

# LIFELONG LEARNING AS A PART OF ECONOMIC DEVELOPMENT

## CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE U FUNKCIJI RAZVOJA GOSPODARSTVA

MARINKOVIC, Renata

**Abstract:** *Discussing processes which occur in lifelong learning and economic development correlation, we insist on stimulating human resources through the influence of society and its institutions. The basic aim is to embed good education as well as to assure sufficient employment. All this happens in times of unemployment and unadequate working skills which should be replaced with building competences for lifelong learning, to create in the end a developing line of education, economy and all other social segments. Reforming processes can and should influence this by changing the education structures, education policy and strategy, as well as professional, social and economic policy.*

**Key words:** *development strategy, integration processes, learning outcomes, lifelong learning*

**Sažetak:** *Tretirajući procese koji se nužno provode na relaciji između cjeloživotnog obrazovanja i razvoja gospodarstva inzistira se na poticanju razvoja ljudskih potencijala intervencijom društva i njegovih institucija. Temeljni cilj je omogućiti kvalitetno obrazovanje kao i stvoriti pretpostavke za kvalitetno zapošljavanje. Sve to u eri nezaposlenosti i neadekvatnih kvalifikacija koje bi trebalo zamijeniti oblikovanjem kompetencija za cjeloživotno učenje te tako stvoriti razvojnu liniju obrazovanja, gospodarstva i svih društvenih segmenata. Reformski procesi mogu na to utjecati promjenom strukture obrazovnih procesa, strategije obrazovne politike, kao i profesionalne, dakle, socijalne i ekonomske politike.*

**Ključne riječi:** *cjeloživotno obrazovanje, integracijski procesi, ishodi učenja, razvojna strategija*



**Author's' data:** Renata Marinkovic, Assoc. Prof., Professor, University of Zagreb – Faculty of Philosophy, Zagreb, rmarinko@ffzg.hr

## 1. Uvod

Kako bismo mogli argumentirano govoriti o problemima obrazovanja i to posebice cjeloživotnog obrazovanja valja taj pojam i proces, pa time i sustav, staviti u širi društveni kontekst interdiciplinarnih povezivanja, odgovarajućih nadržavanja određene problematike. S obzirom da su u svakom području ljudskog djelovanja osobno, profesionalno i društveno odgovorni ljudski potencijali oni su svakako polazišna osnova svake djelatnosti i njenog razvoja. Pored svih teorijskih razmatranja tome u prilog govore egzaktni podaci koje transparentno iznose Državni zavod za statistiku i Hrvatski zavod za zapošljavanje. Podacima kojima raspolažu potvrđuju stanje i dojmove koji su vidljivi na terenu u području društvenog i regionalnog razvoja.

## 2. Kvalitetna suradnja obrazovanja i privrede

Pitanje kvalitete sve je prisutnije u svim segmentima društva. Stoga i vlada potraga za kvalitetom koja nije sama sebi svrhom već krajnja odrednica postignuća u svim sferama djelovanja, a posebno onim koje su poticatelji daljih razvojnih linija. Jedno takvo područje svakako je obrazovno, koje u novijim okolnostima europskih integrativnih procesa postavlja drugačije zahtjeve i uvjete izvođenja nastave. Pritom se očekuju i drugačiji, nominalno bolji rezultati. No da li se oni zaista i ostvaruju? Društveno-politički kontekst ovih prostora oduvijek je bio rezerviran prema obrazovnom pitanju. Teško je, stoga, mijenjati intelektualne dosege i smjernice s nekim novim datostima, u nekom novom vremenu i u relativno kratkom periodu. Mnogima je teško osvijestiti činjenicu da je obrazovni proces temeljna, dakle, primarna funkcija društva, a tako i pojedinaca u njemu. Na obrazovanje, bez obzira koje razine bilo, oduvijek se gledalo kao na tercijarnu, neprivrednu, neproizvodnu djelatnost. Čudno je da je pritom malo njih dublje zaronilo i shvatilo da bez kvalitetne razine obrazovanja i postignutih vještina, umijeća i ostalih profesionalnih kompetencija, nema ni kvalitetne djelatne osobe, a niti njenog proizvoda. Iz ovoga je vidljiv poveći stupanj kauzaliteta između postignutih kompetencija, ali i izražene profesionalizacije koja svoju vrijednost manifestira kroz očekivane kvalitetne ishode ili rezultate širih obrazovnih postignuća.

### 2.1. Strategija razvoja (cjeloživotnog) obrazovanja

Već poduže vrijeme nedostaje smisao za plansko provođenje i integraciju obrazovno-gospodarstvenih procesa. Da bi se to ostvarilo nužno je donijeti i praktično uspostaviti strategiju razvoja oba spomenuta sustava. Jer, jedno bez drugog nema posebnog smisla. Kvalitetno obrazovanje, institucionalnog ili neinstitucionalnog karaktera, temeljna je pretpostavka kvalitetno provodivog gospodarstva (društenog ili privatnog). Čemu drugom bi trebalo služiti znanje? Strateško i regulativno provođenje obrazovanja uz kontrolirane i prilagođene uvjete – omogućilo bi ostvarenje izazovne strukture osposobljavanja i usavršavanja, kao i trajne pretpostavke za kreativnu stručnost i fleksibilno tržište. Polazišna i ciljna točka jest razvoj ljudskih resursa koji se posebno stimuliraju iz europskih sredstava

pretpristupne pomoći. Ako govorimo o najvišoj razini – doktorskim studijima, onda treba naglasiti da u našoj zemlji gotovo 90% doktora znanosti, dakle, osoba s najvišom (znanstvenom) izobrazbom, ostaje raditi u okvirima akademske, sveučilišne zajednice. Dok je u razvijenim europskim zemljama, pa i u SAD, drugačije. Tamo je čak i do 70% doktora znanosti zaposleno izvan institucija visokog obrazovanja, dakle, u privredi, u proizvodnim institutima i drugdje gdje su uvjeti utjecali na daljnji razvoj. Društveno produktivni efekti postignuti na taj način bolji su i efikasniji.

Prepoznatljivost u rezultatima stoga bi trebala biti vođena, usmjeravana, tempirana,... To mogu ostvariti samo već uočeni individualci koji svojim djelovanjem grade i učvršćuju identifikacijski kod - svoj vlastiti ali i svoje sredine, što je posebno važno u eri integracijskih procesa, preslagivanja i transmisije koje su političke, socijalne, ekonomske, dakle, gospodarske naravi. I ovdje se postavlja egzistencijalno pitanje zapošljavanja i to adekvatnog, prema stečenoj spremi, u čemu se očituje pitanje slobode ličnosti, financijske neovisnosti, te time stečene sigurnosti. Za takve poticaje ključna je motivacija i produktivno investiranje u razvojne procese. U što uložiti sredstva? U koje djelatnosti? Što jest, a što će tek biti profitabilno? Osobno i društveno. Da bi se odgovorilo na ta i slična pitanja trebalo je već davno učiniti snimku stanja na terenu. Odnosno vidjeti za koji to posao mi obrazujemo mlade ljude i hoće li uopće kad završe školovanje naći posao u struci. Ili je i tu izgubljeno vrijeme za društvo, za pojedince, za roditelje, za učenike/studente, pa će se nakon višegodišnjeg učenja morati prekvalificirati, preusmjeriti, reorganizirati život i napredovanje – što znači gubiti vrijeme za ostvarenje vlastite budućnosti.

Postavlja se pitanje: u kojoj mjeri je na široj državnoj razini organizirana mogućnost iskoraka iz redovnog školskog sustava na pomoćnu stepenicu cjeloživotnog obrazovanja, koje permanentno osigurava uvjete za ostvarenje trenutačnih ambicija i poslovnih tržišnih interesa. Ovdje bi se moglo govoriti o kompetitivosti, natjecateljskom karakteru stručnosti, festivalu znanja, time i kompetencija, koje će svoj primat mijenjati od slučaja do slučaja, od potrebe do potrebe. Tek onda moći ćemo govoriti o profesionalnoj fleksibilnosti i gospodarstvenoj efikasnosti. Rečeno vrijedi za mlade ali i za starije, iskusnije, koji još uvijek traže svoju poziciju. Nije samo riječ o godinama, već i o zrelosti, motivaciji, pripadnosti društvenom miljeu, formalnim pravima (uvjerenjima, diplomama i dr.). Tim više što se dobna granica tzv. mladosti sve više pomiče (pr. još nedavno ta je granica bila 25 godina, pa ubrzo je 30 godina života postala zrela mladost, a s obzirom na niz društvenih negativnih okolnosti populacija od 35 godina još uvijek može misliti da su tinejđeri).

Zaključiti je da je prelazak mladih u svijet starijih sve dugotrajniji i složeniji, pa nije čudno kad postaju nestrpljivi, ogorčeni, nervozni. Iz teksta *Nacionalnog programa za mlade od 2009. do 2013. godine*, naglašeno je ono što znamo i osjećamo, a to je da institucionalizirano obrazovanje traje sve dulje, suvremene tehnološke promjene traže sve kvalificiraniju i fleksibilniju radnu snagu, a gospodarska kretanja ciklički uzrokuju porast nezaposlenosti, koja najviše pogađa mlade. Svi ti procesi rezultiraju usporenim ulaskom u svijet rada, odnosno sporijim socioekonomskim osamostaljivanjem, što mlade prisilno zadržava u ovisnom položaju. [1] Posebno kvalitetni mladi ljudi tu su vrlo ogorčeni. Školovani i obrazovani (što nije nužno isto), informacijski pismeni sa završenim fakultetom, na doktorskom studiju, poliglotti s

poznavanjem nekoliko stranih jezika (3-5), prethodno vrhunski učenici svoje generacije u osnovnoj i srednjoj školi, s raznim socijalnim vještinama – ne nalaze odgovarajuće zaposlenje, jer tzv. recesijski problemi ne osiguravaju sredstva za njihovo zapošljavanje. Kako će se naći sredstva za manje obrazovane u gospodarstveno manje poticajnim sredinama? Takvo otežano uključivanje u profesionalni rad pridonosi prolongiranju zasnivanja vlastite obitelji, te kasnijem dobivanju vlastitog potomstva. U drugim sredinama takvi mladi ljudi budu prepoznati još za vrijeme studija uz osiguranje radnog mjesta.

Istovremeno se zbiva i politička pasivizacija i izolacija mladih u smislu društvenog odlučivanja, pa za njih odlučuju stariji. Sve kasnije preuzimanje društvenih uloga uz nedovoljnu uključenost, čak isključenost, u gospodarske, društvene, političke procese rezultira usporenom, nedovoljnom društvenom integracijom mladih u ozbiljnije životne tokove. Tako njihovi potencijali u najfleksibilnijoj dobi, kad su najviše zainteresirani, inovativni i kreativni ostaju nedovoljno iskorišteni. I opet se suočavamo s pitanjem razvoja i odgovarajućeg korištenja ljudskih potencijala. Možda ih ne trebamo? Možda smetaju svojim idejama, originalnošću i aktualnošću? Rezultat je njihova pasivizacija, rezigniranost, distanciranje od društva kojeg su dio – od kojeg nešto očekuju. Ali i društvo od njih nešto očekuje, makar u budućnosti, a za tu budućnost ne čini ništa. Zašto im ne dati priliku? Previše je pitanja postavljeno. Na mnoga znamo odgovore, ali nemamo djelotvorne metode za dublje promjene ukoliko nismo uključeni u centre moći gdje se donose odluke.

### **3. Socijalna politika – zapošljavanje i tržište rada**

Socijalna neosjetljivost koja je već neko vrijeme na djelu ukazuje na neimanje inventivnosti, idejnosti i nebrige za zapošljavanje u skladu s obrazovnim profilom. Time izostaju ekonomski efekti uz neprilagođeno i gotovo nepostojeće tržište rada, a *budućnost mladih uvjetovana nezapošljavanjem, nemogućnošću profesionalnog razvoja i samostalnog produktivnog života postaje upitna*. Gdje je tu domaći put razvoja? Gdje je tu put u Europu i njezine integracijske tokove? Mjere pasivnih politika na tržištu odnose se na sustav naknada za nezaposlene koji su registrirani u Državnom zavodu za zapošljavanje. A što je s onima koji nisu registrirani jer ne žele biti uvjetovani neadekvatnim ponudama? Nema naknade, nisu evidentirani (po vlastitom izboru) i prepušteni su sami sebi. Naknada je nehumano priznavanje društvene nemoći, pa je neki doživljavaju ponižavajuće s upitom - čemu su se školovali. Neke od aktivnih mjera zapošljavanja, a time i aktivne socijalne politike su profesionalno informiranje, savjetovanje, usmjeravanje, provođenje posebnih programa zbog prekvalifikacije ili temeljne edukacije. No to je samo jedan segment djelovanja javnosti poznat. Financiranjem i sufinanciranjem djelatnosti neophodnih za potrebe tržišta rada uključuju se HZZ i poneki zainteresirani segmenti društva. Ima mnogo onih koji nisu spremni na nečiju dotaciju zbog kasnije ovisnosti, nezanimljivosti i neimanja afiniteta za djelatnost koja se drugima čini važna. Stoga se snalaze i rade „na crno“. Je li ta siva ekonomija znak nezaposlenosti? Kako se evidentira? Da li se prati? Koje su konzekvence?

Ozbiljni upit odgovornima odnosio bi se na razložnost permanentnog upisivanja kandidata, studenata na studij ili školske programe cjeloživotnog i rekurentnog obrazovanja koji nemaju profitabilnost, a time ni mogućnost zapošljavanja, kao ni razlog obrazovnog postojanja. Štiteći nastavničke pozicije nekurentnih, dakle, nepotrebnih profila, društvena bezorjentiranost i nefunkcionalnost izlaže vjetrometini nezaposlenosti pametne, sposobne, obrazovane mlade ljude.

Umjesto takvog stanja valjalo bi poraditi na aktivnoj konkurentnosti znanja i vještina, univerzalnih i specifičnih, a time prepoznatljivih i upotrebljivih kompetencija. Nacionalnim planom za poticanje zapošljavanja za 2009. i 2010. godinu, kojeg provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, obuhvaćene su namjere općeg značenja, motiviranja, sufinanciranja, te profesionalnog usmjeravanja putem informiranja i savjetovanja. Povod tomu su zaključci Lisabonske strategije čiji su strateški ciljevi donijeti još 2000.g. koji kažu: do 2010. godine EU treba imati najkonkurentnije gospodarstvo temeljeno na znanju; EU treba postati zajednica koju karakterizira društvena uključenost svih njezinih članova. [2]

### *3.1. Reformski zahvati – usklađenost s europskim obrazovnim i tržišnim prostorom*

Pristupanje EU rezultirat će obrazovnim i ekonomskim reformama koje su i do sada imale mogućnosti provedbe ali malo je onih koji bi se mogli i željeli uključiti u pretpristupne fondove koji osiguravaju solidnu materijalnu podršku originalnim idejama i suradnim aktivnostima u zemlji i Europi. Konkurentnost domaćeg gospodarstva, tržišna prepoznatljivost usklađena s prilagođenom provedbom Bolonjskog procesa u visokom obrazovanju bila bi idealna suradnja teorije i prakse. Naše posebnosti, teorijska i konceptijska znanja, njihova primjena u praksi, usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada – intelektualnih i radnih resursa, s(u)kladnost u funkcioniranju, pridonijeli bi povećanju zaposlenosti. 2008. godine stopa zaposlenosti u postocima za Republiku Hrvatsku iznosila je 58,5%, a u zemljama EU ona je bila 65,9%. Ako je to europski prosjek znači da je negdje taj postotak znatno veći, a negdje manji. Ali je istovremeno činjenica i to da su zemlje „političke i ekonomske ovisnosti“ (Bugarska, Češka, Estonija, Mađarska, Poljska, Rumunjska Slovačka i druge) u istom trenutku s većim postotkom zaposlenosti. [3]

Pored mogućih financijskih stimulacija za zapošljavanje (teže zaposljivih) ovisno o razini razvijenosti regije, te ugradnje sustava prekvalifikacije, koje nije uvijek najsretnije rješenje, ali je nužno, zatim dokvalifikacije (dodatno/dopunsko obrazovanje) moguće bi bilo u ovom prelaznom periodu krenuti prema boljitku. To je dio opće razine pomoći za nezaposlene. U 2009.g. stopa zaposlenosti aktivnog stanovništva iznosila je 56,7% što znači da ni danas nije mnogo bolje (HZZ). [2]

A koje su specifične razine pomoći za nezaposlene? To svakako čine reformski zahvati obrazovanja uopće, a posebno visokog obrazovanja koje svojim bolonjskim intencijama nisu učinili mnogo dobrog jer su se unificirala pravila na različitim stupnjevima, u raznim strukama (društvene, tehničke, medicinske i druge znanosti). Povelu se za europskim iskustvima koja također nisu svugdje uspješna, ali su ovisno o društvenom i ekonomskom kontekstu međusobno različita, a posebno su različita u odnosu na nas.

Govoreći o socijalnoj politici u kontekstu zapošljavanja i njenim reformskim zahvatima treba nešto reći i o obrazovnoj reformskoj politici. Što ona podrazumijeva? Mijene procesa u svim segmentima – formalnog, neformalnog i shodno tome informalnog obrazovanja. I to u horizontalnom slijedu i vertikalnoj protočnosti ispunjenoj međufazama, regulatornih uključivanja ili isključenja u/iz obrazovnog procesa. Svaka etapa obrazovanja ima svoju razinu. Ona nekome može biti teško postignuće. Zato ga treba osloboditi pretpostavljenih visina i omogućiti „bijeg“ u međufazu koja će biti profesionalno dovoljna i pojedincu dostatna. Reformski procesi svojom složenošću, uzrocima i posljedicama, koji zacrtavaju slijed razvoja obrazovnog sustava zadiru u promjenu same strukture obrazovanja uopće. Struktura stoga i čini kompozicijsku fleksibilnost koja je nužna zbog individualnih specifičnosti i potreba, zbog djelatnih specifičnosti i potreba, te profesionalnih rezultata koji će iz toga proizaći. Promjenom *obrazovnog procesa, sustava*, kao organizacijske cjeline zadire se u unutarnju *strukturu obrazovnih procesa*, pa se time nužno mijenja i *strategija obrazovne politike*, koja se implementira i obogaćuje *radnu, profesionalnu i socijalnu politiku*, dakle, *politiku samu po sebi*. Rezultati su *ekonomske i financijske* naravi, a ostvaruje se i obrazovno djelovanje na *tržište rada*. Tako će i tržište rada znati što hoće, koji obrazovni potencijal, kvalitetu i kvalifikaciju pojedinaca traži.

U tom smislu europske su obrazovne institucije svojim dokumentima ustvrdile kompetencije koje valja ostvariti, razlikovati i respektirati prilikom zapošljavanja. Pod zajedničkim pojmom kompetencija spominju se tri temeljna područja određena Europskim kvalifikacijskim okvirom (EKO), a prenijetim u Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO), koji je obznanjen kao Uvod u kvalifikacije, a već se radno tretira njegova sljedeća faza - Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO). Pojam kompetencija pojmovno i sadržajno odnosi se na znanja (činjenična i teorijska), vještine (spoznajne, psihomotoričke i socijalne), te samostalnost i odgovornost za sve operacije. Vrednovanjem takvih kompetencija dolazimo do kvalifikacija koje nas određuju u profesionalnom smislu. Osnovni elementi kvalifikacija su ishodi učenja koji označavaju složenost i doseg stečenih kompetencija (razina kvalifikacije), a ukupnu količinu stečenih kompetencija označava obujam kvalifikacije. Tako se uvode 4 kategorije mjerljivih svojstava ishoda učenja: razina, obujam, profil i kvaliteta. [4]

Širinom pristupa ovim svojstvima moguće je specificirati temeljne kompetencije cjeloživotnog obrazovanja koje se odnose na sve obrazovne vrste, usmjerenja, kvalitativne razine, stupnjeve – koje uvodi EKO. To su: komunikacija na materinskom jeziku; komunikacija na stranim jezicima; matematika, te prirodne i tehničke znanosti kao i njima pridružena područja; osnove informacijsko-komunikacijskih tehnologija; organiziranje učenja; građanske kompetencije; poduzetništvo; kulturno izražavanje. [4] Pokazalo se u našim djelatnim prostorima da upravo spomenute temeljne kompetencije cjeloživotnog obrazovanja (LLL) nalaze svoje mjesto i uz adekvatno financiranje, praćenje i uključivanje u tržište rada mogu pridonijeti poduzetničkoj radnoj i socijalnoj politici.

S obzirom na potrebnu zaokruženost i interakciju obrazovne i radne dimenzije valja spomenuti ciljeve izrade HKO: razumijevanje različitih vrsta kvalifikacija i njihovih međuodnosa; dostupnost sustavu obrazovanja tijekom cijelog života; jednostavnost

prepoznavanja, vrednovanja i priznavanja inozemnih kvalifikacija; prepoznavanje i priznavanje hrvatskih kvalifikacija u inozemstvu; kvalitetna zapošljivost; izgradnja sustava vrednovanja i priznavanja kompetencija stečenih na radnome mjestu i drugim oblicima učenja. [5] Njihovom realizacijom možemo bitno utjecati na ostvarenje svih procesa prilikom primjene (cjeloživotnih) obrazovnih i djelatnih ciljeva.

Temeljni zadaci koji su pred nama, a iz svega proizlaze, odnose se na: *restrukturiranje obrazovne politike koja ne prati potrebe gospodarstva na lokalnoj i široj društvenoj razini; razvoj gospodarske politike; razvoj strategije zapošljavanja, koja bi objedinila prethodna dva zadatka odnosno životne i radne potrebe*. Time bi se ostvarila prilagodba između postojeće situacije i budućnosti te bi se ostvarile pretpostavke za kreiranje novih općih i specifičnih uvjeta povezivanja obrazovanja i rada.

#### 4. Zaključak

U ovom radu bavili smo se faktorima međusobnog utjecanja stupnjeva obrazovanja i mogućnosti zapošljavanja koje određena razina obrazovanja nudi i omogućava. Stavljanjem činjenica u društveni, dakle, politički kontekst, utvrdile su se specifičnosti reguliranja visokog obrazovanja, a potom i cjeloživotnog koji svojim traženim kompetencijama, ishodima, kvalifikacijom i mogućnostima vrednovanja otvara šire mogućnosti zapošljavanja uz konkurentnost i kompetitivnost na tržištu rada. Neophodnost reformskih procesa u obrazovnom i gospodarskom svijetu učinila bi međusobnu interaktivnost kvalitetnom. Temeljni cilj takvih procesa bio bi poticanje razvoja ljudskih potencijala u svim segmentima i smjerovima.

#### 5. Literatura

- [1] *Nacionalni program za mlade od 2009. do 2013. godine*, Vlada Republike Hrvatske, 2009. Zagreb, *Dostupno na:* <http://www.mobms.hr/media/2621/Nacionalni-program-za-mlade.pdf>, *Pristup:* 27-4-2010
- [2] *Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja za 2009. i 2010. godinu*, Vlada Republike Hrvatske, 2009. Zagreb, *Dostupno na:* <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=5968>, *Pristup:* 27-4-2010
- [3] Šantić, Z. (2010). *Trendovi u gospodarstvu RH i kretanja na tržištu rada*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, (Okrugli stol - prezentacija: HZZ\_ozujak 2010\_Zdeslav Santic\_Splitska\_Banka)
- [4] Dželalija, M. (ur.) (2009). *Hrvatski kvalifikacijski okvir, Uvod u kvalifikacije*, Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, Zagreb, ISBN 978-953-6569-65-6
- [5] Dželalija, M. (2008). *Hrvatski kvalifikacijski okvir, Andragoški glasnik*, Zagreb, Vol. 12, br. 2., str. 177-183, ISSN 1331-3134





Photo 100. Wedding in Slavonia / Vjenčanje u Slavoniji