

Kvaliteta razvoja visokog obrazovanja

Renata Marinković
Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Odsjek za pedagogiju

Sažetak

Razvoj kvalitete visokog obrazovanja vrlo je širok pojam i podrazumijeva intenzivno bavljenje nizom procesa koji mogu pridonijeti tom razvojnom putu ili smjeru kvalitete visokoškolskog obrazovanja. Da bi se uopće moglo govoriti o toj temi, valja poći od strategije razvojne politike obrazovanja koja, koliko god deklarativna bila ili upravo zbog toga, ostavlja fleksibilne mogućnosti za ugradnju niza činitelja na putu daljeg razvoja. Budući je prioritet obrazovne politike usavršavanje stručnjaka, naročito nastavnika, u bilo kojem segmentu obrazovanja, očekuje se kvalitetna primjena odgovarajućih sadržaja na tragu (ne isključivo) međunarodnih utjecaja i spoznaja.

U tom smislu valja se više zainteresirati za osiguranje institucijske autonomije sveučilišta koja može osigurati i poticati regionalni razvoj višeg obrazovanja, kao alternative sveučilišnoj tradiciji, okorjeloj strukturi i neadekvatnoj strategiji. Takva alternativa poticala bi lokalni razvoj, a time i zapošljavanje mladih. Trajno profesionalno usavršavanje i njegovo unaprjeđenje podrazumijeva trend razvoja ljudskih potencijala i primjenu metoda poticanja. Posebno zanimljiv poticaj čini korištenje europskih fondova za unaprjeđenje različitih djelatnosti, a posebno namjenski ponuđenih za područje obrazovanja. U tome bi svakako trebao pomoći angažman domaćih agencija.

Suštinske vrijednosti koje se tretiraju u ovom radu odnose se na razvoj i poticanje obrazovnih, osobnih i socijalnih kompetencija, koje usvojene daju određenu ishodišnu rezultantu podložnu vrednovanju. Vrijednost koja također iz toga proizlazi jest kvalifikacijski okvir koji zaokružuje postignutu kvalifikacijsku strukturu dokumentirajući postignuto. I ovdje je kao podloga poslužila europska orijentacija (Europski nacionalni okvir) koja ipak dozvoljava slobodu primjene nacionalnih interesa.

Ključne riječi: ishodi, kvaliteta, kompetencije, ljudski potencijali, nacionalni kvalifikacijski okvir, standardi, strategija.

Strategija razvojne politike obrazovanja – da ili ne

U eri intenzivnijeg spoznavanja značaja obrazovanja, a time i stjecanja znanja, nužno je sustavno promišljanje, a zatim i aktivno djelovanje u procesu podizanja kvalitete obrazovanja, posebice visokog i višeg obrazovanja. Uopćeno gledano, metodička praksa se ne može samostalno razvijati. Za njen kvalitetan razvoj nužne su znanstvene spoznaje, iskustvene reakcije stručnjaka, profesionalaca, koji upravljanjem i reguliranjem svog teorijskog i praktičnog znanja

omogućuju mlađima da porade na vlastitim znanjima, sposobnostima, stručnim kompetencijama, a time i rezultatima ili ishodima rada. Upravo stoga specifičnost visokoobrazovne djelatnosti nadilazi standardne razine osnovnog i srednjeg obrazovanja. Tim više što interdisciplinarna datost i međunarodna uvjetovanost inzistiraju na praćenju i implementaciji metoda i sadržaja, a time i viših spoznajnih i tehnoloških razina.

Kako bi se ostvarili što kvalitetniji obrazovni ciljevi, strateške bi akcije trebale biti dugotrajne, operativne i funkcionalne – što znači kreirane kao razvojna

politika odgojno-obrazovnog sustava. Što je učinjeno na tom planu? Ponešto, ali na papiru, dakle – teorijski. Istovremeno, praktična provedba barem nekih zamišljenih smjerova prepuštena je traženju, lutanju, neinventivnosti, pa čak i nedovoljnoj zainteresiranosti. Planom razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005.–2010. (2005, 17) kao perspektivnim dokumentom zacrtani su prioriteti obrazovne politike u području stalnoga stručnoga, profesionalnog usavršavanja radi stjecanja znanja i umijeća u uspostavljanju mreže veza i suradničkih odnosa sa svim kohabitirajućim partnerima.

Sustavni pristup prioritetnim sadržajima podrazumijeva visok stupanj odgovornosti, a ti se sadržaji odnose na izradu i upravljanje inovativnim projektima; razvijanje nacionalnog kurikuluma i primjenu suvremenih metodičkih pristupa; korištenje informacijske i komunikacijske tehnologije u nastavi; razvijanje poduzetničkih vještina; učenje u praksi; razvijanje suradničkih odnosa među institucijama uz razmjenu najuspješnije prakse.

Posebna prioritetna područja *Plana razvoja sustava odgoja i obrazovanja do 2010. g.* uključuju cijeli niz točaka, ali treba se zadržati na onima koje se čine najvažnijima, a time i najaktualnijima: razvijanje navike cjeloživotnog učenja sukladno potrebama tržišta; jačanje preventivne uloge škole naspram društveno neprihvatljivih ponašanja; poboljšanje upravljanja odgojno-obrazovnim ustanovama, te sustavom praćenja i vanjskog vrednovanja obrazovne djelatnosti; racionaliziranje i decentraliziranje sustava obrazovanja – autonomija; povećanje potpore regionalnom razvoju (formiranje veleučilišta u manjim gradskim centrima: Požega, Knin, Vukovar, Virovitica, Zadar i dr., čija bi se programska osnova temeljila na sadržajima nužnim za regiju, čime bi se riješilo zapošljavanje mladih iz bližeg okruženja, a oslobodili pritiska veći centri); inovativnost i usklađivanje s programima EU na svim razinama (uključivanjem u pristupne fondove putem međunarodnih projekata, razmjenom nastavnika i studenata, mobilnošću u svim segmentima); usklađivanje hrvatskoga visokoškolskog sustava sa sustavom znanosti; jačanje nacionalnih i kulturnih vrednota; jačanje svijesti o pripadnosti europskom kulturnom krugu i dr. Svi ovi procesi mogli bi se podvesti pod pojam političkog marketinga jer, kao što je vidljivo, i obra-

zovna i ekonomska pitanja ujedinjena su sa smjernicama političke orijentacije i mogućih vrijednosti.

Ujednačavanjem kvalitete cjelokupnog obrazovnog sustava, njegovom upravljivošću i prilagodljivošću moglo se očekivati da će mreža cjelokupnog društvenog sustava uspjeti u svom naumu. Naum je povezati ostale segmente svog razvoja, kao što su obrazovni i kulturni kapital, te ljudski potencijal, kao opće odrednice kvalitete znanja povezane u njezinu trajnu vrijednost.

Temeljne strateške postavke za ostvarenje kvalitetnog obrazovnog sustava odnose se na vrijednosnu prosudbu ljudskih potencijala uključenih u sve spomenute segmente, a posebno u *unapređenje izobrazbe trajnog profesionalnog usavršavanja nastavnika na svim razinama* – od osnovne škole do sveučilišta. S jasnim kriterijima i standardima djelovanja taj bi proces trebao učvrstiti strategiju (okvirno i procesno) i osnažiti strukturu (sadržajno i fleksibilno) razvoja.

Ljudski potencijali / “*Tko hoće, nađe način, tko neće, nađe izgovor*” /

Temeljne pretpostavke svih društvenih, dakle i obrazovnih događanja, jesu osobni kapaciteti pojedinaca koji svojim djelovanjem mogu (ako žele i znaju) utjecati na oblikovanje strategije razvoja, njenu operacionalizaciju, uspostavljanje jasne koncepcije (opravdanosti postupanja), efikasnost (promišljena rješenja) i senzibilizaciju za probleme. Sve ovo odnosi se na društvene, pa i političke segmente, čijim integralnim dijelom shvaćamo i obrazovne procese. Utjecanje na ljudske potencijale, njihovo formiranje, usmjeravanje u obrazovnom i radnom smislu – temeljni su ciljevi upravljanja ljudskim potencijalima. U literaturi takav proces upravljanja navodi se pod ekonomskim pojmom “menadžment”. Nije to slučajno jer svaki, više ili manje, uspješan rezultat u radu ima i svoju ekonomsku dimenziju koja se odnosi na gospodarske ciljeve (uspješnost, profitabilnost) i svakako humane rezultate koji podrazumijevaju napredak – obrazovni, psihološki i socijalni (na osobnoj, profesionalnoj i društvenoj razini). Stoga se u prvi plan stavlja usvajanje znanja, kako činjeničnog tako i orijentacijskog, koje može poslužiti u kasnijem snalaženju prilikom usvajanja novih spoznaja. Tako investiranje u obrazovanje ne treba gle-

dati kao trošak (prema stavovima današnje “političke elite”) već isključivo kao investiciju u budućnost.

Potvrđuje to i stav jednog direktora IBM-a, koji objašnjavajući njihovu politiku, ističe: “Možete pogriješiti gotovo u svemu i imat ćete šansu to popraviti, ali ako zabrljate čak i malo u upravljanju ljudima, gotovi ste. Tu je ili vrhunski rezultat ili ništa” (Bahtijarević-Šiber, 1999, 12). Ne prepoznaju li se u ovoj tvrdnji pedagoška pravila, potrebe i rezultati? Iz toga proizlazi činjenica da je najbolje utrošeno vrijeme i novac ono koje se investira u ljude. Bez obzira radilo se o inicijalnom obrazovanju, o osposobljavanju, usavršavanju ili radnoj prekvalifikaciji. Shvatili su to inicijatori i osnivači privatnih učilišta kreirajući programe koji će zadovoljiti potrebe polaznika, studenata, a ne držati se istrošenih, neprilagođenih sadržaja koji desetljećima dominiraju državnim obrazovnim institucijama. Iz takvog sustava proizlaze posljedice nezaposlenosti mladih jer im znanja nisu kurentna na tržištu. Istovremeno prostudirana filozofija privatne obrazovne politike i analiza tržišta rada omogućuju primjenu poticajnih, korisnih i u praksi traženih/potrebnih programa, te tako osiguravaju kvalitetnu realizaciju svog sustava, ali i racionalno provedeno vrijeme na studiju.

Osvijestio se jedan vrlo pragmatičan razlog intenziviranja obrazovanja u privatnom sektoru, posebno u djelatnostima koja traže kvalitetnu gospodarsku i proizvodnu praksu. Tako se u ulozi nastavnika pojavljuju poslodavci, šefovi koji nemaju elementarna pedagoška/metodička znanja, ali imaju praksu. Postoji još jedan razlog takvom angažmanu, a to je širenje prostora između sve većih zahtjeva rada i aktualnih znanja na tržištu rada, posebno procesnih i tehnoloških. Formalni proces obrazovanja u takvim se situacijama nije posebno istaknuo. Oдавde proizlazi pitanje: postoje li kod nas angažirani prosvjetari koji će mlađim kolegama pomoći, savjetovati, uputiti ih u novije procese? Problemi se rješavaju na osobnoj razini, a ne organizacijskoj. Duboko zastupljeni tradicionalni obrazovni kontekst otporan je na inicijative mlađih koji bi istraživali, inovirali i na taj način učili.

Što onda čini ljudske potencijale, resurse, od kojih se očekuje planiranje na temelju vizije koju mnogi nemaju (ne zato što su nesposobni, već zato što su nezainteresirani, komotni i računaju s nečijom inicijativom)? Dakle, ljudske potencijale čine ukupna

znanja, vještine, sposobnosti, kreativne mogućnosti, motivacija i osjećaj pripadnosti nekoj organizaciji, profesiji, društvenoj cjelini. To je pozitivna energija psihičkih, intelektualnih i fizičkih kapaciteta potrebna za ostvarivanje vizionarskih ciljeva, a time i osobnoga i društvenog razvoja.

Uz niz mrežnih kapaciteta koji doprinose kvaliteti jednog cilja valja naglasiti značaj već spomenutih pojmova, ali ovdje u zajedništvu – kao 3S: *struktura razvoja* (zamišljeni koncept upravljanja), *strategija razvoja* (obrazovna i djelatna) i *sustavi* (društveni i obrazovni, usmjereni na akciju, na “proizvodne” procese).

Ukoliko se temeljito, kritički ne profiliraju okolnosti i perspektivne mogućnosti potencijalnih sudionika u obrazovnom procesu, nećemo imati situaciju kojom se može dičiti, a ta je da se znanjem potiče konkurenciju ali i kompeticiju. Ali će se sigurno zadržati situacija koja predugo traje i koju mnogi ne žele – neznanjem stići do pozicija, a time i utjecaja, dakle, lošeg utjecaja i loših kriterija.

Ljudski potencijali u sinergiji obrazovanja i ekonomije (s europskog aspekta)

Kako sada u postojeće stanje uklopiti elemente vodiča *EU strategije* iz kojeg je vidljivo da se Europu do 2020.g. želi vidjeti s ostvarena tri prioriteta:

- oštar, ubrzan, jasan rast – razvijajući ekonomiju temeljenu na znanju i inovacijama (*smart growth*);
- održivi razvoj – promovirajući više učinkovitih izvora, svježije i kompetitivnije ekonomije (*sustainable growth*);
- rast koji sadrži unaprjeđeni i potpomognuti visok stupanj zapošljavanja spašavajući tako ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju (*inclusive growth*).

Pitanje je sada kako povezati ekonomske ciljeve i ostvarenja unutar obrazovnog sustava u našoj zemlji. Da bi se postigao značajan uspjeh u ekonomiji nužan je visok stupanj obrazovanja, a oboje streme prema visokom stupnju zaposlenosti ili barem zapošljavanja. Što je s našim prioritetima? Valja krenuti od obrazovanja, jer je ono osnova svega. Obrazovanje nije vrh piramide, ono je postament od kojeg se kreće, s kojim sve počinje, ali i završava ako mislimo na cjeloživotni

rast i razvoj. Mnogo toga je koncepcijski pogrešno postavljeno, jer je u temeljnom shvaćanju greška. Dobar liječnik se ne postaje preko noći – treba učiti, dobar agronom se ne postaje gledajući livadu – treba učiti, dobar nastavnik se ne postaje samo tako – treba učiti, itd. Kod nas su postavljeni “logični” sljedovi: ovo je dobar ekonomist – kao da se rodio takav, ovo je kvalitetan inženjer – jer oni su svi kvalitetni, itd. Nitko ne spominje proces učenja, obrazovanja (osim prosvjetara) koji je dugotrajan. Kao da se to podrazumijeva. Pritom rijetki spominju kvalitetno obrazovanje, govori se samo o kvalitetnom stručnjaku kao cilju, a proces se pritom zanemaruje.

Cilj je postići uspjeh, ostvariti uspješnost, a važan činitelj uspješnosti obrazovanja čini izbor i primjena odgovarajuće *metode poticanja*. Izbor ovisi o provedbenom programu i njegovim ciljevima, bez obzira radilo se o obrazovnom ili privrednom sustavu. Najprimjerenija metoda mora sadržavati sljedeće (Burack i Mathys, 1980.) uz autoričinu prilagodbu:

- motivirati polaznike da poboljšaju svoju uspješnost;
- jasno ilustrirati željene vještine i znanja;
- osigurati sudionicima aktivni angažman;
- osigurati mogućnost vježbanja, a time i korigiranja;
- pružiti povratnu informaciju o uspješnosti, rezultatima tijekom učenja;
- dodatno motivirati i poticati polaznike, učenike, studente tijekom učenja;
- prezentiranu materiju prethodno strukturirati od jednostavnih prema složenijim zadacima;
- prilagoditi se specifičnim i nepredviđenim problemima te pokušati naći rješenje;
- omogućiti anticipaciju i prijenos naučenog u druge, slične situacije, posebno spoznaje koje su važne za posao koji se obavlja.

Takvih praktičnih modaliteta i njihovih nijansi ima mnogo, ali se primjenjuju ovisno o potrebi. Primjenom različitih metoda poticanja promiču se i društvene vrijednosti kao što su: znanje, inovativnost i kreativnost, suradnja, poduzetništvo, (programski) razvoj. To su samo neki elementi koje je djelomično prepoznala naša sredina.

Prepoznajući te potrebe, a na tragu praćenja europskih trendova i zahtjeva, oformljeno je nekoliko agencija koje kao službeni eksponenti Ministarstva znano-

sti, obrazovanja i športa odrađuju određene procese kojima daju do znanja EU da slijede zacrtanu politiku suradnje. Upravo zahvaljujući međunarodnim kontaktima, Agencija za strukovno obrazovanje (*Agency for Vocational Education and Training*) uključila se u europske programe koji propagiraju ljudsku kvalitetu temeljenu na kvalitetnom obrazovnom razvoju. Tako se popularno naziva IPA program (*IPA Programme*) što je kratica naziva *The Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA)* odnosno pretpristupni program za razdoblje 2007-2013 koji je zamijenio prethodne CARDS, PHARE, ISPA i SAPARD programe. Zašto na ovom mjestu spominjemo IPA program? Iz jednostavnog razloga što se ovaj program temelji na pet sastavnica koje svojim sadržajem čine integralni dio razvoja ljudskih potencijala (*Human Resource Development*) prepoznatih kroz zaposlenost, obrazovanje i socijalnu uključenost te razvoj. Spomenutih pet sastavnica koje potiču strukturalni razvoj društva su: pomoć u tranziciji i izgradnji institucija; prekogranična suradnja, što znači međunarodne kontakte; regionalni razvoj, što podrazumijeva uspostavu visoko-obrazovnih institucija u manjim centrima, provedbu odgovarajućih obrazovnih programa za studente koji će završetkom studija imati osiguran posao u svojem kraju, te time razvijati regionalne i sve ostale potencijale koji ga okružuju; razvoj ljudskih potencijala/ressursa u svim segmentima; ruralni razvoj.

Koliko su se u tome snašli pojedinci, a koliko društveni sustav u cjelini, tema je koja zaslužuje dublju analizu stanja na terenu, u praksi. Ali ovdje se vrlo rijetko sustavno bavilo politikom osvješćivanja narodnih masa. Naprotiv. Promatranje, oslušivanje, prepoznavanje, uspoređivanje, praćenje drugih sustava,....uvijek su bile usputne teme i radnje na globalnoj razini. Zato su pojedinci uviđajući značaj svojih i tuđih potencijala, a primorani objektivnom situacijom, osvijestili realnost i sebe u njoj.

Znanje i obrazovne kompetencije – društveni standardi

Znanje kao finalni rezultat obrazovnog procesa unutar sebe podrazumijeva, inkorporira cijeli niz deklarativnih obrazovnih kompetencija za koje se pretpostavlja da ih je nužno imati, prethodno usvojiti i praktično pokazati. Iz teksta *Socrates Programme* ko-

jeg je podržala Europska komisija proizlazi da je svaka kompetencija kombinacija znanja, sposobnosti i stavova koji utječu na korektno izvođenje određenih aktivnosti. U svakom specifičnom slučaju kompetencije su rezultat namjernog, smislenog poučavanja i pretpostavljaju osobno usavršavanje nastavnika, te ujedno predstavljaju uvjet njihova budućeg rada kao nastavnika u obrazovnoj znanosti. Na kraju jednog takvog procesa od studenata se očekuje da:

- imaju dovoljno korektnih znanja, spoznaja o znanosti: činjenica, teorija, metoda, principa i zakona;
- su u stanju upotrijebiti to znanje u vođenju svojih učenika;
- poznaju glavne istraživačke metode u svojoj znanosti;
- posjeduju više znanja od onog što nudi predmet;
- poznaju povijest znanosti;
- budu otvoreni za nove, suvremene izazove koje treba ugraditi u tehnologiju i društvo;
- imaju razvijene eksperimentalne sposobnosti: znati formulirati hipoteze, izabrati opremu, izgraditi eksperimentalnu sredinu (okolnosti), identificirati promjene, odrediti varijable, opisati odnose među njima, naći podatke i aranžirati ih u tablice i grafove.

Kako bi se ovi istraživački koraci mogli kvalitetno provesti u praksi, valja spomenuti tri temeljna zahtjeva/kompetencije koje se postavljaju pred nastavnike zadužene za edukaciju mladih, a to su: razumijevanje prirode i konteksta znanosti; istraživanje; opće sposobnosti poučavanja. Sve tri operacije namijenjene nastavnicima moraju se dovesti u odnos sa spomenutim očekivanjima, zadacima koje studenti moraju apsolvirati.

Ovdje treba podsjetiti da je prema CARDS programu i preporuci Europskog parlamenta i savjeta (2006) donijet referentni okvir za osam ključnih kompetencija (matematičko-logičke kompetencije i temeljne kompetencije u prirodnim znanostima i tehnologiji, komunikacija na materinskom jeziku, komunikacija na stranom jeziku, kompetencija učenja, digitalna kompetencija, smisao za inicijativu i poduzetništvo, kulturološka senzibilizacija i izražavanje, te društvene i građanske kompetencije) koje su odraz stanja stvari u praksi tj. potrebe da se

ukaže na pojačano obrazovanje iz školskih predmeta koji su ovdje dobili status kompetencija – s pravom ili ne, ili samo djelomično. Čini nam se da pored ovih orijentacijskih i programskih vrijednosti postoje još neke dublje, važnije, psihološki potrebne, koje bi služile kao opća podloga navedenima. Određeni standardi polazili bi od:

- snage identiteta ličnosti (koja je u današnje vrijeme poprilično izgubljena: kopira se, uvjetuje se, vlastiti stavovi uglavnom su izgubljeni u vremenu i prostoru, ali je zato naglašen egocentrizam – najčešće bez pokrića, ...);
- hrabrosti za stav, istup, za ideje, za novo i drugačije, ...;
- oblikovanog sustava odgovarajućih vrijednosti (intelektualne, moralne, radne, ...);
- argumentirane kritičnosti (pozitivne i negativne) bez paušalnih ocjena;
- autoriteta temeljenog na kvalitetama osobnosti;
- odgovornosti prema sebi i drugima (stupanj kvalitete upravljanja).

Ovo su pretpostavke nužne za ostvarenje kompetencija ličnosti i u podlozi su daljnjeg razvoja stručnih, profesionalnih kompetencija. Ali europski dokumenti ih nigdje ne specificiraju, samo općenito spominju osobne kompetencije. A mi kao da očekujemo strana mišljenja, upute, koje nas indoktriniraju i šabloniziraju – umjesto da provodimo vlastite promjene, razvijamo vlastiti model obrazovanja i društva (kompatibilan s europskim, ali ipak svoj, a ne njihov). Nazirući slabosti zapadne varijante obrazovanja i društvenog koncepta ostavljeno nam je puno prostora za promišljanje istočnih nadolazećih formi i sadržaja. Koristimo li vlastiti intelektualni kapital i prirodno-društveni potencijal za šanse budućnosti? Činjenice pokazuju da je veliki nedostatak sustava obrazovanja u nas već godinama samo jedan problem – bojimo se misliti, a onda domišljeno artikulirati. Možda je tako lakše, ali opasnije i besperspektivnije.

Stručne kompetencije – kvaliteta – profesionalni ishodi

Kompetencije imaju svoju razvojnu ulogu. Uloga im je ostvariti kvalitetu, pa i kvantitetu da bi krajnji profesionalni ishod, rezultat, bio što kvalitetniji, što uočljiviji, primjenljiviji. Za uspostavljanje takvih odnosa

nužna je institucijska i nacionalna suradnja, odnosno strategija nužna za unaprjeđenje kvalitete. Promatrajući aktualnu situaciju, a težeći prema ostvarenju zavidnog pedagoškog standarda (okvirnog i suštinskog), svakako može pomoći nacionalni sustav za osiguranje kvalitete, kao i europska mreža za osiguranje kvalitete putem svojih institucija vanjskog vrednovanja (npr. ENQA). Rezultate takve dijagnostike treba uvažavati jer postignuti rezultati, ishodi (*outcomes*) nadgradnja su usvojenih kompetencija, ali i pretpostavka ostvarenju novih. Ishodi su pokazatelji onoga što se zna, a to su postignuća u formi znanja, vještina, sposobnosti, vrijednosti.

U ranijem dijelu teksta govorilo se o standardima temeljenim na isključivo osobnoj razini. Međutim, na ovom mjestu akceptirat će se nekoliko osnovnih generičkih vještina, koje djelomično uključuju naučene elemente ponašanja, a uključuju i subjektivne specifičnosti. Tako se govori o:

- osnovnim vještinama (jezičnim, numeričkim, tehničkoj pismenosti);
- ljudskim sposobnostima (komunikacijskim, timskom radu, ...);
- konceptualnim vještinama (prikupljanje i organizacija podataka, inovativni, kreativni pristup);
- osobnim vještinama (odgovornost, upravljanje vremenom, samoprovjera, ...);
- poslovnim vještinama (poduzetničkim, organizacijskim, ...);
- društvenim vještinama (posjedovanje stavova, angažiranost, socijalna odgovornost, ...).

Na temelju *Dublin Descriptors-a* koji takve vještine i sposobnosti tretiraju i svrstavaju u mentalnu mapu psihološkog rezervata govori se o:

- znanju i razumijevanju;
- sposobnosti primjene znanja i razumijevanja;
- zaključivanju i rasuđivanju;
- komuniciranju putem stavova, ideja, problema, rješenja;
- razvijanju vještina učenja.

Vidljivo je da se ovdje barata temeljno psihološkim pojmovima i procesima.

Iz rečenog proizlazi dilema: kako ostvariti potrebne kompetencije i praktično provjeriti postignute ishode učenja (*learning outcomes*) kad je praksa pokazala da sve ono za što se službena prosvjetna politika

zalaže nema uporišta u svijetu visokog obrazovanja?

Studenti se između ostalog žale na:

- manjak prakse, dakle, metodike u nastavi studija;
- višak teorije i to ponavljane s različitih kutova od različitih predavača;
- nespremnost za tržište rada;
- nevaljalu logiku cjelovitog studija;
- neprestane kolizije između dva obavezna kolegija;
- troškove pri prijelazu iz preddiplomskog na diplomski studij;
- neusklađenost ECTS bodova;
- prepuštenost vlastitim potencijalima ukoliko žele na *mobility* ili razmjenu studenata;
- slabu međunarodnu suradnju (iz gornjih i inih razloga);
- zaustavljanje mladih u napredovanju i zapošljavanju istovremeno (znanstveni novaci, asistenti);
- loše zakone koji ih sputavaju – i ne samo njih;
- nedostatak terenskog i istraživačkog rada, itd.

S obzirom na navedene nedostatke (visoko)obrazovne politike i odgovarajućih procesa, teško je zaključiti koji bi to konkretni ciljevi bili koji se trebaju realizirati i učvrstiti kao pokazatelji uspjeha u radu – kao ishodi. Njih se tretira kao pozitivne posljedice, a to znači da se njima izražava što student mora znati, razumjeti i biti u stanju pokazati nakon što završi određeni proces učenja (Kovač i Kolić-Vehovec, 2008). Pritom je važno precizno izraziti željenu aktivnost studenata kojom će pokazati stečeno znanje ili vještinu. Riječ je o aktivnostima koje će se mjeriti ili pratiti i na temelju kojih će nastavnik ocijeniti postignuće studenata. Definicija ishoda ima mnogo, a one ovise o tome koji činitelji sudjeluju u ostvarenju cilja – individualni rad, grupni, okruženje, laboratorij, ili nešto drugo. Ovisi od struke do struke koji i kakvi se ishodi očekuju.

S obzirom da je *visoko obrazovanje* područje u kojem *razvoj sustava upravljanja kvalitetom* kasni u odnosu na druge djelatnosti, ubrzane su aktivnosti harmonizacije u području obrazovanja. Započelo se 1999. Europska agencija za osiguranje kvalitete (ENQA) u visokom obrazovanju osnovana je 2003. i od tada ova institucija radi na izradi zajedničkih standarda i smjernica za europski visokoobrazovni

prostor. ENQA usmjerava i podiže stupanj navedenih standarda i smjernica u tri područja kroz: internu kvalitetu institucija; eksternu kvalitetu institucija; kvalitetu agencija za eksternu evaluaciju.

Ishodi učenja rezultat su kvalitetnog visokog obrazovanja. Pritom se nameće pitanje: što uvjetuje kvalitetu obrazovanja? Pod povećalom svjetskih kriterija vrednovanja i sami obrazovni procesi traže biti što kvalitetniji (*Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, 2007*) i to u:

- personalnom smislu;
- konceptijskom, sadržajnom identitetu;
- komunikacijskom identitetu;
- cjeloživotnom učenju i usavršavanju;
- sustavu vrijednosti;
- području standarda, kriterija i smjernica;
- konceptualnom određenju kompetencija;
- kontekstualnom određenju kompetencija;
- vrednovanju unutar obrazovnog sustava koji je zasnovan na kompetencijama.

Zbog različitosti u opsegu i sadržaju tretirani ishodi učenja mogu se mjeriti u odnosu na konkretni predmet, u odnosu na usvojenost sadržaja i nastavne cjeline, u odnosu na metode poučavanja, pa i na metode ocjenjivanja. U kontekstu studijskog programa nužno je osigurati prohodnost informacija kao i kvalitetu izvedbe programa, koja može biti vrednovana.

Egzaktne podatke prikazane u istraživačkom izvještaju za Republiku Hrvatsku (Marinković i Karajić, 2004) pružaju odgovori na upitnik TUNING projekta korišten u zemljama zapadne Europe. Upitnik je definirao kompetencije koje proizlaze iz visokoškolskog obrazovanja, a u kojoj su mjeri one korisne ili potrebne ocjenjivali su poslodavci, ravnatelji obrazovnih institucija, zatim mlađi znanstvenici visokoobrazovnih ustanova, te diplomirani studenti na početku radnog staža. Procjenjivali su korisnost tablično prikazanih, stečenih općih i specifičnih sposobnosti koje su usvojili ili onih za koje misle da im nedostaju, te očekuju njihovo usvajanje kroz mogućnosti obrazovnog razvoja.

Na razvojnoj liniji kompetencija, ishoda javlja se kvalifikacijska struktura koja dokumentira i time potvrđuje osposobljenost pojedinca za određene poslove. Kontinuitet praćenja njihove uspješnosti podrazumijeva određene kriterije analitičkog pristupa

pojedincima ali i sustavnim cjelinama obrazovanja. Tako je moguće (pr)ocjenjivati i egzaktno istraživati, pa rezultate sistematizirati. Rezultati su slika stanja, a za svaku (bolju) sliku je potreban okvir.

Nacionalni kvalifikacijski okvir (*National Qualifications Framework*)

Kao normalna posljedica ishoda učenja, mjerljivih rezultata, javlja se pojam stečene *kvalifikacije* – i njezine službene verifikacije. Činjenica je da se o toj temi u širem miljeu mnogo ne govori, unatoč tome što se radi o instrumentu uspostave kvalifikacija stečenih u određenoj zemlji, a njima se daju osnove za jasnoću, pristupanje, prohodnost, stjecanje i kvalitetu kvalifikacija (Dželalija i sur., 2009). Hrvatski nacionalni okvir svojom idejom i koncepcijom prati Europski kvalifikacijski okvir (*European Qualifications Framework*) koji je pak *instrument uspostave razina kvalifikacija*, ustrojen tako da djeluje kao sredstvo prepoznavanja i razumijevanja kvalifikacija između nacionalnih kvalifikacijskih okvira. Europski okvir daje smjernice za razvoj različitih kvalifikacijskih sustava i okvira u Europi s ciljem olakšavanja profesionalne mobilnosti i cjeloživotnog učenja. Upravo zbog europskog kvalifikacijskog okvirnog usmjerenja kreirana je linija uspostavljanja odnosa između kompetencija, ishoda učenja i kvalifikacija.

Iz toga slijedi da će se praćenjem procesa formalnog, informalnog i neformalnog obrazovanja utvrditi znanje, vještine, samostalnost i odgovornost kao kompetencije koje se vrednuju u realizaciji stupnja ishoda učenja, a time i utvrđivanja vrijednosti, kao što su:

- razina kvalifikacije (označava složenost i doseg kompetencija);
- obujam kvalifikacije (označava količinu kompetencija);
- profil kvalifikacije (označava topologiju kompetencija: primjenjivost i područje – sektor, disciplinu);
- kvaliteta (suština) kvalifikacije (odnosi se na osobnu i institucijsku kvalitetu).

Budući su specifičnosti kompetencija, ishoda i kvalifikacija prožeti kvalitetom obrazovanja, njihovi rezultati vrednovani na institucijskoj razini postat će putokazi, koordinate koje će pojedince usmjeriti

(na temelju osobnih i društvenih potreba) prema tržištu rada, nastavku obrazovanja i rješavanju ostalih potreba. Ti će elementi činiti standard kvalifikacije kojem će biti podređeni programi studija i njihova izvedba, a ujedno će biti put realizacije organiziranoga cjeloživotnog učenja koji neće biti stihijski, usputan i slučajan već organiziran i sustavan, a sve u korist pojedinca, tržišno-gospodarskih potreba i kvalitetnijeg društva u cjelini.

Svaka struka imat će svoj specifikum djelovanja koji će biti evidentiran i u dodatku, nadopuni diplome. Interdisciplinarnost koja će se neminovno pojaviti na drukčiji način uključit će elemente vrijednosti, kao što su: internacionalnost, nacionalni kontekst (zakoni), fakulteti (kurikulumi kao posebna specifičnost) i studijski programi (na razini samostalnosti). Regulacijski, korektivni pristup provođenju usustavljenog cjeloživotnog učenja praktično će pokazati da je to uvjet bez kojeg se ne može, jer je to proces koji permanentno traje, a objedinjuje aktivnosti svih oblika učenja s ciljem unaprjeđenja znanja, vještina, sposobnosti i kompetencija za osobne, profesionalne i društvene potrebe. Hrvatski kvalifikacijski okvir ima stoga zadaću povezati rezultate učenja postignute u svim obrazovnim institucijama, te ih dovesti u međusobne odnose unutar naše zemlje ali i u okviru međunarodne razmjene.

Autonomija – i kako je izgubiti

Nastojeći pratiti europske procese koje nije uvijek neophodno infiltrirati u naš postojeći sustav obrazovanja, a ipak biti u dosluhu s europskim utjecajima, poželjno je unutar vlastitog okruženja oformiti čvrste strukture, koje se mogu nadopunjavati, djelatno obogaćivati, time i ponešto mijenjati, a da se pritom ne izgubi vlastiti integritet.

U svakom pristupu samostalnosti, neovisnosti, autonomiji koju smo, navodno, sami izborili, krije se ipak jasna svijest o tome da zamišljena autonomija dolazi na "mala vrata" i biva poklonjena od politike. Svaki sustav upravljanja ima svoje datosti, procese, determinante, sudionike, ... i tu je sama djelatnost u određenoj mjeri kreativna jer poznaje svoje zakonitosti, a time i mogućnosti. Tako menadžment svake faze razvoja neke djelatnosti vodi i upravlja svojom institucijom. Međutim, društveni aspekti upravlja-

nja nisu stručne prirode, oni su isključivo politički, a time i strogo interesni. Za određenu djelatnost i profesionalni razvoj, sigurno ne. Na putu ostvarenja realne autonomije (visoko)obrazovne djelatnosti pretpostavlja se ostvarenje određenih aktivnosti koje će osigurati samosvojnost i autentičnost. Stoga se treba založiti za neke ključne procese bez kojih nema napretka u području obrazovne i ujedno znanstvene orijentacije:

- oblikovanje kvalitetne *strategije razvoja*: poučavanja, nastave (predispozicije i realizacija), istraživačkih potencijala, informacijske tehnologije;
- utjecanje *politike razvoja*: posjedovanje akcijskog plana, koji ovisno o potrebi ažurira informacije, procese koji se u vlastitom segmentu događaju, uspostavljanje međunarodne suradnje, poticanje upravljanja kvalitetom i uspostavljanje faktora izvrsnosti;
- inzistiranje na *vrijednim kapacitetima*: ljudskim potencijalima, prostorno uređenim kapacitetima, zakonskim okvirima, unaprjeđenju svih mogućih resursa, itd.

Objedinjeni prethodni procesi odnose se na poticanje i inzistiranje na institucionalnim istraživanjima, na evaluaciji i kontroli kvalitete te posebno na razvoju ljudskih resursa i stimuliranju njihovih potencijala i radnih sposobnosti. Sve to predstavlja osiguranje kvalitete sustava – obrazovnog i društvenog, te ujedno čini pretpostavku za cjeloživotno učenje koje u kontinuitetu podrazumijeva kvalitetnu zapošljivost i europsku konkurentnost (bez koje, izgleda, ne možemo). No kvalitetu, kao pojam i vrijednost, treba prvo postići, zatim čuvati i poticati, pa tek onda njome upravljati. Tek bez centralizacije društveno-političkog, a time i obrazovnog sustava, te pripadajućih im utjecaja i bez etatizacije (koja ozbiljno prijete mogućim donošenjem novih zakona) moguće je ozbiljno govoriti o djelotvornosti i kvalitativnim pomacima.

Zaključak

Glavni problem u izgradnji sustava za osiguranje kvalitete, kako u Europi tako i kod nas, leži u *stupnju autonomije visokoobrazovnih institucija*. Primjerice, u Velikoj Britaniji, Irskoj, Nizozemskoj, Finskoj,

Danskoj, Austriji, gdje sveučilišta uživaju visoku razinu autonomije, sustavi su iznimno dobro razvijeni. Neovisni su od države, a time i od politike. Izgradnja takvog sustava kvalitete visokog obrazovanja u zemljama gdje je autonomija sveučilišta još uvijek ograničena, napreduje znatno sporije, kao npr. u Belgiji, Njemačkoj, Grčkoj. Moguće donošenje ograničavajućih zakona u našoj zemlji upravo prisiljava na reakciju i studente i nastavnike da istupe protiv etatiističkih zakonskih određenja.

U razdoblju izgubljenog vremena, pa tako i izgubljenih šansi, čini nam se da nema mogućnosti niti za profesionalno napredovanje, niti za zapošljavanje u struci. Tržišne potrebe postaju nerealni pojam jer praksa ostavlja dojam da ni nje nema. Nemogućnost zapošljavanja, ignoriranje mogućeg napredovanja, konkurencija s negativnim predznakom, činjenice su koje zabrinjavaju, jer su odraz kriznog stanja duha, a manje kapitala, ekonomije i općedruštvene pasive. Upravo stoga, preporučuju oni koji su to već prošli, moral ne smije klonuti, dapače, mora živnuti sagledavajući i intenzivno prateći događanja koja mogu biti i pozitivna i negativna. Iz takvog košmara obično proizađu dobre stvari jer se aktivno odgovara na izazove. Stoga krizna razdoblja nisu kraj, nego početak novih vrijednosti. Nova znanja, zanimljiva okupljanja na obrazovnim tečajevima, raznim konferencijama – izazvat će nove potrebe, znatizeljnu za novim znanjima u kojima se prepoznaju nove prednosti.

Stoga treba nastojati uskladiti socijalnu politiku i ekonomsku politiku, obje dovesti u vezu s gospodarskom politikom (potrebe tržišta i zapošljavanje) i obrazovnom politikom, koja mora osigurati dobro

organizirani vrijednosni sustav znanja i sposobnosti, te ih na odgovarajući način provesti kroz cjeloživotni sustav i educirati one koji to žele.

Budući da činjenice ilustriraju nezainteresiranost za zapošljavanje mladih i to zbog nedostatka iskustva (a kako ga steći?), valja promisliti o novim trendovima, potrebnim specijalističkim znanjima (npr. edukacija za menadžera ljudskih resursa, specijalista za posredništvo u prodaji, učenje stranih jezika, usvajanje naprednih računalnih vještina i dr.) i sposobnostima koje obogaćuju postojeći fond spoznaja, a u procesima restrukturiranja i nesigurnosti zaposlenja mogu pomoći djelovanjem na razvoj osobnih vrijednosti (samosvijest, motivacija, samopouzdanje, samokontrola, prilagodljivost, inicijativa i dr.). Rad na društvenim kompetencijama kao što su komunikativnost, empatija, poticanje promjena, upravljanje konfliktima i sl. mogu pomoći. S obzirom da je znanje najvažniji i najskuplji resurs u životu, pa tako i u poslu, trebalo bi znati riješiti problem koji se ovdje javlja: *kako znanje usvojiti, podijeliti (ne držati za sebe) i koristiti?* Tako stečene nove vrijednosti pomoći će u provođenju strategije upravljanja, podizanja kvalitete u svim segmentima obrazovanja.

Svjesni obrazovne i radne realnosti već desetljećima stručnjaci različitih struka, koji iz raznih razloga napuste primarnu profesiju, pohađaju centre za obrazovanje nastavnika ili centre za obrazovne studije. Iznenada otkriveni afiniteti za nastavnički poziv podrazumijevaju solidno obrazovanje i stjecanje pedagoških kompetencija koje prema zakonima i prema praktičnim potrebama zadovoljavaju kriterije i sustav nastavnih vrijednosti rada s mladima.

Literatura

- Bahtijarević-Šiber, F. (1999), *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.
- Burack, E. H., Mathys, N. J. (1980), *Career Management in Organizations: A Practical Resource Planning Approach*. Lake Forest: Brace-Park Press.
- Divjak, B. (ur.) (2008), *Ishodi učenja u visokom školstvu*. Varaždin: Fakultet organizacije i informatike.

- Dželalija, M. (ur.) (2009), *Hrvatski kvalifikacijski okvir*. Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.
- Education Policy Analysis (2002), Paris: OECD.
- ENQA, European Association for Quality Assurance in Higher Education [www.enqa.eu]
- Gagne', R. M. (1985), *The Conditions of Learning*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- International Classification of Education: ISCED (1997), Paris: UNESCO.

- Kovač, V., Kolić-Vehovec, S. (2008), *Ishodi učenja 2007.-2013. Izrada nastavnih programa prema pristupu temeljenom na ishodima učenja (Akcijski plan za definiranje ishoda učenja)*. Priručnik za sveučilišne nastavnike. Rijeka: Sveučilište u Rijeci.
- Lučin, P. (ur.) (2007), *Kvaliteta u visokom obrazovanju*. Rijeka: Nacionalna zaklada za znanost, visoko školstvo i tehnološki razvoj RH.
- Marinković, R., Karajić, N. (ur.) (2004), *Future and the Role of Teachers*. Zagreb: Faculty of Science University of Zagreb.
- Međunarodna standardna klasifikacija obrazovanja (2000), Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005.–2010. RH. (2005), Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.
- Quality Procedures in European Higher Education (2003), Helsinki: European Network for Quality Assurance in Higher Education.
- Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (2007), Helsinki: European Association for Quality Assurance in Higher Education.

Summary

Quality development of higher education

Renata Marinković

Faculty of Humanities and Social Sciences University of Zagreb, Croatia
Department of Pedagogy

Quality development of higher education is a rather general concept with connotations of intensive engagement with a range of processes that could contribute to such development or to the direction of higher education quality. In order to address this issue, we need to start with the strategy of education development policy which, however declarative it may be or precisely because of that quality, leaves room for flexible possibilities of including a range of factors in further development. As the priority of educational policy is professional development, particularly of teachers in all segments of education, a quality application of appropriate contents is to be expected along the lines of (not exclusively) international influences and insights.

In this sense, it is appropriate to give more attention to securing an institutional autonomy of the university, which might ensure and encourage regional development of higher education as an alternative to university tradition, its inflexible structure and inadequate strategy. Such an alternative would support local development and thus also the employment of young people. Continual professional development and its improvement imply a tendency towards a development of human potential and an application of methods of incentives. A particularly interesting incentive can be seen in form of European funds for improvement of various areas, especially those allocated to education. The incentives will surely be supported by Croatian agencies.

The core values discussed in this paper refer to the development and encouragement of educational, personal and social competencies that, when adopted, provide an initial common value that is subject to evaluation. Another value resulting from this is a qualification framework that encompasses the achieved qualification structure, providing a record of the achieved. In this instance, the European orientation (European national framework), allowing the freedom to follow national interests, has also served as the basis.

Keywords: outcomes, quality, competencies, human potential, national qualification framework, standards, strategy.