsta radionica, sajмова, prezentacija obrazovnih aktivnosti, programa stipendiranja, predstavljanje knjiga i prigodnih publikacija. Njegovoj provedbi prethode intenzivna medijska događanja definirana na temelju konkretnih programa za svaki grad posebno. Tjedan cjeloživotnog učenja može obuhvatiti i Međunarodni dan pismenosti koji se obilježava 8. rujna.

U Republici Hrvatskoj je prvi Tjedan cjeloživotnog učenja održan u svibnju 2002. godine, kao rezultat suradnje Hrvatske zajednice pučkih otvorenih učilišta i Instituta za međunarodnu suradnju njemačkog saveza visokih narodnih škola u sklopu projekta „Doprinos stabilnosti jugoistočne Europe kroz jačanje lokalnih i regionalnih struktura obrazovanja odraslih“. Njegova organizacija sadržana je u Strategiji i Akcijskom planu obrazovanja odraslih, a provodi je Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih s osnovnim ciljevima promidžbe važnosti cjeloživotnog učenja, osnaživanja suradnje s relevantnim ustanovama te pružanja informacija potencijalnim polaznicima o obrazovnim mogućnostima. Osnovna zamisao je na što jednostavniji i izravniji način

²¹ detaljnije o tome, cf.: Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti, «Deklaracija o znanju», ZIB Mladost, Zagreb, 2002.

promovirati mogućnosti stjecanja novih znanja, vještina i sposobnosti, podići svijest o ulozi cjeloživotnog učenja na povećanje kvalitete života, važnosti osuvremenjivanja sadržaja, metoda i vrednovanja obrazovanja.

Podizanje razine svijesti odnosi se ne samo na opću javnost, već i na tijela regionalne i lokalne samouprave. U kategoriji polaznika su zaposleni, osobe s posebnim potrebama, korisnici, mediji, udruge, poslodavci i gospodarstvenici. Potencijalni partneri su brojni, a među njima su predstavnici nadležnih ministarstava koji bi trebali pružiti potporu, Agencija za mobilnost i programe EU; nacionalni i regionalni uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (uz ostalo, radi korištenja statistike tržišta rada i predstavljanja programa kvalifikacija i prekvalifikacija), županijski uredi za obrazovanje, Ured za udruge Vlade RH, Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva (posebice radi podataka o udrugama koje djeluju u obrazovnom sektoru na ciljnim područjima), Hrvatska udruga za odnose s javnošću, pružatelji usluga obrazovanja odraslih, Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta, Hrvatska gospodarska komora (u cilju korištenja tehničkih i ljudskih resursa tijekom provođenja Tjedna cjeloživotnog učenja), Hrvatska obrtnička komora kao mogući informator o programima dokvalifikacije, ispitima i predstavljanju programa, Hrvatska udruga poslodavaca, te medijski pokrovitelji na nacionalnim i lokalnim razinama.²²

2.2.2. Primjer iz prakse - nastavni plan i program u izobrazbi odraslih za smjer komercijalist

Odgojno - obrazovni program za zanimanje komercijalist, kao i većina ostalih aktualnih strukovnih programa, sastoji se od općeobrazovnih i strukovnih sadržaja. Općeobrazovni sadržaji utvrđeni su odlukom Ministarstva prosvjete i sporta o usvajanju nastavnih planova i programa srednjih škola, te minimuma zajedničkih općih sadržaja

²² Strateški plan za provedbu Tjedna cjeloživotnog učenja, CARDS 2004, projekt Obrazovanje odraslih, Aarhus Technical College, Denemark, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb

strukovnih i umjetničkih škola.²³ Strukovni sadržaji se sastoje od teorijskog i praktičnog dijela, a temelje se na odredbama Zakona o srednjem školstvu²⁴.

Osoba koja stekne navedenu stručnu spremu trebala bi biti osposobljena za sve organizacijske poslove vezane uz nabavu, prodaju i posredovanje robe i usluga, tj. poslove planiranja, komuniciranja, analiziranja, zaključivanja ugovora, kalkuliranja, organiziranja, zastupanja te operativnih poslova koji prate robu odnosno uslugu.

Opća znanja stječu se obrazovanjem iz općeobrazovnih nastavnih predmeta: hrvatski i strani jezici, povijest, zemljopis, tjelesna i zdravstvena kultura, vjeronauk ili etika, matematika, politika i gospodarstvo, psihologija, informatika, koji predstavljaju temelj za uspješnu komunikaciju, logičko rezoniranje, korištenje novih tehnologija, međunarodnu komunikaciju i suradnju, te uspješno prilagođavanje globalnom razvoju.

Posebna znanja podrazumijevaju obrazovanje iz općih predmeta orijentiranih na struku: zemljopis, matematika, politika i gospodarstvo, informatika, strani jezici, psihologija, a stječu se obrazovanjem iz strukovnih predmeta: poznavanje robe, trgovinsko poslovanje, marketing, računovodstvo, poslovne komunikacije, transport, špedicija i osiguranje, tehnika vanjskotrgovinskog poslovanja, poduzetništvo, osnove trgovačkog prava.

Teorijska znanja odnose se na poznavanje osnovnih zakona i propisa koji reguliraju poslovanje u trgovini, pojmova vezanih uz obavljanje trgovinske djelatnosti u tuzemstvu i inozemstvu, znanja o ljudskom ponašanju, potrebama, stavovima i mišljenjima. Organizacijska znanja vezana su za obavljanje trgovinskih poslova, a komunikacijska, poduzetnička, menadžerska i analitička za procjene, vrednovanje, sintetiziranje i kritičko mišljenje.

²³ Glasnik Ministarstva prosvjete i spotra, Zagreb, 2/1995.; 11/1995; 5/1996.

²⁴ Zakon o srednjem školstvu, Zagreb, NN 69/2003.

I na koncu, najvažnija praktična znanja stječu se vježbama, raznim oblicima samostalnog rada, simuliranjem radnih procesa, stručnom praksom, raznim posjetima, kontaktima i projektima s gospodarskim društvima i gospodarstvenicima.

Raskoraci u stavovima koliko navedena znanja trebaju biti zastupljena u nastavnim planovima rezultirali su velikim nesrazmjerom u predviđenom broju sati za određene sadržaje. Za općeobrazovni dio programa tijekom četiri nastavne godine redovitog školovanja predviđeno je ukupno 2 236 sati, odnosno 48% za stručno teorijski dio 1 909 sati (41%), a za stručnu praksu u radnom procesu samo 280 sati uz 274 sata strukovnih vježbi s nastavom u školi, što ukupno čini ukupno samo 12% (prilog 1). Teoretski sadržaji su sedam puta zastupljeniji, što ukazuje na nemogućnost odgovarajuće pripreme učenika za konkretne poslove na tržištu rada. Navedeno potvrđuje i činjenica da su osnovni ciljevi edukacije za zanimanje komercijalist usmjereni postizanju osposobljenosti za samostalno obavljanje poslova nabave, prodaje i organizacije poslovanja i logističkih procesa u unutarnjoj i vanjskoj trgovini, u domaćem i međunarodnom otpremništvu, osiguravajućim društvima, te izvođenje poslova vanjske trgovine u razmjeni robe i različitih vrsta gospodarskih usluga s inozemstvom.

Programi prekvalifikacije i doškoloavanja u izobrazbi odraslih za smjer komercijalist provode se po sadržajno identičnim programu, ali u obliku konzultativno - instruktivne nastave s polaganjem ispita nakon odslušanog nastavnog predmeta. Konzultativno - instruktivni model polazna je osnova izrade operativnog nastavnog plana i programa, a raspoređuje se na individualne i skupne konzultacije koje mogu biti pripremnog, kontrolnog ili završnog karaktera.

Programi traju jednu godinu, a provjera znanja vrši se razlikovnim ispitima za prve tri godine i predmetnim ispitima četvrte godine. Nakon svih položenih ispita, obavljene stručne prakse i plaćene školarine polaznik pristupa završnom ispitu prema Pravilniku o polaganju završnih ispita.

U izvedbenom nastavnom planu za svaki predmet predviđena je realizacija 50% fonda od broja sati redovitog nastavnog plana, što znači da se nesrazmjer između teoretskog i praktičnog dijela oslikava i u programima prekvalifikacije i doškolovanja namijenjenih odrasloj populaciji. Približavanje modelima obrazovanja razvijenih zemalja moguće je provesti analizom aktualnih nastavnih programa i njihovom korekcijom. S jedne strane, radi se o potrebi povećanja broja sati sudjelovanja polaznika i učenika u različitim gospodarskim jedinicama, a s druge je potrebno smanjiti opseg teoretske nastave i ukinuti sadržaje koji se međusobno preklapaju.

2.3. Financiranje obrazovanja

Sustav obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj ne postoji kao izdvojen, već je zakonski reguliran kao podsustav u sklopu redovitog obrazovanja. Teoretski je predviđeno da se sredstva za njegovo financiranje i poticanje osiguravaju iz državnog proračuna, proračunima jedinica područne (regionalne) i lokalne uprave i/ili neposredno od polaznika i poslodavaca.

Perspektiva je obrazovanja odraslih (kao i ostalog obrazovanja) u koncepciji cjeloživotnog učenja, a navedena problematika regulirana je već spomenutim Zakonom o obrazovanju odraslih koji se odnosi na sve razine, od osnovne škole do stjecanja visokoškolske izobrazbe. Međutim, nužno je i u praksi osigurati značajnije financiranje i potrebnu potporu društva u cjelini jer trenutno većinu troškova snose sami polaznici i njihovi poslodavci.

Nositelj razvoja formalne obrazovne djelatnosti u Republici Hrvatskoj je uglavnom država koja utvrđuje trajanje i strukturu nastavnih programa, odvaja određeni dio sredstava iz državnog proračuna posredstvom Ministarstva znanosti, prosvjete i sporta i raspoređuje ih na pojedine odgojno-obrazovne ustanove omogućujući njihovu redovitu djelatnost. To znači da vlada ima centralnu vlast nad kadrovima i nastavnim programima odnosno cjelokupnom usmjerenju obrazovne politike. Na temelju Zakona o izvršavanju državnog proračuna, svaka obrazovna institucija je dužna u odgovarajućem

periodu donijeti godišnji financijski plan u kojem se nalaze planovi izdataka prema vrstama.

Potrebno je naglasiti da metodologija proračuna razlikuje izdatke poslovanja i financijske izdatke. Izdaci poslovanja obuhvaćaju izdatke za zaposlene, materijal, energiju, komunalne i ostale usluge te za tekuće održavanje, dok se pod financijskim izdacima podrazumijevaju izdaci za odgoj djece s teškoćama u razvoju, bankarske usluge i izdaci za zdravstvo.

U praksi je utvrđeno da su apsolutni izdaci veći u većim odgojno - obrazovnim ustanovama ili u većim mjestima, nego u manjim, ali su zato manji izdaci po polazniku, dok su produktivnost rada i učinkovitost obrazovanja veće.

Prema vrsti škole, interesima, gospodarskoj moći, pojavljuju se i drugi izvori: subvencije, dotacije od roditelja, gospodarskih organizacija ili pojedinaca. U visokorazvijenim zemljama Europe i svijeta više od dvije trećine sredstava osigurava se putem proračuna, a oko jedne trećine putem neposrednog plaćanja roditelja, poduzetnika, donacija, subvencija i slično. Pretežitost državnog financiranja još prije 200 godina smatralo se jednim od temeljnih razloga neučinkovitosti obrazovanja,²⁵ a pitanje podjele troškova između države i pojedinca danas je sve aktualnije.

Ministarstva osiguravaju svim obrazovnim institucijama i učeničkim domovima odgovarajuća sredstva za obračun bruto plaća, naknade za rad vanjskih suradnika te ostale naknade troškova za zaposlene. Svaka osnovna i srednja škola dobiva određeni iznos za pokriće stvarnog tekućeg izdatka koji je nužan za ostvarivanje nastavnog plana i programa. Škole i učenički domovi putem i uz prethodnu suglasnost nadležnog županijskog ureda za prosvjetu, kulturu, sport i tehničku kulturu iskazuju izdatke za hitne intervencije i tekuće popravke.

²⁵ Barić, V.: Pravednost i efikasnost u financiranju obrazovanja, Financijska teorija i praksa, 5- 6/1996., str. 532.

Međutim, navedeno se odnosi samo na sustav formalnog obrazovanja, a u Republici Hrvatskoj se provodi niz institucionaliziranih programa neformalnog obrazovanja koji se formuliraju prema interesima korisnika. Među njima su najzastupljenija otvorena učilišta, centri za kulturu, programi umjetničkog obrazovanja, centri za učenje stranih jezika, profesionalne udruge i poduzeća, planinarska i sportska društva koja predstavljaju odgovor na traženje pojedinca u želji za učenjem, a ne dobivaju znatniju potporu niti formalnu potvrdu. Biraju se područja i teme prema osobnom nahođenju te doživljava afirmacija i uspjeh jer u prvi plan dolaze interesi i sposobnosti uglavnom odraslih polaznika. Broj korisnika takvih korisnika nije poznat ni sustavno praćen, a osnovni problem je što su svi navedeni programi dostupniji osobama iz većih gradova i bojeg imovinskog stanja.

S druge strane, jedno od obilježja demokratskog društva je uvažavanje kriterija kompetitivnosti pri vrednovanju vještina i znanja stečenih neformalnim obrazovanjem i samoobrazovanjem (kojim pojedinac stječe stavove, vrijednosti, vještine i znanja kroz svakodnevno iskustvo). Razvoj i prihvaćanje, a samim tim i potpora države neformalnom obrazovanju i samoobrazovanju, znak su otvorenog i inovativnijeg društva zbog čega bi promjene u obrazovnoj politici trebale biti fleksibilne i otvorene uvažavanju i isticanju njihove uloge.

Glavni ekonomski čimbenici koji određuju investiciju jesu prihodi koje ona proizvodi, trošak investiranja i očekivanja budućnosti.²⁶ Svaka investicija je nepredvidiva jer ovisi o nesigurnim čimbenicima kao što su uspjeh ili propast novih i neisprobanih proizvoda, promjene poreznih stopa, preferencija potrošača... Prilagodljivost utjecajima okoline jedna je od osnovnih osobina čovjeka koji svojim znanjem i kreativnošću stvara, kontrolira i nadopunjuje brzinu i nepogrešivost strojeva, a to mu omogućuje upravo obrazovanje.

Neke razvijene europske zemlje već godinama izdvajaju više od 8% društvenog bruto proizvoda za investicije u ljudski kapital (npr. Norveška i Švedska), druge ispod

²⁶ Samuelson, A. P. - Nordhaus, W. D.: Ekonomija, 14. izdanje, Mate d.o.o., Zagreb, 1992., str. 452.

0,5% (Belgija, Bugarska, Grčka, Finska, Italija), a ostale zemlje su u sredini.²⁷ Financiranje obrazovanja u Europi temelji se na istim načelima kao i javne potrebe u cjelini, iz razloga što je obrazovanje sastavni dio javnog sektora i podliježe istim kriterijima financiranja kao i druge društvene djelatnosti. Javne ustanove predškolskog, osnovnog, srednjoškolskog i visokoškolskog obrazovanja financiraju se iz proračuna, dok troškove privatnih škola uglavnom neposredno pokrivaju roditelji i polaznici.

U većini europskih zemalja vrlo je izražena i socijalna politika u osiguravanju sredstava za standard učenika i studenata, što je osobito vidljivo kroz sustav kreditiranja i stipendiranja. U nekim slučajevima se prakticira i financiranje bonovima - svako dijete dobiva bon za školovanje, a izbor u kojoj će se školi školovati ovisi o njegovoj slobodnoj odluci.

Perspektive u financiranju obrazovanja mogu se sagledati i na temelju suvremenih kretanja u znanstvenom, tehnološkom i gospodarskom razvoju. Iako su izvori financiranja u svijetu različiti, uglavnom se radi o porezima. Jedan dio u financiranju obrazovnih institucija i nastavnih programa može se izdvojiti iz prireza, a o tome odluku donose pojedine općine.

Prema planu razvoja sustava odgoja i obrazovanja od 2005. do 2010., osnovni razvojni ciljevi obrazovanja odraslih u navedenom periodu usmjereni su povećanju udjela BDP-a za obrazovanje na 4,9% i povećanje redovitih izdataka za kvalitetno obrazovanje kao omjer javnih izdataka za školovanje do visokoškolskog stupnja, sa sadašnjih 9,6% na 13% od ukupnih javnih izdataka za obrazovanje.²⁸

²⁷ Vuković, I.: Financiranje obrazovanja u Europi, Časopis za financijsku teoriju i praksu 4/94., Zagreb, 1994., str. 67 - 69.

²⁸ detaljnije o tome, cf.: Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja od 2005 - 2010., Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2005., str. 38 - 40.

2.3.1. Projekt “Za Hrvatsku pismenosti: put do poželjne budućnosti”

U sklopu pete komponente CARDS programa pokrenut je projekt “Za Hrvatsku pismenosti: put do poželjne budućnosti” te “Desetljeće pismenosti u Hrvatskoj (2003. - 2012.)”. Njihova svrha je osobama starijim od 15 godina omogućiti osnovnoškolsko obrazovanje, kao i osposobljavanje za obavljanje jednostavnih poslova u nekom zanimanju, u cilju lakše zapošljivosti.

Nositelji navedenih aktivnosti su uredi državne uprave, pučka otvorena učilišta, osnovne škole i sve ostale institucije koje imaju odobrenje za izvođenje programa osnovnog i srednjeg obrazovanja odraslih. U projekt je uključeno 4945 osoba iz Republike Hrvatske, a od toga otprilike 30% žena.²⁹

U Državnom proračunu se svake godine osiguravaju financijska sredstva za programe osnovnog obrazovanja, što znači da je za polaznike besplatno. Navedeni projekt obuhvaća i programe osposobljavanja za jednostavnija zanimanja, u cilju povećanja njihove zapošljivosti, a koje također financira država.³⁰

Problem nepismenosti, odnosno relativno velikog broja stanovnika Republike Hrvatske bez završenog osnovnog obrazovanja, prema popisima stanovništva, evidentan je iz tablice.

²⁹ Matković, J. - Štrkalj, D., CARDS projekt 2004., Poboljšanje programa osnovnog obrazovanja odraslih, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2009., str. 25.

³⁰ detaljnije o tome, cf.1991.: www.mzos.hr (20-10-2008)

Tablica 2: Udio nepismenih osoba i osoba s nezavršenom osnovnom školom prema popisima stanovništva (u%)

| Godina | Udio nepismenih osoba | Udio osoba bez završenog osnovnog obrazovanja | Udio osoba s osnovnoškolskom naobrazbom |
|--------|-----------------------|---|---|
| 1971. | 9,0 | 60,6 | 14,8 |
| 1981. | 5,6 | 45,5 | 19,2 |
| 1991. | 3,0 | 29,8 | 23,4 |
| 2001. | 1,8 | 18,6 | 19,5 |

Izvor: Statistički ljetopis 2007., Državni zavod za statistiku, str. 88 - 90.

Jedno od pitanja obrađenih u sklopu projekta je definicija pismenosti, obzirom da se tradicionalna metoda njene procjene temeljena na broju godina provedenih u školi više ne smatra prikladnom. Aktualni kurikulum za program opismenjavanja nije prilagođen odraslim osobama jer se temelji na tradicionalnim školskim predmetima i teško ga je prilagoditi njihovim individualnim interesima. Prije same prilagodbe, pozornost bi trebalo usmjeriti razvijanju kriterija za određivanje funkcionalne pismenosti promjenjive u skladu sa zahtjevima razvoja društva i ekonomskim promjenama koje za sobom povlače potrebe za novim vještinama. Državni zavod za statistiku definira pismenost kao „sposobnost pojedinca za čitanje i pisanje o temama iz svakodnevnog života”, što je u skladu s međunarodnim pristupom.

Promjene u promišljanju pojma pismenosti kao nečeg što se razvija tijekom životnog vijeka pojedinca očituju se u sve učestalijem stavu da se radi o sposobnosti razumijevanja i usvajanja tiskanih informacija iz svakodnevnog života i to u svrhu postizanja osobnih ciljeva i razvoja potencijala pojedinca. Pojavljuje se pojam “funkcionalna pismenost”, odnosno funkcija stvarnih potreba i profesionalnog i socijalnog okruženja.

Europski okvir o cjeloživotnom učenju naglašava ulogu obrazovanja u stjecanju kompetencija potrebnih građanima za prilagodbu svijetu koji se brzo mijenja, a za postizanje ovog cilja ključne su: komunikacija na materinskom i stranom jeziku, matematička i informatička pismenost, sposobnost učenja, interpersonalne, interkulturalne, društvene i građanske kompetencije, smisao za inovacije i poduzetništvo, kulturalna svijest. Pojam funkcionalna pismenost sve se manje povezuje uz vrijeme provedeno u školi i usko se povezuje sa samopoštovanjem i samopouzdanjem.

Definicija nepismenosti korištena prilikom osmišljavanja projekta „Za Hrvatsku pismenosti: put do poželjne budućnosti“ 2008. godine obuhvaćala je 685.711 (18,62% osoba starijih od 15 godina) osoba. Međutim, projekt je namijenjen osobama između 15 i 50 godina zbog čega je usmjeren na otprilike 90.600 osoba.³¹ Osnovni ciljevi usmjereni su razvijanju partnerskog pristupa između formalnog i informalnog sustava, upoznavanju s potrebama potencijanih polaznika, organizacija i radnog tržišta, osiguranju i transparentnom alociranju financijskih resursa, olakšanju samom pristupu učenju, vrednovanju informalnog i neformalnog učenja, te stvaranjem same kulture učenja.

Članice Europske unije funkcionalnu pismenost definiraju kroz vještine i kompetencije koje bi pojedinci trebali posjedovati da bi učinkovito funkcionirali, a svaka od njih ima različit pristup. Republika Češka npr. naglašava važnost razvoja informatičkih vještina i poznavanje stranih jezika; Italija je prepoznala potrebu stjecanja osnovnih i prihvaćanja specifičnih vještina potrebnih za konkretan posao i općenito život; Nizozemska je osnovala Vladin ured za učenje i posao i na taj način formalizirala vezu između zapošljivosti i cjeloživotnog učenja; a u Engleskoj je zajednički nastavni plan dostupan u formalnom i informalnim sustavima. Izvješća svih zemalja navode broj godina pohađanja škole kao nepouzdan pokazatelj pismenosti.

Promjenjivo tržište rada zahtjeva razvoj novih vještina i kompetencija pojedinaca, a u velikom broju slučajeva osobe koje tek izađu iz škole nemaju tzv. „vještinu zapošljivosti“ koje poslodavci traže, i susreću se s poteškoćama u primjeni naučenog u

³¹ Revizija projekta „Za Hrvatsku pismenosti: put do poželjne budućnosti“; Obrazovanje odraslih, CARDS 2004, Aarhus Technical College, Denmark

konkretnim poslovnim situacijama. Posebne kritike usmjeravaju se višim razinama funkcionalne pismenosti, na kojima su pojedinci sposobni pronalaziti i reproducirati informacije, ali često ih kreativno ne koriste.

Kao nedostatak je istaknuta i činjenica da većina nastavnika zaposlena u osnovnom školstvu nema andragoško obrazovanje zbog čega im je teže svoj rad usmjeriti stvarnim potrebama odraslih polaznika. Potreba uzimanja u obzir individualnih kriterija ogleda se u preprekama odraslog polaznika na koje nailazi u povratku u obrazovni sustav koje se najčešće odnose na troškove, nedostatak vremena, ali i dojam osobne nesposobnosti.

Opismenjavanje je polazna točka u rješavanju obrazovnih potreba pojedinca, a sama je nepismenost najčešće rezultat nepovoljnih životnih okolnosti, a ne nedostatak inteligencije ili motivacije. Ne postoje dvije potpuno iste osobe i situacije, svatko ima drugačije polazne točke i zamišljene ciljeve. Prijašnje eventualno loše iskustvo također može znatno otežati odluku o povratku u školu. Razlozi prekida obrazovanja najčešće je rezultat spleta nepovoljnih životnih okolnosti, ali i nepovoljnih školskih uvjeta (vezanih uz ocjene, odnos s nastavnicima, sadržaj) te demotivacije uzrokovane nedostatkom samopouzdanja.

U svakom slučaju, za donošenje odluke o povratku školovanju, kad je riječ o osobama koje imaju iza sebe iskustvo neuspjeha, potrebno je određeno razdoblje u kojem su od velike su važnosti procesi informiranja i savjetovanja. Kontinuirani savjetodavni rad s polaznicima smanjio bi učestalost napuštanja obrazovanja, a samim tim i troškove ponovnog uključivanja. Radi se o procesu koji je potrebno sagledati s osobnog, društvenog, financijskog i strukovnog stajališta. Postoje razlike kada se radi o osobama različite životne dobi. Mlađe osobe koje su prekinule školovanje lakše se vraćaju obrazovnim aktivnostima za razliku od starijih osoba, koje povratak obrazovanju često smatraju većim rizikom. Zbog toga je potrebno da odluci o nastavku školovanja prethodi savjetovanje i dobivanje određenih smjernica.

Podrška polaznicima nužna je i u svim fazama samog obrazovanja:

- prije samog upisa, kroz usmjeravanje i savjetovanje što najčešće pruža Hrvatski zavod za zapošljavanje;
- za vrijeme trajanja programa kada su ključni čimbenici nastavnikova empatija i andragoška stručnost;
- nakon procesa opismenjavanja, kada ih je potrebno uputiti u daljnje obrazovne mogućnosti. Od izuzetne je važnosti i sudjelovanje poslodavaca prilikom oblikovanja programa strukovnog osposobljavanja, u definiranju realno potrebnih vještina i kompetencija i povećanje zapošljivosti.

Međutim, česta je pojava i gubljenje interesa za održavanje programa opismenjavanja od strane pružatelja usluga zbog malih skupina i visoke stope odustajanja što je ekonomski neisplativo. Navedeno je moguće korigirati pravilnom raspodjelom sredstava pomoći koje se stavljaju na raspolaganje zemljama u razvoju.

2.3.2. CARDS

Od 1991. godine, Europska Unija je dodijelila, kroz razne programe pomoći, 6,8 milijardi eura zemljama potencijalnim pristupnicama. Od 2000. godine pomoć regiji bila je pružena putem CARDS programa (Pomoć Zajednice za obnovu, razvitak i stabilizaciju).³² Proces stabilizacije i pridruživanje je osmišljen kako bi pomogao svakoj zemlji da napreduje k europskim integracijama sukladno svojim mogućnostima.

CARDS program predstavlja instrument financijske i tehničke pomoći EU namijenjene jugoistočnoj Europi koji podupire ciljeve Procesu stabilizacije i pridruživanja do punopravnog članstva. Sastoji se od nacionalne i regionalne komponente, pri čemu je nacionalna namijenjena zemljama korisnicama, a regionalna

³² Program CARDS, delegacija Europske unije u Republici Hrvatskoj, <http://www.Delhrv.ec.europa.eu/?lang=hr&content=69> (11-04-2010.)

jačanju suradnje zemalja u regiji. Hrvatska je, kao zemlja kandidatkinja, koristila pretpristupnu financijsku pomoć dok je istodobno zadovoljavala uvjete i za CARDS regionalni program. Provedba njegovih projekata trajala je do 31. prosinca 2009.

Prioritetni sektori za pomoć CARDS-a Hrvatskoj bili su: povratak izbjeglica i prognanika; trgovina, investicije i socijalna kohezija, suzbijanje organiziranog kriminala, reforma javne uprave, okoliš i prirodni resursi. Međutim, CARDS je također utjecao na situaciju tržišta rada putem stručne izobrazbe i projekata poticanja zapošljavanja. U suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje omogućavao je prekvalifikaciju radnika koji su predstavljali tehnološki višak. Jedan od većih projekata CARDS 2004 "Obrazovanje odraslih" financiran iz programa Europske Unije počeo je 2007. godine i trajao 20 mjeseci. Njegova ukupna vrijednost iznosila je 1,5 milijuna eura.

Krajnji cilj projekta bio je stvoriti suvremen i fleksibilan koncept obrazovanja odraslih koji će pratiti promjene zahtjeva tržišta rada i načela cjeloživotnog učenja. Usredotočilo se na unaprjeđivanje strukturiranog modela obrazovanja i osposobljavanja odraslih, prilagođavanje i modernizaciju programa osposobljavanja (s posebnim naglaskom na osnovnim vještinama) te podizanjem javne svijesti o važnosti kontinuiranoga profesionalnog usavršavanja.

Provedba je projekta osmišljena u šest komponenti među kojima je prva uspostava baze podataka. Navedenom koraku je prethodilo stvaranje metodologije njihovog prikupljanja na području obrazovanja odraslih koja se odnosi na nastavne programe, institucije i kvalifikacije, kao i na vrednovanje formalnog, informalnog i neformalnog obrazovanja.

Druga komponenta odnosi se na usavršavanje i razvoj ljudskih potencijala kroz provedbu integrirane politike obrazovanja odraslih. Pregled postojećih financijskih rješenja i oblikovanje novih, tema je treće komponente kroz koju su se predlagali načini za bolju uporabu javnih sredstava i nove financijske inicijative. U sklopu četvrte komponente uspostavljen je nacionalni kvalifikacijski okvir i dogovoren proces akreditacije obrazovnih programa. Zatim su identificirane slabosti normi i metodologija koji se koriste u provedbi programa za stjecanje osnovnih vještina za

odrasle i u skladu s tim poboljšane stručnosti pružatelja usluga osposobljavanja. Zadnja, šesta komponenta odnosila se na provedbu same kampanje o obrazovanju odraslih, uspostavljanje infopunktova da bi se širokoj javnosti pružile pravodobne obavijesti o obrazovanju odraslih.

Jedan od primarnih ciljeva CARDS programa bila je reforma sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, u smislu modernizacije programa i tehničke pomoći. U okviru programa CARDS 2002 “Strukovno obrazovanje i osposobljavanje” izrađena je strategija za taj sektor i prijedlog sadržaja pripadajućih zakona. U okviru istog programa pokrenuta je dodjela bespovratnih sredstava koja je provedena u okviru projekta CARDS 2003 za strukovno obrazovanje i osposobljavanje. S obzirom na broj primljenih prijava, smatra se da je shema za dodjelu bespovratnih sredstava u okviru projekta CARDS 2003 bila uspješna.

Predviđeno je da se široj reformi sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja posveti daljnja posebna pozornost u okvirima budućih pomoći iz Europskog socijalnog fonda. One se usmjeravaju izradi novih programa za stjecanje kvalifikacija i obrazovanja, pomoći u razvoju suvremenog i fleksibilnog koncepta obrazovanja odraslih u Hrvatskoj usklađenog s novim zahtjevima tržišta rada, kao i razvoju pozitivnog pristupa prema cjeloživotnom učenju.³³

U okviru programa CARDS 2001. “Restrukturiranje tržišta rada” koji je započeo 2003., a dovršen 2005. godine uspostavljen je program CASCAiD (računalni softver za samostalno informiranje i savjetovanje o karijeri) kako bi se unaprijedio postojeći sustav profesionalnog usmjeravanja. Njegovi rezultati uključivali su pregled izvora informacija i metoda o tržištu rada, metodologiju kvalitativnih anketa poslodavaca, nabavku nove informacijske opreme i softvera. Izrađena je strategija za usluge profesionalnog usmjeravanja, osposobljeni savjetnici, odnosno osobe koje u školama i na zavodima za zapošljavanje pružaju usluge informiranja i savjetovanja o mogućnostima koje im se

³³ Operativni program za razvoj ljudskih potencijala 2007-2009., Instrument predpristupne pomoći, 2007HR05IPO001. Republika Hrvatska, rujna 2007. <http://www.safu.hr/datastore/filestore/98/OPrazvojljudskihpotencijala.pdf> (29-04-2010)

pružaju na tržištu rada. Osnovani su centri za mobilnost u svrhu pružanja usluga radnicima zaposlenim u poduzećima u procesu restrukturiranja.

2.3.3. IPA (Instrument for Pre-Accession Assistance - Instrument pretpristupne pomoći)

Za razdoblje od 2007. do 2013. aktualan je pretpristupni fond IPA (Instrument for Pre-Accession Assistance - Instrument pretpristupne pomoći) čija je vrijednost 11,468 milijardi eura.³⁴ Zamjenjuje program CARDS i pretpristupne programe PHARE, ISPA i SAPARD. Cilj programa je pomoć državama kandidatkinjama i državama potencijalnim kandidatkinjama u njihovoj postupnoj harmonizaciji s *acquis communautaire* u svrhu pristupanja Europskoj Uniji. Sastoji se od pet komponenti: pomoć u tranziciji i izgradnja institucija, Prekogranična suradnja, Regionalni razvoj, Razvoj ljudskih potencijala (komponenta IV), Ruralni razvoj.

U Republici Hrvatskoj je program otvoren od 2007. godine do njezinog pristupanja EU. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih sudjeluje u IPA programu unutar četvrte komponente, Razvoj ljudskih potencijala, pod prioritetom unaprjeđivanja ljudskog kapitala i zapošljivosti, a u razdoblju od 2010. do 2012. godine implementirat će projekt Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova.

Prezentacija četvrte komponente projekta IPA „Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova” održana je 30. lipnja 2010. godine u Zagrebu. Projekt se financira iz programa Europske Unije za Hrvatsku, a njegova ukupna vrijednost iznosi 5,000.000 eura, od čega 1,468.750 iznosi Ugovor o usluzi te 3,500.00 eura Shema dodjele bespovratnih sredstava.³⁵ Provedba Ugovora o usluzi započela je 17. svibnja 2010. godine, a završetak je predviđen u ožujku 2012. godine. Težnja je unapređenje

³⁴ IPA - Instrument for Pre-Accession Assistance - Instrument pretpristupne pomoći za razdoblje od 2007 - 2013. godine <http://www.aoo.hr/Page.aspx?id=26> (11-04-2010)

³⁵ Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova, Projekt IPA, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2010. <http://www.aoo.hr/Novosti.aspx?id=161> (04-07-2010.)

ekonomskog i socijalnog statusa odraslih polaznika i stvaranje uvjeta za poboljšanje njihove konkurentnosti na tržištu rada.

Navedeni projekt ima za cilj i jačanje ustanova za obrazovanje odraslih putem izrade kratkih obrazovnih programa za razvoj ključnih kompetencija i ostalih kompetencija te promoviranje cjeloživotnog učenja. Uspostavljanjem regionalne mreže postići će se bolja suradnja između ključnih lokalnih partnera (lokalnih ustanova za obrazovanje odraslih, područnim uredima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, regionalnih ureda za obrazovanje, nevladinih organizacija itd.), povećat će se kvaliteta i razmjenjivost programa te njihova dostupnost krajnjim korisnicima. Time će biti stvoreni uvjeti za razvijanje ključnih kompetencija odraslih polaznika čime će se povećati njihova konkurentnost na tržištu rada.

Instrument prepristupne pomoći (IPA) uspostavljen je 2006. godine, kao opći okvir unutar kojeg će prepristupna pomoć biti dostupna zemljama kandidatkinjama i potencijalnim kandidatkinjama. Od 2007. godine je u cjelini otvoren Republici Hrvatskoj, a dio sredstava usmjeren je obrazovanju i osposobljavanju odraslog stanovništva. Opravdanost navedene odluke temelji se na činjenici da u pogledu pružanja usluga i sudjelovanja odraslih u obrazovanju i osposobljavanju općenito znakovito zaostajemo za EU. Prema statističkim podacima, participacija stanovništva u dobi od 25-64 godine u formalnom obrazovanju ili osposobljavanju 2004. godine iznosila je 9,7% u EU i samo 2,1% u Hrvatskoj.

Iako se mogućnost obrazovanja u Hrvatskoj popravila u odnosu na situaciju vidljivu iz popisa stanovništva 1991. godine, još uvijek je evidentno zaostajanje za razvijenim zemljama EU. Prema popisu stanovništva iz 2001. godine, 18,6% stanovništva starijeg od 15 godina nije išlo u školu ili nisu završili osnovnoškolsko obrazovanje. Zajedno s osobama koje su završile samo osnovnu školu, čine čak 40,4% stanovnika, dok je udio visokoobrazovanih, odnosno onih koji su stekli obrazovanje nakon srednje škole, iznosio manje od 12%.

U okviru Godišnjeg plana poticanja zapošljavanja 2006. godine Vlada je uvela novi skup mjera aktivne politike zapošljavanja, a mjere koje provodi HZZ uključuju

subvencije za zapošljavanje mladih bez radnog iskustva, dugotrajno nezaposlenih, starijih osoba, i drugih posebnih skupina, uključujući osobe s posebnim poteškoćama na tržištu rada, s invaliditetom, samohrane roditelje i roditelje s četvero ili više djece, žene koje se vraćaju na tržište rada nakon trećeg djeteta, branitelje, djecu i supružnike poginulih branitelja, žrtve obiteljskog nasilja ili trgovanja ljudima, pripadnike manjina, tražitelje azila, bivše ovisnike i zatvorenike.

Iznos subvencije niži je za veće poslodavce i veći za zapošljavanje obrazovanih osoba, a njeno trajanje je od 12 do 18 mjeseci. Mjere uključuju i subvencioniranje osposobljavanja novozaposlenih i dugotrajno nezaposlenih, prekvalifikaciju zaposlenih kojima prijete nezaposlenosti i onih nezaposlenih koji su voljni raditi sezonske i poslove za kojima postoji kratkoročna potražnja. Subvencija za osposobljavanje može trajati do devet mjeseci i pokrivati 25 do 80 % troškova osposobljavanja.

Republika Hrvatska je poduzela niz koraka u svrhu unaprjeđenja kvalitete i djelotvornosti svog obrazovnog sustava s ciljem uspostave sveobuhvatnih nacionalnih standarda i ostvarivanja bolje usklađenosti između sustava odgoja i obrazovanja i potreba na tržištu rada u okviru Plana razvoja sustava odgoja i obrazovanja (2005.-2010.). Radi se o planu koji daje pregled tekuće situacije, utvrđuje prioritete (poboljšanje kvalitete i djelotvornosti obrazovanja, promicanje trajnog stručnog usavršavanja nastavnika) i navodi kvalitativne i kvantitativne ciljeve u sustavu obrazovanja.

Hrvatski nacionalni obrazovni standard (HNOS) razvijen je 2004. godine i u školskoj godini 2005./06. eksperimentalno uveden u 5% osnovnih škola. Odluka o uvođenju eksperimentalnog obrazovnog plana programa, na temelju HNOS-a u osnovne škole od prvog do osmog razreda donesena je u rujnu 2005. godine. Na nacionalnoj je razini lipnja 2007. godine donesen Nacionalni program mjera za uvođenje obveznoga srednjoškolskog obrazovanja.

Dostupnost sustava obrazovanja tijekom cijeloga života, bolju zapošljivost kroz razvoj sustava vrednovanja i priznavanja sposobnosti stečenih na radnom mjestu (prethodno učenje) ili putem drugih oblika učenja (neformalno i neslužbeno učenje),

razvoj razumljivog prikaza obrazovnih postignuća za poslodavce, evaluaciju i priznavanje inozemnih kvalifikacija u Hrvatskoj obrnuto te promoviranje obrazovanja u Republici Hrvatskoj omogućen je daljnjim razvojem HKO-a.

Osnovano je Povjerenstvo za obrazovanje odraslih koje je izradilo Strategiju obrazovanja odraslih. Njeni osnovni ciljevi odnose se na razvijanje mjera za provedbu cjeloživotnog učenja kao prava i obveze svih građana, razvijanje sustava obrazovanja odraslih koji će ponuditi jednake mogućnosti i kvalitetno učenje, stvaranje pravnih i stručnih preduvjeta za uspostavu obrazovanja odraslih kao sastavnog dijela obrazovnog sustava i rješavanje pojedinačnih potreba za obrazovanjem kao i potreba tržišta rada. U skladu s tim svake godine se donosi Akcijski plan provedbe strategije obrazovanja odraslih.

Raspodjela financijskih sredstava predviđen je Višegodišnjim indikativnim financijskim okvirom, temeljenim na trogodišnjoj osnovi. Sredstva za komponentu IV su relativno ograničena i povećavaju se u opsegu od 8-11%. Osnovni ciljevi odnose se na proširenje obuhvata srednjeg i visokog obrazovanja (kroz širenje obveznog obrazovanja te bolje praćenje i smanjenje broja onih koji odustaju od školovanja, odnosno poticanje pohađanja različitih vrsta obrazovanja u skladu s potrebama na tržištu rada; provođenje reforme strukovnog obrazovanja radi usklađivanja sa zahtjevima tržišta rada; sustavno promicanje cjeloživotnog učenja.

Dostupni podaci o obrazovanju i osposobljavanju odraslih su nedostatni, ali njihova ukupna participacija u edukativnim aktivnostima procijenjena je kao niska prema standardima EU. U tom kontekstu potrebno je dalje jačati postojeće institucije za izobrazbu odraslih u cilju razvoja modela koji će djelotvornije zadovoljavati i potrebe pojedinaca i potrebe tržišta rada.

2.4. Obuhvaćenost odraslog stanovništva različitim oblicima obrazovanja

U Republici Hrvatskoj ne postoji sustavno statističko praćenje djelatnosti obrazovanja odraslih te se ne može pouzdano govoriti o njegovoj strukturi i kvaliteti, o strukturi polaznika i nastavnih kadrova, izvora financiranja i drugim relevantnim pokazateljima. Statističko praćenje obrazovanja odraslih znakovito bi promijenila sliku obrazovne strukture stanovništva i prema stupnju i prema vrsti stručne spreme.

Državni zavod za statistiku prati formalno osnovno i srednje obrazovanje odraslih, djelatnost pučkih otvorenih učilišta, kao i centara za kulturu, ali je istaknut problem nedostupnosti podataka. Osim toga, statistika ne raspolaže potpunim podacima o dijelu neformalnog obrazovanja za zanimanja koja provode poslovni subjekti izvan samog obrazovnog sustava.³⁶ Zbog toga je prihvaćena inicijativa Andragoškog centra za sudjelovanje u projektu „Izrada instrumentarija statističkog praćenja obrazovanja odraslih“.³⁷

Statističko praćenje obrazovanja odraslih obuhvaća provedbu pilot istraživanja obrazovnih potreba stanovništva te uspostavljanje sustavnog statističkog praćenja njegovog provođenja. Na odabranom uzorku ispitanika utvrđuju se obrazovne potrebe stanovnika i njihova uključenost u programe cjeloživotnog učenja. Statističko praćenje nužno je radi nadzora njegove svrhovitosti i uspješnosti, kao i omogućavanja uvida u postojeće stanje obrazovne ponude, u ukupna ulaganja u obrazovanje odraslih, te usporedivost s drugim zemljama.

Nedovoljan rast zaposlenosti, kao i nesklad između ponude i potražnje za radom zahtijevaju značajnu obuhvaćenost stanovništva dodatnim oblicima edukacije. Zabrinjavajući je podatak da neaktivne osobe koje se sa svojim sposobnostima i stupnjem obrazovanja ne uspijevaju zaposliti ili su izgubile posao ne uključivši se

³⁶ Nacionalni program Republike Hrvatske za pridruživanje Europskoj uniji, Ministarstvo europskih integracija, Zagreb, 2004., str 256.

³⁷ Akcijski plan provedbe strategije obrazovanja odraslih u 2006. godini, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2006., str. 3.

ponovno na tržište rada čine 40% radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske.³⁸ Bitnu ulogu u smanjenju navedenog problema trebale bi igrati postojeće službe u poduzećima čija bi uloga trebala biti konstantno praćenje i poduzimanje odgovarajućih mjera na području obrazovanja zaposlenih za primjenu novih tehnologija.

Pored toga, sukladno izmijenjenom Zakonu o radu, (NN 114/03, 142/03., čl. 118. i 119.) poslodavci koji zapošljavaju više od devadeset radnika su, prilikom otkazivanja većeg broja ugovora o radu, obvezni donijeti program zbrinjavanja viška radnika 90 dana prije planiranog datuma otpuštanja u cilju umanjenja štetnih posljedica gašenja radnih mjesta. Prije njegova donošenja, područne službe zavoda moraju provesti postupak savjetovanja s poslodavcem, informirati ga o njegovim zakonskim obvezama, te primjeni mjera aktivne politike zapošljavanja koje se, između ostaloga, odnose i na obrazovanje odraslih.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku stopa nezaposlenosti 2008. godine iznosila je 13,2%³⁹, što je znatno veće od dogovorno utvrđene prirodne stope koja bi trebala iznositi najviše 5,5%. Navedeni problem postupno je moguće rješavati dodatnim obrazovanjem, a obrazovne aktivnosti odraslih u Republici Hrvatskoj navedene u godinama za koje postoje objavljeni podaci su u tablicama.

³⁸ Statističke informacije, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, 2009., str. 18 - 20.

³⁹ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, op. cit, str. 20.

Tablica 3: Kretanje broja upisanih polaznika programa stručnog obrazovanja i usavršavanja u Republici Hrvatskoj od 1994. do 2008.

| Godina | Stručno obrazovanje i usavršavanje (upisani polaznici) |
|-------------------------|--|
| 1993/1994. ¹ | 6 431 |
| 2001/2002. ² | 3 990 |
| 2005/2006. ³ | 14 743 |
| 2007/2008. ⁴ | 6 843 |

Izvori: ¹Kerovec. N.: Uloga i dometi aktivne politike u reguliranju tržišta rada, Revija za socijalnu politiku, godina IV, br. 3, Zagreb, 1997., str. 136.

²Statistički ljetopis 2003., Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, str. 443. (podaci se odnose na ukupno osnovno i srednje obrazovanje odraslih)

³www.dzs.hr/hrv/publication/2007/8-3-5_1h2007.htm (04.08.2007.)

⁴www.dzs.hr/hrv/publication/2009/8-1-5_1h2009.htm (12.09.2009.)

Iako je broj osoba obuhvaćenih stručnim osposobljavanjem i prekvalifikacijom 2006. godine bio znatno veći od ostalih, radilo se o samo 0,4% ukupnog radnog sposobnog stanovništva (prema Anketi o radnoj snazi ukupan broj radno sposobnog stanovništva krajem 2005. godine iznosio je 3 569 000 osoba). Jedan od ključnih problema predstavljaju investicije, odnosno svaka ekonomska aktivnost koja žrtvuje današnju potrošnju imajući u vidu povećanje dobiti u budućnosti. Investiranje u fizički odnosno opipljivi kapital obuhvaća kupovinu fizičke imovine, dok investiranje u intelektualni kapital predstavlja ulaganje u obrazovanje. Njegov je povrat moguće mjeriti i sa stajališta društva i sa stajališta pojedinca i najčešće ima znatno duži rok i veći profit od investiranja u fizički kapital.

Prethodna tablica odnosila se samo na stručno obrazovanje i usavršavanje, a ukupna obrazovna djelatnost odraslih osoba prikazana je u tablici 4.

Tablica 4: Obrazovna djelatnost u sezoni 2005/2006. (upisani polaznici)

| | Opće obrazovanje | Stručno obrazovanje i usavršavanje | Ostalo |
|--------------------------------------|---------------------|---------------------------------------|--------|
| Ukupno | 198 | 14 743 | 7 338 |
| Pučka otvorena učilišta | 10 759 | 12 551 | 6 040 |
| Domovi kulture | 8 | - | - |
| Centri za kulturu | 28 | 109 | 18 |
| Poduzeća za kulturu i obrazovanje | 1570 | 762 | - |
| Ostale ustanove | 6443 | 1 321 | - |

Izvor: Državni zavod za statistiku RH, www.dzs.hr/hrv/publication/2007/8-3-51h2007.htm (04.08.2007.)

(-) nema pojave

Osobe koje se odluče na nastavak obrazovanja najčešće pohađaju pučka otvorena učilišta. Njihov broj se stalno povećava, pa je u navedenoj sezoni prema podacima Državnog zavoda za statistiku djelovalo 153 ustanove, što je 19,5% više od sezone 2002/2003.

Iz istog izvora saznajemo da su sve navedene ustanove organizirale ukupno 3.074 aktivnosti (seminare, tečajeve i predavanja), iz čega se može zaključiti da je svakoj aktivnosti prosječno bilo nazočno 14 osoba.

U godinama koje slijede, broj polaznika se značajno smanjio, što je evidentno iz tablice 4, koja prikazuje strukturu polaznika srednjeg obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj prema vrsti institucija i polaznike prema spolu. Pored malog broja ukupno uključenih osoba očigledno je i da se na nastavak obrazovanja rijetko odlučuju žene.

Tablica 5: Srednje obrazovanje odraslih (doškoloavanje i prekvalifikacija) - škole prema vrsti, razredni odjeli i polaznici prema spolu, početak školske godine 2008/2009.

| | Škole | Razredni odjeli | Polaznici | | |
|----------|-------|-----------------|-----------|----------|--------|
| | | | žene | muškarci | ukupno |
| Privatne | 23 | 173 | 711 | 925 | 1636 |
| Državne | 47 | 191 | 1397 | 1 650 | 3047 |
| Ukupno | 70 | 364 | 2108 | 2575 | 4683 |

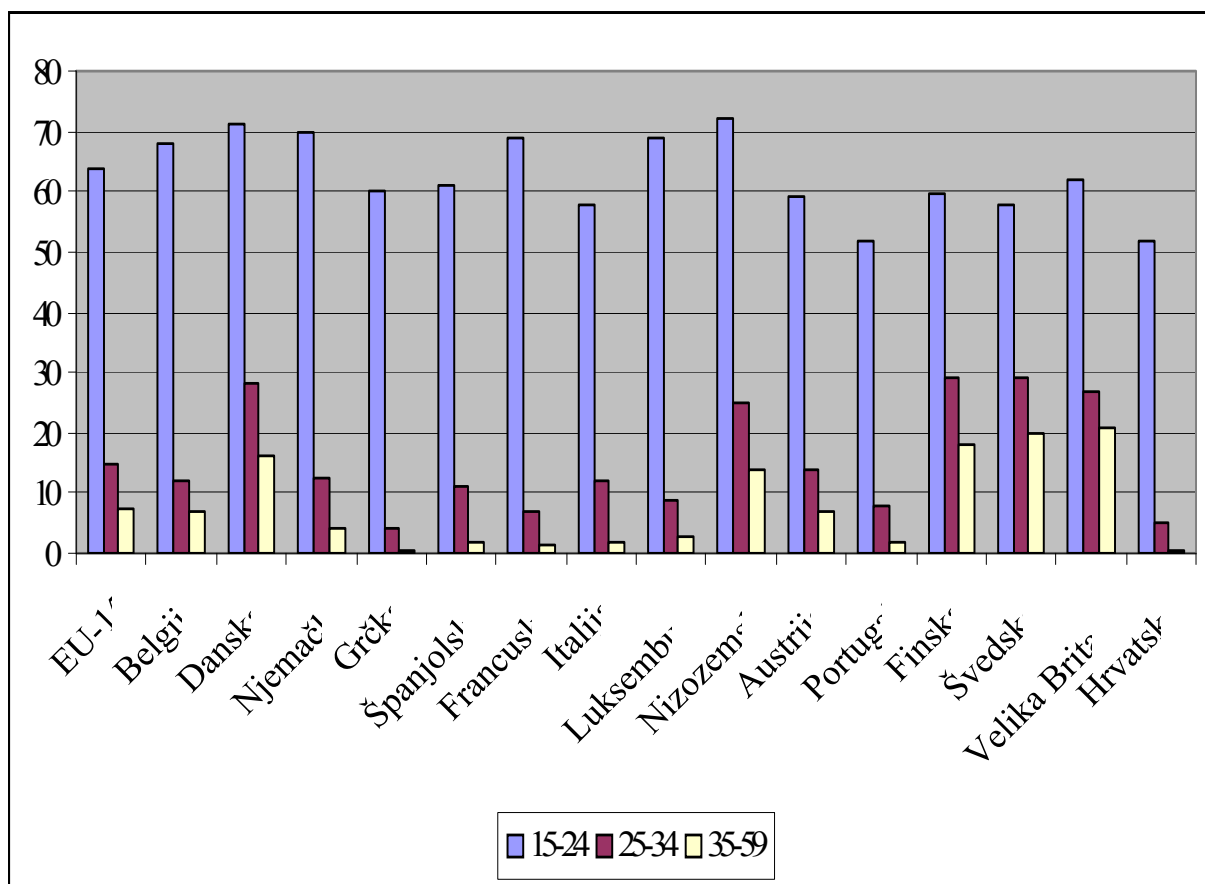
Izvor: Priopćenja prema programu publiciranja za 2009. godinu, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, godina: XI.VI., broj: 8.1.3., Zagreb, 22.travnja 2009.

Navedeni podaci odnose se na verificirane programe prekvalifikacije i doškoloavanja. Ukupan broj polaznika svih oblika obrazovanja prema podacima Državnog zavoda za statistiku bio je 41.119, odnosno samo 1,12% ukupno radno sposobnog stanovništva, što predstavlja veliko zaostajanje za europskim državama. Iste godine prosjek postotka radno sposobnog stanovništva koje se odlučilo za nastavak obrazovanja u zemljama Europske Unije bio je gotovo deset puta veći (10,2%).⁴⁰

Prema anketi o radnoj snazi, postotak stanovništva koji se obrazuje u radnoj dobi među državama značajno varira, a njegova struktura prema dobnim skupinama za izabrane europske zemlje i Republiku Hrvatsku prikazana je u grafikonu 1.

⁴⁰ Akcijski plan za poticanje ulaganja u znanost i istraživanje, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2008., str. 4.

Grafikon 1: Stanovništvo koje se obrazuje u radnoj dobi (u%)



Izvor: Rezultati ankete o radnoj snazi, Republika Hrvatska i EU, DZS (Šošić, V.: Premija za obrazovanje i ulaganje u ljudski kapital u Hrvatskoj, Financijska teorija i praksa, 27 (4), Institut za javne financije, Zagreb, 2003., str. 451.)

Stanovništvo Republike Hrvatske starije od 35 godina gotovo da i ne sudjeluje u edukativnim aktivnostima, a osobe između 25 i 34 godine zastupljene su u relativno malom postotku, što nije slučaj sa razvijenijim zemljama. Navedeni rezultati mogli bi se znakovito poboljšati informiranjem javnosti o sadržajima trenutno aktualnih programa osposobljavanja i obuke odraslog stanovništva. U obzir je potrebno uzeti i karakteristike samih odraslih osoba koji već imaju oblikovane stavove o svojim mogućnostima i isplativosti konačnih rezultata poduzetih aktivnosti.

Dolazi se do zaključka da aktualne aktivnosti usmjerene obrazovanju odraslog stanovništva u Republici Hrvatskoj nisu dostatne za značajan utjecaj na porast opće razine obrazovanja i poboljšanje obrazovne strukture, a samim tim i na stopu njegove ukupne aktivnosti.

Ostaje otvoreno pitanje: o čemu ovisi odluka o nastavku obrazovanja? U velikoj mjeri se radi o dostupnosti obrazovnih programa, financijskim mogućnostima i isplativosti, vertikalnoj i horizontalnoj prohodnosti, kao i praćenju obrazovnih trendova razvijenijih zemalja, na što je usmjerena jedna od polaznih hipoteza rada: preobrazbu hrvatskog obrazovnog sustava moguće je provesti uz strateški osmišljenu obrazovnu politiku koja treba postupno smanjivati, a vremenom i premostiti jaz između obrazovnih standarda tranzicijskih zemalja i suvremenih obrazovnih trendova u svijetu.

3. UVJETOVANOST CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA, PROFESIONALNOG RAZVOJA I ZAPOŠLJIVOSTI POJEDINCA

Potrebe koje zadovoljava obrazovna djelatnost, raznolikost njenih ekonomskih i izvanekonomskih učinaka, kao i značaj ljudskog čimbenika u proizvodnom ciklusu na čiju umješnost izravno djeluje obrazovni sustav, veličine su koje se ne mogu sasvim precizno kvantificirati. Međutim, mogu se uočavati i pratiti trendovi kretanja i na osnovi njih uvoditi potrebne promjene. Zbog toga svaki pojedinac prilikom (re)izbora životnog poziva, pored osobnih sklonosti i interesa mora uzeti u obzir i učinke ekonomskih, socijalnih i političkih funkcija aktualnog obrazovnog sustava, gospodarsku strukturu, komparativne prednosti, tendencije razvoja i projekciju potražnje za radnim mjestima nakon završenog školovanja.

3.1. Usklađenost obrazovnog sustava i zahtjeva rada

Višegodišnjim praćenjem broja novih radnih mjesta, radnika koji traže zaposlenje, fluktuacije radne snage, nataliteta i ostalih čimbenika koji direktno ili indirektno utječu na tržište moguće je predvidjeti kretanje ponude i potražnje za radom. U skladu s dobivenim rezultatima potrebno je pravovremeno djelovati ne samo na rješavanje problema nezaposlenosti, već i na razvoj školstva, te kroz stvaranje kvalitetnih kadrova poticati pozitivne trendove u gospodarstvu. Pravilnom organizacijom i strukturom školstva na svim razinama te razvojem programa profesionalnog usmjeravanja, prekvalifikacije i doškoloavanja moglo bi se u dogledno vrijeme pozitivno utjecati na jedan od ključnih gospodarskih problema - problem nezaposlenosti.

Jedan od osnovnih preduvjeta gospodarske učinkovitosti predstavlja usklađenost obrazovnog sustava i zahtjeva rada, odnosno mogućnost primjene naučenih znanja i stečenih vještina, a sustav obrazovanja u kojem ne postoje planovi potreba kadrova određenih profila u budućnosti za sobom povlači problem otežane zapošljivosti. Ali,

prije rasprave o sadržajnoj usklađenosti obrazovanja i zahtjeva rada u određenom gospodarstvu, potrebno je razmotriti postojeći kurikulum.

Pored navedenog, na kvalitetu obrazovanja značajno utječe i osiguranje minimuma kvalitete obrazovnih rezultata što je mjerljivo standardnim oblicima testiranja i ocjenjivanja. Promjene u Republici Hrvatskoj morale bi se odnositi na povećane mogućnosti izbora nastavnih programa i u redovitoj nastavi i u izobrazbi odraslih, a to je moguće postići povećanjem izbornih sadržaja usmjerenih praktičnom radu gdje bi svaki pojedinac mogao pronaći ono što mu najviše odgovara i što će zaista biti potrebno kada stupi na tržište rada.

Obzirom da zahtjevi za budući rad ipak ne mogu biti potpuno predvidivi i da su podložni promjenama, izobrazba se nastavlja i tijekom cijelog radnog vijeka. Zbog toga bi obrazovni programi trebali biti što prohodniji u svrhu olakšanja prijelaza iz procesa školovanja u proces rada te razvoja i stalnog unapređenja obrazovanja za profesiju.

3.2. Ponuda i potražnja za radom

Prema podacima ankete o radnoj snazi koju Državni zavod za statistiku provodi na temelju metodologije Međunarodne organizacije rada (ILO), stopa anketne nezaposlenosti Republike Hrvatske u prvom tromjesečju 2009. godine iznosila je 9%. Radi se o znatnom odstupanju od registrirane stope koja je za isti period iznosila 13,5%. Podaci Državnog zavoda za statistiku također pokazuju da se tijekom prvog tromjesječja nastavlja rast broja nezaposlenih koji je uobičajen za taj dio godine. U navedenom razdoblju nastavljen je trend kojim stopa aktivnosti stanovništva bilježi razinu ispod 50%, točnije 45,7%, što bi moglo imati negativan utjecaj na ukupna gospodarska kretanja u budućnosti.

Iako je stopa nezaposlenosti manja od istog pokazatelja za prethodnu godinu, stopa aktivnosti stanovništva ostala je gotovo nepromijenjena. U registriranoj

nezaposlenosti prema dobnoj strukturi najveći udio među nezaposlenima zauzimale su osobe iznad 50 godina, dok je udio mladih u dobi od 15 do 24 godine iznosio 18%. Prosječni broj nezaposlenih smanjio se u svim dobnim skupinama, osim u najstarijoj (50+) u kojoj je došlo do povećanja od 1 %.

Većina raspoloživih podataka odnosi se na stope nezaposlenosti dobivene pomoću Ankete o radnoj snazi, prema metodološkim načelima i kriterijima Međunarodne organizacije rada, odnosno ILO metodologiji. Europski statistički ured (Eurostat) je na taj način stvorio preduvjet za dobivanje međunarodno usporedivih podataka s područja tržišta rada koja omogućuju međusobnu usporedbu. Administrativne (registrirane) stope su uglavnom više od anketnih, koje obuhvaćaju i marginalne i neformalne odnosno „sive“ sektore tržišta rada, a u Republici Hrvatskoj se računaju od 1996. godine.

3.3. Vrste nezaposlenosti

Stvarna slika nezaposlenosti uvijek se znatno razlikuje od statističkih podataka zbog toga što na Zavodu za zapošljavanje nikada nisu prijavljene sve nezaposlene osobe. Jedan dio se briše iz evidencije zbog neredovitog jednomjesečnog javljanja, drugi dio se uopće ne prijavi, a nerijetko su evidentirane i osobe koje rade bez prijave, ali se vode kao nezaposlene. Određeni broj nezaposlenih uvijek će postojati i iz razloga što na tržištu rada konstantno postoje izvjesni tijekovi, odnosno priljevi i odljevi, koji se očituju kroz broj novoevidentiranih i brisanih iz evidencije. Radi se o prirodnoj nezaposlenosti čija je stopa dogovorno utvrđena do 5,5% i predstavlja normalno kretanje zaposlenosti. Vrijeme zadržavanja na zavodu i razlog nezaposlenosti pokazuju je li u pitanju frikcijska ili strukturna nezaposelnost.

Iako je na osnovi registrirane odnosno administrativne ponude i potražnje za radom moguće pratiti tržišna kretanja, pa čak i predvidjeti buduće trendove, registrirana statistika ne obuhvaća poslove koje radnici prihvaćaju u nedostatku zaposlenja odgovarajućeg njihovim sposobnostima i kvalifikacijama. Isto vrijedi i za

obeshrabrene radnike koji nakon određenog vremena prestaju sudjelovati u traženju zaposlenja, što Anketa o radnoj snazi uzima u obzir.

Zbog toga se razlike između registriranih i anketnih izvora mogu pripisati činjenici da registrirani pod zaposlenima podrazumijevaju samo osobe s ugovorima o radu, poljoprivrednike i obrtnike, dok Anketa o radnoj snazi pokriva sve vrste ekonomske aktivnosti prema standardima o proizvodnoj aktivnosti UN-a, uključujući i nezaposlene osobe koje povremeno rade.⁴¹

Najniže stope nezaposlenosti u Europskoj Uniji prethodne godine bilježile su Nizozemska (3.3%), Danska (3.5%) i Irska (4.0%), a najviše Slovačka (10.7%) i Poljska (10.2%). U periodu od godine dana 22 zemlje članice zabilježile su pad u stopi nezaposlenosti, a 4 povećanje, dok je stopa nezaposlenosti u Rumunjskoj bila stabilna. Najveći relativni pad zabilježen je u Poljskoj (sa 13.9% na 10.2%) i Švedskoj (sa 7.2% na 5.3%).

Najveći relativni porast registriran je u Luxembourggu (sa 4.6% na 4.9%) i Mađarskoj (sa 7.3% na 7.7%). Stopa nezaposlenosti u Sjedinjenim Američkim Državama iznosila je 4.5%, a u Japanu 3.8%.⁴² Za usporedbu, prema podacima Državnog zavoda za statistiku, stopa registrirane nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj iznosila je 14.7%.

Obzirom da je nemoguće izračunati točan udio “sive” ekonomije (rad bez prijave) u ukupnoj nezaposlenosti, raspoloživi statistički podaci se ipak uzimaju kao mjerodavni. Kretanje administrativne, odnosno registrirane nezaposlenosti, prema podacima Zavoda za zapošljavanje prikazano je u tablici 6.

⁴¹ Crnković - Pozaić, S.: Fleksibilnost tržišta rada i sigurnost zaposlenja u Republici Hrvatskoj, Međunarodna organizacija rada, 2003., str. 8.

⁴² Delegacija Europske komisije u RH, www.hzz.hr/default.aspx?id=4137 (2008-09-16)

Tablica 6: Kretanje registrirane nezaposlenosti i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj od 2004. do 2009. godine

| Kategorija | Kolovoz 2004. | Kolovoz 2008. | Kolovoz 2009. | Kolovoz 2010. |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Nezaposlene osobe | 293. 842 | 219.334 | 251.005 | 283.330 |
| Osobe koje prvi put traže zaposlenje | 72. 914 | 45.611 | 46.428 | 50.846 |
| Novoprijavljene osobe | 17. 729 | 12.519 | 17.919 | 17.878 |
| Osobe zaposlene s evidencije nezaposlenih | 8. 331 | 6.198 | 7.140 | 7.321 |
| Brisani s evidencije iz ostalih razloga | 8. 831 | 6.734 | 8.360 | 10.019 |
| Korisnici novčane nakanade | 65. 393 | 51.493 | 64.294 | 69.919 |
| Prijavljene potrebe za radnicima | 11. 705 | 9.913 | 7.813 | 6.797 |

Izvor: Statistika, Hrvatski zavod za zapošljavanje <http://www.hzz.hr/hzz.asp?id=4137> (2004-09-08; 2008-09-16; 2009-09-15; 2010-09-12)

Vidljivo je da je u svim godinama broj novoprijavljenih osoba znatno veći od broja onih koji su zaposleni s evidencije nezaposlenih, iz čega se može zaključiti da su izgledi za pronalazak radnog mjesta putem Zavoda za zapošljavanje relativno male. Osim toga, broj prijavljenih potrebnih radnih mjesta je u svim godinama neznatan u odnosu na ukupan broj nezaposlenih, a statistika Zavoda pokazuje i njegov kontinuirani trend pada. Radi se o ustanovi koja je zadužena za generiranje statistike iz područja (ne)zaposlenosti, posredovanje, profesionalnu orijentaciju te provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja.

Aktivnostima posredovanja Zavod može znakovito utjecati na frikcijsku nezaposlenost, povezujući tražitelje zaposlenja s potencijalnim poslodavcima. Međutim, strukturna nezaposlenost predstavlja ozbiljan društveni problem na koji navedena institucija ima relativno mali utjecaj.

3.3.1. Strukturna nezaposlenost i obrazovanje odraslih

U Republici Hrvatskoj osobitu prepreku gospodarskom razvoju predstavlja strukturna nezaposlenost, odnosno posljedica neusklađenosti ponude i potražnje za radom obzirom na zanimanje i stručnost nezaposlenih i zahtjeve poslodavaca. Strukturni nesrazmjeri dolaze do izražaja i prilikom pokušaja promjene radnog mjesta bez obzira na prijašnje poslove. Nemogućnost rješavanja ovih problema vodi dugotrajnoj nezaposlenosti koja uzrokuje razne psihološke barijere, kao što su otežana spremnost na nastavak obrazovanja i nesigurnost prilikom traženja zaposlenja.

Strukturna nezaposlenost ogleda se u statističkim podacima prema kojima je broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta u gotovo svim djelatnostim manji od broja nezaposlenih osoba. Nakon popunjavanja slobodnih radnih mjesta, najviše nezaposlenih u posljednjim godinama ostajalo je na području opskrbe električnom energijom, plinom i vodom, građevinarstva, trgovine na veliko i malo, popravka motornih vozila i motocikala, te u hotelijerstvu i restauracijskoj djelatnosti.

Prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, najznačajniji dio aktivne radne snage bio je zaposlen u prerađivačkoj industriji, zatim u trgovini na veliko i malo, dok je na trećem mjestu obrazovanje.⁴³ Navedeni segmenti su u prvom tromjesečju 2008. godine bilježili pad u odnosu na prethodna razdoblja, a razlog tome može se naći u programima prestrukturiranja, razvoju tehnologije, odnosno povećanja nesrazmjera između ponude rada i tržišnih kretanja. Određeni dio radnika proglašen je tehnološkim viškom, a samo nekolicina je problem pokušala riješiti prekvalifikacijom ili doškolovanjem.

Suficitarna zanimanja u Republici Hrvatskoj iz godine u godinu uglavnom ostaju ista, iz čega se može zaključiti postojanje konstantne strukturne neusklađenosti ponude i potražnje za radom, koju bi bilo moguće ublažiti poticanjem programa

⁴³ Državni zavod za statistiku, Statistički ljetopis 2007., str. 126 -127.

prekvalifikacije ili otvaranjem radnih mjesta gdje bi ove nezaposlene osobe mogle upotrijebiti svoja znanja i vještine. Radi se prvenstveno o djelatnostima u tercijarnom sektoru koji je u svim razvijenim, ali i u zemljama u razvoju najvažniji sektor rada i zapošljavanja.

Strukovni obrazovni programi kao što su ekonomist, prodavač, frizer, automehaničar, medicinska sestra, kuhar i konobar godinama su najfrekventnija usprkos činjenici da je najveći broj nezaposlenih osoba educirano upravo za ta zanimanja. Mogućnost zaposlenja u spomenutim ugostiteljskim zanimanjima za vrijeme ljetne sezone je najveća, ali to samo djelomično opravdava postojeći nesrazmjer između stvarnih potreba tržišta i broja određenih raspoloživih ljudskih potencijala.

Suprotan nesrazmjer primjećuje se i u visokoškolskom obrazovanju što potvrđuje činjenica da su prijavljene godišnje potrebe za visoko obrazovanim osobama gotovo 50% veće od broja nezaposlenih te razine obrazovanja čime se ukazuje na stalan manjak pojedinih profila stručnjaka. Udio diplomanata prirodnih i tehničkih znanosti u ukupnom broju visokoobrazovanih osoba se smanjuje što je suprotno potrebama globalnog tržišta.⁴⁴

U narednoj tablici prikazana je struktura radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske prema školskoj spremi, prema administrativnim izvorima.

⁴⁴ Pedeset pet preporuka za poboljšanje konkurentnosti RH, str. 26. <http://konkurentnost.jesustin.com.hr/nvk> (2004-03-12)

Tablica 7: Struktura radno sposobnog stanovništva u Republici Hrvatskoj prema školskoj spremi

(u%)

| | Zaposleni | Nezaposleni | Neaktivni |
|--|-----------|-------------|-----------|
| Nezavršena osnovna škola | 3,6 | 2,9 | 19,8 |
| Osnovna škola | 15,2 | 17,7 | 35,7 |
| 1-3 godišnja srednja strukovna škola | 32,0 | 38,8 | 17,8 |
| 4- godišnja strukovna škola | 26,3 | 24,8 | 13,2 |
| Gimnazija | 3,2 | 4,6 | 6,4 |
| Viša škola | 7,2 | 4,8 | 3,7 |
| Fakultet, akademija, magisterij, doktorat | 12,5 | 6,4 | 3,4 |
| Ukupno | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Izvor: Državni zavod za statistiku, Statistički ljetopis Hrvatske 2007., str.142.

Radno sposobno stanovništvo određenog gospodarstva sastoji se od radne snage i neaktivnih osoba. Radnu snagu čine svi zaposleni i nezaposleni, a neaktivne su osobe koje su zbog dobi izvan radno sposobnog segmenta i koje u posljednjih 30 dana nisu aktivno tražile zaposlenje, bez obzira na eventualnu sposobnost.

Najveći udio radno sposobnog stanovništva činile su osobe srednje stručne spreme, među kojima su najveći udio zauzimale osobe strukovnih zanimanja. To ukazuje na strukturnu nezaposlenost koja je rezultat nepravodobnog usklađivanja obrazovnog sustava strukovnih škola sa zahtjevima tržišta rada. Zabrinjavajući je i postotak neaktivnih osoba sa ili bez završenog osnovnog obrazovanja (zajedno su činile 55,5% neaktivne radne snage), jer ukazuje na njihovu demotiviranost i obeshrabrenost. Navedene probleme potrebno je na razini svake županije, a u konačnici i na državnoj razini, rješavati programima cjeloživotnog obrazovanja i profesionalne orijentacije.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, struktura nezaposlenih obzirom na razinu obrazovanja 2008. godine pokazuje izvjesne sličnosti. Najmanje nezaposlenih osoba je bilo sa završenom višom školom (8.452 ili 3,2 %) te sa visokoškolskim obrazovanjem (10.702 ili 4,0 %). Prosječni broj nezaposlenih smanjio se u svim obrazovnim skupinama, a najviše u skupini osoba s trogodišnjom srednjom školom (za 13,7 %).

U prosječnom broju nezaposlenih prevladavale su osobe sa završenom trogodišnjom strukovnom srednjom školom, odnosno školom za KV i VKV radnike (92.563 ili 35%), osobe sa četverogodišnjom srednjim strukovnim školama i gimnazijama (68.540 ili 25,9 %) i osobe sa završenom osnovnom školom (65.641 ili 24,8%). Evidentno je da se broj neaktivnih osoba s osnovnim obrazovanjem smanjio i da su one prešle iz područja neaktivnosti u područje nezaposlenosti, što znači da su počele aktivno tražiti mjesto na tržištu rada, na koje se uglavnom nisu uspjele integrirati.

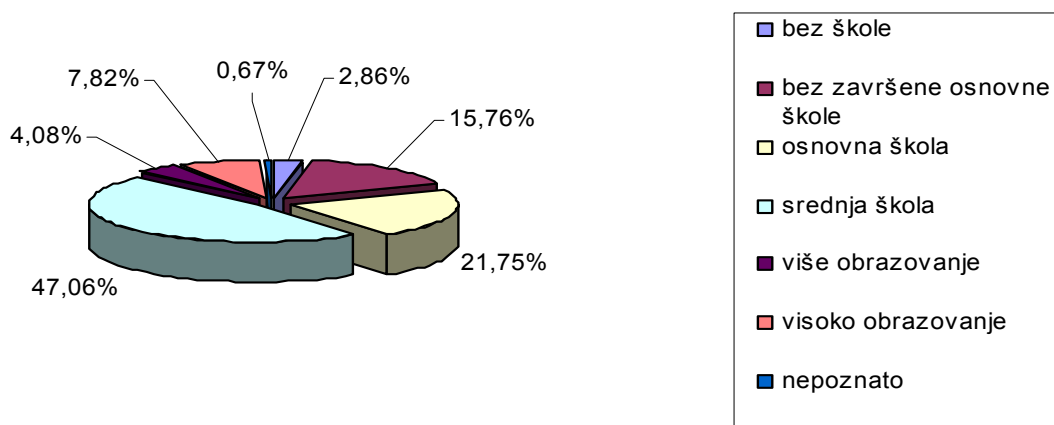
Činjenica da najveći broj nezaposlenih osoba već godinama čine radnici bez zanimanja, odnosno NKV radnici, koji zajedno sa PKV i NSS osobama čine gotovo četvrtinu nezaposlenih, signalizira da veliki segment odraslog stanovništva, bez obzira na probleme pri zapošljavanju, zanemaruje svoje obrazovanje.

Ukoliko bi se ta greška i dalje nastavljala, problem nezaposlenosti postajat će sve veći. Zbog toga je potrebno usklađivati broj upisnih mjesta za određena zanimanja s budućim potrebama na određenom teritoriju i pravovremeno obavijestiti javnost o planiranim kretanjima na tržištu rada nakon završenog školovanja.

Planiranje i usklađivanje broja upisanih učenika i studenata s kretanjima gospodarskih potreba trebalo bi ponavljati svake godine. U protivnom, nesrazmjer između navedenih pokazatelja dovodi do povećanja već postojećeg strukturnog nesklada. Potrebno je napomenuti da se na taj način strukturna nezaposlenost može tek

ublažiti i ujednačiti u pojedinim gospodarskim granama te da je značajnije smanjenje moguće jedino povećanjem stupnja stručne spreme, odnosno kvalitetnom politikom cjeloživotnog obrazovanja. Prema podacima posljednjeg popisa stanovništva, obrazovna struktura osoba starijih od 15 godina izgledala je kao na sljedećem grafikonu.

Grafikon 2: Stanovništvo u dobi od 15 i više godina prema razini završene škole (u%)



Izvor: Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja od 2005-2010., Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2005. str. 2.

Podaci o sudjelovanju u odgojno-obrazovnom sustavu pokazuju raspon od gotovo potpune uključenosti djece u osnovno obrazovanje, do (prema europskim standardima) ispodprosječne uključenosti u visoko školstvo. Prema službenim podacima Državnog zavoda za statistiku 96,5% djece uključeno je u osnovno obrazovanje. Otprilike 79,2% po završetku osnovne škole upiše se u srednju školu koju približno 69,5% završi u roku. O udjelu odraslih u obrazovanju u osnovnoškolskim i srednjoškolskim programima ne postoje sustavno prikupljeni podaci pa se konačan broj može samo približno odrediti.

3.3.2. Frikcijska nezaposlenost i obrazovanje odraslih

Frikcijska nezaposlenost je kratkotrajna, bezopasna i karakteristična za svako gospodarstvo, a obuhvaća osobe koje prelaze iz svijeta obrazovanja na tržište rada, kao i one koji mijenjaju radno mjesto. Njena pojava ne dovodi do obeshrabrenosti, jer se nezaposleni ne zadržavaju na burzi duže od 1-3 mjeseca, i nema dalekosežne posljedice kao strukturna nezaposlenost. Prema frekventnosti prijave osoba na Zavod za zapošljavanje i statistici njihovih odjava i brisanja iz evidencije iz različitih razloga, može se u određenom trenutku razdvojiti frikcijska od strukturne komponente.

U Republici Hrvatskoj, prema podacima HZZ-a, prethodne godine najviše novoprijavljenih nezaposlenih osoba je došlo izravno iz radnog odnosa (64,5 %), a potom iz neaktivnosti (31,4 %), iz redovitog školovanja (3,7 %) te 0,4 % iz drugog oblika rada. Zbog zapošljavanja (bilo po ugovoru o radu, ugovoru o djelu ili drugom obliku rada) evidenciju je napustilo 54,4%, a 45,6% brisano je iz ostalih razloga, npr. zbog neredovitog javljanja, nepridržavanja zakonskih odredbi, odjave s evidencije, odsluženja vojnog roka, umirovljenja, promjene statusa (prijelaz u evidenciju tražitelja zaposlenja).

Promatrano po djelatnostima, najviše je osoba bilo zaposleno u uslužnom sektoru, i to u trgovini na veliko i malo (24,9% od ukupnoga broja zaposlenih), prerađivačkoj industriji (16,7%) te poslovanju nekretninama, iznajmljivanju i poslovnim uslugama (12,9%). U navedenim djelatnostima primjećuju se i najveće fluktuacije radne snage koje su izraženije u ljetnim mjesecima, a nezaposlenost je uglavnom kratkotrajnog karaktera.

Prema djelatnosti prethodnog zaposlenja, od ukupnog (prosječnog) broja nezaposlenih osoba 78,7% imalo je radno iskustvo, tj. prethodno je bilo zaposleno, dok je 21,3% prvi put tražilo zaposlenje. Obzirom na djelatnost prethodnog zaposlenja

osoba s radnim iskustvom, većina je radila u prerađivačkoj industriji (25,5%) i trgovini (20,7%), te hotelima i restoranima (12%) i građevinarstvu (8,3%).⁴⁵

Smanjenje broja novoprijavljenih osoba posljedica su, osim frikcijske nezaposlenosti, dugogodišnjeg pada prirodnog prirasta, migracija, i činjenice da se dio nezaposlenih uopće ne prijavljuje na Zavod, pa ih nema niti u evidenciji. Kretanje broja osoba zaposlenih s evidencije povezano je s brojem prijavljenih potreba za radnicima, a na povećanje ukupnog broja zaposlenih utjecale su i mjere aktivne politike zapošljavanja.

Temeljem broja brisanih iz evidencije iz ostalih razloga okvirno se može procijeniti broj obeshrabrenih radnika jer se uglavnom radi o osobama koje nakon duže nezaposlenosti prestaju aktivno tražiti posao i uključuju se u radnu snagu tek kada se poveća mogućnost zapošljavanja. Zbog toga postoji negativna korelacija između broja nezaposlenih koji se nisu prijavili HZZ-u i broja novozaposlenih osoba.⁴⁶

U Hrvatskoj je, osim navedenog, izuzetno izražen i problem dugotrajne nezaposlenosti koja vodi ne samo do osjećaja obeshrabrenosti, već i otvara druge probleme kao što su dodatno opterećenje sustava socijalne zaštite, potreba za promjenom radnog zakonodavstva te problem osjećaja određene vrste diskriminacije. Podaci iz tablice pokazuju da pojedinac može utjecati na dužinu nezaposlenosti jer njeno trajanje znakovito opada s povećanjem razine obrazovanosti koja pruža mogućnosti brže i lakše zapošljivosti.

⁴⁵ detaljnije o tome, cf.: www.hzz.hr

⁴⁶ Crnković-Pozaić, S.: Nezaposleni koji rade: Radnici i poduzetnici iz sjene, Financijska teorija i praksa 26 (1), 2002., Institut za javne financije, Zagreb, str. 303.

Tablica 8: Struktura nezaposlenih osoba prema trajanju nezaposlenosti i razini obrazovanja

| Trajanje nezaposlenosti | Bez škole i nezavršena osn. škola | Osnovna škola | SSS 3 godine | SSS 4 godine | VŠS | VSS/I VSS/II | Ukupno |
|----------------------------|-----------------------------------|---------------|--------------|--------------|-------|--------------|--------|
| Do 3 mjeseca | 10,2 | 16,1 | 20,5 | 22,5 | 22,5 | 25,8 | 19,7 |
| 3-6 mjeseci | 5,5 | 8,4 | 12,3 | 11,0 | 15,0 | 12,8 | 11,6 |
| 6-9 mjeseci | 3,5 | 4,3 | 5,1 | 5,7 | 5,7 | 6,9 | 5,1 |
| 9-12 mjeseci | 4,3 | 4,9 | 4,8 | 5,5 | 5,5 | 6,1 | 5,1 |
| 1-2 godine | 12,1 | 13,1 | 13,2 | 15,6 | 15,6 | 14,8 | 13,8 |
| 2-3 godine | 8,3 | 9,1 | 8,2 | 8,2 | 8,2 | 7,8 | 8,4 |
| Duže od 3 god. | 56,1 | 44,1 | 36,0 | 27,6 | 27,6 | 25,7 | 36,4 |
| Ukupno | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Kratkotrajna nezaposlenost | 23,6 | 33,7 | 42,6 | 48,7 | 48,7 | 51,7 | 41,4 |
| Dugotrajna nezaposlenost | 76,4 | 66,3 | 57,4 | 51,3 | 51,3 | 48,3 | 58,6 |

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2007., str. 26.

Ukoliko se nezaposlenost do jedne godine okarakterizira kao kratkotrajna, iz tablice se može zaključiti da je ona najučestalija kod osoba s visokom stručnom spremom (51,6%), dok su u najnepovoljnijem položaju nekvalificirani radnici kod kojih je svega 23,5% čekalo na posao kraće od godine dana.

S druge strane, 56,1% nekvalificiranih je čekalo zaposlenje duže od tri godine, što je daleko više od 25,7% dugotrajno nezaposlenih osoba s visokom stručnom spremom. Promatrajući i ostale kategorije, dolazi se do zaključka da se s porastom stupnja stručne spreme, smanjuje vrijeme trajanja nezaposlenosti, što znači da se obrazovanjem smanjuje rizik dugotrajne neparticipacije na tržištu rada.

Sve kategorije stanovništva, osim one s visokom stručnom spremom, imaju veću mogućnost biti dugotrajno nezaposlene, što se može protumačiti kao ozbiljan tržišni nesrazmjer i socijalni problem. I ova vrsta nezaposlenosti dugoročno se ublažava cjeloživotnim obrazovanjem i ulaganjem u ljudske potencijale.

3.4. Čimbenici odluke o obrazovanju odrasle osobe

Bez obzira radi li se o intuitivnoj ili participativnoj odluci, ona predstavlja izbor između više ponuđenih mogućnosti. Prije njenog donošenja, potrebno je prikupiti informacije, ponuditi alternativna rješenja, analizirati ih i izabrati najprihvatljivije. Druga strana slobode donošenja odluka i njihovog provođenja je odgovornost za posljedice. Najčešće pogreške posljedica su preranog odlučivanja i donošenja odluka koje se ne mogu realizirati u stvarnosti. Potrebno je naglasiti da učinkovitost usvajanja znanja ne ovisi samo o sposobnostima pojedinca, već i o motiviranosti koja je u pojedinim životnim razdobljima različita. Svaka osoba ima različite osobne sustave vrednovanja vlastitog postignuća, a njena motivacija se vremenom mijenja u skladu sa promjenama osobnih očekivanja, očekivanja okoline, te eventualne materijalne ili nematerijalne nagrade. Zbog toga se motivacija djece znatno razlikuje od motivacije odraslih, a motivacija mlađe od motivacije starije populacije.

Odluka o nastavku obrazovanja odraslih osoba ovisi o njihovim mogućnostima, pruženim prilikama, koristima koje iz toga proizlaze, ali i stavovima prema samom sebi. Mogu se podijeliti u dvije osnovne skupine čimbenika koje se međusobno prepliću i nadopunjuju, ekonomske i neekonomske.

3.4.1. Ekonomski čimbenici odluke o obrazovanju

Ekonomska funkcija obrazovnog sustava regulira potrebe na svim razinama radne snage osiguravajući kvantitetu i kvalitetu ljudskih sposobnosti u skladu s postojećim tehnološkim uvjetima. Osim zahtjeva u pogledu sposobnosti za konkretan rad, ističe se i potreba praćenja gospodarskih promjena, kao i potreba za organizacijom školstva prilagodljivom potrebama tržišta radne snage.

Zbog sve većih socio - ekonomskih problema koji dotiču svakog pojedinca ekonomika rada i obrazovanja postaju sve važnija i zanimljivija područja. Ona

obuhvaćaju istraživanja korisnosti, racionalnosti i učinkovitosti najznačajnijeg inputa u procesu proizvodnje - ljudskog rada.

U ovoj radnji prikazan je raskorak između ponude i potražnje za radom u Republici Hrvatskoj kao veliki gospodarski problem koji za sobom neminovno povlači nezadovoljstvo, demotiviranost i socijalne probleme. Rješenje za svakog pojedinca nalazi se u cjeloživotnom obrazovanju, bilo da se radi o usavršavanju ili prekvalifikaciji.

Za donošenje racionalne odluke potrebno je usporediti ukupne troškove s koristima. Problem nastaje zbog toga što te dvije kategorije nastaju u različitim vremenskim razdobljima, a novac potrošen i primljen u različito vrijeme ima različitu vrijednost. Većina ljudi daje prednost sadašnjoj potrošnji pred budućom zbog nestrpljivosti, subjektivnosti, nesigurnosti života. Ukoliko je riječ o ekonomskoj koristi investiranja u obrazovanje, navedene koristi odnose se na povećane buduće zarade koje svaki pojedinac stavlja u odnos s trenutnom financijskom situacijom. Ona čini njegovu objektivnu mogućnost da se odluči za trajanje, mjesto i vrstu obrazovanja.

Pri tome, uvijek se postavlja pitanje hoće li se ulaganje u odgovarajuću edukaciju isplatiti i u kojem vremenskom periodu? Je li je isplativije otići izvan zemlje ili mjesta boravka i pokušati naći svoje mjesto? Odgovori na ova pitanja osim o navedenim preferencijama pojedinca, njegovim iskustvima i stavovima, ovise i o realnim mogućnostima koje mu se pružaju.

Individualna motivacija uglavnom se temelji na visini osnovne plaće, što je vezanu uz napredovanje u karijeri. Potrebno je istaknuti i činjenicu da povrat na obrazovnu investiciju može imati i nemonetarni oblik, kao što je dobivanje ugodnijeg posla ili veća mogućnost njegove promjene, što je također izuzetno bitno prilikom odabira budućeg poziva.

Pojedinac koji donosi odluku često dolazi u situaciju u kojoj mora birati između subjektivnih i objektivnih čimbenika, odnosno između vlastitih interesa i budućih zahtjeva tržišta. U nepredvidivim gospodarskim okruženjima, koja su karakteristična za sve zemlje u razvoju, pa i za Republiku Hrvatsku, objektivni čimbenici često su potpuno zanemareni, buduće zarade neizvjesne, a vrijeme čekanja zaposlenja nakon završenog školovanja relativno dugo, što dovodi do sve veće obeshrabrenosti i obrazovne demotiviranosti. Zbog toga veliki dio stanovništva odustaje od cjeloživotnog obrazovanja smatrajući da se radi o nepovratnoj investiciji.

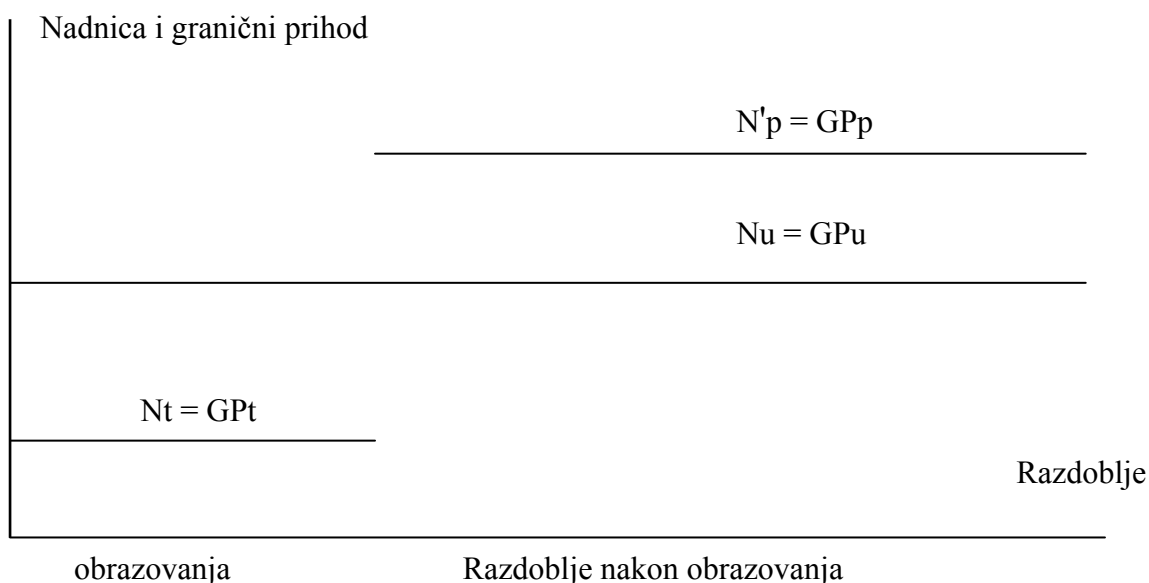
Brze promjene u tehnici, tehnologiji, organizaciji i upravljanju potakle su i promjene u oblicima, metodama i trajanju obrazovanja. Znanje i sposobnosti zaposlenih čine nevidljive čimbenike poslovanja čije se vrijednosti stalno mijenjaju i potrebno ih je neprestano dograđivati i usavršavati pa se izuzev redovitog, javlja potreba za obrazovanjem uz rad odnosno putem rada, a ono vremenski traje cijeli radni vijek. Najčešći tipovi obrazovanja uz rad koje stimuliraju poslodavci obuhvaćaju instruktažu, orijentaciju, dopunu profila, pripravnički staž, profesionalno i tehničko obrazovanje, dopunsko obrazovanje, rotaciju i privremeni premještaj, specijalne zadaće, redovito, izvanredno i dopisno školovanje.⁴⁷

Kada je riječ o novim zaposlenicima, njihova socijalizacija podrazumijeva proces stjecanja radnih vještina i sposobnosti kao i prilagođavanje postojećim normama i vrijednostima. Cjelokupno radno vrijeme u poduzeću, od uvođenja u posao, školovanja i napredovanja do prestanka rada, definira se kao razvitak karijere za koji je potrebno ispuniti određene preduvjete, među kojima su stručno uvođenje u posao i obuka na samom radnom mjestu. Postoji značajna razlika između opće i specifične obuke, a većina razvojnih programa sadrži elemente i jedne i druge. Opća obuka se odnosi na stvaranje vještina koje su jednako upotrebljive u svim poduzećima i granama, dok se znanja i vještine stečene specifičnom obukom mogu iskoristiti samo u onom poduzeću koje je organizira.

⁴⁷ Detaljnije o tome, cf.: Deželjin, J.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Organizator, Zagreb, 1996., str. 131 - 133.

Opće obrazovanje uz rad u pravilu pokriva zaposlenik nižim plaćama jer mu osigurava vještine i znanja koja eventualno može prodati drugim poslodavcima. Najčešće se provodi u različitim obrazovnim centrima, a omogućuje pojedincu zadovoljenje osnovnog uvjeta na tržištu rada, odnosno dostizanje “praga minimalnih sposobnosti”,⁴⁸ pod čim se podrazumijeva znanje stranih jezika, informatička pismenost ili oblici stjecanja određenih tehničkih i stručnih znanja. Troškovi i koristi općeg obrazovanja u radnoj dobi prikazani su grafikonom 3.

Grafikon 3: Troškovi i koristi općeg obrazovanja uz rad



Izvor: Prilagođeno prema McConnel C.R.- Brue S.L.: *Suvremena ekonomija rada*, treće izdanje, Mate d.o.o., Zagreb, 1994., str. 107.

Simboli N_u i GP_u označavaju stanje nadnice i graničnog prihoda radnika koji nije obuhvaćen općim obrazovanjem na radnom mjestu, N_t i GP_t nadnicu i granični prihod za vrijeme obrazovanja, a N^p i GPp iste veličine nakon završene obuke. Pohađajući određeni oblik obrazovanja zaposlenik odvaja izvjesno vrijeme za učenje što je jedan od razloga zbog čega su njegova primanja u to vrijeme niža. Trošak specifične obuke u

⁴⁸ Barić, V: Rentabilnost ulaganja u obrazovanje, *Računovodstvo, revizija i financije*, godina XIII, broj 7., Zagreb, 2003., str. 137.

većini slučajeva pokriva poslodavac koji kasnije, povećanjem financijske naknade i boljim uvjetima rada, nastoji zadržati obučene radnike.

U pravilu, vještine i znanja stečene specifičnom obukom iskoristive su u organizaciji u kojoj je radnik zaposlen i u kojoj se obrazuje, a odnose se na kasnija moguća povećanja graničnog prihoda (GPP). Primanja za vrijeme obrazovanja ostaju nepromjenjena, a poslodavac ih nije obavezan povećati nakon završene obuke. Ipak, da bi zadržao radnika s novim znanjima i vještinama, poslodavac će vjerojatno neznatno povisiti naknadu za rad na razinu N'p. Osim toga, zakon dopušta poslodavcu da u ugovor o radu uvrsti klauzulu o radnoj obvezi određeno vrijeme, za vrijeme kojeg radnik nema pravo iskoristiti stečena znanja i vještine na drugom radnom mjestu.

Prilikom donošenja odluke o pohađanju bilo kojeg obrazovnog programa neophodno je uzeti u obzir povećanje nadnica, ali i nematerijalnu komponentu, koja se ne može izraziti troškovima i prihodima. Između ostaloga, nju čine osobno zadovoljstvo i povećanje mogućnosti kasnijeg izbora. Razmišljajući o pozitivnim nematerijalnim posljedicama ulaganja u obrazovanje, rizik investicije u očima svakog pojedinca se smanjuje.

3.4.2. Neekonomski čimbenici obrazovanja

Promjene u društvu tijekom zadnjih desetljeća uzrokovale su ubrzani tempo suvremenog života, preopterećenost obvezama, nezadovoljstvo, pojavu stresa. Da bismo išli u korak s vremenom i povećali kvalitetu života potrebno je umijeće u pronalaženju smisla i postizanju unutarnje ravnoteže, što je moguće stjecanjem novih znanja i sposobnosti.

Postavlja se pitanje, koji su i u kojoj mjeri izraženi unutarnji porivi koji utječu na odluku odrasle osobe o nastavku obrazovanja? Iako se radi o odluci koju je ispravno promatrati individualno, u najvećem se broju slučajeva radi o kombinaciji potrebe za

upotrebljivim znanjem i kompetencijama i promjenama stavova pojedinca prema samom sebi kroz različite faze životnog ciklusa. Istraživanje provedeno u travnju 2009. godine među odraslim ispitanicima pokazalo je strukovne razloge dominantnim, što je razumljivo jer su pitanja koja se odnose na posao i karijeru dio svakodnevne životne situacije. Međutim, mogućnost veće zarade, početak strukovnog obrazovanja i otvaranje tvrtke temelje se na općem obrazovanju, odnosno završavanju osnovne škole. Stoga se i motivacija temeljena na profesionalnim prekvalifikacijama također svrstava u kategoriju općeg obrazovanja. Postojanje profesionalnih nedostataka ispitanici najčešće otvoreno prihvaćaju i pokušavaju ih umanjiti cjeloživotnim obrazovanjem.

3.4.2.1. Individualna potreba za učenjem

Koncept obrazovanja odraslih je na generalnoj konferenciji UNESCO-a 1976. godine definiran tako da obuhvaća sve organizirane obrazovne sadržaje, procese, i metode, bez obzira na to nastavlja li osoba ili mijenja smjer započetog školovanja, odnosno razvija li svoje sposobnosti i proširuje znanje ili radi na svojim stručnim kvalifikacijama. Takve aktivnosti mijenjaju stavove ili ponašanje u perspektivi osobnog razvoja pojedinca. Cjeloživotno učenje postaje neprekinuti kontinuitet koji počiva na četiri temeljna stupa, prema kojima osoba treba: «učiti znati», «učiti činiti», «učiti biti», kao i «učiti živjeti zajedno».⁴⁹

Odrasle osobe imaju izraženiju potrebu učiti znati, činiti, ali i procijeniti koju će dobit (i materijalnu i nematerijalnu) ostvariti učenjem i koliko trebaju uložiti u sam proces stjecanja znanja i vještina, odnosno imaju potrebu za upotrebljivim znanjem s realnom mogućnošću njegovog kasnijeg korištenja. Sama potvrda, odnosno diploma koju će dobiti nije dovoljan motiv, ukoliko nisu uvjereni da će u doglednoj budućnosti od nje imati određeno zadovoljstvo.

⁴⁹ detaljnije o tome, cf.: Izvješće UNESCO-vog Povjerenstva za razvoj obrazovanja za 21. stoljeće, Vlada Republike Hrvatske, studeni 2004., str.6.

Međutim, ne može se zanemariti niti samosvijest, odnosno osjećaj nezadovoljstva u slučajevima kada netko treći nameće svoja mišljenja i stavove, a njihovo izuzetno životno iskustvo govori drugačije. S druge strane, odrasli ulaze u obrazovne aktivnosti s različitim obrazovnim iskustvima. To znači da u njihovoj edukaciji može doći do pojave da se vraćaju starim navikama stečenim prethodnim školovanjem koje nerijetko uključuju bespogovorno prihvaćanje nastavnih sadržaja i načina na koji su prezentirani. U tim slučajevim dolazi do svojevrsnog konflikta između samosvijesti i davno stečene navike, čiji je najčešći rezultat odustajanje od neobaveznog dodatnog obrazovanja. Zbog toga je ovaj čimbenik potrebno uzeti u obzir prilikom sastavljanja nastavnog programa, pripreme svake pojedine teme i predavanja unutar njega.

U stvarnim životnim situacijama pojedinca razvijaju se spremnost i orijentiranost na učenje, koje mogu biti znakovito različite u prelascima iz jedne životne faze u drugu. Načini za njihovo poticanje su mnogobrojni i specifični, zbog čega se pojedinim skupinama osoba prilagođavaju profesionalna savjetovanja i usmjeravanja. Orijehtacija se odnosi na činjenicu da odrasli žele učiti ono što će im pomoći u rješavanju stvarnih životnih problema, što znači da najučinkovitije stječu nova znanja i usvajaju nove vrijednosti i stavove kada je gradivo prezentirano u kontekstu primjenjivosti životnim situacijama. Može se npr. raditi o snalaženju u svijetu rada, potrošnji, obiteljskim situacijama, funkcioniranju državnih i lokalnih službi, kao što su zdravstvo, školstvo i slično. Svaki nastavni program moguće je prilagoditi polaznicima i obogatiti aktualnim praktičnim primjerima te na taj način značajno poboljšati stupanj razumijevanja i zainteresiranosti.

Pored samog sadržaja, odluka ovisi i o tehničkim mogućnostima provođenja nastavnog procesa. Fleksibilnost u omogućavanju izobrazbe odraslog stanovništva, odnosno potreba da se nastava prilagodi individualnim potrebama polaznika često se naglašava u izvješćima različitih država, a odnosi se na nekoliko gledišta, među kojima je vrijeme održavanja nastave - dan ili večer, godišnje doba, trajanje obrazovnog procesa - neke države primjenjuju modularne strukture pa sudionici mogu

postupno prihvaćati željenu kompetenciju te stručna podrška u učenju - satovi konzultacija, e-učenje, otvoreni centri, itd.

Potrebno je obratiti pozornost i na okruženje u kojem se nastava odvija jer ljudi ponekad nisu voljni sudjelovati u izobrazbi koja se provodi u formalnim institucijama, ali na drugačiji način gledaju na edukativne aktivnosti u poznatim okruženjima. Pored svega navedenog, uvijek ostaje otvoreno pitanje obrazovne motivacije. Obrazovne aktivnosti će se dosljedno planirati i pratiti tijekom čitavog života samo ako se želi učiti. U pravilu, proces obrazovanja nastavljaaju oni čije je iskustvo učenja u ranom životu bilo uspješno i doživljeno na pozitivan način. Za njegov nastavak bitne su odgovarajuće okolnosti kao što su potrebno vrijeme, ritam, sredstva, a dodatnu motiviranost za sudjelovanje u obrazovanju pospješuju sadržaji i metode kojima se uzimaju u obzir kulturni obzori i životno iskustvo polaznika. U konačnici, odrasla će osoba uložiti vrijeme, trud i novac u daljnje obrazovanje, ukoliko vještine te opće i stručno znanje budu službeno priznati.

3.4.2.2. Obrazovni motivatori

Motivacija kao složen proces ovisi o osobitosti pojedinca, o posebnosti situacije, o cilju koji se želi postići. Ona predstavlja lančanu reakciju: potrebe dovode do ciljeva kojima težimo; neispunjeni zahtjevi uzrokuju napetost koja vodi radnjama za ostvarenje ciljeva, a konačni rezultat je zadovoljstvo. Ciljevi pojedinca mogu biti napredovanje u poslu, želja za cjeloživotnim obrazovanjem, ugodnijom radnom atmosferom i komunikacijom, povećanjem kvalitete života,... Prvi korak, koji je presudan za odluku o nastavku ulaganja, odnosi se na prevladavanje eventualne negativne slike o sebi, što dovodi do pronalaženje prilika, načina i sredstava (financijskih i vremenskih) potrebnih za nastavak obrazovanja.

Pri tome razlikujemo opću i specifičnu motivaciju za obrazovanjem. Opća se odnosi na težnju za usvajanjem znanja i vještina u različitim situacijama učenja, a specifična na usvajanje znanja i vještina u određenom području. U svakom slučaju, svaka teorija koja se bavi motivacijom u sebi sadrži komponentu potrebe za osobnim razvojem.

Među najčešće pojašnjavanim teorijama koje govore o tome što čovjeka motivira, odnosno koji su glavni motivatori u njegovom životu i radu spadaju Glasserova lista motiva, Maslowljeva hijerarhija i Herzbergova teorija dvaju faktora. Glasserova lista polazi od potreba preživljavanja, preko ljubavi, moći i zabave, do slobode.

Maslowljeva hijerarhija kreće od potrebe za zadovoljavanjem fizioloških potreba, nakon kojih se pojavljuju potrebe za sigurnošću, pripadanjem, ljubavlju, zatim za ugledom i poštovanjem, i na najvišoj razini za samoaktualizacijom. Prema njegovoj teoriji ljudsko je ponašanje motivirano temeljnim potrebama, koje se mogu svrstati u dvije skupine.

Tzv. "potrebe" deficita spadaju u prvu skupinu, a radi se o potrebama za opstankom, sigurnošću, pripadnošću. Drugu skupinu čine potrebe rasta, odnosno potrebe za obrazovanjem, postignućem te ostvarenjem vlastitih potencijala. Odnos između navedenih skupina je hijerarhijski, odnosno tek zadovoljenje potreba deficita ostavlja prostor spremnosti ili motivaciji usmjerenoj učenju. Zbog toga potreba za fizičkim samoodržanjem u prvi plan izbija u okolini nepovoljnih mikroklimatskih uvjeta za praćenje nastave, kao što su nedovoljno osvijetljenje, vanjska buka, neodgovarajuća temperatura... Međutim, navedene potrebe često su izazvane i vanjskim neakademske okolnostima, primjerice bolešću, obiteljskim problemima, nezaposlenošću i slično koje dovode do osjećaja životne ugroženosti i nesigurnosti.

Izuzetno snažan motivator je i potreba za pripadnošću i uvažavanjem od drugih jer osjećaj usamljenosti i izoliranosti može biti ozbiljna prepreka usmjeravanju na učenje. Stoga je važno da edukatori kreiraju takvu klimu u nastavi koja će podupirati stvaranje pozitivnih odnosa kako među samim polaznicima, tako i između polaznika i

nastavnika, te stvore čvrstu mrežu međusobne podrške. Kad su u pitanju navedeni odnosi može se govoriti o radnoj, emocionalnoj i socijalnoj klimi. Temelj za ugodnu radnu predstavlja uspješna emocionalna klima, koju pretpostavljaju pozitivni osjećaji kao što su: prijatnost, opuštenost, smijeh, radost, oduševljenje, a koji najvećim dijelom ovise upravo o nastavniku.

Različite faze nastavnog procesa obilježene su i različitim motivacijskim činiteljima, zbog čega se na početku nastave potrebno usmjeriti na činitelje povezane s osjećajem pripadnosti i uključenosti. Tijekom nastave teži se kognitivnoj jasnoći, pobuđenosti, kao i potrebi za postignućem i priznanjem, dok se u fazi njenog završetka, usmjerava zadovoljavanje potreba za postizanje kompetencija i samostalnosti.

Konkretni postupci koji mogu pridonijeti zadovoljavanju potreba za prihvaćanjem i uvažavanjem odnose se na: predstavljanje edukatora i njihovih predmeta, predočavanje svrhe i ciljeva rada, poduzimanje aktivnosti koje omogućavaju međusobno upoznavanje polaznika izobrazbe odraslih, definiranje zajedničkih pravila komunikacije u grupi u svrhu njihovog međusobnog upoznavanja i uvažavanja, iskazivanje povjerenja u njihove individualne mogućnosti, uvođenje u rad s pomoću aktivnosti koje omogućuju početni uspjeh koji je podrška osjećaju samopoštovanja, priznavanje prava na pogrešku, otvaranje pitanja i tema koje mogu izazvati nejasnoću i zbunjenost, rasprava o očekivanjima koja mogu biti i realna i nerealna, te svakako primjena humora zbog smanjenja emotivne napetosti.

Narednu, potrebu za postignućem, obilježavaju pojmovi očekivanja, vrijednosti cilja za pojedinca i percepcije težine njegovog dostizanja. Osoba koja smatra da je sposobna za određeni zadatak, u njemu vidi osobnu svrhu zbog koje ima izraženiju motivaciju za učenjem.

Radnje koje pridonose zadovoljavanju potrebe za postignućem i kompetencijom su: upotreba suradničkih metoda učenja kako bi se pojačalo aktivno sudjelovanje, davanje konkretne povratne informacije o učinku i napredovanju, pokazivanje povjerenja u polaznikove mogućnosti, zadavanje izazovnih zadataka koji su samo umjerene težine,

organiziranje natjecanja polaznika s podjednakim izgledima na uspjeh, izražavanje visokih očekivanja u vezi individualnih postignuća. Pozitivan učinak mogu imati i poticanja usporedbi sa samim sobom i s vlastitim napredovanjem, uz izbjegavanje izbjegavanje usporedbi s drugima, javno pokazivanje da se trud i zalaganje cijene, detaljno upoznavanje s uspješnim modelima, bilo da se radi o primjerima iz prošlosti ili o suvremenicima.

Samoostvarenje i autonomija su potrebe temeljene na konceptima smislenosti i relevantnosti učenja, njegovoj jasnoći te mogućnosti izražavanja kreativnosti i doživljavanju vlastite kompetencije. Navedeno se u obrazovanju može postići povezivanjem ciljeva edukacije s osobnim ciljevima polaznika, stalnim variranjem u metodama poučavanja u svrhu poticanja interesa i prilagodbe osobnim stilovima, ali i uvažavanjem primjedbi i sugestija vezanih uz poboljšanje nastave. Pored navedenog, učinkovito je i provođenje nastave kroz zadatke koji se mogu povezati s vlastitim iskustvom uz upotrebu tehnika simulacije, igranja uloga i slično, uz pretpostavku da su smisleni i da je objašnjena njihova svrhovitost. Prilikom njihovog oblikovanja, vodi se računa o specifičnim interesima polaznika kojima treba biti pružena prilika za samostalno planiranje, vođenje aktivnosti te odlučivanje i preuzimanje odgovornosti.

Može se zaključiti da za svaku navedenu potrebu, bilo da se radi o potrebi deficita ili rasta, postoje odgovarajuće nastavne metode koje pridonose njenom zadovoljenju.

Herzbergova dvofaktorska teorija temelji se na povezanosti između zadovoljstva i produktivnosti i različitog utjecaja intrinzičnih i ekstrinzičnih motivatora.

Intrinzični (unutarnji) motivatori su neovisni o mogućim materijalnim dobitcima, a učenje je potaknuto znatiželjom i interesom za sam sadržaj. U ovom slučaju osnovni pokretači su radoznalost i težnja za otkrivanjem. Temelje se na primarnoj potrebi za stjecanje znanja i vještina, a u osnovi ove motivacije je stalni nemir ljudskog duha i težnja za otkrivanjem. Socijalni elementi koji je najbolje objašnjavaju su osjećaj društvenog pripadanja i moći te mogućnost odlučivanja.

Na intrinzičnu motivaciju moguće je utjecati povezivanjem obaveznih, propisanih sadržaja sa sadržajima koji su polaznicima bliski, razumljivi i zanimljivi. Često se radi o analizi primjera iz poslovne prakse i života koji su karakteristični za individualni pristup nastavi. Polaznicima je potrebno dati mogućnost izbora zadataka ili aktivnosti, uključiti ih u nastavne procese i u mjeri u kojoj je to moguće, i približiti im prezentirani sadržaj, odnosno ukazati na primjenjivost naučenog.

Ekstrinzični (vanjski) motivatori ovise o potencijalnim materijalnim dobitcima, a odnose se na učenje s ciljem stjecanja određene kompetencije nužne za postizanje ciljeva kojima se zadovoljavaju ekonomski i/ili društveni motivi. Izvori motivacije, pored potencijalne materijalne koristi, mogu biti i ocjene, pohvale, nagrade i slično, odnosno svi motivatori koji dolaze izvana. Emocionalna sredstva vanjske motivacije koja pozitivno djeluju na uspjeh su podrška, humor, sugestija...

Ekstrinzična motivacija jača je, ako su povratne informacije polazniku redovite, pravodobne i jasne i ako mu omogućavaju pratiti vlastiti napredak. Ona je jasna, izražena nagradom, u ovom slučaju ocjenom koja treba biti realna, odnosno u skladu s uložnim trudom i postignućem.

Druga grupa teorija bavi se samim procesom motiviranja, a među najpoznatije procesne modele spadaju Vroomova teorija očekivanja i Adamsova teorija pravednosti.

Motivacijska teorija očekivanja poznatija kao Vroomova teorija polazi od pretpostavke da će pojedinci biti motivirani na akcije za ostvarenje cilja ako vjeruju u njegovu vrijednost i ako mogu vidjeti da ono što čine pomaže njegovom ostvarenju. Ona se odnosi na rad u skupinama (poduzećima, pogonima i slično) u kojima će istovremeno zadovoljiti i zahtjeve posla i svoje vlastite potrebe. To znači da odluka o nastavku obrazovanja zahtjeva kreiranje i održavanje okruženja u kojem će radna mjesta, ovlasti, odgovornosti i očekivani rezultati biti jasno definirani. Ljude se tretira s poštovanjem bez obzira na njihovu poziciju u određenoj organizaciji.

Drugim riječima, Vroomova teorija kaže da je motivacija ljudi određena vrijednošću koju pridaju rezultatu svojih napora pomnoženoj s pouzdanošću s kojom smatraju da će njihovi napori pomoći u ostvarenju ciljeva, odnosno

$$\text{Pritisak} = \text{Valencija} \times \text{Očekivanje}$$

pri čemu je :

Pritisak - jačina motivacije pojedinca

Valencija - jačina njegove preferencije prema rezultatu

Očekivanje - vjerojatnost da će akcija zaista voditi do željenog rezultata

Ukoliko je osoba indiferentna prema ostvarenju određenog cilja, valencija je nula, odnosno negativna je kada ne postoji želja da se cilj ostvari. U tom slučaju rezultat je ne postojanje motivacije i odustajanje od rada na osobnom rastu i razvoju. Isto tako, osoba neće biti motivirana, ako su očekivanja negativna ili ako uopće ne postoje. Motiv da se poduzme neka akcija, u ovom slučaju izobrazba, može biti određen željom da se ostvari nešto drugo, kao npr. promijeni ili osigura radno mjesto ili poboljša kvaliteta života.

Vroomova teorija pokazuje da pojedinci imaju različite osobne ciljeve od ciljeva organizacije, ali se oni mogu uskladiti, tj. prepoznaje važnost različitih individualnih potreba i motivacija.

Teorija pravednosti odnosi se na subjektivan sud pojedinca o pravednosti nagrade koju prima u odnosu na uložene inpute (napor, iskustvo, obrazovanje...), a u usporedbi s nagradama koje primaju drugi. Ova teorija može se pokazati na sljedeći način: ako je rezultat pojedinca jednak rezultatima drugih osoba, onda su inputi koje on ulaže jednaki inputima koje ulažu druge osobe.

Potrebno je postaviti ravnotežu odnosa rezultati/inputi jedne osobe u usporedbi s tim odnosom drugih osoba. Važno je napomenuti da jedino odnos igra ulogu, a ne apsolutne vrijednosti. Kod različitih ljudi različita je i percepcija ulaganja (inputa) pa jedni uzimaju u obzir i npr. težak posao, odgovornost, radno vrijeme, a drugi samo količinu i kvalitetu učinjenog.

Neravnoteža može rezultirati nezadovoljstvom, smanjenjem outputa, napuštanjem organizacije, demotivacijom za ulaganje u nastavak obrazovanja. S druge strane, ukoliko pojedinac smatra da je primio veću nagradu od one koju je zaslužio, rezultat može biti naporniji rad, ulaganje u sebe ili uvjerenje da je nagrada dana unaprijed. Problem se pojavljuje ukoliko ljudi precijene svoj vlastiti doprinos ili nagrade koje primaju drugi. U slučaju duljeg trajanja osjećaja nepravедnosti može doći do snažnih reakcija na minorna zbivanja (npr. namještenik ukoren zbog zakašnjenja ili neke druge manje greške može se uvrijediti i dati otkaz ne zbog ukora, već zbog dugotrajnog osjećaja da su nagrade za njegov rad nepravедne u odnosu na nagrade koje primaju ostali djelatnici, a to djeluje demotivirajuće na sve eventualne obrazovne aktivnosti).

Motivacija u radu zapravo predstavlja težnju pojedinca da navedene odnose izjednači, što vrijedi i za one koji su u lošijem i za one koji su u boljem položaju, s tim da za drugu situaciju postoji mnogo veća tolerancija. Veliki utjecaj na potrebu za povezivanjem, prihvaćanjem, štovanjem i samopotvrđivanjem ima okruženje, zbog čega srodna društvena skupina može povećati nečiju potrebu za povezivanjem, a u poslu u kojem je stekao dobar glas i reputaciju, čovjek teži još većem utjecaju na doprinos tom ugledu.

Lawreova teorija govori da se čovjekova motivacija za izvršenje neke akcije nalazi pod utjecajem: njegovih očekivanja o tome može li tu akciju izvesti, očekivanja u vezi s njenim ishodom, kao i poželjnosti ishoda, koji mogu biti kako intrinzički tako i ekstrinzički.

$$\text{motivacija} = Z \times U \times I \times V$$

Pri čemu je:

Z = zalaganje

U = učinak

I = ishod (rezultat)

V = valencija

ZU pretpostavlja vjerojatnost da će neko zalaganje dovesti do određenog učinka, npr. dodatna edukacija do željenog rezultata.

UI podrazumijeva vjerojatnost da će neki učinak dovesti do određenog ishoda, kao što je npr. zaposlenje ili promjena radnog mjesta.

Multiplikativan odnos između dijelova formule nema doslovno matematičko značenje te nije niti dokazan, ali je logički opravdan jer osoba neće biti motivirana za neku akciju ako smatra da je nije u mogućnosti izvesti. Drugim riječima, ako je vrijednost ZU malena ili nula, i ukupni rezultat formule bit će malen ili nula. U procesu obrazovanja do navedenog slučaja dolazi kod problema sa samopouzdanjem koje je nerijetko posljedica dugotrajne nezaposlenosti i nezapošljivosti.

Ukoliko određeni pojedinac i jeste u mogućnosti izvršiti neku akciju, motivacija će biti upitna, ako ne vjeruje da će njegov učinak imati očekivani rezultat. Drugim riječima, ako je izraz UI malen ili nula, rezultat cijele formule je također malen ili nula, što je slučaj kod osoba koje su razočarane cijelim sustavom i smatraju da ne mogu ništa promijeniti. U slučaju kada određena osoba vjeruje da neku akciju može izvesti, kao i da će ta akcija imati određeni ishod, ali joj taj ishod nije atraktivan, motivacija će izostati, što je u formuli označeno slovom V.

Demotiviranost može biti uzrokovana i nemogućnošću učenja i napredovanja. Veliki dio iskoristivih vještina na tržištu rada koje radnici posjeduju stečene su upravo kroz obučavanje na poslu koje niti jedna organizacija ne bi smjela zapostaviti. Takva obuka može biti formalna ili neformalna, opća ili specifična, ali postoji uvijek, na svakom radnom mjestu i trebala bi trajati cijeli radni vijek.

U slučaju da se radi o poslu koji ne zahtjeva iskorištenje punog radnog vremena i mogućnosti zaposlenog, kao rezultat se može pojaviti osjećaj nezadovoljstva i dosade. To upućuje na neophodnost oblikovanja radnih mjesta ne samo u skladu s potrebama organizacije, već i u skladu s potrebama i mogućnostima zaposlenika, koji vrlo lako

može zaključiti da su njegove mogućnosti neiskorištene i da je nastavak obrazovanja nepotreban.

Stoga izuzetno pozitivan učinak ima proces obogaćivanja posla koji se može vršiti grupiranjem povezanih zadataka u jednu kategoriju i formiranjem određenog broja radnih mjesta u skladu s opsegom posla, kombiniranjem više zadataka u jedan osposobljavajući kadrove za obavljanje više vrsta poslova, obavještavanjem svih zaposlenih o rezultatima rada dajući im time do znanja da igraju bitnu ulogu u ostvarenju njenih konačnih ciljeva. Potrebno je naglasiti da zaposlenici višeg i visokog stupnja obrazovanja traže veću samostalnost i autoritet te preferiraju veći stupanj decentralizacije i žele u većoj mjeri sudjelovati u upravljanju od zaposlenika srednjeg, a posebno nižeg obrazovanja. Različita očekivanja odnose se i na stavove o procesu obrazovanja.

Rezultati provedene ankete (prilog 4) pokazali su da osobe višeg i visokog stupnja obrazovanja imaju i veće zahtjeve u pogledu izbora, kvalitete i načina izvedbe obrazovnih programa, kao i veća očekivanja od stručnih suradnika u izobrazbi odraslih. Jedna od najvećih zamjerki je pojava monotonije u nastavi uzrokovane jednoličnim načinom rada. Radi se o nepovoljnom emocionalnom doživljaju koji koči napredak zbog čega u svakoj etapi nastavnog procesa mora postojati različit pozitivan poticaj koji bi trebao spriječiti osjećaj zasićenosti.

Može se zaključiti da očekivani profil suvremenog predavača u izobrazbi odraslih podrazumijeva, pored kvalitetnog stručnog i općeg obrazovanja, posjedovanje pedagoško - psihološkog andragoškog, didaktičko - metodičko obrazovanja, razvijene organizacijske sposobnosti, kreativnost, kao i istaknut smisao za empatiju, humor, odgovornost.

4. ULOGA PROFESIONALNE ORIJENTACIJE U POLITICI ZAPOŠLJAVANJA

Prilagodljivost obrazovnog sustava promjenama u gospodarstvu mogla bi se postići i kvalitetnim programima profesionalne orijentacije, doškoloavanja i prekvalifikacije uz koncept cjeloživotnog obrazovanja u skladu sa smjericama Europske Unije. Jedan od načina rješavanja kako individualnih profesionalnih problema tako i problema ljudskih potencijala je pružanje stručne pomoći u profesionalnom usmjeravanju.

Krug korisnika obuhvaća osobe koje se nalaze pred različitim kritičnim točkama i odlukama u svome profesionalnom životu. Radi se o osobama koji se uopće nisu školovale bez obzira na to jesu li zaposlene, osobama koje su prekinule školovanje, učenicima u završnim razredima, zaposlenim koji su upućeni na školovanje ili očekuju promjene u organizaciji. Bez obzira o kojoj vrsti profesionalnog usmjeravanja se radi, potrebno se držati načela policentričnosti i pluralizma, odnosno vertikalnog i horizontalnog povezivanja organiziranosti društva.⁵⁰

Mjere aktivne politike zapošljavanja osim profesionalne orijentacije, podrazumijevaju i savjetovanje učenika, studenata, potencijalnih poduzetnika, osoba s otežanom zapošljivosti, te stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju. Program politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj odnosi se na niz mjera kojima se sufinancira zapošljavanje, samozapošljavanje i obrazovanje, usmjerenih onima koji su najviše pogođeni nezaposlenošću. Obrazovne aktivnosti kao što su uvođenje u posao, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija, doškoloavanje te stručno usavršavanje za poznatog ili nepoznatog poslodavca obuhvaćene su programom "Učenjem do posla za sve".

Osobama koje sa svojim kvalifikacijama ne mogu naći posao, bez obzira jesu li već bile zaposlene ili ne, na ovaj način pružena je prilika odlučiti se za drugo,

⁵⁰ detaljnije o tome, cf. Deželjin, J.; Upravljanje ljudskim potencijalima, Organizator, Zagreb, 1966.

perspektivnije zanimanje, u skladu sa svojim interesima i mogućnostima, odnosno nadoknaditi izgubljena znanja i vještine uvjetovane dugotrajnom nezaposlenošću.

Prilikom provedbe bilo kojeg programa najveću prepreku predstavlja njegovo financiranje, zbog čega je politika zapošljavanja u Republici Hrvatskoj u odnosu na ukupan broj nezaposlenih ipak ograničena na relativno mali broj sudionika. Osim toga, veoma je teško odrediti prioritete prilikom raspodjele sredstava po pojedinim programima, odnosno mjerama unutar njih jer se svaka kategorija nezaposlenih na svoj način nalazi u nezavidnom položaju.

4.1. Struktura radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske

Prema definiciji Međunarodne organizacije rada aktivno stanovništvo ili radnu snagu određene države čine sve osobe koje rade ili aktivno traže posao radi stjecanja sredstava za život. Zaposleni su osobe koje obavljaju bilo kakav posao za novac ili plaćanje u naturi, nezaposleni ne obavljaju nikakav posao, ali ga aktivno traže, a neaktivno stanovništvo pored osoba do navršениh 15 godina i umirovljenika, obuhvaća i osobe u radno aktivnom stanovništvu koje nisu niti zaposlene niti nezaposlene.

U skladu s navedenim obrazloženjima i podacima Državnog zavoda za statistiku, struktura ekonomske aktivnosti radno sposobnog stanovništva prema stečenoj školskoj spremi u Republici Hrvatskoj izgledala je kao u tablici 9. Podaci koji nisu bili raspoloživi, a koji se odnose na nezaposlene osobe, prikazani su u skladu s procjenama mjerodavnih osoba.

Tablica 9: Struktura radno sposobnog stanovništva RH prema školskoj spremi

(u%)

| Školska sprema | Zaposleni | Nezaposleni | Neaktivni |
|--|-----------|-------------|-----------|
| Nezavršena osnovna škola | 4,2 | (3,6) | 20,9 |
| Osnovna škola | 15,0 | 18,1 | 35,0 |
| Srednjoškolsko obrazovanje | 62,2 | 69,9 | 37,2 |
| Viša škola, fakultet, akademija, magisterij, doktorat | 18,6 | ((8,4)) | 6,9 |
| Ukupno | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Izvor: http://www.dzs.hr/Hrv/Publication/2006/9-2-7_1h2006.htm (04.07.2007.)**Znakovi:**

(()) neprecizna procjena,

() manje precizna procjena

Osobe s nezavršenom i završenom samo osnovnom školom ukupno čine više od polovine neaktivnog stanovništva (55,9%), dok je postotak neaktivnih, sa višom i visokom spremom, samo 6,9%. Najveći udio zaposlenih i nezaposlenih čine osobe srednje stručne spreme, koja je najučestalija postignuta razina obrazovanja, što je pokazala i provedena anketa.

Prema statističkim podacima, u Hrvatskoj je 2006. godine 94,6% mladih u dobi 20 - 24. godine završilo neki oblik srednjeg obrazovanja.⁵¹ Kako je to ujedno i pokazatelj obrazovanosti i kvalitete buduće radne snage, Vlada Republike Hrvatske je ponudila model obveznog srednjoškolskog obrazovanja praćen nizom poticajnih mjera kao što su besplatni udžbenici, međumjesni prijevoz i smještaj u učeničke domove, koji je usvojen 2007. godine, ali se nije uspio u potpunosti održati.

Ministarsvo znanosti, obrazovanja i sporta je izradilo nacionalni program mjera za uvođenje obveznog obrazovanja, najmanje do stjecanja prve kvalifikacije, kojim se

⁵¹ Akcijski plan za poticanje ulaganja u znanost i istraživanje, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2008., str. 4.

sustavno i postupno povećava udio stanovništva sa srednjoškolskim obrazovanjem. Međutim, postotak visokoobrazovanog stanovništva od 12% u Hrvatskoj niži je od europskog prosjeka koji iznosi preko 20%. Zbog toga je usvojen Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005 - 2010., kao temeljni strateški dokument kojim se planiraju ostvariti prioritete u sustavu obrazovanja i osposobljavanja, a koji proizlazi iz zajedničkih ciljeva EU formuliranih u sklopu Education and Training 2010.

Jedan od problema predstavljaju i neprecizne procjene nezaposlenosti osoba koje su završile gimnaziju, višu ili visoku školu, što rezultira otežanu evidenciju radne aktivnosti stanovništva koje sudjeluje u sivoj ekonomiji, a koje Anketa o radnoj snazi uzima u obzir. Radi se o najopsežnijoj anketi o obilježjima tržišta rada koja se provodi na odgovarajućem uzorku kućanstava. Njezin je cilj prikupiti podatke o veličini, strukturi i obilježjima aktivnog i neaktivnog stanovništva. Anketa se provodi u skladu s metodološkim pravilima i načelima Međunarodne organizacije rada. Prikupljeni podaci važni su za potrebe praćenja, mjerenja i ocjenjivanja gospodarskih i društvenih trendova, a omogućuju i primjenu modernih metoda analize s područja ekonomije, sociologije, psihologije i drugih područja te su osnova za donošenje programa politike zapošljavanja.

4.2. Profesionalno usmjeravanje, informiranje i savjetovanje

Profesionalno usmjeravanje obuhvaća skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućavaju utvrditi vlastite mogućnosti, kompetencije i interese u različitim fazama životnog ciklusa kako bi se olakšalo donošenje odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju, kao i upravljanju svojom profesionalnom karijerom.

Danas, u situaciji promjenjivih uvjeta na tržištu rada sve je veća nužnost cjeloživotnog učenja, kako bi pojedinci stjecanjem novih znanja i vještina održali i povećali mogućnost svoje zapošljivosti. Zbog toga jačaju aktivnosti profesionalnog usmjeravanja kroz procese informiranja, savjetovanja, procjene kompetencija i slično,

kao pomoć u odabiru najprimjerenijeg programa obrazovanja i zapošljavanja. Stručna pomoć u donošenju odluka o profesionalnom putu neke osobe jedna je od funkcija Zavoda za zapošljavanje, a njezina se realizacija provodi sukladno međunarodnim konvencijama.

Procesu profesionalnog razvoja trebalo bi u svakom slučaju prethoditi profesionalno usmjeravanje odnosno pomoć svim kategorijama stanovništva da se što uspješnije opredijele između ponuđenih opcija u skladu sa svojim željama, sklonostima i sposobnostima.

Jedan od načina rješavanja, kako individualnih profesionalnih problema tako i problema ljudskih potencijala, pružanje je stručne pomoći u profesionalnom usmjeravanju. Krug korisnika obuhvaća osobe koje se nalaze pred različitim kritičnim točkama i odlukama u profesionalnom životu.

Profesionalno informiranje je proces kojim se pojedinim skupinama korisnika pružaju informacije značajne za donošenje odluka o odabiru područja rada, zvanja i zanimanja. Može se provoditi individualno ili grupno, u pismenom ili usmenom obliku.

Profesionalno savjetovanje podrazumijeva postupak tijekom kojeg se na temelju relevantnih podataka (koji se odnose na obrazovnu i radnu povijest, sposobnosti, zdravstveno stanje, interese, motivaciju pojedinca) pomaže korisniku definirati daljnje profesionalne aktivnosti. Ono uključuje testiranje i interpretiranje dobivenih rezultata testova koje obavljaju psiholozi. Savjetovanje može biti individualno i/ili grupno.⁵²

Tijekom vremena u Republici Hrvatskoj je uočena tendencija povećanja broja korisnika usluga profesionalnog usmjeravanja, pri čemu se najviše radi na timskoj i psihološkoj obradi učenika osnovnih škola prije upisa u srednjoškolsko obrazovanje te individualnom i skupnom informiranju iste kategorije korisnika. Prema rezultatima provedene ankete (prilog 4), samo trećina, odnosno 33,6% ispitanika obuhvaćeno je

⁵² www.hzz.hr (04.07.2007)

programima profesionalne orijentacije, što nije dostatno za postizanje ozbiljnijih rezultata.

Selekcija se uglavnom vrši prilikom neposrednog zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije. Starije stanovništvo, odnosno odrasle osobe imaju mogućnost korištenja navedenih programa samo ukoliko su nezaposlene i prijavljene na Zavod za zapošljavanje, što znatno sužuje krug potencijalnih korisnika navedenih programa. Izuzetno su aktualne radionice: “Kako tražiti posao”, “Kako se predstaviti poslodavcu” i radionica samoprocjene.

Značaj i rezultati profesionalnog obrazovanja očitovaju se znatno kasnije kada se ponuda i potražnja za određenim skupinama zaposlenika počnu ujednačavati i kada svakom pojedincu postane lakše pronaći svoje mjesto na tržištu rada. Osim toga, nedostatak navedenih aktivnosti ne očituje se samo u nedovoljnoj obuhvaćenosti stanovništva, već i u većoj zastupljenosti grupnih savjetovanja i aktivnosti za koje su potrebna manja financijska sredstva.

U cilju utvrđivanja osnovnih poteškoća u primjeni standarda kvalitete te izrade smjernica i prijedloga za unapređenje navedenih usluga donesen je dokument „Standardi kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje“. Nakon njegove primjene obavljena je evaluacija provedbe istovremeno s redovitim aktivnostima profesionalnog informiranja i savjetovanja. U usporedbi s prethodnim periodima, obuhvaćen je širi krug korisnika.

Anketom o profesionalnim namjerama učenika osnovnih i srednjih škola kojima se identificiraju njihove potrebe za informiranjem i savjetovanjem obuhvaćena su ukupno 49.693 učenika, dok je neposrednim profesionalnim informiranjem obuhvaćeno preko 38.240 učenika osnovnih i srednjih škola, nezaposlenih i tražitelja zaposlenja te stručnih suradnika. Od toga je 23.640 osoba informirano u skupinama, a samo 14.600 pojedinačno. Ukupno je savjetovano 28.777 nezaposlenih i tražitelja zaposlenja te učenika završnih razreda osnovne i srednje škole. Uz prethodno provedeno ispitivanje

psihofizičkoga stanja kandidata, u procesu individualnog i skupnog savjetovanja sudjelovalo je 14.307 nezaposlenih osoba, a u cilju osposobljavanja za lakše nalaženje posla organizirane su 1.102 radionice u kojima su sudjelovale 8.303 osobe. U promatranom periodu na području Republike Hrvatske ukupno su obavljene 992 profesionalne selekcije kojima je obuhvaćeno 8.288 osoba. Osim usluga profesionalnih selekcija, rad s poslodavcima obuhvatio je i 397 usluga informiranja i savjetovanja u području ljudskih resursa.⁵³

Iako se radi o znatnom broju aktivnosti, podaci iz tablica koji se odnose na kretanje registrirane nezaposlenosti i zapošljavanja te strukturu nezaposlenih osoba prema trajanju nezaposlenosti i razini obrazovanja ukazuju da su one još uvijek nedostatne i da obuhvaćaju izuzetno mali udio potencijalnih korisnika.

Jedna od značajnijih novosti je uvođenje računalnog programa profesionalnog usmjeravanja "Moj izbor" namijenjen učenicima osnovnih i srednjih škola, studentima, nezaposlenima, osobama koje razmišljaju o promjeni zanimanja ili stručnom osposobljavanju. Hrvatski zavod za zapošljavanje započeo je njegovu adaptaciju 2004. godine, angažirajući savjetnike za profesionalno usmjeravanje Središnje i Područnih službi koje su izradile niz opisa aktualnih zanimanja. Osim navedenog, program obuhvaća poglavlje o testiranju za odabir odgovarajućih zanimanja i aktualne informacije o obrazovanju i zapošljavanju.

Planirano je svake godine izrađivati njegovu novu verziju koja bi uključivala nova zanimanja i aktualizirala informacije o mogućnostima cjeloživotnog obrazovanja, ali do sada je izrađena tek druga verzija koja trenutno ima 300 opisa zanimanja. Ovaj način informiranja i profesionalne orijentacije se od 1. siječnja 2007. godine primjenjuje u svim područnim službama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, ali u relativno malo obrazovnih institucija (koristi ga samo 40 osnovnih i srednjih škola), dok je u institucijama za obrazovanje odraslih gotovo nezastupljen. Broj korisnika je sve veći, ali brzina njegovog ažuriranja i prihvaćanja u praksi ukazuje na tromost ustanova koje se bave obrazovanjem i zapošljavanjem.

⁵³ detaljnije o tome, cf.: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2007., str. 8-9.

Iako navedeni podaci govore da postoje aktivnosti u smislu savjetovanja i informiranja, u Republici Hrvatskoj ne postoje klasični informativnih centri, a njihov nedostatak bitno utječe na razinu informiranosti i stupanj društvenoga djelovanja. Organizacije i ustanove koje se bave zapošljavanjem imaju donekle razvijen sustav savjetovaništa, ali on uglavnom djeluje kurativno, a ne preventivno.

Niti postojeći formalni obrazovni sustav nema izgrađen institut savjetodavnih službi za učenike koje bi pravodobno prepoznavale probleme i pružale obavijesti o mogućnostima stručne pomoći i rješavanju problema. U sustavu školstva ne postoji dovoljno dobro organizirana savjetodavna služba koja bi bila osposobljena za proaktivno i preventivno djelovanje prema učenicima. Zbog toga pojedinci ulažu veliki napor za uspostavljanje odgovarajućih kontakata i pronalaženje potrebnih informacija kako bi iskoristili svoja prava i mogućnosti dopunskoga obrazovanja i planiranja karijere.

4.3. Subjektivni i objektivni čimbenici izbora zanimanja

Jedna od najvažnijih odluka u životu je odluka o budućem zanimanju koju niti jedna osoba ne bi trebala donositi sama, već uz pomoć savjeta i informacija stručnjaka u odgovarajućim službama. Uglavnom se traži savjet psihologa, pedagoga i liječnika - specijalista medicine rada jer se u samom trenutku odluke često se ne razmišlja o mogućnostima kasnijeg zaposlenja. Zbog toga upisi u svim poslijeosnovnim obrazovnim institucijama moraju biti ograničeni na određeni broj slobodnih mjesta koji ovisi o projekcijama ponude rada u odgovarajućem budućem vremenskom razdoblju.

Ispravnost i uspješnost izbora zanimanja ovisi o brojnim subjektivnim i objektivnim čimbenicima koji posredno ili neposredno djeluju na opredjeljenje i uspjeh pojedinca. Svako zanimanje traži svoj sklop sposobnosti, a svaka osoba posjeduje njihovu različitu kombinaciju. Kroz pohađanje određenog programa do izražaja dolazi selektivna funkcija obrazovanja koja je usmjerena prvenstveno na sposobnost. Radne sposobnosti tražene od zaposlenika koje najaktualnije identificiraju opće karakteristike

jesu učinkovitost komunikacije s okolinom, smisao za inicijativu i sposobnost prilagođavanja.

U Republici Hrvatskoj navedene karakteristike ograničene su postojećim obrazovnim programima pa je individualno obrazovanje uz rad, usmjereno na povećanje radne sposobnosti, posebno zanimljivo jer o stupnju obrazovanosti potencijalnog radnika ovisi i izbor odgovarajuće organizacije. Individualne karakteristike (kao što su kvocijent inteligencije, stupanj motiviranosti za učenje) čine opravdanje za selektivnost školstva. Zbog toga je uniformirane obrazovne programe nužno obogatiti brzim promjenama u pravcu povećanja njihove vertikalne i horizontalne prohodnosti, na što je skrenuta pozornost kroz smjernice za povećanje konkurentnosti Republike Hrvatske, a o čemu je bilo riječi u trećem poglavlju ovog rada.

Prema smjernicama Europske Unije, sukladno nacionalnim prioritetima, prosječna razina uključenosti u cjeloživotno obrazovanje do 2010. godine trebala bi biti najmanje 12% radno aktivnog stanovništva. Ključne mjere odnose se na reformu strukovnog obrazovnog sustava kroz postavljanje standarda zanimanja, modernizaciju obrazovnih institucija i stvaranje uvjeta za tripartitno sudjelovanje u financiranju: od strane pojedinca, poslodavca i vlasti. S obzirom da neprohodnost obrazovnih programa rezultira određenim brojem osoba koje odustaju od visokog pa čak i srednjeg obrazovanja, u preporukama Europske Unije kao ključne mjere za postizanje fleksibilnosti u izboru zanimanja predlaže se premještanje težišta srednjoškolskog obrazovnog sustava s rane specijalizacije prema općenitim temeljnim vještinama.⁵⁴

Ključnu ulogu ipak igraju profesionalni interesi koji izražavaju spremnost pojedinca da se duže bavi aktivnostima karakterističnim za određena zanimanja. Tijekom života stječu se određeni stavovi koji nastaju pod različitim utjecajima odgoja i društveno ekonomskih odnosa. Radi se o tendencijama negativnog ili pozitivnog odnosa prema ljudima, pojavama i situacijama pa tako i prema radnom pozivu.

⁵⁴ Nacionalni akcijski plan zapošljavanja 2004., op.cit., str. 20 - 23.

S druge strane, na objektivne čimbenike pojedinac teško može utjecati. Oni su rezultat kretanja u svijetu rada i obrazovanja, a najveći utjecaj imaju brojnost zanimanja, raznolikost škola, konkurentnost, mogućnost zapošljavanja u odgovarajućoj struci, financijske mogućnosti.

Ovi čimbenici se u zapadnim obrazovnim sustavima ocjenjuju u odnosu na njegovu strukturu i to razlikom između državnog i privatnog sektora, tipova škola te ispitnom selekcijom prilikom prijelaza u viši stupanj obrazovanja putem kvalifikacijskih ispita. Ona je usko povezana sa socijalnom funkcijom obrazovnog sustava koja se odnosi na pitanje jednake mogućnosti obrazovanja za sve osobe koje to žele. Problem selektivnosti vezuje se prvenstveno uz pojam pozitivne diskriminacije. Postignuti uspjeh trebao bi biti odraz isključivo sposobnosti pojedinca, što ujedno predstavlja garanciju društvene pravednosti u obrazovanju.

II. EMPIRIJSKI DIO ISTRAŽIVANJA

5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

5.1. Predmet i svrha istraživanja

Razvojem društvene i tehničke podjele rada povećavaju se zahtjevi glede razine obrazovanja, koja ujedno podrazumijeva i pretpostavku i posljedicu promjena u strukturi stanovništva prema aktivnosti, djelatnosti i zanimanju. Prema podacima popisa stanovništva, u posljednjem četrdesetogodišnjem razdoblju postotak osoba bez završenog osnovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj smanjio se sa 77 na 5,6%, s tendencijom smanjenja i u narednom periodu.

Istovremeno, sve ostale kategorije odnosno osnovno, srednje, više i visoko obrazovanje, bilježe kontinuirani rast, što je najizraženije u postotku stanovništva sa srednjom stručnom spremom. Međutim, prema Anketi o radnoj snazi, ukupan broj odraslih osoba obuhvaćenih dodatnim obrazovnim programima (seminarima, tečajevima i predavanjima) prethodnih godina iznosio je tek 1,12% ukupno radno sposobnog stanovništva.

Svrha istraživanja je dokazati uvjetovanost razvoja andragoških institucija i kretanja tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Radi se o dinamičnim kategorijama koje se moraju neprekidno usklađivati i čije je pravodobno planiranje nužno za razvoj stabilnog gospodarstva. U suprotnom, posljedice su obrazovna demotivacija i težnja za pronalaskom bilo kakvog posla nerijetko i izvan zemlje, što su dovoljno jaki razlozi za kontinuiranu nadogradnju andragoških programa u skladu s razvojnim potrebama tržišta. Svrhu rada moguće je pronaći i u skretanju pozornosti ne samo na isplativost investicija u intelektualni kapital, već i na neizbježnost ulaganja u razvoj ljudskih potencijala.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje (www.hzz.hr/DocSlike/PR20070108.ppt, 2008), najveći postotak nezaposlenih zabilježen je kod osoba niže i srednje stručne spreme. Ovakva su kretanja posljedica znanstvenotehnološkog napretka koji prate promjene u strukturi zanimanja. Primjećuje se tendencija povećanja broja radnih mjesta za visokokvalificirane i smanjenja potražnje radnika niže stručne spreme.

Struktura se nezaposlenosti prema stečenoj stručnoj spremi u ostalim europskim zemljama razlikuje pa veći udio među nezaposlenima čine osobe niže obrazovne razine, odnosno niže stručne spreme, dok u Republici Hrvatskoj najviše nezaposlenih osoba ima srednjoškolsko obrazovanje (Ciccione, 2004). Navedeni podaci potvrđuju tezu o problemu dugotrajne strukturne nezaposlenosti koja je najizraženija kod stanovništva srednje stručne spreme.

Međutim, sama obrazovna struktura društva, bila ona visoka ili niska, ne daje potpunu sliku. Potrebno je obratiti pozornost i na gubljenje vrijednosti stečene naobrazbe jer trend sve bržeg zastarijevanja znanja uzrokuje stalno povećanje obrazovnog deficita, a nove potrebe pojavljuju se i zbog činjenice da stanovništvo Republike Hrvatske stari. Nameće se zaključak da ocjenjivanje obrazovne strukture nije moguće provesti, ako se pritom ne uzme u obzir i cjeloživotno učenje (LLL - Lifelong Learning) što značajno doprinosi njenom poboljšanju, kao i povezivanju znanja s praksom. Realno je očekivati da će u budućnosti rasti broj osoba koji se uključuju u obrazovne procese.

5.2. Pregled relevantnih istraživanja o međusobnoj povezanosti obrazovanja i zapošljivosti

Problematika međusobne uvjetovanosti obrazovanja i zapošljivosti u do danas izvršenim istraživanjima nije i ne može biti cjelovito obrađena zbog stalnih promjena društvenih i gospodarskih kretanja. Radi se o izuzetno kompleksnim problemima koje je potrebno kontinuirano pratiti, mijenjati i prilagođavati, što je od posebnog značaja za zemlje u razvoju, među kojima je i Republika Hrvatska.

Zbog toga su se obrazovanjem i zapošljavanjem bavili brojni autori, a među onima koji su dali izniman doprinos navedenoj problematici i na čija se istraživanja ovaj rad nadovezuje su: (Barić i Šošić, 2003), razmatraju isplativost ulaganja u obrazovanje, (Marušić, 1990) proučava motivaciju, (Pastuović, 2002) obrađuje teorijsku podlogu edukacije, (Matijević, 2007.; Klapan, 2004.; Lavrnja, 2001.; Petričević, 1999.; Bilandžija, 1998.;;) bave se andragogijom i obrazovanjem odraslih za budućnost.

Temom zapošljavanja, između ostalih, bave se (Crnković-Pozaić, 2002) čiji radovi o (ne)zaposlenosti obiluju statističkim podacima i prikazima, (Jimeno, 2002) povezuje kretanje nezaposlenosti s učinkovitošću obrazovnih sustava, (Babić, 2002 i Kerovec, 1997) proučavaju učinke mjera aktivne politike zapošljavanja, (Bejaković, 2004) posebnu pozornost posvećuje dugotrajnoj nezaposlenosti. S obzirom na činjenicu da obrazovanje i zapošljavanje direktno ili indirektno dodiruju cjelokupno stanovništvo, odnosno sve njegove segmente te da se radi o izuzetno dinamičnim procesima, može se očekivati da će navedene teme i u budućnosti biti aktualne i nedostatno obrađene.

Istraživanja su u svijetu usmjerena navedenim temama brojna, a autori koji su spomenuti u ovoj disertaciji su Barceinas-Paredes, Oliver-Alonso, Raymond-Bara, Roig-Sabate i Weber koji su obrađivali uvjetovanost nezaposlenosti i stope povrata ulaganja u obrazovanje u Europi (Unemployment and Returns to Education in Europe, 2004), Brunello koji je u svojim radovima uzeo u obzir i rast zarada (Unemployment, Education and Earnings Growth, 2003), te Jimeno i Rodriguez- Palenzuela koji su usmjerili svoja istraživanja problemima mlađe populacije (Youth Unemployment in the OECD, 2002).

Intelektualnim kapitalom u društvima temeljenim na znanju bavio se Ciccone (Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy, 2002), a edukatorima odraslih osoba Knowles (The Adult Learner, 1990).

Europska Komisija je u okviru CARDS i IPA programa objavila niz dokumenata usko vezanih uz proces cjeloživotnog obrazovanja, među kojima su White Paper on growth, competitiveness, and employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century, Country Strategy Paper for Croatia 2002 - 2006.; Za Hrvatsku pismenosti: put do poželjne budućnosti; Strateški plan za provedbu Tjedna cjeloživotnog učenja; Memorandum o cjeloživotnom učenju.

Stečena iskustva i rezultati istraživanja rezultiraju formiranjem Nacionalnog kvalifikacijskog okvira (NQF), odnosno okvira cjeloživotnog učenja koji povezuje dijelove obrazovnog sustava, a u različitim je zemljama riješen na različite načine. Pored hrvatskog, istaknuti su i opisani europski (EQF), irski kvalifikacijski okvir (National Framework of Qualifications in Ireland) te slovenska Uredba o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja.

5.3. Cilj istraživanja

Osnovni cilj istraživanja je dokazati povezanost između andragoških obrazovnih programa i cjeloživotnog obrazovanja s jedne i zapošljivosti s druge strane. Obradit će se ekonomski i socijalni ciljevi obrazovanja odraslih, aktualna obrazovna područja te sama organizacija nastave. Dokazat će se sve veća zastupljenost obrazovanja uz rad kao neminovna posljedica bržeg globalnog razvoja društva. Konkretizacija navedenog provodit će se kroz aktivnosti:

- ispitati obrazovne karakteristike radno sposobnih osoba u Republici Hrvatskoj i ovisnost njihove zapošljivosti o stečenom i dodatnim oblicima obrazovanja, te ukazati na rastući problem strukturne nezaposlenosti prema stečenoj stručnoj spremi i načine njenog postupnog smanjivanja,
- izračunati internu stopu rentabilnosti ulaganja u pojedine oblike dodatnog obrazovanja,

- metodom ankete prikupiti mišljenja, stavove, iskustva i interese ispitanika o dosadašnjem provođenju dodatnog obrazovanja i temeljem relevantnih statističkih postupaka i izračuna izvesti što objektivniju procjenu stavova osoba koji su se odlučili na prekvalifikaciju odnosno doškolovanje na osnovu čega se mogu donijeti zaključci o njihovoj motivaciji i spremnosti na nastavak obrazovne investicije,
- ukazati na prednosti i nedostatke dosadašnjih postupaka provođenja programa profesionalne orijentacije,
- istražiti i utvrditi međuovisnost školskog razvojnog planiranja, kvalitete programa i postupaka provođenja izobrazbe odraslih.

Imajući na umu kompleksnost problema, postavljena je sljedeća hipoteza: Kontinuirano nematerijalno i materijalno investiranje u obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje ljudskih potencijala dugoročno je profitabilno i sa stajališta društva i sa stajališta pojedinca jer doprinosi povećanoj zapošljivosti, ublažavanju efekta obeshrabrenosti i smanjenju strukturne nezaposlenosti stanovništva. Iz ovako postavljene osnovne, definirane su pomoćne hipoteze:

- Tehnološki razvoj društva ukazuje na neophodnost prilagođavanja nastalim promjenama što je moguće jedino ulaganjem u intelektualni kapital, odnosno financiranjem obrazovanja odraslih.

- Sve kraće vrijeme važenja stečenog znanja i promjene u strukturi zanimanja, koje za sobom povlače i promjene na tržištu rada uzrokuju neophodnost cjeloživotnog obrazovanja.

- Sam proces obrazovanja mora biti osmišljen na način da se prilagodi individualnim potrebama polaznika koji imaju opravdane zahtjeve u pogledu, kako sadržaja i načina izvedbe nastavnih programa, tako i osposobljenosti stručnih suradnika, financijske dostupnosti i konkretnih koristi koje iz obrazovanja proizlaze.

- Preobrazbu hrvatskog obrazovnog sustava moguće je provesti uz strateški osmišljenu obrazovnu politiku, koja treba postupno smanjivati, a vremenom i premostiti jaz između obrazovnih standarda tranzicijskih zemalja i suvremenih obrazovnih trendova u svijetu.

- Područje obrazovanja i rada dva su osnovna područja koja direktno utječu na stavove i kvalitetu života pojedinca koja se odražava na društvo u cjelini. Na suvremenom stupnju gospodarskog, socijalnog i znanstveno - tehnološkog razvoja obrazovanje je postalo glavnim resursom ljudskog kapitala, odnosno ljudskog znanja.

5.4. Metodološki pristup empirijskom dijelu rada

Empirijski dio odnosit će se na obradu rezultata dobivenih anketnim prikupljanjem mišljenja, procjena i stavova te demografskih i osobnih karakteristika korisnika andragoških programa. Statistička analiza i interpretacija podrazumijeva rezultate deskriptivne i inferencijalne statistike. Obrada dobivenih odgovora u ovisnosti o vrsti promatranih pitanja obuhvatit će hi kvadrat test, analizu varijance i faktorsku analizu.

Rezultati istraživanja obrađivat će se kroz programsku potporu SPSS-a (Statistical Package for the Social Sciences), programa za statističku analizu podataka. Aktualni obrazovni programi u Republici Hrvatskoj bit će obrađeni i sa financijskog stajališta izračunom internih stopa rentabilnosti (IRR). Radnja će obuhvatiti razradu tendencija kretanja zastupljenosti obrazovanja odraslih osoba i razvoja različitih andragoških institucija u Republici Hrvatskoj, zaključke i mogućnost praktične primjenjivosti dobivenih i obrađenih rezultata.

5.5. Očekivani rezultati istraživanja - teorijska i aplikativna vrijednost

Dobivene spoznaje ukazat će na raskorak između raspoloživih kadrova i stvarne potražnje na tržištu rada za određenim zanimanjima, zbog čega se osobe moraju odlučiti na doškolovanje, prekvalifikaciju ili neki drugi oblik obrazovanja odraslih.

Prema dostupnoj literaturi i podacima u Republici Hrvatskoj nije provedeno istraživanje o povezanosti cjeloživotnog obrazovanja, zapošljivosti i profesionalnog razvoja, zbog čega bi ovaj rad mogao doprinijeti i većoj popularizaciji cjeloživotnog obrazovanja i njegovom prihvaćanju kao neminovne pojave usmjerene unaprjeđivanju vlastitog profesionalnog djelovanja i razvoja.

Očekuje se da će istraživanje približiti pojmove koji povezuju ekonomiju rada i andragogiju. Njegovi ishodi mogu pomoći u vrednovanju konkretne unosnosti svakog pojedinog oblika obrazovanja. Prikazani rezultati trebali bi implicirati znanstveni doprinos u teorijskom i aplikativnom smislu.

6. ANKETA “IZOBRAZBA ODRASLIH KAO KLJUČNI ČIMBENIK ZAPOŠLJIVOSTI I PROFESIONALNOG RAZVOJA“

Anketa “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja“ sastoji se od četiri dijela: osnovnih podataka, podataka o zaposlenosti, obrazovnih potreba, te motiva, očekivanja i stavova polaznika. Osnovni podaci predstavljaju neovisne varijable, a ostali dijelovi ovisne. Nakon pilot istraživanja, koje je rezultiralo statistički značajnim zapažanjima, provedena je Anketa među polaznicima otvorenog učilišta Diopter, ustanovi za obrazovanje odraslih. Učilište je utemeljeno u cilju pripreme, organizacije i provođenja obrazovnih programa u skladu s potrebama za obrazovanjem odraslih. Provođi verificirane programe srednjoškolskog obrazovanja zanimanja iz ekonomske, trgovačke, prometne i građevinske struke, programe osposobljavanja za rad s građevinskim strojevima i poslove u građevinarstvu, osposobljavanje i usavršavanje za informatičke kao i programe vezane uz knjigovodstvo.

6.1. Deskriptivna analiza ankete

Nakon uvodnih dijelova u kojima se nalaze pitanja o osnovnim osobnim karakteristikama i podacima o zaposlenosti anketa je obuhvatila stavove ispitanika s obzirom na okolnosti koje su ih dovele do razmišljanja o nastavku obrazovanja, njihova očekivanja i težnje, stavove o isplativosti obrazovanja, radu bez prijave, zaposlenju izvan prebivališta ili u inozemstvu. Drugi dio ankete odnosi se na njihove obrazovne potrebe, motive, očekivanja i stavove. Pilot istraživanje obuhvatilo je 102 osobe, dok je u konačnom sudjelovalo 214 reprezentativnih ispitanika, što je uzorak koji obuhvaća 13,08% definirane populacije⁵⁵.

⁵⁵ Priopćenja prema programu publiciranja za 2009. godinu, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, godina: XI.VI., broj: 8.1.3., Zagreb, 22. travnja 2009.

6.1.1. Deskriptivna analiza pilot istraživanja

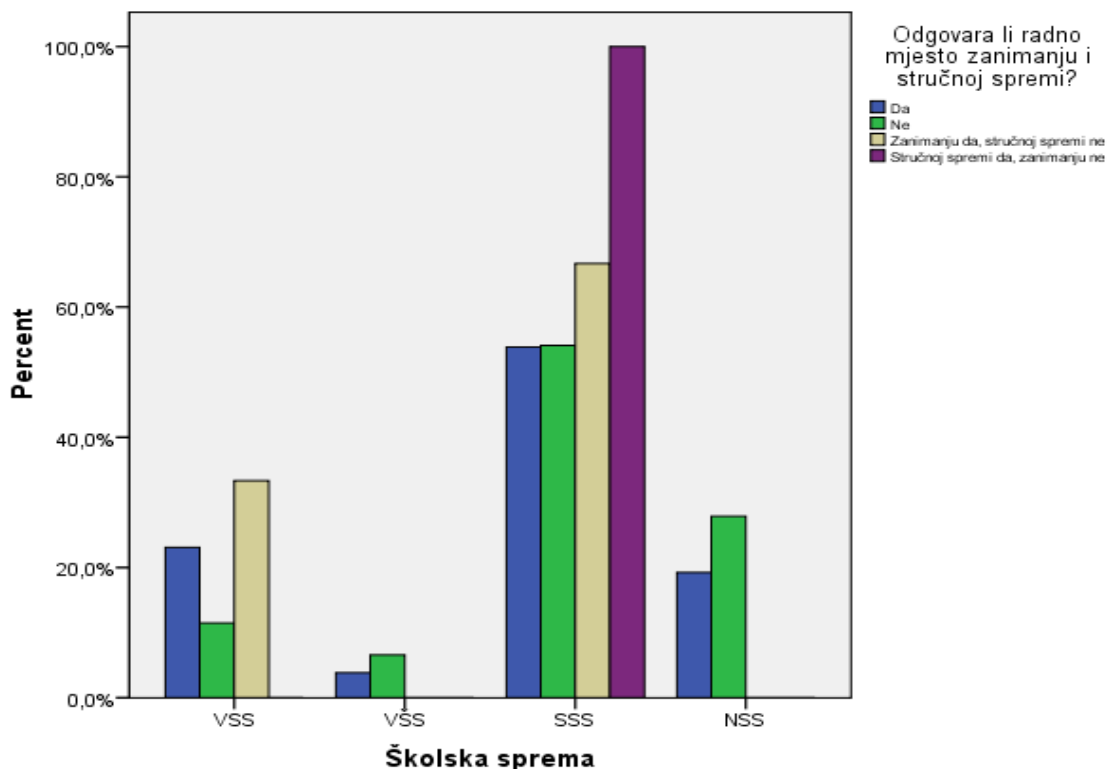
Slučajni izbor rezultirao je obuhvaćanjem većeg broja žena (56,9%), nego muškaraca (43,1%). Najviše ispitanika ima srednju stručnu spremu (58,8%), što je u skladu sa strukturom radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske prema stručnoj spremi, a najmanje višu (4,9%). Udio anketiranih osoba visoke stručne spreme zauzima 14,7%, a niže 21,6%. Polovina živi u bračnoj zajednici (50%) i uglavnom imaju djecu (48%).

Više od dvije trećine ispitanika (65,7%) imaju između 21 i 40 godina, dok su osobe mlađe od 20 zastupljene sa 20,6%. Osobe starije od 40 godina zauzimaju udio od samo 13,7% anketiranih, što je izuzetno malo, obzirom da se radi o skupini koja prema statističkim podacima ima znakovite probleme vezane uz otežanu zapošljivost. Radi se o osobama koje se u Republici Hrvatskoj već dugi niz godina najrjeđe odlučuju na nastavak obrazovanja, što nije slučaj u razvijenijim europskim zemljama.

Gotovo polovina (48%) kao vrstu stručne spreme navodi strukovnu, a s obzirom da se radi o osobama koje su se odlučile na prekvalifikaciju (32,4%) odnosno doškolovanje (48%), navedeni udio potvrđuje činjenicu postojanja ozbiljnih strukturnih poremećaja na aktualnom tržištu rada, o čemu je bilo riječi u drugom poglavlju.

Iz grafikona 4 vidljivo je da problem neodgovarajućeg radnog mjesta najčešće imaju ispitanici srednje stručne spreme, posebno kada se radi o zanimanju za koje su se školovali.

Grafikon 4: Stupanj stručne spreme i odgovarajuće radno mjesto

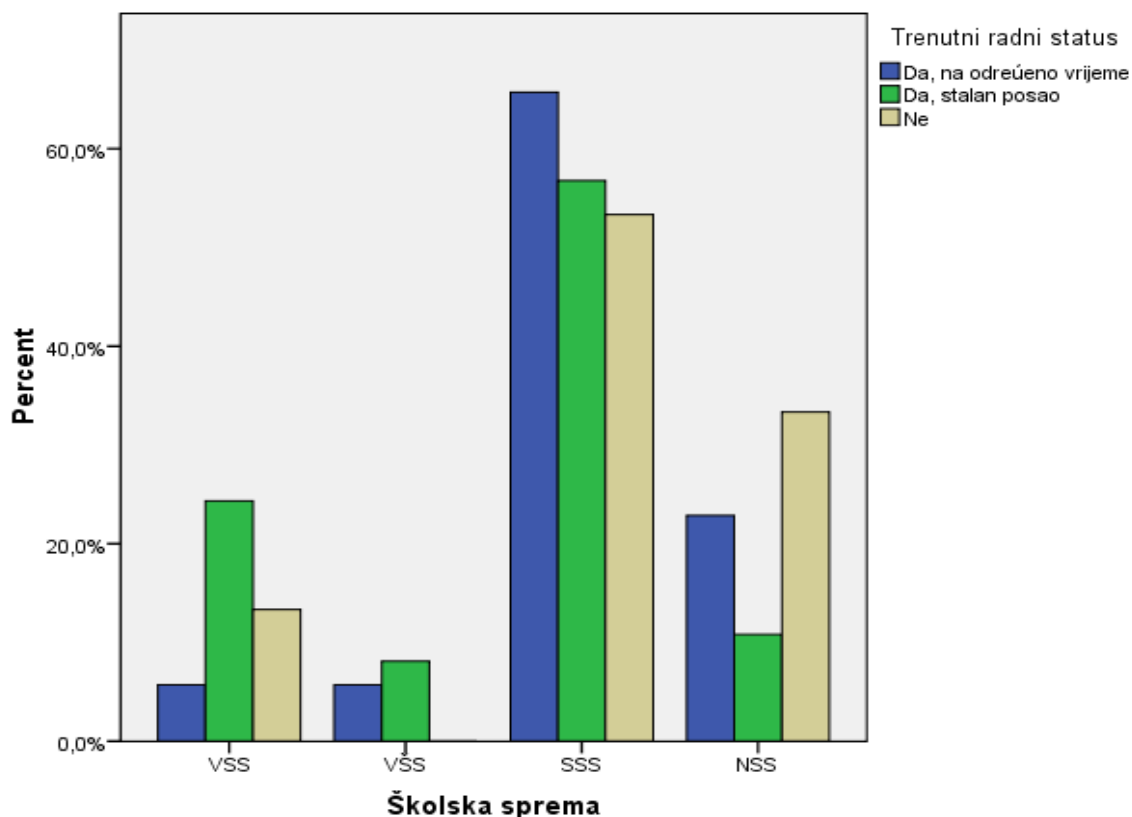


Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati pilot istraživanja "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja"

U prilog navedenom ide i činjenica da čak 74,5% zaposlenih ispitanika radi na poslovima koji ne odgovaraju ili stručnoj spremi (5,9%) ili zanimanju (8,8%) ili niti stručnoj spremi niti zanimanju (59,8%). Jedan od razloga mogao bi se potražiti i u rezultatu ankete po kojem je samo 32,3% ispitanika obuhvaćeno programima profesionalne orijentacije prilikom upisa u osnovno ili srednjoškolsko obrazovanje, od čega su rezultati savjetovanja utjecali na samo 5,9% osoba, što ukazuje na nedovoljnu zastupljenost i neprimjerenost postojećih programa.

Trenutni radni status s obzirom na stupanj stručne spreme ispitanika prikazani su u sljedećem grafikonu, iz kojeg je vidljivo da osobe s nižom stručnom spremom češće pogađa problem nezaposlenosti.

Grafikon 5: Stupanj stručne spreme i trenutni radni status



Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati pilot istraživanja "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja"

Osobe srednje stručne spreme obuhvaćaju najveći udio u radnoj snazi Republike Hrvatske pa je i njihov udio u prikazanoj nezaposlenosti najveći.

Deskriptivna analiza ankete pokazala je da nezaposlenih ima 29,4%, onih koji rade na određeno vrijeme 34,3%, dok samo 36,3% ispitanika ima stalno radno mjesto. Priliku za novo radno mjesto imalo je 81,4% ispitanika, ali je nisu iskoristili zbog prevelike konkurencije (51%), nepovoljnih radnih uvjeta (23,5%) ili drugih, osobnih razloga (6,9%). Posao izvan prebivališta prihvatilo bi 68,7%, izvan države 58,8%, a na rad bez prijave bi se odlučilo čak 80,4% ispitanika, bez obzira na neodgovarajuće uvjete.

Navedeni podaci rezultat su težnje za materijalnom stabilnošću, ali i nedostatka entuzijazma i nade u bolju budućnost, što potvrđuje i podatak po kojem bi neodgovarajući posao prihvatili gotovo svi, odnosno 92,2% ispitanika, te da se čak 40,2% osoba nikada nije samostalno usvršavalo.

Analiza moda kao oblika najčešće pojavljivanog obilježja, odnosno obilježja varijabli s najvećom frekvencijom, pokazala je da ispitanici imaju visoka očekivanja od programa u izobrazbi odraslih i načina njihovih izvođenja. Smatraju da su učinkovitije manje grupe, koje bi trebale biti formirane u skladu s vrstom i stupnjem stručne spreme polaznika, kao i njihovom radnom iskustvu te da je izuzetno bitan individualni pristup i suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca. Od stručnih suradnika, odnosno profesora i voditelja u institucijama za obrazovanje odraslih očekuju radno iskustvo u izobrazbi odraslih, pedagoško psihološku naobrazbu, praktično iskustvo u struci koju predaju i individualni rad prilagođen njihovim potrebama.

6.1.2. Deskriptivna analiza potpune ankete

Anketa je obuhvatila 214 ispitanika, osoba koje su se nastavne 2008/2009. godine uključile u neki od programa verificiranog srednjeg obrazovanja odraslih u privatnoj instituciji, što je prema podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske⁵⁶ uzorak koji pokriva 13,08% definirane populacije.

Pokazalo se da se odrasle osobe najčešće odlučuju na programe prekvalifikacije i doškolovanja (ukupno 82,3%), u znatno manjoj mjeri informatike (8,9%) i stranih jezika (4,7%), dok je profesionalno neformalno obrazovanje gotovo nezastupljeno (3,7%).

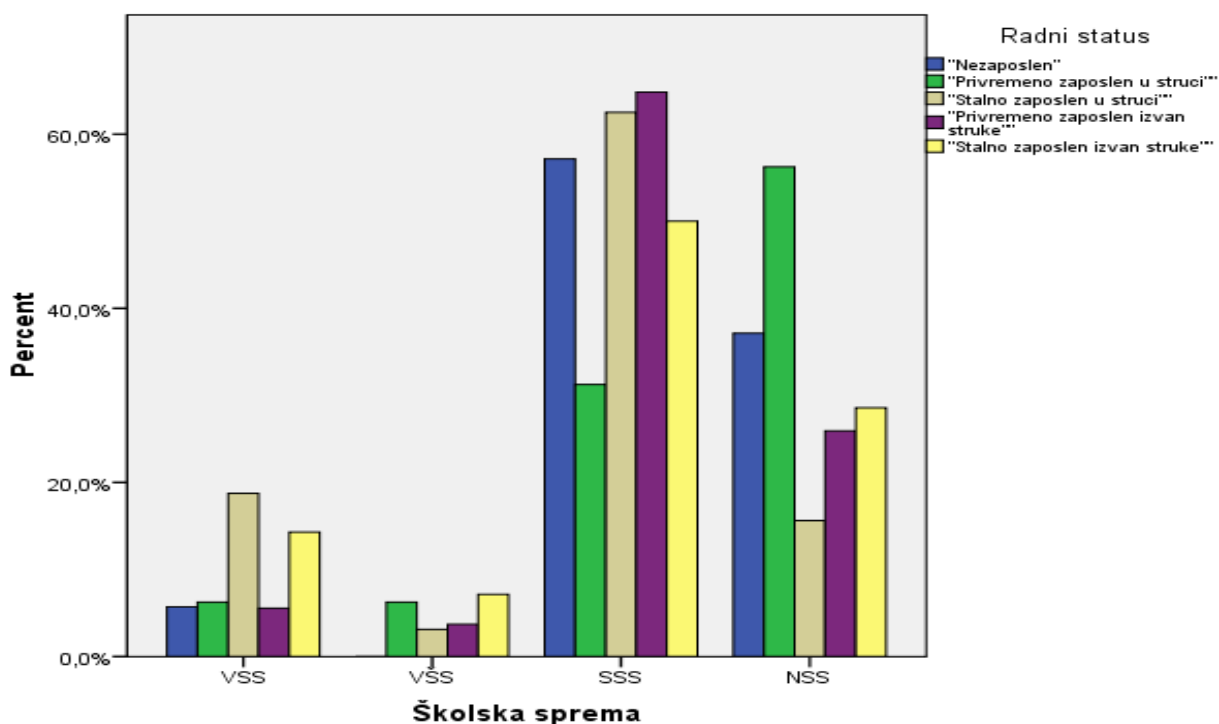
Deskriptivna analiza je u mnogim točkama sukladna analizi pilot istraživanja. Među ispitanicima prevladavaju žene (52,8%), iako je na razini države u ukupnom broju

⁵⁶ Priopćenja prema programu publiciranja za 2009. godinu, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, godina: XI.VI., broj: 8.1.3., Zagreb, 22.travnja 2009.

osoba koje se dodatno obrazuju više muškaraca (tablica 4). Podaci o dobi ukazuju na najveći udio polaznika između 20 i 40 godina (64,4%), koji imaju uglavnom srednju (56,5%) i nižu stručnu spremu (30,8%).

Strukturni poremećaji tržišta rada, na koje su u više navrata ukazali statistički rezultati pilot istraživanja, očituju se i u deskriptivnoj analizi, prema kojoj najčešću potrebu za prekvalifikacijom imaju osobe ekonomskih i strukovnih zanimanja (52,4%). Dio problema leži i u podatku da veliki udio ispitanika (66,4%) nikada nije bio obuhvaćen programima profesionalne orijentacije. Nesrazmjer između ponude i potražnje za radom potvrđuje i činjenica da većina ispitanika radi na određeno vrijeme na poslovima koji ne odgovaraju stečenom zanimanju, odnosno stručnoj spremi.

Grafikon 6: Radni status i školska sprema



Izvor: : obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja"

Navedeni strukturni problemi najučestaliji su kod osoba srednje i niže spreme. Zbog nemogućnosti pronalaska odgovarajućeg radnog mjesta i nesigurne egzistencije, na rad bez prijave odlučilo bi se 80% , radno mjesto koje ne odgovara stručnoj spremi prihvatilo bi 84,2%, rad izvan prebivališta 71,5%, a posao izvan Republike Hrvatske 63,6% ispitanika. Kao osnovna prednost rada u inozemstvu najčešće je istaknuta mogućnost brže i veće zarade, a novčana primanja rangirana su kao najvažnija ili gotovo najvažnija kod 89,7% ispitanika.

Nakon financijske sigurnosti, od radnog mjesta se u najvećem udjelu dobivenih odgovora ističe sigurnost zaposlenja (83,6%) i radno vrijeme (80,3%), a u nešto manjoj mjeri mogućnost napredovanja (62,2%) i učenja (51,4%). Ponovno se pokazao i veliki udio dugotrajne nezaposlenosti (67,3%), zbog koje je nesigurnost istaknut kao osnovni razlog nastavka obrazovanja kod 50,9% ispitanika. Većina polaznika (85,5%), smatra da je obrazovna investicija dugoročno isplativa.

6.2. Instrumentarij istraživanja

Rezultati istraživanja temelje se na anketi “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” provedenoj u školskim 2007/2008. i 2008/2009. godinama na reprezentativnom uzorku ispitanika, odnosno odraslih osoba koji su se odlučili za programe prekvalifikacije, doškoloovanja ili dugih oblika organiziranog stručnog usavršavanja. Odgovori su obrađeni pomoću SPSS-a 16,0 (Statistical Package for the Social Sciences), programa za statističku analizu podataka.

Statistička analiza obuhvatila je značajne rezultate dobivene hi - kvadrat testom, analizom varijance i faktorskom analizom. Ispitanici su birani metodom slučajnog izbora, a odgovarali su pismenim putem.

6.3. Pilot istraživanje

Pilot istraživanjem kao prvom fazom obrade navedene ankete obuhvaćene su 102 osobe, a dobiveni statistički značajni rezultati pokazali su opravdanim nastavak provođenja istraživanja.

6.3.1. Hi - kvadrat test

Hi - kvadrat test podrazumijeva postupak kojim se može ustanoviti vjerojatnost povezanosti određenih varijabli. Koristi se, između ostaloga, u slučajevima kada se želi ustanoviti razlikuju li se neovisni uzorci u određenim svojstvima.⁵⁷

Pregled statistički značajnih rezultata (na razini signifikantnosti 5%) koji se odnose na dobivene odgovore anketiranih osoba prikazuju se vrijednostima hi - kvadrat testova i pripadajućih koeficijenata kontingencije.

Tablica 10: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i oblika obrazovanja odraslih

| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-------|
| Pearson hi - kvadrat | 13,157 | 5 | 0,022 |
| Koeficijent kontingencije | 0,338 | - | 0,022 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

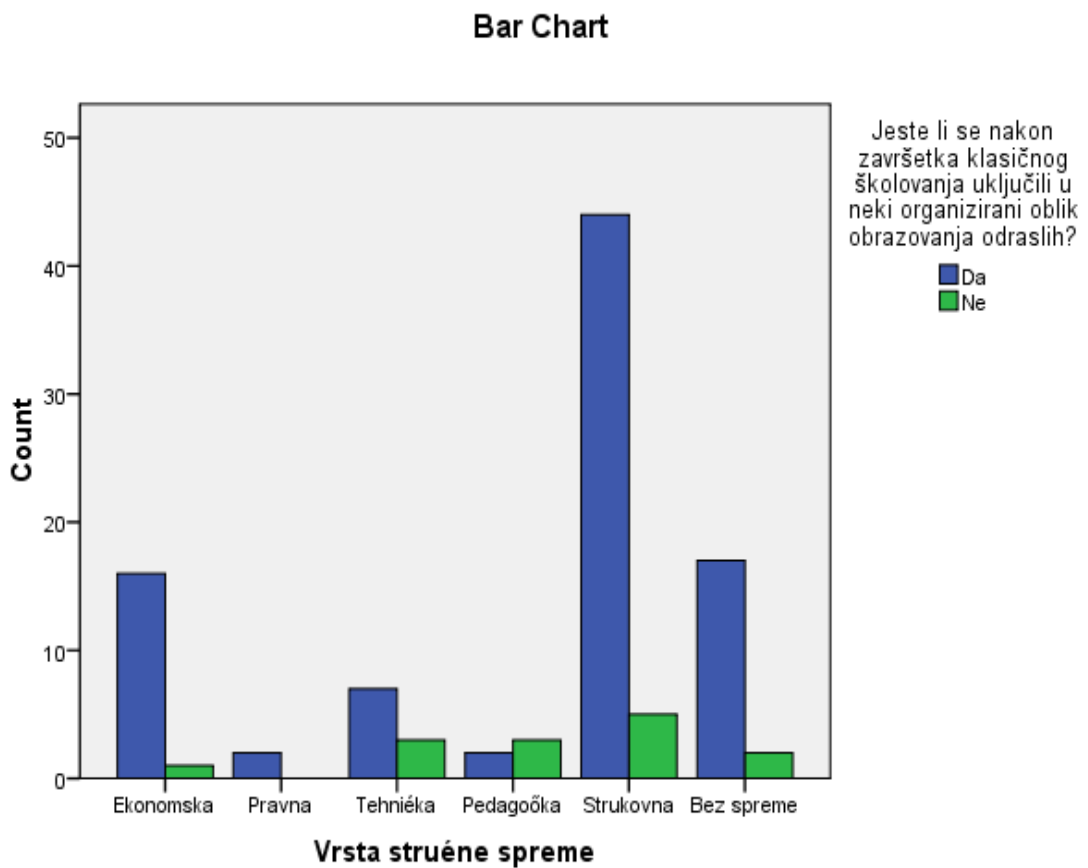
Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Na osnovu tablice graničnih vrijednosti, uz određeni broj stupnjeva slobode, može se donijeti zaključak o vjerojatnosti povezanosti promatranih varijabli, iz razloga što je vrijednost koja se nalazi u tablicama na razini značajnosti od 5% i uz pet stupnjeva slobode 11,07 (prilog 3), što je manje od dobivenog hi - kvadrat testa (13,157).

⁵⁷ detaljnije o tome, cf.: Petz, B.: Osnovne statističke metode za nematematičare, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2004., str. 249 - 272.

Vjerojatnost značajne povezanosti između odgovora na pitanja koja se odnose na vrstu stručne spreme ispitanika i oblik obrazovanja odraslih potvrđen je i u analizi cjelokupne ankete i to na razini značajnosti od 1%. U svrhu preglednosti, unakrsne vrijednosti su prikazane grafički.

Grafikon 7: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i oblika obrazovanja odraslih



Izvor: Tablica 10

Navedeni rezultati odraz su strukture obrazovnih institucija na promatranom području koja ne pruža dostatan izbor zanimanja po pojedinim stupnjevima, zbog čega dolazi do strukturne nezaposlenosti i česte potrebe za prekvalifikacijom. Najveći udio u programima prekvalifikacije i doškoloavanja u programima izobrazbe odraslih zauzimaju ekonomska i strukovna zanimanja jer su ona najzastupljenija bez obzira na tržišnu zasićenost.

Usklađivanje obrazovne strukture stanovništva i potreba gospodarstva kroz smanjenje broja nekvalificiranih radnika i povećanje broja polaznika deficitarnih zanimanja dovelo bi do postupnog smanjenja navedenog problema.

U tablici 11 prikazan je hi - kvadrat u slučaju povezanosti pitanja koja se odnose na stupanj školske spreme i razlog sudjelovanja u određenim obrazovnim aktivnostima.

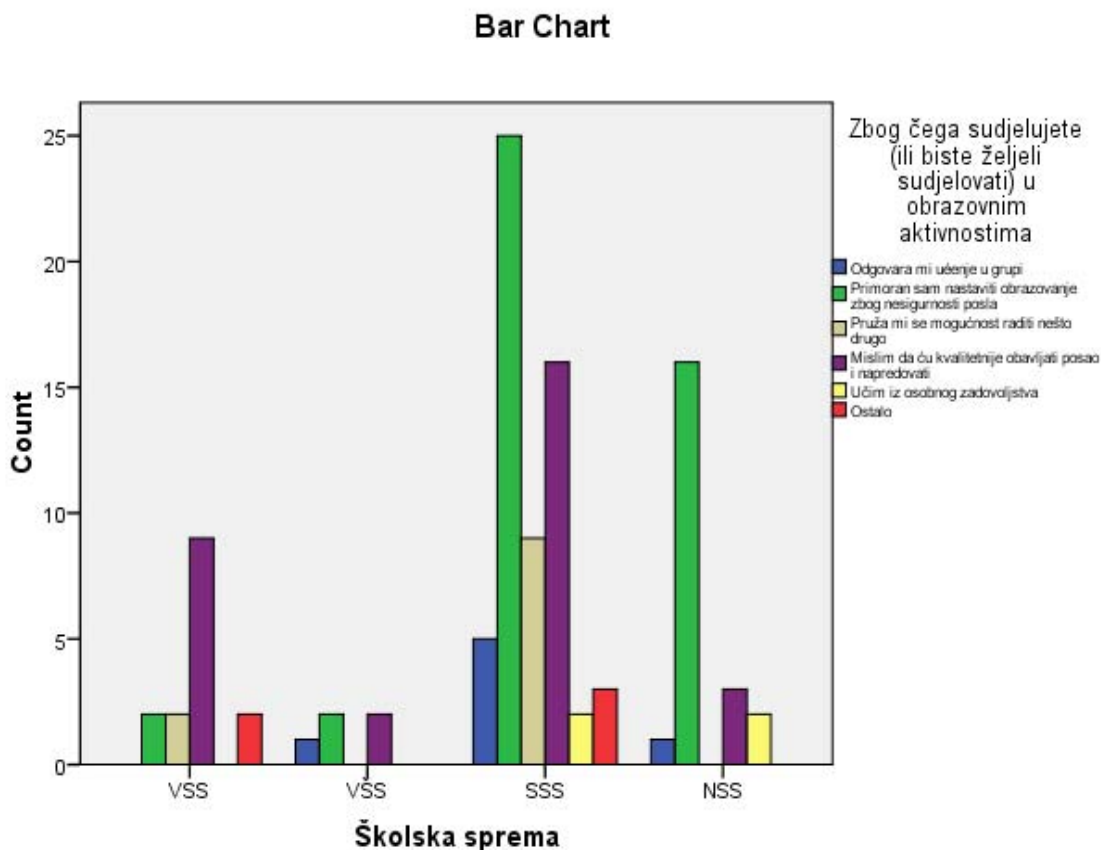
Tablica 11: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima

| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-------|
| Pearson hi - kvadrat | 26,858 | 15 | 0,030 |
| Koeficijent kontingencije | 0,457 | - | 0,030 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Tablica 11 pojašnjena je narednim pripadajućim grafikonom.

Grafikon 8: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima



Izvor: Tablica 11

Prikazani rezultati ukazuju na povezanost pitanja koja se odnose na stupanj stručne spreme i razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima (prilog 4) i potvrđuju statistički značajnu razliku (sig. < 0,05) između osoba različitih razina obrazovanja. Pearson hi - kvadrat iznosi 26,858 što je više od 16,919, kolika je granična vrijednost iz χ^2 iz tablica (prilog 3).

Grafikon unakrsnih vrijednosti upućuje na zaključak da je većina ispitanika srednje i niže stručne spreme primorana nastaviti obrazovanje zbog nesigurnosti zaposlenja i velike konkurencije, što je posljedica strukturnih nesrazmjera na trenutnom tržištu rada.

Navedeno potvrđuju i rezultati tablice 12 i pripadajućeg grafičkog prikaza koji pokazuju značajnu povezanost između trenutnog radnog statusa i (ne)odgovarajućeg radnog mjesta.

Tablica 12: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog radnog statusa i odgovarajućeg radnog mjesta

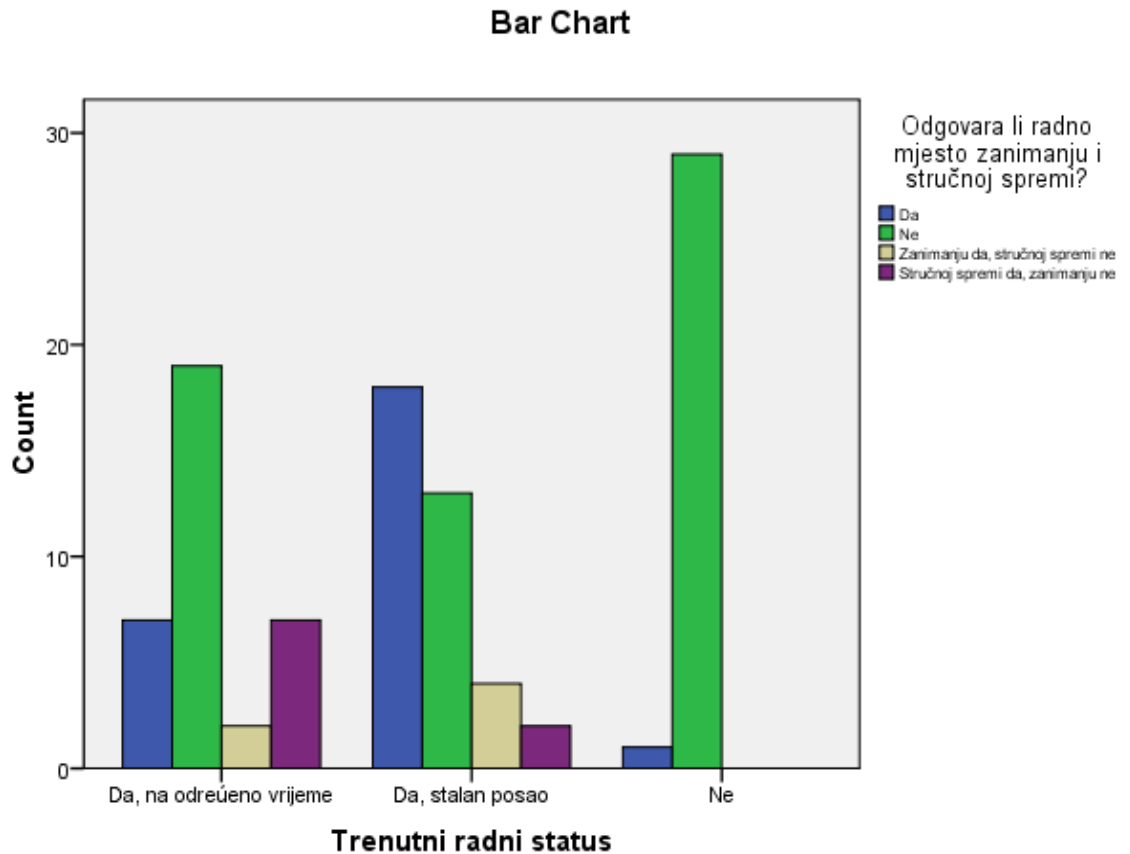
| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-----------|
| Pearson hi - kvadrat | 36,122 | 6 | p < 0,001 |
| Koeficijent kontingencije | 0,511 | - | p < 0,001 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Tablična vrijednost hi - kvadrata uz šest stupnjeva slobode i razinu signifikantnosti 5% ($p < 0,001$) je 12,6, što je znakovito manje od dobivene (36,122).

Grafikon 9 koji prati tablicu pokazuje da većina ispitanika radi na poslovima koji ne odgovaraju stupnju, vrsti ili, u velikom broju slučajeva i vrsti i stupnju ranije stečene stručne spreme.

Grafikon 9: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog radnog statusa i odgovarajućeg radnog mjesta



Izvor: Tablica 12

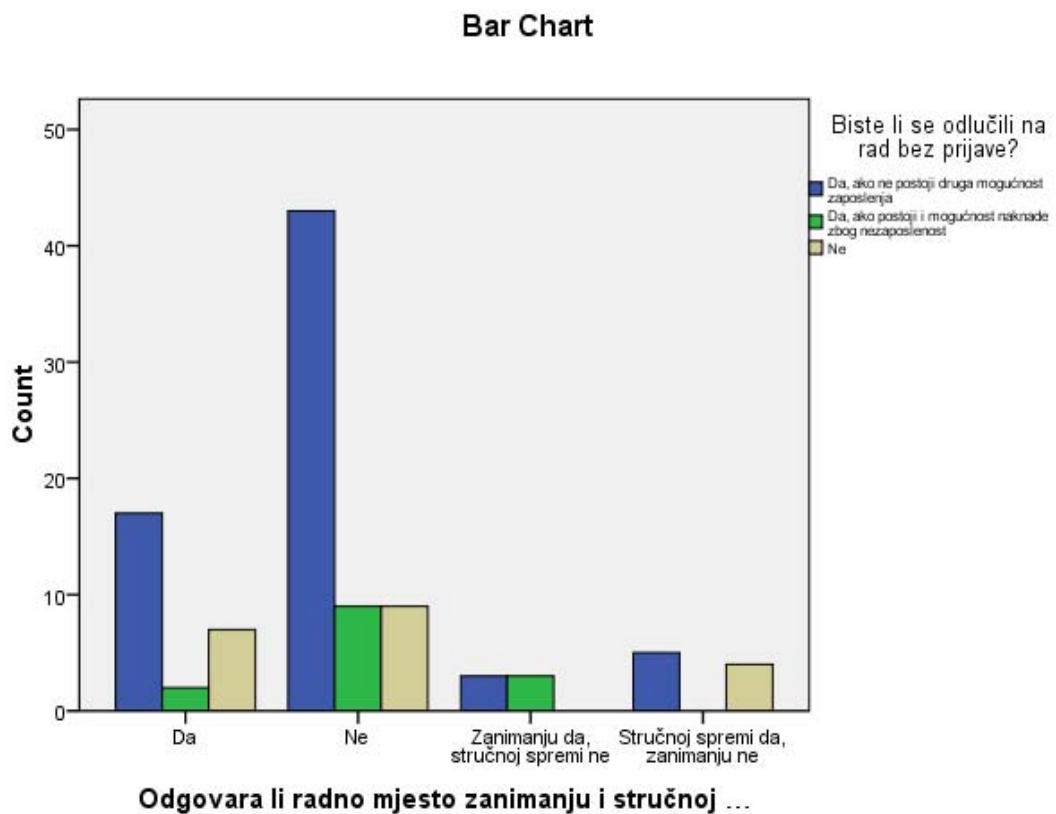
I ovaj rezultat pokazatelj je ozbiljnih strukturnih problema na trenutnom tržišta rada, što potvrđuje i činjenica da bi većina ispitanika prihvatila rad bez prijave, ne samo u slučaju nemogućnosti izbora, već i u slučaju većih pogodnosti koje takav način zaposlenja pruža. Tablica 13 i pripadajući grafikon pokazuju da je navedeni stav najizraženiji upravo kod osoba koje rade na neodgovarajućim poslovima.

Tablica 13: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog zaposlenja i stava o radu bez prijave (sivoj ekonomiji)

| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-------|
| Pearson hi - kvadrat | 13,731 | 6 | 0,033 |
| Koeficijent kontingencije | 0,344 | - | 0,033 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Grafikon 10: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog zaposlenja i stava o radu bez prijave



Izvor: Tablica 13

Tablična vrijednost hi - kvadrata pri šest stupnjeva slobode u ovom slučaju iznosi 12,6, što je manje od dobivenog (13,731), pri odgovarajućoj razini signifikantnosti (0,033). Pored visokog udjela nezaposlenih osoba koje bi prihvatile poslove bez prijave, visoka povezanost navedenih pitanja pokazala je i da isti stav često imaju i osobe zaposlene na radnim mjestima koje odgovaraju stečenim kvalifikacijama, što je pokazatelj njihovog nezadovoljstva.

Iako je većina ispitanika trenutno u radnom odnosu, osobe srednje i niže školske spreme češće su izložene riziku gubitka zaposlenja zbog tehnološkog napretka, smanjenog opsega posla i ugovora sklopljenih na određeno vrijeme, za razliku od osoba više i visoke spreme.

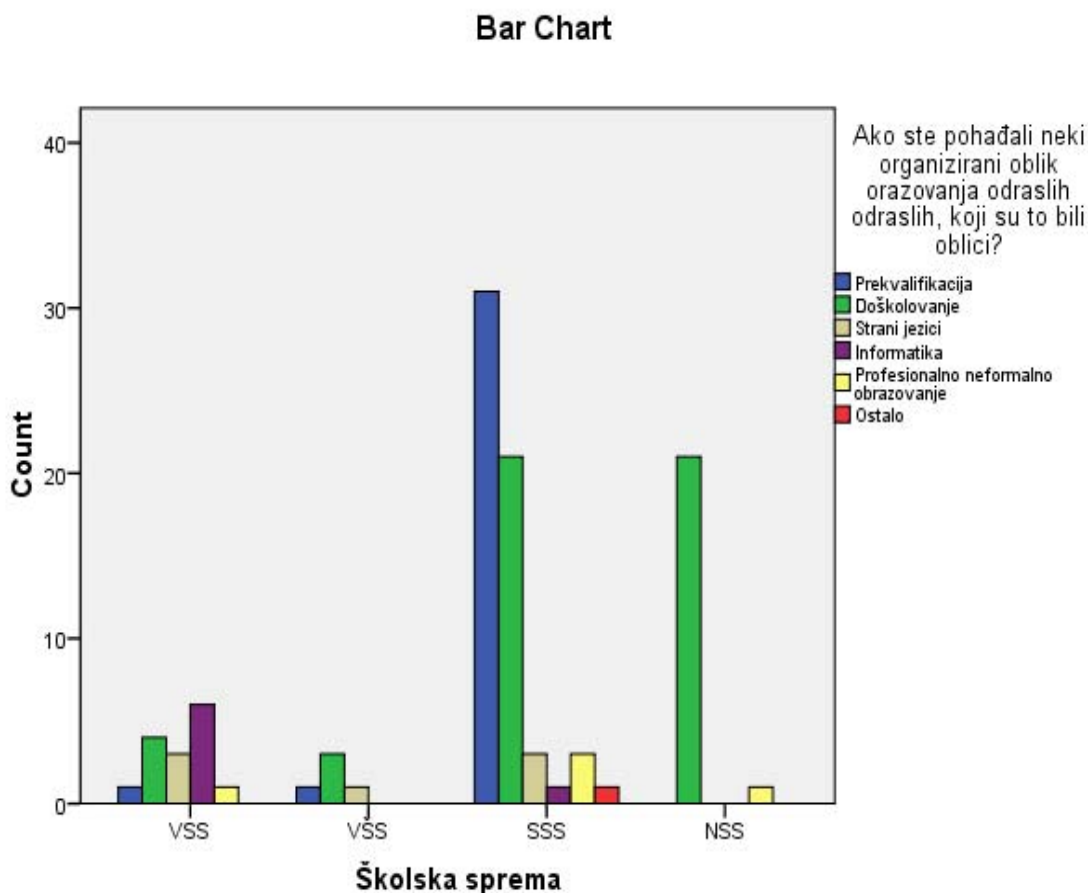
Prema navedenoj uzrokovanoj osobe različitog stupnja obrazovanja biraju različite oblike daljnje edukacije što je prikazano u sljedećoj tablici i pripadajućem grafikonu.

Tablica 14: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i oblika organiziranog obrazovanja odraslih

| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-----------|
| Pearson hi - kvadrat | 67,429 | 15 | p < 0,001 |
| Koeficijent kontingencije | 63,1 | - | p < 0,001 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Grafikon 11: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i oblika organiziranog obrazovanja odraslih



Izvor: Tablica 14

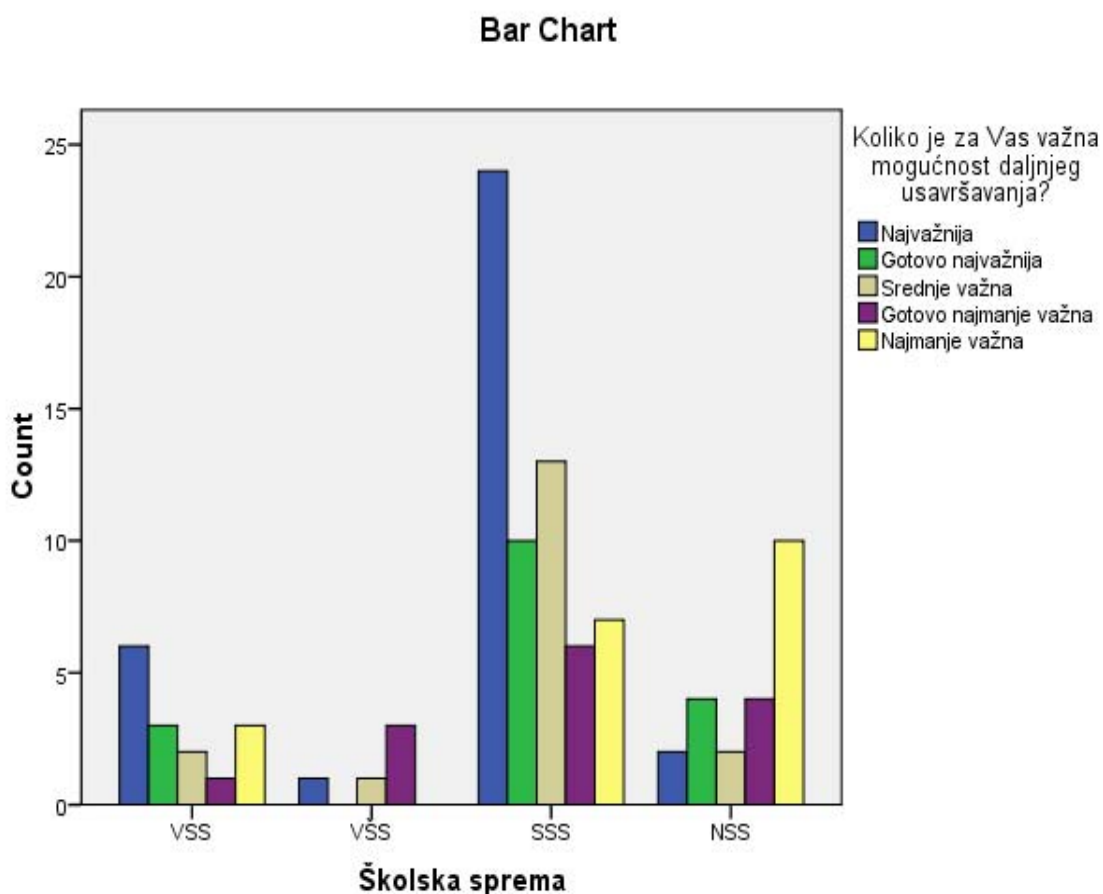
Pregled statistički značajnih rezultata na razini signifikantnosti 5% koji se odnose na odgovore anketiranih osoba koje su se odlučile za neki od organiziranih oblika obrazovanja odraslih ukazuje na izbor usklađen s njihovim potrebama. Osobe niže stručne spreme u pravilu se odlučuju na programe doškoloavanja, srednje stručne spreme ili na prekvalifikaciju ili na doškoloavanje, a više i visokobrazovane osobe na doškoloavanje, uz pojačan udio stranih jezika i informatike. Profesionalno neformalno obrazovanje gotovo je nezastupljeno.

Tablica 15: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i težnje za nastavkom usavršavanja

| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-------|
| Pearson hi - kvadrat | 27,548 | 12 | 0,006 |
| Koeficijent kontingencije | 0,461 | - | 0,006 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Grafikon 12: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i težnje za nastavkom usavršavanja



Izvor: Tablica 15

Visoka vjerojatnost povezanosti koju pokazuje hi - kvadrat test (vrijednost iz tablice graničnih vrijednosti χ^2 uz 12 stupnjeva slobode i sig. 0,05 je 21,026, što je niže od 27,548) i koeficijent kontingencije u ovom slučaju su očekivani. Osobe srednje stručne spreme, koje su u najvećem broju već iskusile problem konkurencije, mogućnost nastavka usavršavanja i cjeloživotnog obrazovanja su ocijenile kao najvažniji element opstanka na tržištu rada. To je, u najvećem broju slučajeva, razlog njihove odluke o nastavku obrazovanja, a iz sljedeće tablice i grafikona može se zaključiti da su isti ispitanici uvidjeli važnost povezivanja i kontinuirane komunikacije između obrazovnih institucija i poslodavaca.

Tablica 16: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stavu o važnosti suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca

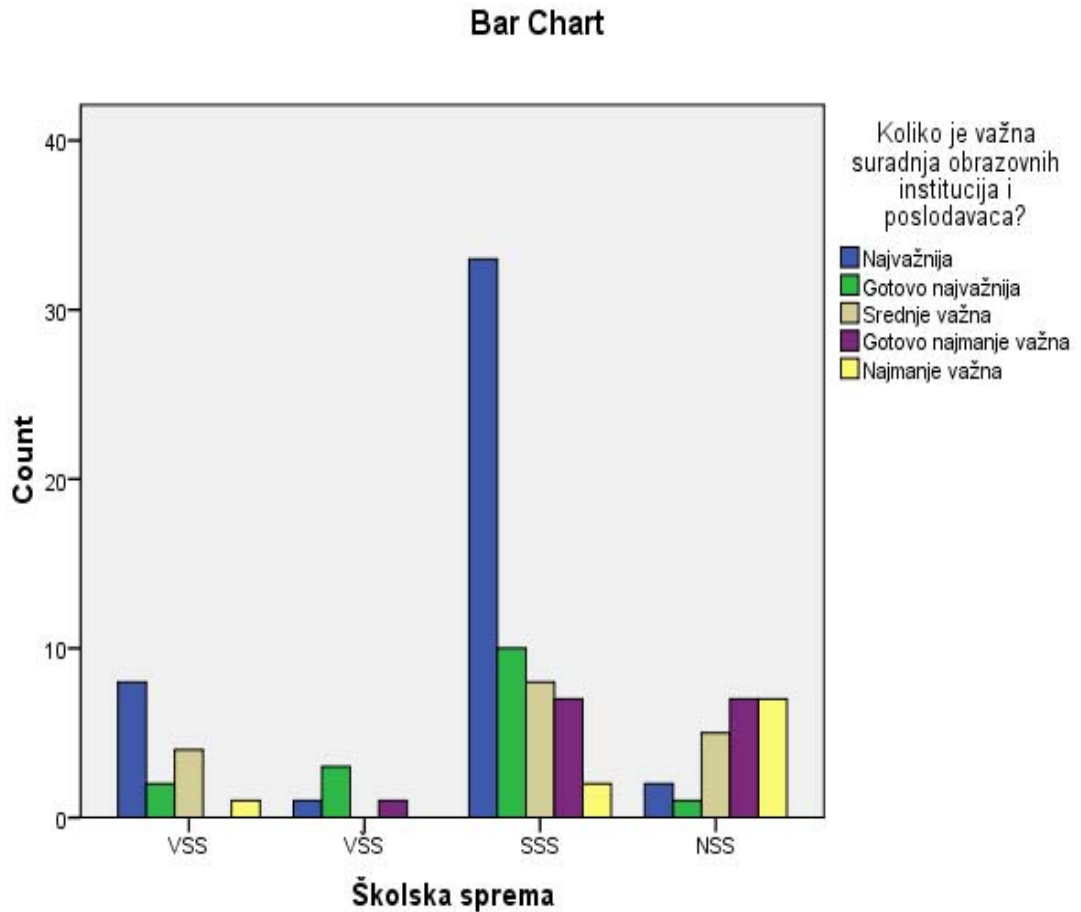
| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-----------|
| Pearson hi - kvadrat | 40,496 | 12 | p < 0,001 |
| Koeficijent kontingencije | 0,534 | - | p < 0,001 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

I u ovom slučaju visoka vrijednost hi kvadrata i visoki stupanj kontingencije ukazuju na postojanje razlike među stavovima ispitanika različitog stupnja stručne spreme. Osobe srednje i visoke stručne spreme navedenu suradnju su rangirale kao najvažniju, dok je za osobe niže spreme ona gotovo najmanje ili najmanje važna.

Obzirom da je veliki broj ispitanika u formalnom srednjem obrazovanju pohađao neki od strukovnih usmjerenja, i nije se mogao snaći na tržištu rada, postavlja se pitanje usklađenosti obrazovnih programa s praktičnim zahtjevima struke. Problem se odnosi i na programe izobrazbe odraslih u procesima doškoloavanja i prekvalifikacije jer su programi sadržajno potpuno isti kao u srednjim školama i nisu se mijenjali dugi niz godina, što znači da ne prate tržišne zahtjeve. Kvalitetnom suradnjom obrazovnih institucija i poslodavca ova neusklađenost bi se korigirala.

Grafikon 13: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stavu o važnosti suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca



Izvor: Tablica 16

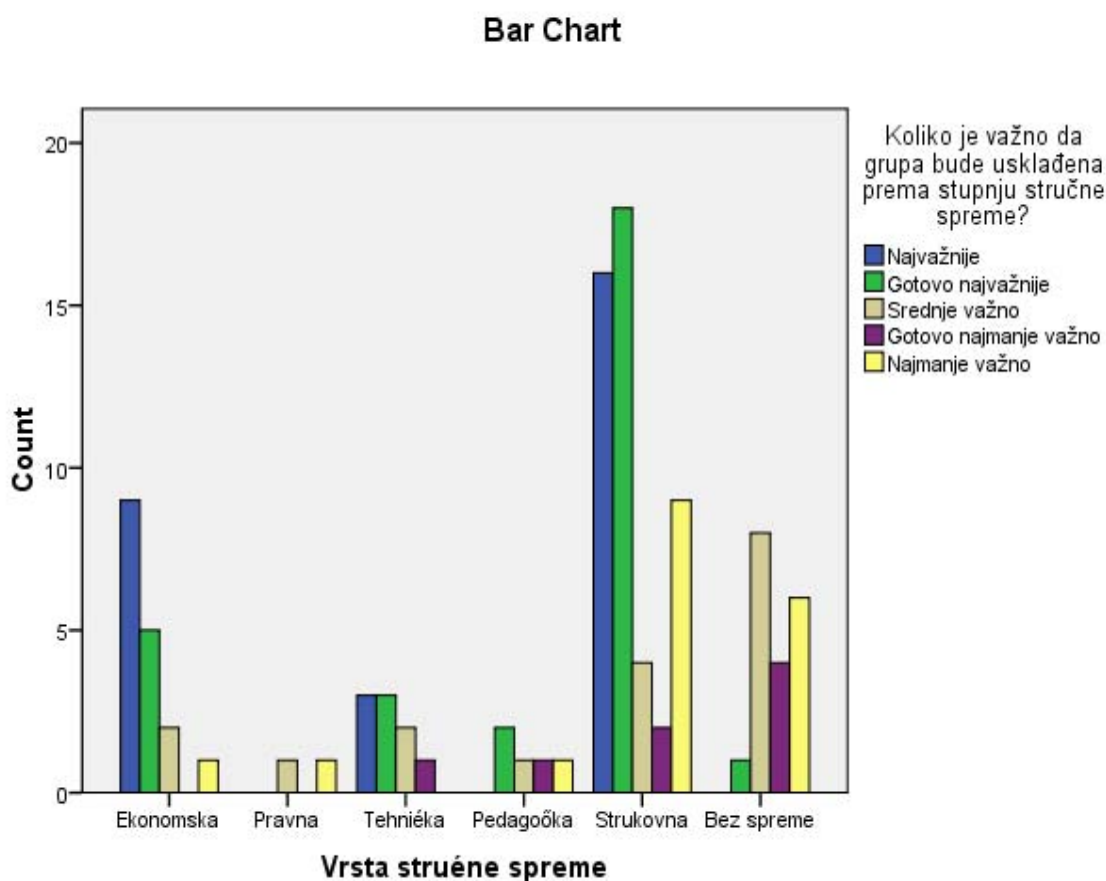
Obzirom na vrstu i stupanj stručne spreme ispitanika, pokazale su se i znakovite razlike među stavovima o strukturi radnih grupa u izobrazbi odraslih, što je prikazano u tablicama koje slijede i pripadajućim grafikonima.

Tablica 17: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o usklađenosti grupe prema stupnju stručne spreme

| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-------|
| Pearson hi - kvadrat | 41,472 | 20 | 0,003 |
| Koeficijent kontingencije | 54,0 | - | 0,003 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Grafikon 14: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o usklađenosti grupe prema stupnju spreme



Izvor: Tablica 17

Tablična vrijednost hi-kvadrata za 20 stupnjeva slobode i signifikantnost od 5% je 31,41, što je manje od dobivene (41,472). Razina signifikantnosti (0,003) i koeficijent kontingencije 54,0 ukazuju na statistički značajne rezultate. Osobe koje su stekle neka od strukovnih zvanja najzainteresiranije su za homogenizaciju edukativnih grupa prema stupnju stručne spreme.

Ista skupina ispitanika izrazila je stav o važnosti formiranja grupe usklađenoj i prema vrsti stečene stručne spreme, što bi, iako teško izvedivo, bilo poticajno i pozitivno zbog razmjene praktičnih iskustava.

Tablica 18: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava ispitanika o usklađenosti grupe prema istom kriteriju (vrsti stručne spreme)

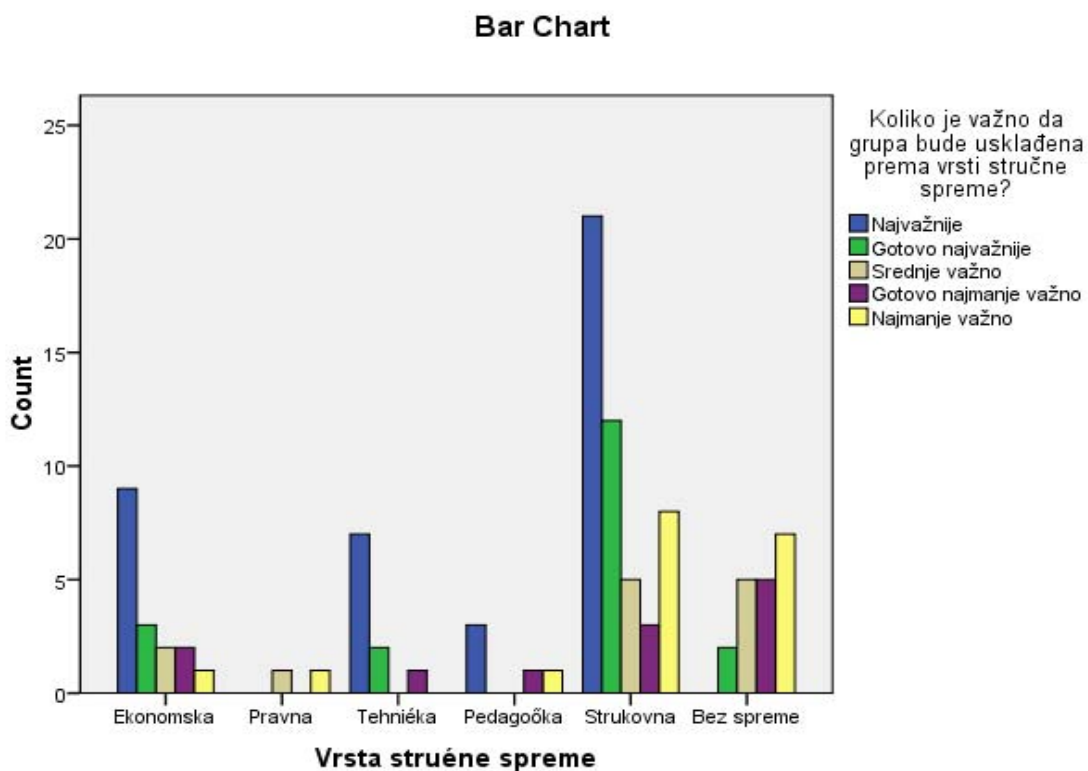
| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-------|
| Pearson hi - kvadrat | 35,788 | 20 | 0,016 |
| Koeficijent kontingencije | 51,0 | - | 0,016 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Stupanj kontingencije (51%), kao i ostali navedeni statistički pokazatelji upućuju da osobe strukovnih, ekonomskih i tehničkih zanimanja imaju slične stavove u pogledu formiranja grupa prema istom kriteriju, odnosno prema vrsti stručne spreme. Međusobnom komunikacijom dobili bi mogućnost produbljiivanja znanja i praktičnih iskustava iz struke koju već posjeduju.

Pripadajući grafikoni pokazuju da su se osobe koje do sada nisu stekle određenu stručnu spremu pokazale kao najmanje zahtijevne u pogledu izbora strukture radnih grupa.

Grafikon 15: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava ispitanika o usklađenosti grupe prema istom kriteriju



Izvor: Tablica 18

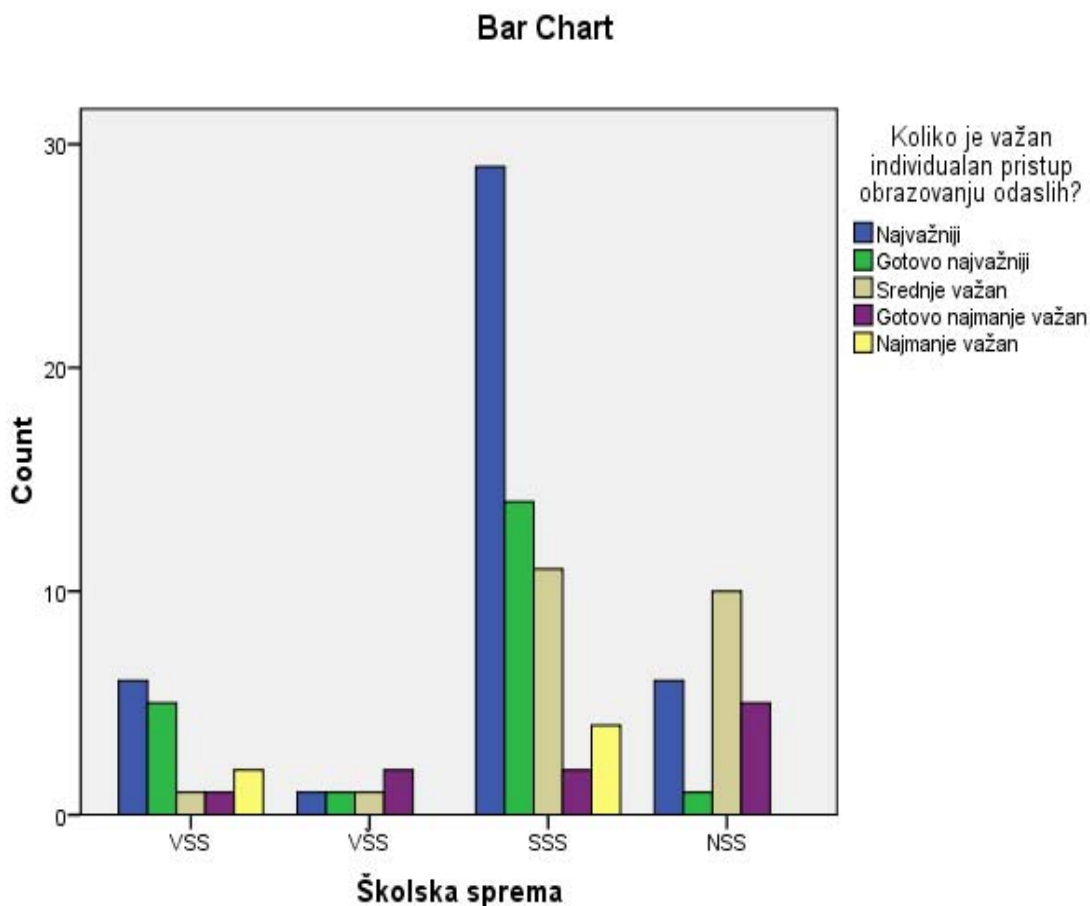
Osim navedenog, postoji znakovita statistička povezanost i između pitanja koja se odnose na stupanj školske spreme i stav o važnosti individualnog pristupa obrazovanju odraslih.

Tablica 19: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stava o individualnom pristupu u procesu obrazovanja odraslih

| | Value | Df | Sig. |
|---------------------------|--------|----|-------|
| Pearson hi - kvadrat | 27,945 | 12 | 0,006 |
| Koeficijent kontingencije | 0,464 | - | 0,006 |
| Broj uzoraka | 102 | - | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Grafikon 16: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stava o individualnom pristupu u procesu obrazovanja odraslih



Izvor: Tablica 19

Rezultati ukazuju na znatno veći dobiveni hi - kvadrat od njegove tablične vrijednosti uz dvanaest stupnjeva slobode ($27,945 > 21,0$) i odgovarajuću razinu signifikantnosti (0,006). Unakrsni grafikon upućuje na zaključak da su osobe visoke i srednje stručne spreme u ovom pogledu znatno osjetljivije i zahtjevnije. Očekivanja polaznika su opravdana, ali iz financijskih i tehničkih razloga (kao što su nedostatak prostora, opreme ili kvalificiranih kadrova) ustanove za obrazovanje odraslih prilikom formiranja radnih grupa navedene parametre još uvijek ne uzimaju potpuno u obzir.

Svi statistički značajni rezultati upućuju na strukturnu nezaposlenost, odnosno nesrazmjer između ponude i potražnje za radom na promatranom području i kada je riječ o stupnju, i kada je riječ o vrsti stručne spreme. Osobe koje su se odlučile na oportunitetni trošak ulaganja u nastavak obrazovanja imaju realne zahtjeve i kriterije koji se odnose na programe izobrazbe odraslih, suradnju obrazovnih institucija i poslodavaca i homogenizaciju radnih grupa, na što je potrebno obratiti pozornost prilikom formiranja i promicanja politike cjeloživotnog obrazovanja.

6.3.2. Analiza varijance

Analiza varijance podrazumijeva postupak kojim se utvrđuje postojanje razlike između više aritmetičkih sredina i provjerava je li varijabilitet među promatranim grupama veći od varijabiliteta unutar njih. Iz odnosa dvaju varijabiliteta može se zaključiti radi li se o grupama koje su među sobom značajno različite ili su njihove razlike slučajne. Drugim riječima, odstupanje svakog pojedinog rezultata od zajedničke aritmetičke sredine, odnosno njegov varijabilitet može se podijeliti na dvije komponente:

- odstupanje dobivenog rezultata od vlastite aritmetičke sredine, tj. od aritmetičke sredine grupe kojoj rezultat pripada (varijabilitet unutar grupe) i
- odstupanje aritmetičke sredine kojoj pripada dobiveni rezultat od zajedničke aritmetičke sredine (varijabilitet među grupama)

Kvadriranjem navedenih odstupanja dolazi se do sume kvadrata unutar grupe i sume kvadrata između grupa čiji zbroj čini "potpunu sumu kvadrata". Mjere varijabiliteta, odnosno varijance čine odnosi između sumâ kvadrata odstupanja i pripadajućeg broja stupnjeva slobode. Ove veličine se u računu analize varijance obično nazivaju srednjim kvadratima (Mean Square).

Stupnjevi slobode za sumu kvadrata između grupa računaju se tako da se od broja grupa (k) oduzme jedan, a za sumu kvadrata unutar grupa da se od ukupnog broja mjerenja (N) oduzme broj grupa (k), tj.:

$$df_{\text{(Between Groups)}} = k - 1$$

$$df_{\text{(Within Groups)}} = N - k$$

Na taj način se dolazi do varijabiliteta među grupama i varijabiliteta unutar grupa čiji je odnos (F) potrebno usporediti s odgovarajućom vrijednošću Snedecorovih F tablica na razini signifikantnosti od 5%, na osnovu kojih se može ustanoviti koliko varijabilitet među grupama mora biti veći od varijabiliteta unutar grupa. Prilikom očitavanja F vrijednosti iz tablice potrebno je naglasiti da se stupnjevi slobode brojnika nalaze na gornjem, a nazivnika na njezinom lijevim rubu.

Nakon završenog F testa, da bi se izbjegla “pogreška tipa I”, odnosno eventualni pogrešan zaključak o postojanju značajnih razlika među grupama, dobiveni rezultati potvrđeni su pomoću, tzv. “post hoc” testova, i to Fisherovog LSD testa (Least Significant Difference test) i, nešto strožijeg, Bonferroni testa. U tablicama su predočeni samo rezultati čija je razlika potvrđena i Least Significant Difference i Bonferroni testom.

Vrijednost F pokazatelja koja se nalazi u tablicama na razini signifikantnosti od 5%, za određeni broj stupnjeva u brojniku i nazivniku (prilog 5), trebao bi biti manji od izračunatog F pokazatelja, na osnovi čega se dolazi do zaključka o postojanju interakcija između promatranih veličina ($\text{sig.} < 0,05$).

Fisherov LSD test (Least Significant Difference test) i Bonferroni test na razini od 5% potvrđuju ili opovrgavaju statistički značajne razlike između aritmetičkih sredina odgovora različitih ispitanika. Pregled statistički značajnih rezultata dobivenih analizom varijance u slučaju kada neovisnu varijablu čini stupanj stručne spreme ispitanika, odnosno treće pitanje u provedenoj anketi, nalaze se u narednim tablicama.

Tablica 20: ANOVA (Stupanj stručne spreme - vrsta stručne spreme)

| Vrsta stručne spreme | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Between Groups | 112,905 | 3 | 37,635 | 20,680 | p<,000 |
| Within Groups | 178,350 | 98 | 1,80 | | |
| Total | 291,255 | 101 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Stupnjevi slobode za sumu kvadrata:

$$df_{(\text{Between Groups})} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_{(\text{Within Groups})} = N - k = 102 - 4 = 98$$

Iako se u trećem pitanju nalazi osam ponuđenih odgovora (prilog 4), veličina "k" je četiri, jer svi ispitanici imaju visoku, višu, srednju ili nižu stručnu spremu.

$$\text{Mean Square} = \text{Sum of Squares} / df$$

$$\text{Mean Square}_{(\text{Between Groups})} = 112,905 / 3 = 37,635$$

$$\text{Mean Square}_{(\text{Within Groups})} = 178,350 / 98 = 1,820$$

$$F = \text{Mean Square}_{(\text{Between Groups})} / \text{Mean Square}_{(\text{Within Groups})}$$

$$F = 37,635 / 1,820 = 20,680$$

Vrijednost F pokazatelja koja se nalazi u tablicama na razini signifikantnosti od 5%, za tri stupnja slobode u brojniku i 98 stupnjeva slobode u nazivniku, iznosi 2,68 što je manje od izračunatog F pokazatelja. Dolazi se do zaključka da postoji interakcija između pitanja u anketi koja se odnose na stupanj i vrstu stručne spreme (sig. < 0,05). Post hoc testovi, Fisherov LSD (Least Significant Difference) test i Bonferroni test u ovom slučaju na razini od 5% također potvrđuju statistički značajne razlike između aritmetičkih sredina odgovora ispitanika niže i svih ostalih stručnih sprema, ali i ispitanika visoke i srednje stručne spreme.

Kada se kao neovisna varijabla u obzir uzme stupanj stručne spreme, analiza varijance pokazuje statistički značajne razlike i kod sljedećih odgovora: važnost mogućnosti napredovanja; oblici organiziranog obrazovanja odraslih; razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima; samostalno usavršavanje; stav o veličini obrazovne grupe; važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja; važnost kvalifikacije na radnim mjestima; važnost suradnje poslodavaca i obrazovnih ustanova; važnost usklađenosti grupe prema stupnju i vrsti stručne spreme koji su predočeni u tablici.

Tablica 21: ANOVA (**Stupanj stručne spreme** - važnost napredovanja; oblici obrazovanja odraslih; razlog obrazovanja; samostalno usavršavanje)

| Važnost napredovanja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|-----|-------------|-------|--------|
| Between Groups | 28,094 | 3 | 9,365 | 4,898 | 0,003 |
| Within Groups | 187,367 | 98 | 1,912 | | |
| Total | 215,461 | 101 | | | |
| Oblici organiziranog obrazovanja odraslih | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 22,012 | 3 | 7,337 | 6,751 | p<,001 |
| Within Groups | 106,508 | 98 | 1,087 | | |
| Total | 128,520 | 101 | | | |
| Razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 17,814 | 3 | 5,938 | 3,990 | 0,010 |
| Within Groups | 145,833 | 98 | 1,488 | | |
| Total | 163,647 | 101 | | | |
| Samostalno usavršavanje | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 40,204 | 3 | 13,401 | 3,980 | 0,010 |
| Within Groups | 330,002 | 98 | 3,367 | | |
| Total | 370,206 | 101 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Nastavak tablice 21: ANOVA (**Stupanj stručne spreme** - veličina obrazovne grupe, važnost daljnjeg usavršavanja; kvalifikacije na radnim mjestima; suradnje poslodavaca i obrazovnih ustanova; usklađenost grupe prema stupnju i vrsti spreme)

| Veličina obrazovne grupe | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Between Groups | 16,717 | 3 | 5,572 | 4,356 | 0,006 |
| Within Groups | 125,371 | 98 | 1,279 | | |
| Total | 142,088 | 101 | | | |
| Važnost daljnjeg usavršavanja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 31,925 | 3 | 10,642 | 5,142 | 0,002 |
| Within Groups | 202,830 | 98 | 2,070 | | |
| Total | 243,755 | 101 | | | |
| Važnost kvalifikacije radu | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 15,107 | 3 | 5,036 | 3,564 | 0,017 |
| Within Groups | 138,471 | 98 | 1,413 | | |
| Total | 153,578 | 101 | | | |
| Važnost suradnje poslodavaca i obr. ustanova | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 55,643 | 3 | 18,548 | 12,563 | p<,000 |
| Within Groups | 144,680 | 98 | 1,476 | | |
| Total | 200,324 | 101 | | | |
| Važnost usklađenosti grupe prema stupnju str. spreme | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 30,348 | 3 | 10,116 | 5,692 | 0,001 |
| Within Groups | 174,171 | 98 | 1,777 | | |
| Total | 204,519 | 101 | | | |
| Važnost usklađenosti grupe prema vrsti stručne spreme | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 46,203 | 3 | 15,401 | 7,890 | p<,000 |
| Within Groups | 191,297 | 98 | 1,952 | | |
| Total | 237,500 | 101 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Iz odnosa varijabiliteta među promatranim grupama i varijabiliteta unutar njih može se zaključiti da se radi o skupinama ispitanika čiji su odgovori značajno različiti.

Sve vrijednosti F pokazatelja veće su od vrijednosti očitano iz tablica koji za tri stupnja slobode u brojniku i 98 u nazivniku iznosi 2,68.

I Bonferroni i LSD test su u svim navedenim pitanjima potvrdili statistički značajne razlike (na razini signifikantnosti 5%) između aritmetičkih sredina odgovora ispitanika različitog stupnja obrazovanja, što potvrđuje činjenicu da osobe različitog stupnja stručne spreme imaju različite stavove prema cjeloživotnom obrazovanju. Iako prema post hoc testovima razlike u navedenim stavovima i težnjama postoje između gotovo svih stupnjeva, najviše su izražene između osoba koje imaju visoku i osoba niže stručne spreme.

Također je pokazana značajna razlika među odgovorima ispitanika koji su zaposleni na odgovarajućim odnosno neodgovarajućim radnim mjestima (kada se radi o poslovima koji ne odgovaraju vrsti, stupnju ili i vrsti i stupnju stručne spreme) i to u onima koja se odnose na individualne razloge sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima i stavovima o budućoj isplativosti ulaganja.

Tablica 22: ANOVA (**Odgovarajuće radno mjesto** - razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima; isplativost ulaganja u obrazovanje)

| Razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Between Groups | 16,324 | 3 | 5,441 | 3,619 | 0,016 |
| Within Groups | 147,324 | 98 | 1,503 | | |
| Total | 163,648 | 101 | | | |
| Isplativost ulaganja u obrazovanje | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 4,217 | 3 | 1,406 | 3,704 | 0,014 |
| Within Groups | 37,195 | 98 | 0,380 | | |
| Total | 41,412 | 101 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Bonferroni i LSD testovi su potvrdili da je razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima različit kod zaposlenih ispitanika koji rade na neodgovarajućim radnim mjestima prema stupnju stručne spreme i onih koji rade na takvim poslovima prema

zanimanju. Analiza varijance pokazala je da osobe različitih zaposlenja imaju i značajno različite stavove kada je u pitanju isplativost obrazovanja, pri čemu osobe zaposlene u odgovarajućem zanimanju uviđaju isplativost pohađanja većeg stupnja stručne spreme.

I rezultati analize odgovora osoba različite životne dobi navode na određene zaključke, što pokazuje sljedeća tablica.

Tablica 23: ANOVA (**Dob ispitanika** - nove prilike za zaposlenje; važnost utvrđivanja i analize obrazovnih potreba društva; pospješivanja integracije rada i učenja)

| Nove prilike za zaposlenje | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Between Groups | 14,902 | 3 | 4,967 | 4,070 | 0,009 |
| Within Groups | 119,618 | 98 | 1,221 | | |
| Total | 134,520 | 101 | | | |
| Važnost utvrđivanja i analize obrazovnih potreba društva | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 11,233 | 3 | 3,194 | 3,006 | 0,034 |
| Within Groups | 122,061 | 98 | 1,246 | | |
| Total | 133,294 | 101 | | | |
| Važnost pospješivanja integracije rada i učenja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 9,581 | 3 | 3,194 | 3,010 | 0,034 |
| Within Groups | 103,997 | 98 | 1,061 | | |
| Total | 113,578 | 101 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

I u ovom sličaju su prikazani statistički značajni rezultati koji su potvrđeni post hoc tesovima (Bonferroni i LSD), prema kojima, kada su u pitanju nove prilike za zaposlenje, postoje razlike između odgovora najmlađe i najstarije grupe ispitanika, odnosno mlađih od 20 i starijih od 40 godina. Radi se o skupinama koje imaju različite probleme prilikom zapošljavanja, mlade osobe zbog nedostatka iskustva, a starije zbog posljedica tehnoloških viškova i zastarijevanja znanja.

Razlike između stavova mlađih i starijih osoba postoje i kada je riječ o važnosti utvrđivanja i analize obrazovnih potreba društva, te pospješivanja integracije rada i učenja. Stariji ispitanici su u većoj mjeri osjetili posljedice zapostavljanja navedenih aktivnosti pa veću važnost pridaju njihovom intenziviranju.

6.3.3. Faktorska analiza

Faktorska analiza je statistička metoda kojom se utvrđuje mogućnost zamjene većeg broja opaženih varijabli s manjim brojem izvedenih. Radi se o skupu statističko-matematičkih postupaka kojima se na osnovu analize korelacija manifestnih ili početnih utvrđuju latentne varijable ili faktori. Faktori su konačan produkt analize i nazivaju se latentnim (prikrivenim) varijablama jer ih treba otkriti i definirati. Osnovni zadaci analize su utvrditi faktore koji leže u osnovi međusobne povezanosti manifestnih varijabli te utvrditi povezanost pojedinih manifestnih varijabli s faktorima odnosno rotacijom faktora postići interpretabilna rješenja.

Također se provjerava je li moguće varijabilitet u jednoj ili više varijabli objasniti djelovanjem jednog ili više unaprijed definiranih faktora.⁵⁸ Svrha je sažimanje velikog broja polaznih karakteristika na manji broj osnovnih zbog bolje razumijevanje tematike i prohodnije komunikacije s ispitanicima. Postavlja se pitanje jesu li određene karakteristike različite ili postoji mogućnost njihovog grupiranja u faktore?

U preliminarnom istraživanju postavljen je prostor od 20 osnovnih manifestnih varijabli, što je prema polaznim kriterijima (broj ispitanika ne bi trebao biti manji od 100, niti manji od broja polaznih varijabli pomnoženog sa 5)⁵⁹ dostatno za istraživanje.

⁵⁸ detaljnije o tome, cf.: Krković, A.: Elementi psihometrije, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet Zagreb, 1978.

⁵⁹ Fulgosi, A.: Faktorska analiza, Školska knjiga, Zagreb, 1984., str. 332.

Sljedeća tablica prikazuje komunalitet istaknutih varijabli koji nam govori koliko je varijance svake pojedine varijable objašnjeno s određenim brojem zadržanih komponenti (faktora).

Tablica 24: Komunalitet manifestnih varijabli

| | Initial | Extraction | | Initial | Extraction |
|---|---------|------------|---|---------|------------|
| U kojoj mjeri su važna odgovarajuća novčana primanja? | 1,000 | ,579 | Koliko je važno priznavanje raznih poreznih olakšica? | 1,000 | ,867 |
| U kojoj mjeri je važna ugodna atmosfera? | 1,000 | ,767 | Koliko je važno subvencioniranje polaznika? | 1,000 | ,807 |
| U kojoj mjeri je važna sigurnost zaposlenja? | 1,000 | ,628 | Koliko je važna starosna struktura grupe? | 1,000 | ,438 |
| U kojoj mjeri je važna mogućnost učenja? | 1,000 | ,724 | Koliko je važna usklađenost grupe prema stupnju str.spreme? | 1,000 | ,828 |
| U kojoj mjeri Vam je važna mogućnost napredovanja? | 1,000 | ,849 | Koliko je važna usklađenost prema vrsti stručne spreme? | 1,000 | ,818 |
| Koliko je važna financijska isplativost obrazovanja | 1,000 | ,821 | Koliko je važna usklađenost grupe prema radnom iskustvu? | 1,000 | ,754 |
| Koliko je važna sigurnost zadržavanja radnog mjesta? | 1,000 | ,826 | Koliko je važno iskustvo struč. suradnika u obrazovanju? | 1,000 | ,616 |
| Koliko je važna povećana mogućnost zaposlenja? | 1,000 | ,729 | Koliko je važno radno iskustvo stručnih suradnika? | 1,000 | ,584 |
| Koliko je važno samoobrazovanje? | 1,000 | ,755 | Koliko je važno praktično iskustvo stručnih suradnika? | 1,000 | ,719 |
| Koliko su važni drugi načini obrazovanja? | 1,000 | ,786 | Koliko je važno programe prilagoditi polaznicima? | 1,000 | ,639 |

Izvor: obrada autora (SPSS 16,0); Extraction Method: Principal Component Analysis.

Only cases for which Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključili u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih? = Da are used in the analysis phase.

Prije postupka faktorizacije matricu koeficijenta korelacije je potrebno podvrgnuti testu statističke značajnosti, a u sam postupak se kreće tek ako su rezultati prethodnih testova odgovarajući. Rezultati testiranja pretpostavki primjerenosti

podataka za faktorsku analizu pomoću Kaiser-Meyer-Olkinovog i Bartlettovog testa prikazani su u sljedećoj tablici.

Tablica 25: Testiranje pretpostavki primjerenosti podataka za faktorsku analizu

| KMO and Bartlett's Test ^a | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,754 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 1056,193 |
| | df | 190,000 |
| | Sig. | ,000 |

Izvor: obrada autora (SPSS 16,0)

a. Only cases for which Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključili u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih? = Da are used in the analysis phase.

Za ocjenjivanje Kaiser-Meyer-Olkinova indeksa Kaiser i Rice su dali sljedeću skalu: oko 0,90 - odličan; 0,80 - vrlo dobar; oko 0,70 - dobar, oko 0,60 - osrednji, oko 0,50 - loš, niži od 0,50 - neprihvatljiv.⁶⁰ Obzirom da u ovom slučaju Kaiser-Meyer-Olkinova mjera iznosi 0,754, prema navedenom kriteriju vrijednost se indeksa može ocijeniti kao vrlo dobar.

Vrijednost Bartlettovog testa za statističku značajnost korelacijske matrice $\chi^2 = 1056,193$ uz 190 stupnjeva slobode i sig. 1% također potvrđuje prikladnost statističke obrade prikupljenih podataka faktorskom analizom.

Slijedi analiza glavnih komponenti (Principal Component Analysis) kao klasična metoda kojom je moguće reducirati dimenzionalnost tako da se konstruiraju latentne varijable koje su međusobno neovisne, a onda se zadrže samo one koje su "dovoljno informativne". U ovom istraživanju 20 osnovnih varijabli reducirano je faktorskom analizom na šest latentnih faktora sa svojstvima većim od jedan, čije su vrijednosti prikazane u tablici analize glavnih komponenti.

⁶⁰ Fulgosi, A.;op. cit.; str. 277.

Tablica 26: Analiza glavnih komponenti

| Comp onent | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings ^a | | |
|---------------|---------------------|------------------|-----------------|--|------------------|-----------------|---|------------------|-----------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 5,689 | 28,443 | 28,443 | 5,689 | 28,443 | 28,443 | 3,149 | 15,747 | 15,747 |
| 2 | 2,935 | 14,676 | 43,119 | 2,935 | 14,676 | 43,119 | 2,877 | 14,384 | 30,131 |
| 3 | 2,062 | 10,310 | 53,429 | 2,062 | 10,310 | 53,429 | 2,617 | 13,084 | 43,215 |
| 4 | 1,553 | 7,767 | 61,197 | 1,553 | 7,767 | 61,197 | 2,360 | 11,800 | 55,015 |
| 5 | 1,291 | 6,453 | 67,649 | 1,291 | 6,453 | 67,649 | 1,939 | 9,693 | 64,708 |
| 6 | 1,005 | 5,023 | 72,673 | 1,005 | 5,023 | 72,673 | 1,593 | 7,965 | 72,673 |
| 7 | ,856 | 4,279 | 76,952 | | | | | | |
| 8 | ,788 | 3,942 | 80,894 | | | | | | |
| 9 | ,643 | 3,216 | 84,110 | | | | | | |
| 10 | ,554 | 2,772 | 86,882 | | | | | | |
| 11 | ,436 | 2,180 | 89,062 | | | | | | |
| 12 | ,400 | 2,002 | 91,064 | | | | | | |
| 13 | ,371 | 1,856 | 92,920 | | | | | | |
| 14 | ,287 | 1,434 | 94,354 | | | | | | |
| 15 | ,268 | 1,339 | 95,693 | | | | | | |
| 16 | ,232 | 1,159 | 96,852 | | | | | | |
| 17 | ,200 | 1,001 | 97,853 | | | | | | |
| 18 | ,164 | ,821 | 98,674 | | | | | | |
| 19 | ,147 | ,736 | 99,410 | | | | | | |
| 20 | ,118 | ,590 | 100,00 | | | | | | |

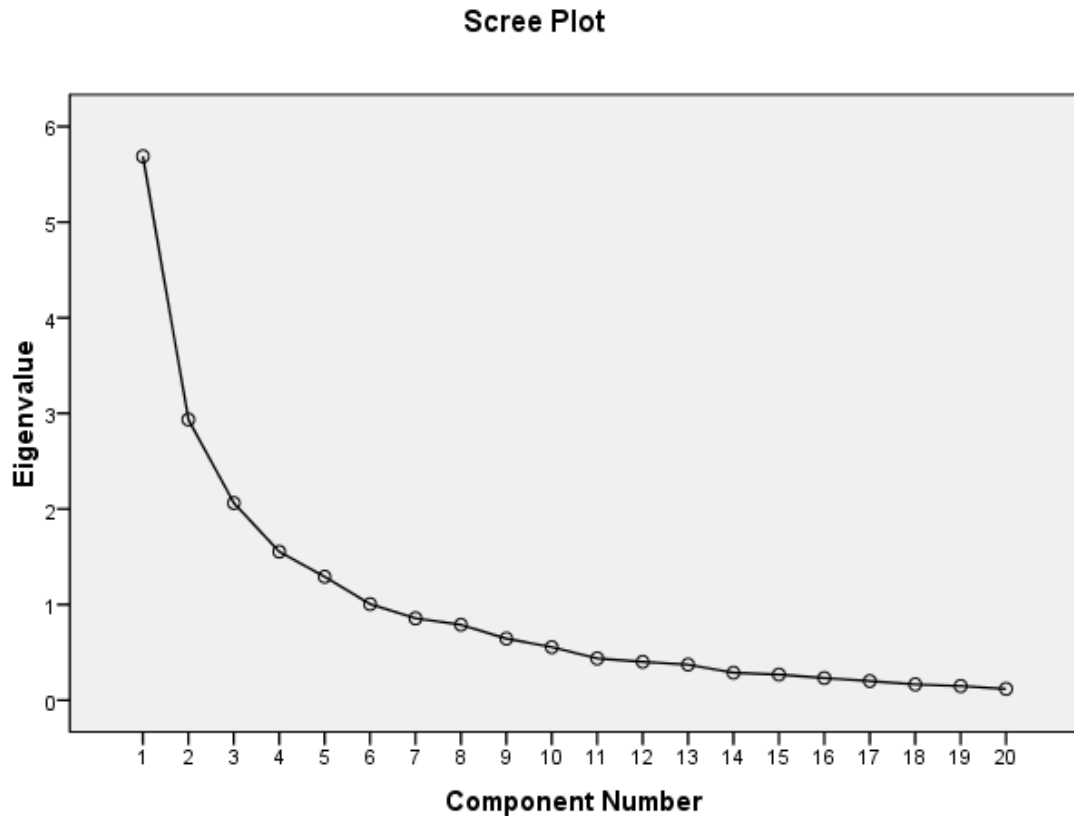
Izvor: obrada autora (SPSS 16,0), Extraction Method: Principal Component Analysis

Only cases for which Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključili u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih? = Da are used in the analysis phase

Po Kaiser-Gutmannovom kriteriju u obzir se uzimaju samo oni faktori koji najbolje objašnjavaju promjenjivost, odnosno čija je vrijednost veća od jedan. Iz prethodne tablice je vidljivo da taj kriterij u ovom slučaju zadovoljava prvih jedanaest

komponenti koje kumulativno objašnjavaju 72,614% varijance. Udjeli navedenih faktora prikazani su sljedećim grafikonom.

Grafikon 17: Grafički prikaz glavnih komponenti



Izvor: Tablica 26; Analiza glavnih komponenti; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja”

Najveće opterećenje leži na prvom faktoru, koji ima najvišu vrijednost u objašnjenju manifestnih varijabli, dok svaki sljedeći objašnjava manji udio u ukupnoj varijanci. Osnovna kvalitativna obilježja svakog istaknutog faktora objašnjavaju se na osnovu faktorske matrice koja je prikazana u tablici 27. Značenje pojedinih varijabli određuje se prema sadržajima anketnih pitanja. Prilikom objašnjenja, u obzir se uzimaju varijable čija je apsolutna vrijednost za određene faktore veća od 0,5, a koje su istaknute u tablici faktorske matrice.

Tablica 27: Faktorska matrica

| | Rotated Component Matrix ^a | | | | | |
|---|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Component | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| U kojoj mjeri su Vam važna novčana primanja? | ,442 | ,580 | -,054 | ,094 | ,190 | -,009 |
| U kojoj mjeri Vam je važna ugodna atmosfera? | ,801 | ,192 | -,090 | ,056 | ,255 | ,112 |
| U kojoj mjeri Vam je važna sigurnost zaposlenja? | ,676 | ,311 | -,033 | ,244 | ,107 | -,037 |
| U kojoj mjeri Vam je važna mogućnost učenja? | ,834 | ,042 | -,006 | ,055 | ,004 | -,153 |
| U kojoj mjeri Vam je važna mogućnost napredovanja? | ,878 | ,170 | ,064 | ,073 | -,188 | ,056 |
| Koliko je za Vas važna financijska isplativost obrazovanja | ,081 | ,856 | ,001 | ,265 | ,108 | -,016 |
| Koliko je za Vas važna sigurnost radnog mjesta? | ,120 | ,875 | ,049 | ,174 | ,111 | -,019 |
| Koliko je za Vas važna povećana mogućnost zaposlenja? | ,387 | ,729 | ,009 | ,169 | ,116 | -,081 |
| Koliko je, po vama, važno samoobrazovanje? | ,094 | -,152 | ,142 | ,106 | -,015 | ,831 |
| Koliko su, po Vama, važni drugi načini obrazovanja? | -,133 | ,060 | ,003 | -,027 | -,140 | ,863 |
| Koliko je važno priznavanje raznih poreznih olakšica? | ,018 | ,150 | ,074 | ,215 | ,889 | -,052 |
| Koliko je važno subvencioniranje polaznika? | ,085 | ,206 | ,102 | ,169 | ,837 | -,136 |
| Koliko je važna starosna struktura obrazovne grupe? | -,204 | -,085 | ,525 | ,233 | ,195 | -,144 |
| Koliko je važna usklađenost grupe prema stupnju s. sprema? | -,031 | ,109 | ,874 | ,035 | -,052 | ,219 |
| Koliko je važna usklađenost grupe prema vrsti str. sprema? | ,021 | ,121 | ,888 | ,018 | -,058 | ,108 |
| Koliko je važna usklađenost grupe prema radnom iskustvu? | ,085 | -,157 | ,819 | ,142 | ,173 | -,051 |
| Koliko je važno stručno iskustvo str. suradnika? | ,013 | ,058 | ,165 | ,764 | ,037 | ,020 |
| Koliko je važno iskustvo str. suradnika u izobrazbi odraslih? | ,090 | ,214 | ,192 | ,692 | ,123 | -,007 |
| Koliko je važno praktično iskustvo stručnih suradnika? | ,161 | ,242 | -,018 | ,773 | ,178 | ,070 |
| Koliko je važno programe prilagoditi potrebama polaznika? | ,314 | ,299 | -,022 | ,573 | ,348 | ,027 |

Izvor: obrada autora (SPSS 160,0); Extraction Method: Principal Component Analysis., Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Only cases for which Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključili u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih? = Da are used in the analysis phase.

Istaknuto je šest faktora čija je pojedinačna vrijednost veća od jedan, što odgovara postavkama Kaiser-Gutmannovog kriterija. Istaknuti faktori objašnjavaju 72,673% ukupne varijance, a svaki od njih određuju veličina iz prethodne tablice veće od 0,5.

Faktor 1, koji ima najveću vrijednost može se nazvati “Učenje i napredovanje”, a karakteriziraju ga varijable koje se odnose na: mogućnost napredovanja, mogućnost učenja, ugodnu atmosferu i sigurnost zaposlenja.

Faktor 2 odnosi se na materijalne koristi koje proizlaze iz procesa obrazovanja, zbog čega se naziva “Sigurnost i financijska isplativost”. Varijable koje ga definiraju su: sigurnost zadržavanja radnog mjesta, financijska isplativost obrazovanja, povećana mogućnost zaposlenja i odgovarajuća novčana primanja.

Faktor 3 ističe važnost formiranja odgovarajućih obrazovnih skupina zbog čega se naziva “Usklađenost obrazovne grupe”. Određen je sljedećim varijablama: usklađenost obrazovne grupe prema vrsti, prema stupnju stručne spreme, prema radnom iskustvu i starosna struktura grupe.

Faktor 4 “Stručni suradnici i nastavni proces” određen je s četiri postavke od kojih se tri odnose na stručne suradnike i to na važnost njihovog praktičnog iskustva, iskustva u procesu obrazovanja i iskustva u izobrazbi odraslih, a četvrta na važnost prilagodbe nastavnih programa individualnim potrebama polaznika.

Faktor 5 može se definirati kao “Financijske olakšice” jer se ističe varijable koje se odnose na stavove o važnosti poreznih olakšica i subvencioniranja polaznika izobrazbe odraslih.

Posljednji, faktor 6 povezuju varijable koje se odnose na važnost samoobrazovanja i drugih načina obrazovanja, zbog čega se može nazvati “Neformalno obrazovanje”.

6.4. Rezultati potpune ankete

Kao što je ranije navedeno, anketom je obuhvaćeno 214 reprezentativnih ispitanika, odnosno 13,08% definirane populacije. Udio polaznika obrazovnih programa namijenjenih odraslima prema podacima Državnog zavoda za statistiku je 1,12% radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske. Prema ekonomskom statističaru Weberu, jedan od načina određivanja potrebne veličine uzorka je množenje postotka zastupljenosti odgovarajućeg obilježja s postotkom koji nedostaje do 100%,⁶¹ što bi u ovom slučaju bilo $1,12 \times 98,88$, odnosno 111 reprezentativnih osoba. Svi provedeni testovi (hi - kvadrat test, analiza varijance i faktorska analiza) potvrdili su rezultate dobivene pilot istraživanjem te pokazali niz drugih uvjetovanosti, razrađene u ovom dijelu.

6.4.1. Hi-kvadrat test

U odnosu na pilot istraživanje, test dobiven analizom potpune ankete rezultirao je znatno većim brojem statistički značajnih vjerojatnosti povezanosti između postavljenih varijabli. Najznakovitije među njima prikazane su u narednim tablicama i grafikonima.

Tablica 28: Analiza vjerojatnosti povezanosti spola i prikazanih varijabli

| Spol | Važnost veličine grupe u obrazovanju odraslih | Važnost usklađenosti grupe u obrazovanju odraslih prema radnom iskustvu |
|---------------------|---|---|
| Pearson Chi-Square | 16,4 | 10,112 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,003 | 0,039 |
| df | 4 | 4 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

⁶¹ Petz, B.: Osnovne statističke metode za nematematičare, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2004., str. 286.

Vrijednost koja se nalazi u tablicama (prilog 3) na razini značajnosti 5% i uz četiri stupnja slobode je 9,448, što je manje od dobivenih hi - kvadrat testova (16,4 i 10,112), na osnovu čega se može donijeti zaključak da postoji značajna vjerojatnost povezanosti između odgovora na pitanja koja se odnose na spol i stavove o važnosti usklađenosti grupe prema veličini i radnom iskustvu (sig.<0,05; 0,000<0,05; 0,039<0,05). Unakrsne tablice i pripadajući grafikoni pokazuju da su muškarcima navedene varijabe važnije.

Tablica 29: Analiza vjerojatnosti povezanosti odgovarajućeg radnog mjesta (obzirom na vrstu i stupanj stručne spreme) i prikazanih varijabli

| Odgovarajuće radno mjesto | Važnost mogućnosti napredovanja | Razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima | Stav o isplativosti ulaganja u obrazovanje |
|----------------------------------|--|--|---|
| Pearson Chi-Square | 22,593 | 38,978 | 21,179 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,031 | 0,001 | 0,02 |
| df | 6 | 6 | 6 |
| Odgovarajuće radno mjesto | Važnost stjecanja iskoristivih znanja | Važnost pospješivanja integracije rada i učenja | - |
| Pearson Chi-Square | 22,853 | 21,221 | - |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,029 | 0,047 | - |
| df | 12 | 12 | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

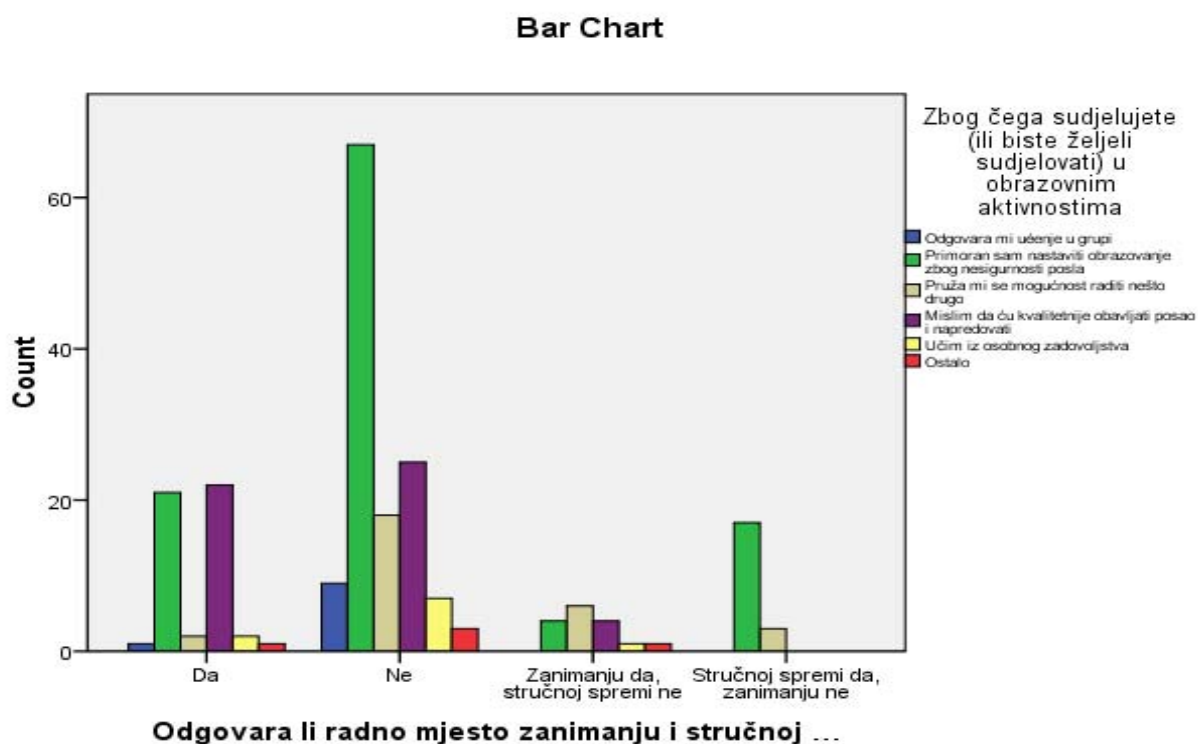
Odgovarajuće radno mjesto podrazumijeva posao koji pojedincu odgovara u odnosu na stečeni stupanj i vrstu stručne spreme. Postoji značajna razlika između odgovora osoba različitog radnog statusa i stavova koji se odnose na mogućnost napredovanja, razloge sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima, ulaganje u obrazovanje, stjecanje iskoristivih znanja i vještina te važnost pospješivanja integracije rada i učenja.

Mogućnost napredovanja je najvažnija osobama koje trenutno rade na neodgovarajućim poslovima zbog čega su kao razlog nastavka obrazovanja naveli primoranost. U isplativost obrazovnih aktivnosti najviše sumnjaju osobe zaposlene na

radnim mjestima koje ne odgovaraju vrsti njihove stručne spreme i koje najmanje vjeruju u važnost stjecanja iskoristivih znanja i vještina putem obrazovanja. Međutim, isti ispitanici su važnost pospješivanja integracije rada i učenja okarakterizirali kao gotovo najvažniju. Navedena varijabla najveću važnost ima za osobe koje rade na potpuno neodgovarajućim poslovima (kada je riječ i o stupnju i o vrsti stručne spreme).

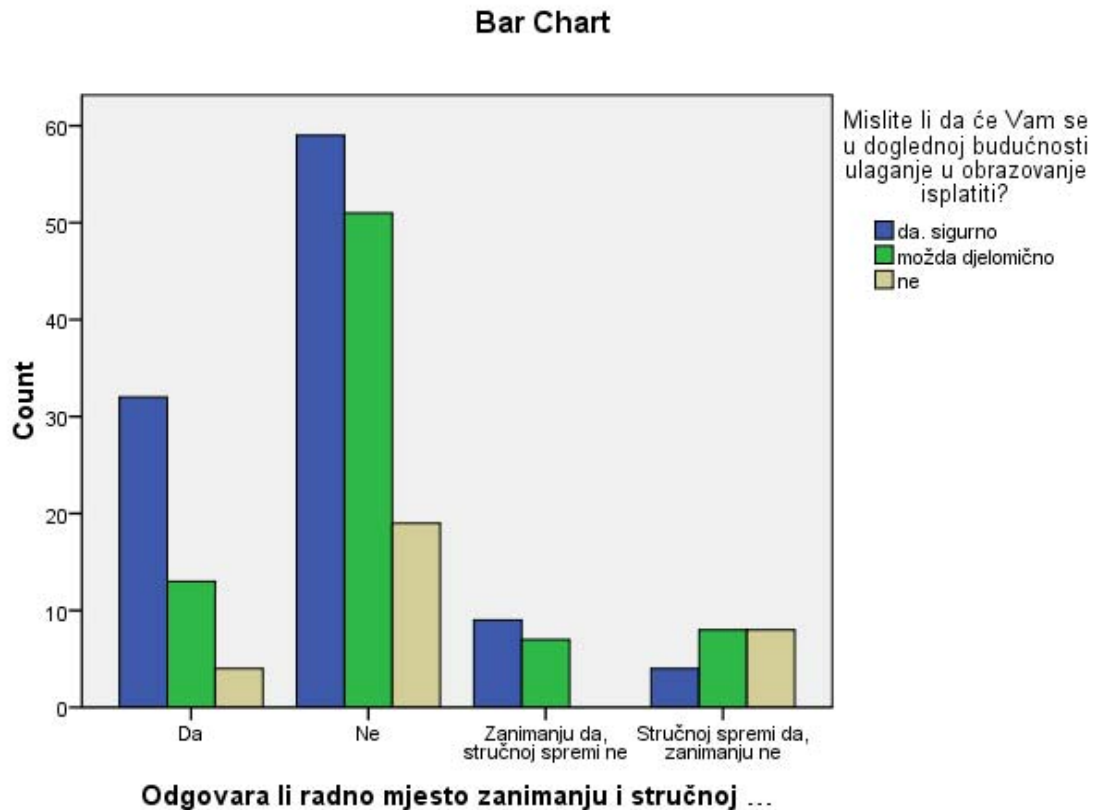
U nastavku su prikazani grafikoni koji potvrđuju opisane uvjetovanosti, a odnose se na povezanost varijabli obzirom na vrstu radnog mjesta, razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima i stavove o isplativosti obrazovne investicije.

Grafikon 18: Analiza vjerojatnosti povezanosti odgovarajućeg radnog mjesta i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima



Izvor: Tablica 29

Grafikon 19: Analiza vjerojatnosti povezanosti odgovarajućeg radnog mjesta i stava o isplativosti ulaganja u obrazovanje



Izvor: Tablica 29

Većina ispitanika vjeruje u potpuni ili djelomičan povrat obrazovne investicije, a najveće nedoumice pokazuju osobe zaposlene izvan svog zanimanja.

Ako se u obzir uzme pripadnost određenoj dobnoj skupini, dolazi se do zaključka da ispitanici približne dobi svojim odgovorima pokazuju statistički značajnu povezanost kada su u pitanju činjenice vezane uz trenutni radni status, odgovarajuće radno mjesto (obzirom na zanimanje i stručnu spremu) i razlog nezaposlenosti, kao i stavove o radu izvan Republike Hrvatske, važnosti mogućnosti učenja i stručnoj kvalifikaciji na radnim mjestima.

Tablica 30: Analiza vjerojatnosti povezanosti dobne skupine i prikazanih varijabli

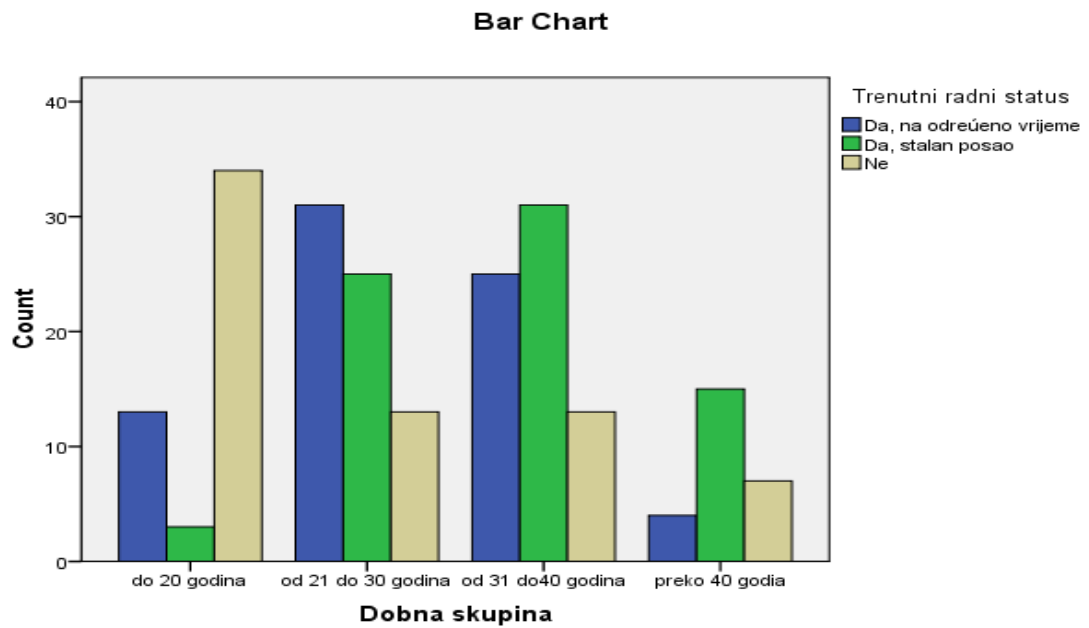
| Dobna skupina | Trenutni radni status | Odgovarajuće radno mjesto | Razlog nezaposlenosti |
|----------------------|----------------------------------|---|-------------------------------------|
| Pearson Chi-Square | 52,624 | 34,047 | 61,793 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| df | 6 | 9 | 12 |
| Dobna skupina | Važnost mogućnosti učenja | Važnost kvalifikacije na radnim mjestima | Rad izvan Republike Hrvatske |
| Pearson Chi-Square | 25,323 | 21,466 | 18,592 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,013 | 0,044 | 0,029 |
| df | 12 | 12 | 9 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

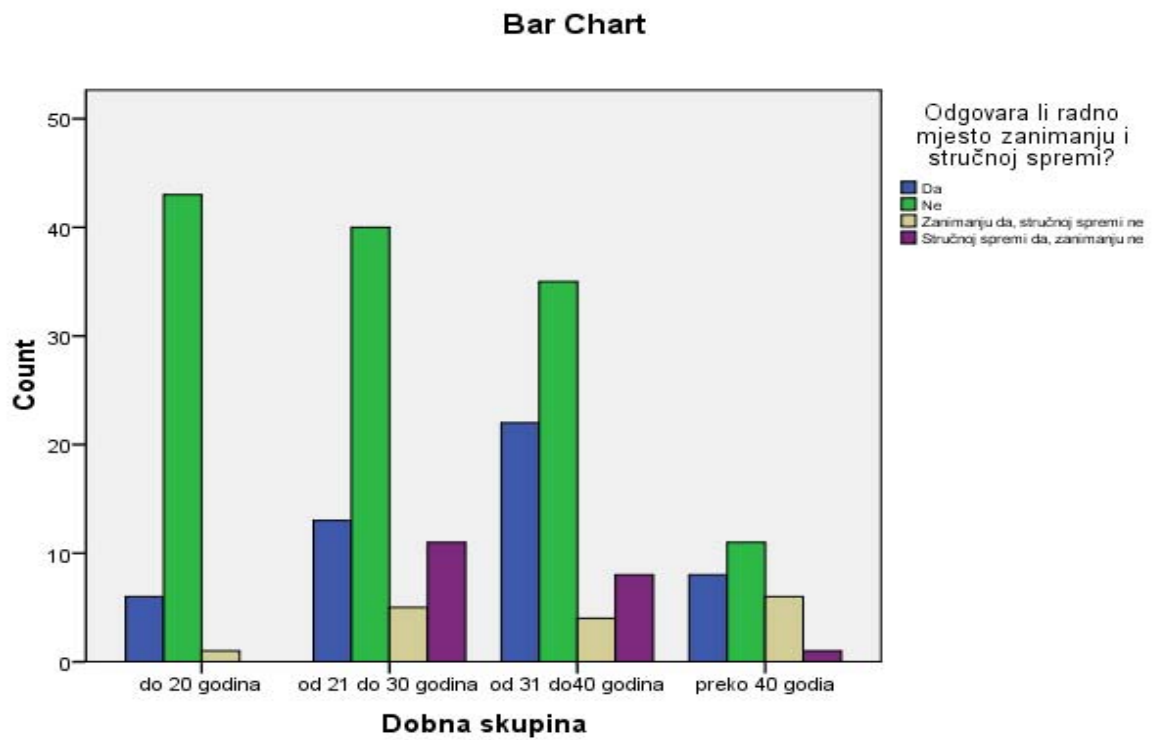
Najveći udio nezaposlenih nalazi se u skupini osoba mlađih od 20 godina, dok su osobe srednje dobi, između 31 i 40 godina najčešće u stalnom radnom odnosu. S godinama opada broj osoba koje rade na neodgovarajućim poslovima, a povećava se broj onih koji su zaposleni u svojoj struci. Stav o važnosti mogućnosti učenja s godinama slabi, a o važnosti kvalifikacije na radnim mjestima raste. Zaposlenju izvan Republike Hrvatske najsklonije su osobe između 21 i 40 godina.

Grafikoni pripadaju unakrsnim tablicama koje se odnose na trenutni radni status i odgovarajuće radno mjesto u odnosu na dob ispitanika.

Grafikon 20: Analiza vjerojatnosti povezanosti dobi i trenutnog radnog statusa



Grafikon 21: Analiza vjerojatnosti povezanosti dobi i odgovarajućeg radnog mjesta



Izvor: Tablica 30

Stavovi o prednostima rada u inozemstvu i radu bez prijave (sivoj ekonomiji), razlog nezaposlenosti i važnost sigurnosti zaposlenja varijable su povezane s materijalnim statusom ispitanika.

Tablica 31: Analiza vjerojatnosti povezanosti materijalnog statusa i prikazanih varijabli

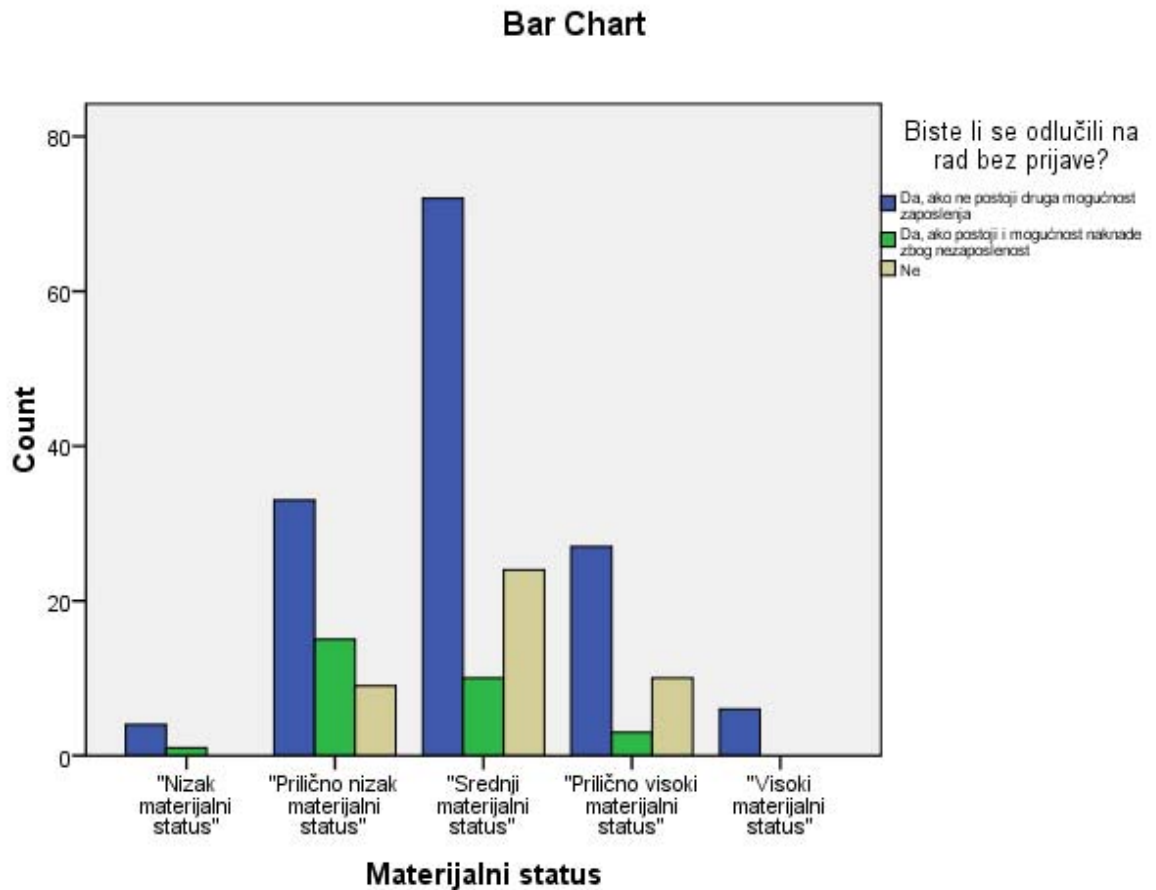
| Materijalni status | Stav o prednostima rada u inozemstvu | Razlog nezaposlenosti |
|---------------------------|---|--------------------------------------|
| Pearson Chi-Square | 38,483 | 31,126 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,01 | 0,013 |
| df | 16 | 16 |
| Materijalni status | Stav o radu bez prijave | Važnost sigurnosti zaposlenja |
| Pearson Chi-Square | 15,610 | 27,612 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,048 | 0,035 |
| df | 8 | 16 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Mogućnost brže i veće zarade dominantan je odgovor u svim skupinama osim kod ispitanika koji su svoj status definirali kao visok. Najčešći razlog nezaposlenosti osoba nižeg i srednjeg materijalnog statusa su smanjen opseg poslova i ugovori sklopljeni na određeno vrijeme. Gubitak radnog mjesta zbog vlastite neodgovornosti najrjeđe je naveden kao razlog nezaposlenosti, što se može objasniti subjektivnim stavom prema osobnim pogreškama.

U svim varijablama iz prethodne tablice ističu se osobe srednjeg materijalnog statusa jer je i njihov udio u anketi kao i u radno aktivnom stanovništvu najveći. Odluka o radu bez prijave je značajno izražena i kod ostalih skupina, što je jasno iz grafikona 23. Dolazi se do zabrinjavajućeg zaključka o generalno pozitivnom stavu prema sivoj ekonomiji.

Grafikon 22: Analiza vjerojatnosti povezanosti materijalnog statusa i stava o radu bez prijave (sivoj ekonomiji)



Izvor: Tablica 31

Radni staž ispitanika varijabla je koja pokazuje vjerojatnost povezanosti s razlogom sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima, stavovima o isplativosti investiranja u obrazovanje i zapošljivosti.

Navedene varijable su i logički povezane jer se veliki udio ispitanika osjeća primoran zbog nesigurnosti zaposlenja i konkurencije nastaviti obrazovanje, na temelju kojeg će zadržati radno mjesto, povećati zapošljivost i, u konačnici, opravdati investiciju.

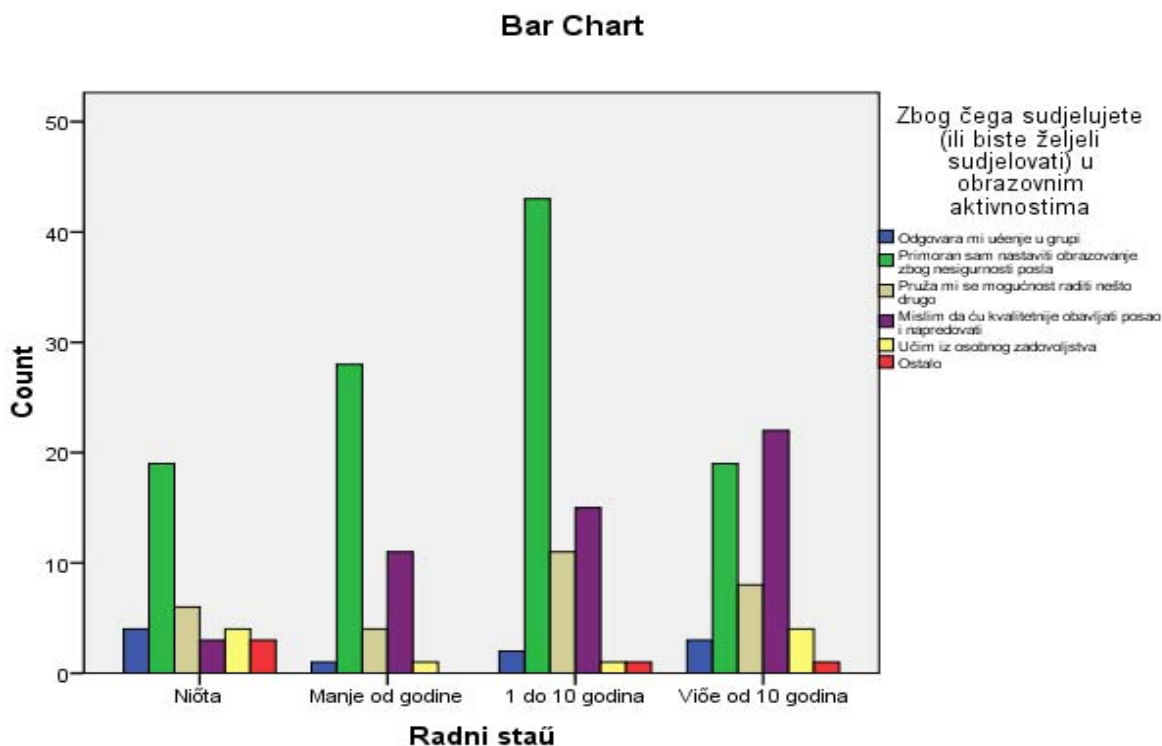
Tablica 32: Analiza vjerojatnosti povezanosti dužine radnog staža i prikazanih varijabli

| Radni staž | Razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima | Isplativost ulaganja u obrazovanje | Važnost zapošljivosti |
|---------------------|---|------------------------------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 31,883 | 14,142 | 24,631 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,007 | 0,028 | 0,017 |
| df | 15 | 6 | 12 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Grafikon 24 pokazuje trend prema kojem se povećanjem broja godina radnog staža povećava i stav da će cjeloživotno obrazovanje utjecati na kvalitetu obavljanja posla i napredovanje. Javlja se i potreba za mogućnošću rada na drugim poslovima, što prekvalifikacija teoretski omogućuje.

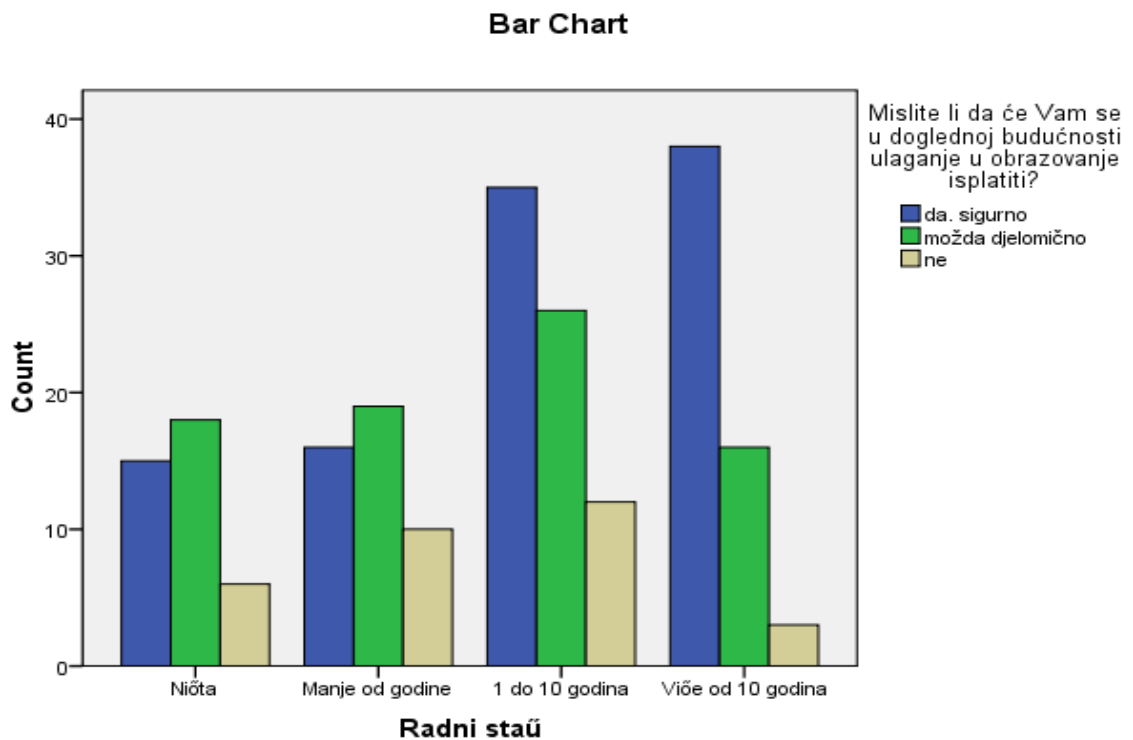
Grafikon 23: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog staža i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima



Izvor: Tablica 32

Mogućnost kvalitetnijeg obavljanja posla, napredovanja i promjene radnog mjesta povlače za sobom stav o dugoročnoj isplativosti ulaganja u obrazovanje, koji kroz radni vijek postaje sve izraženiji, što znači da se produženjem vremena zaposlenosti stavovi značajno mijenjaju.

Grafikon 24: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog staža i stava o isplativosti ulaganja u obrazovanje



Izvor: Tablica 32

Radni status varijabla je koja pokazuje najveći broj statistički značajnih vjerojatnosti povezanosti s ostalim dijelovima ankete, što je prikazano u sljedećoj tablici, a dio unakrsnih vrijednosti prikazan je u grafikonima koji slijede. Očigledno je da znatan broj varijabli uz odgovarajući broj stupnjeva slobode pokazuje vjerojatnost povezanosti i na razini signifikantnosti od 1%, a koje između ostaloga ukazuju na strukturnu dugotrajnu

nezaposlenost i neučinkovite i/ili nedovoljno zastupljene programe profesionalne orijentacije.

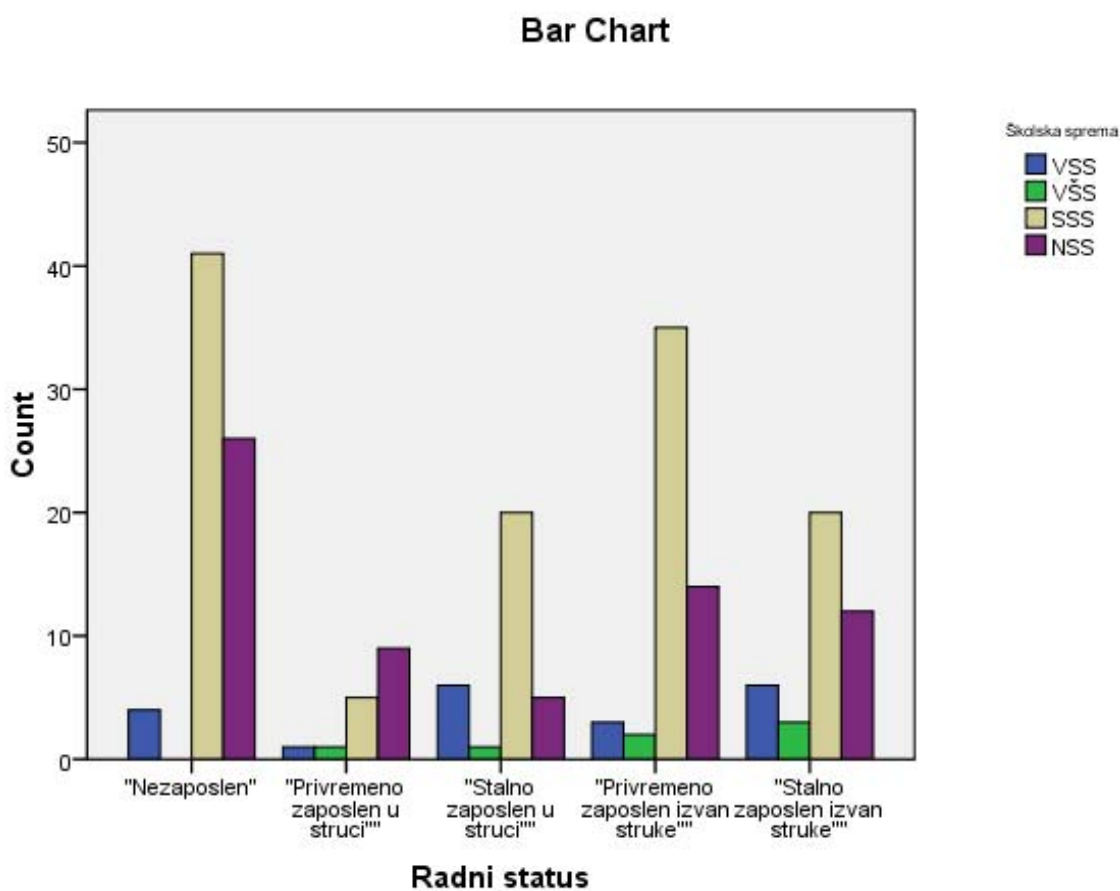
Tablica 33: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i prikazanih varijabli

| Radni status | Školska sprema | Vrsta stručne spreme | Vrijeme nezaposlenosti |
|---------------------|--|--|--|
| Pearson Chi-Square | 21,233 | 35,242 | 22,610 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,047 | 0,019 | 0,004 |
| df | 12 | 20 | 8 |
| Radni status | Profesionalna orijentacija | Razlog izbora zanimanja | Oblici obrazovanja odraslih |
| Pearson Chi-Square | 25,617 | 18,245 | 33,803 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,001 | 0,019 | 0,027 |
| df | 8 | 8 | 20 |
| Radni status | Važnost priznavanja poreznih olakšica | Važnost subvencioniranja polaznika | Važnost suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca |
| Pearson Chi-Square | 31,141 | 33,860 | 26,549 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,013 | 0,006 | 0,047 |
| df | 16 | 16 | 16 |
| Radni status | Važnost radnog iskustva stručnih suradnika | Važnost pedagoško psihološke naobrazbe stručnih suradnika | Važnost prilagodbe programa potrebama polaznika |
| Pearson Chi-Square | 36,817 | 35,768 | |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,002 | 0,003 | 33,950 |
| df | 16 | 16 | 0,006 |
| Radni status | Važnost usklađenosti grupe prema vrsti stručne spreme | Važnost starosne strukture obrazovne grupe | Važnost mogućnosti napredovanja |
| Pearson Chi-Square | 31,742 | 32,119 | 36,455 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,011 | 0,010 | 0,003 |
| df | 16 | 16 | 16 |
| Radni status | Važnost povećane zapošljivosti | Važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja | |
| Pearson Chi-Square | 28,016 | 32,459 | - |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,031 | 0,009 | - |
| df | 16 | 16 | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Najmanji problem po pitanju kako nezaposlenosti tako i neodgovarajućeg radnog mjesta imaju osobe visoke i više stručne spreme, što pokazuje grafikon 24. Najčešća pojava nezaposlenosti i neodgovarajućeg zaposlenja primjećuje se kod osoba srednje stručne spreme koje su i najzastupljenije, ne samo u uzorku ispitanika, već i u cijeloj radnoj populaciji Republike Hrvatske.

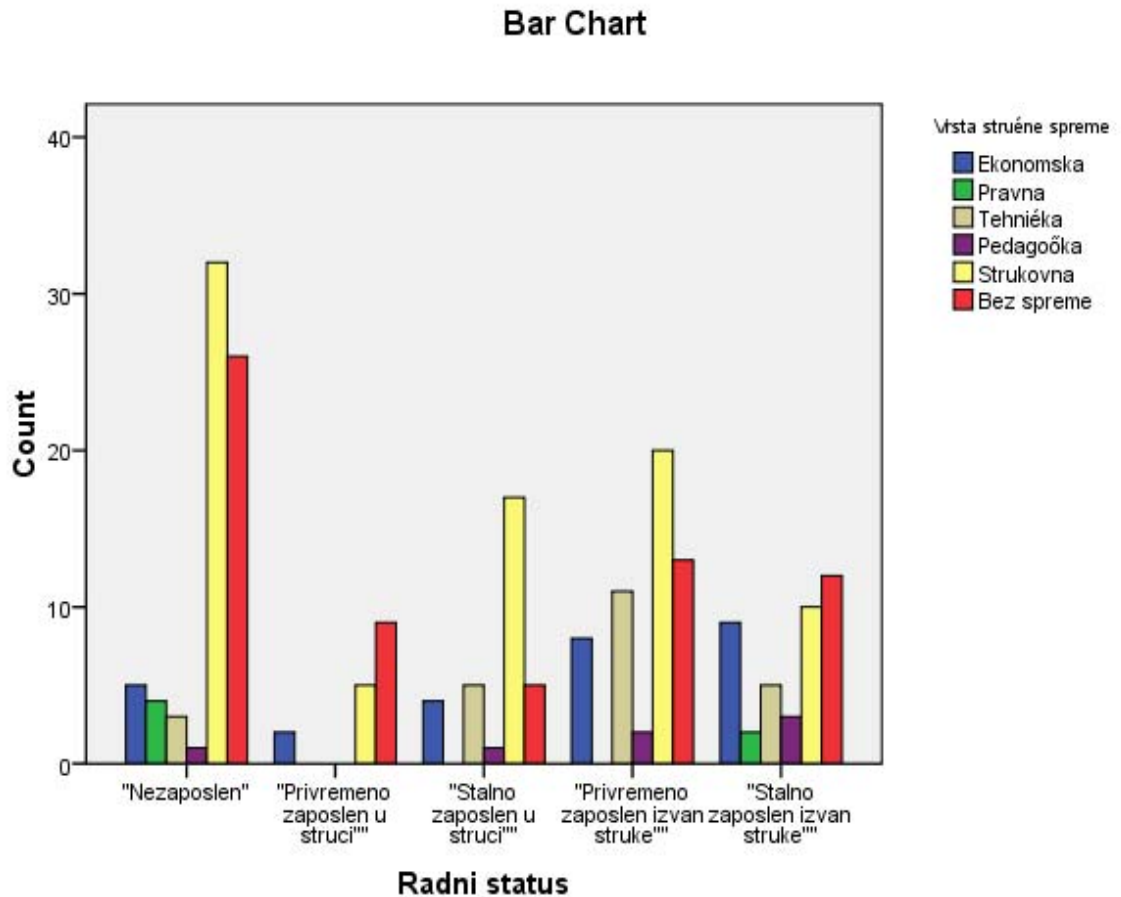
Grafikon 25: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i školske spreme



Izvor: Tablica 33

Već spomenuta vjerojatnost povezanosti radnog statusa i vrste stručne spreme odraz je strukturnog nesrazmjera na tržištu rada, čija je posljedica višak kadrova srednje strukovne i ekonomske spreme. Vidljiv je i značajan udio osoba bez stručne spreme, najizraženiji u segmentu nezaposlenih, prema kojem bi trebalo usmjeravati sve aktualne programe za izobrazbu odraslih u cilju njihova doškolovanja.

Grafikon 26: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i vrste stručne spreme

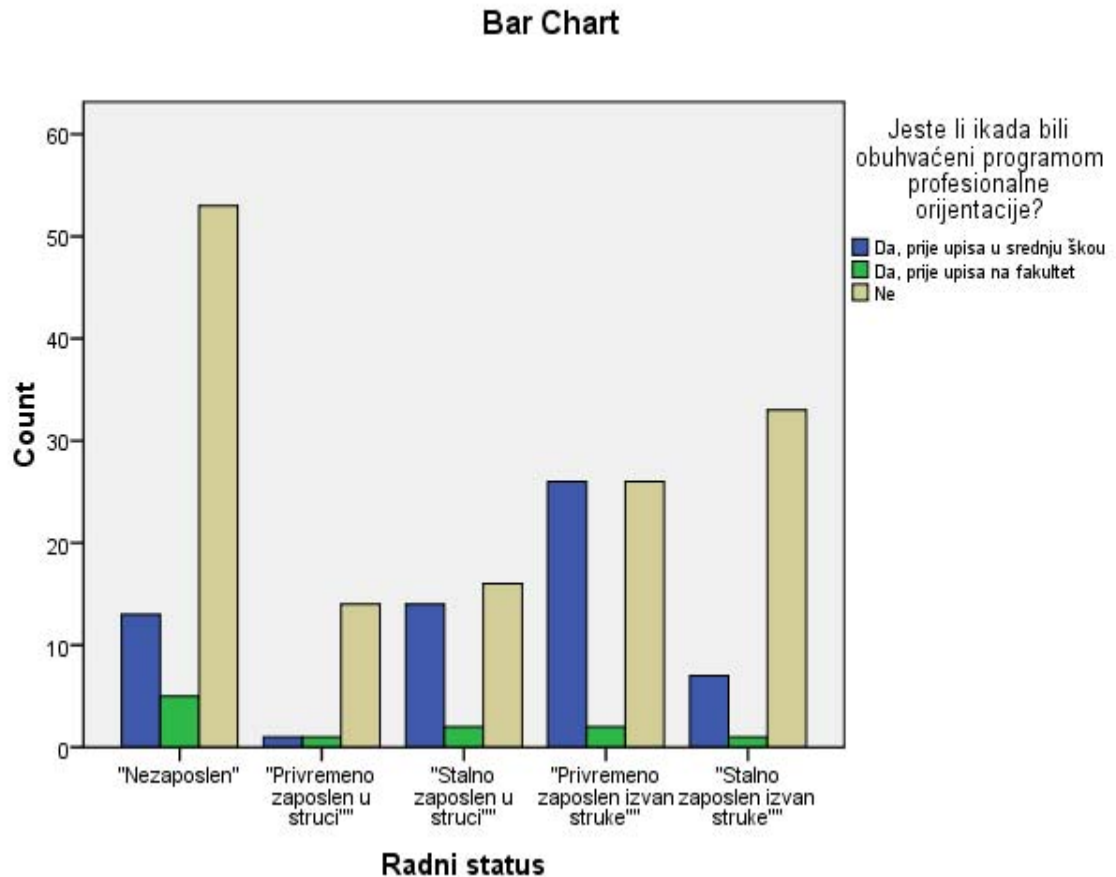


Izvor: Tablica 33

Statistički značajni rezultati upućuju i na problem nedovoljne zastupljenosti programa profesionalne orijentacije, što je prikazano sljedećim grafikonom. Osobe koje nikada nisu bile obuhvaćene navedenim programima su najčešće nezaposlene ili rade na poslovima koji ne odgovaraju njihovom zanimanju.

I deskriptivna analiza ankete je prikazala izuzetno mali udio osoba koje su se za svoj budući poziv odlučile u skladu s programima profesionalnog savjetovanja, zbog čega se postavlja pitanje njihove učinkovitosti.

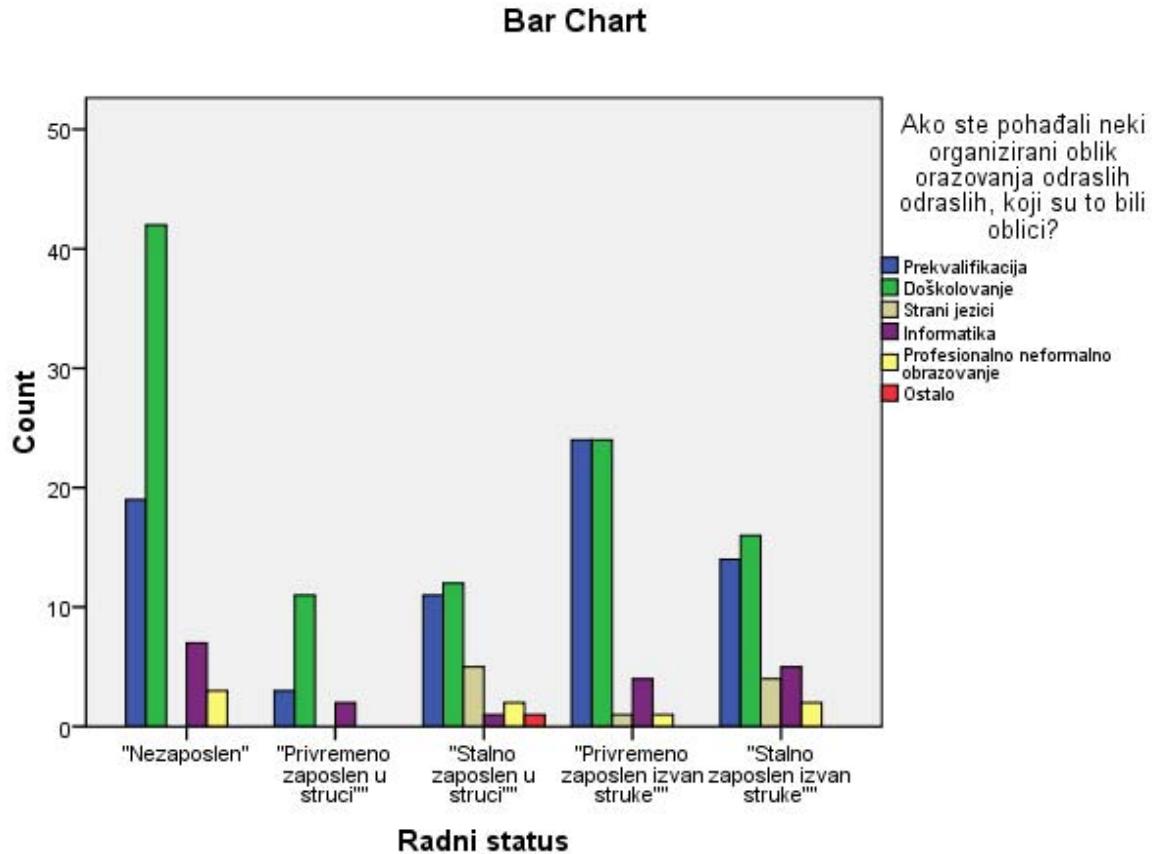
Grafikon 27: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i obuhvaćenosti programima profesionalne orijentacije



Izvor: Tablica 33

U skladu s rezultatima pilot istraživanja, postoji značajna vjerojatnost povezanosti trenutnog radnog statusa i oblika obrazovanja. Nezaposleni i osobe zaposlene izvan stečene struke najčešće se odlučuju na programe prekvalifikacije, osobe koje rade u struci, na doškolovanje, dok su ostali oblici obrazovanja znatno manje zastupljeni u svim segmentima. Među njima je, iako u relativno rijetkim slučajevima, prepoznata važnost informatike i stranih jezika, dok je neformalno profesionalno obrazovanje zanemareno.

Grafikon 28: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i oblika obrazovanja



Izvor: Tablica 33

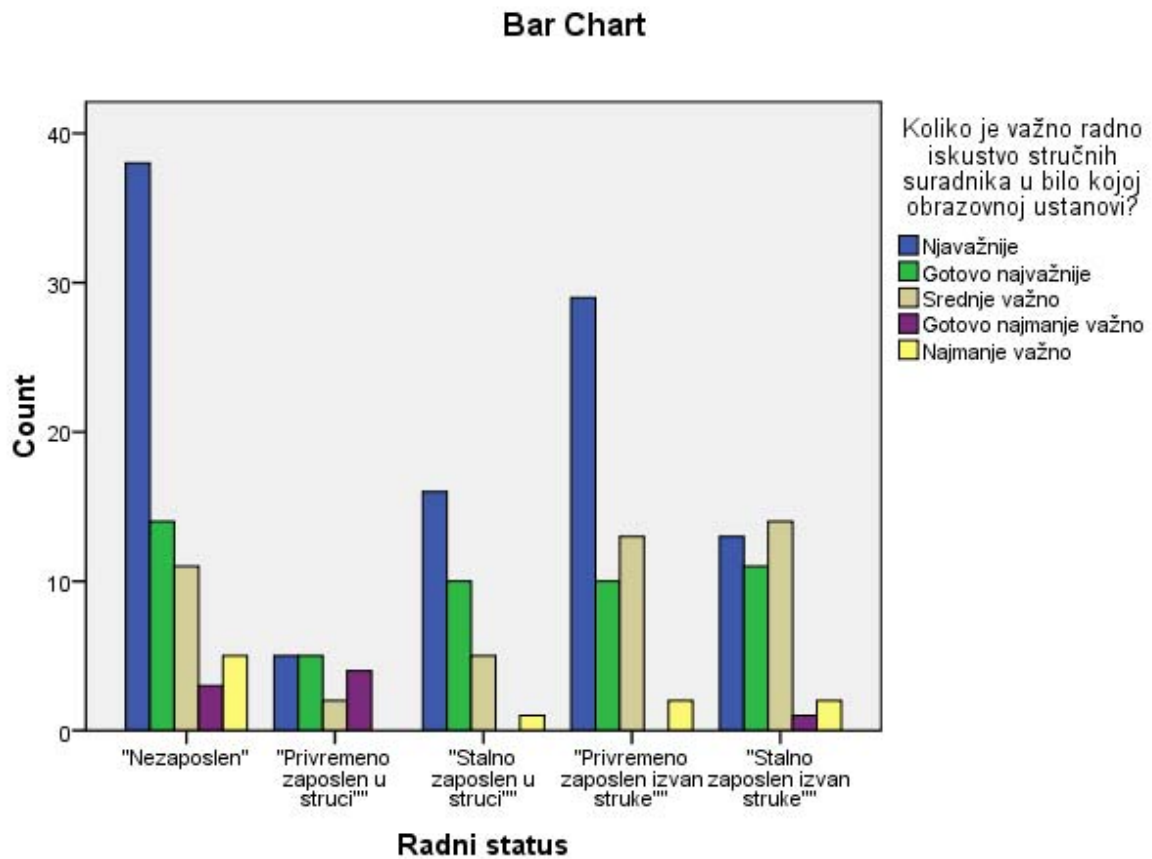
Hi-kvadrat test ukazuje i na vjerojatnost povezanosti stavova ispitanika u skladu s njihovim trenutnim radnim statusom, među kojima su poticaji direktno vezani uz ekonomsku isplativost (priznavanje poreznih olakšica, subvencioniranje polaznika, suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca) koji su od ponuđenih odgovora zabilježili najviše vrijednosti.

U skladu s rezultatima pilot istraživanja, potvrđeno je da polaznici izobrazbe odraslih imaju visoke zahtjeve u pogledu kvalifikacija stručnih suradnika što se vidi iz visoko rangiranih varijabli kojima se procjenjuju važnost radnog iskustva stručnih

suradnika, njihove pedagoško psihološke naobrazbe i prilagodbe programa individualnim potrebama polaznika.

Radno iskustvo stručnih suradnika u nastavi, kao i suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca, kod svih ispitanika su rangirane izuzetno visoko, a najvažnije su nezaposlenim i osobama koje su privremeno zaposlene izvan struke.

Grafikon 29: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i stava o važnosti radnog iskustva stručnih suradnika u nastavi



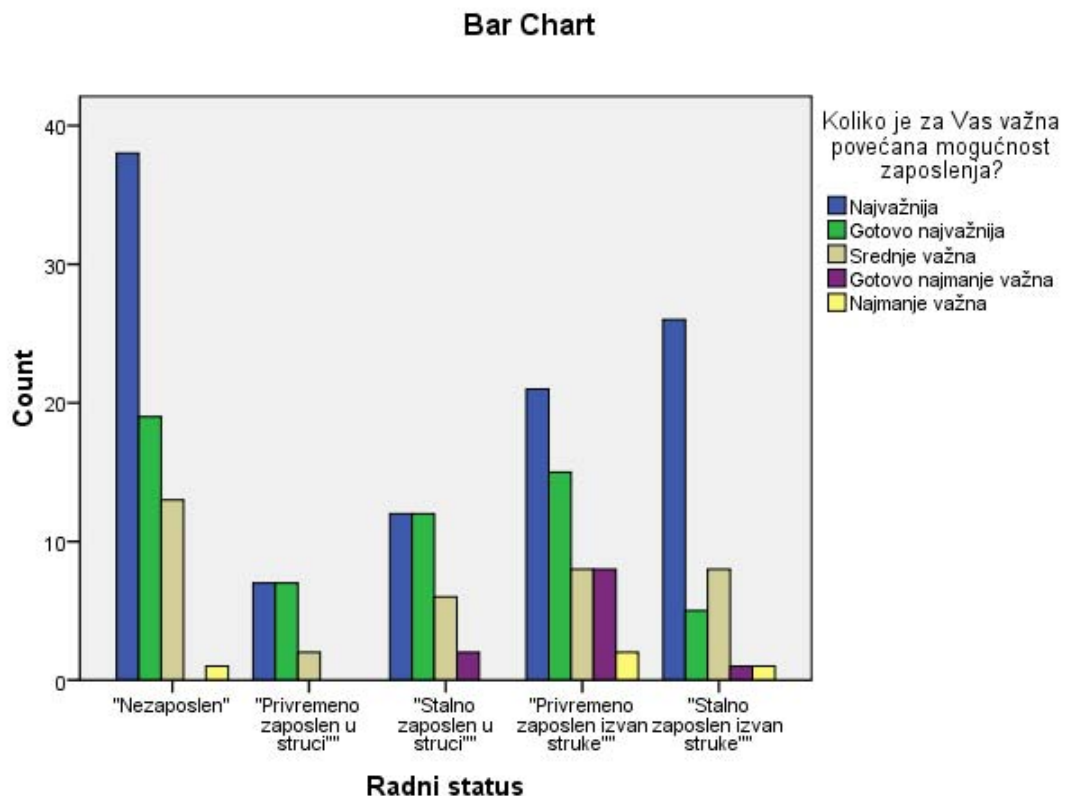
Izvor: Tablica 33

Analiza je pokazala i uvjetovanost stava o važnosti formiranja obrazovne grupe prema vrsti stručne spreme koja je izuzetno bitna privremeno zaposlenim osobama, dok

su je nezaposleni ispitanici okarakterizirali kao najmanje važnu. Varijablu koja se odnosi na očekivanja usklađenosti obrazovne grupe prema starosnoj strukturi, najniže su rangirale nezaposlene i osobe koje rade na neodgovarajućim radnim mjestima. Iz navedenog se može zaključiti da su nezaposlene osobe u pogledu formiranja radnih grupa u izobrazbi odraslih najmanje zahtjevne.

Varijable koje se odnose na zapošljivost, odnosno povećanu mogućnost zaposlenja, promjenu posla, profesionalno usavršavanje, te suradnju obrazovnih institucija i poslodavaca kao najvažnije su istakle nezaposlene i osobe zaposlene van struke.

Grafikon 30: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i stava o važnosti povećane mogućnosti zaposlenja



Izvor: Tablica 33

Mogućnost napredovanja je najvažnija stalno zaposlenima u struci koji osjećaju materijalnu sigurnost, ali su svjesni da je konkurencija na tržištu rada prevelika zbog čega se ipak odlučuju na obrazovnu investiciju.

Najčešći razlozi nezaposlenosti su smanjen opseg poslova i rad po ugovorima na određeno vrijeme. Statistički rezultati još jednom ukazuju i na pojavu dugotrajne nezaposlenosti i pozitivan stav prema radu bez prijave, zbog čega prevladava mišljenje o izuzetnoj važnosti povećanja zapošljivosti i integracije rada i učenja u cilju stjecanja konkretnih znanja i vještina koje su u ovom trenutku na tržištu rada tražene i iskoristive.

Tablica 34: Analiza vjerojatnosti povezanosti razloga nezaposlenosti i prikazanih varijabli

| Razlog nezaposlenosti | Vrijeme nezaposlenosti | Stav o radu bez prijave |
|------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| Pearson Chi-Square | 27,255 | 15,605 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,001 | 0,048 |
| df | 8 | 8 |
| Razlog nezaposlenosti | Važnost povećane zapošljivosti | Integracija rada i učenja |
| Pearson Chi-Square | 28,024 | 40,245 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,031 | 0,001 |
| df | 16 | 16 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Izuzetno visoku signifikantnost pokazuju varijable koje se odnose na stručnu spremu majke s jedne, te odluku o nastavku obrazovanja i stečenu školsku spremu s druge strane. Srednja, viša i visoka sprema majke pokazuju značajnu vjerojatnost povezanosti s odlukom o nastavku obrazovanja.

Prema dobivenim rezultatima, postoji i vjerojatna povezanost između stupnja stručne spreme majke i ispitanika, pri čemu najveći utjecaj imaju majke visoke stručne spreme.

Tablica 35: Analiza vjerojatnosti povezanosti stručne spreme majke i prikazanih varijabli

| Stručna sprema majke | Odluka o nastavku obrazovanja | Školska sprema |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 35,985 | 34,206 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,000 | 0,001 |
| df | 12 | 12 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” hi - kvadrat test

Dugotrajna nezaposlenost, odnosno nezaposlenost duža od godine, jedan je od osnovnih problema tržišta rada svih tranzicijskih zemalja, ne samo zbog socijalnih opterećenja, već i zbog posljedica koje ostavlja na pojedince. Među njima su nedostatak samopouzdanja, obrazovna demotivacija, gubitak stečenih znanja i vještina koje se kao “mrtvi kapital” ne koriste. Tijekom vremena nezaposlenosti stavovi i prioritete pojedinaca se mijenjaju, što pokazuju tablica 36 i pripadajući grafikoni.

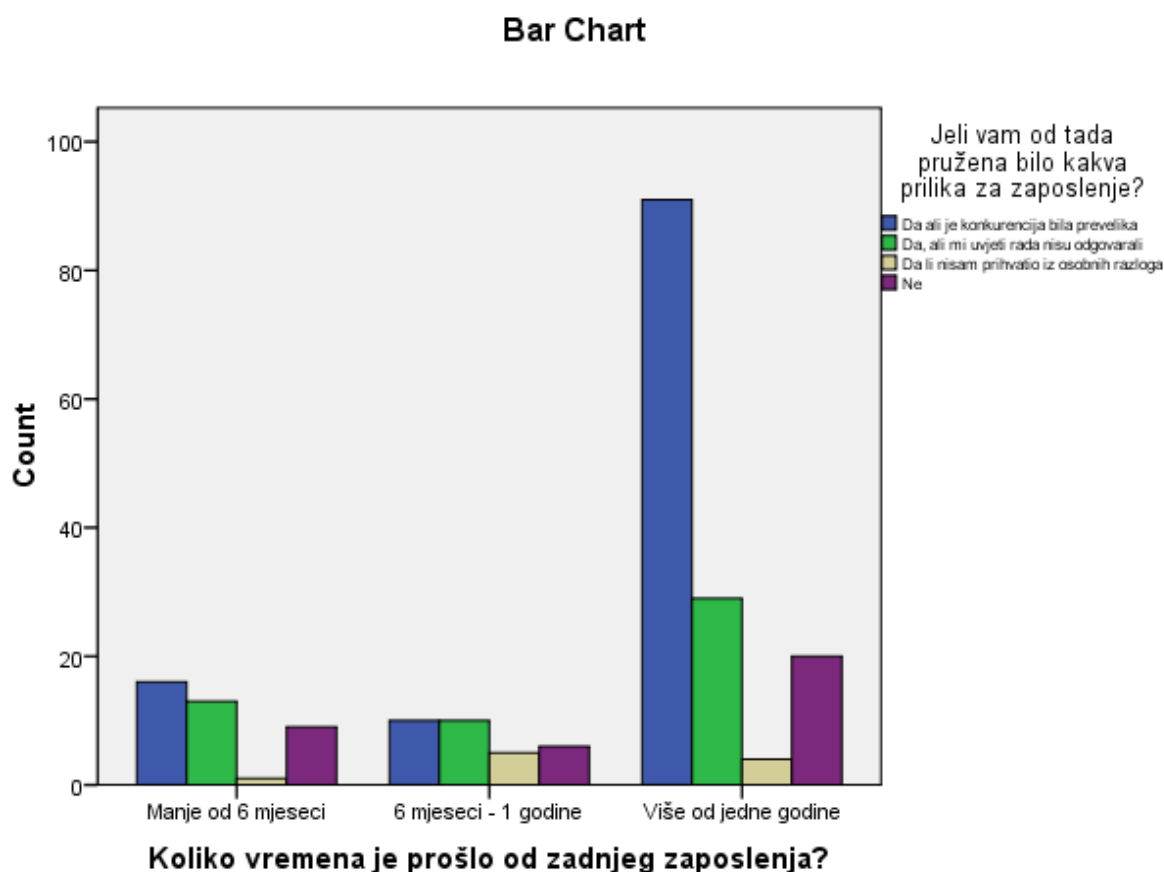
Tablica 36: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i prikazanih varijabli

| Vrijeme nezaposlenosti | Prilika za zaposlenje | Stav o važnosti učenja | Važnost različitih načina obrazovanja |
|-------------------------------|---|--|--|
| Pearson Chi-Square | 21,202 | 33,142 | 17,321 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,002 | 0,000 | 0,027 |
| df | 6 | 8 | 8 |
| Vrijeme nezaposlenosti | Razlog obrazovanja | Prekid formalnog obrazovanja | Važnost povećane zapošljivosti |
| Pearson Chi-Square | 20,358 | 13,147 | 15,693 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,026 | 0,041 | 0,047 |
| df | 10 | 6 | 8 |
| Vrijeme nezaposlenosti | Važnost kvalifikacije na radnim mjestima | Važnost suradnje obr. institucija i poslodavaca | |
| Pearson Chi-Square | 25,012 | 16,101 | - |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,002 | 0,041 | - |
| df | 8 | 8 | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” hi - kvadrat test

Tijekom nezaposlenosti u promatranom razdoblju većini ispitanika se pružila prilika za zaposlenje, ali zbog prevelike konkurencije nisu uspjeli naći mjesto na tržištu rada.

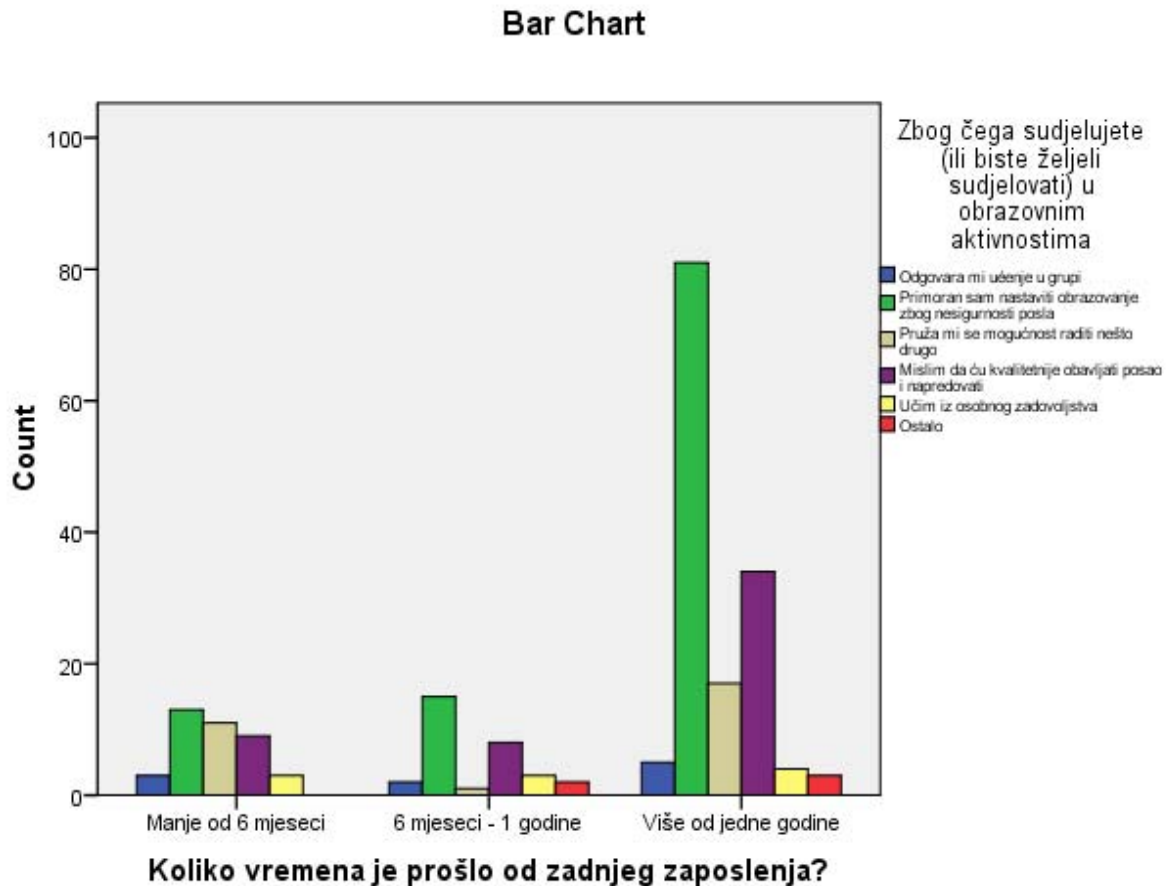
Grafikon 31: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i prilikama za zaposlenje



Izvor: Tablica 36

Hi kvadrat test pokazao je nepovoljan utjecaj trajanja nezaposlenosti na stav o važnosti obrazovanja, zbog čega su dugotrajno nezaposlene osobe navedenu varijablu prikazale kao manje bitnu u odnosu na zaposlene ili kratkotrajno nezaposlene. Različiti načini obrazovanja okarakterizirani su kao najmanje bitni, a razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima je u najvećem broju slučajeva primoranost, što je opet najizraženije kod dugotrajno nezaposlenih.

Grafikon 32: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima

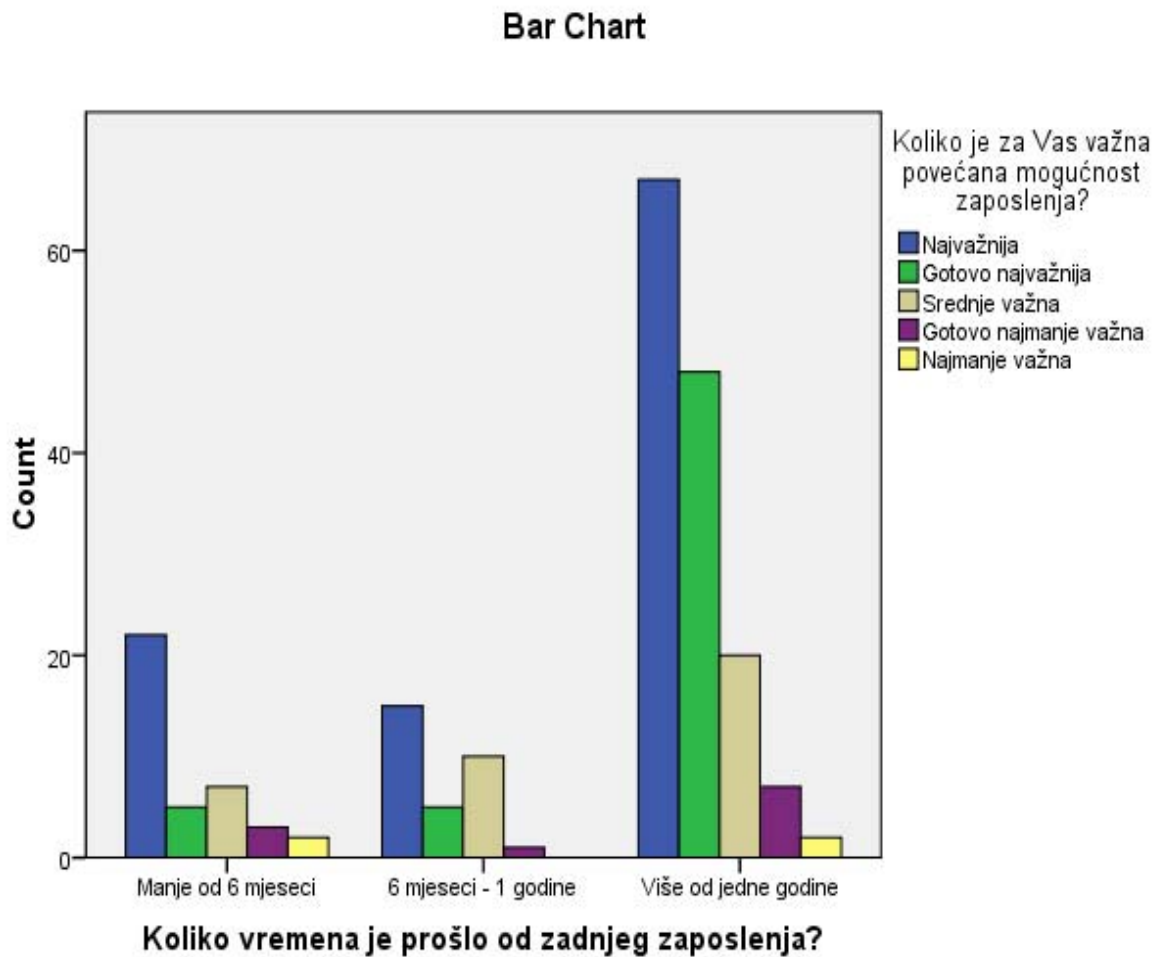


Izvor: Tablica 36

Razlog prekida formalnog obrazovanja je najčešće financijske prirode, ali u izvjesnom broju slučajeva i nedostatak potrebe za usavršavanjem.

Međutim, vrijeme nezaposlenosti pokazuje značajnu vjerojatnost povezanosti sa stavovima o važnosti povećanja zapošljivosti, kvalifikacije na radnim mjestima i suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca.

Grafikon 33: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i važnosti povećanja zapošljivosti



Izvor: Tablica 36

Statistički značajni rezultati dobiveni su i prilikom analize životnih okolnosti i stavova osoba različite vrste stručne spreme koja je povezana s mišljenjima ispitanika o samostalnom usavršavanju, napredovanju, radu izvan zemlje, načinima formiranja grupa u izobrazbi odraslih i razlici između nastave koja se temelji na predavanjima i razgovoru.

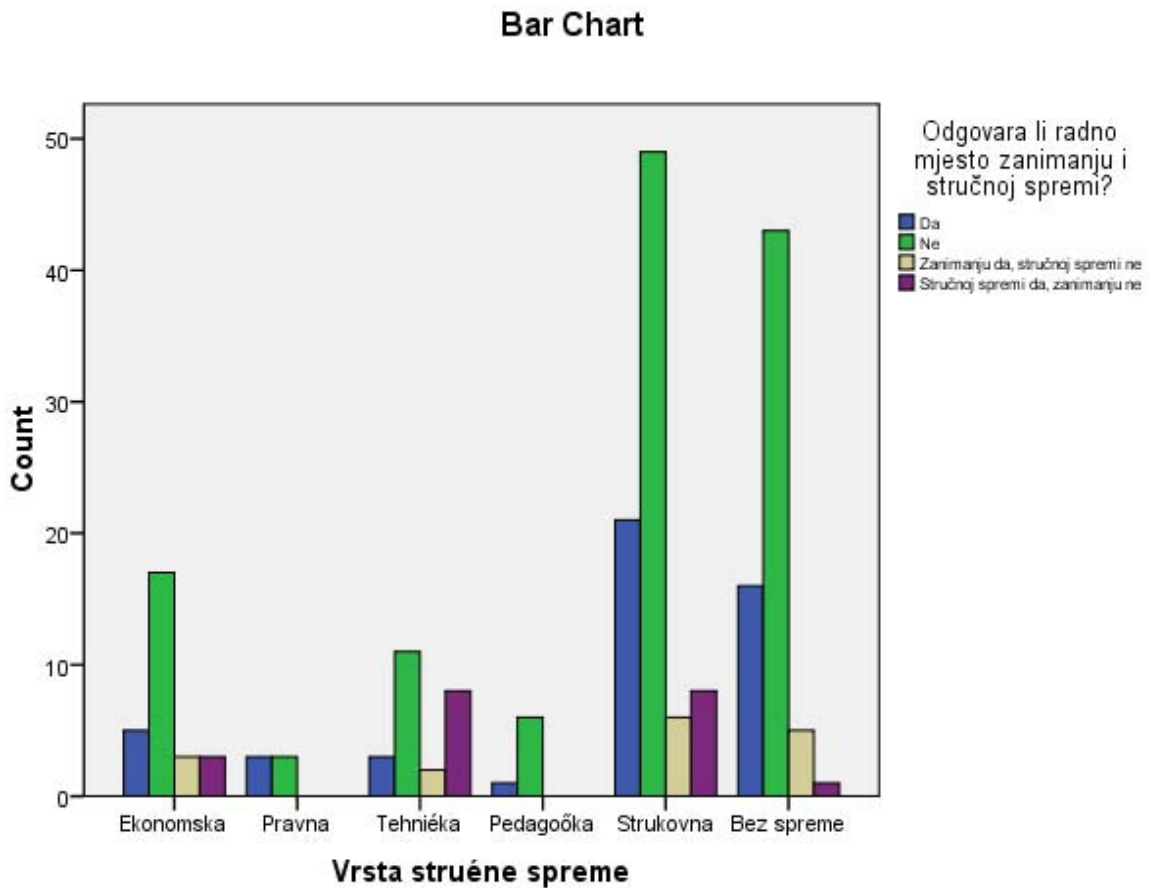
Tablica 37: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i prikazanih varijabli

| Vrsta stručne spreme | Razlog nezaposlenosti | Odgovarajuće radno mjesto | Oblik organiziranog obrazovanja odraslih |
|-----------------------------|---|---|---|
| Pearson Chi-Square | 46,687 | 27,694 | 1,328 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,001 | 0,024 | 0,000 |
| df | 20 | 15 | 25 |
| Vrsta stručne spreme | Samostalno usavršavanje | Stav o važnosti napredovanja | Stav o radu izvan RH |
| Pearson Chi-Square | 44,876 | 38,646 | 28,132 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,009 | 0,007 | 0,021 |
| df | 25 | 20 | 15 |
| Vrsta stručne spreme | Stav o neodgovarajućem zaposlenju | Važnost kvalifikacije na rad.mjestima | Važnost suradnje obrazovnih inst. i poslodavaca |
| Pearson Chi-Square | 28,770 | 31,898 | 40,546 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,001 | 0,044 | 0,004 |
| df | 10 | 20 | 20 |
| Vrsta stručne spreme | Sav o važnosti usklađenosti obrazovne grupe prema stupnju stručne spreme | Sav o važnosti usklađenosti obrazovne grupe prema vrsti stručne spreme | Stav o važnosti radnog iskustva stručnih suradnika u obrazovanju |
| Pearson Chi-Square | 36,211 | 47,305 | 40,847 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,015 | 0,001 | 0,004 |
| df | 20 | 20 | 20 |
| Vrsta stručne spreme | Stav o važnosti predavanja | Stav o važnosti razgovora | - |
| Pearson Chi-Square | 35,012 | 32,882 | - |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,020 | 0,035 | - |
| df | 20 | 20 | - |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Izuzetno visoka signifikantnost između vrste stručne spreme i razloga nezaposlenosti opet ukazuje na strukturnu nezaposlenost, zbog čega određeni profili ne uspijevaju pronaći ili zadržati odgovarajuće radno mjesto. Najveći problemi, pored osoba bez stručne spreme, primjećuju se i kod osoba strukovnih i ekonomskih zanimanja.

Grafikon 34: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i odgovarajućeg radnog mjesta

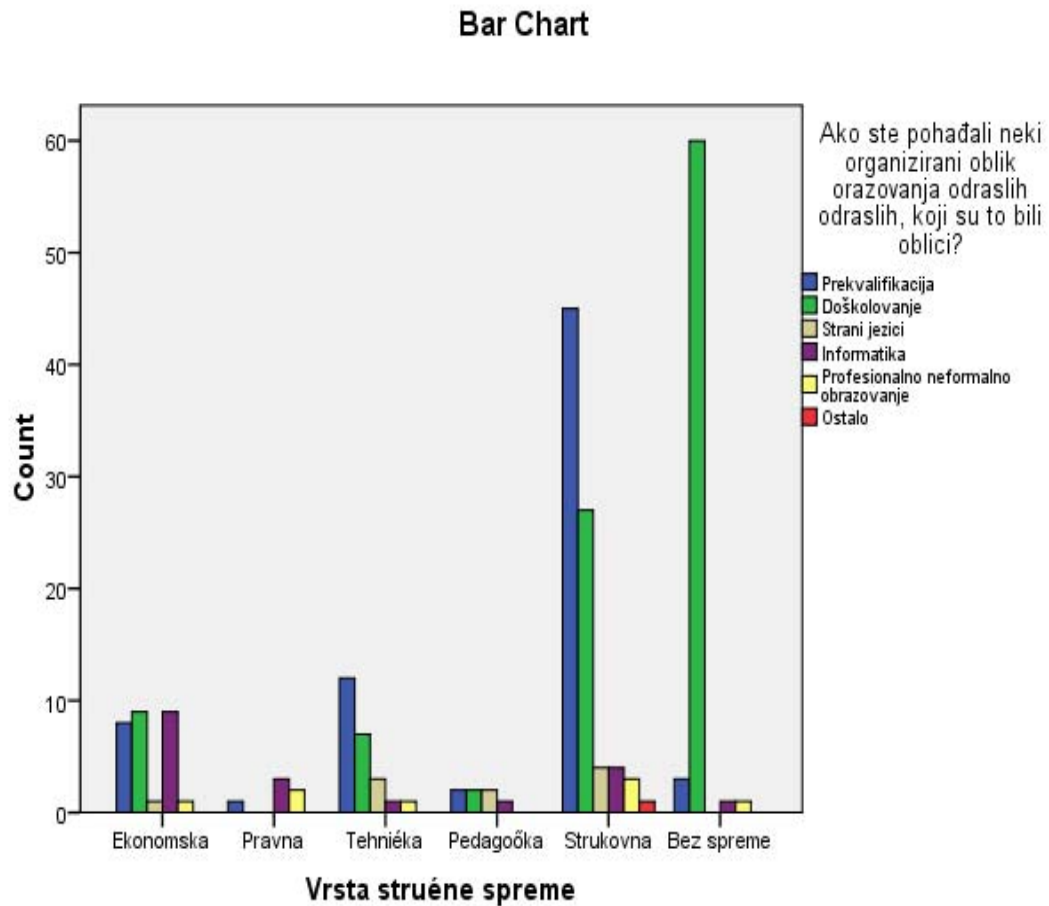


Izvor: Tablica 37

Navedeni nesrazmjer dovodi do situacije u kojoj su osobe suficitarnih zanimanja primorane odlučiti se za neki od ponuđenih programa prekvalifikacije. Osobe niže stručne spreme u pravilu se odlučuju za doškolovanje.

Ostali oblici obrazovanja su zastupljeni u znatno manjoj mjeri iako se kod ekonomista primjećuje pojačan interes za informatičke programe, što je posljedica trenutnih tržišnih zahtjeva.

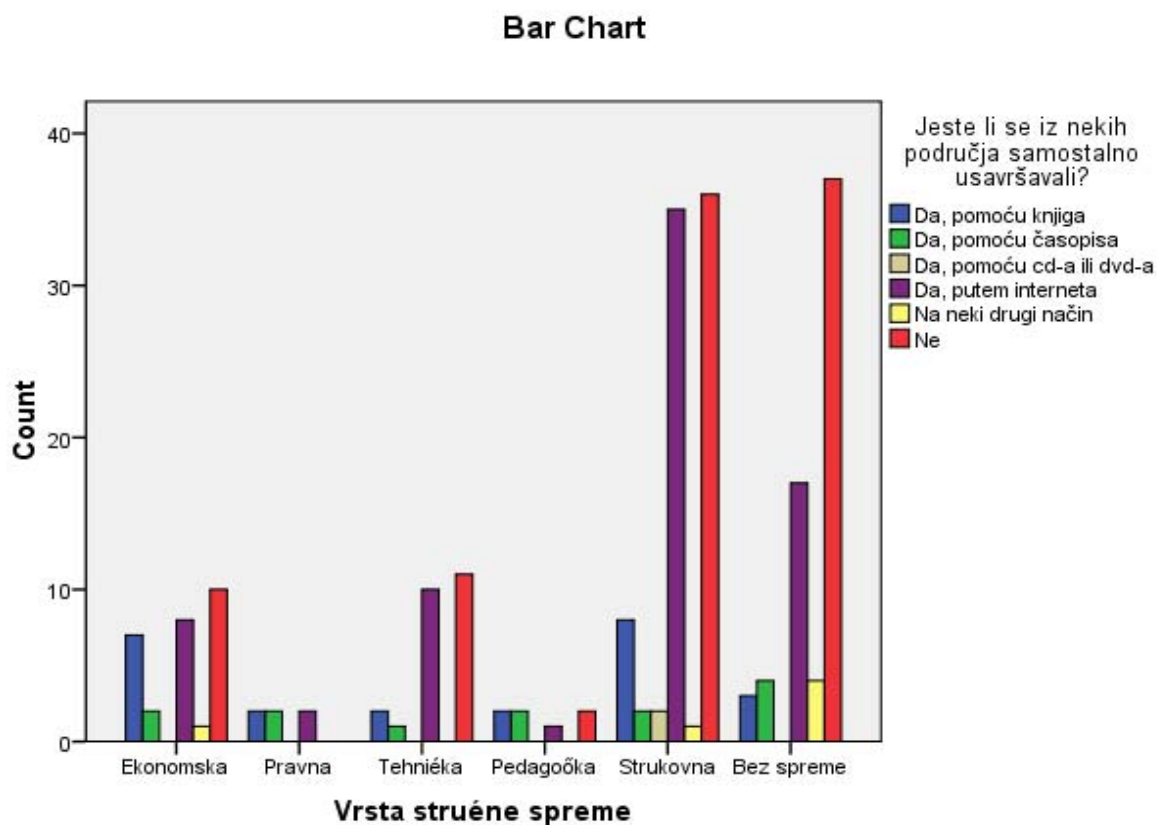
Grafikon 35: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i oblika obrazovanja



Izvor: Tablica 37

Iz prethodne tablice može se izvući zaključak o izuzetno maloj zastupljenosti programa profesionalnog neformalnog i ostalih oblika obrazovanja, što potvrđuje i sljedeći grafikon. Bez obzira na vrstu stručne spreme, veliki broj ispitanika ne osjeća potrebu za samostalnim usavršavanjem, dok ostali za navedenu aktivnost koriste internet.

Grafikon 36: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i samostalnog usavršavanja



Izvor: Tablica 37

Ostale statistički značajne vjerojatnosti povezanosti prikazane u prethodnoj tablici upućuju na zaključke da je osobama bez stručne spreme mogućnost napredovanja najmanje važna, te da bi rad izvan Republike Hrvatske i rad na neodgovarajućim poslovima prihvatili gotovo svi ispitanici. Zbog nemogućnosti izbora, kao izuzetno važne su rangirane varijable koje se odnose na kvalifikaciju na radnim mjestima i suradnju obrazovnih institucija i potencijalnih poslodavaca. Navedeni stavovi su najizraženiji kod osoba strukovne stručne spreme.

Stavovi o potrebi usklađenosti obrazovne grupe prema vrsti i stupnju stručne spreme polaznika najizraženiji su kod ispitanika srednjih strukovnih i ekonomskih zanimanja, dok su najmanje izraženi kod osoba niže stručne spreme. Ovaj segment pokazuje najmanju zahtjevnost i kada je u pitanju organizacija nastave, a kao najučinkovitiji način stjecanja znanja ističe razgovor. Sve kategorije smatraju radno iskustvo stručnih suradnika u nastavi izuzetno bitnim, a predavanja u klasičnoj redovitoj nastavi najmanje učinkovitim.

Varijabla stupanj školske spreme pokazao je značajnu vjerojatnost povezanosti s nizom drugih koje se odnose na vrstu stručne spreme, profesionalnu orijentaciju, samostalno usavršavanje, važnost stjecanja iskoristivih znanja i vještina, odgovarajuće radno vrijeme, kvalifikacije na radnim mjestima, kao i stavove o isplativosti ulaganja u obrazovanje, individualnom pristupu obrazovanju odraslih, načinu organizacije nastave i formiranju radnih grupa.

Tablica 38: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i prikazanih varijabli

| Stupanj školske spreme | Vrsta stručne spreme | Obuhvaćenost programima prof. orijentacije | Samostalno usavršavanje |
|-------------------------------|--|---|---|
| Pearson Chi-Square | 30,950 | 17,870 | 36,647 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,000 | 0,007 | 0,001 |
| df | 15 | 6 | 15 |
| Stupanj školske spreme | Važnost stjecanja iskoristivih znanja | Važnost odgovarajućeg radnog vremena | Važnost kvalifikacije na radnim mjestima |
| Pearson Chi-Square | 21,666 | 41,495 | 34,967 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,041 | 0,000 | 0,000 |
| df | 12 | 15 | 12 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

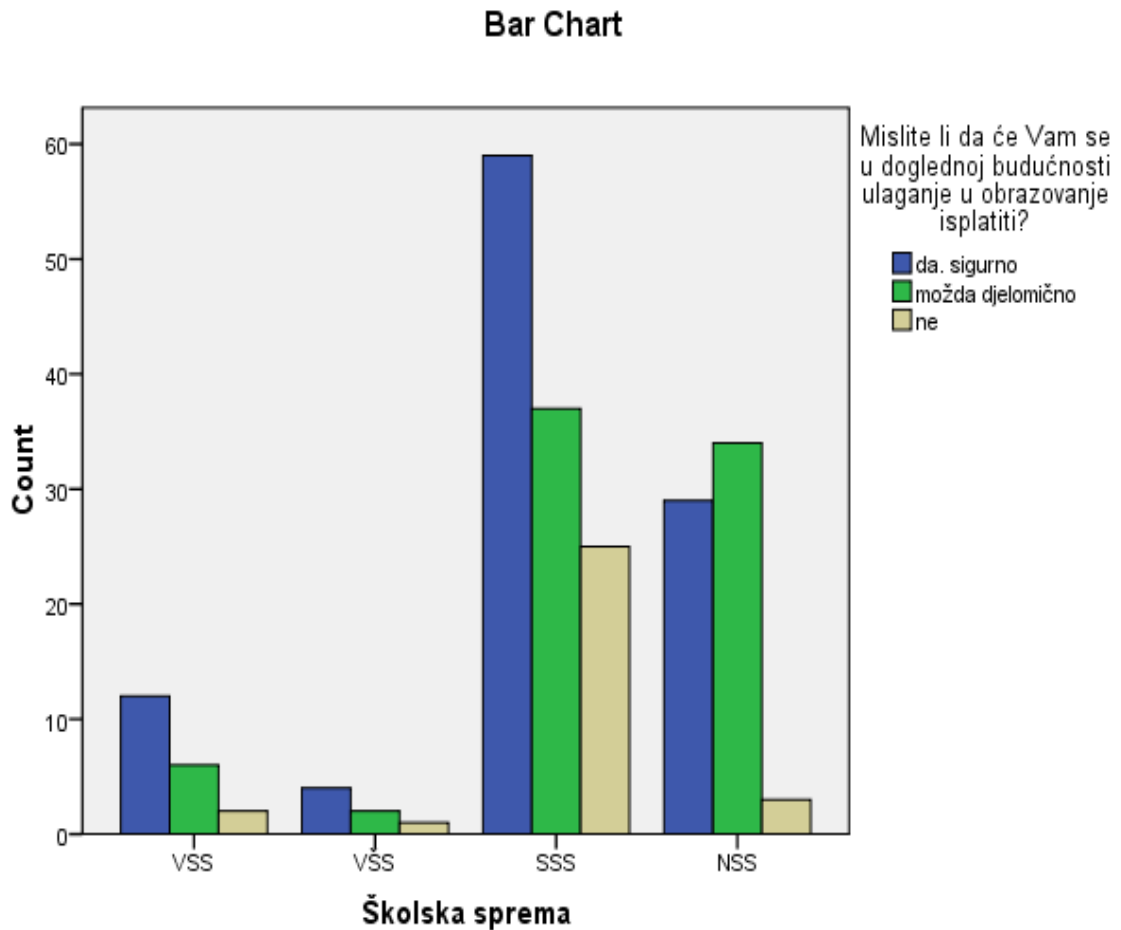
Nastavak tablice 38: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i prikazanih varijabli

| Stupanj školske spreme | Važnost suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca | Važnost usklađenosti grupe prema stupnju stručne spreme | Važnost usklađenosti grupe prema vrsti stručne spreme |
|-------------------------------|--|--|--|
| Pearson Chi-Square | 31,888 | 28,792 | 36,820 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,001 | 0,004 | 0,000 |
| df | 12 | 12 | 12 |
| Stupanj školske spreme | Stav o isplativosti obrazovanja | Važnost individualnog pristupa | Važnost različitih načina obrazovanja |
| Pearson Chi-Square | 14,419 | 26,670 | 25,019 |
| Asymp.Sig.(2-sided) | 0,025 | 0,009 | 0,015 |
| df | 6 | 12 | 12 |

Izvor: obrada autora; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" hi - kvadrat test

Veliki dio ispitanika visoke, više i srednje stručne spreme smatra da je ulaganje u obrazovanje potpuno isplativo, dok osobe niže spreme nisu sigurne, ali se ipak povremeno odlučuju na investiciju. Stav o neisplativosti je jedan od razloga zbog kojeg su osobe niže stručne spreme koje se samoinicijativno odlučuju na dodatno obrazovanje najmanje zastupljene i u statistikama obrazovanju odraslih i u ovom uzorku ispitanika.

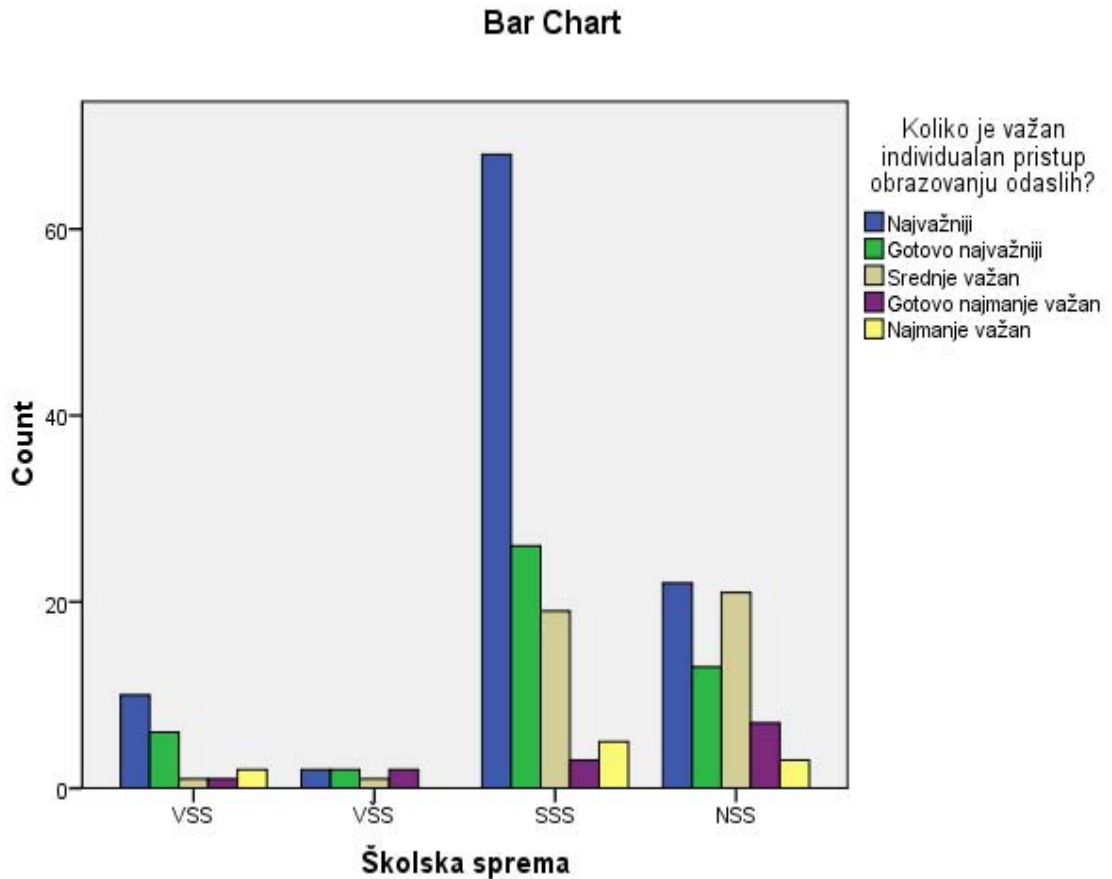
Grafikon 37: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stava o isplativosti ulaganja u obrazovanje



Izvor: Tablica 38

Izuzetno visoka vrijednost hi-kvadrat testa uz stupanj signifikantnosti od 1% primjećuje se kod analize vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stava o individualnom pristupu obrazovanju odraslih koji je najvažniji osobama srednje, a najmanje važan osobama niže stručne spreme.

Grafikon 38: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stava o individualnom pristupu obrazovanja odraslih



Izvor: Tablica 38

Ostale uvjetovanosti navedene u prethodnoj tablici prema unakrsnim vrijednostima još jednom ukazuju na strukturnu nezaposlenost, odnosno dominantnost kadrova srednje strukovne i visoke ekonomske struke, te skromnu obuhvaćenost programima profesionalne orijentacije. Navedene skupine od radnog mjesta očekuju odgovarajuće radno vrijeme, a kao potrebne poticaje za poboljšanje kvalitete i učinkovitosti obrazovanja odraslih, ističu individualni pristup i suradnju obrazovnih institucija i poslodavaca.

Svi segmenti, osim osoba niže stručne spreme smatraju da je prilikom formiranja grupa u obrazovanju odraslih najvažnije obratiti pozornost na njihovu usklađenost prema stupnju i vrsti ranije stečene stručne spreme.

Prikazani rezultati potvrđuju jednu od polaznih hipoteza koja glasi: Sve kraće vrijeme važenja stečenog znanja i promjene u strukturi zanimanja koje za sobom povlače i promjene na tržištu rada, uzrokuju neophodnost cjeloživotnog obrazovanja.

6.4.2. Analiza varijance

Razlike između stavova i težnji određenih skupina ispitanika u odnosu na trenutne životne okolnosti dokazane su razlikama između aritmetičkih sredina, odnosno analizom varijance. U slučajevima kada je F - testom odbačena nul hipoteza prema kojoj uzorci ne pripadaju istoj populaciji, pomoću post - hoc testova (Fisherovog LSD - Least Significant Difference i Bonferroni testa) je otkriveno koji se uzorci među sobom značajno razlikuju. Tablice prikazuju samo rezultate potvrđene i Least Significant Difference i Bonferroni testom, a kao neovisne varijable istakle su se stupanj i vrsta stručne spreme ispitanika, stručna sprema majke, trenutni radni status, odgovarajuće radno mjesto, trajanje nezaposlenosti i dužina radnog staža.

Rezultati analize varijance kada je kao neovisna varijabla odabran stupanj stručne spreme, u većini slučajeva su pokazali usklađenost s rezultatima pilot istraživanja. Stupnjevi signifikantnosti od 5% kao i dobiveni F pokazatelji, koji su u svim slučajevima veći od tablične vrijednosti F raspodjele (2,60; prilog 5) za tri stupnja slobode u brojniku i 210 stupnjeva u nazivniku, dokazuju da navedeni uzorci ne pripadaju istoj populaciji, odnosno da među njima postoji statistički značajna razlika.

Tablica 39: ANOVA (**stupanj stručne spreme** - oblici organiziranog obrazovanja; razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima; samostalno usavršavanje; mogućnost napredovanja; suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca; individualni pristup obrazovanju odraslih; usklađenost grupe prema vrsti i stupnju stručne spreme)

| Oblici organiziranog obrazovanja odraslih | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Between Groups | 38,647 | 3 | 12,882 | 13,117 | p<,001 |
| Within Groups | 206,236 | 210 | 0,982 | | |
| Total | 244,883 | 213 | | | |
| Razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 15,438 | 3 | 5,146 | 4,142 | 0,007 |
| Within Groups | 260,922 | 210 | 1,242 | | |
| Total | 276,360 | 213 | | | |
| Samostalno usavršavanje | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 54,294 | 3 | 18,098 | 6,777 | p<,001 |
| Within Groups | 560,827 | 210 | 2,671 | | |
| Total | 615,121 | 213 | | | |
| Važnost mogućnosti napredovanja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 15,823 | 3 | 5,274 | 3,135 | 0,026 |
| Within Groups | 353,355 | 210 | 1,683 | | |
| Total | 369,178 | 213 | | | |
| Suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 40,252 | 3 | 13,417 | 9,130 | p<,001 |
| Within Groups | 308,608 | 210 | 1,470 | | |
| Total | 348,860 | 213 | | | |
| Individualni pristup | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 15,074 | 3 | 5,025 | 3,896 | 0,010 |
| Within Groups | 270,852 | 210 | 1,290 | | |
| Total | 285,925 | 213 | | | |
| Usklađenost grupe prema vrsti stručne spreme | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 57,966 | 3 | 19,322 | 3,896 | p<,001 |
| Within Groups | 378,749 | 210 | 1,804 | | |
| Total | 436,715 | 213 | | | |
| Usklađenost grupe prema stupnju stručne spreme | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 35,045 | 3 | 11,682 | 7,078 | p<,001 |
| Within Groups | 346,586 | 210 | 1,650 | | |
| Total | 381,631 | 213 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

U cilju izbjegavanja eventualnog pogrešanog zaključka o postojanju značajnih razlika među grupama, odnosno “pogreške tipa I”, dobiveni rezultati još su jednom potvrđeni putem “post hoc” testova.

Najznačajniju razliku prema LSD (Least Significant Difference) i Bonferroni testu, na razini signifikantnosti većoj od 0,01 među sobom pokazuju osobe visoke i ostalih stupnjeva stručnih sprema kada su u pitanju oblici organiziranog obrazovanja odraslih, razlozi sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima i samostalno usavršavanje.

Osobe niže stručne spreme značajno se razlikuju u stavovima o važnosti mogućnosti napredovanja, kao i o potrebi suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca. Njihovi odgovori razlikuju se i kada je riječ o organizaciji nastave, odnosno potrebi individualnog pristupa i usklađenosti obrazovne grupe prema vrsti i stupnju stručne spreme polaznika.

Analiza varijance pokazala je i značajne razlike među grupama ispitanika razvrstanih prema varijabli stručna sprema majke. Dobivene su vrijednosti F pokazatelja veće od tablične (2,37), a signifikantnost je u svakom pojedinom slučaju znatno veća od 0,05, što je vidljivo iz sljedeće tablice.

Tablica 40: ANOVA (**stručna sprema majke** - stupanj stručne spreme ispitanika; samostalno usavršavanje)

| Stupanj stručne spreme ispitanika | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Between Groups | 8,979 | 4 | 2,245 | 3,296 | 0,012 |
| Within Groups | 142 | 209 | 0,681 | | |
| Total | 151,313 | 214 | | | |
| Samostalno usavršavanje | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 39,420 | 4 | 9,855 | 3,578 | 0,008 |
| Within Groups | 575,701 | 209 | 2,755 | | |
| Total | 615,121 | 214 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” analiza varijance

Nastavak tablice 40: (**stručna sprema majke** - važnost osobnog zadovoljstva; važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja)

| Važnost osobnog zadovoljstva | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Between Groups | 23,078 | 4 | 5,770 | 3,539 | 0,008 |
| Within Groups | 340,758 | 209 | 1,630 | | |
| Total | 363,836 | 214 | | | |
| Važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 26,859 | 4 | 6,715 | 3,429 | 0,010 |
| Within Groups | 409,235 | 209 | 1,958 | | |
| Total | 436,093 | 214 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Za sve navedene varijable post - hoc testovi rezultirali su najznačajnijom razlikom grupe ispitanika niže stručne sprema majke u odnosu na ostale, iz čega se izvodi zaključak da stručna sprema majke značajno utječe na stavove prema obrazovanju i usavršavanju. Analiza varijance u slučaju stručne sprema oca kao neovisne varijable, nije pokazala statistički značajne rezultate. Kada se promatra vrsta stečene stručne sprema kao neovisna varijabla, iz prikazanih F pokazatelja koji su u svim navedenim slučajevima veći od tablične vrijednosti 2,21 (prilog 5), može se zaključiti da se radi o grupama ispitanika čiji su odgovori značajno različiti.

Tablica 41: ANOVA (**vrsta stručne sprema** - odgovarajuće radno mjesto; stav o potrebi prilagodbe programa potrebama polaznika)

| Odgovarajuće radno mjesto | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Between Groups | 12,618 | 5 | 2,524 | 3,972 | 0,002 |
| Within Groups | 132,153 | 208 | 0,635 | | |
| Total | 144,771 | 213 | | | |
| Stav o potrebi prilagodbe programa potrebama polaznika | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 15,157 | 5 | 3,031 | 3,196 | 0,008 |
| Within Groups | 197,296 | 208 | 0,949 | | |
| Total | 212,453 | 213 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Statistički značajni rezultati LSD i Bonferroni testa pokazali su značajne razlike između ispitanika strukovnih i teničkih zanimanja. Time su potvrđeni zaključci pilot istraživanja, kao i hi-kvadrat testa potpune ankete o strukturnom nesrazmjeru tržišta rada koji je uzrok različitim stavovima o prilagodbi obrazovnih programa individualnim potrebama polaznika.

Strukturni poremećaji potvrđeni su i izuzetno visokim stupnjem signifikantnosti koji pokazuju rezultati analize varijance u slučaju trenutnog radnog statusa kao neovisne varijabe.

Tablica 42: ANOVA (**trenutni radni status** - važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja; dobna skupina; stupanj stručne spreme)

| Dobna skupina | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Between Groups | 28,114 | 2 | 14,057 | 17,312 | p<,0 |
| Within Groups | 171,330 | 211 | 0,812 | | 01 |
| Total | 199,444 | 213 | | | |
| Stupanj stručne spreme | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 5,800 | 2 | 2,900 | 4,205 | 0,01 |
| Within Groups | 145,513 | 211 | 0,690 | | 6 |
| Total | 151,313 | 213 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Vrijednost F pokazatelja je za sve navedene varijable veći od tabličnog koji iznosi 3,00 (prilog 5). Postoje značajne razlike između trenutnih radnih statusa, odnosno trenutne zaposlenosti ispitanika različite dobi i stupnja stručne spreme. Rezultati post-hoc testova analize varijance i hi - kvadrata ukazuju na najveći problem zapošljivosti mladih i osoba starije životne dobi, te osoba niže i srednje stručne spreme.

U skladu s rezultatima pilot istraživanja, potvrdila se i značajna razlika među odgovorima ispitanika u odnosu na njihova trenutna zaposlenja u pitanjima koja se odnose na individualne razloge sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima i stavove o budućoj isplativosti investiranja.

Tablica 43: ANOVA (**odgovarajuće radno mjesto - razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima; stav o isplativosti ulaganja u obrazovanje**)

| Razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|-----|-------------|-------|--------|
| Between Groups | 18,719 | 3 | 6,240 | 5,086 | 0,002 |
| Within Groups | 257,640 | 210 | 1,227 | | |
| Total | 276,360 | 213 | | | |
| Stav o isplativosti ulaganja u obrazovanje | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 9,364 | 3 | 3,121 | 6,507 | p<,001 |
| Within Groups | 100,734 | 210 | 0,480 | | |
| Total | 110,098 | 213 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

Osobe zaposlene na radnim mjestima koji ne odgovaraju njihovoj stručnoj spremi ili zanimanju imaju različite razloge sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima i stavove o isplativosti obrazovne investicije u odnosu na ostale ispitanike. Isti zaključci doneseni su i nakon hi-kvadrat testa. Utjecaj dugotrajne nezaposlenosti na promjenu stavova ispitanika vidljiv je iz sljedeće analize.

Tablica 44: ANOVA (**vrijeme nezaposlenosti - važnost mogućnosti obrazovanja i napredovanja**)

| Važnost mogućnosti obrazovanja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Between Groups | 21,006 | 2 | 10,503 | 6,746 | 0,001 |
| Within Groups | 328,494 | 211 | 1,557 | | |
| Total | 349,500 | 213 | | | |
| Važnost mogućnosti napredovanja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 13,159 | 2 | 6,579 | 3,899 | 0,022 |
| Within Groups | 356,019 | 211 | 1,687 | | |
| Total | 369,178 | 213 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja" analiza varijance

F pokazatelji 6,746 i 3,899 veći su od tablične vrijednosti iz priloga 5 koja iznosi 3,00, a razina signifikantnosti je veća od 0,05. U skladu s dodatnim rezultatima LSD i Bonferroni testa, dolazi se do zaključka da dugotrajno nezaposleni, odnosno osobe koje ne participiraju na tržištu rada duže od jedne godine imaju značajno različite stavove po pitanjima mogućnosti napredovanja i obrazovanja, od osoba koje su kratkotrajno nezaposlene.

Ranije stečena znanja vremenom nekorištenja zastarijevaju pa u ekonomskom smislu predstavljaju “mrtvi kapital” koji može biti značajan uzrok gubitka obrazovne motivacije. S druge strane, i participacija na tržištu rada vremenom dovodi do promjene stavova prema cjeloživotnom obrazovanju, što je u prethodnom poglavlju dokazano hi-kvadrat testom, a u narednoj tablici potvrđeno analizom varijance.

Tablica 45: ANOVA (**radni staž** - važnost mogućnosti učenja; stav o isplativosti ulaganja u obrazovanje)

| Važnost mogućnosti učenja | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Between Groups | 22,047 | 3 | 7,349 | 4,713 | 0,003 |
| Within Groups | 327,453 | 210 | 1,559 | | |
| Total | 349,500 | 213 | | | |
| Stav o isplativosti ulaganja u obrazovanje | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 6,713 | 3 | 2,238 | 4,545 | 0,004 |
| Within Groups | 103,385 | 210 | 0,492 | | |
| Total | 110,098 | 213 | | | |

Izvor: SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja” analiza varijance

Rezultati analize odgovora osoba različitog radnog staža navode na zaključak da se i tijekom vremena provedenog na radu individualni stavovi vezani uz mogućnost i isplativost obrazovanja mijenjaju. Pored visokih F pokazatelja ($4,713 > 2,60$ i $4,545 > 2,60$) i visoke signifikantnosti, razliku u stavovima osoba različitog trajanja radnog staža potvrđuju i rezultati post-hoc testova.

Na taj način je potvrđena jedna od polaznih hipoteza rada koja se odnosi na uvjetovanost obrazovnih i radnih aktivnosti: Područje obrazovanja i rada dva su osnovna područja koja direktno utječu na stavove i kvalitetu života pojedinca, odražava se na društvo u cjelini. Na suvremenom stupnju gospodarskog, socijalnog i znanstveno - tehnološkog razvoja obrazovanje je postalo glavnim resursom ljudskog kapitala, odnosno ljudskog znanja koje potiče cjelokupni socijalni i gospodarski razvoj.

6.4.3. Faktorska analiza

Faktorska analiza kao tehnika redukcije statističkih podataka koristi se za objašnjavanje varijabilnosti unutar promatranih u odnosu na manji broj nepromatranih slučajnih varijabli. U praksi se pokazala dobrom za grupiranje faktora i otkrivanje odnosnih statističkih asocijacija. Svaki faktor pokazuje odnos između određenih polaznih varijabli. Pilot istraživanje rezultiralo je grupiranjem šest faktora koji su se pokazali relevantnim i prilikom analize cjelokupne ankete.

Analiza konačnog istraživanja obuhvatila je prostor koji čine 42 osnovne manifestne varijable. U anketi je sudjelovalo 214 ispitanika, što je prema polaznim kriterijima faktorske analize (broj ispitanika ne bi trebao biti manji od 100, niti manji od broja polaznih varijabli pomnoženog s pet)⁶² dostatno za istraživanje.

Rezultati analize izdvojili su devet faktora koji su ukazali na stavove polaznika izobrazbe odraslih kada je riječ o njihovim obrazovnim očekivanjima bilo da se radi o mogućnosti učenja i napredovanja ili o financijskoj isplativosti. Među istaknutim faktorima osam je grupnih (zajedničkih za dvije ili više promatranih manifestnih varijabli) i jedan specifični (karakterističan za samo jednu promatranu varijablu), a njihove karakteristike su objašnjene na kraju poglavlja.

⁶² Fulgosi, A.: Faktorska analiza, Školska knjiga, Zagreb, 1984., str. 332.

Rezultati postupka prikazani su u sljedećim tablicama, a prva obuhvaća komunalitet koji pokazuje koliko je varijance svake pojedine varijable objašnjeno s određenim brojem zadržanih komponenti (faktora).

Tablica 46: Komunalitet manifestnih varijabli

| Communalities ^a | | | | | |
|--|---------|-------------|--|---------|-------------|
| Koliko su Vam važna: | Initial | Extraction | Koliko su Vam važne: | Initial | Extraction |
| odgovarajuća primanja? | 1,000 | ,715 | obrazovne potrebe društva? | 1,000 | ,651 |
| odgovarajuće radno vrijeme? | 1,000 | ,582 | integracija rada i učenja? | 1,000 | ,659 |
| ugodna atmosfera? | 1,000 | ,718 | priznavanje porez.olakšica? | 1,000 | ,590 |
| sigurnost zaposlenja? | 1,000 | ,685 | subvencioniranje? | 1,000 | ,667 |
| mogućnost učenja? | 1,000 | ,555 | finan. vrednovanje spremne? | 1,000 | ,573 |
| mogućnost napredovanja? | 1,000 | ,750 | kvalifikacija na poslu? | 1,000 | ,547 |
| trajanje obrazovanja? | 1,000 | ,549 | programi prof. orijentacije? | 1,000 | ,588 |
| veličina grupe u izobrazbi? | 1,000 | ,551 | fleksibilniji obraz. procesi? | 1,000 | ,620 |
| financijska isplativost obraz.? | 1,000 | ,722 | izbor obrazovnih programa? | 1,000 | ,603 |
| sigurnost radnog mjesta? | 1,000 | ,545 | razgovori? | 1,000 | ,518 |
| povećana zapošljivost? | 1,000 | ,651 | samoobrazovanje? | 1,000 | ,698 |
| mogućnost promjene posla | 1,000 | ,613 | veličina grupe ? | 1,000 | ,623 |
| osobno zadovoljstvo? | 1,000 | ,578 | starosna struktura grupe? | 1,000 | ,566 |
| mogućnost daljnjeg usavršavanja? | 1,000 | ,665 | usklađenost grupe prema stupnju stručne spremne? | 1,000 | ,628 |
| stjecanje iskoristivih znanja i vještina? | 1,000 | ,673 | usklađenost grupe prema vrsti stručne spremne? | 1,000 | ,702 |
| predavanja? | 1,000 | ,509 | obrazovanje na daljinu? | 1,000 | ,659 |
| seminari i radionice? | 1,000 | ,670 | iskustvo str. suradnika? | 1,000 | ,493 |
| suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca? | 1,000 | ,596 | pedagoško-psihološka naobrazba str. suradnika? | 1,000 | ,640 |
| usklađenost grupe prema radnom iskustvu? | 1,000 | ,573 | radno iskustvo stručnih suradnika u izobr. odraslih? | 1,000 | ,638 |
| individualan pristup obrazovanju odraslih? | 1,000 | ,628 | praktično iskustvo str. suradnika? | 1,000 | ,735 |
| drugi načini obrazovanja? | 1,000 | ,707 | prilagođenost programa? | 1,000 | ,604 |

Izvor: obrada autora (SPSS 16,0), Extraction Method: Principal Component Analysis.

Only cases for which Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključili u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih? = Da are used in the analysis phase.

Komunalitet ili zajednički dio varijance neke varijable je, prema Guttmanu: “onaj dio ukupne varijance te varijable koji je predvidljiv na osnovi linearne multiple korelacije izračunane iz svih ostalih varijabli.”⁶³

Prije postupka faktorizacije matricu koeficijenata korelacije je potrebno podvrgnuti testu statističke značajnosti, a u sam se postupak kreće tek ako su rezultati određenih testova odgovarajući. Rezultati testiranja pretpostavki primjerenosti podataka za faktorsku analizu pomoću Kaiser-Meyer-Olkinovog i Bartlettovog testa prikazani su u sljedećoj tablici.

Tablica 47: Testiranje pretpostavki primjerenosti podataka za faktorsku analizu

| KMO and Bartlett's Test ^a | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,791 |
| Bartlett's Test of | Approx. Chi-Square | 2953,345 |
| Sphericity | df | 861,000 |
| | Sig. | ,000 |

a. Only cases for which Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključili u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih? = Da are used in the analysis phase.

Prema prethodno opisanoj skali za ocjenjivanje Kaiser-Meyer-Olkinova indeksa (oko 0,90 - odličan; 0,80 - vrlo dobar; oko 0,70 - dobar, oko 0,60 - osrednji, oko 0,50 - loš, niži od 0,50 - neprihvatljiv⁶⁴) dobivena vrijednost 0,791 može se ocijeniti kao vrlo dobra.

Vrijednost Bartlettovog testa za statističku značajnost korelacijske matrice iznosi $\chi^2 = 2953,345$ uz 861 stupanj slobode i sig. 1%, što opet potvrđuje prikladnost statističke obrade prikupljenih podataka faktorskom analizom.

⁶³ Fulgosi, A.; op. cit., str. 142.

⁶⁴ Fulgosi, A.; op. cit.; str. 277.

Nakon testova, analiziraju se glavne komponente, klasična metoda kojom se konstruiraju međusobno neovisne latentne varijable od kojih se zadržavaju samo “dovoljno informativne”.

U ovom istraživanju 42 osnovne varijable reducirane su faktorskom analizom na 12 latentnih faktora sa svojstvima većim od jedan, čije su vrijednosti prikazane u tablici analize glavnih komponenti.

Tablica 48: Analiza glavnih komponenti

| Component | Total Variance Explained ^a | | | | | | | | |
|-----------|---------------------------------------|---------------|---------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|---------------|
| | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 7,919 | 18,854 | 18,854 | 7,919 | 18,854 | 18,854 | 3,601 | 8,574 | 8,574 |
| 2 | 2,977 | 7,089 | 25,943 | 2,977 | 7,089 | 25,943 | 2,822 | 6,720 | 15,294 |
| 3 | 2,527 | 6,018 | 31,961 | 2,527 | 6,018 | 31,961 | 2,815 | 6,703 | 21,998 |
| 4 | 2,214 | 5,273 | 37,234 | 2,214 | 5,273 | 37,234 | 2,593 | 6,173 | 28,171 |
| 5 | 1,727 | 4,112 | 41,346 | 1,727 | 4,112 | 41,346 | 2,352 | 5,599 | 33,770 |
| 6 | 1,560 | 3,715 | 45,061 | 1,560 | 3,715 | 45,061 | 2,289 | 5,450 | 39,221 |
| 7 | 1,434 | 3,414 | 48,475 | 1,434 | 3,414 | 48,475 | 2,270 | 5,405 | 44,625 |
| 8 | 1,356 | 3,228 | 51,703 | 1,356 | 3,228 | 51,703 | 1,673 | 3,982 | 48,608 |
| 9 | 1,232 | 2,934 | 54,636 | 1,232 | 2,934 | 54,636 | 1,622 | 3,863 | 52,470 |
| 10 | 1,182 | 2,815 | 57,451 | 1,182 | 2,815 | 57,451 | 1,550 | 3,691 | 56,161 |
| 11 | 1,087 | 2,588 | 60,039 | 1,087 | 2,588 | 60,039 | 1,394 | 3,320 | 59,481 |
| 12 | 1,021 | 2,432 | 62,471 | 1,021 | 2,432 | 62,471 | 1,256 | 2,991 | 62,471 |

Total Variance Explained^a

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|---------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|---------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| | 1 | 7,919 | 18,854 | 18,854 | 7,919 | 18,854 | 18,854 | 3,601 | 8,574 |
| 2 | 2,977 | 7,089 | 25,943 | 2,977 | 7,089 | 25,943 | 2,822 | 6,720 | 15,294 |
| 3 | 2,527 | 6,018 | 31,961 | 2,527 | 6,018 | 31,961 | 2,815 | 6,703 | 21,998 |
| 4 | 2,214 | 5,273 | 37,234 | 2,214 | 5,273 | 37,234 | 2,593 | 6,173 | 28,171 |
| 5 | 1,727 | 4,112 | 41,346 | 1,727 | 4,112 | 41,346 | 2,352 | 5,599 | 33,770 |
| 6 | 1,560 | 3,715 | 45,061 | 1,560 | 3,715 | 45,061 | 2,289 | 5,450 | 39,221 |
| 7 | 1,434 | 3,414 | 48,475 | 1,434 | 3,414 | 48,475 | 2,270 | 5,405 | 44,625 |
| 8 | 1,356 | 3,228 | 51,703 | 1,356 | 3,228 | 51,703 | 1,673 | 3,982 | 48,608 |
| 9 | 1,232 | 2,934 | 54,636 | 1,232 | 2,934 | 54,636 | 1,622 | 3,863 | 52,470 |
| 10 | 1,182 | 2,815 | 57,451 | 1,182 | 2,815 | 57,451 | 1,550 | 3,691 | 56,161 |
| 11 | 1,087 | 2,588 | 60,039 | 1,087 | 2,588 | 60,039 | 1,394 | 3,320 | 59,481 |
| 12 | 1,021 | 2,432 | 62,471 | 1,021 | 2,432 | 62,471 | 1,256 | 2,991 | 62,471 |

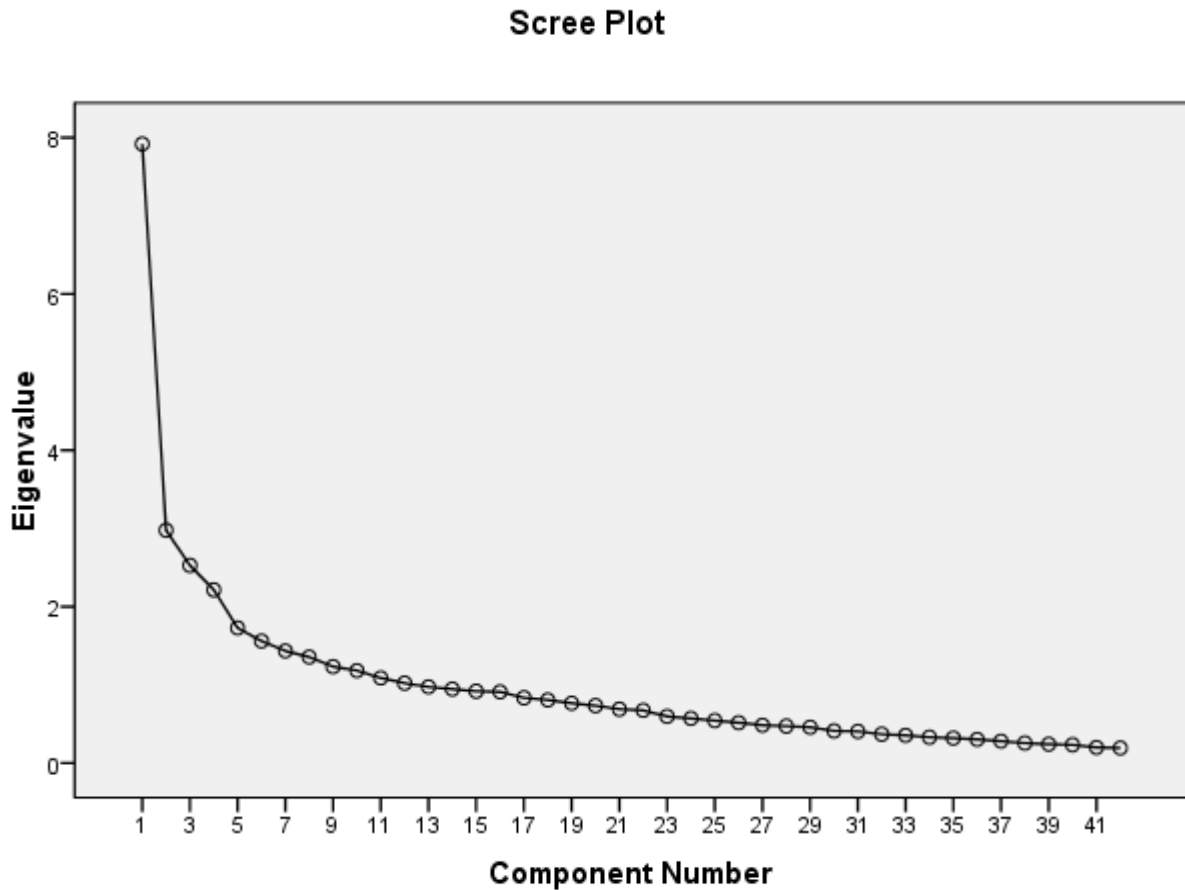
Izvor: obrada autora (SPSS 16,0)

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Only cases for which Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključili u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih? = Da are used in the analysis phase.

Po Kaiser-Gutmannovom kriteriju u obzir se uzimaju samo oni faktori koji najbolje objašnjavaju promjenjivost, odnosno čija je vrijednost veća od jedan. Iz prethodne tablice je vidljivo da taj kriterij u ovom slučaju zadovoljava prvih 12 komponenti koje kumulativno objašnjavaju 62,471% varijance. Udjeli navedenih faktora prikazani su sljedećim grafikonom.

Grafikon 39: Grafički prikaz glavnih komponenti



Izvor: Tablica 48: Analiza glavnih komponenti; SPSS 16,0 for Windows, rezultati ankete "Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja"

Najveće opterećenje uvijek leži na prvom faktoru koji ima najvišu vrijednost u objašnjenju manifestnih varijabli, dok svaki sljedeći objašnjava manji udio u ukupnoj varijanci. Osnovna kvalitativna obilježja svakog istaknutog faktora objašnjavaju se na osnovi faktorske matrice koja je prikazana u sljedećoj tablici. Značenje pojedinih varijabli određuje se prema pitanjima u anketi. Prilikom objašnjenja, u obzir se uzimaju varijable čija je apsolutna vrijednost za određene faktore veća od 0,5 koje su istaknute u tablici faktorske matrice.

Potpuna faktorska matrica nalazi se u prilogu 2, a izdvojene faktori čija je vrijednost veća od jedan i pripadajuće varijable, u sljedećoj tablici.

Tablica 49: Faktorska matrica (izdvojeni faktori čije je vrijednost veća od 1)

| Koliko Vam je važna: | 1. faktor | Koliko Vam je važno: | 2. faktor | Koliko Vam je važna: | 3. faktor |
|--------------------------------|------------------|---|------------------|--------------------------------------|------------------|
| ugodna atmosfera? | ,758 | radno iskustvo stručnih suradnika? | ,719 | mogućnost usavršavanja? | ,784 |
| sigurnost zaposlenja? | ,703 | njihovo praktično iskustvo ? | ,682 | iskoristiva znanja i vještine? | ,650 |
| mogućnost napredovanja? | ,673 | pedag.-psih. naobrazba? | ,657 | osobno zadovoljstvo? | ,645 |
| radno vrijeme? | ,646 | programe prilagoditi potrebama polaznika? | ,610 | - | - |
| novčana primanja? | ,631 | - | - | - | - |
| mogućnost učenja? | ,581 | - | - | - | - |
| Koliko Vam je važna: | 4. faktor | Koliko Vam je važna: | 5. faktor | Koliko Vam je važna: | 6. faktor |
| financijska isplativost | ,754 | analiza obrazovnih potreba društva? | ,746 | usklađenost prema vrsti str. sprema? | ,774 |
| sigurnost radnog mjesta? | ,688 | integracija rada i učenja? | ,633 | stupnju str. sprema? | ,751 |
| povećana zapošljivost? | ,585 | programi prof. orijentacije? | ,592 | radnom iskustvu? | ,721 |
| Koliko Vam je važno: | 7. faktor | Koliko Vam je važna: | 8. faktor | Koliko su Vam važni: | 9. faktor |
| subvencioniranje polaznika? | ,688 | veličina grupe? | ,719 | drugi načini obrazovanja? | ,789 |
| priznavanje poreznih olakšica? | ,659 | - | - | samoobrazovanje? | ,549 |
| seminari i radionice? | ,615 | - | - | - | - |

Izvor: obrada autora (SPSS 160,0), Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Istaknuto je devet faktora čija je pojedinačna vrijednost veća od jedan, što odgovara postavkama Kaiser-Gutmannovog kriterija. Istaknuti faktori objašnjavaju 62,471 % ukupne varijance, a svaki od njih određuju varijable iz prethodne tablice veći

od 0,5. Primjećuju se značajna sadržajna poklapanja s rezultatima već opisane faktorske analize pilot istraživanja.

Faktor 1, koji ima najveću vrijednost može se nazvati “Napredovanje i učenje”, a karakteriziraju ga varijable koje se odnose na: ugodnu atmosferu, sigurnost zaposlenja, mogućnost napredovanja, radno vrijeme, novčana primanja, mogućnost učenja.

Faktor 2 “Stručni suradnici i nastavni proces” odnosi se na stavove o radnom i praktičnom iskustvu stručnih suradnika, njihovoj pedagoško-psihološkoj naobrazbi te potrebi prilagodbe programa individualnim potrebama polaznika. Navedene postavke u potpunosti se poklapaju s postavkama četvrtog faktora pilot istraživanja.

Faktor 3 “Očekivani rezultati učenja” ističe važnost mogućnosti usavršavanja, stjecanja iskoristivih znanja i vještina, ali i osobnog zadovoljstva.

Faktor 4 poklapa se s drugim faktorom pilot istraživanja, a odnosi na materijalne koristi koje proizlaze iz procesa obrazovanja, zbog čega se naziva “Sigurnost i financijska isplativost”. Varijable koje ga definiraju su: sigurnost zadržavanja radnog mjesta, financijska isplativost obrazovanja, povećana zapošljivost.

Faktor 5, “Obrazovne potrebe društva” povezuje varijable koje se odnose na analizu obrazovnih potreba društva, integraciju rada i učenja i važnost programa profesionalne orijentacije.

Faktor 6 “Usklađenost obrazovne grupe” određen je varijablama: usklađenost obrazovne grupe prema vrsti, stupnju stručne spreme i radnom iskustvu. Sadržajno se poklapa s trećim faktorom pilot istraživanja, koji se također odnosi na stavove o formiranju obrazovnih skupina.

Faktor 7, koji potvrđuje povezanost varijabli petog faktora pilot istraživanja odnosi se na “Financijske olakšice”, a definiran je varijablama: subvencioniranje

polaznika, priznavanje poreznih olakšica, važnost seminara i radionica u procesu izobrazbe odraslih.

Faktor 8 "Veličina grupe" povezuje varijable koje se odnose na optimalan broj polaznika u grupama.

Faktor 9 "Neformalno obrazovanje" potvrđuje povezanost varijabli koje se odnose na stavove o samoobrazovanju i drugim načinima obrazovanja, što je u pilot istraživanju istaknuto šestim faktorom.

Navedenim rezultatima potvrđena je jedna od polaznih hipoteza koja glasi: Sam proces obrazovanja mora biti osmišljen na način da se prilagodi individualnim potrebama polaznika koji imaju opravdane zahtjeve u pogledu, kako sadržaja i načina izvedbe nastavnih programa, tako i osposobljenosti stručnih suradnika, financijske dostupnosti i konkretnih koristi koje iz obrazovanja proizlaze.

6.5. Najvažniji rezultati statističke analize ankete

U slučaju kada se se u obzir uzmu svi ispitanici, rezultati pokazuju najčvršću povezanost varijabli koje se odnose na sigurnost zaposlenja, mogućnost napredovanja, radno vrijeme, ugodnu atmosferu, novčana primanja i mogućnost učenja. Pored toga, postoji i znakovita povezanost između stavova o važnosti mogućnosti usavršavanja, stjecanja iskoristivih znanja i vještina i osobnog zadovoljstva. Primjećuje se pojačano zanimanje za informatičke i jezične programe, što je posljedica trenutnih zahtjeva tržišta, dok su ostali programi neformalnog obrazovanja zanemareni, a veliki broj ispitanika ne osjeća potrebu za samostalnim usavršavanjem.

Prema kriteriju dobi, rezultati dobiveni hi - kvadrat testom, analizom varijance statistički različitih uzoraka i faktorskom analizom ukazuju na zaključak da ispitanici istih dobnih skupina imaju iste probleme vezane uz trenutni radni status, odgovarajuće

radno mjesto i razlog nezaposlenosti, kao i slične stavove o radu izvan Republike Hrvatske, važnosti mogućnosti učenja i kvalifikacija na radnim mjestima. Najveći udio nezaposlenih nalazi se u skupini osoba mlađih od 20 godina, dok su osobe srednje dobi najčešće u stalnom radnom odnosu. Dodatni problem je otežana zapošljivost koja je najizraženija upravo kod mladih, zbog čega su iste osobe najsklonije radu izvan države. Rad bez prijave je prihvatljiv za gotovo sve ispitanike.

Ukoliko se u obzir uzme kriterij razine stručne spreme, dolazi se do zaključka da je problem zapošljivosti najizraženiji kod osoba niže i srednje, dok najmanji problem po pitanju nezaposlenosti i neodgovarajućeg radnog mjesta imaju osobe visoke i više stručne spreme. Najčešća pojava nezaposlenosti i neodgovarajućeg zaposlenja primjećuje se kod osoba srednje stručne spreme koje su najzastupljenije i u promatranom uzorku i u cjelokupnom radno aktivnom stanovništvu Republike Hrvatske.

Povezanost radnog statusa s jedne i stupnja i vrste stručne spreme s druge strane odraz je strukturnog nesrazmjera na tržištu rada, čija je posljedica višak kadrova srednje strukovne i ekonomske spreme. Ipak, problem zapošljivosti je najizraženiji kod osoba bez stručne spreme. Primijećena je i značajna povezanost između stupnja stručne spreme majke i stavova ispitanika, pri čemu najveći utjecaj na odluku i izbor obrazovne aktivnosti imaju majke visoke stručne spreme.

Osobe visoke i ostalih stupnjeva stručne spreme među sobom pokazuju najveće razlike kada su u pitanju oblici organiziranog obrazovanja odraslih, razlozi sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima i samostalno usavršavanje. Stav o individualnom pristupu obrazovanju odraslih najvažniji je osobama srednje a najmanje važan osobama niže stručne spreme, koje se značajno razlikuju od ostalih ispitanika i u stavovima o važnosti mogućnosti napredovanja. Osim navedenog, osobe visoke, više i srednje stručne spreme smatraju ulaganje u obrazovanje potpuno isplativo, za razliku od osoba niže spreme koje u navedenu tvrdnju nisu sigurne.

Trenutni radni status je varijabla koja je pokazala najveći broj statistički značajnih vjerojatnosti povezanosti s ostalim dijelovima ankete, posebno kada se radi o razlogu i obliku obrazovanja. Veliki udio ispitanika se osjeća primoran nastaviti obrazovanje zbog zadržavanja radnog mjesta i povećanja osobne zapošljivosti, a mogućnost napredovanja je najvažnija osobama koje trenutno rade na neodgovarajućim poslovima zbog čega su kao razlog nastavka obrazovanja naveli primoranost. Tijekom godina opada broj osoba koje rade na neodgovarajućim poslovima, važnost mogućnosti učenja postaje sve manja, a stav o važnosti kvalifikacije na radnim mjestima sve pozitivniji.

U isplativost obrazovnih aktivnosti najviše sumnjaju osobe zaposlene na radnim mjestima koje ne odgovaraju vrsti njihove stručne spreme i koje najmanje vjeruju u važnost stjecanja iskoristivih znanja i vještina putem obrazovanja. U skladu s tim, ispitanicima koji rade na neodgovarajućim poslovima važnost pospješivanja integracije rada i učenja gotovo je najvažnija varijabla. Stav o neisplativosti obrazovanja, karakterističan za ispitanike nižeg obrazovnog stupnja, produženjem vremena nezaposlenosti postaje sve čvršći.

Na stavove o prednostima rada u inozemstvu, sivoj ekonomiji i sigurnosti zaposlenja znakovito utječe i materijalni status ispitanika, zbog čega značajan motiv ulaganja u obrazovanje predstavljaju potencijalne materijalne koristi definirane varijablama koje se odnose na sigurnost zadržavanja radnog mjesta, financijsku isplativost i povećanu zapošljivost. Opravdanost navedenih stavova leži u činjenici da su razlozi prekida formalnog obrazovanja najčešće financijske prirode, iako se u izvjesnom broju slučajeva radi o nedostatku osobne potrebe za usavršavanjem, dok su uzroci nezaposlenosti smanjen opseg poslova i ugovori sklopljeni na određeno vrijeme.

Međutim, bez obzira na materijalni status ispitanika, kada je riječ o vrstama isplativosti najveće vrijednosti bilježe poticaji direktno vezani uz ekonomsku isplativost. U skladu s tim, izuzetno je izražen i stav o potrebi subvencioniranja polaznika i priznavanja poreznih olakšica za sredstva uložena u cjeloživotno obrazovanje.

Stavovi o utjecaju cjeloživotnog obrazovanja na kvalitetu rada i napredovanje, koji povlače za sobom i stav o dugoročnoj isplativosti obrazovne investicije sve se intenzivnije poboljšavaju produženjem vremena zaposlenosti. S duge strane, vrijeme nezaposlenosti nepovoljno utječe na stav o važnosti učenja, ali se mijenjaju i stavovi o važnosti povećanja zapošljivosti, kvalifikacije na radnim mjestima i suradnji obrazovnih institucija i poslodavaca.

Tijekom vremena nezaposlenosti stavovi i prioriteti pojedinaca se mijenjaju, a dugotrajna nezaposlenost vodi obeshrabrenosti, na što je ukazala znakovita statistička povezanost navedenih varijabli. Dugotrajno nezaposlene osobe imaju različite stavove po pitanjima mogućnosti napredovanja i obrazovanja od ostalih ispitanika, a njihov najčešći razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima je primoranost.

Strukturna dugotrajna nezaposlenost posljedica je, između ostaloga, neučinkovitih i/ili nedovoljno zastupljenih programa profesionalne orijentacije, a istraživanje je ukazalo na izuzetno mali udio osoba koje su se za svoj budući poziv odlučile u skladu s rezultatima programa profesionalnog savjetovanja zbog čega je potrebno postaviti pitanje o upitnosti njihove kvalitete. Međutim, i osobe koje nikada nisu bile obuhvaćene programima profesionalne orijentacije su najčešće nezaposlene ili rade na poslovima koji ne odgovaraju njihovom zanimanju.

Polaznici izobrazbe odraslih imaju visoke zahtjeve u pogledu kvalifikacija stručnih suradnika kada se radi o važnosti njihovog radnog iskustva, pedagoško psihološke naobrazbe i prilagodbe programa individualnim potrebama. Njihovo radno iskustvo u nastavi, pored suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca su najvažniji nezaposlenim i osobama koje su privremeno zaposlene izvan struke, iako su kod svih ispitanika rangirani izuzetno visoko. Izuzetno su velika i očekivanja koja se odnose na radno i praktično iskustvo stručnih suradnika u obrazovanju odraslih, njihovu pedagoško psihološku naobrazbu i potrebu individualne prilagodbe nastavnih programa.

Oblikovanje obrazovne grupe prema vrsti stručne spreme je izuzetno bitna privremeno zaposlenim osobama, dok su nezaposlene osobe u pogledu oblikovanja radnih grupa najmanje zahtjevne. Usklađenost obrazovne grupe važnija je muškarcima, posebno kad se radi o njenoj veličini i radnom iskustvu polaznika.

Kada je u pitanju organizacija nastave, osobe niže spreme pokazuju najmanja očekivanja, a kao najučinkovitiji način stjecanja znanja ističu razgovor. Predavanja u klasičnoj redovitoj nastavi svi ispitanici smatraju najmanje učinkovitim, a najznačajnija očekivanja po pitanju strukture obrazovnih grupa odnose se na optimalnu veličinu i usklađenost polaznika prema vrsti, stupnju stručne spreme i radnom iskustvu

Zapošljivost, profesionalno usavršavanje i suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca najvažnije su nezaposlenim i osobama zaposlenim izvan struke, dok je mogućnost napredovanja najvažnija stalno zaposlenima u struci, koji se na obrazovnu investiciju odlučuju zbog konkurencije na tržištu rada. Osobe zaposlene na neodgovarajućim radnim mjestima u odnosu i na vrstu i na stupanj stručne spreme imaju različite razloge sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima i stavove o isplativosti obrazovne investicije.

Najveći problemi zapošljivosti, pored osoba bez stručne spreme, prisutni su kod osoba strukovnih i ekonomskih zanimanja, koje imaju i najizraženije stavove o potrebi usklađenosti obrazovne grupe prema vrsti i stupnju stručne spreme. Navedeni rezultati ukazuju na činjenicu da su ispitanici prepoznali važnost analize obrazovnih potreba društva, integracije rada i učenja, kao i ulogu programa profesionalne orijentacije.

7. EKONOMSKE POSLJEDICE ZAPOSTAVLJANJA INVESTICIJA U INTELEKTUALNI KAPITAL

Investicija podrazumijeva ulaganje u sadašnjosti radi pozitivnih učinaka u budućnosti. Iako se najčešće povezuje s financijskim izdacima, to je samo jedan od mnogobrojnih oblika, među kojima su najbitniji vrijeme i uloženi trud. Investicije neizbježno predstavljaju drugu stranu oportunitetnih troškova, odnosno odricanja od jednog dobra da bi se odabralo drugo. Odluka o raspoređivanju financijskih sredstava, rada i vremena, ovisi o procjeni odnosa između graničnog troška⁶⁵ koji ulaganje uzrokuje i graničnog prihoda⁶⁶ koji je njegova potencijalna posljedica.

Količina dodatnog prihoda koja se ostvaruje dodatnom jedinicom rada izražava se graničnim prihodom, što znači da poduzeće neće unajmiti novog radnika, ako je tržišna nadnica veća od njegovog graničnog prihoda. Sa stajališta pojedinca, do ulaganja u bilo koji oblik obrazovanja neće doći, ako je ono veće od graničnog prihoda koji bi mu ta investicija donijela. Iako je privatnu i društvenu isplativost nemoguće promatrati na isti način, neravnoteža privatnog i društvenog optimuma ulaganja znak je potrebe za javnom intervencijom u obrazovanje, kojoj moraju prethoditi detaljne analize raspoloživih radnih resursa i tendencije kretanja ponude i potražnje na tržištu rada.

7.1. Privatna i društvena perspektiva investiranja

Sve duži životni vijek znači više godina aktivnog učešća u radnoj snazi i dovodi do veće proizvodnosti čovjeka po satu rada, te daje dodatni poticaj stjecanju višeg stupnja obrazovanja kao ulaganju u budući nematerijalni i materijalni profit. Pri tome,

⁶⁵ Granični trošak pokazuje porast ukupnih troškova nastalih proizvodnjom dodatne jedinice proizvoda ili usluge, a izračunava se kao odnos promjene ukupnih troškova i ukupnog outputa.

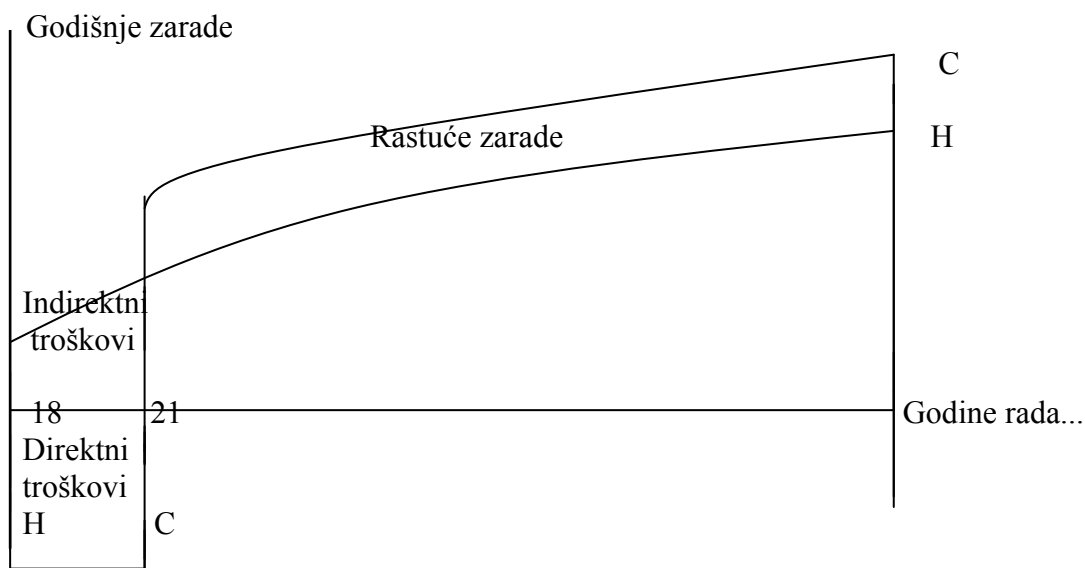
⁶⁶ Granični prihod je prirast ukupnog prihoda do kojeg dolazi kada količina proizvodnje poraste za jednu jedinicu.

privatna perspektiva ove vrste investiranja uključuje troškove koji se odnose na pojedinca, izračunavajući kasnije koristi. Nasuprot njoj, društvena perspektiva u troškove uključuje sve javne subvencije za obrazovanje, dok se koristi izražavaju u dodatnim zaradama. Dio zarada koji će se oduzimati porezom i prirezom, koristit će se za financiranje javnih dobara i usluga.

Prije odluke o nastavku školovanja, svaki pojedinac racionalno odlučuje o troškovima i koristima, uzimajući u obzir ukupne oportunitetne troškove, i direktne i indirektne:

- Direktni predstavljaju troškove za školarinu, knjige itd., a u njih se ne uključuju troškovi za smještaj i prehranu jer se pretpostavlja da postoje bez obzira na to školuje li se pojedinac ili radi.
- Indirektni se odnose na propuštene zarade za vrijeme obrazovanja. Ukupni troškovi i koristi investiranja u visoko obrazovanje kroz kretanje kasnijih zarada mogu se prikazati grafički.

Grafikon 40: Profili starost - zarade s i bez visokog obrazovanja



Izvor: doradeno prema: McConnel C.R. - Brue S.L.: Suvremena ekonomija rada, treće izdanje, Mate d.o.o., Zagreb, 1994., str. 85.

Krivulja CC predstavlja troškove i zarade u slučaju odluke o visokom obrazovanju prije zapošljavanja. Ukupnu investiciju čini zbroj direktnih i indirektnih troškova u razdoblju od 18. do 21. godine života. Zarade u slučaju ulaska na tržište rada odmah nakon završetka srednjoškolskog obrazovanja prikazane su krivuljom HH.

Razlika između krivulja CC i HH od 21. godine života pokazuje povećanje zarade koja se može ostvariti stjecanjem visokog obrazovanja, tj. dodatni dohodak visokoobrazovanog radnika u usporedbi s dohotkom srednjoškolski obrazovanog radnika. U slučaju krivulje CC radni vijek je određeni broj godina kraći (u ovom slučaju 3 godine). Profilom starost - zarade mogu se prikazati troškovi i koristi svake obrazovne investicije, bilo da se radi o prekvalifikaciji, doškolovanju ili nekom drugom obliku.

Privatni povrat investiranja ovisi i o ponudi obrazovanih osoba određenog profila na tržištu rada pa su više stope povrata u prosjeku vezane za manji broj diplomiranih studenata.⁶⁷ Međutim, bilo bi pogrešno donositi konačne zaključke bez usporedivih podataka o kvaliteti obrazovnih programa. Potrebno je naglasiti da se pod kvalitetom ne podrazumijevaju samo formalna znanja, već sposobnost učenja i konkretne primjene naučenog, kao i olakšana zapošljivost.

Postavlja se pitanje koja je granica do koje je isplativo, odnosno rentabilno ulagati u obrazovanje, pri određenim okolnostima kao što su izbor obrazovnih programa, mogućnost njihove konkretne primjene, cijena, trajanje, tržišna potreba? Za svaki pojedini slučaj potrebno je napraviti drugi izračun, uzimajući u obzir različite parametre, s tim da je i isplativost s privatnog i društvenog stajališta znakovito različita.

⁶⁷ Šošić, V.: Premija za obrazovanje i ulaganje u ljudski kapital u Hrvatskoj, *Financijska teorija i praksa*, 27 (4), Institut za javne financije, Zagreb, 2003., str. 439 - 455.

7.2. Granica rentabilnosti ulaganja u obrazovanje

Ulaganje u obrazovanje, kao i svaka druga investicija, unosno je sve do točke u kojoj je njegov prinos izjednačen s prinosima drugih potencijalnih ulaganja. “Načelno: gospodarstvo bi trebalo ulagati u ljudski kapital do točke u kojoj je povrat što ga donosi posljednji dio investicije jednak povratu što ga donosi najbolja alternativa korištenja sredstava.”⁶⁸

Sa stajališta pojedinca, investiranje se veže uz rastuće zarade tijekom njegovog radnog vijeka, pri čemu se pretpostavlja da količina znanja ovisi o broju godina obrazovanja. Međutim, zbog zakona opadajućih prinosa, nakon određenog vremena, stopa povrata se smanjuje. Osim toga, dodatna godina visokog obrazovanja ima veći oportunitetni trošak od srednjoškolskog.⁶⁹

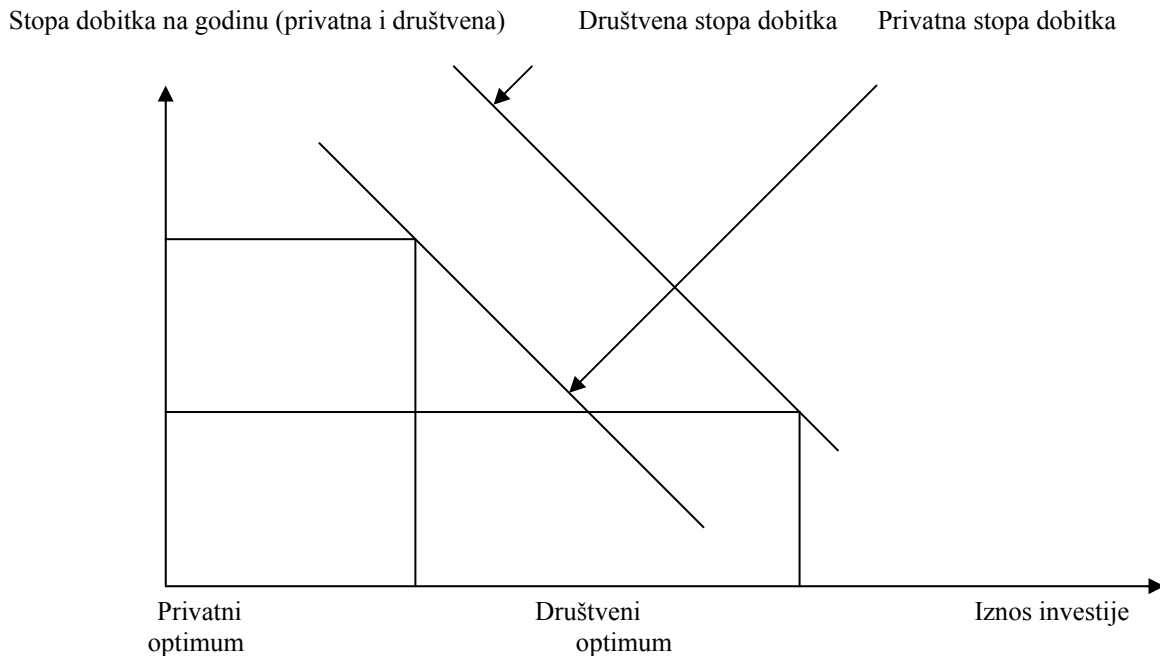
Društvene koristi ulaganja u obrazovanje ogledaju se u nižim stopama nezaposlenosti osoba s višim obrazovnim stupnjevima, manjim izdvajanjima za naknade, manjim socijalnim problemima.

Bez obzira radi li se o privatnoj ili društvenoj stopi rentabilnosti, porast investicija nakon određene granice za sobom povlači pad stope dobitka, što je prikazano na sljedećem grafikonu:

⁶⁸ Barić, V.: Uloga obrazovanja odraslih u ostvarivanju mikroekonomskih ciljeva i osobnog razvoja pojedinca, Ekonomski fakultet, Zagreb, str. 5.; http://tvu.acs.si/ak/06/6AK_OŠ_VINKO-BARIĆ.pdf (2004-05-14)

⁶⁹ detaljnije o tome, cf.: Barić, V: Rentabilnost ulaganja u obrazovanje, Računovodstvo, revizija i financije, godina XIII, broj 7., Zagreb, 2003., str. 132 - 138.

Grafikon 41: Privatna i društvena stopa rentabilnosti ulaganja u obrazovanje



Izvor: Barić, V: Rentabilnost ulaganja u obrazovanje, Računovodstvo, revizija i financije, godina XIII, broj 7., Zagreb, 2003., str. 135.

Na svakoj razini društveni dobitak je veći od privatnog. Razlozi se mogu naći u činjenicama da porezi na dohodak umanjuju privatni dobitak od obrazovanja u korist društvenog dobitka, da osobe često zbog nedostatka informacija ili nemogućnosti izbora, pristaju na manji dohodak od zasluženog te da je društvu isplativije obrazovati radnika, nego pokrivati socijalne programe zbog nemogućnosti zapošljavanja nekvalificirane radne snage.

Pri ocjenjivanju stope povrata ulaganja u ljuski kapital, koriste se podaci dobiveni putem Ankete o radnoj snazi kao najopsežnijeg istraživanja o obilježjima tržišta rada. Prema podacima iz Akcijskog plana za poticanje ulaganja u znanost i istraživanje, Republika Hrvatska troši oko 5,6% BDP-a za sve razine obrazovanja (i privatno i javno ulaganje), što je razmjerno potrošnji zemalja EU15 (oko 5,6%) i novim zemljama

članicama EU (5,7% BDP-a). Međutim, javni sektor odvaja 4,8% BDP-a što je znatno manje od prosjeka zemalja i EU15 i EU27.⁷⁰

Obzirom da na povrat ulaganja utječu i čimbenici koji su teško ili nemoguće mjerljivi, kao što su osobno zadovoljstvo, ugodnije radno mjesto i slično, dobivene rezultate ipak treba uzeti s rezervom.

7.2.1. Izračun rentabilnosti ulaganja u pojedine oblike obrazovanja

Prije svake investicije, bilo da se radi o redovitom obrazovanju ili obrazovanju uz rad potrebno je napraviti plan i definirati probleme koji se mogu razriješiti kroz školovanje. Analizu je moguće prikazati kroz nekoliko koraka: ocjena radnog učinka svakog zaposlenog u odnosu prema postojećim standardima ili razinama u poduzeću, utvrđivanje razlike između “ne mogu” i “neću”, odnosno primjena odgovarajuće tehnike motiviranja, određivanje standarda i mogućnosti greške, vježbe radi postizanja veće spretnosti ili znanja, osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija kada vježbe nisu dovoljne, promjena posla uz pristanak zaposlenog, premještaj ili otkaz ako dodatno osposobljavanje ili premještaj unutar poduzeća ne daje odgovarajuće rezultate.⁷¹

Izračun rentabilnosti temelji se na prosječnim cijenama obrazovnih usluga (tečajeva jezika, računalne izobrazbe, prekvalifikacije, doškovanja). Za svaku navedenu aktivnost postoji “prag rentabilnosti”, odnosno granica do koje je s financijskog stajališta ulaganje opravdano.

Interne stope rentabilnosti (IRR) dobivaju se uz aktualne tržišne cijene pojedinih oblika obrazovanja i rada, nakon čega ih je potrebno usporediti s aktualnom kamatnom politikom, što je obrađeno u sljedećem dijelu.

⁷⁰ Akcijski plan za poticanje ulaganja u znanost i istraživanje, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2008., str. 3 - 4.

⁷¹ Marušić, S.: Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala, Ekonomski institut, Zagreb, 1990., str. 192 - 194.

7.2.2. Vremenska preferencija pojedinca

Sa stajališta pojedinca, investiranje se veže uz rastuće zarade tijekom njegovog radnog vijeka, pri čemu se pretpostavlja da količina znanja ovisi o broju godina obrazovanja. Međutim, zbog zakona opadajućih prinosa, nakon određenog vremena, stopa povrata se smanjuje. Iako nije moguće napraviti savršeno točan proračun isplativosti ulaganja u obrazovanje, svaki pojedinac određuje svoju stopu vremenske preferencije odnosno investiciju koju je spreman uložiti danas s obzirom na koristi koje će imati sutra. To je algebarski moguće prikazati na sljedeći način: ⁷²

$$V_1 = V_p (1 + i)$$

gdje je: V_p - sadašnja vrijednost novca koji se treba uložiti; V_1 - vrijednost novca za jednu godinu; i - kamatnjak. Izraz $(1 + i)$ pokazuje da pojedinac dobiva natrag početnu (sadašnju) vrijednost uvećanu za odgovarajuću kamatu. Ovom jednadžbom prikazuje se buduća vrijednost novca koji netko ima danas, a sadašnja vrijednost potrošnje i prihoda koji se ostvaruju u budućnosti izračunava se pomoću izvedene jednadžbe:

$$V_p = V_1 / (1 + i)$$

Troškovi i koristi nastaju tijekom određenog broja godina pa je jednadžbu potrebno proširiti:

$$V_p = E_0 + E_1 / (1 + i) + E_2 / (1 + i)^2 + E_3 / (1 + i)^3 + \dots + E_n / (1 + i)^n$$

gdje E označuje tijek dodatnih zarada primljenih odmah (E_0), sljedeće godine (E_1); n trajanje tijeka zarada, a i predstavlja kamatnjak. Vrijednosti E_0, E_1, \dots, E_n moraju se diskontirati za dvije, tri, ... n godina da bi se dobila njihova sadašnja vrijednost jer proteklo vrijeme smanjuje vrijednost zarade. To se postiže potenciranjem izraza $(1+i)$ na određeni broj godina. Za čovjeka koji se odluči nakon završetka srednje škole ući na

⁷² McConnel, C. R. - Brue, S.L.,: Suvremena ekonomija rada, Mate d.o.o., Zagreb, 1994., str. 87.

tržište rada pod pretpostavkom da će raditi do 65. godine života odnosno za maturanta koji je u nedoumici nastaviti školovanje ili ne, jednadžba će glasiti:

$$V_p = E_{18} + E_{19}/(1+i) + E_{20}/(1+i)^2 + E_{21}/(1+i)^3 + \dots + E_{64}/(1+i)^{46}$$

odnosno:

$$V_p = \sum_{n=18}^{64} [E_n / (1+i)^{n-18}]$$

Pri tome se podrazumijeva kontinuitet radnog vijeka u trajanju od 46 godina (od 18. do 64. godine) što nije čest slučaj zbog vremena koje gotovo svaki pojedinac provede kao nezaposlen, ali i zbog činjenice da veliki broj osoba u prijevremenu mirovinu odlazi prije navršene 65. godine života.

Odluka o investiranju u nastavak obrazovanja sadrži i troškove i koristi, a da bi se oba čimbenika obuhvatila datim jednadžbama, troškovi se tretiraju kao negativne zarade. Nakon edukacije, za svaku sljedeću godinu do umirovljenja dodatne zarade bi trebale biti povećane.

Troškove ulaganja je znatno lakše izračunati, nego povrat investicije u budućnosti koju čini pozitivna razlika u plaći obrazovanih radnika, povoljniji uvjeti rada te veća mogućnost izbora i promjene posla, što potvrđuje činjenica da je udio nezaposlenih radnika više i visoke spreme, znatno niži od udjela slabije obrazovanih. U obzir se uzima i već spomenuta činjenica da osobe koje su više uložile u svoje obrazovanje imaju i veće gubitke uzrokovane propuštenim zaradama za vrijeme eventualne nezaposlenosti.⁷³

Donošenje investicijske odluke podrazumijeva i izračunavanje interne stope povrata odnosno rentabilnosti, na moguću investiciju i njeno uspoređivanje s kamatnjakom (i). Interna je stopa povrata ona diskontna stopa pri kojoj će neto sadašnja

⁷³ Brunello, G.: Unemployment, Education and Earnings Growth, Padova University, Padova, 2003. <http://www.etla.fi/pure/unemp.pdf> (2008-04-23)

vrijednost investicije u obrazovanje biti nula. Umjesto kamatnjaka, određuje se koja će diskontna stopa izjednačiti sadašnje vrijednosti budućih troškova i koristi tako da neto sadašnja vrijednost bude nula, odnosno:

$$0 = E_0 + \sum_{n=18}^{64} [E_n / (1 + r)^n - 18]$$

Kao primjer, u nastavku je prikazan izračun rentabilnosti ulaganja u visoko obrazovanje, a na isti način se uz odgovarajuće parametre izračunava isplativost ostalih obrazovnih investicija, bilo da se radi o prekvalifikaciji, doškolovanju ili nekom drugom obliku.

Prilikom izračuna interne stope rentabilnosti (IRR) ulaganja u visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj u obzir se uzimaju pretpostavke da određena osoba nakon srednje škole upisuje studij koji završava za 5 do 7 godina, da će vjerojatno najmanje jednu godinu biti nezaposlena, da u mirovinu odlazi sa 59 godina kolika je prosječna dob umirovljenja⁷⁴, te da će kasnije imati prosječna primanja visoke stručne spreme.

Ukupni troškovi za vrijeme studija i trajanja eventualne nezaposlenosti obuhvaćaju prosječne direktne i prosječne oportunitetne troškove, odnosno troškove školovanja i propuštene zarade (propuštene neto plaće za srednju stručnu spremu za vrijeme studija i visoku stručnu spremu za vrijeme nezaposlenosti).

Prema statističkim podacima, prosječna mjesečna plaća visokoobrazovane osobe je 7300 kuna, a osobe srednje stručne spreme 4100⁷⁵, što znači da su prosječne godišnje plaće 87600, odnosno 49200 kuna. Prosječni troškovi studija za redovite studente koji studiraju uz plaćanje godišnje iznose 5560 kuna za društvene i humanističke znanosti,

⁷⁴ Ageing Workforce, Position Paper of Six Central and Eastern European Industry and Employers' Federations; Association of Employers of Slovenia – ZDS, Croatian Employers' Association – HUP, Confederation of Hungarian Employers and Industrialists – MGYOSZ, Confederation of Industry of the Czech Republic – SP, Confederation of Austrian Industry – IV, National Union of Employers of Slovakia – RUZ, 2008.; European Commission, p. 8.

⁷⁵ Podaci za izračun preuzeti iz Statističkog ljetopisa 2008., Državni zavod za statistiku, Zagreb, str.153.

7370 za tehničke i biotehničke i 9240 kuna za biomedicinu i zdravstvo. Potrebno je skrenuti pozornost da su ukupni troškovi školovanja uvijek veći od samih školarina, što znači da su stvarne stope rentabilnosti ipak nešto manje od dobivenih.

Tablica izračuna prikazana je u prilogu 6. Gubici od prve do pete godine studija iznose -56 600 kuna, a obuhvaćaju - 49200 (prosječne propuštene godišnje zarade srednje stručne spreme) i -7400 (prosječne troškove studija). Gubici šeste i sedme godine studiranja iznose: -87600 (prosječne propuštene godišnje zarade osoba visoke stručne spreme) i -7400 (troškovi studija), što je ukupno -95 000 kuna gubitaka godišnje.

Za vrijeme nezaposlenosti izgubljena svota obuhvaća izgubljene prosječne potencijalne zarade osoba visoke stručne spreme (ne obuhvaća troškove studija), pa iznosi 87600 kuna godišnje. Interne stope rentabilnosti (IRR) dobivene u Microsoft Excel-u (prilog 6) uz opisane okolnosti u slučajevima kada pojedinac studira 5 ili 7 godina uz razdoblje nezaposlenosti od 1 do 4 godine prikazane su u tablici 49:

Tablica 50: Interna stopa rentabilnosti (IRR) ulaganja u visoko obrazovanje

| | Interna stopa rentabilnosti (u%) | |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|
| | 5 godina studija | 7 godina studija |
| Ulazak na tržište rada | 20,55 | 12,89 |
| 1 godina nezaposlenosti | 16,12 | 10,76 |
| 2 godine nezaposlenosti | 13,13 | 9,12 |
| 3 godine nezaposlenosti | 10,96 | 7,81 |
| 4 godine nezaposlenosti | 9,29 | 6,71 |

Izvor: izračun autora (Microsoft Excel)

Kamate na studentske kredite komercijalnih banaka u Republici Hrvatskoj kreću se između 7 i 9%, što je niže od dobivenih stopa rentabilnosti petogodišnjeg studija pa se može donijeti zaključak da je u tom slučaju investicija u visoko obrazovanje profitabilna. Dobiveni rezultati ukazuju na činjenicu da na stopu povrata navedene investicije veliki negativan utjecaj imaju i dugotrajna nezaposlenost i dugotrajno studiranje.

Vrijeme nezaposlenosti od 4 godine nakon završetka studija, koji je trajao 7 godina, uz nepromijenjene ostale uvjete, pokazuje stopu rentabilnosti od 6,71%. To je točka u kojoj ulaganje u visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj pri danim uvjetima više nije isplativo, odnosno granica rentabilnosti.

Sadašnja vrijednost uložene investicije biti će veća što je: dulji period kasnijih zarada, niži trošak investiranja u ljudski kapital i veća razlika u zaradama između radnika sa srednjoškolskim i visokoškolskim obrazovanjem. Nemoguće je napraviti savršeno točan proračun jer ne postoji način za točno predviđanje budućnosti, ali u prilog tvrdnji o isplativosti obrazovanja idu i podaci o strukturi nezaposlenih osoba prema trajanju nezaposlenosti i stručnoj spremi (Tablica 8), koji ukazuju na činjenicu da osobe s višim i visokim stupnjem stručne spreme kraće vrijeme provode kao nezaposlene.

Na sličan način je moguće napraviti i izračun rentabilnosti ulaganja u programe izobrazbe odraslih koji se odnose na prekvalifikaciju i doškolovanje. U obzir se uzima odnos između oportunitetnog troška, odnosno cijene same izobrazbe i očekivanih koristi koje iz nje proizlaze. Izračun je individualan i za svaku pojedinu osobu se razlikuje, jer osim financijskih pokazatelja, bitnu ulogu igraju i neekonomski čimbenici.

7.3. Trend zastarijevanja znanja

Permanentno obrazovanje je nužno zbog sve bržeg zastarijevanja znanja koje se može spriječiti intenziviranjem školovanja, ali i poticanjem cjeloživotnog neškolskog obrazovanja. Opravdanost aktivnosti koji vode u tom smjeru nalazi se u nužnosti postizanja gospodarske konkurentnosti za koju je presudna kvaliteta rada, a koja zahtijeva sve veći broj informacija. Dolazi do intelektualizacije proizvodnje i rasta broja radnika čiji poslovi iziskuju multiprofesionalnu osposobljenost.

Promatrajući višegodišnje kretanje radnog sektora, sve se znakovitije uočava trend razvoja uslužnih zanimanja. U razvijenijim zemljama otprilike dvije trećine radno sposobnog stanovništva radi u uslužnom sektoru, a većina najbrže rastućih i najrazvijenijih poduzeća su ona temeljena na znanju čiji su zaposlenici visokoobrazovani stručnjaci (“knowledge workers”). Posao im je rješavanje problema klijenata pružanjem stručnih savjeta (financijskih, menedžerskih, pravnih), s ciljem unapređenja posla klijenta (softver koji izvršava zadatak, unapređenje prodaje ili veća učinkovitost), pri čemu su glavni resursi i “outputi” njihova rada znanje, kreativnost, inteligencija u pronalaženju rješenja. Isti trend primjećen je u zemljama u razvoju, među kojima je i Republika Hrvatska.

U strukturi svjetske razmjene u posljednjih dvadeset godina dvadesetog stoljeća uočava se preokret u korist visokih tehnologija temeljenih na znanju. Društvo koje obiluje stručnjacima i obrazovanim ljudima lakše prihvaća promjene i brže reagira, što ga čini konkurentnijim u međunarodnim odnosima. Visokorazvijene zemlje imaju veći indeks obrazovanosti stanovništva i ostvaruju brži gospodarski razvoj od srednje i nedovoljno razvijenih. Osim toga, inovativni ambijent značajan je pokretač gospodarskog razvoja, a pretpostavlja korištenje svih tipova znanja i vještina u svim vrstama ekonomskih aktivnosti.

Zbog svega navedenog, u globalnoj ekonomiji prestaje biti važna ekonomija obujma. Zapreke ulasku novih tvrtki u ekonomiji znanja nisu u obujmu, nego u proizvodnji visoke vrijednosti i kvalitete. Ekonomija znanja zasnovana je na specijaliziranim znanjima, prije svega na vještini povezivanja i identifikaciji problema. U turbulentnoj i neizvjesnoj okolini, uz sve brže i radikalnije promjene koje zahtijevaju pravovremeno i kvalitetno djelovanje, strateško je upravljanje ljudskim potencijalima presudno za pronalaženje novih, originalnih rješenja radi udovoljavanja sve većim tržišnim zahtjevima i osiguranja veće konkurentnosti.

Zbog datih razloga jedna od polaznih hipoteza rada glasi: Tehnološki razvoj društva ukazuje na neophodnost prilagođavanja nastalim promjenama što je moguće jedino ulaganjem u intelektualni kapital, odnosno financiranjem cjeloživotnog obrazovanja.

Veliki se broj obrazovanih ljudi odlučuje za rad izvan Republike Hrvatske, što predstavlja neprocjenjivi gubitak za cjelokupno gospodarstvo, pogotovo ukoliko se uzme u obzir činjenica da je stopa prirodnog prirasta već duži niz godina negativna, da je stanovništvo sve starije i da su razlike između ponude i potražnje za radom uzrokovane zastarijevanjem znanja sve izraženije.

Mehanička pokretljivost je intenzivnija kada se radi o visokoobrazovanim kadrovima i ostavlja negativnije posljedice na zemlju iz koje ljudi odlaze. Ta pojava se naziva "odljev mozgova". Praksa ukazuje na činjenicu da visina obrazovnog postignuća određene osobe, kada se ostali uvjeti ne mijenjaju, utječe na vjerojatnost njene migracije. Više obrazovno postignuće u najvećem broju slučajeva utječe na povećanu težnju migraciji, što su pokazali i rezultati obrađene ankete.

Zbog toga je potrebno u analize demografskih kretanja uvrstiti i promjenu mogućnosti zaposlenja na određenom zemljopisnom području, ali se ne smije zanemariti prirodno kretanje stanovništva koje je, tijekom vremena, dovelo do mnogih promjena. One se odražavaju u njegovom ukupnom broju i strukturi, a proizlaze iz

vitalnih bioloških događaja odnosno rađanja i umiranja, kao i iz mehaničkih migracija stanovništva.

Nasuprot ovog užeg poimanja, prirodno kretanje stanovništva u širem smislu uključuje i bračnost jer se najveći broj djece rađa u bračnim zajednicama, zatim mortalitet, starosnu strukturu stanovništva, fertilitet. Mehaničko kretanje podrazumijeva imigraciju i emigraciju, pojave koje su u Republici Hrvatskoj u posljednja dva desetljeća izuzetno izražene. Bez obzira o kom gledištu se radi, potrebno je uzeti u obzir i gospodarske, društvene i kulturne okolnosti koje kroz institucionalne promjene određuju uvjete života, promjenjivost potrebitosti zanimanja i sve brže zastarijevanje ranije usvojenih znanja.

8. PRIJEDLOZI AKTIVNOSTI U SVRHU POBOLJŠANJA KVALITETE CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA

Analiza ankete obrađene u trećem poglavlju rada otvorila je niz aktualnih pitanja o utjecaju kvalitetnog cjeloživotnog obrazovanja na zapošljivost. U cilju ostvarenja europske kvalitete obrazovnog procesa u Republici Hrvatskoj potrebno je, između ostaloga, postaviti odgovarajuće financijske prioritete čime bi se stimulirali dosad zanemarivani segmenti, pri čemu valja istaknuti da se pod pojmom cjeloživotno obrazovanje podrazumijeva redovita škola, fakultet, ali i izvanredno školovanje, osposobljavanje i usavršavanje putem rada, te samostalno obrazovanje.

Međutim, rješavanjem financijskih problema obrazovanja nije moguće utjecati i na problem nezaposlenosti bez otvaranja novih radnih mjesta, bilo da se radi o zapošljavanju u postojećim ili novoosnovanim poduzećima. Na samostalnu poduzetničku aktivnost osim odobravanja olakšica u obliku poreza i socijalnog osiguranja u skladu s mogućnostima države, moguće je pozitivno djelovati promicanjem obrazovanja za poduzetništvo i samozapošljavanje, kao i odgovarajućom obukom za sadašnje i buduće poduzetnike. Sufinanciranjem odgovarajućih obrazovnih aktivnosti, osigurali bi se potrebni ljudski potencijali u uvjetima pojačane uporabe novih tehnologija i proizvodnih programa.

Odluka o opravdanosti početka izvođenja određenih programa izobrazbe odraslih morala bi se pravovremno utvrđivati na osnovi ukupne nezaposlenosti, stanja deficitarnih i suficitarnih struka i mreže postojećih obrazovnih ustanova koje već izvode iste ili slične programe, kako na razini cijele države, tako i na razini svake pojedine županije i grada.

Stručne službe za profesionalnu orijentaciju, cjeloživotno obrazovanje i odjeli ljudskih potencijala pojedinih gospodarskih jedinica trebali bi neprekidno tijesno surađivati, stvarajući na taj način preduvjete za razvitak i planiranje ukupne politike

zapošljavanja. Više pozornosti potrebno je usmjeriti na konkretni, praktični rad, a manje na teoretske programe čiji se sadržaji nerijetko poklapaju i ponavljaju. Zbog toga bi kvalificirani predstavnici pojedinih struka, u suradnji s psiholozima i pedagoškim radnicima trebali ponovno analizirati svaki nastavni plan i program, uskladiti njegove sadržaje s nastalim promjenama u gospodarstvu te povećati broj sati praktične nastave.

Neophodno je i provođenje trajnog profesionalnog usmjeravanja i usavršavanja nastavnika koji sudjeluju u programima obrazovanja i osposobljavanja odraslih, razvijanje sustava upravljanja kvalitetom obrazovnih procesa i poticanje uporabe informacijske i komunikacijske tehnologije tijekom učenja.

Obrazovna politika trebala bi biti sastavni dio dugoročne politike gospodarskog i društvenog razvoja, i pokušati utjecati i na mehaničko kretanje stanovništva određenog područja u određenom vremenskom razdoblju. U analize demografskih kretanja potrebno je uvrstiti i mogućnosti zaposlenja stručnjaka na promatranom zemljopisnom području jer visokoobrazovani kadrovi pokazuju najintenzivniju mehaničku pokretljivost koja ostavlja negativne gospodarske posljedice na zemlju iz koje ljudi odlaze. Ta pojava se naziva "odljev mozгова". Što je obrazovno postignuće određene osobe više, kada se ostali uvjeti ne mijenjaju, veća je vjerojatnost da će ta osoba migrirati.⁷⁶

Smjernice zapošljavanja⁷⁷ koje pretpostavljaju stvaranje uvjeta za potpunu zaposlenost u društvu utemeljenom na znanju, usmjerene su prema unapređenju zapošljivosti, razvoju poduzetništva te poticanju prilagodljivosti poduzeća i njihovih zaposlenika. Jedna od preporuka je da bi se svakoj nezaposlenoj mladoj osobi trebala ponuditi mogućnost novog početka prije isteka šestomjesečnog razdoblja nezaposlenosti i to kroz profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, odnosno izobrazbu, prekvalifikaciju ili sam posao. Iako se zbog velikog broja nezaposlenih u Republici Hrvatskoj

⁷⁶ Campbell, R. - McConnell & Stanley L.Brue; op.cit.; 1994.

⁷⁷ Phillips, R.: Smjernice zapošljavanja za 2002. - Stvaranje uvjeta za potpunu zaposlenost u društvu koje se temelji na znanju, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2003., str. 1 - 4.

šestomjesečno razdoblje čini prekratkim, težnja za ispunjenjem ove smjernice rezultirala bi rješavanjem problema dugotrajne nezaposlenosti, a time i mnoštva drugih problema, o čemu je bilo riječi u prethodnim poglavljima.

S obzirom da problem dugotrajne nezaposlenosti nije u istoj mjeri nazočan kod osoba različitog stupnja obrazovanja te da se osobe s višom i visokom stručnom spremom kraće zadržavaju među nezaposlenima, ovaj problem moguće je riješiti iniciranjem financiranja nastavka obrazovanja, odnosno poticanjem stipendiranja na svim razinama. Prva smjernica Eurpske Unije odnosi se upravo na dugotrajnu nezaposlenost i preventivno djelovanje kroz rano identificiranje potreba nezaposlenih osoba te pružanja usluga savjetovanja i usmjeravanja, u cilju ublažavanja učinka obeshrabrenosti.

Brže zapošljavanje uslijedilo bi i aktivnijim angažiranjem učenika i polaznika tijekom obrazovanja i uključivanjem u radne procese neposredno nakon završetka školovanja, makar i u skraćenom radnom vremenu. Radi se o velikom broju osoba koje je potrebno upoznati s praktičnim radom, a dio problema mogao bi se riješiti i pružanjem mogućnosti volontiranja. Participacija na tržištu rada znatno bi olakšala individualnu odluku o kasnijem pokretanju i vođenju vlastitog poduzeća, čemu bi značajno pridonijele i razne financijske olakšice kao sastavni dio aktivne politike zapošljavanja.

Posebnu pozornost potrebno je posvećivati planiranju potreba za ljudskim potencijalima na razinama gradova, županija i cijele države kako bi se eliminirale postojeće i izbjegle buduće pojave nesrazmjera između ponude i potražnje za određenim zanimanjima. U taj proces potrebno je uključiti predstavnike učenika i studenata, kao i polaznike programa izobrazbe odraslih jer su oni ti koji će u narednim desetljećima aktivno raditi i direktno utjecati na razvoj svih segmenata gospodarstva. Neophodno je poticanje i stimuliranje inventivnog rada i pružanje posebnih povlastica talentiranim pojedincima. Osim mladih ljudi koji se još uvijek školuju, u svim fazama kreiranja,

usvajanja i realizacije aktivne politike zapošljavanja trebali bi sudjelovati i predstavnici nezaposlenih.

I uvijek se rasprava vraća na obrazovanje jer je problemu nezaposlenosti besmisleno pristupiti ukoliko se ne radi na usklađivanju obrazovnog sustava s tržištem rada, bez obzira o kojem stupnju obrazovanja se radi. Više pozornosti potrebno je usmjeriti na konkretni, praktični rad, a manje na teoretske programe čiji se sadržaji nerijetko poklapaju i ponavljaju. Obrazovanje bi trebalo racionalizirati u smislu suženja obvezatnih sadržaja i proširenja konkretnih programa za potrebe tržišta.⁷⁸

Značajniji napredak u razvoju obrazovnog sustava mogao bi se postići njegovanjem tržišnih odnosa u financiranju obrazovanja, sponzorstvima, donacijama, neposrednim financiranjem od strane pojedinaca i poduzeća. Njihovu konkurentnost moguće je analizirati u odnosu na različitost u programskom usmjerenju, specifičnosti unutar organizacijske strukture, primjenu selekcijskih mehanizama uz stalno praćenje rada i napredovanja. Potrebna je djelotvornija i trajnija raspodjela javnih sredstava u obrazovanje, a da bi se osigurala ravnopravnost, neophodna je konkretna podrška u cilju da ono bude dostupno svakom potencijalnom polazniku, neovisno o platežnoj moći.

Oživotvorenjem navedenih aktivnosti znatno bi ojačala uloga svih obrazovnih institucija, Zavoda za zapošljavanje i ostalih posredovnih institucija na svim razinama, bilo da se radi o pronalaženju mogućnosti zapošljavanja, posredovanju ili općenito o unapređenju funkcioniranja tržišta rada. Otvaranje novih gospodarskih mogućnosti koje bi nezaposlenim osobama pružile čvršći oslonac, savjet i nakon određenog vremena rješenje njihovih problema znatno bi smanjilo osjećaj nezadovoljstva i pesimizam.

⁷⁸ White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways forward into the 21st century, European Commission, Brussels, 1993. http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/ch7_1.html (2003-06-06)

Promjena stava odrazila bi se i na obrazovnu motivaciju radno sposobnog stanovništva, na smanjenje sklonosti prema svojoj ekonomiji i razmišljanju o odlasku iz zemlje, odnosno na sve one elemente koje su u provedenoj anketi dale obeshrabrujuće rezultate, a s druge strane, djelovalo bi poticajno na djelatnije samoizgrađivanje i pozitivniju percepciju društva i sebe kao društveno aktivne jedinice.

III. ZAKLJUČAK

Razvoj konkurentnosti hrvatskoga gospodarstva počiva na konkurentnosti radne snage zbog čega se sustavno potiče i pohađanje u što većem opsegu i što višeg stupnja obrazovanja odraslih te razvijaju obrazovni programi trajnog osposobljavanja i usavršavanja u svim strukama. Na taj način se indirektno utječe na razvoj gospodarstva, odnosno razvoj proizvodnih snaga s jedne strane i unapređenje ekonomskog položaja pojedinca s druge.

Međutim, prema navedenim statističkim podacima, stručna osposobljavanja, prekvalifikacije i ostali oblici dodatnog obrazovanja odraslih su nedovoljno zastupljeni. Obzirom da se radi o jednom od logičnih načina rješavanja problema neaktivnosti i nezaposlenosti, postavlja se pitanje: radi li se o propustu unutar aktualne politike zapošljavanja i obrazovanja ili o nespremnosti i/ili demotiviranosti stanovništva na profesionalnu pokretljivost?

Izračun granične stope rentabilnosti pokazao je da je za pojedinca u trenutnim prosječnim životnim uvjetima u Hrvatskoj financijska isplativost investicije u dodatne formalne oblike obrazovanja nerijetko upitna zbog neizvjesnosti skorog povrata uložениh sredstava. S druge strane, društvene koristi su značajne jer cjeloživotno obrazovanje rezultira aktivnijim stanovništvom, kao i učinkovitijim funkcioniranjem društvenih političkih procesa.

Analiza ankete provedene među odraslim osobama koje su se odlučile na nastavak organiziranog obrazovanja, bilo da se radi o doškoloivanju ili prekvalifikaciji pokazala je da osobe različitog stupnja, vrste obrazovanja i pozicije na tržištu rada imaju različite stavove prema: financijskoj isplativosti i ostalim koristima koje proizlaze iz obrazovanja; formiranju obrazovnih programa i grupa, načinu izvođenja nastave u izobrazbi odraslih, prilagođavanju programa individualnim potrebama, raznim oblicima

subvencioniranja i priznavanja poreznih olakšica, programima profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja, kao i samostalnom cjeloživotnom usavršavanju.

Veliki broj osoba nije odbacio mogućnost rada bez prijave, a gotovo svi bi prihvatili neodgovarajuće radno mjesto, što pokazuje stav o nemogućnosti izbora. Najveći udio ispitanika ima stečenu srednju stručnu spremu koja je i na razini države najzastupljenija i na kojoj su najizraženiji strukturni poremećaji.

Analiza je pokazala izuzetno visoka očekivanja u pogledu kvalificiranosti stručnih suradnika u obrazovanju odraslih pri čemu su osobe srednje, više i visoke pokazale veću osjetljivost od osoba niže stručne spreme. Od stručnih suradnika se opravdano očekuje odgovarajuće praktično iskustvo u struci i nastavi, pedagoško psihološka naobrazba i angažman na prilagodbi nastavnih programa individualnim potrebama polaznika.

Obrazovne grupe trebalo bi uskladiti prema stupnju i vrsti stručne spreme, kao i po godinama, a očekivanja su usmjerena i prema državi, odnosno oblicima subvencioniranja i priznavanja poreznih olakšica. Financijski problemi pokazali su se najčešćim razlogom prekida obrazovnih aktivnosti.

Pored njih, istaknut je i negativan stav dugotrajno nezaposlenih osoba prema cjeloživotnom obrazovanju, koji je otvorio pitanje njihove obeshrabenosti i demotiviranosti. U cilju maksimalne isplativosti vlastitog potencijala, svaki bi pojedinac trebao posvetiti posebnu pozornost izboru zanimanja u skladu s osobnim interesima i perspektivom koja se pruža. Stoga je odlučujući čimbenik u stvaranju osjećaja zadovoljstva tijekom naobrazbe, rada i učenja uz rad upravo izbor odgovarajućeg poziva, što u nadležnosti djelatnosti profesionalne orijentacije.

Od izuzetnog su značaja i programi neformalnog i samoobrazovanja koji obuhvaćaju ne samo organizirane nego i spontane obrazovne aktivnosti uspostavljene izvan formalnog obrazovnog sustava. Njihova osnovna prednost je u tome što su prilagođeni potrebama i interesima korisnika u svrhu usvajanja niza životnih vještina,

specifičnih znanja, te upoznavanja s ciljevima demokratskog društva. Razvijenost i raznolikost programa neformalnog obrazovanja odraz je razvijenosti društva u cjelini. Neformalno obrazovanje izuzetno je važno za suvremeni koncept cjeloživotnog učenja, a javlja se kao odgovor na nove zahtjeve koji se ne svode samo na stjecanje znanja, nego i na postizanje i razvoj vještina u promijenjenim okolnostima suvremenog društva i tržišta rada.

Međutim, kod odraslih se osoba, što zbog nemogućnosti uključivanja, što zbog neinformiranosti ili nedostatka samopouzdanja, osjeća nedovoljno razvijena svijest i interes za proces stalnoga učenja i osposobljavanja. Zbog toga se ističe uloga službi za profesionalno informiranje i razvoj čiji je cilj poticanje zanimanja za individualnim i skupnim usavršavanjem, a u konačnici poboljšanje općeg radnog učinka.

Individualno usavršavanje je karakteristično po tome što ga svaka osoba izvodi zasebno, prilagođavajući ga svojim potrebama i mogućnostima, dok je skupno organizacijski planirano i izvodi se u različitim stručnim tijelima ili skupinama. Ono se može ostvariti na različitim stručnim savjetovanjima, seminarima, tečajevima, konzultacijama, omogućavajući razmjenu stručnih znanja i iskustava i proučavanje problema s različitih stajališta.

Potreba za dodatnim obrazovanjem posebno je izražena u zemljama u razvoju, u kojima postoji problem strukturne nezaposlenosti, odnosno problem viška ponude radne snage u odnosu na potražnju. S obzirom da se izračuni stopa nezaposlenosti u uredima za zapošljavanje pojedinih zemalja razlikuju, izvor međunarodno usporedivih podataka na području statistike rada predstavljaju podaci dobiveni anketom o radnoj snazi prema navedenoj metodologiji Međunarodne organizacije rada (ILO). Republika Hrvatska ima znatno višu registriranu odnosno administrativnu stopu nezaposlenosti, koja je neravnomjerno raspoređena po različitim oblicima djelatnosti, što ukazuje upravo na strukturne probleme tržišta rada. Uključivanje osoba niže i suficitarnih stručnih sprema u odgovarajuće programe izobrazbe odraslih, olakšalo bi se povećanjem vertikalne i horizontalne prohodnosti postojećih obrazovnih programa. Na taj način bi se sama edukacija približila zahtjevima gospodarstva i individualnim interesima i potrebama.

Pri tome bi, ma kako to izgledalo teško, obrazovanje uvijek trebalo biti korak ispred zahtjeva tržišta rada. Prezentiranje odnosa između nezaposlenih osoba i njihove obrazovne strukture, kao i predlaganje mjera za uvođenje promjena temeljenih na stvarnim mogućnostima, teoretskim spoznajama i međunarodnom iskustvu, rezultiralo bi uvidom u jedan od načina ublažavanja problema strukturne nezaposlenosti. Pod obrazovnom strukturom podrazumijeva se struktura radno sposobnog stanovništva obzirom na vrstu, ali i stupanj stručne spreme, odnosno razinu obrazovanosti.

Razina obrazovanosti značajno utječe i na trajanje nezaposlenosti, što je evidentno iz statističkih analiza provedene ankete. Pokazalo se da su osobe više i visoke stručne spreme uglavnom zastupljene u kratkotrajnoj, a osobe srednje i niže u dugotrajnoj nezaposlenosti koja podrazumijeva neparticipaciju na tržištu radne snage dužu od godine dana. Iste uvjetovanosti primjećuju se i u statističkim evidencijama nezaposlenih osoba koje provodi zavod za zapošljavanje.

Prema tim evidencijama već dugi niz godina primjećuje se sve manja potražnja za fizičkim radom i sve veća vrijednost obrazovanih kadrova te sve veći udio tercijarnog sektora, odnosno uslužnih delatnosti. Zbog toga je prije donošenja bilo kakvih zaključaka potrebno analizirati strukturu cjelokupnog stanovništva prema obrazovnim obilježjima. Za razliku od uslužnog, u primarnom i sekundarnom sektoru i dalje je očekivana tendencija smanjenja broja zaposlenih i uspon privatnog vlasništva, a manji broj radnih mjesta posljedica je tehnoloških viškova i utjecaja kompjuterizacije.

Tercijarni sektor ostaje glavni izvor zapošljavanja, što je obilježje razvijenih zemalja, a cjeloživotna edukacija i usavršavanje postaju neophodni zbog brzog zastarijevanja znanja. Zbog toga i redovito i obrazovanje uz rad mora proći izvjesne preinake da bi se zadovoljile nove tržišne potrebe. Njegovo trajanje bi trebalo biti kraće uz veći broj sati praktičnog rada, sa smanjenim udjelom teoretskih sadržaja i posebnim naglaskom na znanja stranih jezika, informatike i strukovnih predmeta.

U konačnici, da bi se moglo obuhvatiti cjelokupne ljudske potencijale i na što bolji način njima upravljati neophodno je prihvatiti činjenicu da su oni za svako gospodarstvo važniji od novca i ostale imovine i da svaka investicija usmjerena u to područje dugoročno mora donijeti određenu korist, materijalnu ili nematerijalnu. Potrebno je prihvatiti da je obrazovanje osnovni preduvjet gospodarskog i društvenog razvitka te da vrijednost ukupno postignutog razvoja zapravo podrazumijeva vrijednost uloženog ljudskog znanja, iskustva i rada. Pitanje potrebnih kadrova jedno je od najbitnijih pitanja za svako gospodarstvo, a relevantnim informacijama, stalnim planiranjem andragoških potreba, investiranjem i prilagođavanjem sve većim zahtjevima tržišta rada, moguće je pozitivno utjecati na njegov stabilan razvoj.

Opisana istraživanja potvrdila su osnovnu hipotezu rada prema kojoj je kontinuirano nematerijalno i materijalno investiranje u obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje ljudskih potencijala dugoročno profitabilno i sa stajališta društva i sa stajališta pojedinca jer doprinosi povećanoj zapošljivosti, ublažavanju efekta obeshrabrenosti i smanjenju strukturne nezaposlenosti.

IV. POPIS LITERATURE

Knjige:

1. Andrilović, I. - Matijević, M. - Pastuović, N. - Pongrac, S. - Špan, M.: Andragogija, Školska knjiga, Zagreb, 1985.
2. Andrilović, V. - Čudina-Obradović, M.: Osnove opće i razvojne psihologije, Školska knjiga, Zagreb, 1994.
3. Antić, S.: Školstvo u svijetu, HPKZ, Zagreb, 1993.
4. Antić, S. Hrvatska škola u trendu razvoja, Pedagogija i hrvatsko školstvo jučer i danas, za sutra, Hrvatski pedagoško- književni zbor, Zagreb, 1996.
5. Bahtijarević - Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999.
6. Bilandžija, D.: Obrazovanje odraslih - organizacija, marketing i izvođenje, Mardid d.o.o., Zagreb, 1998.
7. Bruner, J.: Kultura obrazovanja, EDUCA, Zagreb, 2000.
8. Campbell, R. - McConnell & Stanley L. Brue: "Suvremena ekonomija rada", Mate d.o.o., Zagreb, 1994.
9. Čulo, I. - Klapan, A. - Matijević, M. - Žiljak, T.: Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2009.

10. Deželjin, J.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Organizator, Zagreb, 1966.
11. Durkheim, E.: Obrazovanje i sociologija, Societas, Zavod za sociologiju, Zagreb, 1996.
12. Eggen, P. - Kauchak, D.: Educational Psychology, Classroom Connections, Macmillan College Publishing Company, New York, 1994.
13. Fulgosi, A.: Faktorska analiza, Školska knjiga, Zagreb, 1984.
14. Gartenschlaeger, U. - Hinzen, H.: Perspektive i tendencije obrazovanja odraslih u Europi, Hrvatska zajednica Pučkih otvorenih učilišta, Zagreb, 2004.
15. Glasser, W.: The Quality School, Harper Perennial, New York, 1992.
16. Jensen, E.: Super-nastava, Educa, Zagreb, 1998.
17. Klapan, A. - Pongrac, S. - Lavrnja, I.: Andragoške teme, Vlastita naklada, Rijeka, 2001.
18. Klapan, A.: Teme iz andragogije, Vlastita naklada, Rijeka, 2004.
19. Kmenta, J.: Počela ekonometrije, Mate d.o.o., Zagreb, 1997.
20. Krajnc, A.: Obrazovanje u funkciji razvoja ili prijelaz od kvantitativnih ka kvalitativnim promjenama, časopis Andragogija, vol.35, broj 1 - 3, str. 9., Zagreb, 1989.
21. Krković, A.: Elementi psihometrije, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet Zagreb, 1978.

22. Lui, O.: Reforma kurikuluma u kontekstu cjeloživotnog obrazovanja, Nacionalni opservatorij za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, Zagreb, 2002.
23. Marušić, S.: Motivacija za rad i profesionalni razvoj, IV promijenjeno i dopunjeno izdanje, Ekonomski institut, Zagreb, 1990.
24. Marušić, S.: Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala, Ekonomski institut, Zagreb, 1990.
25. Marzano, R. - Pickering, D. - Pollock, J.: Nastavne strategije, Educa, Zagreb, 2001.
26. Mattes, W.: Nastavne metode, Ljevak, Zagreb, 2007.
27. McConnell C. R. - Brue S. L.: Suвременa ekonomija rada, treće izdanje, Mate d.o.o., Zagreb, 1994.
28. Meyer, H.: Što je dobra nastava, Erudita, Zagreb, 2005.
29. Mužić, V.: Uvod u metodologiju istraživanja odgojai i obrazovanja, Educa, Zagreb, 2004.
30. Mužić, V.: Metodologija pedagoškog istraživanja, Zavod za izdavanje udžbenika, Sarajevo, 1968.
31. North, D. C.: Institucije, institucionalna promjena i ekonomska uspješnost, Masmedia, Zagreb, 2003.
32. Pastuović, N.: Edukologija, Znamen, Zagreb, 1999.
33. Petričević, D.: Cjeloživotno obrazovanje, Osnove suvremene pedagogije, Hrvatski pedagoško - književni zbor, Zagreb, 1999.

34. Petz, B.: Osnovne statističke metode za nematematičare, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2004.
35. Rafajac, B.: Odgoj kao razvoj autonomne vrijednosne svijesti, HKPZ, Zagreb, 1991.
36. Schultz, W.T.: Ulaganje u ljude, Cekade, Zagreb, 1985.
37. Staničić, S. Menadžment u obrazovanju, Vlastita naklada, Rijeka, 2006.
38. Šaban, J. - Tadin, H.: Vrednovanje i nagrađivanje ljudskog rada, Hita - consulting, Poslovna škola, Zagreb, 1997.
39. Terhart, E.: Metode poučavanja i učenja, Educa, Zagreb, 1997.
40. Vrcelj, S.: Školska pedagogija, Filozofski fakultet u Rijeci, Rijeka, 2000.
41. Weber, P.: Elements of Statistics for Market Research, Gosby Lockwood, 1968.
42. Weihrich H.& Koontz H., Menedžment, Mate d.o.o., Zageb, 1994.
43. Wertheimer - Baletić, A.: Stanovništvo i razvoj, Mate d.o.o., Zagreb, 1999.

Članci:

44. Babić, Z.: Uloga aktivne politike na tržištu rada RH, Institut za javne financije, Zagreb, 2002. http://www.ijf.hr/tržište_rada/babić.pdf (2004-01-05)
45. Barceinas-Paredes, F; Oliver-Alonso, J.; Raymond-Bara, J.; Roig-Sabate, J.; Weber, B.: Unemployment and Returns to Education in Europe <http://www.etla.fi/pure/retunemp.pdf> (2004-03-23)

46. Barić, V.: *Obrazovna struktura i tržište radne snage*, Hrvatsko gospodarstvo, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1998., str. 190 - 215.
47. Barić, V.: *Financiranje obrazovanja u Hrvatskoj u politici strukturnog prilagođavanja i približavanja europskim obrazovnim standardima*, Ekonomija 1, Rifin d.o.o., Zagreb, 2001., str. 409 – 43.
48. Barić, V.: *Rentabilnost ulaganja u obrazovanje*, Računovodstvo, revizija i financije, godina XIII, broj 7, Zagreb, 2003., str. 132 - 138.
49. Barić, V.: *Uloga obrazovanja odraslih u ostvarivanju mikroekonomskih ciljeva i osobnog razvoja pojedinca*, Ekonomski fakultet sveučilišta u Zagrebu, Zagreb http://tvu.acs.si/ak/06/6AK_OŠ_VINKO-BARIĆ.pdf (2004-05-14)
50. Barić, V.: *Obrazovna struktura i tržište radne snage*, Hrvatsko gospodarstvo, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1998., str. 190 - 215.
51. Barić, V.: *Financiranje obrazovanja u Hrvatskoj u politici strukturnog prilagođavanja i približavanja europskim obrazovnim standardima*, Ekonomija 1, Rifin d.o.o., Zagreb, 2001., str. 409 – 434.
52. Bejaković, P.: *Smanjivanje dugotrajne nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj*, Institut za javne financije, Zagreb [http://www.ijf.hr/ tržište_rada/Bejaković.pdf](http://www.ijf.hr/tržište_rada/Bejaković.pdf) (2004-10-09)
53. Bezinović, P.: *Samovrednovanje u funkciji unapređivanja kvalitete škola* [http://www.idi.hr/vrednovanje/razno/pdfs/lovran %202003.pdf](http://www.idi.hr/vrednovanje/razno/pdfs/lovran%202003.pdf) (2004-01-08)
54. Brunello, G.: *Unemployment, Education and Earnings Growth*, Padova University, Padova, 2003. <http://www.etsa.fi/pure/unemp.pdf> (2008-04-23)

55. Crnković-Pozaić, S.: Nezaposleni koji rade: Radnici i poduzetnici iz sjene, *Financijska teorija i praksa* 26 (1), 2002., Institut za javne financije, Zagreb, str. 301 - 311.
56. Ciccone, A.: Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy, CSIC, 2002. <http://pareto.nab.es/wp/2003/56203.pdf>, (2004-03-23)
57. Foro, D.: Stres u obrazovanju, *Metodika*, časopis za teoriju i praksu metodika u predškolskom odgoju, školskoj i visokoškolskoj izobrazbi, Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Vol.10., No.19., prosinac 2009.
58. Jašić, Z.: Obrazovanje za profesiju na pragu 21. stoljeća, *Računovodstvo, revizija i financije*, godina IX, broj 4, Zagreb, 1999., str. 89 - 92.
59. Jimeno, J.F. - Rodriguez-Palenzuela, D.: Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks, European Central Bank, 2002. <http://ideas.repec.org/p/att/eurcba/2002155.html>
60. Karaman - Aksentijević, N.: O nekim obilježjima ljudskih potencijala u prestrukturiranju hrvatskog gospodarstva, *Zbornik radova Sveučilišta u Rijeci*, Ekonomski fakultet Rijeka, godina 13, svezak 1, Rijeka, 1995., str. 201 - 211.
61. Karaman - Aksentijević, N. - Ježić, Z., Đurić, K.: Upravljanje ljudskim potencijalima kao pretpostavka inovativnosti i uspješnosti poslovanja, *Informatologia*, 41, 2008, broj 1, Zagreb, str. 46-50.
62. Kerovec, N.: Uloga i dometi aktivne politike u reguliranju tržišta rada, *Revija za socijalnu politiku*, godina 5, broj 3, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1997., str. 223 - 235.

63. Kerovec, N.: Stručno obrazovanje u funkciji zapošljavanja, *Revija za socijalnu politiku*, godina 5, broj 2, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1997., str. 131 - 138.
64. Klapan, A.: *Adult Education in Croatian Society*, Faculty of Philosophy in Rijeka, Rijeka, 1999., p. 31 - 43.
65. Klapan, A.: *Andragogija između teorije i prakse, Odnos pedagoške teorije i pedagoške prakse*, Filozofski fakultet, Rijeka, 2002., str. 166 –177.
66. Knezović, Z.: Hijerarhijska faktorska analiza i neke metrijske karakteristike Rotterove skale unutrašnjeg naprama izvanjskom mjestu kontrole potkrepljenja, *Revija za psihologiju*, 1981.; 11,; str. 35 - 43.
67. Knoll, J.: *Lifelong Learning - a New Term for an Old Idea?*, *Odgojne znanosti*, Vol. 11, No.1 (17), Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, lipanj 2009., str. 103-118.
68. Knowles, M.: *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston, London, Paris, Zurich, Tokyo: Gulf Publishing Company, 1990.
69. Lavnja, I. - Klapan, A.: *Obrazovanje odraslih u konceptu cjeloživotnog učenja*, Hrvatski pedagoško-književni zbor, Zagreb, 2003., str. 157-164.
70. Ledić, J.: *Pedagogija - prema cjeloživotnom obrazovanju i društvu znanja*, Hrvatsko pedagojsko društvo, Zbornik radova Prvog kongresa pedagoga Hrvatske, Zagreb, 2007., str. 123-134.
71. Marinković - Škomrlj, E.: *Odljev mozgova i nakon devedesetih prijeti Hrvatskoj* <http://www.hsp1861.hr/vijesti/010513em.htm> (2008-01-04)

72. Marinović, V. (2004) „Europljani i cjeloživotno učenje“ u: Klapan, A. - Matijević, M. (ur.) Zbornik radova 2. međunarodne konferencije „Obrazovanje odraslih - ključ za XXI. stoljeće“. Šibenik, 2004. godine. Hrvatsko andragoško društvo, Zagreb
73. Matijević, M.: Budućnost obrazovanja odraslih - obrazovanje odraslih za budućnost, *Andragoški glasnik*, Naklada Slap, Jastrebarsko Vol. 11, br. 1, 2007., str. 7- 13.
74. Mušanović, M. - Sofija, V. - Pronter, E.: Obrazovanje žena - opterećenja prošlosti i izazovi budućnosti, Zbornik radova 3. međunarodne konferencije «Obrazovanje odraslih za ekonomiju znanja», Šibenik, 2007.
75. Obadić, A.: Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, *Financijska teorija i praksa*, 27 (4), Institut za javne financije, Zagreb, 2003., 529 - 546.
76. Peko, A.: Obrazovanje, Osnove suvremene pedagogije, Hrvatski pedagoško - književni zbor, Zagreb, 1999.
77. Radojčić, J. - Čapalija, M. - Sobot, I.: Profesionalne namjere i neke karakteristike učenika utvrđene tijekom njihova razvoja, *Suvremena psihologija*, vol. 2, broj 1 - 2, Naklada Slap, Jastrebarsko, 1999., 85 - 99.
78. Ryan, P.: The School - to - Work Transition: A Cross - National Perspective, *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n. 1, 2001., p. 34 - 92.
79. Staničić, S.: Modeli menadžmenta u obrazovanju, *Napredak*, HPKZ, Zagreb, 148 (2007), str. 173 -191.
80. Šošić, V.: Premija za obrazovanje i ulaganje u ljudski kapital u Hrvatskoj, *Financijska teorija i praksa*, 27 (4), Institut za javne financije, Zagreb, 2003., str. 439 - 455.

81. Šošić, V.: Isplati li se u Hrvatskoj ulagati u obrazovanje: Povrat ulaganja u ljudski kapital kao čimbenik konkurentnosti ljudskih resursa, Institut za javne financije, Zagreb, 2004. <http://www.ijf.hr/konkurentnost/sosic.pdf> (2004 - 05 - 24)
82. Vehovec, M.: Education Today - Economic Experts Tomorrow, Zbornik radova Sveučilišta u Rijeci, Ekonomski fakultet Rijeka, godina 13, svezak 1, Rijeka, 1995., p. 319 - 335.
83. Vican, D.: Predrasude u obrazovanju odraslih, Hrčak, Glasilo Hrvatskoga čitateljskoga društva, 23, Koprivnica, prosinac 2004., str. 14 - 17.
84. Vrcelj, S. - Mušanović, M.: Reforma školstva - Jesu li moguće promjene škole?, Odgoj, obrazovanje i pedagogija u razvoju hrvatskog društva, HKPZ, Zagreb, 2003.
85. Žiljak, T.: Izazovi i koristi CARDS projekata za strukovno obrazovanje odraslih (europeizacija na djelu), Andragoški glasnik, Naklada Slap, Jastrebarsko, Vol. 11, br. 1, 2007., str. 15-22.

Ostali izvori:

86. "55 preporuka za povećanje konkurentnosti Hrvatske", Vlada Republike Hrvatske i Nacionalno vijeće za konkurentnost, Zagreb, 2004.
87. Action Plan on Adult Learning, It is Always a Good Time to Learn, Communication from the commission to the council, the European parliament, the European economic and social committee and the Committee of the regions, 2007.
88. Ageing Workforce, Position Paper of Six Central and Eastern European Industry and Employers' Federations; Association of Employers of Slovenia - ZDS, Croatian Employers' Association - HUP, Confederation of Hungarian Employers and

- Industrialists - MGYOSZ, Confederation of Industry of the Czech Republic - SP, Confederation of Austrian Industry - IV, National Union of Employers of Slovakia - RUZ; European Commission, 2008.
89. Akcijski plan provedbe strategije obrazovanja odraslih, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, ITG digitalni tisak, Zagreb, 2004.
 90. Akcijski plan provedbe strategije obrazovanja odraslih u 2006. godini, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2006.
 91. Akcijski plan za poticanje ulaganja u znanost i istraživanje, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2008.
 92. Ambrožić, F. - Leskošek, B.: Uvod v SPSS, Univerza v Ljubljani, Ljubljana, 1999.
 93. Annual Report on Croatian Competitiveness, National Competitiveness Council, Zagreb, 2004., p. 34.
 94. Aspect of Literacy Assessment, Topics and Issues from the UNESCO Expert Meeting, Paris, 2005.
 95. Bijeli dokument: Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Republici Hrvatskoj, projekt CARDS, Radna skupina za strategije i zakonodavstvo, Zagreb, 2006.
 96. CARDS, Country Strategy Paper for Croatia 2002 - 2006., European Commission
 97. Commission of the European communities, Adult learning: It is never too late to learn, Communication from the Commission, Brussels, 2006.

98. Deklaracija o znanju, Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti, ZiB Mladost, Zagreb, 2002.
99. Glasnik Ministarstva prosvjete i spotra, Zagreb, 2/1995.; 11/1995; 5/1996
100. Godišnjak 2007., Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2008.
101. Hamburška deklaracija o učenju odraslih, V. CONFINTEA, UNESCO-va međunarodna konferencija o obrazovanju odraslih, Hamburg, 1997.
102. Integrirani program cjeloživotnog obrazovanja, Središnja agencija za financiranje i ugovaranje, www.safu.hr/hr/rjecnik/pregled/361/integrirani-programcjelozivotnog-obrazovanja-illp-eng-kratica?lang=hr (08-04-2010)
103. IPA - Instrument for Pre-Accession Assistance - Instrument prepristupne pomoći za razdoblje od 2007 -2013. godine <http://www.aoo.hr/Page.aspx?id=26> (11-04-2010)
104. Izvješće UNESCO-vog Povjerenstva za razvoj obrazovanja za 21. stoljeće, Vlada Republike Hrvatske, studeni 2004.
105. Lifelong Learning in Europe: Moving towards EFA Goals and the CONFINTEA V Agenda Call to Action, Conference on Adult Education, Sofia 2002.
106. Machala, D.: Ishodi učenja - radionica izrade matrice mjerljivih ishoda učenja, nacionalna zaklada za znanost, visoko školstvo i tehnologijski razvoj Republike Hrvatske, Zagreb, 2009.
107. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, Commission of the European Communities, Communication from the commission, Brussels, 2001.

108. Matković, J. - Štrkalj, D., CARDS projekt 2004., Poboľšanje programa osnovnog obrazovanja odraslih, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2009.
109. Memorandum o cjeloživotnom učenju, Europska komisija, Bruxelles, 30.10.2000.
<http://www.eaea.org/doc/memorHR.doc> (2004-01-08)
110. Mladi na djelu, Agencija za mobilnost i programe EU,
<http://www.mobilnost.hr/index.php?id=227> (08-04-2010)
111. Nacionalni program Republike Hrvatske za pridruživanje Europskoj uniji, Ministarstvo europskih integracija, Zagreb, 2004.
112. Nacionalno izvješće Republike Hrvatske, Obrazovanje i učenje odraslih: razvoj i najnovija postignuća, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb, lipanj, 2008.
113. Nacrt konačnog prijedloga Zakona o obrazovanju odraslih, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2006.
114. Nacrt prijedloga Nacionalnog programa djelovanja za mlade, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb, 2002.
115. National Framework of Qualifications in Ireland, Irish Government under the National Development Plan, 2007-2013., http://www.nfq.ie/nfq/en/about_FQ/about_the_NFQ.html (30-04-2010)
116. Odgoj i obrazovanje - Bijeli dokument o hrvatskom obrazovanju, Strategija razvitka Republike Hrvatske - Hrvatska u 21. stoljeću, Ured za strategiju razvitka Republike Hrvatske, Zagreb, 2001.
117. Operativni program za razvoj ljudskih portencijala 2007-2009., Instrument predpristupne pomoći, 2007HR05IPO001. Republika Hrvatska, rujna 2007.

- http://www.safu.hr/datastore/filestore/98/OP_razvoj_ljudskih_potencijala.pdf (29-04-2010)
118. Pedeset pet preporuka za poboljšanje konkurentnosti Republike Hrvatske
<http://konkurentnost.jeaustin.com.hr/nvk> (2004-03-12)
119. Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja od 2005 - 2010., Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb, 2005.
120. Preporuka o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje - europski referentni okvir, Europski parlament i Vijeće Europske unije, Metodika, Vol.11 No.20, lipanj 2010.
121. Preporuka o obrazovanju za međunarodno razumijevanje, suradnju i mir, te poštivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda, Vlada Republike Hrvatske, Ured za odnose s javnošću, Zagreb, 1999.
122. Program CARDS, delegacija Europske unije u Republici Hrvatskoj,
<http://www.Delhrv.ec.europa.eu/?lang=hr&content=69> (11-04-2010.)
123. Program poticanja zapošljavanja, Vlada Republike Hrvatske, Revija za socijalnu politiku, godina 9., broj 1, Zagreb, 2002., str. 49 - 64.
124. Projekt hrvatskog odgojno-obrazovnog sustava za 21. stoljeće, Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo prosvjete i sporta, Zagreb, 2002., str. 6.
http://www.hrvatska21.hr/odgoj_projekt.pdf (2004-05-19)
125. Priopćenje: Pučka otvorena učilišta, domovi kulture i ostali organizatori kulturno-umjetničke djelatnosti u sezoni 2005/2006., Državni zavod za statistiku,
www.dzs.hr/hrv/publication/2007/8-3-5_1h2007.htm (04-08-2007.)

126. Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova, Projekt IPA, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2010. <http://www.aoo.hr/Novosti.aspx?id=161> (04-07-2010.)
127. Revizija projekta "Za Hrvatsku pismenosti: put do poželjne budućnosti"; Obrazovanje odraslih, CARDS 2004, Aarhus Tehnical College, Denmark
128. Smjernice zapošljavanja za 2002. - Stvaranje uvjeta za potpunu zaposlenost u društvu koje se temelji na znanju, Phillips, R., Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2003.
129. Statističke informacije, Anketa o radnoj snazi, Zagreb, 2007.
130. Statističke informacije, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, 2009.
131. Statistički ljetopisi odgovarajućih godina (2007., 2008.), Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb
132. Strategija obrazovanja odraslih, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, ITG digitalni tisak, Zagreb, 2004.
133. Strategija i akcijski plan obrazovanja odraslih, Povjerenstvo za obrazovanje odraslih, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, Zagreb, 2004.
134. Strateški plan za provedbu Tjedna cjeloživotnog učenja, CARDS 2004, projekt Obrazovanje odraslih, Aarhus Tehnical College, Denemark, Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb
135. Tržište rada u Republici Hrvatskoj, Hrvatski zavod za zapošljavanje, www.hzz.hr/DocSlike/PR_20070108.ppt (2007-01-28)

136. Uredba o uvođenju i uporabi klasifikacijskog sustava obrazovanja i osposobljavanja, Polazne osnove Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira, [http://www.aso.hr/UserDocsImages/dokumenti/ Polazne%20osnove%20HKO-hr.pdf](http://www.aso.hr/UserDocsImages/dokumenti/Polazne%20osnove%20HKO-hr.pdf) (20-04.2010)
137. Uredba o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja, Register predpisov Slovenije, Vlada RS, Ljubljana, 2007.
138. White Paper on Growth, Competitiveness, and Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century, European Commission, Brussels, 1993. [http://europa.eu.int/en/record/ white/c_93700/ch7_1.html](http://europa.eu.int/en/record/white/c_93700/ch7_1.html) (2003-06-06)
139. Zakon o Agenciji za strukovno obrazovanje i obr. odraslih, Zagreb, NN 24/10
140. Zakon o obrazovanju odraslih, Zagreb, NN 17/07
141. Zakon o radu - dopune, Zagreb, NN 114/03, 142/03
142. Zakon o srednjem školstvu, Zagreb, NN 69/03.

V. SAŽETAK

Tema ovog rada je uvjetovanost cjeloživotnog obrazovanja i zapošljivosti pojedinca. Cjeloživotno obrazovanje podrazumijeva kontinuirani proces pripreme za zanimanja koja proizlaze iz zahtjeva tehnološkog razvoja i konkretnih potreba društva. Zajedno s radom čini područje u kojem prosuđivanje nekih čovjekovih karakteristika ima veliko značenje ne samo u životu pojedinca, već i za cijelo društvo. Pored zahtjeva u pogledu motivacije i spremnosti pojedinca za cjeloživotno obrazovanje, u obzir se uzimaju tendencije gospodarskih promjena, zahtjevi tržišta radne snage, trend zastarijevanja stečenih znanja i vještina. Objašnjenja rezultata dobivenih analizom provedene ankete potkrijepljena su statističkim podacima o stupnju i strukturi obrazovanosti stanovništva Republike Hrvatske. Rezultati upućuju na činjenicu da bi višegodišnjim praćenjem kretanja ponude i potražnje na tržištu rada i ostalih čimbenika koji na njega utječu, bilo moguće predvidjeti buduća gospodarska kretanja i u skladu s tim, dugoročnim planskim pristupom pozitivno djelovati na njegov razvoj. Programi profesionalnog usmjeravanja, prekvalifikacije i doškoloavanja mogli bi pozitivno utjecati na problem otežane zapošljivosti, obeshrabrenosti uzrokovane dugotrajnom nezaposlenošću i obrazovnu motivaciju. Reforma sustava cjeloživotnog obrazovanja može biti provedena samo uz strateški organiziranu obrazovnu politiku koja bi postupno nadvladala jaz između modernih obrazovnih trendova i standarda zemalja u tranziciji.

Ključne riječi: cjeloživotno obrazovanje, zapošljivost, tendencije gospodarskih promjena, obrazovna motivacija, obrazovna spremnost

V. SUMMARY

The theme of this paper is the requirement of lifelong learning and ability to finding a job. Lifelong education means a permanent process that prepares for professions, which result from requirements of the technological development and concrete needs of a society. Along with labor it makes a field in which forming a judgement about some human characteristics has a great meaning not only in the life of an individual but also for the whole society. Besides requirements in regard of motivation and capabilities of a person for a Lifelong Learning, tendencies of economic changes and requirements of labour market, trend obsolescence of knowledge and ability are taken into consideration. The results of analysis a poll and their explanation was supported by statistic data regarding education level of the population Republic of Croatia. The result indicate that by long duration monitoring the trends of labor supply and demand and other factors affecting the labor market, it is possible to foresee future economic trends and, in accordance with that, it is possible to affect development of education positively by long duration planned approach. By development educational motivation of programs of occupational directing, vocational re-training and completing the education, it could be possible to positive influence one of the key problem of hard ability to finding a job, discouragement after long-term unemployment and educational motivation. The reform of the system lifelon learning can be carried out only along with strategically organized educational policy that should gradually reduce and overcome a gap between modern educational trends and standards of the countries in transition.

Key words: lifelong learning, ability to finding a job, tendencies of economic changes, educational motivation, educational preparedness

VI. POPIS TABLICA

Tablica 1: Uključenost odraslih u cjeloživotno obrazovanje

Tablica 2: Udio nepismenih osoba i osoba s nezavršenom osnovnom školom prema popisima stanovništva (u%)

Tablica 3: Kretanje broja upisanih polaznika programa stručnog obrazovanja i usavršavanja u Republici Hrvatskoj od 1994. do 2008.

Tablica 4: Obrazovna djelatnost u sezoni 2005/2006. (upisani polaznici)

Tablica 5: Srednje obrazovanje odraslih (doškoloavanje i prekvalifikacija) - škole prema vrsti, razredni odjeli i polaznici prema spolu, početak školske godine 2008/2009.

Tablica 6: Kretanje registrirane nezaposlenosti i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj od 2004. do 2009. godine

Tablica 7: Struktura radno sposobnog stanovništva Republike Hrvatske prema školskoj spremi (u %, 2007.)

Tablica 8: Struktura nezaposlenih osoba prema trajanju nezaposlenosti i razini obrazovanja

Tablica 9: Struktura radno sposobnog stanovništva u Republici Hrvatskoj prema školskoj spremi (u%)

Tablica 10: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i oblika obrazovanja odraslih

Tablica 11: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima

Tablica 12: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog radnog statusa i odgovarajućeg radnog mjesta

Tablica 13: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog zaposlenja i stava o radu bez prijave (sivoj ekonomiji)

Tablica 14: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i oblika organiziranog obrazovanja odraslih

Tablica 15: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i težnje za nastavkom usavršavanja

Tablica 16: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stavu o važnosti suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca

Tablica 17: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o usklađenosti grupe prema stupnju stručne spreme

Tablica 18: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o usklađenosti grupe prema istom kriteriju (vrsti stručne spreme)

Tablica 19: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o individualnom pristupu u procesu obrazovanja odraslih

Tablica 20: ANOVA (stupanj stručne spreme - vrsta stručne spreme)

Tablica 21: ANOVA (stupanj stručne spreme - važnost mogućnosti napredovanja; oblici organiziranog obrazovanja odraslih; razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima;

samostalno usavršavanje; samostalno usavršavanje; veličina obrazovne grupe; važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja; kvalifikacije na radnim mjestima; suradnje poslodavaca i obrazovnih ustanova; usklađenosti grupe prema stupnju i vrsti stručne spreme)

Tablica 22: ANOVA (Odgovarajuće radno mjesto - razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima; isplativost ulaganja u obrazovanje)

Tablica 23: ANOVA (Dob ispitanika - nove prilike za zaposlenje; važnost utvrđivanja i analize obrazovnih potreba društva; pospješivanja integracije rada i učenja)

Tablica 24: Komunalitet manifestnih varijabli

Tablica 25: Testiranje pretpostavki primjerenosti podataka za faktorsku analizu

Tablica 26: Analiza glavnih komponenti

Tablica 27: Faktorska matrica

Tablica 28: Analiza vjerojatnosti povezanosti spola i prikazanih varijabli

Tablica 29: Analiza vjerojatnosti povezanosti odgovarajućeg radnog mjesta (obzirom na vrstu i stupanj stručne spreme) i prikazanih varijabli

Tablica 30: Analiza vjerojatnosti povezanosti dobne skupine i prikazanih varijabli

Tablica 31: Analiza vjerojatnosti povezanosti materijalnog statusa i prikazanih varijabli

Tablica 32: Analiza vjerojatnosti povezanosti dužine radnog staža i prikazanih varijabli

Tablica 33: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i prikazanih varijabli

Tablica 34: Analiza vjerojatnosti povezanosti razloga nezaposlenosti i prikazanih varijabli

Tablica 35: Analiza vjerojatnosti povezanosti stručne sprema majke i prikazanih varijabli

Tablica 36: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i prikazanih varijabli

Tablica 37: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne sprema i prikazanih varijabli

Tablica 38: Analiza vjerojatnosti povezanosti školske sprema i prikazanih varijabli

Tablica 39: ANOVA (Stupanj stručne sprema - oblici organiziranog obrazovanja odraslih; razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima; samostalno usavršavanje; važnost mogućnosti napredovanja; suradnja obrazovnih institucija i poslodavaca; individualni pristup obrazovanju odraslih usklađenost grupe prema vrsti stručne sprema; usklađenost grupe prema stupnju stručne sprema)

Tablica 40: ANOVA (Stručna sprema majke - stupanj stručne sprema ispitanika; samostalno usavršavanje; važnost osobnog zadovoljstva; važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja)

Tablica 41: ANOVA (Vrsta stručne sprema - odgovarajuće radno mjesto; stav o potrebi prilagodbe programa potrebama polaznika)

Tablica 42: ANOVA (Trenutni radni status - važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja; dobna skupina; stupanj stručne sprema)

Tablica 43: ANOVA (Odgovarajuće radno mjesto - razlog sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima; stav o isplativosti ulaganja u obrazovanje)

Tablica 44: ANOVA (Vrijeme nezaposlenosti – važnost mogućnosti obrazovanja i napredovanja)

Tablica 45: ANOVA (Radni staž - važnost mogućnosti učenja; stav o isplativosti ulaganja u obrazovanje)

Tablica 46: Komunalitet manifestnih varijabli

Tablica 47: Testiranje pretpostavki primjerenosti podataka za faktorsku analizu

Tablica 48: Analiza glavnih komponenti

Tablica 49: Faktorska matrica (izdvojeni faktori čije je vrijednost veća od 1)

Tablica 50: Interna stopa rentabilnosti (IRR) ulaganja u visoko obrazovanje

VII. POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Stanovništvo koje se obrazuje u radnoj dobi

Grafikon 2: Stanovništvo u dobi od 15 i više godina prema razini završene škole (u%)

Grafikon 3: Troškovi i koristi općeg obrazovanja uz rad

Grafikon 4: Stupanj stručne spreme i odgovarajuće radno mjesto

Grafikon 5: Stupanj stručne spreme i trenutni radni status

Grafikon 6: Radni status i školska sprema

Grafikon 7: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i oblika obrazovanja odraslih

Grafikon 8: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima

Grafikon 9: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog radnog statusa i odgovarajućeg radnog mjesta

Grafikon 10: Analiza vjerojatnosti povezanosti trenutnog zaposlenja i stava o radu bez prijave

Grafikon 11: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i oblika organiziranog obrazovanja odraslih

Grafikon 12: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i težnje za nastavkom usavršavanja

Grafikon 13: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stavu o važnosti suradnje obrazovnih institucija i poslodavaca

Grafikon 14: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o usklađenosti grupe prema stupnju spreme

Grafikon 15: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o usklađenosti grupe prema istom kriteriju

Grafikon 16: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i stava o individualnom pristupu u procesu obrazovanja odraslih

Grafikon 17: Grafički prikaz glavnih komponenti (faktorska analiza pilot istraživanja)

Grafikon 18: Analiza vjerojatnosti povezanosti odgovarajućeg radnog mjesta i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima

Grafikon 19: Analiza vjerojatnosti povezanosti odgovarajućeg radnog mjesta i stava o isplativosti ulaganja u obrazovanje

Grafikon 20: Analiza vjerojatnosti povezanosti dobi i trenutnog radnog statusa

Grafikon 21: Analiza vjerojatnosti povezanosti dobi i odgovarajućeg radnog mjesta

Grafikon 22: Analiza vjerojatnosti povezanosti materijalnog statusa i stava o radu bez prijave (sivoj ekonomiji)

Grafikon 23: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog staža i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima

Grafikon 24: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog staža i stava o isplativosti ulaganja u obrazovanje

Grafikon 25: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i školske spreme

Grafikon 26: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i vrste stručne spreme

Grafikon 27: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i obuhvaćenosti programima profesionalne orijentacije

Grafikon 28: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i oblika obrazovanja

Grafikon 29: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i stava o važnosti radnog iskustva stručnih suradnika u nastavi

Grafikon 30: Analiza vjerojatnosti povezanosti radnog statusa i stava o važnosti povećane mogućnosti zaposlenja

Grafikon 31: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i prilikama za zaposlenje

Grafikon 32: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i razloga sudjelovanja u obrazovnim aktivnostima

Grafikon 33: Analiza vjerojatnosti povezanosti vremena nezaposlenosti i važnosti povećanja zapošljivosti

Grafikon 34: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i odgovarajućeg radnog mjesta

Grafikon 35: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i oblika obrazovanja

Grafikon 36: Analiza vjerojatnosti povezanosti vrste stručne spreme i samostalnog usavršavanja

Grafikon 37: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stava o isplativosti ulaganja u obrazovanje

Grafikon 38: Analiza vjerojatnosti povezanosti stupnja školske spreme i stava o individualnom pristupu obrazovanja odraslih

Grafikon 39: Grafički prikaz glavnih komponenti (faktorska analiza)

Grafikon 40: Profili starost - zarade s i bez visokog obrazovanja

Grafikon 41: Privatna i društvena stopa rentabilnosti ulaganja u obrazovanje

VIII. POPIS PRILOGA

Prilog 1: Nastavni plan za smijer komercijalist

Prilog 2: Faktorska matrica (Rotated Component Matrix)

Prilog 3: Tablica graničnih vrijednosti χ^2

Prilog 4: Anketa “Izobrazba odraslih kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja”

Prilog 5: F-raspodjela (za analizu varijance): granične vrijednosti F na razini značajnosti od 5%

Prilog 6: Izračun rentabilnosti ulaganja u visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj

Prilog 1

Nastavni plan za smijer komercijalist

A. OPĆEOBRAZOVNI DIO PROGRAMA

| PREDMETI | 1. RAZRED | | 2. RAZRED | | 3. RAZRED | | 4. RAZRED | | Σ |
|----------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------|
| | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | |
| Hrvatski jezik | 3 | 105 | 3 | 105 | 3 | 105 | 3 | 96 | 411 |
| Strani jezik I. | 3 | 105 | 3 | 105 | 3 | 105 | 3 | 96 | 411 |
| Povijest | 2 | 70 | 2 | 70 | - | - | - | - | 140 |
| Zemljopis | 2 | 70 | 2 | 70 | - | - | - | - | 140 |
| Tj. i zdr.kultura | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 64 | 274 |
| Politika i gospodarstvo | 2 | 70 | - | - | - | - | - | - | 70 |
| Vjeronauk/etika | 1 | 35 | 1 | 35 | 1 | 35 | 1 | 32 | 137 |
| Matematika | 3 | 105 | 3 | 105 | 3 | 105 | 2 | 64 | 379 |
| Izborni sadržaji Strani jezik II | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 64 | 274 |
| UKUPNO A | 20 | 700 | 18 | 630 | 14 | 490 | 13 | 416 | 2236 |

B. PRAKTIČNA NASTAVA

| PREDMETI | 1. RAZRED | | 2. RAZRED | | 3. RAZRED | | 4. RAZRED | | Σ |
|---------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----|
| | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | |
| Strukovne vježbe | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 64 | 274 |
| Stručna praksa u radnom procesu | - | 80 | - | 80 | - | 80 | - | 40 | 280 |
| UKUPNO C | 2 | 150 | 2 | 150 | 2 | 150 | 2 | 104 | 554 |

Nastavni plan za smijer komercijalist

C. STRUČNO – TEORIJSKI DIO PROGRAMA

| PREDMETI | 1. RAZRED | | 2. RAZRED | | 3. RAZRED | | 4. RAZRED | | Σ |
|-------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------|
| | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | Tjedno | Godišnje | |
| Poznavanje robe | 3 | 105 | 3 | 105 | 3 | 105 | 2 | 64 | 379 |
| Poslovne komunikacije | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 64 | 274 |
| Informatika | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 70 | - | - | 210 |
| Trgovinsko poslovanje | 2 | 70 | 3 | 105 | 3 | 105 | - | - | 280 |
| Računovodstvo | 2 | 70 | 2 | 70 | 2 | 70 | - | - | 210 |
| Poduzetništvo | - | - | - | - | 2 | 70 | 3 | 96 | 166 |
| Osnove trg. prava | - | - | - | - | 2 | 70 | - | - | 70 |
| Psihologija prodaje | - | - | - | - | - | - | 2 | 64 | 64 |
| Marketing | - | - | - | - | - | - | 3 | 96 | 96 |
| Transport, šped. i osiguranje | - | - | - | - | - | - | 2 | 64 | 64 |
| Tehnika vanjskotrg. posl | - | - | - | - | - | - | 3 | 96 | 96 |
| UKUPNO B | 11 | 385 | 12 | 420 | 15 | 560 | 17 | 544 | 1909 |

Prilog 2

Faktorska matrica (Rotated Component Matrix)

| Koliko Vam je važna: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|-------|-------|-------|
| ugodna atmosfera? | ,758 | ,062 | ,154 | ,068 | ,038 | ,024 | ,030 | ,137 | -,141 |
| sigurnost zaposlenja? | ,703 | ,189 | -,016 | ,191 | -,032 | -,002 | -,089 | ,164 | -,053 |
| mogućnost napredovanja? | ,673 | ,160 | ,308 | -,049 | ,336 | ,088 | -,185 | -,107 | ,004 |
| radno vrijeme? | ,646 | ,029 | ,007 | ,213 | -,051 | -,107 | ,138 | ,197 | -,016 |
| novčana primanja? | ,631 | ,072 | -,060 | ,327 | -,140 | -,038 | ,223 | ,222 | ,044 |
| mogućnost učenja? | ,581 | ,077 | ,285 | -,062 | ,256 | ,038 | ,015 | -,134 | -,089 |
| radno iskustvo st. suradnika? | ,157 | ,719 | ,003 | ,009 | -,011 | ,108 | ,038 | ,190 | ,047 |
| njihovo praktično iskustvo? | ,053 | ,682 | ,174 | ,217 | -,021 | ,000 | -,025 | ,155 | -,021 |
| pedag.-psih. naobrazba? | ,142 | ,657 | -,019 | ,235 | ,148 | ,132 | ,244 | -,028 | ,010 |
| programe prilagoditi potrebama polaznika? | ,092 | ,610 | ,179 | ,185 | ,099 | ,004 | ,132 | -,042 | -,253 |
| mogućnost usavršavanja? | ,082 | ,051 | ,784 | ,017 | ,164 | ,040 | ,075 | ,016 | -,016 |
| iskoristiva znanja i vještine? | ,254 | -,016 | ,650 | ,354 | -,011 | ,072 | -,030 | -,034 | -,053 |
| osobno zadovoljstvo? | ,175 | ,193 | ,645 | ,011 | ,223 | -,119 | ,020 | -,125 | ,047 |
| financijska isplativost | ,143 | ,243 | ,008 | ,754 | ,061 | -,067 | ,180 | ,093 | ,057 |
| sigurnost radnog mjesta? | ,091 | ,098 | ,070 | ,688 | ,087 | ,070 | -,026 | ,057 | ,018 |
| povećana zapošljivost? | ,290 | ,201 | ,242 | ,585 | ,190 | -,005 | ,078 | -,214 | -,077 |
| analiza obr, potreba društva? | - ,032 | ,019 | ,180 | ,136 | ,746 | ,077 | ,104 | ,089 | ,109 |
| integracija rada i učenja? | ,166 | ,012 | ,103 | ,100 | ,633 | ,064 | ,014 | ,112 | -,105 |
| programi prof. orijentacije? | ,159 | ,018 | ,251 | ,140 | ,592 | -,114 | ,155 | ,177 | ,178 |

Izvor: obrada autora (SPSS 160,0)

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Faktorska matrica (Rotated Component Matrix)

| Koliko Vam je važna: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| usklađenost grupe prema: vrsti stručne spreme? | -,073 | ,031 | ,076 | ,076 | ,051 | ,774 | ,131 | -,004 | ,127 |
| stupnju stručne spreme? | -,009 | ,044 | ,026 | ,030 | -,012 | ,751 | ,040 | ,112 | ,115 |
| radnom iskustvu? | ,014 | ,150 | -,042 | -,080 | ,011 | ,721 | -,013 | ,054 | -,125 |
| subvencioniranje polaznika? | ,058 | ,268 | ,060 | ,055 | ,049 | ,022 | ,688 | ,154 | -,209 |
| priznavanje poreznih olakšica? | -,018 | ,215 | ,019 | ,104 | -,004 | ,118 | ,659 | ,130 | -,253 |
| seminari i radionice? | -,014 | -,014 | -,072 | ,029 | ,232 | ,076 | ,615 | -,129 | ,291 |
| veličina grupe? | ,096 | ,066 | -,023 | -,069 | ,156 | ,120 | ,127 | ,719 | -,037 |
| razgovori? | ,171 | ,176 | ,002 | ,002 | ,016 | -,134 | ,011 | -,067 | ,058 |
| drugi načini obrazovanja? | -,151 | ,012 | -,075 | ,008 | ,188 | ,029 | -,118 | ,004 | ,789 |
| samoobrazovanje? | -,004 | -,039 | ,318 | ,007 | -,133 | ,232 | -,172 | ,235 | ,549 |
| Koja veličina grupe bi Vam najviše odgovarala? | ,135 | ,097 | -,078 | ,075 | ,074 | ,071 | ,021 | ,679 | ,094 |

Izvor: obrada autora (SPSS 16,0)

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Prilog 3
 Tablica graničnih vrijednosti χ^2

| | 0,995 | 0,99 | 0,975 | 0,95 | 0,9 | 0,1 | 0,05 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Df | | | | | | | |
| 1 | 0 | 0 | 0,001 | 0,004 | 0,016 | 2,706 | 3,843 |
| 2 | 0,01 | 0,02 | 0,051 | 0,103 | 0,211 | 4,605 | 5,992 |
| 3 | 0,072 | 0,115 | 0,216 | 0,352 | 0,584 | 6,251 | 7,815 |
| 4 | 0,207 | 0,297 | 0,484 | 0,711 | 1,064 | 7,779 | 9,488 |
| 5 | 0,412 | 0,554 | 0,831 | 1,145 | 1,61 | 9,236 | 11,07 |
| 6 | 0,676 | 0,872 | 1,237 | 1,635 | 2,204 | 10,645 | 12,592 |
| 7 | 0,989 | 1,239 | 1,69 | 2,167 | 2,833 | 12,017 | 14,067 |
| 8 | 1,344 | 1,646 | 2,18 | 2,733 | 3,49 | 13,362 | 15,507 |
| 9 | 1,735 | 2,088 | 2,7 | 3,325 | 4,168 | 14,684 | 16,919 |
| 10 | 2,156 | 2,558 | 3,247 | 3,94 | 4,865 | 15,987 | 18,307 |
| 11 | 2,603 | 3,053 | 3,816 | 4,575 | 5,578 | 17,275 | 19,675 |
| 12 | 3,074 | 3,571 | 4,404 | 5,226 | 6,304 | 18,549 | 21,026 |
| 13 | 3,565 | 4,107 | 5,009 | 5,892 | 7,041 | 19,812 | 22,362 |
| 14 | 4,075 | 4,66 | 5,629 | 6,571 | 7,79 | 21,064 | 23,685 |
| 15 | 4,6 | 5,229 | 6,262 | 7,261 | 8,547 | 22,307 | 24,996 |
| 16 | 5,142 | 5,812 | 6,908 | 7,962 | 9,312 | 23,542 | 26,296 |
| 17 | 5,697 | 6,407 | 7,564 | 8,682 | 10,085 | 24,769 | 27,587 |
| 18 | 6,265 | 7,015 | 8,231 | 9,39 | 10,865 | 25,989 | 28,869 |
| 19 | 6,843 | 7,632 | 8,906 | 10,117 | 11,651 | 27,203 | 30,143 |
| 20 | 7,434 | 8,26 | 9,591 | 10,851 | 12,443 | 28,412 | 31,41 |
| 21 | 8,033 | 8,897 | 10,283 | 11,591 | 13,24 | 29,615 | 32,67 |
| 22 | 8,643 | 9,542 | 10,982 | 12,338 | 14,042 | 30,813 | 33,924 |
| 23 | 9,26 | 10,195 | 11,688 | 13,09 | 14,848 | 32,007 | 35,172 |
| 24 | 9,886 | 10,856 | 12,401 | 13,848 | 15,659 | 33,196 | 36,415 |
| 25 | 10,519 | 11,523 | 13,12 | 14,611 | 16,473 | 34,381 | 37,652 |
| 26 | 11,16 | 12,198 | 13,844 | 15,379 | 17,292 | 35,563 | 38,885 |
| 27 | 11,807 | 12,878 | 14,573 | 16,151 | 18,114 | 36,741 | 40,113 |
| 28 | 12,461 | 13,565 | 15,308 | 16,928 | 18,939 | 37,916 | 41,337 |
| 29 | 13,12 | 14,256 | 16,147 | 17,708 | 19,768 | 39,087 | 42,557 |
| 30 | 13,787 | 14,954 | 16,791 | 18,493 | 20,599 | 40,256 | 43,773 |

Prilog 4

**IZOBRAZBA ODRASLIH KAO KLJUČNI ČIMBENIK ZAPOŠLJIVOSTI I
PROFESIONALNOG RAZVOJA**

Molimo Vas da s nekoliko minuta vremena doprinesete izradi doktorske disertacije "Cjeloživotno obrazovanje kao ključni čimbenik zapošljivosti i profesionalnog razvoja", čiji je cilj ustanoviti sadašnje stanje i mogućnosti poboljšanja obrazovanja odraslih i razvoja andragoških organizacija.

Vaš je zadatak ispuniti anketni upitnik u privitku, pri čemu ne trebate upisati svoje ime, čime se jamči potpuna anonimnost. Svi podaci služiti će isključivo u znanstvene svrhe i neće se pojedinačno objavljivati. Od presudne važnosti je iskrenost, jer ne postoje točni ili pogrešni odgovori.

Ukoliko želite s nama podijeliti zapažanja koja nisu obuhvaćena upitnikom, a odnose se na navedenu temu možete se sa svojim komentarima javiti elektroničkom poštom na e-adresu: irena.kiss@inet.hr

Unaprijed se zahvaljujem na uloženom naporu i vremenu.

mr.sc. Irena Kiss

I. OSNOVNI PODACI

1. Vaš spol je:
 - a. muški
 - b. ženski

2. Dobna skupina kojoj pripadate:
 - a. do 20 godina
 - b. od 21 do 30 godina
 - c. od 31 do 40 godina
 - d. preko 40 godina

3. Najviša školska sprema koju posjedujete:
 - a. doktorat znanosti
 - b. magisterij znanosti
 - c. specijalistički magisterij
 - d. visoka stručna sprema
 - e. viša stručna sprema
 - f. srednja stručna sprema
 - g. osnovna škola
 - h. bez stručne spreme

4. Vrsta stručne spreme koju posjedujete:
 - a. ekonomska
 - b. pravna
 - c. tehnička
 - d. pedagoška
 - e. strukovna
 - f. nss

5. Obrazovanje oca:
- a. nezavršena osnovna škola
 - b. završena osnovna škola
 - c. završena srednja škola
 - d. završena viša škola
 - e. završen fakultet
 - f. završen magisterij ili doktorat

6. Obrazovanje majke:
- a. nezavršena osnovna škola
 - b. završena osnovna škola
 - c. završena srednja škola
 - d. završena viša škola
 - e. završen fakultet
 - f. završen magisterij ili doktorat

7. Obiteljski status:
- a. oženjen (udata)
 - b. neoženjen (neudana)

8. Imate li djecu?
- a. ne
 - b. jedno
 - c. dvoje ili više

II. PODACI O ZAPOSLENOSTI

9. Jeste li trenutno zaposleni?
- a. da, na određeno vrijeme
 - b. da, stalan posao
 - c. ne

10. Koliko radnog staža imate?

- a. ništa
- b. manje od 1 godine
- c. 1 do 10 godina
- d. više od 10 godina

11. Odgovara li radno mjesto Vašem zanimanju i stručnoj spremi?

- a. da
- a. ne
- b. zanimanju da, ali stručnoj spremi ne
- c. stručnoj spremi da, ali zanimanju ne

12. Ukoliko ste nezaposleni, koji je razlog?

- a. ostao(la) sam bez radnog mjesta zbog smanjenog opsega poslova
- b. ostao(la) sam bez radnog mjesta zbog neodgovornog odnosa prema radu
- c. ostao(la) sam bez radnog mjesta zbog ugovora na određeno
- d. nikada nisam bio(la) zaposlen(a)
- e. zaposlen(a) sam

13. Koliko vremena je prošlo od zadnjeg zaposlenja, odnosno završetka školovanja?

- a. do 6 mjeseci
- b. 6 mjeseci - 1 godine
- c. više od 1 godine

14. Je li Vam od tada pružena bilo kakva prilika za zaposlenje?

- a. da, ali je konkurencija bila prevelika
- b. da, ali mi uvjeti rada nisu odgovarali
- c. da, ali nisam prihvatio(la) zbog _____
- d. ne

15. Biste li prihvatili radno mjesto izvan mjesta prebivališta?

- a. da, bez obzira na udaljenost
- b. da, uz organiziran odgovarajući prijevoz
- c. ne

16. Biste li prihvatili radno mjesto koje ne odgovara Vašoj stručnoj spremi?

- a. da
- b. ne
- c. da, ako _____

17. Biste li, ukoliko vam se pruži prilika, radili izvan RH?

- a. da, ukoliko bi se radilo o poslu koji mi potpuno odgovara
- b. da, bez obzira na vrstu posla
- c. da, ako
- d. ne _____

18. Koje su, po Vama, prednosti rada u inozemstvu?

- a. mogućnost brže i veće zarade
- b. mogućnost napredovanja na poslu
- c. bolji uvjeti rada
- d. veće vrednovanje stručne spreme
- e. ostalo _____

19. Biste li se odlučili na rad bez prijave (“rad na crno”)?

- a. da, ako ne postoji druga mogućnost zaposlenja
- b. da, ako istovremeno postoji i mogućnost primanja naknade zbog nezaposlenosti
- c. ne

20. Koje koristi očekujete od radnog mjesta?

(rangirajte po važnosti, 1 = najvažnije, 5 = najmanje važno)

- | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| a. odgovarajuća novčana primanja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. odgovarajuće radno vrijeme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|
| c. ugodna atmosfera | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. sigurnost zaposlenja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. mogućnost učenja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. mogućnost napredovanja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. Kojim brojem biste izrazili svoj materijalni status (1 nizak, 5 visok): 1 2 3 4 5

III. OBRAZOVNE POTREBE

21. Jeste li ikada bili obuhvaćeni programom profesionalne orijentacije?

- da, prije upisa srednju školu
- da, prije upisa na fakultet
- ne

22. Zbog čega ste se odlučili upravo za to zanimanje?

- pružalo je najveću mogućnost zaposlenja
- odlučio(la) sam isključivo na osnovu svojih ineteresa
- prema rezultatima programa savjetovanja ovo zanimanje mi najviše odgovara

23. Jesu li Vam pružene informacije o mogućnostima prekvalifikacije ili doškoloavanja?

- da, u poduzeću u kojem sam radio(la)
- da, na Zavodu za zapošljavanje
- da, od poznanika i rodbine
- slušao(la) samo o tome u medijima
- ne

24. Jeste li se nakon završetka klasičnog školovanja uključivali u neki organizirani oblik obrazovanja odraslih?

- da
- ne

25. Ako ste pohađali neki organizirani oblik obrazovanja odraslih, koji su to bili oblici obrazovanja?

- a. prekvalifikacija
 - b. doškolovanje
 - c. strani jezici
 - d. informatika
 - e. profesionalno neformalno obrazovanje (radionice, seminari ili stručna savjetovanja)
 - f. ostalo
-

IV. MOTIVI, OČEKIVANJA I STAVOVI POLAZNIKA

26. Zbog čega sudjelujete (ili biste željeli sudjelovati) u obrazovnim aktivnostima?

- a. odgovara mi učenje u grupi, želim proširiti krug ljudi koji dijele moje interese
 - b. primoran sam nastaviti obrazovanje zbog nesigurnosti zaposlenja i velike konkurencije
 - c. pruža mi se mogućnost raditi nešto drugo i udaljiti se od svakodnevnice
 - d. mislim da ću kvalitetnije obavljati svoj posao i profesionalno napredovati
 - e. učim iz osobnog zadovoljstva
 - f. ostalo
-

27. Zbog čega se niste odlučili na nastavak organiziranog obrazovanja? (ukoliko je 24. odgovor “ne”)

- a. iz financijskih razloga
 - b. nisam imao(la) potrebu
 - c. ostalo
-
- d. odlučio(la) sam se za nastavak obrazovanja

28. Jeste li se iz nekih područja samostalno usavršavali ili to upravo činite ?
- a. da, pomoću knjiga odnosno udžbenika iz određenog područja
 - b. da, pomoću časopisa
 - c. da, pomoću audio, videokazeta ili CD-a
 - d. da, putem interneta
 - e. na neki drugi način _____
 - f. ne
29. Koliko vremena bi, prema Vašem mišljenju, bilo najbolje da aktivnost obrazovanja odraslih traje?
- a. do tjedan dana
 - b. do mjesec dana
 - c. nekoliko mjeseci
 - d. najmanje godinu dana
30. Koja veličina grupe za izobrazbu odraslih bi Vama najviše odgovarala?
- a. do 5 polaznika
 - b. 5-10 polaznika
 - c. 10-15 polaznika
 - d. 15-20 polaznika
 - e. veličina grupe nije bitna
31. Koji način provjere je najprikladniji za programe izobrazbe odraslih?
- f. pismeni ispit
 - g. usmeni ispit
 - h. i pismeni i usmeni ispit
 - i. polaznici bi trebali sami izabrati način na koji žele odgovarati pojedine programske sadržaje
 - j. provjera usvojenosti nastavnih sadržaja trebala bi se vršiti u sklopu predavanja, na temelju aktivnosti polaznika

32. Mislite li da će Vam se u doglednoj budućnosti ulaganje u obrazovanje isplatiti?
- da, sigurno
 - možda djelomično
 - ne

33. Koja vrsta isplativosti je za Vas najvažnija?

(rangirajte po važnosti, 1 = najvažnije, 5 = najmanje važno)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a. finansijska (povećanje osobnih primanja) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. sigurnost zadržavanja radnog mjesta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. povećana mogućnost zaposlenja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k. povećana mogućnost promjene (izbora) posla | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l. osobna satisfakcija (zadovoljstvo) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m. mogućnost daljnjeg usavršavanja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n. stjecanje iskoristivih znanja i vještina | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

34. Koji način stjecanja novih znanja i vještina je, po Vama, najefikasniji?

(rangirajte po važnosti, 1 = najvažnije, 5 = najmanje važno)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a. predavanja u klasičnoj redovitoj nastavi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. seminari | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. radionice | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. obrazovanje na daljinu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. samoobrazovanje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. drugi načini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-

35. Koji su, prema Vašem mišljenju, potrebni poticaji za poboljšanje kvalitete i učinkovitosti obrazovanja odraslih?

(rangirajte po važnosti, 1 = najvažnije, 5 = najmanje važno)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a. utvrđivanje i analiza obrazovnih potreba društva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. pospješivanje integracije rada i učenja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. priznavanje različitih poreznih olakšica | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. subvencioniranje polaznika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| e. odgovarajuće financijsko vrednovanje spreme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. kvalifikacija na radnim mjestima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g. kvalitetniji programi profesionalne orijentacije | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h. fleksibilniji obrazovni procesi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i. veći izbor obrazovnih programa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j. suradnja obrazovnih institucija i posodavaca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k. individualni pristup obrazovanju odraslih | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

36. Što je, prema Vašem mišljenju, bitno prilikom formiranja grupa u obrazovanju odraslih?

(rangirajte po važnosti, 1 = najvažnije, 5 = najmanje važno)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a. Veličina grupe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. Starosna struktura grupe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. Struktura grupe prema stupnju stručne spreme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. Struktura grupe prema vrsti stručne spreme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. Struktura grupe prema radnom iskustvu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

37. Stručni suradnici (profesori i voditelji) u institucijama za obrazovanje odraslih trebali bi biti ljudi koji:

(rangirajte po važnosti, 1 = najvažnije, 5 = najmanje važno)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a. Imaju radno iskustvo bilo kojoj obrazovnoj ustanovi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. Imaju pedagoško psihološku naobrazbu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. Imaju radno iskustvo u izobrazbi odraslih | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. Imaju praktično iskustvo u struci koju predaju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. Programe prilagođavaju potrebama polaznika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ukoliko smatrate da je propušteno pitanje o nekom važnom segmentu ovoga područja, navedite to u prostoru predviđenom za Vaše otvorene sugestije i komentare.

Hvala na suradnji

Prilog 5: F-raspodjela (za analizu varijance):
granične vrijednosti F na razini značajnosti od 5%

| Stupnjevi slobode brojnika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Stupnjevi slobode nazivnika | | | | | | | | | |
| 1 | 161 | 200 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 |
| 2 | 18,5 | 19,0 | 19,2 | 19,2 | 19,3 | 19,3 | 19,4 | 19,4 | 19,4 |
| 3 | 10,1 | 9,55 | 9,28 | 9,12 | 9,01 | 8,94 | 8,89 | 8,85 | 8,81 |
| 4 | 7,71 | 6,94 | 6,59 | 6,39 | 6,26 | 6,16 | 6,09 | 6,04 | 6,00 |
| 5 | 6,61 | 5,79 | 5,41 | 5,19 | 5,05 | 4,95 | 4,88 | 4,82 | 4,77 |
| 6 | 5,99 | 5,14 | 4,76 | 4,53 | 4,39 | 4,28 | 4,21 | 4,15 | 4,10 |
| 7 | 5,59 | 4,74 | 4,35 | 4,12 | 3,97 | 3,87 | 3,79 | 3,73 | 3,68 |
| 8 | 5,32 | 4,46 | 4,07 | 3,84 | 3,69 | 3,58 | 3,50 | 3,44 | 3,39 |
| 9 | 5,12 | 4,26 | 3,86 | 3,63 | 3,48 | 3,37 | 3,29 | 3,23 | 3,18 |
| 10 | 4,96 | 4,10 | 3,71 | 3,48 | 3,23 | 3,32 | 3,14 | 3,07 | 3,02 |
| 11 | 4,84 | 3,98 | 3,59 | 3,36 | 3,20 | 3,09 | 3,01 | 2,95 | 2,90 |
| 12 | 4,75 | 3,89 | 3,49 | 3,26 | 3,11 | 3,00 | 2,91 | 2,85 | 2,80 |
| 13 | 4,67 | 3,81 | 3,41 | 3,18 | 3,03 | 2,92 | 2,83 | 2,77 | 2,71 |
| 14 | 4,60 | 3,74 | 3,34 | 3,11 | 2,96 | 2,85 | 2,76 | 2,70 | 2,65 |
| 15 | 4,54 | 3,68 | 3,29 | 3,06 | 2,90 | 2,79 | 2,71 | 2,64 | 2,59 |
| 16 | 4,49 | 3,63 | 3,24 | 3,01 | 2,85 | 2,74 | 2,66 | 2,59 | 2,54 |
| 17 | 4,45 | 3,59 | 3,20 | 2,96 | 2,81 | 2,70 | 2,61 | 2,55 | 2,49 |
| 18 | 4,41 | 3,55 | 3,16 | 2,93 | 2,77 | 2,66 | 2,58 | 2,51 | 2,46 |
| 19 | 4,38 | 3,52 | 3,13 | 2,90 | 2,74 | 2,63 | 2,54 | 2,48 | 2,42 |
| 20 | 4,35 | 3,49 | 3,10 | 2,87 | 2,71 | 2,60 | 2,51 | 2,45 | 2,39 |
| 21 | 4,32 | 3,37 | 3,07 | 2,84 | 2,68 | 2,57 | 2,49 | 2,42 | 2,37 |
| 22 | 4,30 | 3,44 | 3,05 | 2,82 | 2,66 | 2,55 | 2,46 | 2,40 | 2,34 |
| 23 | 4,28 | 3,42 | 3,03 | 2,80 | 2,64 | 2,53 | 2,44 | 2,37 | 2,32 |
| 24 | 4,26 | 3,40 | 3,01 | 2,78 | 2,65 | 2,51 | 2,42 | 2,36 | 2,30 |
| 25 | 4,24 | 3,39 | 2,99 | 2,76 | 2,60 | 2,49 | 2,40 | 2,34 | 2,28 |
| 26 | 4,23 | 3,37 | 2,98 | 2,74 | 2,59 | 2,47 | 2,39 | 2,32 | 2,27 |
| 27 | 4,21 | 3,35 | 2,96 | 2,73 | 2,57 | 2,46 | 2,37 | 2,31 | 2,25 |
| 28 | 4,20 | 3,34 | 2,95 | 2,71 | 2,56 | 2,45 | 2,36 | 2,29 | 2,24 |
| 29 | 4,18 | 3,33 | 2,93 | 2,70 | 2,55 | 2,43 | 2,35 | 2,28 | 2,22 |
| 30 | 4,17 | 3,32 | 2,92 | 2,69 | 2,53 | 2,43 | 2,33 | 2,27 | 2,21 |
| 40 | 4,08 | 3,23 | 2,84 | 2,61 | 2,45 | 2,34 | 2,25 | 2,18 | 2,12 |
| 60 | 4,00 | 3,15 | 2,76 | 2,53 | 2,37 | 2,25 | 2,17 | 2,10 | 2,04 |
| 120 | 3,92 | 3,07 | 2,68 | 2,45 | 2,29 | 2,18 | 2,09 | 2,02 | 1,96 |
| ∞ | 3,84 | 3,00 | 2,60 | 2,37 | 2,21 | 2,10 | 2,01 | 1,94 | 1,88 |

Izračun rentabilnosti ulaganja u obrazovanje u RH
(7 godina studija)

| | 7 god. studija | 7 god. studija | 7 god. studija | 7 god. studija | 7 god. studija |
|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Godine | | 1 godina | 2 godine | 3 godine | 4 godine |
| žovota | nezaposlenosti | nezaposlenosti | nezaposlenosti | nezaposlenosti | nezaposlenosti |
| 19. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 20. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 21. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 22. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 23. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 24. | -95000 | -95000 | -95000 | -95000 | -95000 |
| 25. | -95000 | -95000 | -95000 | -95000 | -95000 |
| 26. | 87600 | -87600 | -87600 | -87600 | -87600 |
| 27. | 87600 | 87600 | -87600 | -87600 | -87600 |
| 28. | 87600 | 87600 | 87600 | -87600 | -87600 |
| 29. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | -87600 |
| 30. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| . | . | . | . | . | . |
| . | . | . | . | . | . |
| . | . | . | . | . | . |
| 50. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 51. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 52. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 53. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 54. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 55. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 56. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 57. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 58. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 59. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| IRR | 12,89% | 10,76% | 9,12% | 7,81% | 6,71% |

Profitabilno Izračun rentabilnosti ulaganja u obrazovanje u RH
IRR > 8% (5 godina studija)

| | 5 god.studija | 5 god.studija | 5 god. studija | 5 god. studija | 5 god. studija |
|--------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Godine | | 1 godina | 2 godine | 3 godine | 4 godine |

| života | | nezaposlenosti | nezaposlenosti | nezaposlenosti | nezaposlenosti |
|------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 19. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 20. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 21. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 22. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 23. | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 | -56600 |
| 24. | 87600 | -87600 | -87600 | -87600 | -87600 |
| 25. | 87600 | 87600 | -87600 | -87600 | -87600 |
| 26. | 87600 | 87600 | 87600 | -87600 | -87600 |
| 27. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | -87600 |
| 28. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 29. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 30. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| . | . | . | . | . | . |
| . | . | . | . | . | . |
| . | . | . | . | . | . |
| 50. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 51. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 52. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 53. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 54. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 55. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 56. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 57. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 58. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| 59. | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 | 87600 |
| IRR | 20,55% | 16,12% | 13,13% | 10,96% | 9,29% |
| | | | | | |

P
 rofita
 bilno
 kada
 je
 IRR>
 8%