

OBRAZOVANJE ODRASLIH I UTJECAJ OKOLINE NA OBRAZOVANJE ODRASLIH

Šuper, Lea

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac
University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:474704>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-11**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied
Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
ODJEL SIGURNOSTI I ZAŠTITE
SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I
ZAŠTITE

Lea Šuper

**OBRAZOVANJE ODRASLIH I UTJECAJ OKOLINE NA
OBRAZOVANJE ODRASLIH**

Završni rad

Karlovac, 2021.

KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SAFETY AND PROTECTION DEPARTMENT

PROFESSIONAL GRADUATE STUDY OF SAFETY AND
PROTECTION

Lea Šuper

**ADULT EDUCATION AND THE IMPACT
OF THE ENVIROMEN ON ADULT
EDUCATION**

Final paper

Mentor: dr. sc. Berislav Čović

Komentor: mr. sc. Lada Purgar

Karlovac, 2021.

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
ODJEL SIGURNOSTI I ZAŠTITE
SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I
ZAŠTITE

Lea Šuper

**OBRAZOVANJE ODRASLIH I UTJECAJ OKOLINE NA
OBRAZOVANJE ODRASLIH**

Završni rad

Mentor: dr. sc. Berislav Čović
Komentorica: mr.sc Lada Purgar

Karlovac, 2021.



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
 Trg J.J.Strossmayera 9
 HR-47000, Karlovac, Croatia
 Tel. +385 - (0)47 - 843 - 510
 Fax. +385 - (0)47 - 843 - 579



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

Studij: Specijalistički diplomski stručni studij sigurnosti i zaštite

Usmjerenje: Zaštita na radu

Karlovac, 2021.

ZADATAK ZAVRŠNOG RADA

Studentica: Lea Šuper

Matični broj: 0415616067

Naslov: Obrazovanje odraslih i utjecaj okoline na obrazovanje odraslih

Opis zadatka: Prvi dio rada bavi se pojmovnim određenjem obrazovanja, andragogijom i andragoškim djelatnicima. Obuhvaća načine na koje se obrazovanje provodi, te ustanove u kojima se provodi. Drugi dio rada posvećen je stručnjacima zaštite na radu, povezanosti stručnjaka zaštite na radu i andragoga, te perspektivi andragogije u budućnosti.

Zadatak zadan:

Rok predaje rada:

Predviđeni datum obrane:

Veljača 2021.

Rujan 2021.

Listopad 2021.

Mentor:

Predsjednik Ispitnog povjerenstva:

dr. sc. Berislav Čović, prof. predavač

Lidija Jakšić, mag. ing. cheming; pred.

Komentor:

mr. sc. Lada Purgar

PREDGOVOR

Ja, Lea Šuper, diplomantica na Specijalističkom diplomskom stručnom studiju sigurnosti i zaštite na Odjelu Sigurnosti i zaštite Veleučilišta u Karlovcu, izjavljujem da je završni rad pod nazivom „Obrazovanje odraslih i utjecaj okoline na obrazovanje odraslih“ u potpunosti samostalno napisan kao rezultat isključivo mog istraživanja. Također, izjavljujem da niti jedan dio završnog rada nije izravno preuzet iz navedene literature ili napisan na nedozvoljen način, te da se tekst u potpunosti temelji na literaturi kako je navedeno u bilješkama, uz poštivanje etičkih standarda u citiranju i korištenju izvora.

Ovim putem želim se zahvaliti svom mentoru dr. sc. Berislav Čoviću, prof. predavač i komentorici mr. sc. Ladi Purgar na strpljenju, pomoći i vodstvu pri izradi rada, te idejama i savjetima koji su mi puno pomogli.

Posebno se zahvaljujem svojim roditeljima Igoru i Marici koji su mi omogućili studiranje, sestri Tihani, dečku Marku, te prijateljicama Ani i Barbari koji su bili uz mene. Hvala vam na podršci i razumijevanju i hvala vam što ste mi olakšali studiranje.

Karlovac, 15. 04. 2021.

Vlastoručni potpis _____

SAŽETAK

Cilj ovog rada je ukazati na važnost obrazovanja odraslih, definirati pojmove obrazovanja odraslih, načine provođenja obrazovanja, te povezati područja obrazovanja odraslih i utjecaja okoline. Cilj nam je objasniti važnost uloge stručnjaka koji provodi osposobljavanje radnika, koje kvalifikacije i andragoška znanja stručnjak mora posjedovati kako bi bio kvalitetno osposobljen za rad na siguran način. Posjedujući odgovarajuća andragoška znanja moguće je provesti uspješno obrazovanje odraslih učenika.

Obrazovanje za svaku odraslu osobu koja uči predstavlja određeni cilj, primjerice napredovanje na poslovnom, političkom, ekonomskom planu, ili osobno napredovanje u smislu ostvarivanja životnih i društvenih želja, odnosno stjecanje novih vještina i znanja za koja do sada nisu imali vremena. U radu ćemo vidjeti zašto je obrazovanje cjeloživotna potreba, te zašto se nikada ne bismo trebali prestati obrazovati i stjecati nova znanja.

Ključne riječi: obrazovanje, andragogija, načini, andragoška znanja, osposobljavanje

SUMMARY

The aim of this paper is to point out the importance of adult education, to define the concepts of adult education, ways of conducting education and to connect the areas of adult education and the impact of the environment. Our goal is to explain the importance of the role of the expert who conducts the training of workers, what qualifications and andragogical knowledge the expert must possess in order to qualitatively train the workers to work in a safe way. Possessing appropriate andragogical knowledge it is possible to conduct a successful education of adult students.

Education for every adult learner is a specific goal, such as advancement in business, politics, economics or personal advancement in terms of achieving life and social desires, or acquiring new skills and knowledge for which they have not had time. In this paper, we will see why education is a lifelong need and why we should never stop educating ourselves and acquire new knowledge.

Keywords: education, andragogy, andragogical knowledge, training

SADRŽAJ

1.	UVOD	1
2.	POJMOVNO ODREĐENJE OBRAZOVANJA	2
3.	ANDRAGOGIJA	3
3.1.	Klasifikacija andragoških djelatnika	4
3.2.	Andragoški ciklus - postupci obrazovanja odraslih	5
3.2.1.	Principi andragogije prilikom obrazovanja i osposobljavanja	6
3.2.2.	Odrasli učenici i osobine odraslih prilikom obrazovanja	8
4.	TEORIJE UČENJA I POUČAVANJA ODRASLIH	10
4.1.	Razlozi učenja odraslih	11
4.1.1.	Faktori učenja i pamćenja	12
4.2.	Motivacija i obrazovanje odraslih	14
4.2.1.	Motiviranost stručnjaka zaštite na radu za obrazovanje	15
5.	STILOVI I METODE OBRAZOVANJA ODRASLIH	18
5.1.	Stilovi učenja	19
5.2.	Metode učenja odraslih osoba	20
6.	USTANOVE ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH	22
6.1.	Pružatelji usluge u obrazovanja odraslih	23
6.1.1.	Zadaća andragoga	24
6.2.	Kompetencije i smjernice za unapređenje osnovnog obrazovanja odraslih	24
7.	POVIJESNI RAZVOJ ZAŠTITE NA RADU	26
7.1.	Pojmovno određivanje zaštite na radu	27
7.2.	Rad na siguran način- dio cjeloživotnog učenja	28
7.3.	Andragoška znanja i osposobljavanje radnika	30
8.	OBRAZOVANJE ANDRAGOŠKIH ZAPOSLENIKA	32
8.1.	Prijenos stečenih znanja	33
8.2.	Andragoške postavke – ključ za dobro organiziranje obrazovanja i uspješno osposobljavanje radnika	33
9.	IZAZOVI I PERSPEKTIVA ANDRAGOGIJE U BUDUĆNOSTI	35
10.	ZAKLJUČAK	37
11.	LITERATURA	39

12. POPIS PRILOGA	42
Popis slika:	42
Popis grafikona:	42

1. UVOD

Polazište za ovaj rad je provođenje procesa obrazovanja odraslih i uloga obrazovanja odraslih prilikom stjecanja kvalifikacija za inženjere sigurnosti i zaštite na radu. Rad ukazuje na važnost i nužnost obrazovanja odraslih, te utjecaj društvene okoline na obrazovanje odraslih i njihovo stručno osposobljavanje. Cilj rada je ukazati na važnost poticanja obrazovanja odraslih.

Radi što lakšeg razumijevanja tematike rada, namjera je kroz nekoliko poglavlja, detaljno se osvrnuti na pojam obrazovanja odraslih osoba i što on podrazumijeva, kako okolina utječe na obrazovanje, te na koje se sve načine može provoditi obrazovanje i kako ono može utjecati na odrasle osobe.

2. POJMOVNO ODREĐENJE OBRAZOVANJA

Pod pojmom obrazovanje podrazumijevamo sadržaje, procese, ustanove i rezultate namjernog i/ili nenamjernog učenja čija se uloga ogleda u razvoju različitih mentalnih sposobnosti, kao i usvajanje različitih znanja, vještina, umijeća i navika (npr. čitanje, pisanje, računanje i sl.). Osim na stjecanje znanja obrazovanje se odnosi i na savladavanje učenja, tj. „učiti kako učiti“. Obrazovanje ima veliki motivacijski utjecaj na ljudsko ponašanje, što možemo vidjeti i na profesionalnom planu. Osobe koje kontinuirano uče i proširuju svoja znanja bolje obavljaju svoj posao što im može omogućiti bolji materijalni status ili položaj na poslu koji rade, te ih motivirati da i u budućnosti budu posvećeni proširivanju i stjecanju novih znanja. Obrazovanje može biti formalno ili neformalno.

Formalno obrazovanje se provodi u školama, dok se neformalno provodi izvan škole. Prema dobi osoba koje se obrazuju obrazovanje se dijeli na: predškolsko, školsko, visokoškolsko i obrazovanje odraslih. Obrazovanje je glavni pokretač razvoja u društvu i svijetu i važan je čimbenik društva, te mu se s razlogom pridaje sve veće značenje. Na obrazovanje treba gledati kao na cjeloživotni proces i ulagati u njega od najranije dobi, pa sve do starosti, a ne dopustiti da se proces obrazovanja i proširivanja znanja prekine s određenom dobi, najčešće po završetku formalnog obrazovanja. Andragogija ima veliku ulogu u nastavku procesa obrazovanja i nakon završetka formalnog obrazovanja.



Slika 1. Znanosti koje se bave obrazovnim procesima

Discipline koje pokazuje Slika 1 podijeljene su s obzirom na životnu dob osobe. Pedagogija se odnosi na djecu i mlade od 6 godina, pa sve do 24 godine života, andragogija, kojom se ujedno ovaj rad i bavi, obuhvaća osobe od 21-60 godine dok se gerontogogija odnosi na osobe od 60+ godina. (Kok i sur. 2013: 416)

3. ANDRAGOGIJA

Riječ andragogija dolazi od grčkih riječi: „andros“ = čovjek i „agoge“ = vođenje. „Andragogija je znanstvena disciplina koja se bavi procesom učenja kod odraslih osoba i stjecanjem znanja.“ (Andragogija (2020). Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje).

Za takvo uporabno značenje uvelike je zaslužan značajni njemački pedagog i urednik Alekandar Kapp. On je najzaslužniji za izvorno uvođenje pojma andragogija (andr- + -agogija) kao znanstvene discipline koja se bavi izobrazbom i učenjem odraslih. Tek nešto kasnije američki odgajatelj odraslih Malcolm S. Knowles (1913-1997) taj će pojam razviti u teoriju obrazovanja odraslih, odnosno on je zaslužan za temeljni utjecaj u razvoju humanističke teorije učenja. Za razumijevanje razvoja andragogije kao znanosti i značenja mjesta obrazovanja odraslih u sustavu obrazovanja Republike Hrvatske vrlo značajan doprinos dao je Milan Matijević. Posebno je vrijedna njegova pregledna znanstvena studija o povijesti obrazovanja odraslih u Hrvatskoj objavljena u: Pastuović, N. i Žiljak, T. (ur.), *Obrazovanje odraslih, teorijske osnove i prakse*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski Fakultet ; Pučko Otvoreno Učilište Zagreb, 2018: 309-324.). *Obrazovanje odraslih, teorijske osnove i prakse* knjiga je u kojoj se nalaze prilozi relevantnih stručnjaka važnih za razvoj obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj. Sadrži teorijske priloge o obrazovanju odraslih u Hrvatskoj, navodi najvažnije obrazovne teorije zasnovane na brojnim podacima, osvrće se na znanstvenu (terminologija, metodologija) i praktičnu andragogiju (primjena znanstvenih spoznaja). Zbog svoje opsežnosti veliki značaj ima za studente pedagogije, andragogije i ostalih obrazovnih znanosti te za osobe koje provode procese obrazovanja odraslih. „Kao razmjerno samostalna disciplina u okviru znanosti o odgoju, andragogija se utemeljuje tek krajem 19. i početkom 20. stoljeća.“ (Andragogija (2020). Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje).

Predmet andragogije sadrži tri osnovna aspekta:

1. Radni postupak – povezuje obrazovne djelatnosti s potrebama čovjeka,
2. Središta obrazovanja i odgoja odraslih,
3. Oblike u kojima se obrazovanje i odgoj provode.

Školovanje odraslih sve više postaje ravnopravan i dominantan obrazovni put i ono obuhvaća:

- stručno obrazovanje
- neprofesionalno obrazovanje
- kompenzacijsko obrazovanje
- daljnje obrazovanje
- školovanje (povratno obrazovanje)
- neformalno osposobljavanje (Maic, 2017: 175).

3.1. Klasifikacija andragoških djelatnika

Dušan Petričević navodi kako obzirom na kategorije poslova koje izvršavaju, andragoge možemo podijeliti na:

- djelatnike koji se bave istraživačkim poslom
- znanstveno-nastavne djelatnike (docent, izvanredni profesor, redoviti profesor)
- djelatnike koji posjeduju određenu andragošku kompetenciju, te provode obrazovanje odraslih u ustanovama namijenjenima za to
- izvannastavne djelatnike s odgovarajućom andragoškom kompetencijom, koji se bave:
 - menadžerskim poslovima ustanove koja se bavi izobrazbom odraslih
 - vode obrazovanje odraslih
 - administrativnim poslovima
 - savjetništvom za profesionalno informiranje, vođenje i usmjeravanje odraslih. (UNESCO, 2001, prema: Petričević, 2011: 25).

Upravo će Matijević naglasiti kako je andragog „stručnjak koji se bavi organiziranjem odgoja i obrazovanja odraslih osoba, te istraživanjem procesa intencionalnog i neintencionalnog obrazovanja odraslih. Takvi su stručnjaci zaposleni u narodnim ili otvorenim sveučilištima, zatim u službama za obrazovanje privrednih organizacija, u kazneno-popravnim ustanovama za odrasle ili vojnim učilištima te u drugim ustanovama gdje se organizira obrazovanje odraslih osoba. U užem smislu andragog je osoba koja je na diplomskom ili poslijediplomskom studiju

studirala andragogiju, a u širem smislu svaka fakultetski obrazovana osoba kojoj je osnovna djelatnost vezana za odgoj i obrazovanje odraslih“ (Matijević, 2000: 111).

Nemaju svi andragoški djelatnici završen isključivo andragoški sveučilišni studij. Neki djelatnici su završili sveučilišne i stručne studije raznih struka, ali posjeduju dodatnu andragošku izobrazbu. U Republici Hrvatskoj ne postoje zakonski ili podzakonski akti u kojima je zasebno određeno obrazovanje odraslih, kao ni propisane kompetencije za andragoške djelatnike, ali postoji Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije, na temelju koje se definiraju mjere i kvalifikacije potrebne za izvođenje obrazovanja odraslih, te na temelju koje osobe koje provode obrazovanje odraslih stječu barem dio svojih kompetencija (Petričević, 2011.).

3.2. Andragoški ciklus - postupci obrazovanja odraslih

„Postupci pripremanja, izvođenja i vrednovanja obrazovanja i odgoja odraslih strukturirani su u tzv. andragoški ciklus. Andragoški ciklus konstituiraju ove faze obrazovnog rada:

- ispitivanje obrazovnih i odgojnih potreba i motiva
- planiranje obrazovno – odgojnog rada
- programiranje obrazovnih sadržaja
- neposredno pripremanje i organiziranje obrazovno – odgojnih procesa
- izvođenje procesa obrazovanja i odgajanja
- vrednovanje vanjskih i unutrašnjih učinaka obrazovno – odgojnog procesa.“
(Pastuović, 1978., prema: Andrić et al. 1985: 3)

Navedenim postupcima, tj. andragoškim ciklusom, na temelju kojeg se donose odluke o planiranju, programiranju i izvođenju edukacije pokušava se osigurati ispunjavanje ciljeva obrazovne djelatnosti, bili oni vanjski ili unutrašnji. Kako bismo navedeni ciklus mogli provesti potrebno je dobiti uvid u osobine odraslih osoba koje ulaze u proces obrazovanja, te principe koji se koriste u procesu obrazovanja odraslih.

3.2.1. Principi andragogije prilikom obrazovanja i osposobljavanja

Principe andragogije, odnosno principe obrazovanja odraslih možemo podijeliti u dva oblika. Prvi oblik su pedagoško didaktički principi koji se izdvajaju u andragogiji i tu se ubrajaju:

1. Princip dobrovoljnosti i prinude – bolja motivacija = bolji rezultat. Odjel za ljudske resurse mora voditi brigu da su svi polaznici kojima je tvrtka odredila obavezu obrazovanja prisutni
2. Princip zornosti i apstraktnosti – usvajanje činjenica i njihova generalizacija. Kako bi proces obrazovanja bio uspješan u obrazovanje je potrebno uključiti znanja koja polaznici posjeduju, te na osnovu njih graditi nova znanja
3. Princip aktivnosti i razvoja – kako bi polaznici usvojili nova znanja potrebno ih je potaknuti da sudjeluju u procesu obrazovanja
4. Princip sistematičnosti i postupnosti – potrebno je odrediti redoslijed učenja/rješavanja zadataka (od lakšeg prema težem/poznatog prema nepoznatom)
5. Princip primjerenosti i napora – andragog je dužan proces obrazovanja prilagoditi polazniku, osmisliti zadatke koji polazniku predstavljaju izazov. Pri osmišljavanju zadataka potrebno je voditi računa da oni ne prelaze mogućnosti polaznika kako on ne bi izgubio interes za procesom obrazovanja
6. Princip historičnosti i suvremenosti – polazi se od prošlosti, ali se na njoj ne zadržava. (Andrilović, 1985, str. 291., prema: Požgaj, Ž.; Crnković, B.; Kovačić Mađarić, K. 2020: 363-364)

Drugi su principi Malcoma Knowlesa i vidljivi su u sljedećoj tablici.

Knowlesovi principi andragogije	
1.	Potreba odraslih osoba za znanjem
2.	Način na koji odrasla osoba sebe doživljava
3.	Iskustvo osobe koja uči
4.	Spremnost osobe na obrazovanje
5.	Orijentiranost osobe na obrazovanje
6.	Motivacija za obrazovanjem

Tablica 1. Knowlesovi principi andragogije

Prvi princip, odnosno potreba odraslih za znanjem predstavlja razloge zbog kojih osoba uči i koje benefite stječe učenjem. Način na koji odrasla osoba uči odnosi se na pojam odrasle osobe o sebi. Odrasle treba doživjeti kao odgovorne osobe s vlastitim stavom i znanjem što im je potrebno. Iskustvo predstavlja prethodno stečeno znanje, te njihove vlastite pogreške koje utječu na iskustvo, što pomaže u razumijevanju teorijskih koncepata učenja. Spremnost za obrazovanjem označava kako u trenutku kad im je potrebno (npr. zbog napredovanja) odrasli postaju spremni za učenje. Kada govorimo o orijentaciji na učenje, orijentacija mora biti na obavljanju određenih zadataka, a ne na cjelokupnoj znanstvenoj grani. Motivacija za obrazovanjem može biti vanjska (bolji položaj, veća plaća) i unutarnja (razvoj sebe i sl). (Conaway i Zorn Arnold, 2015: 2-7).

Osim principa andragogije, koji su prikazani u ovome dijelu, za obrazovanje odraslih i ostvarivanje uspjeha u tom procesu, vrlo su bitne i njihove osobine.

3.2.2. Odrasli učenici i osobine odraslih prilikom obrazovanja

Obrazovnu djelatnost i njezine ciljeve ne određuju osobe koje provode proces obrazovanja, već samo društvo i pojedinac, koje ima najveću moć.

Osobe koje nemaju kontinuitet u obrazovanju, odnosno osobe koje su u određenom trenutku života prekinule formalno obrazovanje, te se nakon toga prekida vratile obrazovanju, a imaju više od 25 godina nazivamo odrasli učenici. (Andrilović 1985: 11).

Kada govorimo o karakteristikama odraslih učenika možemo izdvojiti:

1. Vjerojatnost provođenja programa koji osobi koja uči omogućuje priznanje, kao što je primjerice diploma ili certifikat (najčešće potiče osobe da upišu više i visoke škole),
2. Ciljeve do kojih vodi njihovo obrazovanje, odnosno stjecanje i poboljšavanje vještina rada,
3. Činjenicu da sami sebe smatraju zaposlenim osobama, a ne učenicima. Zbog svih svojih obaveza, kao što su npr. obiteljski život, uloga supružnika/roditelja, odrasli učenici teže uklapaju obrazovanje u svoj svakodnevni život.

Kako Andrilović (1985) navodi, „najjednoznačnije se odrasla osoba može odrediti kao osoba kod koje je završen proces biološkog rasta. Uz pojam odraslosti veže se i pojam zrelosti, ali ih ne treba povezivati jer postoje različiti stupnjevi i vrste zrelosti. Zrelost se može podijeliti na biološku, psihičku, socijalnu i profesionalnu zrelost. Vrijeme u kojem se osoba smatra zreloom počinje otprilike oko dvadesete godine i traje do pedesete ili šezdesete godine života, nakon čega nastupa starost. Za obrazovanje odraslih najvažnije vrste zrelosti su psihička i profesionalna. Kada je osoba psihički zrela racionalno koristi svoje mogućnosti i sposobnosti. Profesionalna zrelost omogućuje osobi ispravan izbor zvanja i uspjeh u istome.“ (Andrilović, 1985: 11).

Navedene tvrdnje možemo bolje vidjeti u različitim situacijama iz života u kojima se susrećemo s osobama koje bez obzira na svoju biološku dob, tj. broj godina, još uvijek ne znaju kako i na koji način koristiti svoja znanja i sposobnosti, te kako poboljšati

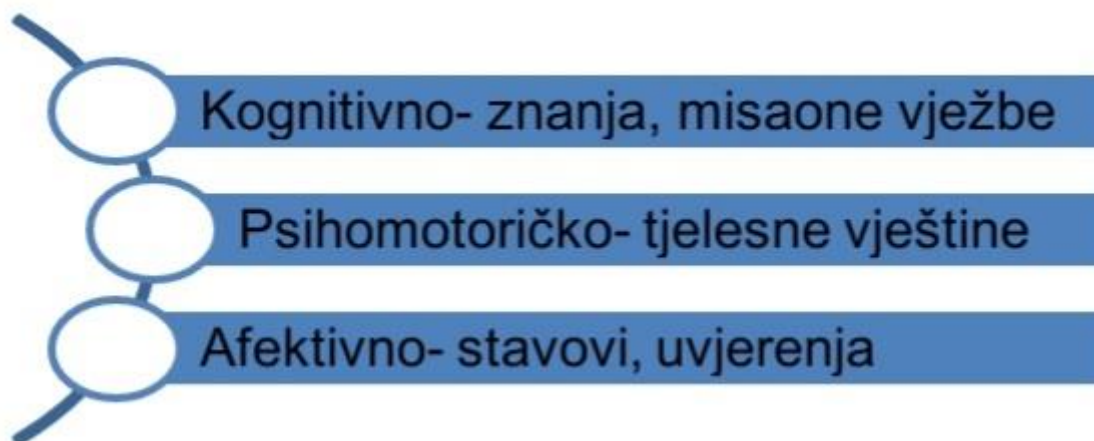
kvalitetu svoga života. Primjerice, ukoliko je osoba biološki zrela, a još uvijek ovisi financijski o drugoj osobi, jer ne zna kako iskoristiti svoje sposobnosti za pronalazak posla, ili ne prepoznaje svoje kvalitete, pa odabire „pogrešne” poslove (jer su možda u društvu okarakterizirani kao bolji), zaključujemo da bez obzira na godine ta osoba nije psihički i profesionalno zrela.

Bez obzira na razdoblje života osobe koja uči, da bi se iskoristio puni potencijal podučavanja potrebno je odrediti teorije koje će se koristiti prilikom učenja, stoga se sljedeće poglavlje bazira na tim teorijama.

4. TEORIJE UČENJA I POUČAVANJA ODRASLIH

Osobe koje se upuštaju u proces obrazovanja susreću se s raznim izazovima. Kako bi se ti izazovi uspješno savladali potrebno je odrediti ciljeve obrazovanja, pri čemu nam pomaže taksonomija. Taksonomija predstavlja strategije pomoću kojih možemo razdijeliti i vrednovati ciljeve obrazovanja, te osobama koje uče olakšati proces obrazovanja. S obzirom da se Bloomova¹ taksonomija temelji na suvremenim znanstvenim teorijama učenja i poučavanja ovo poglavlje poseban naglasak stavlja upravo na nju. Osnovni zadatak Bloomove taksonomije je sastavljanje modela učenja koji kreću od pedagoško-psiholoških zakonitosti i načina obrazovanja.

Imamo tri područja učenja u koja čovjek prima i obrađuje informacije koje dobije, te ih prema potrebi upotrebljava. Prema Bloomu područja učenja dijele se na (Slika 2):



Slika 2. Područja učenja prema Bloomu

1. kognitivno područje – spoznajno područje, učenik se upoznaje sa informacijama koje do sada nije znao, stječe znanja za rješavanje problema i sl.
2. psihomotoričko područje – upoznavanje i savladavanje pokreta, te obavljanje zadataka koje prije nije mogao obaviti

¹ Benjamin Samuel Bloom- američki obrazovni psiholog. Jedna od prvih osoba koja je pokušala sustavno klasificirati razine kognitivnog funkcioniranja

3. afektivno – motivacijsko područje – privlačenje/odbijanje ideja, ljudi, događaja i sl. (Nimac, 2011: 5).

Bez obzira na životnu dob, odrasla osoba koja ima neki cilj koji želi ostvariti i motivirajuće razloge koji ga guraju naprijed, učinkovitost i rezultati prilikom stjecanja novih znanja neće izostati. Upravo zato je bitno znati koji su to ciljevi, odnosno razlozi zbog kojih se odrasla osoba odlučuje na učenje.

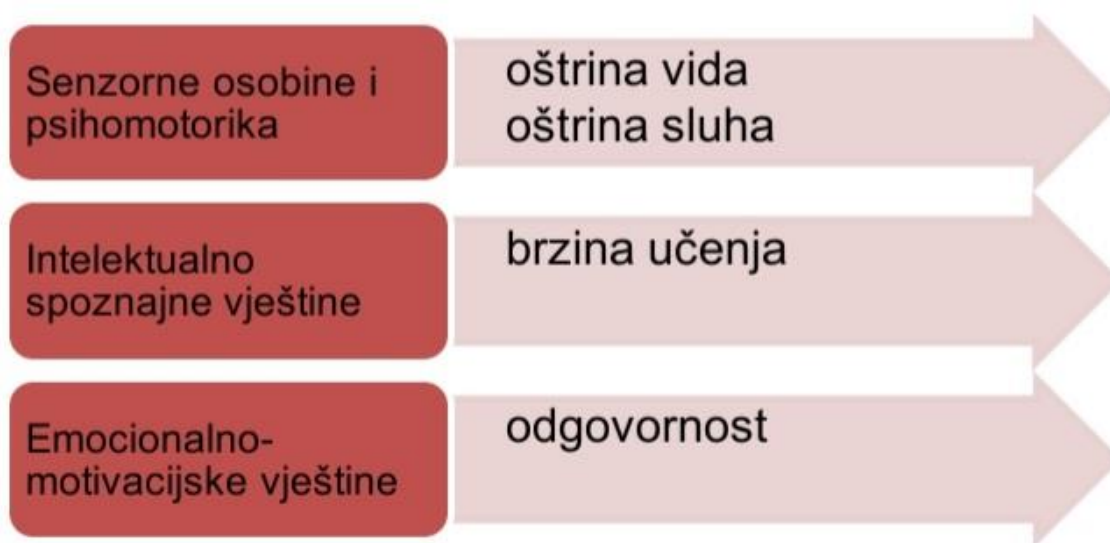
4.1. Razlozi učenja odraslih

Važno pitanje koje se nameće u obrazovanju i istraživanjima o obrazovanju odraslih jest što motivira odrasle osobe da uče, te što potiče njihov intelektualni razvoj. U svom radu Pastuović navodi: "Svrha razvoja je zajednički ili krajnji cilj različitih razvoja, tj. ono čemu bi svi pojedinačni razvoji trebali služiti, ono što razvoju daje smisao, pa daje smisao i obrazovanju koje razvoju treba doprinositi." (Pastuović, 2016: 10).

Motivi koji mogu navesti odraslu osobu na učenje mogu se podijeliti na: ekstrinzične i intrinzične. Ekstrinzičnu motivaciju potiču vanjski motivi, npr. bolji materijalni status, bolja ocjena i slično. Ona uključuje interese, ciljeve i vrijednosti drugih ljudi, a ne nas samih. Ekstrinzična motivacija nije sama po sebi loša, ali vrlo često nije dovoljna da bi odrasla osoba učila. Primjer može biti sportaš koji sudjeluje u natjecanju, ne zato što voli sport i uživa u aktivnosti, već kako bi osvojio nagradu i zadobio poštovanje drugih sportaša.

Intrinzična motivacija je motivacija koja osobu pokreće iznutra (npr. učenje engleskog kako bismo mogli komunicirati s ljudima iz drugih zemalja, učiti o drugim zemljama koje namjeravamo posjetiti i sl.). Kada smo intrinzično motivirani jednostavnije i lakše obavljamo određene zadatke i najčešće uživamo u tome. Osobe koje uče pod intrinzičnom motivacijom puno više ulažu truda kako bi nešto naučili, imaju bolje rezultate i koriste različite načine učenja da dođu do cilja. Primjer može biti osoba koja nakon dugo vremena ispunjava želju za posjetom nekoj zemlji. Da bi se što više mogla prilagoditi i družiti sa lokalnim stanovnicima, te na najbliži način upoznati njihov stil života i osjetiti kako oni žive potrebno joj je znanje jezika kojim se tamo govori. Stoga će ta osoba imati punu motivaciju i želju za učenjem stranih jezika.

Osobine koje su iznimno važne za učenje su (Slika 3):



Slika 3. Osobine važne za obrazovanje

Uz osobine važne za obrazovanje ključni su faktori učenja i pamćenja.

4.1.1. Faktori učenja i pamćenja

Kako bi osoba mogla uspješno primati i zadržavati informacije potrebno je zadovoljiti faktore koji utječu na učenje. Što je osoba u boljem fiziološkom (zdrava, odmorna), psihološkom (veća motivacija, bolja mentalna kondicija, iskusnija), i objektivnom (temperatura, prostor u kojem uči, dobra kvaliteta zraka) stanju to će uspješnije primati i zadržavati informacije.

Faktori učenja i pamćenja kako to navodi Andrilović (1985) dijele se na:

- Motivacijske faktore – što je motivacija kod osoba koje uče veća, veća je i vjerojatnost uspjeha, veća je koncentracija, uči se sa većim razumijevanjem kako bi se primile i zadržale informacije koje su potrebne. Motivacijski faktori mijenjaju se od osobe do osobe, ali možemo izdvojiti: cilj zbog kojega osobe koje uče kreću u proces učenja, napredak na poslovnom planu, veća postignuća na poslu, bolja plaća i sl.

- Transformiranje informacija u njihovo pamćenje – pamćenje uvelike može olakšati stvaranje predodžbe (slike) ili verbalne medijacije. Najbolje rezultate ipak daje kombinacija predodžbenog i lingvističkog,
- Mentalna kondicija –Predstavlja „psihofizičko stanje - posljedica duljeg i sustavnog učenja. Pojedinci koji dulje vrijeme, nakon obveznog školovanja, nisu sustavno učili, imaju teškoća zbog manjkave mentalne kondicije.“ (Andrilović 1985: 132). Da bi osoba razvila mentalnu kondiciju i uspješno savladala sve izazove koje joj obrazovanje i učenje mogu predstavljati u trenutku ili u budućnosti treba konstantno biti dio proces učenja, samostalno (čitanje knjiga, istraživanje i sl.) ili kroz sustavno obrazovanje, kako bi uvijek bila sposobna s lakoćom stjecati nova znanja i vještine.
- Osobine ličnosti – ono što karakterizira svaku osobu su njezine osobne karakteristike. O tome kakva je osoba koja stupa u proces učenja značajno ovisi i ishod učenja. Što je osoba koja uči sigurnija u sebe, otvorenija za nove izazove i svjesna onoga što želi ostvariti to će uspjeh učenja biti veći, dok osobe koje se bore sa manjkom samopouzdanja, anksioznošću, nesigurnošću i slično, neće ostvariti povoljan ishod učenja.

Uz faktore koji utječu na učenje i pamćenje vrlo je značajna životna dob osobe koja uči, te njezin odnos s uspjehom u učenju. Odrasle osobe koje se odluče na ponovni povratak obrazovanju susreću se s raznim poteškoćama, primjerice, sporije pamte, teže pronalaze načine za učenje i slično. Osobito ukoliko su dugo vremena provele izvan procesa obrazovanja. Osim prilikom učenja problem mogu uzrokovati i neki drugi faktori. Primjerice, problem može nastati i prilikom primjene stečenih znanja i/ili vještina. Osoba može naučiti napamet kako obaviti neki zadatak, ali to što ona to zna teorijski, ne mora značiti da će to praktično znati primijeniti. Razlog teže primjene znanja i/ili vještina može biti zbog:

- gubitka interesa osobe za učenjem
- većeg korištenja televizije, mobitela i druge tehnologije umjesto knjiga
- veće neravnoteže između učenja i pamćenja

4.2. Motivacija i obrazovanje odraslih

Kada govorimo o motivaciji važno je istaknuti da sam pojam dolazi od latinske riječi „movere“ što znači pokretati, a njen utjecaj održava, usmjerava i potiče željeno ponašanje ljudi. Motivacija potiče osobe da postignu više i ispune ciljeve koje imaju. Motivi onih koji uče i onih koji poučavaju ključni su prilikom ostvarivanja i provođenja obrazovanja.

Što učenik ima veću motivaciju i interes za područje za koje stječe znanje, to će bolji biti i rezultati. Jedan od najjačih motiva je pogodnost/položaj koju pojedinac može ostvariti stjecanjem novih znanja na poslovnom ili privatnom planu. Osim motivacije onih koji uče, vrlo je bitna i motivacija onih koji poučavaju osobe koje uče. Na visoku motivaciju osobe koja obrazuje polaznike utječu polaznikovi dobri rezultati, ukoliko mu oni omogućuju neki viši status ili neku drugu „nagradu“. Primjerice, svaki će učitelj biti više motiviran ukoliko njegovi učenici/polaznici ostvaruju dobre rezultate koji vode određenom cilju. Dobri rezultati dokazivat će učinkovitost njegovih metoda poučavanja, možda mu omogućiti bolji status na poslu (veću satnicu/povišicu/bonus/stalni posao ako se nalazi na probnom roku ili zamijeni) zahvaljujući svojim i rezultatima svojih učenika.

Programski sadržaji ne smiju biti strogo tradicionalni, već oblikovani na način da su aktualni, zanimljivi i različiti, te da polazniku omogućuju stjecanje znanja za obavljanje poslova u različitim djelatnostima. To znači da bismo konstantno trebali pratiti napredak tehnologije i noviteta kako bismo ih uspješno mogli uvesti u obrazovni sustav, te ga na taj način učiniti lakšim, učinkovitijim i zanimljivijim. Upravo zato je vrlo važno uvođenje informatike i informatičkih sustava u proces obrazovanja. Pokazatelj važnosti praćenja napretka tehnologije i informatičkih sustava u obrazovnom procesu može biti i situacija koja je zahvatila većinu zemalja u svijetu 2019. godine u kojoj je virus Covid-19 uzrokovao zastoj provedbe klasične nastave, ali i ostalih svakodnevnih aktivnosti na koje smo navikli. Nastavni procesi su se odvijali putem *online* platformi za učenje i komuniciranje (negdje se odvijaju još uvijek), što je od svakog učenika i učitelja zahtijevalo poznavanje osnova informatičkih sustava.

Osim boljega statusa i položaja na poslovnom i privatnom planu, velika motivacija za doškolovanjem i stjecanjem novih znanja je nezaposlenost odnosno traženje posla. Ljudi koji su zaposleni konstantno se trebaju obrazovati, unaprjeđivati znanje i pratiti tehnološke i druge promjene kako bi zadržali posao i bili što učinkovitiji na njemu. Kako bi poslodavci izbjegli otpuštanje svojih radnika zbog manjka stručnosti i znanja, koje uzrokuje napredak tehnologije i obavljanja poslova, trebali bi sami organizirati i provoditi dodatna osposobljavanja i obrazovanja radnika za primjenu novih i naprednijih načina u poslovanju i obavljanju poslova.

Razlozi koji najčešće utječu na odustajanje od procesa obrazovanja mogu biti: manjak vremena, loša financijska situacija, loša iskustva iz prošlosti, manjak samouvjerenosti, obiteljske obaveze i sl.

4.2.1. Motiviranost stručnjaka zaštite na radu za obrazovanje

Kako bi se neka disciplina razvila potrebno je znanje, volja i produktivnost svakog pojedinca. Kako navode Ninčević i Pavlič (2016: 31), ta pravila vrijede i za područje zaštite na radu. Svaki pojedinac trebao bi se prilagoditi potrebama tržišta i težiti napredovanju i praćenju istih. Većina tvrtki želi radnike koji su obrazovani, kreativni, imaju određeno iskustvo i koji su voljni i motivirani dalje učiti i usavršavati se. Jedan od bitnih čimbenika koji tvrtki donosi učinkovitost i dodatnu vrijednost na tržištu rada upravo je motivacija. Motivacija je nešto što svakog pojedinca posebno pokreće, gura naprijed i otvara želju za postizanjem cilja koji je postavljen. Svaka osoba prije svega usmjerava pozornost na ono što je njoj važno i na taj način stvara sliku o svijetu oko sebe. Od interesa je svakoj osobi i vlastita sigurnost.

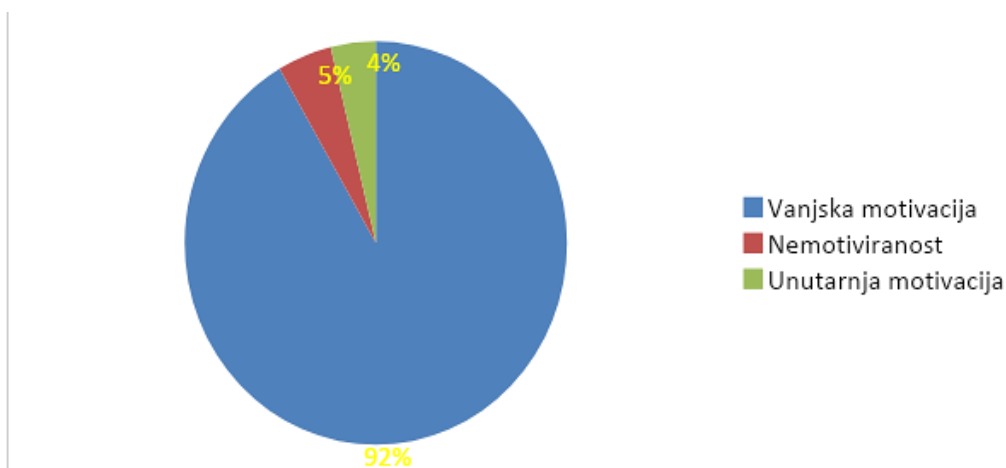
S obzirom da su ljudske potrebe različite, motivacijski sustav u nekoj tvrtki trebao bi funkcionirati na način da pokuša saznati te potrebe, razumjeti ih, te da ih pokuša zadovoljiti. Isto tako, poslodavac bi svakog radnika trebao nagraditi, materijalno ili nematerijalno, u skladu s njihovim radnim učinkom i poželjnim ponašanjem. Dobar motivacijski sustav treba uključivati pravednu raspodjelu nagrade zaposlenicima. Primjerice, ukoliko tvrtka koja se bavi stavljanjem tiska na majice u jednom periodu ostvari zacrtani cilj, privuče veći broj klijenata, ubrza poslovanje i isporuku robe

zahvaljujući radnicima, te ih kao zahvalu odluči nagraditi bonusom na plaću/majicom (materijalno) ili slobodnim danom/pohvalom (nematerijalno) sigurno će potaknuti i motivirati radnike da budu što učinkovitiji i bolji i u budućnosti.

Faktor koji najviše motivira zaposlenike i zbog kojeg su spremni povećati radni intenzitet, zalaganje i uložiti veće napore upravo je priznanje i napredovanje. Stoga bi svaka organizacija trebala pratiti što njezini zaposlenici rade, trebaju i žele, te na osnovu toga stvoriti sustav rada koji omogućuje zadovoljavanje zaposlenikovih potreba, povećanje produktivnosti i samim tim ostvarivanje željenih učinaka organizacije.

Motivacija je ključan čimbenik i u profesionalnom području zaštite na radu. Nedovoljna motivacija za širenjem i stjecanjem novih profesionalnih znanja, te samo stjecanje znanja može dovesti do lošije kvalitete prilikom obavljanja poslova u području zaštite na radu. Neadekvatno obavljanje radnih zadataka može dovesti do ozljeda radnika i zato osoba koja provodi osposobljavanje, odnosno stručnjak zaštite na radu mora konstantno pratiti status radnika. Na osnovu posla koji radnici obavljaju, stručnjak zaštite na radu zadužen je poticati radnike i ukazati im na važnost poštivanja svih mjera i propisa, te na moguće opasnosti i rizike u slučaju nepoštivanja istih. Osim što je zadužen obrazovati i osposobljavati radnike, stručnjak zaštite na radu trebao bi nastojati kontinuirano raditi i na vlastitom usavršavanju.

Za uspostavljanje uspješne politike zaštite na radu vrlo je bitno da poslodavci, radnici i stručnjaci imaju dobre profesionalne odnose i da su spremni surađivati. Potrebno je poštovati i usvajati kritike i spoznaje svih strana, te ih nastojati uvažiti kako bi sigurnost radnika, zadovoljstvo poslodavca i stručnjaka bili na najvišem nivou. Ono što utječe na poštivanje svih propisa i pravilno izvođenje poslova, te obrazovanje stručnjaka koji prenose ta znanja jest motivacija. U kojoj mjeri motivacija utječe na obrazovanje stručnjaka vidljivo je iz sljedećeg grafa (Ninčević, Pavlič, 2016: 36).



Grafikon 1. Izvor motivacije za obrazovanje i osposobljavanje stručnjaka

Prema prethodnim navodima u grafikonu vidljiva je dominacija vanjske motivacije kod obrazovanja i osposobljavanja stručnjaka, odnosno ono što motivira radnike za cjeloživotno obrazovanje jest napredovanje na poslu te bolji materijalni status. Zadaća je stručnjaka zaštite na radu poučiti i objasniti odraslima koji uče da je cjeloživotno obrazovanje nužnost kako bi živjeli kvalitetnije kao pojedinci pa sukladno tome i kao društvo. U tom segmentu glavnu ulogu imaju andragozi koji obrazuju stručnjake za rad na siguran način te ih poučavaju obrazovnim pa i odgojnim strategijama kojima je za cilj razviti cjelovitu ličnost, zadovoljnu svojim osobnim i profesionalnim statusom, te društveno korisnog člana zajednice.

5. STILOVI I METODE OBRAZOVANJA ODRASLIH

Kako bismo mogli ispuniti zadaće obrazovanja potrebno je usvojiti metode obrazovanja. S obzirom da osoba uči u svakom trenutku (slušajući druge, komunicirajući s njima, promatrajući sve oko sebe i sl.) možemo reći da u svakom trenutku koristimo različite metode obrazovanja, učeći cijeli život.

„Izbor adekvatnih metoda determiniran je prirodom zadataka i sadržaja obrazovanja, medijem koji posreduje odgojnu komunikaciju, iskustvom i mentalnom kondicijom osoba koje uče. Možemo pronaći različite varijante usmenog izlaganja, metode razgovora, metode demonstracije, metode praktičnih radova, metode čitanja i rada na tekstu, metode crtanja i pisanja, te metode igranja uloga.“ (Matijević, 1985: 273)

Stil učenja kod odrasle osobe predstavlja karakteristike te osobe na temelju kojih će osoba biti u mogućnosti ispuniti određenu zadaću. Za određene osobe ispunjavanje te zadaće može biti uspješno, dok za druge ne mora biti. Isto tako, stil omogućuje osobi da se fokusira na primanje i učenje novih podataka.

Model učenja (Slika 6) koji se sastoji od 21 elementa, te je koncipiran u 5 stimulativnih poticaja koja ukazuju na načine na koje osoba može efikasnije učiti koristeći svoje prednosti. Model su prikazali Honigsfeld i Dunn u svome djelu *Learning – Style Characteristics of Adult Learners*.



Slika 4. Model učenja prema Dunn i Honigsfeld

- Stimulativni poticaji, odnosno uvjeti okoline predstavljaju kriterije koji mogu pospješiti ili narušiti koncentraciju.
- Kao emocionalne karakteristike možemo navesti motivaciju, stupanj odgovornosti, dosljednost u izvršavanju obveza i zadataka, te strukturiranost.
- Sociološke odrednice odnose se na načine učenja koje se može izvoditi samostalno, u paru, kolegijalno, timski ili kao kombinacija nekih od tih načina, primjerice osoba dio vremena uči samostalno, dok dio vremena uči u paru.
- Psihološka svojstva kao što su sposobnost percepcije, fiziološke potrebe pojedinca, doba dana, te mobilnost također su preference koje utječu na učenje (Honigsfeld, Dunn, 2016.)

Osim upotrebe stimulativnih poticaja osobe mogu učiti i na različite načine (stilove) na koje je orijentirano sljedeće poglavlje.

5.1. Stilovi učenja

S obzirom na različite osobine i potrebe ljudi svi bi učitelji/odgajatelji trebali primjenjivati različite stilove učenja, s obzirom na potrebe osoba koje uče, načine na koje te osobe usvajaju određene sadržaje i teme, s ciljem prilagodbe obrazovnog procesa osobama koje uče i njihovim potrebama, te pružanja kvalitetne izobrazbe.

Stilovi učenja koji se najčešće spominju su VAK stilovi:

- Vizualni – vizualni tipovi svijet doživljavaju u slikama, te koriste vidni dio mozga kako bi percipirali stvarnost. Da bi lakše učili skloni su izrađivanju grafikona, tablica i slika
- Auditivni – za auditivne tipove vrlo su važne informacije koje čuju, riječi i način na koji zvuče. Kako bi lakše naučili potrebne informacije moraju ih čuti, stoga uče na glas, snimaju predavanja ili rasprave, te vole raspravljati o onome što uče
- Kinestetički – kinestetički tipovi najbolje pamte kroz praktičan rad, koriste računala za učenje i istraživanje, ne mogu dugo vremena provesti na jednom mjestu i često se „igraju“ nekim predmetom u rukama dok uče (Agencija za strukovno obrazovanje mladih i obrazovanje odraslih, 2012: 8-10)

Uspjeh učenja ovisi od osobe do osobe, nekome odgovara učiti uz glazbu, dok drugima odgovara mir i tišina. Razlike prilikom usvajanja znanja postoje i s obzirom na spol i dob osobe koja uči. Bez obzira na stil učenja, ukoliko osoba odluči ulagati u stjecanje novih znanja i u potpunosti se posveti tome, služeći se pri tome određenim metodama učenja koje su navedene u sljedećem poglavlju, može ostvariti uspjeh i ispuniti zacrtane ciljeve.

5.2. Metode učenja odraslih osoba

Svaka osoba koja se nalazi u procesu obrazovanja, bez obzira na godine ima svoje metode i pristup učenju. Dok neki teže samostalnom učenju, drugi mogu bolje učiti u skupinama. Kako bi se odraslim osobama koje su dugo izvan procesa obrazovanja, te im je mentalna kondicija slabija, olakšalo učenje i usvajanje novih znanja postoje određene metode. Te metode učenja mogu biti:

1. Ubrzano učenje

Ova metoda uključuje stvaranje opuštenog emocionalnog stanja za učenje. Kako bi osoba bila u opuštenom stanju potrebno je izvoditi vježbe koje na različite načine opuštaju osobu, kao i pravilno disati. Vrlo je bitno i da osoba ima dobro okruženje i prostor za učenje. Cilj ubrzanog učenja je naučiti na koji način uspješno možemo što brže usvajati i zadržati nove informacije

2. Podučavanje

Prilikom podučavanja, osoba koja uči zajedno s drugima određuje svoje zadatke i ciljeve, međusobno izmjenjuju usvojena znanja, određuju kakav bi učitelj trebao biti. Podučavanje postaje lakše ukoliko učitelj zna kako potaknuti osobe koje uče, te ukoliko zna kako upotrijebiti novostečene informacije i vještine

3. Kritičko razmišljanje i samoupravno učenje

Odlika kritičkog razmišljanja i samoupravnog učenja je spremnost učenika za pronalaženje načina i rješavanje problema

4. Trening u slobodno vrijeme

Ovaj model učenja zamišljen je kao model koji se može provesti bilo gdje, bilo kada i koji je sam po sebi dovoljan pojedincu koji ga provodi. Uključuje pristup ili pružanje

informacija koje su potrebne kako bi mogli poboljšati odlike ili dovršiti neki zadatak. Primarni zadatak treninga u slobodno vrijeme jest specifično poboljšanje znanja i vještina. (Trivette et al. 2009: 2).

Kako bi se ove metode mogle provoditi potrebne su nam osobe koje će ih provoditi i ukazivati na prednosti i mane svake od njih, odnosno potrebni su nam nositelji obrazovanja odraslih, kao i mjesta/ustanove u kojima će se obrazovanje provoditi.

6. USTANOVE ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH

U Republici Hrvatskoj do sada postoji veliki broj formalnih ustanova koje provode proces obrazovanja odraslih. Možemo ih podijeliti na:

- Osnovne škole
- Srednje škole
- Pučka otvorena učilišta
- Visoka učilišta
- Škole stranih jezika

Po broju ustanova u Republici Hrvatskoj izdvajaju se srednje škole i pučka otvorena učilišta. Osim formalnih ustanova za obrazovanje postoje i one neformalne. Neformalne ustanove mogu biti muzeji, knjižnice, obrazovanje preko udruga koje podupire crkva, ustanove u kojima se nalaze osobe kojima je potrebna skrb, penološke ustanove i slično.

Kako bi se osnovala ustanova za obrazovanje odraslih postoje određeni uvjeti. Potreban je akt o osnivanju, a onaj tko osniva ustanovu može biti fizička ili pravna osoba. Uvjeti koji se moraju zadovoljiti da bi se takva ustanova osnovala su:

1. Donošenje odluke o osnivanju ustanove za obrazovanje odraslih – osnivač ustanove podnosi zahtjev za ocjenu sukladnosti akta o osnivanju. Zahtjev se podnosi Samostalnom sektoru za pravne poslove Ministarstva znanosti i obrazovanja,
2. Rješenje nadležnog trgovačkog suda- ukoliko Ministarstvo odobri zahtjev, osnivač je dužan nadležnom trgovačkom sudu podnijeti prijavu za upis ustanove u sudski registar,
3. Imenovanje stručnog voditelja obrazovanja- nakon što se ustanova upiše u rješenje nadležnog trgovačkog suda i tako stekne pravnu osobnost, određuje se voditelj obrazovanja i počinje se s radom,
4. Zadovoljavanje minimalnih higijenskih i tehničkih uvjeta prostora- rješenje o zadovoljenju ovih uvjeta donosi nadležni ured državne uprave u županiji,

5. Stručno mišljenje Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih- Agencija provodi stručnu i andragošku procjenu programa za obrazovanje odraslih, te rješenje o istom dostavlja poštom,
6. Rješenje Ministarstva znanosti i obrazovanja o početku izvođenja programa obrazovanja odraslih- da bi se dobilo rješenje potrebno je priložiti program koji se planira provoditi, te dokaze o posjedovanju i ispunjavanju uvjeta koje program zahtjeva, kao i popis stručnog osoblja zajedno s dokazima o njihovoj osposobljenosti (e-Građani).

6.1. Pružatelji usluge u obrazovanja odraslih

Osoba koja pruža uslugu obrazovanja odraslih zove se andragog. Prema Jelencu kako je navedeno u radu Petričevića (2011) andragog je „stručnjak s visokom strukovnom naobrazbom, osposobljen za andragogiju i obrazovanje odraslih, ili stručnjak s visokom naobrazbom nekog drugog smjera i javno priznatom specijalizacijom iz andragogije ili obrazovanja odraslih“ (Petričević 2011:24., prema: Jelenc 1991).

Kako bi osoba koja provodi obrazovanje mogla obavljati svoj posao potrebno je zasnovati radni odnos ili ugovor o djelu s ustanovom u kojoj će obavljati posao sukladno Zakonu o radu. Nakon zasnivanja radnoga odnosa ili sklapanja ugovora andragog je zadužen za planiranje načina na koje će se osobe koje uče obrazovati, što također ovisi o ustanovi u kojoj radi (sveučilišta, penološke ustanove, vojska i sl.). Primjerice, andragozi koji rade u penološkim ustanovama (zatvori) pristupit će obrazovanju takvih osoba na način koji odgovara njihovom programu, odnosno njihovim karakteristikama. Svaka se osoba u takvoj ustanovi nalazi iz drugoga razloga i pitanje je koliko je spremna za obrazovanje, mijenjanje i proširivanje dosadašnjih znanja i navika. Zato su potrebne stručne osobe, odnosno andragozi kako bi na ispravan način upoznali potrebe i mogućnosti takvih osoba i na što učinkovitiji način proveli proces obrazovanja i pomogli im, na neki način, u mijenjaju i popravljaju njihove ličnosti.

6.1.1. Zadaća andragoga

Andragog u sklopu svoga zvanja ima dužnost osmišljavati, istraživati i provoditi potrebne akcije s ciljem unapređenja rada ustanove u kojoj je zaposlen. Također, jedna od zadaća andragoga je da konstantno poboljšava kvalitetu izobrazbe odraslih, na ispravan način organizira tu izobrazbu, izvršava zadane administrativne poslove, te da sudjeluje u osmišljavanju i promicanju kurikuluma koji se koristi prilikom obrazovanja odraslih osoba. Isto tako, andragog konstantno treba raditi na promicanju osobnih i profesionalnih vještina, kao i na podupiranju drugih andragoga i učenika koji sudjeluju u procesu obrazovanja.

Andragog određuje prikladne načine i tehnike učenja, kako bi osobi koja se obrazuje pomogao da dođe do svog cilja. Kako bi to sve bilo moguće osoba koja radi kao andragog mora imati vještine i sklonost za rad s ljudima, mora biti organiziran, znati dobro planirati, biti dobar govornik, kako bi na jednostavan način usmeno prenio sve potrebne informacije osobama koje uče, ali isto tako mora se dobro pismeno izražavati.

Kako bi se osoba mogla zaposliti na radno mjesto andragoga potrebno je završiti preddiplomski i diplomski sveučilišni studij pedagogije. S tim stečenim zvanjem može se zaposliti u svakoj ustanovi čija je zadaća obrazovanje odraslih - zatvori, domovi za starije i nemoćne, uprave i instituti, razna poduzeća, vlastita ustanova za obrazovanje odraslih i sl.

Upravo ta stečena znanja čine razliku između andragoga i inženjera zaštite na radu. Inženjeri zaštite na radu imaju zadatak prenijeti sve potrebne informacije na radnike s ciljem uspješnijeg poslovanja, ali bez andragoga i znanja kako to ispravno učini njihovo podučavanje neće imati previše značaja.

6.2. Kompetencije i smjernice za unapređenje osnovnog obrazovanja odraslih

S obzirom da obrazovanje odraslih osoba utječe na veću zaposlenost, lakše uključivanje u društvene odnose, te pridonosi lakšem pristupanju određenim informacijama potrebno je raditi na unaprjeđenju obrazovanja odraslih. Da bi se

obrazovanje odraslih moglo provoditi na pravovaljan način osobe koje ga provode moraju imati potrebne andragoške kompetencije koje je moguće usvojiti kroz kurikulum koji se koristi za obrazovanje nastavnika.

Kao primjer unapređenja u području osnovnog obrazovanja odraslih možemo navesti andragoško obrazovanje inženjera zaštite na radu. Inženjeri zaštite na radu zaduženi su za edukaciju radnika za rad na pravilan način, te poučavanje radnika za pravilno korištenje zaštitne opreme i sredstava rada. Kako bi na ispravan način educirali radnike, te im uspjeti prenijeti sve potrebno znanje i informacije, inženjere je nužno obrazovati u području andragogije, kako bi i sami usvojili metode prenošenja znanja odraslim osobama, te bili što uspješniji u izvršavanju svojih zadaća.

7. POVIJESNI RAZVOJ ZAŠTITE NA RADU

S razvojem i otvaranjem velikog broja postrojenja i tvornica početkom 20. stoljeća rasla je i potreba za sve većom radnom snagom. Nisu postojale ozbiljne zakonske regulative, koje bi se odnosile na zaštitu radnika, niti je poslodavcima bilo važno ulagati u zaštitu na radu, s obzirom da su tadašnje regulative bile blage i nisu u dovoljnoj mjeri kažnjavale poslodavce za manjak brige oko sigurnosti radnika. Radnicima su za preživljavanje bili potrebni poslovi, pa su se zapošljavali bez obzira na uvjete. Sve češće ozljede na radu i nezadovoljstvo radnika sa uvjetima rada doveli su do ideje o razvoju cjelovitog područja zaštite na radu.

Za kvalitetno i sigurno obavljanje poslova potrebne su osobe koje poznaju zakone, pravilnike i regulative kojima se uređuje zaštita na radu i zato je vrlo bitno ulagati u obrazovanje inženjera. Njihov posao je organizirati i voditi službu zaštite na radu, odrediti rizike, opasnosti, te načine kako ih smanjiti ili u potpunosti otkloniti, kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost radnika. Dužnost im je brinuti o pravilnom izvođenju poslova, korištenju zaštitne opreme i sredstava, organiziranje liječničkih pregleda za radnike, brinuti da radnici posjeduju svu potrebnu zaštitnu opremu, te da su alati i strojevi s kojima rade ispravni.

Da bi se posao provodio u skladu s pravilima, inženjer je dužan organizirati i provoditi seminare i radionice za osposobljavanje radnika, te provjeravati njihovo znanje. U slučaju potrebe radnike mora ponovno osposobiti za rad na siguran način.

U Hrvatskoj za osposobljavanje inženjera sigurnosti i zaštite djeluju:

- Veleučilište u Karlovcu (2000./2001.)
- Veleučilište u Rijeci (1998.)
- Visoka škola za sigurnost VSS (1997.)
- ZIRS učilište (2002.)

Uvođenje kolegija Andragogija na Veleučilištu u Karlovcu ukazuje na važnost poznavanja ove struke prilikom obavljanja poslova inženjera sigurnosti i zaštite, te prilikom osposobljavanja i prenošenja znanja na radnike. Kolegij je na Veleučilište

uveden u akademskoj godini 2019./2020. što pokazuje koliko je društvo slabo upoznato s nužnošću uvođenja ove struke. S obzirom da bez andragoških znanja nije moguće na djelotvoran način provoditi osposobljavanje i obrazovanje radnika za rad na siguran način, te da inženjeri zaštite na radu ne posjeduju andragoške kompetencije od ranije uvođenje ovog kolegija može znatno utjecati i promijeniti stavove o povezanosti andragogije i obrazovanja stručnjaka za rad na siguran način, te studentima ukazati koliko je posjedovanje andragoških znanja važno da bi se radnicima na kvalitetan način prenijela potrebna znanja.

7.1. Pojmovno određenje zaštite na radu

Zaštita na radu je interdisciplinarno područje koje predstavlja mjere i pravila čija provedba služi kako bi se spriječile i/ili uklonile sve opasnosti, štetnosti i rizici koji se mogu pojaviti u radnom procesu, a koji nepovoljno utječu na život i zdravlje radnika (Centar za zaštitu na radu, 2021.).

Osoba odgovorna za zaštitu radnika i njegovog zdravlja i sigurnost u poslovnom okruženju je poslodavac. Stoga je njegova zadaća da na ispravan način provodi zaštitu na radu. Poslodavac to može obavljati samostalno ili može pronaći osobu koja će to raditi (stručnjak zaštite na radu ili ovlaštena osoba/tvrtka za obavljanje poslova zaštite na radu).

Što je poslodavac više posvećen dobrom i sigurnom radnom prostoru svojih radnika to će se brže i sigurnije odvijati svi poslovi, manje radnika će biti na bolovanjima (razne ozljede, trovanja, profesionalne i druge bolesti), ostvarit će se bolji profesionalni odnosi između poslodavca i radnika, što također dovodi do veće učinkovitosti na poslu, te otkloniti sve što bi moglo ugroziti radnike i poslovanje.

Što je radni okoliš bolji, to su osobe koje obavljaju posao produktivnije. Primjerice, ukoliko radnici rade izloženi velikoj buci i tako dugo vremena, te pri tome rijetko koriste zaštitnu opremu s vremenom dolazi do slabljenja sluha tih osoba. Isto tako, ukoliko osoba radi u uredu koji nije prozračan duži vremenski period u kojemu je vruće (ili hladno) dolazi do pada produktivnosti i koncentracije. Osoba postaje razdražljiva,

umorna, nema dovoljno kisika, što dovodi do pada produktivnosti. Upravo iz takvih razloga bitno je poštovati sve zakone i propise koji se tiču radnog okoliša i čimbenike radnog procesa, te radnike osposobljavati za rad na siguran način uz pomoć stručnjaka andragoga.

7.2. Rad na siguran način- dio cjeloživotnog učenja

Za uspješno obavljanje poslova na radnom mjestu bitno je voditi računa o sposobnostima radnika, kao i o njihovom zdravlju i koncentriranosti. Kako bi se zadovoljile te potrebe i kako bi se posao učinkovito obavljao radnici moraju proći kroz proces osposobljavanja za rad na siguran način. Isto tako, prilikom osposobljavanja radnika se ne upoznaje samo s poslom za koji se zapošljava, opasnostima koje on može predstavljati i radnom opremom koju je dužan ispravno koristiti, već ga se upoznaje i sa situacijama i poslovima koje nije dužan obaviti, odnosno koje mora odbiti kako nebi prekršio pravila zaštite na radu. Cilj osposobljavanja je izbjeći neočekivane situacije koje mogu uzrokovati štetu za zdravlje ili sigurnost radnika. Uzroci takvih situacija mogu biti različiti i zato je bitno provoditi osposobljavanje. Čak i kada su radnici osposobljeni ne djeluju uvijek na siguran i ispravan način. Neki od njih ne shvaćaju važnost obavljanja svih poslova koncentrirano, svjesno i pouzdano. U drugom slučaju, poslodavac i njegova nezainteresiranost i neznanje mogu biti uzrok ozljeda. Ponekad poslodavac ne izvršava svoje dužnosti (kontrola strojeva, opreme, alata, radnika, korištenja osobne zaštitne opreme), te na taj način utječe na pojavu nezgoda ili nesreće na radu. Zato je vrlo bitno da se i radnik i poslodavac u potpunosti posvete stvaranju sigurnog radnog okruženja i obavljanju poslova na siguran način, jer ovakve situacije nikada ne nastaju same od sebe.

Osobe odgovorne za provođenje osposobljavanja mogu biti stručnjaci zaštite na radu, ovlaštenici poslodavca za zaštitu na radu ili pravne osobe koje su ovlaštene za obavljanje tih poslova. Troškove nastale osposobljavanjem snosi poslodavac. Da bi osposobljavanje imalo smisla potrebno ga je napraviti na temelju procjene rizika za radno mjesto na kojem radnik obavlja posao, te se ostvaruje u dvije faze:

1. faza – realizacija osposobljavanja poslodavca i ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu,
2. faza – realizacija osposobljavanja za rad na siguran način izvršilaca posla-radnika

Nakon provedbe osposobljavanja potrebno je provjeriti znanje koje su radnici stekli. Provjerava se teorijsko i praktično znanje, usmeno ili pismeno u roku 60 dana od dana zaposlenja. Znanje radnika provjerava stručnjak zaštite na radu, te ukoliko radnici uspješno polože teorijski i praktični dio izadaje im se potvrda o praktičnoj osposobljenosti za rad na siguran način. (Osposobljavanje radnika iz područja zaštite na radu (2020). Abeceda zaštite).

Prema odredbama Zakona o zaštiti na radu Republike Hrvatske (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18) i drugim pravilima i propisima vezanima za zaštitu na radu, poslodavac je dužan svakom radniku omogućiti rad na siguran način, a radnik je dužan pridržavati se svih propisanih pravila zaštite na radu. Svrha zaštite na radu je sprječavanje nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih oboljenja, odnosno stvaranje sigurnih uvjeta rada kako do štetnih posljedica ne bi došlo.



Slika 5. Životne vještine u svijetu cjeloživotnog učenja

7.3. Andragoška znanja i osposobljavanje radnika

Zakon o zaštiti na radu (Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita, NN 71/14) nalaže poslodavcu da svakog radnika provede kroz proces osposobljavanja kako bi on mogao započeti s radom jer u suprotnom radniku nije dozvoljeno samostalno raditi. Radnici koji nisu osposobljeni moraju raditi pod nadzorom radnika koji je osposobljen za rad na siguran način, ali ne duže od 60 dana.

Sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14,94/18, 96/18) „stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova.“ (Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita, Narodne novine NN 71/14).

U pravilniku o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita jasno je navedeno da je poslodavac dužan voditi brigu o provođenju zaštite na radu na mjestu rada. „Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu, neovisno o tome je li u tu svrhu zaposlio jednog ili više stručnjaka zaštite na radu ili je obavljanje poslova zaštite na radu ugovorio s osobom ovlaštenom za obavljanje tih poslova.“ (Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita, NN 71/14). Prema članku 30. navedenog Zakona o zaštiti na radu osoba ovlaštena za obavljanje poslova osposobljavanja za rad na siguran način mora imati osnovna andragoška znanja, koja dokazuje ispravom ovlaštene ustanove o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja, odnosno potvrdom visokoškolske ustanove, ako je ta znanja stekla tijekom studija. Kako bi gore spomenuta osoba mogla ostvariti potpuni potencijal osposobljavanja to osposobljavanje mora biti organizirano na način da ga svi polaznici razumiju, te da se provodi prema nekom redoslijedu. Moramo voditi računa o metodama osposobljavanja, razinama osposobljavanja, sudionicima, kao i načinima/medijima za prijenos osposobljavanja. Također moramo imati i metode kojima će ta osposobljenost biti provjerena, kao i materijalne dokaze o osposobljenosti radnika.

Niti jedan od navedenih elemenata ne bi bilo moguće zadovoljiti da ne postoje andragozi koji su osposobljeni za rad s odraslima i koji posjeduju znanja pravilnog rada s odraslim osobama.

Već je spomenuto kako stručnjak koji provodi obrazovanje odraslih mora uvažavati njegovo iskustvo i godine, te znati kako osmisliti najbolji način za obrazovanje te osobe. Stoga je bitno voditi računa da stručnjak koji provodi osposobljavanje posjeduje sva potrebna andragoška znanja pomoću kojih će potaknuti radnike na stvaranje svijesti o svim mogućim rizicima na mjestu rada, važnostima kontinuiranog učenja u cilju zaštite svoga zdravlja i života, kao i za čuvanje sredstava koja su mu povjerena na korištenje u svrhu obavljanja radnih zadataka (Matanović 2015: 27).

Cilj edukatora prilikom edukacije nije „uliti“ znanje u osobe koje prolaze edukaciju, već probuditi zanimanje tih osoba za znanjem. Kod odraslih je to puno teže postići jer imaju puno životnog iskustva. Odrasla osoba je već formirana individua, sa usvojenim navikama, obvezama, te joj je u nekim slučajevima puno teže držati koncentraciju, što iz bioloških razloga, što zbog preopterećenosti životnim obvezama. Zbog toga obrazovanje odraslih konstantno treba pratiti aktualna istraživanja s polja andragogije koja obuhvaća modele i načine učenja kod odraslih. (Zovko 2016: 78)

8. OBRAZOVANJE ANDRAGOŠKIH ZAPOSLENIKA

Na razvoj potencijala kod društva koje uči bitno utječe način na koji je organizirano i provedeno obrazovanje zaposlenika/andragoga. Za uspješno provođenje edukacije vrlo je bitno osmisliti načine na koje će se koncipirati obrazovanje zaposlenika. Da bi obrazovanje zaposlenika bilo ispravno koncipirano potrebno je odrediti koje zadatke obuhvaća radno mjesto za koje se planira koncept obrazovanja, nakon toga, potrebno je provesti analizu znanja koje radnik posjeduje za te poslove ili poslove na sljedećem radnom mjestu, te na osnovu svega toga kreirati adekvatan program.

Planiranje obrazovanja koncipirano je s obzirom na načine, potrebne sadržaje i predtest koji ispunjavaju osobe koje se obrazuju i na osnovu kojega možemo ocijeniti znanje koje oni posjeduju i potrebnu vrstu obrazovanja. Prilikom koncipiranja obrazovanja, osim osnovnog koncepta, veliku ulogu imaju i pedagoške i andragoške postavke. Na početku obrazovanja dužni smo postaviti ciljeve i načine kako ih ostvariti. Kako bi se odrasle osobe potaknulo na ponovno pristupanje obrazovanju potrebno je pronaći načine kako ih zainteresirati za učenje, te pronaći najbolje načine obrazovanja za njih. Načini obrazovanja odraslih osoba trebali bi odgovarati ciljevima i potrebama učenika, te im omogućiti savladavanje svih potrebnih izazova. Način obrazovanja se mijenja i prilagođava svakoj skupini polaznika, te svakom sadržaju i cilju učenja. U području ljudskih potencijala veliki broj načina obrazovanja koje primjenjujemo odnose se na načine koji potječu od obrazovanja odraslih (Požega et al. 2019: 368).

Kod planiranja obrazovanja i koncipiranja načina rada s odraslim učenicima vrlo je bitno korištenje andragoških principa i njenih osnovnih postavki. Ciljevi učenja odraslih su:

- individualni (prilagodba sadržaja, veće ili manje vodstvo prilikom obrazovanja, kognitivne sposobnosti,..),
- institucionalni (kontekst radnog zadatka radi poboljšanja radnog procesa) i
- socijalni (razvoj čovjeka) rast (Požega et al. 2019: 363).

Znanje koje andragozi steknu prilikom obrazovanja nastoje iskoristiti prilikom rješavanja određenih problema i zadataka u stvarnim situacijama. S obzirom da prijenos i korištenje stečenih znanja uvelike utječe na uspješnost rješavanja problema i zadataka sljedeće poglavlje govori o čimbenicima koji utječu na taj prijenos.

8.1. Prijenos stečenih znanja

Prijenos znanja odnosi se na korištenje stečenog znanja i vještina u stvarnim situacijama. Kako bi na što uspješniji način mogli prenijeti znanje potrebno je koristiti više primjera, na osnovu kojih stimuliramo i ohrabrujemo osobe koje uče da razmišljaju i uključe se. Čimbenici koji utječu na prijenos znanja kod odraslih učenika su:

- Vrijednost sadržaja osposobljavanja,
- Samoefikasnost,
- Način prijenosa znanja,
- Reakcije zaposlenika na osposobljavanje,
- Motivacija za osposobljavanje,
- Karakteristike učenika,
- Osmišljavanje i izvedbe osposobljavanja,
- Radno okruženje,
- Stručnjaci, supervizori,
- Vremenski period.

Navedeni faktori kategorizirani su kao faktori konteksta, dizajna, individualni i situacijski faktori. Osoba koja pohađa trening/obrazovanje predstavlja osnovni čimbenik treninga (Požega et al. 2019: 365-366).

8.2. Andragoške postavke – ključ za dobro organiziranje obrazovanja i uspješno osposobljavanje radnika

Prilikom koncipiranja treninga/obrazovanja, te osposobljavanja radnika potrebno je voditi računa o andragoškim i didaktičkim principima koje je nužno zadovoljiti u procesu obrazovanja. Ono što predstavlja jednu od najvažnijih stavki prilikom koncipiranja obrazovanja jest prilagodba obrazovanja dobi učenika koji uči, tj.

priznavanje odraslosti učenika i svih njegovih dosadašnjih znanja i iskustava. Kako bi osoba koja provodi obrazovanje znala koliko znanje polaznici posjeduju mora ih upoznati. Bez upoznavanja osoba s kojima radi nije moguće odrediti znanje vezano za obrazovanje koje su do sada stekli. Stručnjak koji provodi obrazovanje je kroz daljnje izvođenje izobrazbe i osposobljavanja dužan koristiti primjere i zaključke koje je stekao uvidom u dosadašnje znanje polaznika, te im na što jednostavniji način objasniti i pokazati kako će nova/proširena znanja koristiti pri izvođenju svojih radnih zadataka.

„Andragoške postavke, definirane putem jasnoće sadržaja, primjene primjera iz prakse i usmjeravanja sadržaja prema radnim zadacima mogu služiti i kao podloga za dizajn transfera (primjena znanja izvan konteksta samog treninga) treninga i u svakom slučaju pomažu u njegovoj uspostavi, dapače, imaju značajnu ulogu za transfer jer već u svojim postavkama omogućuju percepciju primjene znanja na nove radne zadatke.“ (Požega et al. 2019: 367)

9. IZAZOVI I PERSPEKTIVA ANDRAGOGIJE U BUDUĆNOSTI

S obzirom na stanje razvijenosti obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj, vrlo je zahtjevno utjecati na broj nepismenih osoba u zemlji, koji prema posljednjem popisu stanovništva (2011.) iznosi 0,8% od čega muškarci čine 0,4%, a žene 1,3%. Najviši postotak nepismenih čine žene starije od 60 godina, čak 64,6%. (Državni zavod za statistiku, 2020: 7). „S obzirom na povećano zanimanje suvremenih autora za mogućnost učenja u odrasloj dobi vidljivo je da je taj vrlo složen i suptilan proces prožet različitim utjecajima i okolnostima. Među njima, posebno važno mjesto zauzimaju biološke, psihološke, socijalne i andragoške okolnosti i utjecaji, bez čijeg razumijevanja nije moguće sagledati i na najbolji mogući način osmisliti proces učenja odraslih.“ (Despotović, Kulić, 210: 83).



Slika 6. Nepismene osobe

Važno je da osobe koje provode obrazovanje odraslih prije početka procesa steknu uvid i potrebne informacije o svojim učenicima. Kada je osoba koja provodi obrazovanje svjesna s kojim poteškoćama bi se učenici mogli susresti prilikom učenja, ili što im olakšava učenje, onda može i osmisliti proces koji će biti uspješan. Primjerice, ako jedna osoba ima slabije znanje iz određenog područja, osoba koja provodi obrazovanje zna da toj osobi mora pristupiti na drukčiji način i posvetiti joj više vremena kada dođe do tog područja, nego osobi koja vlada tim područjem, te će na taj način i osmisliti proces učenja da odgovara i prvoj i drugoj osobi, te da iz njega dobiju sve što im je potrebno.

Prilikom suočavanja s budućnošću i novim izazovima obrazovanja u 21. stoljeću, suštinski se mijenja položaj nastavnika u obrazovno-nastavnom procesu. Kod društva koje je posvećeno učenju, obrazovanje je ono što ih vodi kroz život, te naglašava važnost andragoga i procesa obrazovanja koje predstavlja resurse znanja. Izgradnja uravnoteženosti kod nezavisnosti i grupne interakcije, te isticanje važnosti samoinicijative i samostalnosti nastavnici će pomoći odraslim učenicima stvaralačke, fleksibilne i samosvjesne ličnosti, koje su u mogućnosti da pokažu svoj cjelokupni duhovni potencijal. (Despotović, Kulić, 2010: 210)

10. ZAKLJUČAK

Rad ističe važnost cjeloživotnog obrazovanja odnosno nastavka obrazovnog procesa nakon završetka formalnog obrazovanja, pri čemu veliku ulogu ima andragogija. Cilj andragogije i andragoga jest potaknuti odrasle osobe na daljnje obrazovanje i širenje znanja, te im olakšati proces usvajanje istoga. Činjenica je da određeni broj osoba s vremenom zanemaruje svoja znanja i ulaganje u njih, sve manje čita, uči i napreduje. Zbog toga može doći do smanjene koncentracije i težeg usvajanje određenog gradiva kada se osoba ponovno odluči upustiti u proces obrazovanja i upravo zato osoba koja prenosi znanje (učitelj/trener/andragog) mora imati potrebne vještine, sposobnosti i znanje kako bi taj proces učenja organizirao i olakšao polaznicima i ponovno ih potaknuo na učenje.

Odrasle osobe uče iz različitih razloga, koji mogu biti materijalni ili nematerijalni. Vidjeli smo da je najveća motivacija upravo zadržavanje posla. Isto tako što je osobi više priznat trud i zalaganje, makar samo usmenom pohvalom, to će ona biti produktivnija i učinkovitija na radnom mjestu. Utjecaj kolega, poslodavaca i okoline općenito može imati veliku ulogu prilikom donošenja odluke za daljnje obrazovanje. Na neke okolina može djelovati pozitivno i motivirajuće, primjerice osoba može pronaći poticaj da dosegne ciljeve (plaću, priznanje – profesionalno ili društveno i sl.) koje ima neka druga osoba. Što je osoba okružena s više ambicioznih i uspješnih ljudi, to i ona sama ima veću želju i motivaciju da bude takva. Ukoliko je osoba okružena ljudima koji nemaju interes za obrazovanjem, boljim, uspješnijim i ambicioznijim životom i napredovanjem, bilo u poslovnom ili privatnom životu, to osoba više poprima takav stil života, te se ni sama vrlo vjerojatno neće upustiti u neko dodatno obrazovanje, bilo zbog nedostatka motivacije ili zbog straha od odbacivanja.

Smatram da bi svaka osoba kroz život trebala težiti tome da što više uči, proširuje znanja, stječe nove sposobnosti i vještine, bilo to na profesionalnom planu i za vrijeme rada, ili u mirovini kada se može posvetiti onome što je oduvijek htjela naučiti, ali je zbog životnih okolnosti odgađala. Što je više obrazovanih ljudi, to će stanje u zemlji biti bolje, radnicima će se povećati materijalni status, što će dovesti do bolje produktivnosti.

Upravo zato mislim da je potrebno puno više ulagati u sustav obrazovanja, osobito starijih osoba, te u osobe koje to obrazovanje provode.

Andragogija je relativno mlada znanost i smatram da bi ju trebalo više promovirati i podizati svijest o njenoj nužnosti u društvu koje uči kako bi čak i osobe koje nisu sigurne da se mogu ponovno vratiti procesu učenja i razvijanju vještina dobile poticaj i shvatile da nikada nije kasno.

Sama zaštita na radu, poštivanje svih propisa, pravila i normi, te prenošenje svijesti nije moguće ako osoba nema stečena andragoška znanja. Postići da radnik bude svjestan svih opasnosti i rizika koje mu prijete, te da bude motiviran za učenje, za zaštitu svoga života i zdravlja, te života i zdravlja svojih kolega zadatak je koji zahtjeva puno strpljenja i upornosti, te znanja kako na što jasniji način prenijeti te informacije i svijest radniku. Upravo iz tog razloga obrazovanje odraslih trebalo bi konstantno pratiti aktualna istraživanja s polja andragogije koja obuhvaćaju modele i načine učenja kod odraslih, te ih kontinuirano primjenjivati na društvo koje uči.

11. LITERATURA

1. Andragogija (2021.) *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Dostupno na:
<http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=2579> (26.04.2021.)
2. Andrilović, V. (1976). *Kako odrastao čovjek uči*. Zagreb: Školska knjiga.
3. Andrilović, V., Matijević, M., Pastuović, N., Pongrac, S., Špan, M. (1985). *Andragogija*. Zagreb: Školska knjiga
4. Berk, L.E. (2008.) *Psihologija cjeloživotnog razvoja*. Jastrebarsko: Naklada Slap
5. Centar za zaštitu na radu, *Osposobljavanje radnika za rad na siguran način-kako ga obaviti?*. Dostupno na: <https://centarznr.hr/strucni-clanci/hrvatska/osposobljavanje-radnika-za-rad-na-siguran-nacin-kako-ga-obaviti> (07.06.2021.).
6. Conaway, W i Barbara Zorn Arnold. (2015), *The Keys to Online Learning for Adults: The Six Principles of Andragogy*.
7. Despotović, M. (2016). *Obrazovanje odraslih na Zapadnom Balkanu*. Beograd: Društvo za obrazovanje odraslih.
8. Despotović, M., Kulić, R. (2010). *Uvod u Andragogiju*. Beograd: Svet knjige
9. Hrvatska u brojkama (2020.), Državni zavod za statistiku. Dostupno na: <https://www.dzs.hr/> (06.09.2021.)
10. Honigsfeld, A., Dunn, R., Doolan, L. (2006). *Learning – Style Characteristics of Adult Learners*. Delta Kappa Gamma Bulletin, 72 (2), 4-31. Dostupno na: <https://www.paulding.k12.ga.us/cms/lib/GA01903603/Centricity/Domain/2566/Learning%20Styles.pdf> (27.04.2021.)
11. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (2014). Dostupno na: http://www.hzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/Obveze_poslodavca_ZNR71_14.pdf (01.05.2021.)

12. Kako uspješno poučavati odrasle (2012). Agencija za strukovno obrazovanje mladih i obrazovanje odraslih.
13. Kok, N., Chia, H., Kiak, N., & Kee, N. (2013). An integrated teaching-learning framework for special education in singapore.
14. Maic, Željka (2017), „Razvoj andragoške znanosti“, u: *Život i škola*, vol. LXIII, No. 2., str. 169-180. <https://hrcak.srce.hr/195195> (30.06.2021.).
15. Matanović, M (2015). Osposobljavanje radnika za rad na siguran način. Završni rad. Karlovac, Veleučilište u Karlovcu.
16. Matijević, M. (2000). *Učiti po dogovoru – uvod u tehnologiju obrazovanja odraslih*. Zagreb: Birotehnika
17. Matijević, M. „Pogled u povijest obrazovanja odraslih u Hrvatskoj“, u: Pastuović, N. i Žiljak, T. (ur.) (2018), *Obrazovanje odraslih, teorijske osnove i prakse*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski Fakultet ; Pučko Otvoreno Učilište Zagreb, str. 309-324.
18. Nimac, E. 2014. *Primjena Bloomove taksonomije u nastavi*. OŠ dr. Ante Starčevića, 1-57. Dostupno na: http://os-sesta-vz.skole.hr/upload/os-sesta-vz/newsattach/637/Bloomova_taksonomija.ppt (07.05.2021.)
19. Ninčević, A.; Pavlič. M. (2016). "Motiviranost stručnjaka zaštite na radu za obrazovanje." *Sigurnost* 58, no. 1, str. 31–45.
20. Osnivanje udruge za obrazovanje odraslih (2021). e-Građani. Dostupno na: <https://gov.hr/hr/osnivanje-ustanove-za-obrazovanje-odraslih/1384> (20.07.2021).
21. Pastuović, N. (2016) *Ciljevi i svrha obrazovanja odraslih*. Andragoški glasnik Vol. 20., No. 1-2, 7-23. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/173600> (07.05.2021)
22. Pastuović, N., *Ciljevi i svrha obrazovanja odraslih*. Andragoški glasnik (2016), vol.20, No.1-2, 7-23. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/173600> (07.05.2021.)
23. Petričević, D. (2011) *Prilog raspravi o profesiji: Andragog*. Andragoški glasnik, Vol. 15., No. 1(26), 11-29. Dostupno na:

<https://hrcak.srce.hr/105156?fbclid=IwAR3pJfYKvBy-lb36dpvmwWI2VMIW1FCj-1xoLO4-hjEWJrXUI7NYN8hPuIQ> (27.04.2021.)

24. Požega, Ž., Crnković, B., Mandić, K. (2019) *Utjecaj dizajna treninga na edukaciju zaposlenika*. Ekonomski vjesnik, 33(2), 361-370.
25. Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita, Narodne novine, NN 74/14. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2014_09_112_2153.html (12.04.2021.)
26. Trivette, C.M., Dunst, C.J., Hamby, D.W., O`Herin, C.E. (2009). *Characteristics and Consequences od Adult Learning Methods and Strategies*. Research Brief Volume 3(1), 1-33. Dostupno na: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.308.5784&rep=rep1&type=pdf> (27.04.2021.)
27. UNESCO (2001), *Revidirane preporuke o tehničkoj i profesionalnoj izobrazbi*
28. Zovko, A. (ur.) (2016) *Andragoška propitivanja*. Mostar, Fakultet prirodoslovno-matematičkih i odgojnih znanosti Sveučilišta u Mostaru.

12. POPIS PRILOGA

Popis slika:

Slika 1. Znanosti koje se bave obrazovnim procesima. Vlastiti izvor.

Slika 2. Područja učenja prema Bloomu. Vlastiti izvor

Slika 3. Osobine važne za obrazovanje. Vlastiti izvor

Slika 4. Model učenja prema Dunn i Honigsfeld. Vlastiti izvor.

Slika 5. Životne vještine u svijetu cjeloživotnog učenja. Vlastiti izvor

Slika 6. Nepismene osobe. Dostupno na:

<https://www.dzs.hr/hrv/important/Interesting/pismenost.htm> (06.09.2021.)

Popis grafikona:

[1] Ninčević, A., Pavlič, M., Motiviranost stručnjaka zaštite na radu za obrazovanje, Sigurnost 58 (1), 31-45. Dostupno na: [Motiviranost stručnjaka zaštite na radu za obrazovanje \(srce.hr\)](#) (26.04.2021.)