

ZNAČAJ CJELOŽIVOTNOG UČENJA S OSVRTOM NA FINANCIRANJE IZ FONDOVA EUROPSKE UNIJE

Primljen: 28.4.2012.
Prihvaćen: 14.6.2012.

UDK 37:336+061.1EU
Stručni rad

Petra Jelić*, dipl. ing., Linda Martić Kuran*, dipl. oec., Irena Bosnić**, dipl. oec.

*Veleučilište Marko Marulić u Kninu
Petra Krešimira IV. 30, 22300 Knin, Hrvatska
Telefon: 00 385 22 664 450 Fax: 00 385 22 661 374 E-mail: pjelic@veleknin.hr, lmartice@veleknin.hr
**Visoka poslovna škola Minerva
Ulica svetog Mihovila 8A, 21204 Dugopolje, Hrvatska
Telefon: 00 385 21 493 100 Fax: 00 385 21 493 100 E-mail: irenabosnic30@gmail.com

SAŽETAK - Uzimajući u obzir ubrzane ekonomske i socijalne promjene i tranziciju suvremenog društva u "društvo znanja" javljaju se brojni izazovi za kreiranje novih pristupa obrazovanju i učenju. Najkonkurentnija su ona gospodarstva, poslovni subjekti i pojedinci koji se uspješno prilagođavaju zahtjevima tržišta, na kojem vladaju znanje i visoka tehnologija, adekvatne razine obrazovanosti, stručnosti i inovativnosti zaposlenika. Zahtjevi za obrazovanjem i kontinuiranim profesionalnim razvijanjem zaposlenika stalno rastu te se u njihova znanja i vještine nastoji sve više ulagati, kako na državnoj, tako i na razini organizacija, ali i kroz samoinicijativu pojedinaca. Cilj ovog rada je dati kratak pregled koncepta cjeloživotnog učenja i ukazati na značaj postojanja sustava cjeloživotnog učenja za rast i razvoj gospodarstva i društva u cjelini. Nadalje, govori se o važnosti provođenja politika cjeloživotnog učenja, stanju u Republici Hrvatskoj i potencijalima razvoja sustava cjeloživotnog učenja te opisuje osnovne instrumente Europske unije namjenjene financiranju projekata koji se bave cjeloživotnim učenjem.

Ključne riječi: cjeloživotno učenje, kompetencije, vrednovanje obrazovanja, kvalifikacijski okvir.

ABSTRACT - Rapid economic and social changes together with the transition of modern society into „knowledge society“ are resulting in numerous challenges in creating new approaches to education and learning. Economies, companies and individuals that successfully adapt to demands of the market governed by knowledge, high technology, adequate levels of employees' education, expertise and innovation are the ones that become most competitive. There is constant growth in demands for education and continuous professional development of employees and there are significant efforts to invest in those, both on the state levels and within business organizations as well as through individual initiatives. The paper provides a short overview of the lifelong learning concept and to show the importance of existence of the lifelong learning system for growth and development of economy and society as a whole. Furthermore, it indicates the importance of enforcement of lifelong learning policies, situation in the Republic of Croatia and development potential. Finally, it describes basic European Union instruments intended for financing of lifelong learning projects.

Keywords: lifelong learning, competences, education evaluation, European Qualifications Framework

1. UVOD

Stara kineska poslovice kaže: *planiraš li godinu dana unaprijed, posadi rižu; planiraš li deset godina unaprijed, posadi drvo; planiraš li za cijeli životni vijek, obrazuj ljude.*

Danas su popularne rasprave o značenju i važnosti cjeloživotnog učenja, odnosno o aktivnostima učenja tijekom cijelog životnog vijeka pojedinca, kojima je cilj unaprijediti znanja, vještine i sposobnosti potrebne za osobni, društveni i profesionalni razvoj pojedinca.

Cjeloživotno učenje kao ideju spominje već Platon u svom djelu „Republika“, a prvi put je u potpunosti opisuje predavač i mentor na Odsjeku za edukaciju na Oxfordu, Basil A. Yeaxlee (1883.-1967.). Yeaxlee je, u suradnji s profesorom socijalnog rada koji se bavio obrazovanjem odraslih Eduardom C. Lindemanom (1885.-1953.), osmislio intelektualni temelj za razumijevanje obrazovanja kao kontinuiranog aspekta svakodnevnog života.¹

Iako korijene koncepta cjeloživotnog učenja možemo pronaći u antičkim vremenima, sam pojam „cjeloživotno učenje“ dobiva na značenju uslijed ekspanzije obrazovanja nakon II. svjetskog rata. Pojam se razvio iz pojmova poput „kontinuirano obrazovanje“, „trajno obrazovanje“, „povratno (rekurentno) obrazovanje“ i slično.

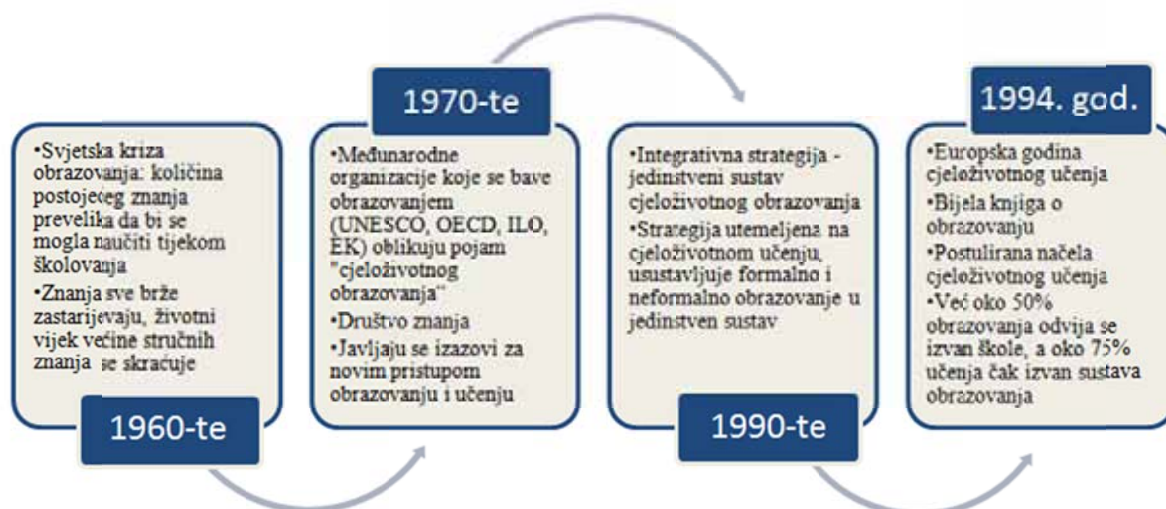
1

http://hucu.hr/site/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=39

Faureov izvještaj *Learning to Be* (Učiti kako biti) iz 1972. godine zagovarao je cjeloživotno obrazovanje kao vodeći koncept za politike obrazovanja kako u razvijenim tako i u nerazvijenim zemljama. Izvješće je naručeno od strane UNESCO-a uslijed prosvjeda studenata krajem 70-ih godina 20. stoljeća koji se smatraju prekretnicom i označavaju početak novog razdoblja u kojem se obrazovanje više nije smatralo privilegijem elite niti je bilo vezano za dob pojedinca. Izvješće zaključuje da je znanje univerzalno i cjeloživotno.

Do sredine 1990-ih, prednost se daje izrazu „cjeloživotno učenje“ umjesto „cjeloživotno obrazovanje“. Općenito se smatralo da „cjeloživotno obrazovanje“ označava pogled na obrazovanje kao propisan i normativan proces, dok „cjeloživotno učenje“ naglasak stavlja na potrebe onih koji uče i na individualni izbor. Europska godina cjeloživotnog učenja (Slika 1.) objedinjuje ove trendove (Yang i Valdes-Cotera, 2011).

Slika 1: Slijed razvoja koncepta cjeloživotnog učenja u 20. stoljeću



Izvor: Prikaz autora prema podacima dostupnim na http://hucu.hr/site/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=39

2. KARAKTERISTIKE KONCEPTA CJELOŽIVOTNOG UČENJA

Razvoj ideje i prakse obrazovanja odraslih u industrijski razvijenim zemljama poput Engleske, Njemačke i skandinavskih zemalja potaknuo je razvoj koncepta cjeloživotnog obrazovanja, odnosno učenja. Pojam *cjeloživotno učenje* prevladao je na sastanku 25 ministara obrazovanja zapadne i srednje Europe, Australije, Kanade, Japana, Meksika, Novog Zelanda i SAD-a (Pariz, 1996. godine) na kojem je zaključeno da „...se time ostvaruje paradigmatički preokret *od obrazovanja k učenju* koji je nužan kao primarni cilj svjetske obrazovne reforme. Također je zaključeno da *cjeloživotno učenje* za sve treba biti vodeće načelo buduće obrazovne politike“ (Pastuović, 2008:253-254).

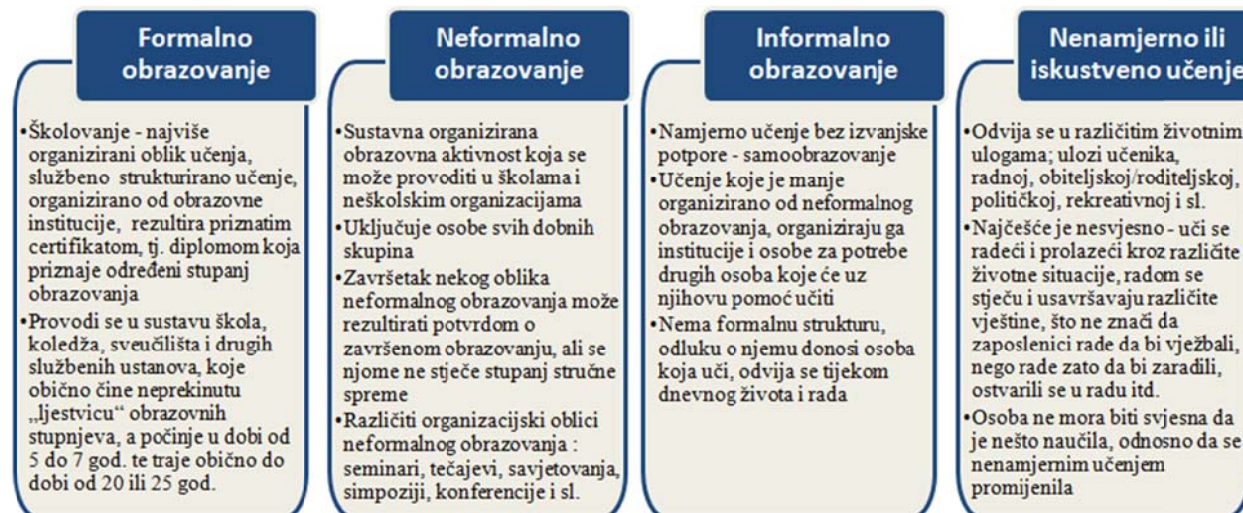
Na sastanku ministara Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj - OECD (2004) koncept cjeloživotnog učenja određen je sa četiri osnovne karakteristike:

- 1) Pogled na učenje je sustavan - najprepoznatljivija karakteristika cjeloživotnog učenja - svi konkurentni pristupi politike obrazovanja su usko vezani za pojedini sektor. Okvir cjeloživotnog učenja promatra ponudu i potražnju edukativnih aktivnosti kao dio povezanog sustava koji pokriva cjelokupni životni ciklus učenja i sve oblike formalnog i neformalnog učenja.
- 2) Fokus je na osobi koja uči - pažnja se pomiče s ponude edukativnih aktivnosti, primjerice s institucionalnih programa izobrazbe, na potražnju stranu kako bi se zadovoljile potrebe onoga koji uči.
- 3) Postojanje motivacije za učenje je temelj za učenje koje se odvija kontinuirano kroz cijeli život. Potrebno je posvetiti pažnju razvoju kapaciteta za „učenje kako učiti“.
- 4) Višestruki ciljevi politike obrazovanja - perspektiva životnog ciklusa učenja potvrđuje višestruke ciljeve edukacije; poput osobnog razvoja, razvoja znanja i vještina, gospodarske, društvene i kulturne ciljeve - te podrazumijeva promjenu prioriteta i ciljeva tijekom životnog vijeka pojedinca.

Cjeloživotno učenje kombinira *formalni, neformalni i informalni oblik* obrazovanja i pokušava integrirati sve faze obrazovanja uzimajući u obzir vertikalnu i horizontalnu dimenziju obrazovanja te *nenamjerno tj. iskustveno učenje*, kako je prikazano na Slici 2.

Navedene oblike učenja razlikujemo prema nekoliko kriterija: stupnju organiziranosti (namjernosti), strukturiranosti uvjeta u kojima se učenje odvija (prostor i oprema, udžbenici, metode učenja/poučavanja, kvalifikacije nastavnika), funkcionalnosti znanja, vještina i stavova te stupnju certificiranosti ishoda učenja (Pastuović, 2008).

Slika 2: Oblici cjeloživotnog učenja



Izvor: Prikaz autora prema Pastuović, 2008

2.1. Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje

Europska unija donijela je 2006. godine preporuku o osam ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje (*Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December for lifelong learning (2006/962/EC)*). Razvoj ovih kompetencija predstavlja važan cilj europske obrazovne politike i nacionalnih obrazovnih politika u EU. Preporuka Europske komisije (2006) uključuje sljedeće kompetencije:

- 1) Komunikacija na materinjem jeziku - odnosi se na sposobnost komuniciranja u pisanom i usmenom obliku, te na razumijevanje različitih poruka, izražavanje i tumačenje koncepata, misli, stavova i činjenica te jezično djelovanje u nizu različitih društvenih i kulturnih situacija.
- 2) Komunikacija na stranim jezicima - temelji se na sposobnosti razumijevanja, izražavanja i tumačenja misli, osjećaja i činjenica u usmenom i pismenom obliku na stranom jeziku u nizu društvenih sadržaja (posao, dom, slobodno vrijeme, obrazovanje). Za ovu kompetenciju značajano je razvijanje vještine međukulturnoga razumijevanja.
- 3) Matematička kompetencija i osnovne kompetencije u znanosti i tehnologiji - *matematička kompetencija* je sposobnost primjene matematičkog mišljenja u svrhu rješavanja niza problema u svakodnevnim situacijama, uključuje i sposobnost i spremnost korištenja logičkog i prostornog razmišljanja i

formula, modela, konstrukcija, grafikona i sl. koji imaju univerzalnu primjenu kod objašnjavanja i opisivanja situacija; *znanstvena kompetencija* odnosi se na sposobnost i spremnost upotrebe znanja i metodologija koji se koriste u znanosti da bi se objasnio svijet prirode; *tehnološka kompetencija* tumači se kao primjena znanja da bi se promijenilo prirodno okruženje u odgovoru na uočene ljudske želje ili potrebe.

- 4) Digitalna kompetencija - osposobljenost za sigurnu i kritičku upotrebu elektronskih medija na poslu, u slobodnom vremenu i komuniciranju, povezana je s logičkim i kritičkim razmišljanjem, visokom razinom vještine upravljanja informacijama i dobro razvijenom vještinom komuniciranja.
- 5) Učiti kako učiti - predstavlja sposobnost i umijeće organiziranja i uređivanja vlastitog učenja te osposobljenost za proces učenja i ustrajnost u učenju uz umijeće učinkovitog raspolaganja vlastitim vremenom, rješavanje problema, stjecanje i primjenu novog znanja i vještina u različitim kontekstima.
- 6) Društvena i građanska kompetencija - obuhvaća osposobljenost za međuljudsku suradnju, odnosno sve oblike ponašanja potrebne pojedincu da učinkovito i konstruktivno sudjeluje u društvenom životu i rješava probleme kada je to potrebno.
- 7) Inicijativnost i poduzetnost - sposobnost pojedinca da ideje pretvori u aktivnosti,

uključuje stvaralaštvo, inovativnost i spremnost na preuzimanje rizika te sposobnost za razvijanje strateške vizije, postavljanje i postizanje ciljeva te motiviranost za njihov uspjeh.

- 8) Kulturna svijest i izražavanje - prihvaćanje važnosti kreativnog izražavanja ideja, iskustava i osjećaja u čitavom nizu umjetnosti i medija (glazba, ples, književnost i vizualne umjetnosti) te poznavanje lokalne, nacionalne i europske kulturne baštine i njihova mjesta u svijetu.

2.2. Prednosti i dobrobiti postojanja sustava cjeloživotnog učenja

Ulaganje u kvalitetu ljudskih resursa predstavlja ulaganje u gospodarski rast određene države, a uspostava cjeloživotnog sustava učenja postaje nužna u vremenu brzih promjena u potrebnim vještinama i znanjima pojedinaca. Cjeloživotno učenje predstavlja jednu od osnovnih pretpostavki rasta i razvoja, ali i značajnu sastavnicu ne samo obrazovne nego i gospodarske politike svake države. S druge strane, ono predstavlja i instrument za postizanje veće društvene jednakosti i pravde te ujedno promiče aktivno građanstvo, civilno društvo i integriranu Europu.

Potrebno je da obrazovni sustav bude prilagođen potrebama gospodarstva i da nudi mogućnosti prekvalifikacije i dokvalifikacije pojedinaca. Cjeloživotno učenje nudi mogućnost primjene različitih metoda učenja koje su prilagođene specifičnim interesima u multikulturalnim europskim državama, a sustav cjeloživotnog obrazovanja usmjeren je potrebama korisnika koji postaju aktivni sudionici obrazovnog procesa.

Nadalje, kroz kontinuitet cjeloživotnog učenja dolazi do izražaja neformalno i informalno učenje, koji promiču osobni razvoj pojedinca, načine za razvijanje vlastitih potencijala, interesa i talenata, povećava razinu zapošljivosti i prepoznavanje interesa za budući poziv te odabir željenog radnog mjesta.² Sustav cjeloživotnog obrazovanja predstavlja jedan od glavnih stupova zapošljivosti pojedinaca i jedan od osnovnih modela za postizanje i zadržavanje konkurentnosti pojedinaca na tržištu rada te konkurentnosti poduzeća na rastućem globalnom tržištu (Vedriš i Jurišić, 2008).

2.3. Provođenje politika cjeloživotnog učenja

2.3. Provođenje politika cjeloživotnog učenja

Uspješno provođenje politika cjeloživotnog učenja podrazumijeva postojanje jakih partnerskih veza između institucija vlasti, visokoobrazovnih institucija, privatnih obrazovnih institucija, studenata, (ne)zaposlenih i poslodavaca. Obzirom na skoro pristupanje Republike Hrvatske u Europsku uniju, značajno je napomenuti da je upravo područje obrazovanja među prvim poglavljima pregovora koje je RH zaključila s EU, a sve aktivnosti vezane za politike RH u domeni obrazovanja i učenja usklađene su s regulativom Unije.

Važnost razvijanja i provođenja politike cjeloživotnog učenja naglašena je u nekolicini strateških dokumenata Europske komisije, primjerice u Izvještaju o napretku *Implementing lifelong learning strategies in Europe* (2003) te u radnom dokumentu komisije *Lifelong Learning Practice and Indicators* (2001). U navedenim dokumentima jasno je predstavljena ideja stvaranja europskog područja cjeloživotnog učenja te su ilustrirana iskustva nekih EU članica u domeni cjeloživotnog učenja (Kovač, 2006).

U europskim obrazovnim politikama uloga cjeloživotnog učenja određena je Lisabonskim procesom³. On je započeo 2000. godine sjednicom Europskog vijeća na kojoj je utvrđena strategija razvitka EU do 2010. godine. Navedena strategija za cilj je imala izgradnju najdinamičnijeg i najkonkurentnijeg gospodarskog prostora na svijetu koji će biti utemeljen na znanju koje bi povećalo zaposlenost i životni standard.

Nadalje, 2002. godine u Lisabonskom procesu utvrđeni su i obrazovni ciljevi, koji su se odnosili na razvoj pojedinca, razvoj društva odnosno smanjenje razlika i nejednakosti te razvoj gospodarstva tj. postizanje ravnoteže na tržištu rada. Osim utvrđivanja ciljeva razvoja u europskim zemljama koji trebaju odgovoriti novim društvenim i političkim izazovima, kroz Lisabonski proces razrađene su obrazovne strategije, inicijative i poticaji. Definirana su i područja koja treba poboljšati:

- Povećati razinu kvalitete i učinkovitosti obrazovanja;
- Otvoriti sustav obrazovanja i učenja utjecajima drugih dijelova društva (na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini);
- Učiniti transfer znanja djelotvornijim.

Povezivanje obrazovnih politika i identifikacija segmenata tih politika koji mogu poslužiti kao temelj za stvaranje zajedničke EU politike važno je za stvaranje jedinstvenog europskog obrazovnog prostora, a strategije cjeloživotnog učenja ugrađuju se i u Bolonjski proces kao njegov važan dio (Žiljak, 2005).

² http://hucu.hr/site/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=38

³ Prema *Institutu za razvoj obrazovanja*, Lisabonski proces predstavlja koordinaciju zemalja članica EU u području socijalne politike i politike zapošljavanja, sa ciljem modernizacije europskih socijalnih država.

Europska unija provodi mnoštvo aktivnosti vezanih za razvijanje različitih mehanizama i prioriteta u organizacijama koje okupljaju europske zemlje. Međutim, ne radi se o jedinstvenoj obrazovnoj politici nego o usklađivanju nacionalnih politika zemalja članica, jačanju suradnje i povezanosti te mobilnosti među zemljama.

Da bi politike bile konkurentne, potrebno ih je mijenjati i uzeti pritom u obzir različite vanjske čimbenike. Na europske obrazovne politike i promjene u njihovim odrednicama najviše utječu:

- promjene zbog utjecaja ekonomskih čimbenika koji nisu vezani uz obrazovanje;
- stupanj motivacije i inovacije unutar obrazovnog procesa;
- prevaga ekonomskog pristupa u određivanju ciljeva i u konceptu cjeloživotnog učenja;
- postojanje različitih oblika obrazovnih politika;
- donošenje propisa i zakona vezanih za obrazovanje sve je manje centralizirano;
- obrazovne institucije djeluju izvan nacionalnih granica te se uključuju u razmjenu ideja tako da komparativna obrazovna politika postaje sve važnija;
- promjene su dugoročne i temeljite a odnose se na sve dionike uključene u procese učenja i obrazovanja - donositelje odluka, učitelje, roditelje, studente.

Na razini EU, važna institucija za provedbu politika cjeloživotnog učenja je Vijeće Europe koje provodi aktivnosti ujednačavanja gospodarskog i društvenog razvoja EU putem dijaloga i zajedničkih akcija. Vijeće Europe implementira velike projekte, bavi se razmjenom iskustava i poticanjem međusobne suradnje te suradnje s institucijama izvan EU i različitim nevladinim organizacijama.

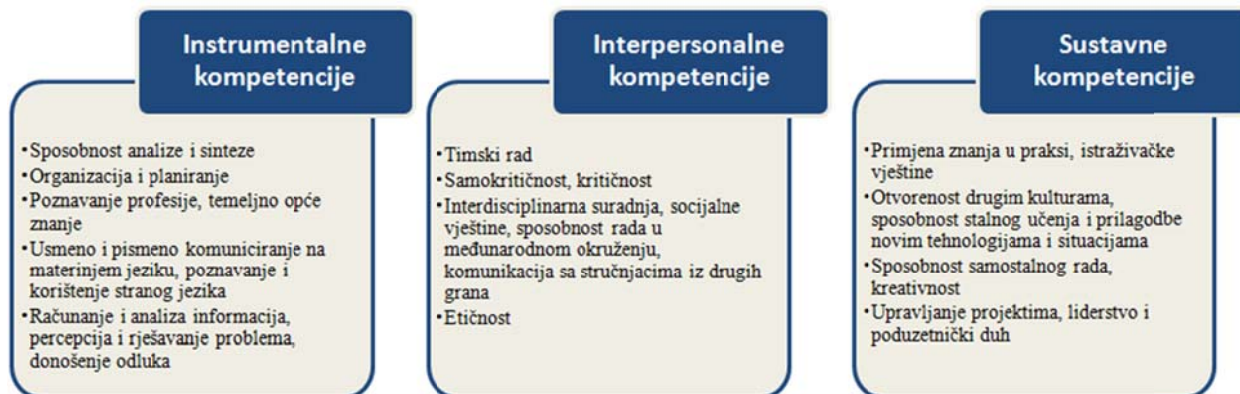
Zemlje EU se i unutar Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj - OECD bave obrazovnim politikama, ali su unutar OECD-a koordinacijski instrumenti slabije razrađeni. Značajno je da je OECD organizacija koja je, zajedno s UNESCO-om, prva započela promicati ideju cjeloživotnog učenja. Obzirom da OECD nema legalnih ni financijskih sredstava za aktivnu promociju obrazovnih politika, njegov najznačajniji utjecaj vidljiv je u publikaciji podataka o nacionalnim obrazovnim procesima te u izgradnji metodičkih alata za evaluaciju obrazovnih politika i projekata (Žiljak, 2005).

2.4. Vrednovanje obrazovanja i stečenih vještina

Značajni alati za vrednovanje obrazovanja i stečenih vještina su Europski kvalifikacijski okvir (EKO) i Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO).

Europski kvalifikacijski okvir uspostavljen je kao alat prevođenja i međunarodne usporedbe kvalifikacija pojedinca s ciljem procjene pojedinca na tržištu rada. Osnovna zadaća EKO-a je da poveže nacionalne okvire i učiniti iste međusobno prepoznatljivima, prihvatljivima i pouzdanima. Kompetencije koje EKO definira mogu se grupirati kako je prikazano na slijedećoj slici (Marcetić, 2011).

Slika 3: Ključne kompetencije definirane Europskim kvalifikacijskim okvirom



Izvor: Prikaz autora prema Marcetić, 2011

Hrvatski kvalifikacijski okvir važan je preduvjet za uređenje sustava cjeloživotnoga učenja. Uzima u obzir sadašnje stanje, te potrebe razvoja gospodarstva, pojedinca i društva u cjelini, istovremeno uvažavajući odrednice EKO-a kao i europske smjernice i relevantne međunarodne propise.

HKO kao instrument, ima za cilj olakšati zapošljivost i osobni razvoj pojedinaca, što je posebno važno s obzirom da je, uslijed ekonomskih i tehnoloških promjena te starenja stanovništva, cjeloživotno učenje nametnuto kao životna i društvena nužnost. Osnovna zadaća HKO-a je povezati ishode učenja koji se postižu u svim obrazovnim institucijama, te staviti iste u

međusobne odnose u Hrvatskoj i na međunarodnoj razini.

HKO postavlja jasne kriterije kvalitete za stjecanje kompetencija koje onaj koji uči očekuje kao ishod učenja odnosno obrazovanja te predstavlja jedinstven sustav koji omogućuje usporedbu i mjerenje ishoda učenja. Na ovaj način se, osim vrednovanja svih ishoda učenja, omogućuje i kvalitetnije povezivanje potreba tržišta rada sa školskim i obrazovnim programima koji se provode ili se planiraju provoditi (Beljo Lučić i dr., 2009).

3. STANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ I POTENCIJALI RAZVOJA SUSTAVA CJELOŽIVOTNOG UČENJA

Cjeloživotno učenje u Hrvatskoj proučavano je kroz nekoliko temeljnih dokumenata, od kojih su ključni sljedeći:

- *Deklaracija HAZU o znanju* (2002.);
- dokument pod nazivom *Hrvatska temeljena na znanju i primjeni znanja* (2004.);
- *Strategija razvoja obrazovanja Vlade RH* (2002.);
- *Preporuke za konkurentnost Nacionalnog vijeća za povećanje konkurentnosti* (2003.);
- *Strategija i prijedlog akcijskog plana obrazovanja odraslih* Povjerenstva za obrazovanje odraslih Vlade RH (2004.);
- dokument pod nazivom *Koncepcija promjena odgojno-obrazovnog sustava u Republici Hrvatskoj* (2002.).

Jedna od funkcija navedenih dokumenata je i oblikovati politiku cjeloživotnog učenja na razini RH te dalje razvijati društvo koje uči. Koncepti, metodologije i orijentacija opisana u tim strateškim dokumentima nadovezuju se na one međunarodnih organizacija koje se bave razvijanjem koncepta cjeloživotnog učenja, kao što su OECD, UNESCO i Europska komisija.

Potrebno je usmjeriti pažnju na povećanje kvalitete obrazovanja u visokom školstvu i srednjoškolskom obrazovanju te stvoriti bolje osnove za razvoj sustava kontinuiranog učenja. Nadalje, potrebno je osuvremeniti sadržaje, dinamizirati metode, stručno usavršiti ljude, stvoriti institucije i programe za cjeloživotno učenje te poboljšati prohodnost cjelokupnog sustava.

Dokument *Preporuke za konkurentnost* ograničen je utoliko što mu je namjena povećanje gospodarske konkurentnosti, ali je važan jer ističe važnost prihvaćanja formalnog obrazovanja odraslih kao nacionalni interes koji financira država, te da bi se poreznim olakšicama trebali stimulirati privatni ulagači.

Dokumentom *Strategija i prijedlog akcijskog plana obrazovanja odraslih* cjeloživotno učenje u Hrvatskoj prihvaća se kao „...vizija društva znanja a utemeljuje se u ideji ljudskih prava.“

U Hrvatskoj je jako teško jasno izdvojiti odrednice politike cjeloživotnog učenja, iako RH prati europske trendove u izgradnji konkurentnosti i društva temeljenog na znanju.

Deklaraciji HAZU-a načelno utemeljuje cjeloživotno učenje, međutim postojeći strateški dokumenti se ograničavaju na *obrazovanje odraslih*. Moguće je izdvojiti samo jednu skupinu organizacija (pučka učilišta i Hrvatska zajednica pučkih i otvorenih učilišta), dok su ostale ustanove i udruge izostavljene. Iako nevladine organizacije često nude inovativne obrazovne modele u neformalnom obrazovanju, one se ne pojavljuju kao davatelji usluga.

Nadalje, neujednačeno i segmentirano se provodi proces uklapanja u europsku politiku cjeloživotnog učenja, a ustanove koje su nosile velik dio tereta cjeloživotnog učenja (pučka, otvorena učilišta, kulturno-obrazovni centri) danas se suočavaju sa značajnim financijskim poteškoćama na nesigurnom tržištu bez jasno definiranog tržišta usluga.

Značajan nedostatak u razvijanju sustava cjeloživotnog učenja u RH je nedostatak adekvatnih istraživanja u području cjeloživotnog učenja gdje ne postoje primjerice sustavno obrađeni osnovni statistički podaci o broju organizacija koje se bave obrazovanjem odraslih, profilom polaznika i njihovim stavovima prema programima cjeloživotnog učenja (Žiljak, 2005).

Sustav cjeloživotnog obrazovanja u RH nedovoljno je razvijen, o čemu svjedoče podaci iz 2006. Godine o tek 3% radno aktivnih ljudi koji su uključeni u programe učenja. Ovako nizak udio predstavlja zaostajanje za europskim državama (prosjeak EU25⁴ je 10,2%). Značajan je i podatak da, u odnosu na prosjeak Europske unije, Hrvatska troši tek oko 5,6% BDP-a (privatno i javno ulaganje) za sve razine obrazovanja. Ovaj postotak razmjernan je potrošnji zemalja EU15⁵ (oko 5,6%) i novim zemljama članicama EU (oko 5,7% BDP-a), pri čemu javni sektor odvaja 4,8% BDP-a (znatno manje od prosjeka zemalja EU15 i EU25) (Lauc i dr., 2008).

Kako bi sustav cjeloživotnog učenja u RH bio što učinkovitiji, u budućnosti su potrebni dodatni značajni naponi od strane Vlade, i ustanova: Agencije za obrazovanje odraslih, Agencije za strukovno obrazovanje, Agencije za mobilnost i programe EU, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, različitih strukovnih udruga i sindikata, ali i zaposlenih, nezaposlenih i pojedinaca u sustavu obrazovanja.

Područja u kojima je potrebno provesti najveći broj ključnih aktivnosti su:

- deregulacija tržišta rada;
- ulaganje u obrazovanje i programe cjeloživotnog učenja;
- prilagodba socijalne politike;

⁴ 15 „starih“ zemalja članica Europske unije (prije proširenja 1. svibnja 2004. - Austrija, Njemačka, Italija, Nizozemska, Velika Britanija, Švedska, Finska, Danska, Luksemburg, Belgija, Španjolska, Grčka, Portugal, Irska i Francuska) te 10 „novih“ zemalja članica koje su se priključile u svibnju 2004. (Malta, Cipar, Slovenija, Češka Republika, Slovačka, Mađarska, Poljska, Litva, Latvija i Estonija)

⁵ 15 „starih“ zemalja članica EU (prije proširenja 1. svibnja 2004.)

- kontinuirana prilagodba obrazovnih programa tržištu rada;
- razvoj poduzetničke klime u obrazovnom sustavu te
- podizanje svijesti o potrebi neformalnog i informalnog obrazovanja tijekom cijelog životnog vijeka pojedinca (Vedriš i Jurišić, 2008).

4. PROGRAMI EUROPSKE UNIJE KOJI SE BAVE CJELOŽIVOTNIM UČENJEM

Svaka uspostava sustava cjeloživotnog obrazovanja i provedba programa i projekata vezanih za različite obrazovne aktivnosti podrazumijeva dodatne izazove i troškove za proračun svake države, što je slučaj i s ulaganjem u ljudske potencijale. Iako na razini Europske unije ne postoji zajednička politika⁶ obrazovanja, EU je prepoznala veliki, do sada nedovoljno iskorišten potencijal u cjeloživotnom učenju, preko kojeg se dugoročno može povećati stopa gospodarskog rasta za oko 3% na godišnjoj razini (OECD, 1999. *Economic projections*) (Vedriš i Jurišić, 2008). Stoga su dosadašnji programi namjenjeni financiranju projekata cjeloživotnog učenja (Socrates, Leonardo da Vinci i eLearning program) integrirani u jedinstveni program pod nazivom *Lifelong Learning Programme* (LLP) - Program za cjeloživotno učenje. Proračun ovog financijskog instrumenta iznosi gotovo 7 milijardi eura za razdoblje od 2007.- 2013. godine, a financiranje projekata se provodi kroz četiri potprograma:

- 1) Leonardo da Vinci (strukovno osposobljavanje);
- 2) Erasmus (mobilnost studenata i suradnja među sveučilištima) i Erasmus Mundus (za poslijediplomske studente);
- 3) Grundtvig (obrazovanje odraslih); te
- 4) Comenius (suradnja među školama i nastavnicima).

Republika Hrvatska do ostvarenja statusa članice EU nema pravo na punopravno sudjelovanje u tom Programu i korištenje svih mogućnosti koje program nudi, međutim Europska komisija je pokrenula i potprogram *Erasmus Mundus - Prozor vanjske suradnje* - na koji se mogu prijaviti i prijavitelji iz RH.

LLP kroz mnogobrojne međunarodne i nacionalne projekte teži međunarodnoj suradnji i mobilnosti te integrira sudjelovanje institucija prihvatljivih za korištenje sredstava iz Programa; ministarstava i agencija za obrazovanje i znanost, škola, sveučilišta, veleučilišta, istraživačkih institucija, edukativnih centara za neformalno obrazovanje, poslodavaca, gospodarskih i obrtničkih komora, strukovnih udruga, regija (županija) i lokalnih zajednica. Programom se nastoje pružiti šire mogućnosti školovanja i dodatne besplatne edukacije, stručno usavršavanje i povezivanje (umrežavanje) sa gospodarstvom, te se nastoji uravnotežiti razvoj cjeloživotnog učenja u svim državama (starim i novim članicama EU) (Vedriš i Jurišić, 2008).

Važan dio LLP-a čine i **transverzalni program** koji povezuje navedene potprograme (ima za cilj promicati europsku suradnju u području koje pokriva dva ili više potprograma - horizontalno djelovanje) te program *Jean Monnet* koji se nadovezuje na iste kroz podršku obrazovanju i istraživanju u području europskih integracija unutar i izvan EU. Slijedeća tablica daje prikaz vrsta aktivnosti koje su prihvatljive za financiranje iz potprograma unutar Programa za cjeloživotno učenje.

5. ZAKLJUČAK

Tijekom posljednjih nekoliko desetljeća velik broj razvijenih, ali i nerazvijenih gospodarstava, međunarodnih organizacija i ekonomskih integracija pokazao je snažan interes za ulaganje u ljudske resurse kroz sustav cjeloživotnog učenja. Iako su u Republici Hrvatskoj vidljiva poboljšanja u postojećem sustavu cjeloživotnog učenja, ispred nje se nalazi niz izazova koji, ukoliko se o njima ne bude vodilo računa, mogu imati značajne negativne posljedice na razinu konkurentnosti poduzeća i pojedinaca, ali i gospodarstva RH u cjelini.

Obzirom na skori ulazak u Europsku uniju, za RH je važno da obrazovanje predstavlja jedno od značajnih područja koje Unija razvija i u koje ulaže. O tome svjedoči i kompleksan strateški i zakonodavni okvir koji uređuje ovo područje te Europski kvalifikacijski okvir koji povezuje nacionalne okvire i čini iste međusobno prepoznatljivima, prihvatljivima i pouzdanima u svim državama članicama Unije. Nadalje, na važnost cjeloživotnog učenja na razini EU ukazuju i financijski instrumenti namjenjeni poticanju uravnoteženog i održivog gospodarskog razvoja i unaprijeđenju ljudskih potencijala.

Kreiranjem i daljnjim razvojem suvremene obrazovne politike s naglaskom na cjeloživotnom učenju, RH će pokazati da je svjesna da su korištenje ljudskih resursa i ulaganje u njihovu kvalitetu primarni faktori rasta i razvoja hrvatskog gospodarstva. Ovaj proces je osobito značajan obzirom na otvaranje novih tržišta te ubrzan razvoj novih tehnologija koji ponekad zahtijevaju brze promjene u strukturi postojećih znanja i vještina kroz različite programe doškoloavanja i prekvalifikacija.

⁶ Zajedničke politike EU promiču se kroz prihvaćeno zakonodavstvo i ostale mjere koje se primjenjuju unutar cijele Unije. Politike EU pomažu u poboljšanju kvalitete života ljudi, primjerice u područjima jedinstvenog tržišta, slobode kretanja, zaštite potrošača, zaštite zdravlja i sigurnosti, borbe protiv klimatskih promjena i slično.

Ostvarenje ciljeva izgradnje učinkovitog sustava cjeloživotnog učenja dugotrajan je i kompleksan pothvat koji se može uspješno provesti ukoliko se uključe glavne interesne skupine te ukoliko se u sustav integriraju i ostale aktivnosti vezane za učenje i obrazovanje te gospodarski i društveni razvoj.

LITERATURA

1. Beljo Lučić, R. et al. (2009). Hrvatski kvalifikacijski okvir: uvod u kvalifikacije. Zagreb : Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa. URL: http://www.azvo.hr/images/stories/HKO_Prirucnik.pdf (04.01.2012.)
2. HUCU (xxxx). Kratka povijest cjeloživotnog učenja, Hrvatska udruga za cjeloživotno učenje - HUCU. URL: http://hucu.hr/site/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=39 (29.12.2011.)
3. HUCU (xxxx). Prednosti cjeloživotnog učenja, Hrvatska udruga za cjeloživotno učenje - HUCU. URL: http://hucu.hr/site/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=38 (29.12.2011.)
4. Kovač, V. (2006). Uloga sveučilišta u poticanju cjeloživotnog učenja. URL: <http://ahyco.ffri.hr/portal/Glavna.aspx?IDClanka=67&IDKategorije=11> (04.01.2012.)
5. Lauc G. et al. (2008). Akcijski plan za poticanje ulaganja u znanost i istraživanje, Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.
6. Marcetić, A. (2011). Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje i instrumenti za njihovo vrednovanje. URL: <http://www.kvalis.com/component/content/article/37-menaderska-psiho-logija/112-kljune-kompetencije-za-cjeloivotno-uenje-i-instrumenti-za-njihovo-vrednovanje> (03.01.2012.)
7. Pastuović N. (2008). Cjeloživotno učenje i promjene u školovanju. *Odgajne znanosti*: Vol. 10, br. 2, str. 253-267
8. Preporuka EK (2006). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December for lifelong learning (2006/962/EC). Brussels: EP and European Council, L394/10.
9. Publikacija (2004). Policy brief: Lifelong Learning. OECD - Public Affairs Division, Public Affairs and Communications Directorate.
10. Publikacija (2009). Zajedno za europsko danas i sutra. Zagreb: Delegacija Europske komisije. URL: http://www.delhrv.ec.europa.eu/files/file/brosure/Zajedno%20za%20europsko%20danas%20i%20sutra_2011.pdf (19.12.2011.)
11. URL: <http://eacea.ec.europa.eu/llp/#fragment-5> (3.01.2012.)
12. URL: <http://www.strategija.hr/hr/fondovi/programi-unije/aktualni-programi-u-rh/llp-program-za-cjeloivotno-ucenje> (29.12.2011.)
13. Vedriš, M., Jurišić, D. (2008). Cjeloživotno učenje i fleksibilnost: pozicija Hrvatske. URL: <http://www.liderpress.hr/Uploads/2475/38150/Cjelo-zivotno-ucenje-i-fleksibilnost-pozicija-Hrvatske.doc> (17.12.2011.)
14. Yang, J., Valdes-Cotera R. ed. (2011). Conceptual Evolution and Policy Developments in Lifelong Learning. Hamburg, Unesco Institute for Lifelong Learning. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001920/192081E.pdf> (29.12.2011.)
15. Žiljak, T. (2005). Politike cjeloživotnog učenja u Europskoj Uniji i Hrvatskoj. *Političko obrazovanje*. 1, 1, 67-95.

PRILOG

1. Tablica 1: Opseg financiranja projekata cjeloživotnog učenja iz LLP-a

Tablica 2: Opseg financiranja projekata cjeloživotnog učenja iz LLP-a

Financijski instrument		Glavna područja intervencija i aktivnosti koje se financiraju
S E K T O R S K I	Leonardo da Vinci	<ul style="list-style-type: none"> - Obuhvaća strukovno obrazovanje i osposobljavanje na svim razinama obrazovanja (osim za mobilnost u visokoškolskom obrazovanju obuhvaćeno Erasmus-om) - Namjenjen usavršavanju stručnih znanja, vještina i sposobnosti kroz sudjelovanje u mobilnosti, te u europskim obrazovnim projektima - Namjenjen osobama koje su na bilo koji način povezane sa strukovnim obrazovanjem (obrazovne ustanove poput srednjih strukovnih škola, pučkih učilišta ili institucija iz gospodarskog sektora; gospodarske komore, poduzeća ili trgovačke organizacija)
	Erasmus	<ul style="list-style-type: none"> - Usmjeren na visokoškolsko obrazovanje, omogućuje sudjelovanje u individualnoj mobilnosti te u europskim obrazovnim projektima - Sudionici projekata mogu odlaziti na partnerske inozemne ustanove u svrhu studiranja, učenja, obavljanja stručne prakse, održavanja nastave ili stručnog usavršavanja - Obrazovne ustanove dobivaju na svom međunarodnom karakteru, povećava se mobilnost sudionika obrazovnog procesa, njihova konkurentnost i zapošljivost na tržištu rada, dolazi do bolje razmjene iskustava, znanja i nastavnih metoda - Za ustanove iz RH preduvjet za sudjelovanje je <i>Erasmus sveučilišna povelja</i> (Erasmus University Charter - EUC) koja jamči da je određena visokoškolska ustanova ispunila preduvjete za sudjelovanje u programu Erasmus (prijava za Povelju šalje se Izvršnoj agenciji za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu)
	Grundtvig	<ul style="list-style-type: none"> - Omogućuje suradnju između institucija usmjerenih na obrazovanje i usavršavanje odraslih diljem cijele Europe te pojedinaca, sudionika takvog obrazovanja - Namijenjen općem obrazovanju odraslih, stjecanju znanja i vještina pomoću kojih se mogu lakše suočiti sa raznim organizacijskim i poslovnim izazovima, te poboljšanju opće kvalitete života (obrazovanje može biti formalno, neformalno i informalno)
	Comenius	<ul style="list-style-type: none"> - Namijenjen predškolskom odgoju, osnovnoškolskom i srednjoškolskom općem obrazovanju - Omogućuje suradnju obrazovnih institucija i organizacija u okviru obrazovnog sustava diljem Europe (vrtići, osnovne i srednje škole) i pojedinaca iz tih ustanova (odgajatelji, nastavnici, ravnatelji, nenastavno osoblje, nastavnici bez iskustva rada u nastavi i sl.) - Sudjelovanjem se potiče učenje i razumijevanje različitosti europskih kultura i jezika te se podiže razina kvalitete školskog obrazovanja u Europi
T R A N S V E R Z A L N I	Aktivnost 1	<ul style="list-style-type: none"> - Namijenjen suradnji u donošenju politika, strategija i kreiranju inovacija u cjeloživotnom učenju - Pruža podršku studijskim posjetama u cilju edukacije i treninga za donositelje odluka i drugih dionika te podršku izradi studija i komparativnih istraživanja
	Aktivnost 2	<ul style="list-style-type: none"> - Odnosi se na učenje jezika i promidžbu jezičnih različitosti u zemljama EU - Poticanje gospodarskog rasta, osobnog razvoja i među-kulturalnog dijaloga
	Aktivnost 3	<ul style="list-style-type: none"> - Usmjerena na unaprjeđenje sadržaja, nastavnih metoda i prakse uz razvoj inovativne informacijske i komunikacijske tehnologije
	Aktivnost 4	<ul style="list-style-type: none"> - Odnosi se na diseminaciju i upotrebu rezultata aktivnosti koje se financiraju iz LLP te na razmjenu primjera dobre prakse
J E A N M O N N E T		<ul style="list-style-type: none"> - Nadovezuje se na potprograme i transverzalne aktivnosti, podupire obrazovanje i istraživanje u području europskih integracija unutar, ali i izvan EU - Pokrenut 1990. G., prisutan u 60 zemalja svijeta, 700 sveučilišta provodi J. Monnet kolegije - Potiče aktivnosti poučavanja i istraživanja u studijima europskih integracija te djelovanje institucija i udruženja čiji rad je usmjeren na pitanja europskih integracija

Izvor: Prikaz autora prema podacima dostupnim na <http://www.strategija.hr/> i na <http://eacea.ec.europa.eu/llp/>