



## CJELOŽIVOTNO UČENJE

Cjeloživotno učenje odnosi se na sve aktivnosti stjecanja znanja, vještina, stavova i vrijednosti tijekom života s ciljem njihova usvajanja ili proširenja, i to u okviru osobnog, društvenog ili profesionalnog razvoja i djelovanja pojedinca. Takav sveobuhvatni koncept obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima i u svim izvedbenim oblicima, tj. uključuje programe formalnog odgoja i obrazovanja (ranog i predškolskog, osnovnoškolskog, srednjoškolskog i visokoškolskog, kao i obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih), neformalnog obrazovanja, ali i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja, vještina, stavova i vrijednosti na neformalne i informalne načine. Cjeloživotno učenje predstavlja osnovu osobnog razvoja te snalaženja i neprestane prilagodbe pojedinca promjenjivim okolnostima u osobnom životu, na radnom mjestu i u društvenoj zajednici.

Najvažnija načela cjeloživotnog učenja za pojedinca jesu:

- mogućnost usvajanja unapređenja i/ili proširenja znanja, vještina, stavova i vrijednosti
- mogućnost i potreba razvoja osobnih potencijala u različitim razdobljima života
- mogućnost pristupa različitim oblicima i sadržajima učenja radi ostvarenja osobnih želja i razvoja sposobnosti
- pravo na priznanje znanja i vještina stečenih u različitim okruženjima i vrstama učenja.

Ishodi cjeloživotnog učenja trebaju ponajprije voditi k ostvarivanju i razvoju osobnih potencijala i biti važnim elementom aktivnoga građanstva, a usto omogućiti bolju zapošljivost pojedinca, tj. povećanje njegove konkurentnosti na tržištu rada. Dinamičnost, prilagodljivost i kompetitivnost razvijenijih ('učećih') društava utemeljenih na znanju povezane su sa stupnjem uključenosti građana u raznolike oblike cjeloživotnog učenja i kvalitetom procesa obrazovanja. Osim što je poželjno da pojedinci neprestano uče, to vrijedi i za organizacije. Važno je da i one neprestano uče ili podržavaju učeće okruženje – unutar gospodarstva, ali i unutar javne, državne i lokalne uprave.

Zbog prethodno navedenoga, poticanje i razvoj koncepta cjeloživotnog učenja podrazumijeva potrebu integriranja, prožimanja i usklađivanja, često suprotstavljenih ciljeva i aktivnosti različitih javnih politika druš-



CIELOŽIVOTNO  
UČENJE

tvenog, gospodarskog, regionalnog i kulturnog razvoja, zapošljavanja i socijalne skrbi sa stremljenjima i potencijalima pojedinaca. Osim tijela državne i javne uprave te ustanova za obrazovanje, u razvoj i provođenje integriranog i usklađenoga pristupa procesima cjeloživotnog učenja u većoj će mjeri biti uključeni sindikati te organizacije civilnog društva. Integriranje politike cjeloživotnog učenja i obrazovanja s ostalim politikama i ciljevima osobnog razvoja te društvenim stremljenjima definirano je kao zasebna cjelina u smjernicama za provedbu Strategije. Tom je cilju pridruženo nekoliko provedbenih mjera. Razvit će se analitičke podloge za evidentiranje, praćenje i istraživanje ljudskih potencijala na poveznici obrazovnog sustava i tržišta rada te socijalne skrbi. To ponajprije podrazumijeva izgradnju novih baza podataka te povezivanje različitih registara pojedinih državnih tijela. Podloge će se koristiti i u modelima za predviđanje budućih potreba za pojedinim zanimanjima i kvalifikacijama na tržištu rada. Posebna važnost pridružena je stjecanju znanja i vještina kroz rad (*work-based learning*), osobito na razinama srednjoškolskoga strukovnog i visokoškolskog obrazovanja te u programima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih. Iskustva iz industrijski razvijenih zemalja pokazuju da veća uključenost u radne procese tijekom obrazovanja podiže razinu zapošljivosti polaznika i povećava brzinu prilagodbe poslovanju na radnom mjestu.

U osnovi koncepta cjeloživotnog učenja nalazi se usvajanje ključnih kompetencija koje predstavljaju prijenosni, višefunkcionalni skup znanja, vještina i stavova potrebnih svakom pojedincu za njegovo osobno ispunjenje i razvoj, društvenu uključenost i zapošljavanje. Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje i funkcioniranje u društvu, prema preporukama Vijeća EU-a i Europskog parlamenta iz 2006.,<sup>2</sup> poželjno je stjecati ponajprije u mlađoj dobi, tijekom inicijalnoga formativnog razdoblja, i to različitim oblicima i načinima učenja i obrazovanja. Ključne kompetencije obuhvaćaju: komunikaciju na materinskom jeziku, komunikaciju na stranim jezicima, matematičku kompetenciju i osnovne kompetencije u prirodoslovlju, inženjerstvu i tehnologiji, digitalnu kompetenciju, kompetenciju učiti kako učiti (osposobljenost za procese učenja, za organizaciju vlastitog i tuđeg vremena, za prikupljanje, analizu i vrednovanje informacija i sl.), socijalnu i građansku kompetenciju, inicijativnost i poduzetnost, njegovanje kulturne svijesti i nacionalnog identiteta, kreativno i umjetničko izražavanje.

Unutar procesa usvajanja i razvoja osobito nekih skupina ključnih kompetencija nužno je njegovati: kritičko mišljenje, estetsko vrednovanje, odgovornost u odnosu prema sebi, drugima i okolini, timski rad, usmjerenost rješavanju problema, temeljne etičke vrijednosti, vještine roditeljstva, građanski aktivizam, medijsku, financijsku i potrošačku pismenost i dr.

Budući da je Europa suočena s novim kompetitivnim gospodarskim, ali

2, Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, Official Journal L 394 of 30.12.2006.;

i kulturološkim te drugim društvenim izazovima, u dokumentu Europske komisije vezanom uz strateško promišljanje obrazovanja<sup>3</sup> naglašava se između ostalog da je od najranije dobi važno podjednako usvajati transverzalna i temeljna znanja i vještine iz prirodoslovlja, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM – *Science, Technology, Engineering, Mathematics*). Ta su znanja i vještine nužni za snalaženje u tehnološki ovisnom društvu – za kasnije djelovanje unutar znanstvenih istraživanja, tehnološkog razvoja i služe kao čvrsta podloga za cjeloživotno učenje. Između ostalog, također se upozorava da u stjecanju strukovnih znanja i vještina treba težiti najvišoj svjetski usporedivoj kvaliteti utemeljenoj na učenju kroz rad.

Hrvatski petnaestogodišnjaci u međunarodnim procjenama znanja (PISA<sup>4</sup>) ostvaruju (ispod)prosječne rezultate u jezičnoj i matematičkoj pismenosti te prirodoslovlju, što ukazuje da se u osnovnim školama mora promijeniti pristup stjecanju znanja, poučavanju temeljnih vještina te osobito usmjerenosti primjeni.

U Hrvatskoj postoji niz naraštaja pojedinaca koji unatoč završenome formalnom obrazovanju ne raspolažu određenim znanjima i vještinama nužnima za funkcioniranje u današnjem društvu. Također postoji velika populacija starijih osoba bez završenog ili nepotpunog osnovnoškolskog obrazovanja. Može se pretpostaviti da gotovo svi oni nisu stekli veći dio ključnih kompetencija, odnosno ne vladaju elementima tzv. funkcionalne ili nove pismenosti koja uključuje osnovna znanja i vještine za rad na računalu, vladanje materinskim jezikom i osnovama znanja stranih jezika, spremnost i motivaciju za učenje. Za sve te građane organizirat će se i ponuditi njihovo stjecanje putem programa obrazovanja odraslih.

Stoga će se za usvajanje i razvoj prije navedenih kompetencija razraditi kurikulumi, procesi, programi i odgojno-obrazovni ishodi na svim razinama odgoja i obrazovanja, ali ih usporedo i dodatno osnažiti provođenjem neformalnih i informalnih oblika cjeloživotnog učenja.

Brze promjene na tržištu rada, starenje stanovništva i sve izraženija globalna konkurencija ukazuju na potrebu korištenja svih dostupnih znanja i vještina – bez obzira na to gdje i kako ih je pojedinac stekao. Vrednovanjem ishoda neformalnog i informalnog učenja otvaraju se nove prigode da pojedinci koji su tijekom života stekli određena znanja i vještine dobiju formalne potvrde te preko njih postanu bolje zapošljivi i/ili stvore preduvjete za nastavak svog obrazovanja.

Sustav i procesi vrednovanja neformalnog i informalnog učenja u Hrvatskoj još nisu razvijeni. Europski trendovi, primjeri dobre prakse i



CJELOŽIVOTNO  
UČENJE

3. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes; [http://ec.europa.eu/education/news/rethinking\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm)

4. OECD Programme for International Student Assessment (PISA); <http://www.oecd.org/pisa/>



strateško-političke preporuke za razvijanje i primjenu sustava vrednovanja neformalnog i informalnog učenja<sup>5</sup> polazišta su uspostave sličnog sustava i u Hrvatskoj.

Mladi su važan dio populacije za koje je poželjno da se usporedo s polaganjem redovnih oblika formalnog odgoja i obrazovanja (rani i predškolski, osnovnoškolski i srednjoškolski odgoj i obrazovanje te visoko obrazovanje) u znatnoj mjeri uključuju u različite druge oblike cjeloživotnog učenja. Iznimno je važno ishode ovih procesa vrednovati u sustavu priznavanja neformalno i informalno stečenih ishoda učenja, koji se planira ustanoviti.

Za otkrivanje, razvoj i upravljanje ljudskim potencijalima ključno je ojačavati postojeće te uspostavljati nove i učinkovitije procese i sustav podrške u prepoznavanju sposobnosti pojedinaca od najranije dobi, poticanju i razvoju potencijala te u cjeloživotnom osobnom i profesionalnom usmjeravanju te savjetovanju. Navedeni procesi biti će smišljeno ugrađeni u sustav odgoja i obrazovanja od rane i predškolske dobi, do visokog obrazovanja, obrazovanja odraslih i služba za zapošljavanje. U prepoznavanju i razvoju sposobnosti, naročita pozornost bit će posvećena darovitim pojedincima. Stoga je, između ostalih, niz mjera predloženih unutar preobrazbe sustava osnovnoškolskog i srednjoškolskog odgoja i obrazovanja usmjeren darovitim učenicima.

Kvalitetni i motivirani odgojitelji, učitelji, nastavnici i andragoški djelatnici, uključujući i stručne suradnike te rukovoditelje, temelj su cijelog sustava cjeloživotnog učenja. Za njih će se uspostaviti strukturni preduvjeti da postanu svjesni i suoče se s potrebom za neprestanim pedagoškim, didaktičko-metodičkim, psihološkim, andragoškim obrazovanjem i omogućiti im kvalitetno strukovno usavršavanje. Visoka učilišta i ustanove za obrazovanje odraslih<sup>6</sup> uspostaviti će nove i kvalitetne programe za njihovo inicijalno ili dodatno obrazovanje te trajno profesionalno usavršavanje i razvoj.

Dinamičan razvoj i primjena informacijske tehnologije i komunikacijskih mogućnosti korjenito mijenjaju paradigme učenja i obrazovanja, s teško predvidivim utjecajima i posljedicama na buduće načine stjecanja, prijenosa i primjene znanja, vještina, vrijednosti i stavova. Strategija predviđa mjere za razvoj i širenje primjene e-učenja, uvođenje ekspertnih sustava za poučavanje te drugih suvremenih metoda poučavanja utemeljenih na informacijskoj i komunikacijskoj tehnologiji, i to na svim razinama i u svim vrstama obrazovanja. Razvijati će se i organizirati otvoreni obrazovni sadržaji i pomagala sa slobodnim pristupom.

---

5, Preporuke Vijeća o priznavanju neformalnog i informalnoga učenja iz 2012. (Službeni list EZ-a 2012/C 398/01)

6, \*U užem smislu ustanovama obrazovanja odraslih u tekstu se smatraju one čija je osnovna ili pretežna djelatnost vezana uz obrazovanje odraslih. U širem smislu to su sve ostale ustanove i institucije vezane uz obrazovanje (srednje škole, visoka učilišta, institucije neformalnog obrazovanja).

U skladu s trećom misijom visokih učilišta, osobito sveučilišta moraju preuzeti nove obveze vezane uz kreiranje, organizaciju i provedbu raznolikih programa cjeloživotnog obrazovanja i usavršavanja.

Sve aktualne rezolucije i smjernice EU-a<sup>7</sup> naglašavaju potrebu implementacije načela cjeloživotnog učenja u svim oblicima stjecanja znanja i vještina, uključujući što veći broj građana, bez obzira na dob, socijalni status i prethodno obrazovanje.

Koncept cjeloživotnog učenja promoviran je i u brojnim dokumentima naše obrazovne politike – primjerice: u Bijelom dokumentu o hrvatskom obrazovanju,<sup>8</sup> u Planu razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. – 2010.,<sup>9</sup> u Strategiji razvoja sustava strukovnog obrazovanja RH 2008. – 2014., Strategiji obrazovanja odraslih<sup>10</sup> i Zakonu o obrazovanju odraslih te u podzakonskim aktima vezanim uz obrazovanje odraslih. O potrebi cjeloživotnog učenja i obrazovanja govori i Deklaracija o znanju HAZU-a (2002.) i dokument HAZU-a Deklaracija o znanju – Hrvatska temeljena na znanju i primjeni znanja (2004.).<sup>11</sup> HAZU je 2011. zaključcima okrugloga stola Znanje – temelj konkurentnosti i razvoja i izjavom Važnost znanja i primjene znanja za izlazak iz krize i razvoj Hrvatske<sup>12</sup> ponovno ukazala na potrebu smišljene skrbi o ljudskim potencijalima, nove i proširene misije i uloge sveučilišta u cjeloživotnom učenju i nužnosti preobrazbe obrazovnog i istraživačkog sustava kao osnove za društveni i gospodarski razvoj zemlje. U Smjernicama za strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije (MZOS, Povjerenstvo za izradu Smjernica za strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2012.)<sup>13</sup> posebno poglavlje obrađuje koncept cjeloživotnog učenja.

Unatoč takvim pretežno deklarativnim nastojanjima, razvoj i primjena koncepta cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj je u samom začetku pa se ovom Strategijom definiraju ciljevi, aktivnosti i mjere za njegovo potpunije, koherentnije i usklađenije oživotvorenje. U Hrvatskoj još nije šire razvijena svijest te prepoznata važnost i potreba za uključivanjem što većeg broja građana u raznolike oblike učenja i programe obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, pa dio predloženih mjera ima i motivacijsku dimenziju.



CIELOŽIVOTNO  
UČENJE

7, – Making a European Area of Lifelong Learning a Reality (2001.)

– Council Resolution on lifelong learning (2002.)

– Adult learning it is never too late to learn (2006.)

– It is always a good time to learn (2007.)

– European Platform against Poverty and social exclusion (2010.)

– Youth on the Move (2010.)

8, [http://www.see-educoop.net/education\\_in/pdf/bela\\_knjiga-cro-hrv-to2.pdf](http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/bela_knjiga-cro-hrv-to2.pdf)

9, <http://www.zakon.hr/z/384/Zakon-o-obrazovanju-odraslih>

10, <http://public.mzos.hr/lgs.axd?t=16&id=15672>

11, [http://euapp.weebly.com/uploads/1/2/8/2/12824638/deklaracija\\_o\\_znanju.pdf](http://euapp.weebly.com/uploads/1/2/8/2/12824638/deklaracija_o_znanju.pdf)

12, [http://info.hazu.hr/upload/file/Dokumenti/Izjava%20HAZU\\_Vaznost%20znanja%20i%20primjena%20znanja%20za%20izlazak%20iz%20krize%20i%20razvoj%20Hrvatske.pdf](http://info.hazu.hr/upload/file/Dokumenti/Izjava%20HAZU_Vaznost%20znanja%20i%20primjena%20znanja%20za%20izlazak%20iz%20krize%20i%20razvoj%20Hrvatske.pdf)

13, <http://public.mzos.hr/Default.aspx?art=11662>



U narednom tekstu identificirano je i definirano pet ciljeva koji se odnose na cijelu vertikalnu odgoja i obrazovanja, bez obzira na to radi li se o formalnim ili neformalnim oblicima izvođenja:

- izgraditi sustav za identificiranje, poticanje, razvoj sposobnosti i potencijala pojedinaca te ojačati službe za cjeloživotno osobno i profesionalno usmjeravanje
- unaprijediti kvalitetu i uspostaviti sustav osiguravanja kvalitete
- razviti procese i sustav priznavanja neformalno i informalno stečenih znanja i vještina
- unaprijediti sustav trajnoga profesionalnog razvoja i usavršavanja odgojno-obrazovnih djelatnika
- poticati primjenu informacijske i komunikacijske tehnologije u učenju i obrazovanju.

Uz navedene ciljeve ne navode se pripadajuće mjere jer su one definirane u pojedinim cjelinama Strategije vezanim uz razine obrazovanja.

## **1. CILJ: IZGRADITI SUSTAV ZA IDENTIFICIRANJE, POTICANJE I RAZVOJ SPOSOBNOSTI I POTENCIJALA POJEDINACA TE OJAČATI SLUŽBE ZA CIJELOŽIVOTNO OSOBNO I PROFESIONALNO USMJERAVANJE**

Prema uzoru na razvijena društva gdje su ljudski potencijali temelj gospodarske uspješnosti i društvenog napretka, nužno je i u nas postupno graditi sustav u kojem će se smišljeno otkrivati, njegovati, usmjeravati te poticati individualni potencijali i sposobnosti.

Prepoznavanje talenata i pružanje odgovarajuće podrške za osobni rast i razvoj svakog pojedinca središnja je misija sustava odgoja i obrazovanja. Od rane i predškolske dobi pa do visokog obrazovanja, nužno je trajno prepoznavati i poticati razvoj sposobnosti i osobne potencijale djece, mladih i odraslih. Pritom je poželjno usklađivati osobne sklonosti s pozitivnim vrijednostima i ciljevima društvenog razvoja.

Djelatnici u odgoju i obrazovanju te njihove ustanove, zavodi za zapošljavanje, klubovi i udruge, zaklade, financijske institucije bit će ključni sudionici u izgradnji takva koherentnog sustava prepoznavanja, podrške, savjetovanja, razvoja i usmjeravanja posebnih sposobnosti i talenata.

Za sada se uspješno prepoznaju umjetnički i sportski talenti, dok za otkrivanje ostalih osobnih potencijala nisu dovoljno razvijeni učinkoviti modeli njihova identificiranja. Za praćenje sklonosti, posebnih sposobnosti i drugih karakteristika mladih osoba važnih za njihov osobni i profesionalni razvoj, potrebno je sustavno definirati načine i oblike pružanja podrške, po ugledu na najbolja iskustva europskih zemalja. Stoga su u dijelu Strategije vezanom uz rani i predškolski odgoj, osnovnoškolski i srednjoškolski

odgoj i obrazovanje definirane i odgovarajuće mjere, koje se odnose na prepoznavanje, poticanje i usmjeravanje darovitih pojedinaca.

U Hrvatskoj se zadnjih godina šire i snažnije organiziraju procesi i stvara konzistentan te usklađen sustav za upravljanje ljudskim potencijalima i karijerom, tj. osobnog i profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja. Ipak, osim znatnih iskoraka unutar Zavoda za zapošljavanje i na pojedinim visokoškolskim ustanovama ima još prostora za širenje i jačanje tih aktivnosti. Iako takve usluge postoje u pojedinim osnovnim i srednjim školama te ustanovama obrazovanja odraslih, one su još nedovoljno razvijene i njima je obuhvaćen premalen broj korisnika. Postojeći procesi informiranja, savjetovanja i usmjeravanja nisu dovoljno pristupačni, jednostavni i prilagođeni slabije obrazovanim građanima, osobama s posebnim potrebama, marginaliziranim i starijim skupinama građana. Potrebno je dodatno osnivati središta i službe za savjetovanje i usmjeravanje u karijeri, tako da budu regionalno odgovarajuće raspoređene, umrežene i lako pristupačne svim građanima, posebice mladima.

Uz profesionalno usmjeravanje razvit će se dovoljno transparentan sustav s jednostavnim pristupom do osnovnih informacija o sadržajima formalnih programa, o uvjetima i olakšicama korištenja te o ishodima, odnosno s koristima i pogodnostima koje se postižu završetkom nekog programa (mjera 1.3.2. u obrazovanju odraslih).

Novi modeli e-savjetovanja mogu pomoći u bržemu inicijalnom informiranju i usmjeravanju. Za takve pristupe nužno je razviti prikladne podloge (dinamičke baze podataka) i suvremena softverska rješenja za identifikaciju korisničkih sklonosti, sposobnosti, želja, kompetencija. Poželjno bi bilo razvijati i e-vodiče te aplikacije za mobilne uređaje sa savjetima za upravljanje osobnim obrazovanjem i karijerom.

Za sve planirane aktivnosti još ne postoji dovoljan broj suvremeno obrazovanih savjetnika i mentora za takvu vrstu složenih poslova, odnosno programa za njihovo formalno obrazovanje, bilo u okviru cjeloživotnog obrazovanja ili unutar visokoškolskog sustava. Pretpostavka za razvoj takvih programa jesu razrađeni kompetencijski standardi savjetnika i mentora. Stoga u dijelu Strategije vezanom uz osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje postoje mjere za definiranje njihovih kompetencija. U svezi s tim, novoobrazovani stručnjaci za ovo područje bit će osnovicom za povećanje broja savjetodavnih službi, njihovo kvalitetnije djelovanje i za organiziranje mreže.

Korisno je da su hrvatski predstavnici već uključeni u radne skupine Europske mreže politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja (ELGPN<sup>14</sup>). ELGPN predstavlja bitan napredak u podršci nacionalnom razvoju politika cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja u Europi.



CJELOŽIVOTNO  
UČENJE

14. The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN, <http://www.elgpn.eu>



U cilju poticanja i promoviranja poduzetničkog okruženja i učinkovita prijenosa poduzetničkih znanja i vještina poželjno bi bilo uspostaviti mrežu savjetnika, mentora i trenera iz skupine iskusnih poduzetnika.



CIJELOŽIVOTNO  
UČENJE

## 2. CILJ: UNAPRIJEDITI KVALITETU I USPOSTAVITI SUSTAV OSIGURAVANJA KVALITETE

Osiguravanje kvalitete obrazovanja uključuje unutarnje osiguravanje kvalitete samih ustanova, na temelju samovrednovanja, te vanjsko osiguravanje kvalitete koje, na temelju propisanih objektivnih standarda i kriterija provodi ovlaštena agencija koja je i sama podložna vanjskom vrednovanju. Osiguravanje kvalitete rezultat je vrednovanja ustanova (postupaka i procedura, materijalnih i kadrovskih uvjeta...), obrazovnih programa (relevantnost, načini stjecanja i provjere ishoda učenja...) te uspješnosti učenika/studenata (ispiti, uspješnost u daljnjem obrazovanju, zapošljivost...).

Vanjski sustav osiguravanja i unapređivanja kvalitete na razini osnovnih i srednjih škola trenutno u vrlo skromnoj mjeri uključuje vrednovanje ustanova (djelatnika u obrazovanju) i programa, što za opće obrazovanje sada provode AZOO i MZOS, a za strukovno obrazovanje i osposobljavanje te obrazovanje odraslih ASOO i MZOS te za vanjsko vrednovanje NCVVO. Osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju provode sama visoka učilišta te AZVO na temelju Standarda i smjernica za osiguravanje kvalitete u Europskom prostoru visokog obrazovanja.

Iako je 2008. godine kao strateški cilj razvoja strukovnog obrazovanja definirano uspostavljanje sustava osiguravanja kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, do 2012. taj cilj još nije u potpunosti ostvaren. Dok Strategija obrazovanja odraslih (2004.) prepoznaje važnost kvalitetnog obrazovanja, među ciljeve nije postavila izgradnju koherentnog sustava osiguravanja kvalitete obrazovanja odraslih. Sustav osiguravanja kvalitete visokog obrazovanja uređen je i institucionaliziran, međutim postoji prostor za znatna unapređenja. Naime, sustav osiguravanja kvalitete visokog obrazovanja usmjeren je provjeri procedura, zadovoljavanju postavljenih standarda i kriterija te mu nedostaje provjera učinkovitosti kao ključnog pokazatelja kvalitete.

Nepostojanje ili nedostatnost sustava osiguravanja kvalitete obrazovanja između ostalog rezultira time da je obrazovna ponuda višestruko neprimjerena potražnji na tržištu rada te za nastavak obrazovanja. Zbog neusklađenosti upisnih kvota s razvojnim politikama na regionalnoj i lokalnoj razini, velik broj osoba s kvalifikacijama završava na listama čekanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dok je za određena zanimanja broj kvalifikacija nedostatan. Poslodavci također ukazuju na to da kompetencije stečene u tradicionalnome sustavu obrazovanja nisu odgovarajuće



kompetencijama potrebnim za određena zanimanja.

Kvaliteta i osiguravanje kvalitete moraju primarno biti odgovornost i sastavni dio poslovanja samih pružatelja obrazovnih usluga. Međutim, da bi kvalifikacije stečene u Hrvatskoj bile i međunarodno prepoznatljive, u postupcima osiguravanja i potvrđivanja kvalitete potrebno je dokazati poštovanje zajedničkih, međunarodno prihvaćenih načela. Sustav osiguravanja kvalitete bit će strukturirano definiran, utemeljen na jasnim i objektivnim standardima, kriterijima, smjernicama za unapređenje kvalitete, s jasnim metodama vrednovanja, s podjelom ovlasti, odgovornosti i uključenosti relevantnih dionika. Dok je unutarnje osiguravanje kvalitete usmjereno unapređenju kvalitete, vanjsko osiguravanje kvalitete daje objektivne preporuke za unapređenje.

Nadalje, da bi kvaliteta obrazovanja bila osigurana pratit će se pokazatelji učinkovitosti obrazovanja s obzirom na njegove ciljeve. Ako su ciljevi obrazovnog procesa vezani uz stjecanje kvalifikacije, nastavak obrazovanja ili izlazak na tržište rada, u ocjeni kvalitete obrazovanja analizirat će se uspješnost učenika/studenata u nastavku obrazovanja, odnosno njihova zapošljivost.

HKO razvija potrebne elemente i instrumente za osiguravanje kvalitete pa je dugoročni temelj za uspostavu odgovarajućeg sustava na svim razinama, kao i za sve vrste i oblike učenja i obrazovanja. Pravilnik o Registru HKO-a definira postupak predlaganja i vrednovanja standarda zanimanja, kvalifikacija i skupova ishoda učenja putem sektorskih vijeća. Svaki odobreni standard kvalifikacije, putem skupova ishoda učenja, treba biti usklađen s odgovarajućim standardima zanimanja. Na taj će način poslodavcima i obrazovnim ustanovama biti vidljivije koje kompetencije stoje iza stečenih kvalifikacija za nastavak obrazovanja ili zapošljavanje. Obrazovni programi kojima se stječu kvalifikacije, a koje akreditiraju nadležne agencije, mogu se razlikovati, što je i poželjno, da bi obrazovna ponuda bila što raznovrsnijom, ali akreditirani obrazovni programi trebaju biti usklađeni s pripadajućim standardima kvalifikacija.

Predlaže se da akreditaciju obrazovnih programa provode agencije nadležne za pojedine razine i vrste obrazovanja. Sada su to: za opće programe AZOO, za strukovno obrazovanje i osposobljavanje te obrazovanje odraslih ASOO, a visoko obrazovanje AZVO. Sve te tri agencije podložne su i same vanjskom vrednovanju.

Provest će se korektivne mjere koje proizlaze iz dostupnih podataka i provedenih analiza o uspješnosti studenata različitih profila u visokom obrazovanju. Nadalje, predlaže se organiziranje sustava praćenja zapošljivosti polaznika putem Registra ljudskih potencijala koji daje potrebnu statističku podlogu za praćenje zaposlenih i nezaposlenih, te daljnjim kvalitativnim ispitivanjima i analizama koje provode agencije nadležne za strukovno, visoko i obrazovanje odraslih. Rezultati provedenih istraživanja uzet će se u obzir u definiranju preporuka za razvoj standarda





kvalifikacija i prilagodbu obrazovnih programa kao i u odlukama o njihovom financiranju.

U dijelovima Strategije vezanim uz osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje te obrazovanje odraslih, predlaže se nekoliko ciljeva i detaljno se razrađuju njima pridružene mjere usmjerene unaprjeđenju kvalitete rada djelatnika u obrazovanju i izgradnji koherentnih sustava osiguravanja kvalitete na tim razinama obrazovanja. Zbog toga se ovdje ne navode ti ciljevi i njima pridružene mjere.

### 3. CILJ: RAZVITI PROCES I SUSTAV PRIZNAVANJA NEFORMALNO I INFORMALNO STEČENIH ZNANJA I VJEŠTINA

Donošenjem Zakona o Hrvatskomu kvalifikacijskom okviru (2013.) stvorene su pravne pretpostavke za reguliranje jedinstvenog sustava priznavanja i vrednovanja neformalnog i informalnog učenja. Za razvoj takvih procesa nužan je konsenzus svih relevantnih dionika, te stvaranje pravnih pretpostavki da svaki građanin može ostvariti svoje pravo na vrednovanje i priznavanje prethodno stečenih kompetencija. Pritom je nužno uvažiti potrebu da se mijenja kulturološki pogled na neformalno i informalno učenje te da se uzima u obzir učenje i promiče široka prihvaćenost ne-tradicionalnih putova učenja.

Sustav vrednovanja neformalnog i informalnog učenja namijenjen je ponajprije odraslim osobama koje posjeduju životno i radno iskustvo. Vrednovanjem ishoda različitih načina učenja i obrazovanja skraćuje se vrijeme potrebno za obrazovanje odraslih pa se time ostvaruju znatne uštede – podjednako za pojedinca i za zajednicu, ali i uklanjaju barijere između sustava formalnog obrazovanja i kompetencija stečenih putem drugih oblika učenja i obrazovanja.

Preporuke Vijeća EU-a navode glavne faze procesa vrednovanja neformalnog i informalnog učenja:

- identificiranje ishoda učenja koje je pojedinac prethodno stekao
- dokumentiranje stečenih ishoda učenja
- procjenu i vrednovanje ishoda učenja koje je pojedinac stekao
- certificiranje procijenjenih ishoda učenja u obliku dodjele kvalifikacije, djelomične kvalifikacije ili nekom drugom obliku.

U vrednovanju i priznavanju ishoda neformalnog i informalnog učenja nužno je osigurati stručnu podršku i vođenje pojedinca, kao i stjecanje dodatnih kompetencija za sve sudionike u postupku vrednovanja i priznavanja prethodnog učenja. Vrednovanje bi se trebalo provoditi na ustanovama koje su stručno najkompetentnije za pojedine sadržaje znanja i vještina.

Prvi pokušaj da se odraslim osobama omogući vrednovanje kompetencija stečenih izvan formalnoga obrazovnog sustava reguliran je 2007. godine Zakonom o obrazovanju odraslih koji propisuje da odrasli mogu dokazati znanja, vještine i sposobnosti, neovisno o načinu na koji su stečena, i to polaganjem ispita. Poslije je Zakon o strukovnom obrazovanju ('Narodne novine', br. 30/09.) propisao da se kompetencije stečene neformalnim i informalnim učenjem dokazuju ispitima, sukladno standardima zanimanja, odnosno strukovnim kvalifikacijama. Zakon je propisao da će postupak i način provođenja ispita kojima se dokazuju neformalno i informalno stečene kompetencije propisati ministar.

Za razvoj sustava vrednovanja neformalnog i informalnog učenja nužan je konsenzus ključnih dionika te stvaranje zakonskih pretpostavki da svaki građanin može ostvariti svoje pravo na vrednovanje prethodno stečenih kompetencija. Pritom je nužno uzeti u obzir potrebu da se mijenja kulturološki pogled na neformalno i informalno učenje te da se uzima u obzir učenje i promovira široka prihvaćenost netradicionalnih putova učenja.

Uz promicanje načela osiguravanja kvalitete obrazovanja, uspostava HKO-a na svim obrazovnim razinama, omogućit će transparentnost, usporedbu i prenosivost kvalifikacija između različitih obrazovnih institucija na nacionalnoj razini i njegovo povezivanje s EQF-om na europskoj razini, a zajednička referentna točka biti će ishodi učenja. Sukladno Preporukama Europskog parlamenta i Vijeća iz 2008. za uspostavljanje EQF-a za cjeloživotno učenje, kvalifikacije koje se stječu u zemljama članicama EU trebaju sadržavati jasnu oznaku razine nacionalnog kao i oznaku referentne razine Europskoga kvalifikacijskog okvira.

Jedan od mehanizama podrške priznavanju i prijenosu stečenih kvalifikacija, unutar zemlje i međunarodno, jest i izražavanje obujma, potrebnoga radnog opterećenja za stjecanje određenih ishoda učenja razvijanjem sustava kreditnih bodova za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (ECVET) te njegovo povezivanje sa sustavom kreditnih bodova u visokom obrazovanju (ECTS). Kreditni bodovi u strukovnom obrazovanju potpora su razvoju sustava orijentiranog na ishode učenja, zatim razvijanju sustava vrednovanja i priznavanja prethodnog učenja, potpora su i razvoju kvalifikacija i metoda ispitivanja temeljenih na ishodima učenja. Stoga će se sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, prigodom razvoja strukovnih kvalifikacija, temeljiti na načelima HKO-a.

Vidljivost i prepoznatljivost kompetencija stečenih neformalnim i informalnim putem, posebice volontiranjem i stažiranjem te različitim radnim iskustvima stečenima u inozemstvu, dodatno se olakšava instrumentima koje je razvila Europska komisija poput Europassa i Youthpassa. Uporaba ovih instrumenata, jednako kao i vrednovanje neformalnog i informalnog učenja gradit će se na temeljima i načelima HKO-a.

Uspostava procesa i sustava priznavanja stečenih znanja i vještina, osobito onih proizašlih iz neformalnih i informalnih oblika učenja, dugoročan je





izazov za našu zajednicu. Njime će se omogućiti bolja horizontalna i vertikalna prohodnost i fleksibilnost, primjenom načela cjeloživotnog učenja, a što predviđaju HKO i strateški EU dokumenti. Prema Zakonu o HKO-u postupak prijave, priznavanja i vrednovanja prethodno stečenih skupova ishoda učenja detaljno propisuje Pravilnik o priznavanju i vrednovanju neformalnog i informalnog učenja i provodi se u skladu s odgovarajućim programima vrednovanja skupova ishoda učenja iz Registra HKO-a.

Uvođenje sustava uslijedit će nakon pomne analize pozitivnih i negativnih iskustava iz drugih zemalja.

#### 4. CILJ: UNAPRIJEDITI SUSTAV TRAJNOGA PROFESIONALNOG RAZVOJA I USAVRŠAVANJA ODGOJNO-OBRAZOVNIH DJELATNIKA

Odgojitelji, učitelji, nastavnici, savjetnici, ravnatelji i stručni suradnici suočeni su s brojnim novim izazovima pa se od njih očekuju suvremene kompetencije. Nekoliko europskih dokumenata govori o novom kompetencijskom profilu učitelja i nastavnika i nužnosti njihova neprestanog dograđivanja tijekom profesionalnog djelovanja (*Improving the Quality of Teacher Education, 2007.*<sup>15</sup> *On improving the quality of teacher education, 2008.*<sup>16</sup> *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010.*<sup>17</sup> *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes, 2012.*<sup>18</sup>). U stjecanju praktičnih znanja i vještina od trenera i mentora traže se specifične kompetencije, a od karijernih savjetnika psihološka znanja te dodatno široko poznavanje tržišta rada. Pored nastavničkog iskustva od ravnatelja se očekuju organizacijska, upravljačka i financijska znanja.

Učenicima, studentima i odraslima sve su dostupniji digitalni izvori znanja pa uvođenje informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT) i pripadajućih pomagala i novih digitalnih obrazovnih sadržaja traži i od učitelja, nastavnika, savjetnika, mentora i trenera svladavanje i sposobnost uvođenja takvih novih pristupa. Stoga je neprestani profesionalni razvoj imperativ za sve poučavatelje i stručne suradnike u procesima prepoznavanja, stjecanja, razvoja i usmjeravanja znanja, vještina i sposobnosti pojedinaca.

U Hrvatskoj ne postoje detaljnija analiza i prijedlozi o sadržaju temeljnih zanimanja i potrebnih kompetencija odgojitelja, učitelja, nastavnika, ravnatelja, savjetnika, mentora i trenera. Stoga su na razinama predškolskog

15, [http://ec.europa.eu/education/com392\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/com392_en.pdf)

16, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=EN&reference=A6-0304/2008>

17, [http://www.see-educoop.net/education\\_in/pdf/01-en\\_principles\\_en.pdf](http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/01-en_principles_en.pdf)

18, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0374:FIN:EN:PDF>

odgoja, osnovnog i srednjoškolskog obrazovanja i obrazovanja odraslih definirane mjere za uspostavu odgovarajućih kompetencijskih standarda zanimanja i kvalifikacija. Novi programi dodatnog obrazovanja savjetnika, mentora i trenera rezultirat će stjecanjem djelomičnih kvalifikacija za takva zanimanja.

Unutar dijela Strategije vezanog uz rani i predškolski odgoj, osnovno i srednje obrazovanje razrađen je 4. cilj – Podići kvalitetu rada i društvenog ugleda učitelja, koji definira mjere za uspostavu i unapređenje sustava trajnog cjeloživotnog razvoja učiteljskih kompetencija. 5. cilj – Unaprijediti kvalitetu rukovođenja odgojno-obrazovnim ustanovama sadrži pak mjere za definiranje uloge, potrebnih kompetencija, osnove za institucionalizaciju obrazovanja te program i postupak licenciranja učitelja, nastavnika i ravnatelja.

Programe strukovnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih pretežno provode metodički nedovoljno educirani nastavnici koji su uglavnom stručnjaci za pojedina područja. Takvi stručnjaci s bogatim iskustvom korisni su i poželjni djelatnici, no uputno ih je dodatno andragoški obrazovati. Uostalom, u Zakonu o obrazovanju odraslih (čl. 10) stoji da andragoški djelatnici imaju pravo i obvezu stručnog i andragoškog usavršavanja. Mnogi od njih nemaju formalnih kvalifikacija za obavljanje nastavnih aktivnosti pa se za svaki program vezan uz stjecanje kvalifikacije za njih predlaže definiranje poželjnog kompetencijskog profila i navode načini priznavanja prethodno stečenih znanja i vještina. U skladu s mjerama iz dijela osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja postupak licenciranja u obrazovanju odraslih bit će, u prvoj fazi provedbe Strategije, obavezan samo za nastavnike osnovnoškolskih programa za odrasle. Predlaže se pokretanje projekta s ciljem razrade potrebnih kompetencija, organizacijskih, financijskih preduvjeta, postupaka uspostave i provedbe sustava licenciranja andragoških djelatnika ostalih formalnih programa (vidjeti mjeru 1.1.3. unutar obrazovanja odraslih).

Programi dodatnog cjeloživotnog obrazovanja odgojitelja, učitelja, nastavnika, savjetnika i stručnih suradnika provodit će u skladu s unaprijed definiranim potrebnim kompetencijama, standardima zanimanja i kvalifikacija. Za izvođenje programa trajnoga profesionalnog razvoja djelatnika u obrazovanju predložena je posebna mjera (1.1.4.) unutar obrazovanja odraslih.

Na razini visokog obrazovanja također je uočen problem nedovoljnog temeljnog metodičkog i šire gledano andragoškog obrazovanja visokoškolskih nastavnika. Naime, većina asistenata, predavača, docenata i profesora nemaju takva znanja pa bi bilo poželjno razraditi i ponuditi prikladne programe za njihovo dodatno obrazovanje. Stoga se u dijelu Strategije vezanom uz visoko obrazovanje kao jedan od dodatnih uvjeta (kriterija) za izbor u prvo nastavno zvanje predlaže obvezno uspješno polaganje programa dodatnoga metodičko-pedagoškog obrazovanja. Visokoškolske ustanove mogu stimulirati takvo dodatno neobvezno usavršavanje i za



već izabrane nastavnike jer to može biti jedan od dodatnih elemenata u evaluaciji vezanoj uz kvalitetu rada ustanove.



CIJELOŽIVOTNO  
UČENJE

## 5. CILJ: PROŠIRITI I UNAPRIJEDITI PRIMJENU INFORMACIJSKE I KOMUNIKACIJSKE TEHNOLOGIJE U UČENJU I OBRAZOVANJU

E-učenje i obrazovanje pruža vremenski i prostorno fleksibilan pristup ažurnim i aktualnim multimedijalnim i interaktivnim nastavnim materijalima, a integrirano u nastavu omogućuje dinamičko korištenje hrvatskih i svjetskih repozitorija obrazovnih sadržaja, digitalnih knjižnica, arhiva i muzeja. Nadalje, IKT pruža suvremene mogućnosti prilagođavanja osobnom stilu učenja, kolaborativno učenje i stjecanje vještina projektnog i timskog rada, dostupnost širem krugu polaznika (polaznici s posebnim potrebama, polaznici na udaljenim lokacijama, strani studenti i slično). Širenjem e-učenja i obrazovanja raste uloga i važnost nastavnika, kao mentora, koordinatora i poticatelja obrazovnog procesa. E-učenje omogućava da u središtu obrazovnog procesa bude polaznik, koji preuzima aktivnu ulogu i odgovornost za ishode obrazovanja.

Dio e-sadržaja razvijen je i dostupan kao potpora obrazovnom procesu u osnovnim i srednjim školama, na nacionalnom portalu Nikola Tesla, pri čemu CARNET pruža informacijsku i infrastrukturnu potporu e-učenju, kao i sustav za upravljanje obrazovnim sadržajem i sustav za videokonferencije. Uz ta postojeća e-pomagala treba sustavno podržavati razvoj i drugih (npr. recenzirane e-udžbenike, multimedijaska ogledna predavanja, vježbe, simulacije, ekspertne sustave za poučavanje, razvoj vlastitih softverskih pomagala za e-učenje i sl.) i za ostale razine obrazovanja.

Nastavnici u visokom obrazovanju moraju preuzeti nove obveze u svezi kreiranja, razvoja i recenziranja takvih sadržaja i pomagala za potrebe osnovnoškolskog, srednjoškolskog i obrazovanja odraslih.

Druga skupina aktivnosti odnosi se na stvaranje i organiziranje otvorenih repozitorija znanja i nastavnih pomagala (npr. digitalizirane knjige, leksikoni, priručnici, periodika, baština, različiti arhivski materijali, znanstveni i stručni članci i slično).

Nužno je uspostaviti sustavnu brigu za prikupljanje, čuvanje i osiguravanje trajne dostupnosti podataka, obrazovnih sadržaja i nastavnih pomagala.

Koncept masovnih otvorenih online tečajeva s velikim besplatnim repozitorijima akademskih i drugih obrazovnih sadržaja, uglavnom financiran privatnim sredstvima, mogao bi u perspektivi promijeniti pristup obrazovanju kakav danas poznajemo. Promišljenim postupcima poticanja i

vrednovanja razvoja e-sadržaja i pomagala mora se otkloniti opravdanu bojazan da će zanemarivanjem didaktičkih spoznaja sadašnji i budući nuđeni e-sadržaji i pomagala, koji se već natječu ili će se natjecati za javno financiranje, rezultirati njihovom hiperprodukcijom i problematičnom kvalitetom. U tom će procesu izdavačka industrija, u svom preustroju u multimedijisku industriju, vjerojatno nastojati predstaviti te proizvode kao vrlo potrebne i korisne za financiranje iz državnog proračuna i lokalnih proračuna. Stoga treba poticati formiranje dviju skupina sadržaja:

- besplatnih koji se financiraju iz javnih ili EU sredstava
- komercijalnih za koje je potrebno osigurati infrastrukturu za distribuciju i provedbu recenzija.



CIELOŽIVOTNO  
UČENJE