

# VAŽNOST STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA I CJELOŽIVOTNO UČENJE U SVRHU POBOLJŠANJA ZAŠTITE NA RADU

---

**Trupac, Lidija**

**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:128:903552>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-29**



**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

Lidija Trupac

**Važnost stručnog  
osposobljavanja i  
cjeloživotno učenje u  
svrhu poboljšanja zaštite  
na radu**

ZAVRŠNI RAD

Mentor: dr.sc. Berislav Čović. prof.  
Komentor: mr.sc. Lada Purgar

Karlovac, 2021

Karlovac University of Applied Sciences

Safety and Protection Department

Professional graduate study of Safety and Protection

Lidija Trupac

THE IMPORTANCE OF  
PROFFESIONAL TRAINING AND  
LIFELONG LEARNING WITH THE  
PURPOSE OF OCCUATIONAL SAFETY  
INPROVEMENTS

Mentor: dr.sc. Berislav Čović. prof.  
Komentor: mr.sc. Lada Purgar

Karlovac,2021.



**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**  
KARLOVAC UNIVERSITY



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

Stručni / specijalistički studij: Specijalistički diplomski stručni studij zaštite na radu  
(označiti)

Usmjerenje: Zaštita na radu

Karlovac, 2021. godine

## ZADATAK ZAVRŠNOG RADA

Studentica: Lidija Trupac

Matični broj: ...02480777336.....

Naslov: **Važnost stručnog osposobljavanja I cijeloživotnog učenja u svrhu poboljšanja zaštite na radu**

Opis zadatka:

Cilj ovog rada je opisivanje unapređena zaštite na radu na random mjestu kroz različita stručna osposobljavanja I cjeloživotno učenje.

Zadatak zadan:

04/21

Rok predaje rada:  
obrane:

09/21

Predviđeni datum:

10/21

Mentor: dr.sc.Berislav Čović. prof.

Predsjednik ispitnog povjerenstva:

Komentor: mr.sc. Lada Purgar

Lidija Jakšić, mag.ing.chm.

## PREDGOVOR

Ovom prilikom zahvaljujem se svojoj obitelji na iznimnoj podršci tijekom mog nastavka školovanja. Zahvaljujem se mentorima na podršci i razumijevanju prilikom pisanja rada. Veliko hvala svim profesorima Veleučilišta u Karlovcu na nesebičnoj predaji znanja, koje će mi koristiti tijekom mog daljnjeg rada u struci.

Lidija Trupac

## SAŽETAK

U završnom radu analizirat će se ciljevi i načini cjeloživotnog učenja, pojava i razvoj andragogije te znanja i vještine koje moraju imati nastavnici u svojstvu predavača-andragoga. Povezanost obrazovanja odraslih kroz stručno osposobljavanje osoba na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada npr. rukovatelj mosnom dizalicom, signalista i vezač tereta, rukovatelj viličarem itd.

KLJUČNE RIJEČI: andragogija, cjeloživotno učenje, stručno osposobljavanje

## SUMMARY

In this final assignment, goals and lifelong learnings are being analyzed, the appearance, knowledge and skills that teachers need to possess to be able to teach adults.

Moreover, the connection of adult education through professional training with specific work conditions eg. bridge crane operator, signalman, forklift operator ect.

KEY WORDS: andragogy, lifelong learning, professional training

## Sadržaj

Sadržaj .....	6
1. UVOD .....	1
2. CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE.....	2
2.1. Andragogija i njezin povijesni razvoj.....	3
2.2. Andragoška načela osposobljavanja.....	5
2.2.1. Obrazovanje odraslih i njihovi ciljevi .....	6
2.2.2. Metode u obrazovanju odraslih.....	6
2.2.3. Načini učenja .....	9
2.2.4. Mediji u obrazovanju.....	11
2.3. Kompetencije andragoga .....	12
2.4. Obrazovanje andragoga u Hrvatskoj.....	14
3. PROGRAMI OBRAZOVANJA ODRASLIH U REPUBLICI HRVATSKOJ .....	16
3.1. Institucije uključene u obrazovanje odraslih .....	17
3.2. Načini organiziranja nastave za odrasle osobe .....	20
3.2.1. Podjela osoba prema stilu učenja .....	21
3.3. Smisao osnovnog obrazovanja.....	22
3.4. Sposobnosti učenja ovisno o dobi polaznika .....	22
4. ODGOJNO OBRAZOVNA KLIMA .....	24
4.1. Obrazovanje kroz aktivnosti socijalnog oblika .....	24
4.2. Rad predavača kroz socijalni i individualni oblik .....	26
5. STRUČNO OSPOSABLJAVANJE .....	27
5.1. Uvjeti za upis u program osposobljavanja .....	27
5.2. Vrste poslova za koje je osposobljavanje obavezno .....	28
5.3. Trajanje programa i način izvođenja.....	29
5.4. Kompetencije koje se stječu završetkom osposobljavanja.....	29
6. PRIMJER IZ PRAKSE – RUKOVATELJ MOSNOM DIZALICOM .....	30

6.1. Plan i program osposobljavanja za rukovatelja mosnom dizalicom.....	30
6.1.1. Općenito o mosnim dizalicama.....	31
6.2. Uputa za siguran rad na dizalici .....	34
6.3. Izvori opasnosti pri rukovanju mosnom dizalicom .....	35
7. ZAKLJUČAK .....	36
8. LITERATURA.....	37
9. POPIS TABLICA.....	38
10. POPIS ILUSTRACIJA .....	39



## 1. UVOD

Kroz rad će se analizirati pojam i značaj andragogije, kako u povijesti tako i u današnjem društvu. Današnji sve ubrzaniji tehnološki razvoj na svim poljima zahtjeva brze promjene u društvu, prije svega u obrazovanju. Iz istog razloga sustavi unutar Hrvatske, a i u ostatku Europske Unije pokušavaju kroz veliki spektar obrazovnih programa pratiti potrebe na tržištu rada. Promiče se važnost cjeloživotnog učenja i obrazovanja ostalih. Veliku važnost imaju usklađivanja kvalitetnih obrazovnih programa koje će provoditi andragoški djelatnici te na taj način povećati zapošljavanje i samozapošljavanje na zahtjevnom tržištu.

Ako je obrazovanje život, onda je i život obrazovanje“ (Lindeman, 1926, 9). Obrazovanje odraslih, kako navodi Eduard C. Lindeman u svom djelu *The Meaning of Adult Education*, uvijek polazi od pretpostavke prihvatanja postojećeg iskustva kod polaznika. „Iskustvo je živuća bilježnica odraslih polaznika“ (Lindeman, 1926,10). [9]

Drugi dio rada odnosi se na stručno osposobljavanje djelatnika koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada i vrstama programa koji se provode. Kao primjer naveden je plan osposobljavanja za rukovatelja mosnom dizalicom.

Bitan faktor koji doprinosi uspjehu je upravo osposobljavanje djelatnika prije početka rada i ukazivanje na vrste opasnosti koje postoje na pojedinom mjestu rada.

Rad je strukturiran kroz šest glavnih cjelina koji će biti opisani.

## 2. CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE

Cjeloživotno obrazovanje definiramo kao učenje prilikom kojeg stječemo nova i nadograđujemo ranije stečena znanja. U svakom društvu možemo sagledati obrazovanje odraslih kao važan društveni činitelj u samom napretku društva, ali i svakog pojedinačno. Takvim učenjem stječemo nova znanja i vještine u današnje vrijeme vrlo bitne za pronalazak i zadržavanje zaposlenja.

Znanstvene discipline koje se bave tom sferom obrazovanja su andragogija i gerontogogija. Andragogija se bavi proučavanjem odgoja i obrazovanja odraslih osoba dok se gerontogogija bavi obrazovanjem starijih osoba. Odrasli učenici moraju biti prepoznatljivi kao raznolika i složena grupa pojedinaca s različitim vrstama aspiracija, fluidnim identitetima, s različitim razinom predznanja i spremnosti na rizik, socijalno-ekonomskim statusom, razinom obrazovanja što onemogućava stvaranje stabilnih kategorija.[1]

Sam pojam takvih učenika predstavlja zrelu osobu koja uči kroz formalne, neformalne i informalne oblike učenja i obrazovanja. Samim prestankom pohađanja obaveznog obrazovanja te njezinim uključivanjem na „tržište rada“ ona se svrstava u kategoriju odraslih bez obzira na dob.

Zbog razlika u shvaćanju i interpretaciji kronološke dobi, postoje pristupi koji odraslost analiziraju iz:

- perspektive klase - narodno obrazovanje (popular education, peoples education, Volksbildung folkeoplysning)
- perspektive obrazovanja za uspješno obavljanje različitih funkcija-strukovno obrazovanje (vocational education), liberalno obrazovanje (liberal education), sindikalno obrazovanje (trade union education), socijalno obrazovanje (social education), građansko obrazovanje (citizenship education) i slično;

- perspektive inicijalnog obrazovanja – kontinuirano ili daljnje obrazovanje (continuing education, post -compulsory education, formation continue, further education, Weiterbildung). [2]

Važnu ulogu u postavljanju prioriteta i ciljeva u cjeloživotnom učenju cjelokupne Europske Unije imaju organizacije UNESCO, UN, OECD, Međunarodna organizacija, Svjetska banka i tijela europske unije: Europska komisija i Vijeće Europe.

## 2.1. Andragogija i njezin povijesni razvoj

Za andragogiju u pogledu njenog razvoja možemo reći da je relativno mlada znanost. Prvotno je svoj razvoj postizala kroz pedagogiju.

Njemački odgajatelj i urednik Alexander Kapp je prvi upotrijebio termin andragogija još daleke 1883. godine u knjizi pod nazivom „Platonove obrazovne ideje“.

U nekim europskim zemljama, primjerice u Njemačkoj termin je usvojen još u prvoj polovici dvadesetog stoljeća. Njemačku su slijedile Švicarska, Nizozemska, SAD itd.

Na našim prostorima obrazovanje odraslih proteže se kroz višestoljetnu tradiciju. U 19. stoljeću javljaju se prve narodne škole kao i ustanove za odgoj i obrazovanje odraslih. Iako je u to vrijeme veliki postotak nepismenih i polupismenih građana, što usporava razvoj andragogije važan temelj i napredak vidi se uspostavom Matice Ilirske, koja kasnije prelazi u Maticu Hrvatsku. U Zagrebu 1907. godine otvara se Pučko sveučilište čiji je utemeljitelj dr. Albert Bazala. Narednih desetljeća prošlog stoljeća dolazi do otvaranja ustanova s istom svrhom u Karlovcu, Splitu te u još nekim našim gradovima. Za vrijeme drugog svjetskog rata u siromašnijim dijelovima ustanove prestaju s radom, da bi njegovim završetkom došlo do velike potrebe za obrazovanjem, otvaranjem muzeja, kazališta, sveučilišta, a kadrovi koji su bili zaposleni u tim ustanovama uglavnom su bili slabijih kompetencija. Sve navedeno dovelo je do otvaranja večernjih srednjih i viših škola za odrasle, veliki broj radničkih sveučilišta i usavršavanje andragoških djelatnika. Rezultati su bili vidljivi jer je u pedesetim i šezdesetim godinama prošlog stoljeća obrazovanje imalo zlatan period.

Za vrijeme domovinskog rata zbog manjka financija i kadrova smanjuje se broj programa i ustanova za obrazovanje odraslih. Na prijelazu iz 20. st. u 21. st. Osnivaju se brojne javne i privatne ustanove za obrazovanje odraslih.

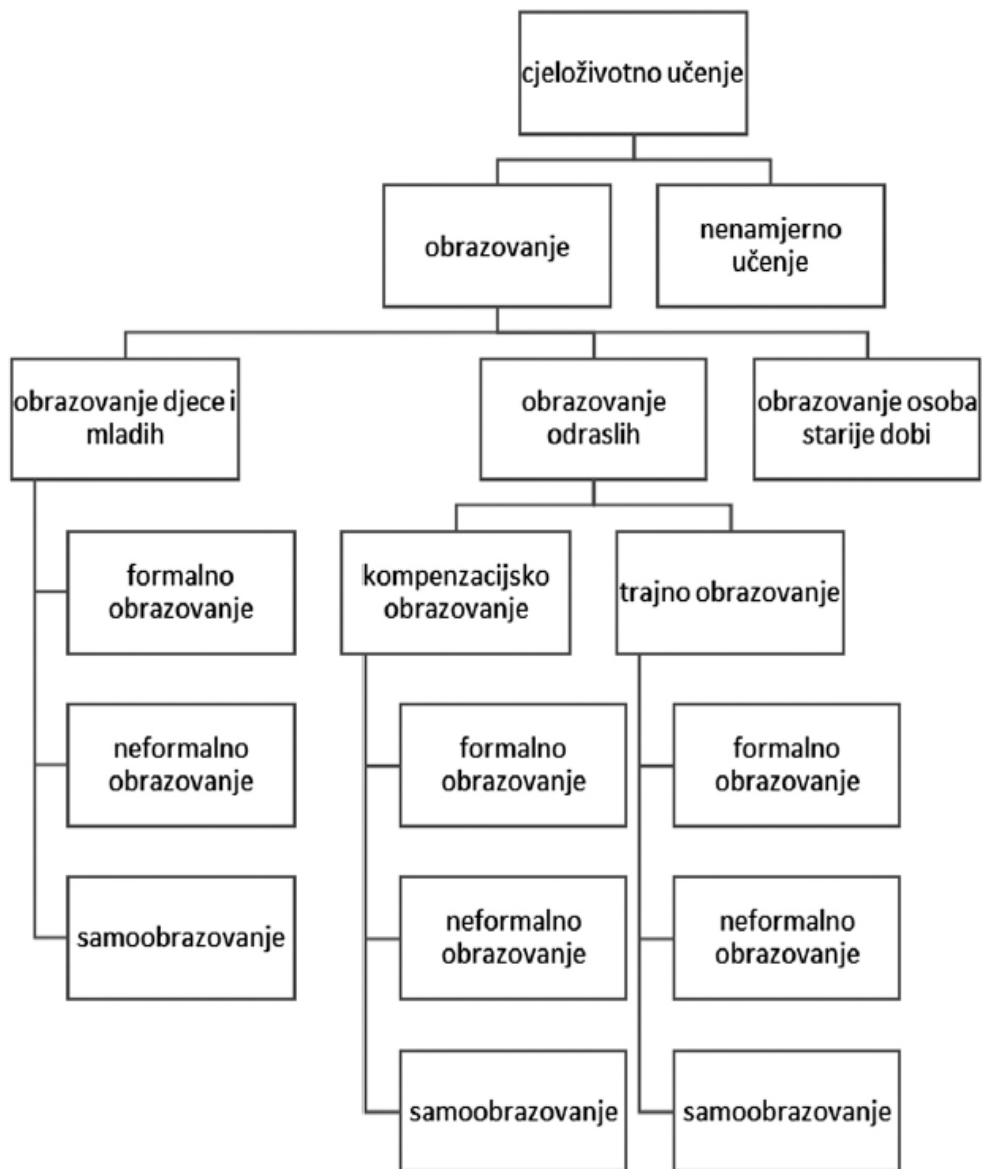
Osnivanjem Agencije za obrazovanje odraslih u svibnju 2006.godine (danas *Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih*) i izglasavanjem *Zakona o obrazovanju odraslih* u veljači 2007.god. možemo reći da je cjeloživotno obrazovanje doživjelo svoj procvat na ovim prostorima.

U Hrvatskoj je obrazovanje odraslih podijeljeno na neformalno, formalno i informalno .

*Formalno obrazovanje* u Hrvatskoj odvija se u registriranim ustanovama, a to su osnovne škole, srednje škole, sveučilišta, veleučilišta, učilišta namijenjena trećoj životnoj dobi, penološke institucije itd. Kod formalnog obrazovanja znanje je uvjetovano propisanim programom, odobrenim od Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske.

*Neformalno obrazovanje* čine razna stjecanja znanja i vještina kao što je osposobljavanje radnika za zaštitu na radu, prekvalifikacije, uvođenje pripravnika u određeni dio procesa na radnom mjestu, specijalizacija i razna usavršavanja na teret tvrtke. To je obrazovni proces izvan okvira formalnog učenja i obrazovanja. Drugi naziv za takav oblik obrazovanja nazivamo stručno osposobljavanje. Uglavnom odvija interno unutar tvrtke, u školama stranih jezika, javne knjižnice, narodna sveučilišta i sl.

*Informalno obrazovanje* je samoobrazovanje pojedinca na način da stječe znanja i vještine koje su mu potrebne u svakodnevnom radu.



Slika 1. Prikaz koncepta cjeloživotnog učenja, Vekić,M.,2015,Preuzeto 19.08.2021.

## 2.2. Andragoška načela osposobljavanja

Načela obrazovanja odraslih izvode se na temelju zakona koji vladaju u obrazovanju odraslih, a ujedno predstavljaju zahtjeve koje treba uvažavati kod organizacije obrazovanja.

Pored načela bitno je spoznati ciljeve polaznika i metode prema kojima će se organizirati nastava i aktivirati njeno praćenje .

### **2.2.1. Obrazovanje odraslih i njihovi ciljevi**

Ciljeve i zadatke obrazovne djelatnosti određuje društvo. Ukratko ih možemo podijeliti u tri grupe.

- Humanistički ciljevi
- Ekonomski ciljevi
- Socijalni ciljevi

Onaj obrazovni sustav koji dovodi do uravnoteženosti između sva tri cilja smatramo učinkovitim. Obrazovanje odraslih usmjereno je na zadovoljavanje obrazovnih potreba pojedinca i njegove obitelji, tvrtke u kojoj radi i socijalnu zajednicu u kojoj živi. Možemo reći da i pojedinac i tvrtka teže istim ciljevima, a to je ekonomsko i socijalno blagostanje.

### **2.2.2. Metode u obrazovanju odraslih**

Metode obrazovanja odraslih imaju veliku važnost za realizaciju zadataka obrazovanja.

Općenito, metoda (grč.methodos) je put, odnosno način kako postići određeni cilj. Način na koji se to postiže je unaprijed određen. Metode predstavljaju i način djelovanja, sustav koji vodi prema postizanju određenog cilja.

Metode se izvode na način da čovjek uči slušanjem, gledanjem, razgovorom i praktičnim aktivnostima.

Metode obrazovanja su:

- usmeno izlaganje
- razgovor nastavnik-polaznik

- demonstracija
- praktični radovi (razni projekti)
- igranja uloga
- crtanje i pisanje
- igranje uloga

*Metodu usmenog izlaganja* možemo navesti kao karakterističnu za obrazovanje gdje polaznici ili nastavnici verbalno izlažu određene dijelove nastavnih sadržaja. Usmeno izlaganje obrazovnih sadržaja javlja se u svim etapama nastavnog sadržaja. Kod takvog izlaganja možemo razlikovati pripovijedanje, opisivanje, obrazloženje i rasuđivanje. Složeniji oblik usmenog izlaganja je objašnjenje. Najčešće je potrebno objašnjavati apstrakcije, odnosno generalizacije ( teorije, zakoni, pravila itd.).

Kod usmenog izlaganja važno je privući pažnju slušatelja i što duže istu zadržati. Postoje različiti načini kako to ostvariti. Praksa je pokazala da u tome uvelike pomaže razumno predstavljanje govornika, kratko promatranje slušatelja i općenito što više povezivati gradivo sa svakodnevnim životnim problemima.

*Metode razgovora* predvode uglavnom nastavnici, a predmet razgovora su materijali potrebni kod obrazovanja odraslih. Strukturu svakog razgovora čine pitanja i odgovori. Mogu biti manifestirani kroz lanac , raspravu, zvijezdu i mrežu.

*Metoda demonstracije* su uglavnom demonstrirane polaznicima kroz prirodne pojave ili aktivnosti. Neke je moguće demonstrirati u prirodi dok druge traju i duže od obrazovnog procesa tako da je njihova dobra zamjena eksperimentiranje. Eksperimente možemo provoditi kroz dinamičke, vizualne i audiovizualne medije poput filma, televizijske emisije ili kompjutorske simulacije.

Možemo demonstrirati aktivnosti vezane uz ljudski rad. Dijelimo ih na:

- praktične aktivnosti

- aktivnosti izražavanja
- senzorne aktivnosti
- intelektualne aktivnosti

Cilj praktične aktivnosti je pored upoznavanja s radnjama i njihovo izvođenje. Senzorne aktivnosti mogu biti vizualne, njušne, akustične i odnose se na pjevanje, govor, crtanje itd. Najteža demonstracija je intelektualna jer je potrebno aktivirati ljudski mozak i pratiti njegov rad indirektno.

*Metoda praktičnih radova* je izrazito zanimljiva polaznicima jer zahtjeva od njih aktivno učenje na konkretnim primjerima. Za izvođenje takvog rada potrebna je materija (drvo, metal i sl.), organ rada ( najčešće je to ruka) i pomagala za rad (alati).

*Metoda čitanja i rada na tekstu* je najvažnija metoda kod obrazovanja odraslih, a odnosi se na udžbenike, priručnike, izvještaje, referate itd.

Prednosti ove metode su :

- pouzdanost i konstantnost teksta kao izvor znanja
- korigiranje pogrešnog znanja
- mogućnost vraćanja na dio teksta radi ponavljanja
- provjera znanja

*Metoda crtanja i pisanja* je aktivnost kod koje se crtaju razni grafički simboli, grafički znakovi, shematski prikazi itd. Uglavnom se crtanje i pisanje nadopunjuju.

*Metoda igranja uloga* je uvježbavanje određenih aktivnosti i polaznike se stavlja u realnu ili imaginarnu situaciju.

Praksa je pokazala da se kombinacijom različitih metoda dobiva učinkovit, dinamičan i atraktivan prijenos znanja i učenja.



### 2.2.3. Načini učenja

Učenje se većinom definira kao relativno trajna promjena u ponašanju, a nastaje na osnovi iskustva kroz različite procese. Ono nije jednostavna psihološka pojava s obzirom da razlikujemo sadržaje učenja i situacije u kojima se obavlja.

Programi učenja moraju biti prilagođeni dobi polaznika, razini ranijeg obrazovanja, sposobnostima i vještinama.

Načine učenja dijelimo:

- Redovita (direktna) nastava
- Konzultativno-instruktivna nastava
- Dopisno-konzultativna nastava
- Nastava koja se odvija na daljinu
- Multimedijaska nastava i drugi primjenjivi načini

1.Redovna ili direktna nastava je:

oblik nastave gdje su polaznici obavezni svaki dan dolaziti na nastavu. U predavanju se koristi predavački vid nastave tj. direktna komunikacija. Dužnost nastavnika je priprema materijala koji će koristiti u poučavanju. Gradivo se uči vježbanjem i ponavljanjem, a na kraju i provjerava i ocjenjuje.

2.Konzultativno-instruktivna nastava je:

nastava gdje polaznici uglavnom sami moraju svladavati sadržaj nastave. Gradivo koje ne uspijevaju sami svladati organizirano uče uz pomoć nastavnika na konzultacijama, u za to dogovorenim terminima.

3.Dopisno-konzultativna nastava:

Odvija se u područjima gdje su ljudi poprilično udaljeni od gradova i ustanova za obrazovanje te im je onemogućeno direktno prisustvo na nastavi. Učenje se uglavnom svodi na pisane

materijale i samostalno učenje. Zbog sporosti u primanju materijala između polaznika i nastavnika ovakav vid nastave gubi smisao motivacijski i u didaktičkom smislu.

#### 4. Multimedijaska nastava na daljinu.

Uglavnom se konzumira u obrazovanju odraslih. U počecima nastave na daljinu korišteni su radio, televizija ( u Hrvatskoj je takav oblik nastave bio prisutan u vrijeme Domovinskog rata) i tisak. Unatrag dvije godine bili smo prisiljeni upoznati se sa modernijim načinom prijenosa znanja. Pojavom novog soja virusa, uzrokovanog COVID-19 pandemijom klasični oblici nastave više nisu jedina opcija. Prema saznanjima znanstvenika virus se prenosi kapljičnim putem s čovjeka na čovjeka. Odlukom Vlade nastava se odvijala na daljinu. Hrvatska radio televizija u dogovoru s Ministarstvom znanosti i obrazovanja organizirala je na trećem programu nastavu za razredne odjele, u skladu s nastavnim programima i kurikulumima. Učenici i razrednici bili su povezani i uz pomoć mobitela ( Viber, WhatsApp ..). Osnovnoškolci predmetne nastave, srednjoškolci i studenti nastavu /predavanja imali su on line, uz pomoć raznih alata (Carnet, Zoom, MS Teams, Yammer, Webinar...). Sve navedeno potiče nove kompetencije, koje su nastavnici morali stjecati u kratkom roku:

- dizajneri e-učenja
- mentori u procesu učenja
- stručnjaci za tehnologiju

Kao dizajneri u e-učenju u vrlo kratkom roku morali su transformirati nastavne materijale kroz razne digitalne alate, osmisliti plan komunikacije i vremensko trajanje.

Kompetencije učenika su različite pa im je potrebno tako i pristupati (učenici s posebnim potrebama, invaliditetom).

Uloga mentora u procesu učenja je važna osobito kod mlađih učenika (učiti kako samostalno svladati gradivo, kritičko promišljanje i izdvajanje važnih sadržaja).

I dok je to kod mlađe populacije prihvatljiviji način stjecanja znanja, zbog relativno velikog broja informatički nepismenih odraslih osoba, ne možemo se osloniti na medij kao zamjenu za

direktnu nastavu. Današnje generacije već u najranijoj dobi koriste modernu tehnologiju. Generacija rođena nakon 1980. godine odrastala je uz medije kao što su televizija i radio, računalo, mobitel, internet. Digitalni domaćini uče vrlo brzo, posjeduju širok raspon pažnje, mogu raditi istovremeno na više zadataka npr., pisati zadaću i slušati muziku, komunicirati s drugom osobom u isto vrijeme na mobitel. Dok starija populacija može raditi na samo jednom zadatku, imaju analitički pristup učenju i dug raspon pažnje. Nazivamo ih digitalnim doseljenicima. [8]

#### 2.2.4. Mediji u obrazovanju

Didaktika je disciplina kojoj je cilj unaprijediti nastavu. Sredstvo u postizanju tog cilja su i mediji. Današnje metode učenja podliježu raznim tehnikama kod korištenja medija. Važno je spomenuti vizualnu tehniku, auditivnu tehniku i audiovizualnu tehniku. *„Izraz obrazovna tehnologija danas se u didaktičkoj literaturi primjenjuje u smislu tehničkih sredstava i organizacijskih postupaka utemeljenih na rezultatima obrazovanja, prije svega didaktike, psihologije i kibernetike, za realiziranje zadataka obrazovanja“.* [6]

Cilj tehničkih sredstava je omogućiti programima obrazovanja da budu što racionalniji, lakši, zanimljiviji, pamtljivi i brži za pamćenje, kako ne bi došlo do nepoželjnih frustrirajućih i demotivirajućih situacija. Nastavnici sada mogu na prihvatljivi način organizirati predavanja i umjesto u pisanom obliku materijale imati u elektroničkoj verziji.

„Posebnu i važnu skupinu tehničke opreme koja se koristi u obrazovanju odraslih čine simulatori i modeli“. [6]

Simulatore se svrstava u vizualne medije. Danas kada je tehnologija značajno napredovala i kod pojedinih strojeva postoji opasnost za rad, veliku ulogu u smanjenju i sprečavanju ozljeda na radu imaju upravo simulatori. Posebno se to odnosi na pilote, vozače automobila kod testnih proba, u medicini itd. Uloga auditivnih medija kao (primjer. cd, nekada su to bile kazete i gramofonske ploče), važna je kod odgojno-obrazovnog kadra, konobara, turističkih vodiča i sl. zbog stjecanja sigurnosti u komunikaciji.

Audiovizualni mediji često se koriste kod osposobljavanja odraslih za određene vrste poslova, kako bi prikazali vizualno i auditivno opasnosti koje mogu biti prijetnja na radnom mjestu.

Moderni sustav obrazovanja uključuje kompjutore. Ovaj način učenja odraslima omogućava učenje u komforu svog doma ili radnog mjesta, samostalno se uči uz dostupnost mnogobrojnih izvora. U isto vrijeme moguće je raditi u različitim programima. Prednosti ovog vida učenja imaju i svojih nedostataka, a to je personalna komunikacija na razini nastavnik- polaznik, gdje će predavač moći poticati dvosmjernu komunikaciju tj. aktivno razmišljanje polaznika.

### **2.3. Kompetencije andragoga**

*Zakon o obrazovanju odraslih* obvezuje da u ustanovama gdje se obrazuju odrasli program obrazovanja izvode učitelji, nastavnici, profesori, stručni suradnici, predavači, treneri, voditelji i drugi. Prema istom Zakonu, andragoški djelatnici imaju pravo i obvezu stručnog i andragoškog usavršavanja (članak 8.). [5]

Iako je u većini zemalja andragoška profesija loše organizirana i nisu određene specifične kvalifikacije prema kojima se može definirati nastavnik u obrazovanju odraslih. Uvjeti rada andragoških djelatnika uglavnom su lošiji od njihovih kolega u ostalim obrazovnim procesima. Usprkos navedenim činjenicama još uvijek se nalazi dovoljno entuzijazma za rad s odraslima.

Europska komisija naručila je studiju čiji cilj je bio razviti općenit skup ključnih kompetencija, kao doprinos razvoju referentne točke za sve države članice Europske unije (Research Voor Beleid, 2010). [3]

Cilj Europske komisije, gdje bi sve članice trebale slijediti kompetencije koje su propisane za andragoge je od velike važnosti. Razlog tome je što bi svaka od država članica, bez obzira na ekonomsku podršku koju daje obrazovanju, morala omogućiti dio novca potreban za usavršavanje andragoga .

Studija je također utvrdila nekoliko sastavnica andragoškog procesa koje su prikazane u Tablici.1.

Tablica 1. Okvir kompetencija sa strukovnim sposobnostima andragoških djelatnika

ANDRAGOŠKI PROCES	STRUKOVNESPOSOBNOSTI ANDRAGOŠKIH DJELATNIKA
Procjena obrazovnih potreba	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sposobnost prepoznavanja obrazovnih potreba odraslih na lokalnoj razini</li> <li>-sposobnost prepoznavanja obrazovnih potreba tvrtki, ustanova</li> <li>-sposobnost prepoznavanja obrazovnih potreba različitih ciljnih skupina</li> <li>-sposobnost prepoznavanja obrazovnih potreba pojedinaca</li> </ul>
Planiranje obrazovanja	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sposobnost planiranja formalnih i neformalnih obrazovnih programa za odrasle</li> <li>-sposobnost izbora odgovarajućih obrazovnih programa u skladu s obrazovnih potrebama</li> <li>-sposobnost izvedbenog kurikularnog planiranja</li> </ul>
Organiziranje obrazovanja	<ul style="list-style-type: none"> <li>-organizacijske sposobnosti</li> <li>-sposobnost planiranja provedbe obrazovanja</li> </ul>
Izvođenje obrazovanja	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sposobnost oglašavanja obrazovnih programa - sposobnost informiranja ciljnih skupina o planiranom obrazovanju</li> <li>-sposobnost izvođenja različitih postupaka inicijalnog rada s upisanim sudionicima obrazovanja</li> <li>-sposobnost izvođenja priznavanja prethodno stečenog znanja</li> <li>-sposobnost kvalitetne provedbe obrazovnog procesa</li> <li>-sposobnost uspješnog zaključivanja obrazovnog procesa</li> </ul>
Vođenje obrazovnog procesa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sposobnost vođenja kadrovskih postupaka</li> <li>-sposobnost izbora voditelja obrazovnih skupina i rada s njima</li> <li>-sposobnost formiranja radnih i drugih skupina, vođenje tih skupina</li> <li>-sposobnost oblikovanja prijedloga stručnog usavršavanja suradnika</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sposobnost organizacije i provedbe internih obrazovanja nastavnika</li> <li>-sposobnost razvojne djelatnosti i vođenja</li> <li>-sposobnost partnerske suradnje s drugim ustanovama</li> </ul>
Upravljanje obrazovnim procesom	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sposobnost donošenja poslovnih i financijskih odluka u vezi obrazovanja odraslih u okviru nadležnosti</li> <li>-sposobnost poslovnog i financijskog planiranja (godišnji radni i financijski planovi, drugi slični planovi)</li> <li>-sposobnost poslovnog i financijskog izvješćivanja (godišnje radno i financijsko izvješće, druga slična izvješća)</li> <li>-sposobnost normativnog uređenja poslova obrazovanja odraslih u organizaciji</li> </ul>

Izvor: Klemenčić, 2009

## 2.4. Obrazovanje andragoga u Hrvatskoj

Andragoško obrazovanje u Hrvatskoj postoji više desetljeća. Početkom 1958. godine educiraju se prvi kadrovi andragoga u Zagrebu i Rijeci. Na Filozofskom fakultetu u Zagrebu 1959. godine u okvirima studija pedagogije provodi se i fakultativni kolegij pod nazivom Andragogija. Od 1961.godine istoimeni kolegij počinju upisivati svi tadašnji studenti Više stručne pedagoške škole. U Hrvatskoj još uvijek ne postoji studij andragogije. Kako se smatra granom pedagogije i dalje zastupljena u studiju pedagogije.

U skladu s odredbama *Zakona o obrazovanju odraslih iz 2007.godine* svi predavači moraju imati položena određena stručna usavršavanja koja su određena programom (članak 8.) Ostali zakoni i pravilnici koji reguliraju obrazovanje odraslih zahtijevaju temeljno akademsko obrazovanje i dodatna osposobljavanja. To su: *Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008)*; *Zakon o strukovnom obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008)*; *Zakon o strukovnom obrazovanju (2009)*; Pravilnik o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju nastavnika u srednjom školstvu (1996). Postoje odrednice kojih se treba pridržavati osoba zaposlena kao nastavnik predmetne nastave. U srednjim školama posao

nastavnika može raditi osoba koja ima sljedeće kompetencije: završen diplomski sveučilišni studij odgovarajuće vrste odnosno preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij na kojem se stječe najmanje 180 ECTS bodova i ima potrebno pedagoško-psihološko-didaktičko-metodičko obrazovanje (tj. nastavničke kompetencije) kojim se stječe 60 ECTS bodova. To se dakle odnosi i na formalno obrazovanje.[2]

Prema navedenom možemo zaključiti da svi andragoški djelatnici bez obzira na prethodna obrazovanja moraju se i dodatno usavršavati u skladu s programima ustanova u kojima se odvija obrazovanje odraslih.

Nastavnici u formalnom obrazovanju odraslih moraju ispunjavati uvjete o potrebnoj razini obrazovanja utvrđene programom, kao i dopunsko pedagoško- psihološko obrazovanje. Iako bi se nastavnici u obrazovanju odraslih trebali educirati za rad sa odraslima, oni, kao i nastavnici u redovitom sustavu, polažu dopunsko pedagoško-psihološko obrazovanje, u kojem je naglasak na radu s djecom, a ne na vještinama i metodama poučavanja odraslih.[5]

U novije vrijeme organiziraju se razna usavršavanja, seminari i treninzi, koji će zasigurno omogućiti predavačima nove kompetencije. Nakon što je izrađen program obrazovanja z odrasle osobe može se reći da obrazovanje počinje pratiti potrebe tržišta i moderne tehnologije.

### 3. PROGRAMI OBRAZOVANJA ODRASLIH U REPUBLICI HRVATSKOJ

Programi verificirani u Republici Hrvatskoj koji se provode u ustanovama za obrazovanje odraslih su:

- Srednje stručne spreme
- Niže stručne spreme
- Osnovno obrazovanje odraslih
- Prekvalifikacije
- Usavršavanja
- Strukovna obrazovanja
- Stručna osposobljavanja
- Učenje stranog jezika

Srednja školska sprema i osnovna sprema odvija se prema programu propisanom Zakonom o obrazovanju odraslih (2007) i Pravilniku o standardima i normativima te načinu i postupku utvrđivanja ispunjenosti uvjeta u ustanovama za obrazovanje odraslih (2008).

Učenje stranih jezika odvija se po razinama A1 do C2 u skladu s europskim okvirom učenja i funkciji ostvarivanja što veće mobilnosti odraslih u drugoj životnoj dobi na svjetskom tržištu rada.

Programi strukovnog obrazovanja uključuju :

- Programe za sve koji su prije vremena napustili srednje škole
- Programe za dugotrajno nezaposlene
- Programe za invalidne osobe
- Za migrante i strane radnike
- Programi za autoškole i sl.
- Programi za nezaposlene osobe



Program osnovnoškolskog obrazovanja financira se iz proračuna Republike Hrvatske, a svi ostali formalni, neformalni i informalni programi financirani su od strane poslodavca ili samog polaznika. Upravo zbog financijskih razloga kao i neusklađenosti naziva programa s samim programom, još uvijek je premali broj polaznika s obzirom na potrebe tržišta. Pored navedenih programa imamo i programe za nezaposlene osobe, a odnosi se na mjere aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj.

Tržište rada ima potrebe za novim zanimanjima što znači da su osobama koje traže posao potrebne nova znanja i vještine rada.

Moguća nezaposlenost može dovesti pojedinca do samog ruba, počevši od narušavanja zdravlja posebice psihičkog stanja, gubitka samopouzdanja, društvene izoliranosti itd.

Hrvatski zavod za zapošljavanje organizira obrazovanja odraslih osoba politike, imajući u vidu zanimanja koja su potrebna na tržištu. Osobe koje su duže vrijeme na zavodu potiču se na prekvalifikacije i upravo kroz navedene mjere imaju mogućnost stjecanja novog znanja, a samim tim i zapošljavanja.

### **3.1. Institucije uključene u obrazovanje odraslih**

Bitna institucija je Ministarstvo znanosti i obrazovanja, te sama Vlada, zatim slijedi *Povjerenstvo Vlade Republike Hrvatske za obrazovanje odraslih* (2004) zatim *Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih* (2010) kao i *Vijeće za obrazovanje odraslih* (2008).

U Zakonu o obrazovanju odraslih (NN, br.172007) članak 14, navodi se

„(1). Ustanovu za obrazovanje odraslih može osnovati :

- Republika Hrvatska
- Jedinice lokalne i područne (regionalne ) samouprave
- druga pravna i fizička osoba

(2). Na ustanove za obrazovanje odraslih primjenjuje se Zakon o ustanovama.“ [4]

Ministarstvo znanosti i obrazovanja kao i Vlada odgovorne su za sveobuhvatnu organiziranost obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Također je Vlada Republike Hrvatske u skladu s Rezolucijom Ujedinjenih naroda u periodu od 2003-2012 usvojila projekt „Za Hrvatsku pismenost: Put do poželjne budućnosti“.

Na taj način omogućeno je i osobama starijim od 15 godina da nastave i završe osnovnoškolsko obrazovanje, a koje je uz dostatna sredstva iz navedenog projekta za njih besplatno.

Primanjem Hrvatske u EU, 1.srpnja 2013.godine obrazovanje odraslih preuzima brojne projekte koji se tiču obrazovanja te vrste. Najviše koristi pruža program Erasmus + Obrazovanje odraslih, čije je cilj unaprijediti obrazovanje u svim članicama EU.

Povjerenstvo Vlade RH za obrazovanje odraslih za cilj ima kontinuirano unapređivati obrazovanje odraslih, predlagati nove mjere i pratiti aktivnosti nastavno na donesene mjere.

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih nastala je 2010. godine spajanjem Agencije za strukovno obrazovanje i Agencije za obrazovanje odraslih, a njezin cilj je razvijati i poticati razvoj sustava obrazovanja odraslih kao i strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj u skladu s važećim zakonima.

Agencija kroz razne analize statistički prati i usavršava strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u Andragoškom upisniku podataka. Bitan zadatak je svakako i rad na jačanju kompetencija andragoga.

Tablica 2. Broj ustanova za obrazovanje odraslih od 2010. do 2015. [5]

<b>Godina</b>	<b>2010.</b>	<b>2011.</b>	<b>2012.</b>	<b>2013.</b>	<b>2015.</b>
<b>Broj ustanova</b>	433	467	497	518	569

Od samih početaka evidentiranja, od 2009. godine, broj ustanova za obrazovanje kontinuirano raste. Ustanove u kojima se dodatno obrazuju i usavršavaju odrasli uglavnom čine srednje škole i pučka učilišta a prema broju slijede ih ustanove koje nisu posebno naznačene, a vjerojatno su vlasništvo fizičkih i pravnih osoba.

Tablica 3. Glavni pružatelji obrazovnih ustanova. Vrsta ustanova koje provode obrazovanje odraslih

<b>Vrste ustanova</b>	<b>Broj ustanova</b>
Osnovna škola	22
Srednja škola	205
Pučko otvoreno učilište	131
Visoko učilište	30
Škola stranih jezika	15
Bez naznačene vrste	167
Ostalo	72
<b>Ukupno</b>	<b>642</b>

IZVOR :AZUP, 2021.

Iako tablica pokazuje veliki broj ustanova za obrazovanje odraslih postoje razlike među samim regijama. Tako prema Azup-u najveći broj ustanova nalazi se u dvije naše regije ( Splitsko-dalmatinskoj i Zagrebačkoj), čak 1/3 od ukupnog broja.

Upravo takva raspodjela dovodi do nekvalitete u obrazovnom procesu i dostupnosti ustanova prema mjestu stanovanja.

### **3.2. Načini organiziranja nastave za odrasle osobe**

Kako organizirati nastavu za odrasle osobe, a da ona bude pristupačna i motivirajuća ?

S obzirom da kod obrazovanja odraslih imamo polaznike koji nemaju istu mentalnu kondiciju komunikacija na relaciji nastavnik – polaznik, mora biti pristupačna za sve polaznike.

Ovisno o vrsti procesa i načinu prijenosa informacija razlikujemo:

- interpersonalnu komunikaciju
- intrapersonalnu komunikaciju
- masovnu komunikaciju
- personalna komunikacija
- apersonalna komunikacija

Interpersonalna komunikacija može biti direktna i indirektna. Direktna se odnosi na dvije ili više osoba, može biti uz pomoć medija npr. telefona ili direktno licem u lice.

Intrapersonalna komunikacija je neka vrsta monologa, vježbanje govora i kao takva može dovesti do povećanja našeg samopouzdanja.

Personalna komunikacija je komuniciranje dviju ili više osoba bez prisutnosti medija. Predstavlja bolji način komuniciranja kod mlađih učenika od apersonalne komunikacije. Kasnije kada se nauči samostalno učiti moguće je kombinirati jednu i drugu komunikaciju.

Apersonalna komunikacija je oblik komunikacije koji se odvija uz pomoć medija (telefon, pismo, radio, tv, kompjutor). Zbog pedagoških vrijednosti, apersonalna komunikacija ne može u potpunosti zamijeniti personalnu komunikaciju.

Masovna komunikacija obuhvaća veći broj polaznika.

Razlike svakako postoje i u vremenu koje osoba ima za učenje kao i uvjeti u kojima može učiti.

Nekad je dovoljno sadržaje prenositi slikom, crtežom ili riječima, a ponekad je potrebno uključiti i govor tijela da bi sadržaj bio upečatljiviji. Možemo reći da je komunikaciju moguće podijeliti na verbalnu i neverbalnu.

Verbalna komunikacija podrazumijeva riječi, crteže i slike. Ova vrsta komunikacije može se podijeliti na usmenu i pismenu. Zasigurno temelj svake komunikacije čini govor pa možemo reći da je verbalna komunikacija osnova svih ostalih. Neverbalna komunikacija je poučavanje uz riječi i pokreti ruku, očiju, lica itd.

### **3.2.1. Podjela osoba prema stilu učenja**

Učenje je složen proces i kod mlađe populacije, a kada se radi o obrazovanju odraslih zbog što lakšeg svladavanja gradiva kao i kod djece, bitno je znati koji joj stil najviše odgovara.

Razlikujemo tri vrste osoba s obzirom na stil učenja:

- vizualne
- auditivne
- kinestetičke

Osobama koje su vizualni tip najviše će odgovarati učenje uz pomoć mapa koje će sami izraditi, grafikona, slika. Možemo reći da im je svijet u slikama i gradivo najbolje usvaja očima.

Kod auditivnog tipa za učenje je neophodan sluh. Različite fraze i komentare upečatljivo će brzo upamtiti. Uče na glas i puno im je lakše gradivo svladavati u grupi prepričavajući ga ostalima.

Kinestetički tip osobe je fizički najaktivniji. Dok uče obavezno se služe pokretima nogu ili ruku, lupkaju nekim predmetom, govor im je sporiji, mogu učiti i uz tihu muziku. Bilo kakva aktivnost u njihovom učenju je dobrodošla.

Analizirajući stilove učenja dolazi se do saznanja kako je nastavne materijale i poučavanje bitno prilagoditi navedenim stilovima u podjednakoj mjeri kako niti jedan tip polaznika nebi bio zakinut.

### **3.3. Smisao osnovnog obrazovanja**

Osnovno obrazovanje nam omogućava da naučimo osnove jezika, kulture, matematike, a samim tim nas uči stjecati nove vještine i znanja.

Redovno obrazovanje je uvelike povezano sa našom općom kulturom i svakako utječe na naš daljnji rad. „Ulaganje u opće obrazovanje je neposredno ulaganje u razvoj privrede i društva u cjelini.“ [6]

Da je ulaganje u obrazovanje bitno, činjenica je koja vrijedi u svakom društvu. Učenje nas čini kvalitetnijom osobom, jača naše samopouzdanje, potiče nove ideje i vještine koje će nam zasigurno koristiti u daljnjem razvoju karijere. Obrazovanje pomaže kod pronalaska novog zaposlenja i/ili zadržavanje postojećeg radnog mjesta što nam svakako osigurava egzistenciju.

### **3.4. Sposobnosti učenja ovisno o dobi polaznika**

Polaznike obrazovanja odraslih osoba s obzirom na dob dijelimo na:

- rana odrasla dob
- srednja odrasla dob
- kasna odrasla dob

Ranu dob karakterizira prirodna inteligencija i brzo snalaženje u rješavanju novih izazova. Fluidna inteligencija je na vrhuncu, a kristalizirana stagnira s obzirom na količinu kompetencija koju osoba u toj dobi može imati.

Kod srednje odrasle dobi fluidna inteligencije počinje opadati naročito posle tridesete godine, a kristalizirana raste. Počinju dobivati na važnosti stečene vještine i znanja. Teže se usvajaju nova znanja

Kasna odrasla dob predstavlja kristaliziranu inteligenciju na vrhuncu, više ne raste, ostaje nepromijenjena. Broj informacija se značajno smanjuje u odnosu na srednju dob. Osoba zadržava samo bitne informacije.

Kada govorimo o obrazovanju ovisno o dobi i programi dodatnih obrazovanja, usavršavanja ili osposobljavanja za određena zanimanja moraju biti prilagođeni kako polaznici ne bi bili frustrirani, ne bi izgubili motivaciju ili samopouzdanje za učenje.

## 4. ODGOJNO OBRAZOVNA KLIMA

Kakva će klima vladati u nekoj grupi koja se obrazuje ovisi o odnosu učenika i nastavnika. Da li će klima biti ugodna ili neugodna svakako će se odraziti i na redovitom dolasku na nastavu ( naravno ovo se odnosi na obrazovanje odraslih osoba koje nisu u sustavu redovnog obrazovanja) kao i sudjelovanje u raspravama, izradi zajedničkih seminarskih radova i ostalo.

*„Andrilović i Čudina (1985) detaljnije razrađuju taj fenomen i naglašavaju da je razredna klima rezultat česte nastavnikove upotrebe određenih postupaka, ali i međusobnih odnosa među samim učenicima“.*

Svatko od nas se susreo barem jednom s negativnom klimom u razredu ili odjelu. Razlozi zašto smo se osjećali loše su višestruki. Neki od njih su strah od nastavnika, neugoda od ostalih učenika, dosada zbog nezanimljivog prijenosa informacija i dr. Roditeljski odgoj također pridonosi dobroj i li lošoj emocionalnoj klimi. Kao što su učenici dužni dužni kulturno se ponašati prema nastavniku i obrnuta situacija je vrlo značajna. Nastavnik mora znati kontrolirati svoje emocije i uspostaviti pozitivan kontakt s učenicima. Potrebno je znati granicu do koje bitno ostati dosljedan u dominaciji nad učenicima, a da se pri tome ne ospori njihova kreativnost i sloboda razmišljanja. Emocionalna klima koja vrijedi za formalno obrazovanje vrijedi i za obrazovanje odraslih.

Istraživanja provedena po školama ne daju baš zavidne rezultate. Naime, 75% ispitanika je doživjelo neugodne emocije, a samo manji broj od 25% one ugodne emocije.

### 4.1. Obrazovanje kroz aktivnosti socijalnog oblika

Školske ustanove još uvijek su projektirane i građene za frontalni oblik nastave. Takav rad ne dopušta nastavnicima i učenicima da uče na način kako im njihove sposobnosti omogućavaju. Komunikacija je uglavnom jednosmjerna i često monotona, da bi privukla pažnju



svim polaznicima. Najvažniji nedostaci su nemogućnost stručnjaka u raspoznavanju interesa i potreba pojedinca. „Na temelju podataka Claparede (Švicarski psiholog, liječnik i pedagog) je konstatirao da se učenici iste dobi ipak razlikuju po sposobnostima pamćenja, pažnje, interesima, temperamentu itd.“. [7]

Razlog što još uvijek kaskamo za razvijenim zemljama je i premalo novca koje Vlada usmjerava u obrazovanje. Iz škola i sa fakulteta će i dalje izlaziti veliki broj učenika i studenata nespremni za tržište rada kakvo danas poznajemo. Nema dovoljno praktičnog dijela već se sve svodi na teoretski dio koji ne odgovara uvijek stvarnosti. Naime, većina poslodavca očekuje djelatnika u kojeg će trebati što manje ulagati, bez dodatnih edukacija (izuzetak su osposobljavanja koja nalaže Zakon o zaštiti na radu) i sa što više znanja.

## 4.2. Rad predavača kroz socijalni i individualni oblik

Danas je nemoguće ne primijetiti težinu rada s grupom od 20 do 30 polaznika od kojih svatko ima svoje sposobnosti, motivaciju, predrasude. Iako u školama imamo podjelu na razrednu i predmetnu nastavu i kod jedne i druge nastave bitno je biti dobar organizator i prezenter.

U svojoj knjizi dr. Milan Matijević ovako opisuje rad učitelja : „ On je planer i programer, suradnik i organizator, mentor i savjetnik, te instruktor, izvor informacija i evaluator“. [7]

Jedna rečenica, jedna osoba koja obuhvaća nekoliko zanimanja. Se navedeno potrebno je objediniti kako bi odnos predavač – polaznik bio što kvalitetniji i sa što boljim rezultatima.

## 5. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE

Poslovi s posebnim uvjetima rada nalažu dodatno stručno osposobljavanje u smislu zadovoljavanja određenih specifičnih uvjeta. Prvenstveno je to zbog velikog rizika nastanka ozljeda na radu. Nizom pravilnika i akata propisane su mjere, kako smanjiti opasnosti i osigurati uvjete na radnom mjestu. Program za stručno osposobljavanje odobren je od Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske. Nastao je kroz preporuke Izvršne agencije za obrazovanje, audio vizualizaciju i kulturu (EACEA) pri Europskoj Uniji.

Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN 5/84) članak 1. propisuje poslove s posebnim uvjetima rada, koje radnici moraju ispunjavati na radnim mjestima.

Završetkom programa polaznik dobiva uvjerenje o osposobljavanju te je zakonom propisano da se može izvršiti upis u e-radnu knjižicu. Osposobljavanje je značajan faktor u suzbijanju nesreća na radu, daje mogućnost šireg spektra traženja posla, a u konačnici i mogućnost zaposlenja.

### 5.1. Uvjeti za upis u program osposobljavanja

Kao primjer opisano je osposobljavanje za jednu vrstu posla . U ovom radu je to rukovatelj dizalicom.

Za rukovatelja mosnom dizalicom može se upisati osoba koja ima sljedeće kompetencije:

- punoljetna je
- ima završenu osnovnu školu
- posjeduje liječničko uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti za rukovatelja mosnom dizalicom

## 5.2. Vrste poslova za koje je osposobljavanje obavezno

Postoji nekoliko kategorija na koje se osposobljavanje odnosi.

1. Osposobljavanje za rukovatelja strojevima
2. Obavljanje poslova u građevinarstvu

Poslovi koji se odnose na rukovanje strojeva su:

- upravljanje viličarom
- upravljanje mosnom, portalnom, radioničkom dizalicom
- upravljanje toranjskom dizalicom
- upravljanje hidrauličnom dizalicom
- upravljanje motornim kolicima
- upravljanje rovokopačem
- upravljanje grejderom
- upravljanje građevinskom dizalicom itd.

Osposobljavanje za poslove kao što su:

- signalista i vezač tereta
- montaža i demontaža građevinskih dizalica
- postavljanja skela
- prodavač naftnih derivata i ukapljenog naftnog plina
- zavarivač MIG-MAG, TIG, REL
- rezač plinom
- jednostavni poslovi u zanimanju glodača, tokara i bravara.

Osposobljavanje za obavljanje poslova u građevinarstvu :

- tesar
- zidar
- keramičar

- betonirac
- krovopokrivač
- fasader
- monter suhe gradnje
- armirač

### **5.3. Trajanje programa i način izvođenja**

Program ukupno traje 120 sati , od toga je 30 sati teoretske nastave, a 90 sati je praktična nastava koja se organizira kao rad uz mentora kod samog poslodavca . Ukoliko osoba nije zaposlena mentora dodjeljuje ovlaštena ustanova kod nekog poslodavca s kojim surađuje.

Polaznik je dužan voditi dnevnik rada za praktični dio nastave.

### **5.4. Kompetencije koje se stječu završetkom osposobljavanja**

- prepoznati vrste i namjenu stroja
- raspoznati konstrukcijske dijelove i njihovu funkciju
- rukovanje strojem na siguran način
- redovito održavati stroj i voditi evidenciju o svim radnjama u za to predviđenim obrascima
- pridržavati se mjera zaštite na radu te obavezno u radu koristiti zaštitnu odjeću i opremu

## **6.PRIMJER IZ PRAKSE – RUKOVATELJ MOSNOM DIZALICOM**

Na svakom radnom mjestu postoje opasnosti i štetnosti koje je nemoguće predvidjeti ili nisu uobičajeni za postupak unutar određene organizacije. Posljedice za organizaciju mogu biti ozljeda radnika uz materijalnu štetu ili bez nje. Svaki takav događaj koji se dogodi, a nismo ga predvidjeli zovemo nezgoda pri radu. Ozljeda može biti laka, srednje teška, teška ili smrtna.

Budući da je 90% svih ozljeda koje su se dogodile na radu urok ljudska pogreška, potrebe za edukacijom djelatnika su od velike važnosti. Svaka ozljeda koja se dogodi je teret za pojedinca, njegovu obitelj i poslodavca. Postoje osposobljavanja za rad na siguran način, koja se provode prije početka rada, na bilo kojem radnom mjestu. Djelatnik je obavezan upoznati se sa opasnostima i štetnostima u skladu s Procjenom rizika prema tom radnom mjestu. Sve veći je nedostatak stručnog kadra pa se često događa da poslodavac u nedostatku takvog kadra na stručne poslove stavi djelatnika bez potrebnih kompetencija bilo to i pod cijenu ozljede istog. Upravo zbog navedenog problema institucije su reagirale i *prema Pravilniku o osposobljavanju na poslovima s posebnim uvjetima rada* svaki takav djelatnik mora završiti stručno osposobljavanje.

### **6.1.Plan i program osposobljavanja za rukovatelja mosnom dizalicom**

Polaznici programa osposobljavanja njegovim uspješnim svladavanjem stječu znanja za stručno obavljanje zadaća rukovanja portalnom i mosnom dizalicom u različitim uvjetima i situacijama. Polaznici trebaju biti osposobljeni do stupnja znanja za sigurno obavljanje sljedećih zadaća:

- Upravljanje portalnom i mosnom dizalicom u raznim situacijama (prostorima, okruženju raznim predmetima i preprekama i dr.)
- Sigurna upotreba alata i sredstava koji se koriste pri radu na portalnoj i mosnoj dizalici
- Servisiranje i održavanje portalne i mosne dizalice
- Održavanje portalne i mosne dizalice prije, tijekom rada i nakon rada

- Priprema portalne i mosne dizalice za pravilan i siguran rad
- Priprema tereta za dizanje
- Praktičan rad na upravljanju portalnom dizalicom pri zahvaćanju, prijenosi u odlaganju tereta
- Usavršavanje znanja iz područja zaštite na radu koja se provodi pri radu s portal dizalicom
- Pružanje prve pomoći sebi i drugima u slučaju svih mogućih ozljeda koje se mogu dogoditi pri radu

Prema planu i programu polaznici se upoznaju s vrstama dizalice, konstrukcijskim dijelovima i njihovim funkcijama, održavanje dizalica, pripremanje dizalice za siguran rad, sredstva kojima se veže i prenosi teret, zaštitne naprave i uređaji kao i tehničko-tehnološka dokumentacija same dizalice.

Jedna od cjelina samog programa je i definiranje zaštite na radu ( općenito o ZNR), izvori opasnosti prisutni u rukovanju mosnom dizalicom, Zaštita od požara prilikom korištenja stroja i na samom kraju osobna zaštitna sredstva predviđena za to radno mjesto.

### **6.1.1.Općenito o mosnim dizalicama**

Mosne dizalice su uglavnom smještene u poluotvorenom i zatvorenom prostoru. Koriste se za prijenos tereta unutar proizvodnje. Podjela prema konstrukcije : jednogredne, dvogredne, viseće i zidne.



Slika.2. Mosna dizalica

Teoretski dio stručnog osposobljavanja sadrži i mjere zaštite kojih se potrebno pridržavati .

Pored osnovnih pravila polaznici se upoznaju i s posebnim pravilima u radu . Upoznavanje s zaštitnim uređajima i napravama kao i korištenje osobnih zaštitnih sredstva odvija se tijekom praktičnog dijela osposobljavanja. Osobe koje su ovlaštene za osposobljavanja moraju imati osnovna andragoška znanja i moraju moći to dokazati potvrdom dobivenom kod ovlaštene ustanove. Polaznik na kraju dobiva uvjerenje o položenom teoretskom i praktičnom dijelu osposobljavanja.



Tablica 3. Prikaz provjere svih komponenti na dizalici

Komponenta	Provjera		Periodičnost održavanje
	Dnevna	Godišnja	
Kontrola užadi i pričvrstnih elemenata	X		3 mjeseca
Rad graničnika	X		1 godina
Stanje kopče	X		1 godina
Rad reduktora		X	1 godina
Kontrola motora		X	1 godina
Rad kočnice	X		
Podšavanje pomicanja kočnice		X	1 godina
Kontrola kotača/brtvi ležajeva okretanja		X	
Stanje odbojnika		X	
Kontrola električnih uređaja		X	1 godina
Tipkala	X		1 godina
Podmazivanje			1 godina
Vijčasti spojevi		X	
Kolutovi		X	
Linija napajanja		X	
Provjere vidljivih deformacija užeta	X		

## 6.2.Uputa za siguran rad na dizalici

### Upute za siguran rad:

- prije početka rada obavezno provjeriti da li su svi dijelovi na dizalici ispravni i sigurni
- kod upravljanja dizalicom slijediti upute proizvođača i predviđene mjere zaštite na radu
- prilikom dizanja tereta voditi računa da ne dođe do naglih pokreta, ne dizati koso složen teret i ne povećavati nago brzinu
- podizati i prenositi propisanu težinu terete prema uputama proizvođača
- iz manevarskog kruga udaljiti ostale zaposlenike
- zabranjeno podizanje i spuštanje zaposlenika dizalicom
- ukoliko se radi o dizalici kojom se manevrira iz upravljačke kabine, voditi računa o ispravnosti ljestvi
- prije podmazivanja ili bilo kakvih popravaka dizalicu zaustaviti i isključiti iz struje
- ukoliko rukovatelj primijeti neke nepravilnosti kod rada s dizalicom, zaustaviti rad i o tome obavijestiti nadređenog
- nakon završetka rada sve komande vratiti na početne postavke i osigurati dizalicu od slučajnog pokretanja i uporabe neovlaštenih zaposlenika.

### 6.3. Izvori opasnosti pri rukovanju mosnom dizalicom

**Izvori opasnosti su:**

- nezaštićeni pokretni dijelovi stroja ili skinute zaštitne naprave (nastale prignječenjem, ogrebotine, porezotine, uvlačenje dijela tijela, zahvaćanje dijela tijela)
- dijelovi s opasnim površinama (oštrim i šiljastim, hrapavim i izbočenim)
- pokretna transportna sredstva ( mogu se nagaziti, padati, prevrtati i sudriti)
- nekontrolirani pokretni dijelovi (dijelovi koji se prevrću, kotrljaju, oklizuju i klate)
- pad s visine u dubinu ( s ljestva, gazišta, skela i ostalih radnih mjesta na visini)
- pad u dubinu ( otvori, izbočine na podu)

Ozljede na radu koje imaju navedeni izvor mogu biti u rasponu od lakših do težih ili smrtnih.

## 7.ZAKLJUČAK

Osnovni smisao svakog učenja je spoznaja novog. U današnje vrijeme brzog razvoja potreba za učenjem je vrlo bitna. Povećanjem životne dobi, a samim time i produženjem radne aktivnosti većina današnjih radno sposobnih ljudi prisiljena je na cjeloživotno učenje kako bi zadržala postojeće radno mjesto ili bolje konkurirala na tržištu rada.

Značajnu ulogu u obrazovanju odraslih svakako ima motivacija. Motivacija za učenjem, ostvarivanjem novih znanja, kompetencija i vještina. Dokazano je da što je osoba obrazovanja jače je motivirana za nastavak obrazovanja. Dok mladi uglavnom uče zbog profesionalnih razloga, starija populacija se uglavnom odluči na neki dio neformalnog učenja ili samoobrazovanja. Mnogi ostvaruju svoje želje iz mlađih dana koje iz raznih razloga nisu mogli ostvariti pa tako počinju učiti strani jezik, rad na računalu, kulinarski tečajevi itd.

Osnovna zadaća stručnog osposobljavanja za određene poslove s posebnim uvjetima rada osim što ih uvjetuje Zakon o zaštiti na radu (N.N.71/14,18/14,94/18,96/18) i Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (N.N. 5/84) je i postizanje sigurnijeg i zdravijeg radnog mjesta .

U primjeru o opasnostima samo jednog od strojeva, ukratko je navedeno na što je sve potrebno polaznicima skrenuti pažnju. Teoretski dio predavanja uvijek je popraćen i praktičnim dijelom, upravo na radnom mjestu polaznika. Sve to nije dovoljno ukoliko se polaznik neće ili ne može iz nekog razloga pridržavati propisanih mjera, ali uz neprestano učenje i obrazovanje moguće je spriječiti veliki broj ozljeda na radu.

Možemo reći da svako dodatno učenje bez obzira na dob doprinosi društvu i pojedincu u njegovom općem i radnom napretku.

## 8. LITERATURA

[1] Pastuović,N.,Žiljak,T.: „Obrazovanje odraslih-Teorijske osnove i praksa“, Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Pučko otvoreno učilište Zagreb, Zagreb, 2018.

[2] Kušić, S.,Vrcelj,S.,Zovko,A.: “Didaktičke odrednice obrazovanja andragoga- komparativni pristup, Filozofski fakultet u Rijeci, Rijeka, 2016.str.16

[3] Ognjen Žiljak, » Andragoška profesija i andragoške kompetencije-aktualna istraživanja«, Andragoški glasnik, Vol.15,br.1. (2011), str.35 i 39-41.

Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/154600> (pristupljeno 01.08.2021)

[4] Obrazovanje odraslih-Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/obrazovanje-odraslih/131> (29.08.2021)

[5] <https://kontrolbiro.hr/wp-content/uploads/2017/05/rukovatelj-portalnom-i-mosnom-dizalicom1.pdf> (preuzeto 20.08.2021)

[6] Vlado Andrilović, Milan Matijević, Nikola Pastulović, Silvije Pongrac, Maja Špan, »Andragogija, VIII Osnovna područja obrazovanja i odgoja odraslih«, Školska knjiga, Zagreb (1985) str.180.

[6] Emocije u nastavi–Ladislav Bognar, Dostupno na: <https://ladislav-bognar.net/node/> (preuzeto 07.09.2021.)str.258,261

[7] Ladislav Bognar, Milan Matijević, »Didaktika,9.1.1.Socijalni oblici samostalnih aktivnosti učenika«, Školska knjiga, Zagreb (1993) str.166 , 177

[8] Tko nam to dolazi? Korištenje informacijske i komunikacijske tehnologije (ICT) i stilovi učenja kod novoupisanih studenata FER-a, Jadranka Lisak, Tihana Brkljačić. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/157004> (preuzeto 11.09.2021) str 32 i 33.

## 9. POPIS TABLICA

Tablica 1. Okvir kompetencija sa strukovnim sposobnostima andragoških djelatnika. Dostupno na: <https://pdfslide.tips/documents/3146ziljak.html> (pristupljeno 06.09.2021.).

Tablica 2. Broj ustanova za obrazovanje odraslih od 2010. do 2015. Ustanove za obrazovanje odraslih.str.34. Dostupno na:

[https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/zbornik\\_radova\\_znanstveno-strucnog\\_kolokvija\\_-\\_stanje\\_i\\_perspektive\\_obrazovanja\\_odraslih\\_u\\_republici\\_hrvatskoj\\_2016.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/zbornik_radova_znanstveno-strucnog_kolokvija_-_stanje_i_perspektive_obrazovanja_odraslih_u_republici_hrvatskoj_2016.pdf) (pristupljeno 06.09.2021.).

Tablica 3. Glavni pružatelji obrazovnih usluga. Vrsta ustanova koja provode obrazovanje odraslih. Dostupno na:

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/main-providers-13\\_hr](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/main-providers-13_hr) (pristupljeno 06.09.2021.).

Tablica 4. Prikaz provjere svih komponenti na dizalici, interni plan stručnog osposobljavanja ovlaštene tvrtke Kontrol Biro d.d., 2018.

## 10. POPIS ILUSTRACIJA

Slika 1. Prikaz koncepta cjeloživotnog učenja, Vekić,M.,2015, Preuzeto 19.08.2021.

<https://hrcak.srce.hr/172038>

Slika 2. Mosna dizalica, vlastiti izvor