

Diana Plantić*

UDK 37.014.54 (497.5)

JEL Classification J28, P36

Stručni članak

KONCEPCIJOM CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA DO VEĆE KONKURENTNOSTI HRVATSKE

Polazeći od pretpostavke da strateški razvitak i konkurentnost pojedine države ovise o kvaliteti njezinih, ponajprije ljudskih resursa, neupitno je sagledati važnost hrvatskog obrazovnog sustava i potrebnih ulaganja u unapređenje kvalitete obrazovanja, i to kroz prizmu svih njegovih oblika i strukturnih elemenata. Pritom se ne smiju zanemariti i neformalni obrazovni koncepti. Sve popularnije cjeloživotno obrazovanje (lifelong learning, engl.) novija je razvojna orijentaciju koja, gledano dugoročno, osigurava praćenje suvremenih tržišnih trendova. Današnja turbulentnost globalnog poslovnog okruženja uzrok je bezuvjetnog prihvaćanja filozofije kontinuiranog obrazovanja u tijeku cijeloga života, ne samo u općem kontekstu društva, već svake organizacije i pojedinca.

Hrvatski sustav cjeloživotnog obrazovanja u velikoj mjeri zaostaje za visokorazvijenim zemljama. Današnja skromna ulaganja u obrazovanje u Hrvatskoj i neučinkovitost njezina obrazovnoga sustava značajna su prepreka budućem jačanju konkurentnog položaja hrvatskih poslovnih subjekata, ali i hrvatskoga gospodarstva u cjelosti.

Ključne riječi: koncepcija cjeloživotnog obrazovanja, kvaliteta obrazovanja, konkurentnost

* D. Plantić, mr. sc., Visoka škola za ekonomiju poduzetništva s pravom javnosti, Zagreb.
Članak primljen u uredništvo: 26. 7. 2004.

Uvod

U posljednjim je desetljećima evidentna pojava sve strožih kriterija sudjelovanja u suvremenoj tržišnoj utakmici i sve učestalijih zahtjeva poslovnim organizacijama da se rapidno prilagođuju turbulentnim događanjima u okruženju. Pod stalnim utjecajem političkih, kulturnih i ekonomskih promjena na lokalnoj, ali i na globalnoj razini, svako nacionalno gospodarstvo i njegovi poslovni mikrosustavi moraju razvijati svoje komparativne prednosti ako žele zadržati i osnažiti svoje konkurentske pozicije na tržištu.

Općenito je poznato da su raspoloživost odgovarajućih resursa i njegova učinkovita alokacija važan preduvjet za razvitak pojedine ekonomije. No, pritom je potrebno istaknuti prioritetno značenje kvalitete ljudskih resursa kao pokretača i nositelja svih poslovnih procesa i aktivnosti. Upravo se efikasno korištenje ljudskih resursa i kontinuirano ulaganje u njihovu kvalitetu postavljaju kao prijeko potrebne razvojne osnove svakog nacionalnog gospodarstva i njegovih pojedinih segmenata.

Dakle, može se logički uvidjeti razlog definiranja obrazovanja kao osnovnog čimbenika osiguranja potrebne kvalitete ljudskih resursa, a time i povećanja konkurentnosti pojedinih gospodarskih sustava, bilo na mikro ili na makrorazini. Stoga, i hrvatski obrazovni sustav zasigurno zahtijeva veću pozornost i mnogo više od površnih teorijskih promišljanja.

Postojeći okviri hrvatskoga obrazovnoga prostora

Sagledajući postojeće stanje hrvatskoga obrazovnoga sustava i kvalitetu svih njegovih pojedinih sastavnica, još se uvijek uočava nedovoljno razvijena svijest o važnosti obrazovanja kao osnove za rast i razvitak svake države. Nerijetko se u hrvatskoj praksi susreće zanemarivanje prednosti obrazovanja ljudskih resursa unatoč općeprihvaćenoj spoznaji o stalnoj potrebi za tim obrazovanjem i to na svim razinama i u svim pojavnim oblicima. Tek mali udio hrvatskih tvrtki prepoznaje kvalitetu obrazovanja kao ključni čimbenik unapređenja kvalitete poslovanja, pa prema tome i jačanja konkurentskih prednosti.

Sve veća konkurencija na europskome tržištu i otvaranje Hrvatske tome tržištu nameću domaćem gospodarstvu potrebu da neprestano ulaže sve veće napore u ostvarenje i razvijanje modela društva znanja, koji se već duže vrijeme tumači kao imperativ današnjega opstanka i aktivnoga sudjelovanja na globalnome tržištu.

No, realnost hrvatskoga obrazovnoga prostora promatrana u brojkama uistinu je na alarmantnoj razini. Naime, porazna je činjenica da postoji značajan nesklad

u stvarno potrebnim i raspoloživim znanjima, vještinama i sposobnostima na hrvatskome tržištu i da, unatoč prepoznatim potrebama za ulaganjima u obrazovni sustav, državna izdvajanja za obrazovanje iznose skromnih 4% udjela u BDP¹. Isto je tako zabrinjavajuća i spoznaja da je u Hrvatskoj niska učinkovitost obrazovnog procesa - zato što je prosječno trajanje studiranja gotovo udvostručeno, a postotak diplomiranih od ukupno upisanih polaznika studija izrazito malen.

Posebno je potrebno istaknuti problem deficita visokoobrazovanih ljudi na domaćem tržištu. Naime, samo nešto više od 12% stanovnika Hrvatske ima visoko i poslijediplomsko obrazovanje, a česti je rezultat toga potreba za pribavljanjem inozemnih visokokvalificiranih stručnjaka za određena područja.

Dalje je potrebno istaknuti i problem visoke stope nezaposlenosti mladih nakon završenog studija, što je u velikoj mjeri posljedica nepouzdanog utvrđivanja budućih potreba nacionalnog gospodarstva za odgovarajućim znanjima i vještinama i neprilagođivanja obrazovnih programa realnim potrebama budućeg gospodarskoga razvitka države.

Razmatranje naprijed navedenih problema u obrazovanju u Hrvatskoj logično nameće jedinstven zaključak da je prijeko potrebno u hrvatski sustav obrazovanja i znanosti uvesti značajne promjene. Imajući to na umu, postaje jasno koliko je opravdano i važno razmišljati o elementima unapređenja obrazovnog sustava – dakle, što i kako poboljšati, i, konačno, tko bi morali biti nositelji navedenih promjena.

Potreba reforme svih odrednica hrvatskog obrazovnog sustava

Izvan svake je sumnje da je hrvatsko gospodarstvo danas, pod utjecajem pooštrenih uvjeta suvremenog poslovanja i potrebe nužnog jačanja konkurentskog položaja na (barem!) europskom tržišnom prostoru, nalazi u nezavidnoj situaciji. Brojni su načini kako sagledati mogućnosti poticanja i razvitka tržišne konkurentnosti pojedine zemlje, ali bi kao primarno svakako valjalo istaknuti unapređenje kvalitete obrazovanja. Time bi, i u Hrvatskoj, bili stvoreni osnovni preduvjeti za njezino uključivanje ponajprije u europske, ali i u svjetske integracije, što je današnji imperativ svake države - bez alternative.

Primjetno je da se manjkavosti obrazovnog sustava u Hrvatskoj osjećaju u svim njegovim segmentima. Kao što je već prije navedeno, potrebno je uskladiti sadašnje i buduće potrebe gospodarstva za kvalitetnim ljudskim resursima određene naobrazbe, s jedne strane i za stvarnom kvalifikacijskom strukturom hrvatske ponude

¹ Nacionalno vijeće za konkurentnost, "55 preporuka za povećanje konkurentnosti Hrvatske", Dnevnik, poseban prilog, 02.03.2004.

radne snage, sa druge strane. Ozbiljnost navedene problematike shvaća se najčešće tek u trenutku kada se uoči da je nemoguće pribaviti odgovarajuća znanja, vještine i sposobnosti na domaćem tržištu, ukratko - kada je već kasno.

Proces reforme hrvatskoga obrazovanja osobito se morao usredotočiti na sustav visokog obrazovanja i na kvalitetu njegovih sastavnica, a to je u današnje vrijeme najkritičnije područje ukupnog obrazovnog prostora u Hrvatskoj. Ako se kvaliteta u obrazovnom sustavu definira kao ukupnost međuovisnih elemenata i aktivnosti potrebnih za utvrđivanje strategija, politika i korisničkih zahtjeva, kojima se postižu ciljevi i operativna izvrsnost², uviđa se važnost izazova s kojim se hrvatski obrazovni sustav mora suočiti.

Točnije rečeno - kvaliteta obrazovanja mora biti shvaćena kao najvažnije osiguranje za jačanje tržišne konkurentnosti, a samim time i kao akcelerator ukupnog gospodarskog rasta i razvitka hrvatske države.

Prije svega, valja obratiti više pozornosti kvaliteti obrazovnog sadržaja (ono što se podučava u visokoobrazovnom sustavu), kvaliteti glavnih nositelja obrazovnih aktivnosti (oni koji izvode nastavne programe visokog obrazovanja) i kvaliteti metodologije u obrazovanju (način na koji se predaje nastavno gradivo).

Uz potpunu reviziju programa visokoga obrazovanja i uz njihovu prilagodbu prepoznatim tržišnim potrebama, svakako bi valjalo ostvariti veću interakciju među članovima hrvatske akademske zajednice i gospodarstvenika u praksi. Time bi bio postignut sinergijski učinak prijeko potrebnog povezivanja teorijskih spoznaja i njihovih empirijskih provjera u hrvatskoj poslovnoj praksi.

Isto su tako objekti stalnih procjena i stručnih evaluacija i nastavne metode kojima se koriste u hrvatskih institucijama visokoga obrazovanja. Neprestano usavršavanje korištenih metoda i tehnika i nastavnih pomagala i opreme ne bi više smjelo biti promatrano kao trošak, već bi na njih valjalo gledati kao na prijeko potrebno ulaganje u pomicanje granica kvalitete cjelokupnog obrazovnog procesa.

No, premda je to poznato i otprije, potrebno je istaknuti problem nedovoljnog zanimanja za obrazovanjem u Hrvatskoj, bilo da se obrazovanje promatra kao investicija poslovne organizacije ili kao zaseban motivacijski čimbenik zaposlenih u pojedinoj organizaciji. Razlozi tome mogu biti nedovoljno isticanje važnosti poticajnih radnih uvjeta, ali i zanemariva razina prijeko potrebne financijske podrške, pa i podrške drugih oblika iz okruženja pojedinca.

Uzroke bi tome u najdubljim svojim korijenima valjalo potražiti u individualnoj i organizacijskoj osviještenosti o važnosti trajnog obrazovanja ljudskih resursa. U tom je kontekstu dalje u radu prikazana poslovna, ali i životna koncepcija cjeloživotnog obrazovanja (*lifelong learning*, engl.)

² Vujić, V., "Quality Management in Educational Institutions", U: Hotelska kuća 2000, Opatija: Fakultet za turistički i hotelski menadžment, str. 688.

Koncepcija cjeloživotnog obrazovanja kao konkurentsko oruđe

Razvitak globalnog informacijskog društva zahtijeva da učenje, odnosno obrazovanje na svim područjima postane cjeloživotno obrazovanje, a to se sve češće tumači kao neprekidno usavršavanje koje ne prestaje izlaskom pojedinca iz formalnog obrazovnog sustava, već se u različitim oblicima nastavlja do svršetka njegove radne karijere³.

Pojam cjeloživotnog obrazovanja, ili lifelong learning (engl.) koncepcija, u službenom hrvatskom terminološkom sustavu podrazumijeva “cjeloživotno organizirano kognitivno i psihomotorno učenje”⁴. Važnost navedene koncepcije ogleda se, ponajprije, u činjenici da bez novih, suvremenih, multidisciplinarnih i primjenjivih poslovnih, ali i tehnoloških znanja i vještina nije moguće očekivati uspjeh, rast i razvitak pojedinog nacionalnog gospodarstva. Pritom se utjecaj ne promatra samo u okvirima društvene zajednice, već se promatra utjecaj svakog pojedinca i poslovnog subjekta.

Uzme li se u obzir činjenica da se količina znanja udvostručuje za desetak godina, tada se poraznim čini to da je sustav cjeloživotnog obrazovanja u Hrvatskoj još u začecima. Navedene spoznaje rezultat su brojnih znanstveno-stručnih radova i njihovih autora koji argumentirano zauzimaju stajalište da se nakon završetka školovanja vjerojatnost pohađanja bilo kakvih obrazovnih programa u Hrvatskoj približava nuli⁵.

Naime, takva dramatičnost aktualnog stanja hrvatskog obrazovanja još više zabrinjava, uzme li se u obzir da sustav cjeloživotnog učenja znatno utječe na razinu ljudskoga kapitala koji predstavlja ljudske resurse u praktičnoj primjeni, odnosno, prema ekonomskom leksikonu, “ulaganja u povećanje sposobnosti čovjeka da svojim zdravljem, obrazovanjem, stručnošću, talentom, vještinom i znanjem stvaralački djeluje i sve više pridonosi ukupnoj reprodukciji društva”⁶.

Na slici 1. jasno se vidi jaz između postojeće i optimalne korelacije između menadžerskih razina i potrebnih razina usavršavanja, odnosno daljeg obrazovanja u neformalnim, ali i informalnim oblicima (samoobrazovanje).

³ www.hgk.hr/komora/eng/depts/education/obrazovanje.pdf

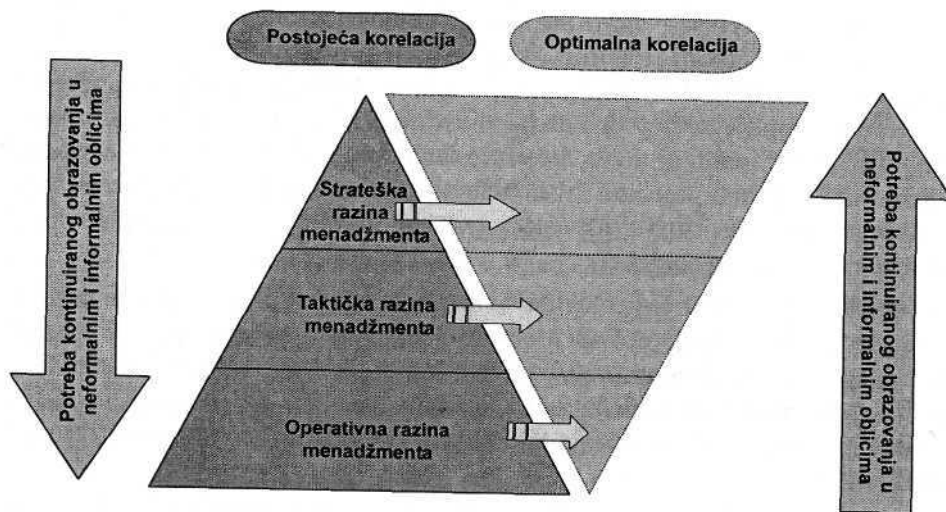
⁴ www.znamen.hr/1/2/6/ED01_temeljni-pojmovi.htm

⁵ Šošić, V., “Politike na tržištu rada i konkurentnost radne snage”, Izlaganje na seminaru Povećanje konkurentnosti ljudskih resursa u Hrvatskoj, Brijuni, 2003.

⁶ Dragičević, A., Ekonomski leksikon, Zagreb, Informator, 1991., str. 380.

Slika 1.

JAZ IZMEĐU STVARNE I OPTIMALNE KORELACIJE IZMEĐU
MENADŽERSKIH RAZINA I POTREBNIH RAZINA
DALJEG OBRAZOVANJA



Izvor: vlastiti rad autorice

Prikaz na prethodnoj slici navodi na logično razmišljanje o tendencijama suvremenih potreba u poslovnim segmentima ("optimalna korelacija"). Hijerarhijski sve viša menadžerska funkcija (položaj) svakako mora zahtijevati sve veću potrebu dodatnog neformalnog obrazovanja u obliku radionica, seminara, tečajeva, treninga, znanstveno-stručnih skupova (konferencije, simpoziji, savjetovanja) ili jednostavnije, dodatnim samoosobljavanjem (neformalnim obrazovanjem).

Nažalost, dosadašnja iskustva u hrvatskoj gospodarskoj praksi pokazuju da postoje suprotnosti u navedenim odnosima. Postojeći poremećaj u sustavu cjeloživotnog obrazovanja potvrđuju provedena tržišna istraživanja (prema Vedranu Šošiću, istraživaču HNB). Rezultati pokazuju da zaposleni u Hrvatskoj prestaju učiti, odnosno prestaju se obrazovati nakon 34. godine⁷, što je na slici 1. predloženo "postojećom korelacijom".

⁷ www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/seminari/brijuni_062003.htm

U takvim su uvjetima zaostalog sustava cjeloživotnog obrazovanja u Hrvatskoj iznimni slučajevi individualnih i organizacijskih prilagođivanja novim poslovnim, ali i životnim filozofijama usmjerenima na jačanje osobnog i poslovnog razvijanja. Jedan je od rijetkih primjera prihvaćanja suvremene koncepcije cjeloživotnog obrazovanja u hrvatskim poslovnim krugovima kompanija Coca Cola Beverages, koja u različite oblike izobrazbe uključuje čak 722 od ukupno 750 zaposlenih, odnosno više od 92% svojih ljudskih resursa⁸. Isto je tako, vrijedno spomenuti i Visoku školu za ekonomiju poduzetništva s pravom javnosti koja djeluje u sklopu Visokog učilišta VERN⁹, a koja je u potpunosti usvojila orijentaciju na cjeloživotno obrazovanje, kako u znanstvenom, tako i stručnom smislu, pa je među prvima organizirala okrugli stol s navedenom tematikom, pokušavajući podići razinu osviještenosti javnosti i poslovnih organizacija o značaju cjeloživotnog obrazovanja.

Ipak, općenito gledano, u Hrvatskoj još uvijek nije dovoljno razvijena svijest o potrebi stvaranja “učeećih” organizacija, koje će se trajnim razvijanjem svojih potencijala uspjeti održati u tržišnom okruženju koje se veoma brzo mijenja.

Sumirajući sve što je naprijed rečeno, može se zaključiti da će u suvremenim tržišnim uvjetima uspjeh pojedinaca i poslovnih subjekata u velikoj mjeri ovisiti o njihovim ulaganjima u obrazovanje u svim oblicima (formalno, neformalno, informalno). Uspješan ljudski kapital bit će rezultat orijentacije na cjeloživotno obrazovanje i stručno usavršavanje u skladu s potrebama osobnog i poslovnog razvitka. Upravo će oni moći prepoznati nove poslovne izazove i mogućnosti i stvarati na znanju zasnovane dodane vrijednosti i konkurentske sposobnosti.

Zaključak

Zbog brzog zastarijevanja znanja i vještina i zbog sveopćeg utjecaja procesa globalizacije i rapidnih gospodarskih promjena u okruženju Hrvatska mora uvidjeti značaj ulaganja u kvalitetu svoga obrazovnog sustava, a osobito sustava visokog obrazovanja. Unapređenje kvalitete obrazovanja morat će rezultirati povećanjem tržišne konkurentnosti poslovnih subjekata i nacionalnog gospodarstva u cijelosti.

Pritom je važno imati na umu da konkurentske prednosti počivaju upravo na potrebi usvajanja koncepcije cjeloživotnog obrazovanja u ponašanju tržišnih sudionika, i to kako na individualnoj razini, tako i na razini organizacije.

Dakle, *conditio sine qua non* za dalji razvitak te povećanje konkurentnosti hrvatskoga gospodarstva i njegovih subjekata sasvim je sigurno prihvaćanje

⁸ Dumičić, V., Izlaganje na Okruglom stolu Lifelong learning 4 lifelong earning, Preporodna dvorana Zagreb, 02.04.2004.

suvremene koncepcije cjeloživotnog obrazovanja, već dulje vrijeme primjenjivane i potvrđene u gospodarstvima zapadnih europskih zemalja.

U konačnici, može se zaključiti da “cjeloživotno obrazovanje nije tek kratkotrajni modni hit, nego način i stil življenja u suvremenim, izrazito turbulentnim i promjenjivim uvjetima života i rada – to je nova paradigma borbe za opstanak”⁹.

POPIS LITERATURE

Knjige:

Dragičević, A., *Ekonomski leksikon*, Informator, Zagreb, 1991.

Članci:

Nacionalno vijeće za konkurentnost, “55 preporuka za povećanje konkurentnosti Hrvatske”, *Dnevnik*, poseban prilog, 02.03.2004.

Vujić, V., “Quality Management in Educational Institutions”, U: *Hotelska kuća 2000*, Opatija: Fakultet za turistički i hotelski menadžment

Izlaganja:

Dumičić, V., Izlaganje na Okruglom stolu *Lifelong learning 4 lifelong earning*, Preporodna dvorana Zagreb, 02.04.2004.

Šošić, V., “Politike na tržištu rada i konkurentnost radne snage”, Seminar *Povećanje konkurentnosti ljudskih resursa u Hrvatskoj*, Brijuni, 2003.,

Vrhovski, M., Izlaganje na Okruglom stolu *Lifelong learning 4 lifelong earning*, Preporodna dvorana Zagreb, 02.04.2004.

Internet-stranice:

www.hgk.hr/komora/eng/depts/education/obrazovanje.pdf

www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/seminari/brijuni_062003.htm

www.znamen.hr/1/2/6/ED01_temeljni-pojmovi.htm

⁹ Vrhovski, M., Izlaganje na okruglom stolu *Lifelong learning 4 lifelong earning*, Preporodna dvorana Zagreb, 02.04.2004.

BY LIFELONG LEARNING CONCEPTION TO HIGHER COMPETITIVENESS

Summary

Assuming that strategic development and competitiveness of a state depend on the quality of primarily its human resources, it is unquestionable that the importance of Croatian educational system and the necessary investments in education quality improvement have to be perceived through the prism of all its forms and structural elements. At the same time informal educational concepts should also be taken into consideration. The more and more popular lifelong learning presents a new development orientation which ensures long-term monitoring of modern market trends. Today's turbulence of global business environment has caused the unconditional acceptance of a continuous educational philosophy for life-time, considered not only in the general context of a society, but also of each organisation and individual.

Croatian system of lifelong learning considerably lags behind highly developed countries. Today's modest investments in Croatian education and ineffectiveness of its educational system present a significant obstacle to the future strengthening of Croatian business subject competitiveness as well as the competitiveness of the entire Croatian economy.

Key words: lifelong learning conception, quality of education, competitiveness