

# ANDRAGOŠKE VJEŠTINE STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU

---

**Bonić, Ana Marija**

**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:128:545849>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-11-23**



**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 REPOZITORIJ

Veleučilište u Karlovcu  
Odjel Sigurnosti i zaštite  
Specijalistički diplomski stručni studij sigurnosti i zaštite

Ana Marija Bonić

**ANDRAGOŠKE VJEŠTINE  
STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU**

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2021.

Karlovac University of Applied Sciences  
Safety and Protection Department  
Professional graduate study of Safety and Protection

Ana Marija Bonić

# **ANDRAGOGICAL SKILLS OF OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS**

FINAL PAPER

Karlovac, 2021.

Veleučilište u Karlovcu

Odjel Sigurnosti i zaštite

Specijalistički diplomski stručni studij sigurnosti i zaštite

Ana Marija Bonić

# **ANDRAGOŠKE VJEŠTINE STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU**

ZAVRŠNI RAD

Mentor: dr. sc. Berislav Čović, prof. predavač

Komentor: 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: Ana Marija Bonić

Matični broj: 0248061149

Naslov: Andragoške vještine stručnjaka zaštite na radu

Opis zadatka: Prvi dio rada bavi se područjem andragogije te što podrazumijeva obrazovanje odraslih, kao i važnost primjene andragogije i andragoških vještina u području zaštite na radu. Drugi dio rada odnosi se na prikaz analize provedenog anketnog istraživanja stručnjaka zaštite na radu s ciljem prikupljanja podataka o formalnom, neformalnom i informalnom obrazovanju stručnjaka zaštite na radu s istaknutim osposobljavanjem iz područja osnovnih andragoških znanja.

Zadatak zadan:

Rok predaje rada:

Predviđeni datum obrane:

Ožujak 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**

*Izjavljujem da sam ovaj rad izradila samostalno koristeći stečena znanja tijekom studija i navedenu literaturu.*

*Ovim putem htjela bih se zahvaliti mentoru dr. sc. Berislavu Čoviću, prof. predavač i komentorici mr. sc. Ladi Purgar, na pomoći pri realizaciji ideje, danim smjernicama i savjetima. Također, zahvaljujem se na strpljenju, susretljivosti i cjelokupnoj suradnji.*

*Posebno se želim zahvaliti svojim roditeljima Augustu i Antoniji, bratu Antoniju i zaručniku Davidu i svima koji su bili uz mene, na podršci i razumijevanju tijekom studiranja.*

*Ana Marija Bonić*

## SAŽETAK

Prvi dio rada bavi se područjem andragogije, profesionalnim profilom andragoga – stručnjaka za obrazovanje odraslih i specifičnostima obrazovanja odraslih. Naglašena je važnost andragogije u području zaštite na radu s obzirom da posao stručnjaka zaštite na radu može uključivati obrazovanje i osposobljavanje radnika za rad na siguran način. Takav rad od stručnjaka zaštite na radu zahtjeva motiviranost i osobno provođenje cjeloživotnog učenja s ciljem razvijanja potrebnih vještina i kompetencija. U drugom dijelu rada prikazana je analiza provedenog anketnog istraživanja stručnjaka zaštite na radu te je na kraju rada priložen anketni upitnik. Anketnim istraživanjem stručnjaka zaštite na radu dobiveni su podaci o njihovom formalnom, neformalnom i informalnom obrazovanju te osposobljavanju iz područja osnovnih andragoških znanja. Na temelju provedenog istraživanja utvrđeni su stavovi i dobiveni su podaci o upućenosti stručnjaka zaštite na radu o važnosti sudjelovanja u neformalnim oblicima obrazovanja za potrebe profesionalnog rada i razvoja.

**Glavne riječi:** andragogija, cjeloživotno učenje, vještine, motivacija, zaštita na radu, stručnjaci zaštite na radu

**SUMMARY:**

The first part of the paper deals with the field of andragogy, the professional profile of andragogues – experts in adult education and the specifics of adult education. The importance of andragogy in the field of occupational safety was emphasized, given that the work of occupational safety professionals may include the education and training of workers to work in a safe manner. Such work requires occupational safety professionals to be motivated and personally implement lifelong learning in order to develop the necessary skills and competencies. In the second part of the paper, the analysis of the conducted survey of occupational safety experts is presented, and at the end of the paper, a survey questionnaire is attached. A survey of occupational safety experts provided data on their formal, non-formal and informal education and training in the field of basic andragogical knowledge. Based on the conducted research, the attitudes were determined and data were obtained on the knowledge of occupational safety experts on the importance of participation in non-formal forms of education for the needs of professional work and development.

**Key words:** andragogy, lifelong learning, skills, motivation, occupational safety, occupational safety experts



## SADRŽAJ

|   |     |
|---|-----|
| ZADATAK ZAVRŠNOG RADA.....  | I   |
| PREDGOVOR.....  | II  |
| SAŽETAK.....  | III |
| SADRŽAJ.....  | V   |
| 1. UVOD.....  | 1   |
| 2. ANDRAGOGIJA.....   | 2   |
| 2.1. Stručnjaci za obrazovanje odraslih.....                            | 3   |
| 2.2. Andragogija i druge znanosti.....                                  | 5   |
| 3. OBRAZOVANJE ODRASLIH.....  | 9   |
| 3.1. Specifičnosti učenja odraslih.....                                 | 10  |
| 3.1.1. Faktor motivacije.....   | 12  |
| 3.2. Proces obrazovanja odraslih.....                                   | 14  |
| 3.3. Cjeloživotno učenje.....   | 16  |
| 4. ANDRAGOGIJA I ZAŠTITA NA RADU.....                                   | 18  |
| 4.1. Zaštita na radu.....   | 18  |
| 4.2. Status stručnjaka zaštite na radu.....                             | 20  |
| 4.2.1. Obrazovanje i rad stručnjaka zaštite na radu.....                | 21  |
| 4.2.1.1. Osposobljavanje za rad na siguran način.....                   | 22  |
| 4.3. Andragoške vještine i kompetencije stručnjaka zaštite na radu..... | 24  |
| 5. ANKETNO ISTRAŽIVANJE STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU.....                 | 26  |
| 5.1. Svrha i cilj istraživanja.....                                     | 26  |
| 5.2. Rezultati i rasprava.....  | 27  |
| 6. ZAKLJUČAK.....   | 39  |
| 7. LITERATURA.....  | 40  |
| 7.1. POPIS PRILOGA.....   | 42  |
| 7.1.1. Prilog – Anketni upitnik.....                                    | 44  |

## 1. UVOD

Živimo u društvu u kojemu se sve brže i češće događaju promjene u svim aspektima života. Takve promjene zahtijevaju cjeloživotni razvoj osobnih, profesionalnih i socijalnih kompetencija pojedinaca. Zaštita na radu kao interdisciplinarni sustav podložan je upravo tim promjenama. Takav sustav očekuje od svakog stručnjaka zaštite na radu kontinuirani razvoj znanja i vještina širokog spektra te prilagodbu na promjene koje se događaju u životnom i profesionalnom okruženju, a sve s ciljem poboljšanja kvalitete rada i uvjeta života njih samih, pa tako i ljudi s kojima oni poslovno surađuju. Kako bi se to postiglo, osim općeg formalnog obrazovanja veliku važnost imaju neformalni i informalni oblici obrazovanja.

Andragogija je znanstvena disciplina pomoću koje stručnjaci zaštite na radu upotpunjuju svoj profesionalni rad. Posao stručnjaka zaštite na radu može uključivati obrazovanje i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, motivaciju radnika za zdrave oblike rada, razvijanje odgovarajuće kulture zaštite i uz to osobno provođenje cjeloživotnog učenja. Interes i motivacija stručnjaka zaštite na radu zbog toga nose vrlo važne uloge za razvoj potrebnih vještina i kompetencija.

## 2. ANDRAGOGIJA

„Andragogija je znanstvena disciplina koja se bavi izobrazbom i učenjem odraslih. Naziv je u tom značenju uporabio njemački autor Alexander Kapp u raspravi Platonova pedagogija (Platons Erziehungslehre). U drugoj polovici XIX. i prvoj polovici XX. st. andragogija se utemeljuje kao razmjerno samostalna disciplina u okviru znanosti o odgoju.“ (Andragogija, 2021., Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje)

„Predmet andragogije jest istraživanje zakonitosti pripremanja, izvođenja i vrednovanja školovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih za rad, samoupravljanje i slobodno vrijeme.“ (Andrilović et al., 1985., str. 1).

Prema tumačenju skupine autora, andragogija, kao teorija obrazovanja odraslih sadrži tri osnovne dimenzije ili aspekta:

- „Radne postupke koji služe za povezivanje obrazovne djelatnosti sa stvarnim potrebama čovjeka, privrede i društva i uspješnom protjecanju obrazovnih i odgojnih procesa u željenom smjeru (odnosi se na radne postupke u edukaciji odraslih).
- Osnovna područja obrazovanja i odgoja odraslih unutar kojih se ti postupci primjenjuju (odnosi se na obrazovanje i odgoj za rad, upravljanje radom i aktivnosti u slobodnom vremenu).
- Osnovne oblike ili obrazovne putove kojima se obrazovanje i odgoj odraslih izvodi (odnosi se na školovanje, neformalno osposobljavanje i usavršavanje odraslih, te svrsishodnu edukaciju odraslih).“ (Andrilović et al., 1985., str. 2.)

## 2.1. Stručnjaci za obrazovanje odraslih

Stručnjake za obrazovanje odraslih nazivamo andragozima. Posao andragoga podrazumijeva organizaciju i vođenje odgojno-obrazovnih procesa i obrazovanja odraslih u različitim oblicima.

Autori Kušić, Vrcelj i Zovko (2016., str. 33.) u svojem se radu *Obrazovanje odraslih* osvrću se na istraživanje autora van Dellen i van der Kamp (2008.) koji navode kako se područja rada u obrazovanju odraslih primarno razlikuju prema sadržajima obrazovanja i kontekstualnim utjecajima te zahtijevaju različit profesionalni profil andragoga.

| Područje rada               | Strukovno obrazovanje   | Korporativno i funkcionalno obrazovanje  | Društveno i moralno obrazovanje                             | Kulturno i umjetničko obrazovanje                            |
|-----------------------------|---|--|---|--|
| <b>PROFESIONALNI PROFIL</b> | Obrazovanje i osposobljavanje odraslih                          | Osposobljavanje odraslih   | Obrazovanje odraslih  | Obrazovanje odraslih   |
|                             | Procjena profesionalnih potreba učenika                         | Procjena potreba za osposobljavanjem   | Procjena društvenih i učenikovih potreba                    | Procjena učenikovih potreba                                  |
|                             | Razvoj i korištenje nastavničkih tehnika                        | Osmišljavanje i korištenje tehnika za osposobljavanje i druge situacije učenja | Razvoj i korištenje nastavničkih tehnika                    | Razvoj i korištenje nastavničkih tehnika                     |
|                             | Planiranje i upravljanje procesom učenja                        | Planiranje i upravljanje procesom učenja                                       | Planiranje i upravljanje procesom učenja                    | Planiranje i upravljanje procesom učenja                     |
|                             | Procjenjivanje ishoda učenja u skladu s nacionalnim standardima | Vrednovanje rezultata  | Praćenje ishoda učenja                                      | Promicanje rezultata učenja                                  |
|                             | Biti stručnjak u svojem specijalističko-predmetnom području     | Biti stručnjak u svojem specijalističko-razvojnom području                     | Biti stručnjak u svojem specijalističko-predmetnom području | Biti stručnjak u svojem specijalističko-umjetničkom području |
|                             | Promišljanje o vlastitoj stručnosti i kvaliteti                 | Promišljanje o vlastitoj stručnosti i kvaliteti                                | Promišljanje o vlastitoj stručnosti i kvaliteti             | Promišljanje o vlastitoj stručnosti i kvaliteti              |

Tablica 1 - Profesionalni profil andragoga u četiri područja rada (Prikaz Kušić, Vrcelj i Zovko, 2016., str. 34.) prema van Dellen i van der Kamp, 2008., str. 71.)

Iz tablično prikazanih profesionalnih profila andragoških djelatnika možemo vidjeti kako su najviše istaknute nastavničke kompetencije i aktivnosti za potrebe različitih područja obrazovanja.

„Kompetencije možemo definirati, u bilo kojem području ljudskog rada, kao osobine, svojstva, sposobnosti, znanja, vještine, kvalitete, kvalifikacije, posebnosti, različitosti. Za određivanje kompetencija ponekad se koristi nabrojavanje potrebnih znanja, vještina, sposobnosti i vrijednosti koje su neophodne za uspješno obavljanje određenog posla i/ili koje su potrebne za uspješno djelovanje u zajednici. U skladu s takvim pristupom govori se o komunikacijskim vještinama, vještinama planiranja, menadžerskim sposobnostima, sposobnostima organizacije, sposobnostima uporabe novih tehnologija, sposobnostima prihvaćanja novih uloga (nastavnika). Okvirno se može reći da su kompetencije set, odnosno skup znanja, vještina, sposobnosti i vrijednosti koje svakom pojedincu omogućuju osobnu realizaciju, odnosno ostvarivanje individualnih ciljeva koji proizlaze iz osobnih interesa i aspiracija te uključivanje u društvo i sposobnost zapošljavanja.“ (Kušić, Vrclj i Zovko, 2016., str. 37.)

Posao stručnjaka zaštite na radu može uključivati obrazovanje i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, stoga možemo reći kako stručnjaci u svojem radu mogu imati ulogu andragoga. Stručnjake zaštite na radu u ulozi andragoga možemo svrstati u dva tablično navedena područja rada – strukovno obrazovanje te korporativno i funkcionalno obrazovanje.

## 2.2. Andragogija i druge znanosti

„Obrazovanje i odgoj vrlo su kompleksne tematike, posljedično tomu, više znanosti istražuje različite segmente obrazovanja i odgoja. Takve znanosti su pedagogija, andragogija, psihologija odgoja i obrazovanja, sociologija i ekonomika obrazovanja. Osim navedenih, postoji još niz drugih disciplina čiji predmet istraživanja nije isključivo obrazovanje ali su njihovi rezultati primjenjivi u tom području (kao što su npr. filozofija, antropologija, kibernetika, ergonomija, matematika, statistika, biologija, medicina, povijest, itd.).“ (Andrilović et al., 1985., str. 11-12.)



Slika 1: Opća znanost o obrazovanju i odgoju  
(Prikaz prema: Andrilović et al., 1985., str. 17.)

Na slici br. 1 možemo vidjeti kako je opća znanost o obrazovanju i odgoju podijeljena na tri zasebne znanosti: pedagogiju, andragogiju i gerontogogiju, od kojih svaka obuhvaća različitu dob kao temelj istraživanja i područje bavljenja. S obzirom na tematiku rada, upravo su najzanimljiviji odnosi andragogije sa različitim edukacijskim znanostima, poput pedagogije, psihologije, sociologije i ekonomike obrazovanja te mogućnost njihove primjene u sustavu zaštite na radu.

„*Pedagogija* je znanost o odgoju, društvena znanost koja se ponekad definira i kao znanost o odgoju i obrazovanju. Za razliku od andragogije koja proučava obrazovanje odraslih, predmet istraživanja pedagogije je odgoj i obrazovanje djece i mladih. Pedagogija nastoji znanstvenim metodama objasniti proces odgoja i obrazovanja, bez obzira na to gdje se događa (npr. u školi, obitelji, izvanškolskim ustanovama itd.), zatim na temelju tih objašnjenja regulirati i predviđati događanja u tom procesu.“ (Čepić, 2017., str. 12.) U sljedećim tablicama navedene su osnovne pretpostavke i obilježja pedagogije i andragogije kako bi smo lakše uvidjeli njihove međusobne razlike.

| PRETPOSTAVKE          | PEDAGOGIJA                                 | ANDRAGOGIJA   |
|-----------------------|--|---|
| SLIKA O SEBI          | zavisnost od nastavnika                    | samousmjerenost                                     |
| ISKUSTVO              | manje i ograničeno                         | veće životno iskustvo                               |
| SPREMNOST             | određena uzrastom i socijalnim pritiskom   | određena životnim ulogama, zadacima i problemima,   |
| VREMENSKA PERSPEKTIVA | odgođena primjena                          | neposredna primjena                                 |
| ORIJENTACIJA U UČENJU | usmjerenost na predmet, temu               | usmjerenost na problem                              |
| MOTIVACIJA            | motivacija je vanjska, „nagrade“ i „kazne“ | motivacija je unutarnja, za stvarne životne potrebe |

Tablica 2 - Usporedba pretpostavki pedagogije i andragogije  
(Modificirani prikaz prema: Kulić i Despotović, 2010., str. 58.)

| OBILJEŽJA           | PEDAGOGIJA                            | ANDRAGOGIJA   |
|---------------------|---------------------------------------|---|
| ATMOSFERA           | autoritativna, formalna, kompetitivna | međusobno poštovanje, suradnja, ležernost           |
| PLANIRANJE          | od strane nastavnika                  | mehanizmi za obostrano planiranje                   |
| DIJAGNOZA POTREBA   | od strane nastavnika                  | obostrana dijagnoza                                 |
| FORMULACIJA CILJEVA | od strane nastavnika, logika predmeta | međusobno pregovaranje                              |
| OBLIK               | sadržajne jedinice                    | problemske jedinice                                 |
| AKTIVNOSTI          | tehnike prenošenja                    | eksperimentalne tehnike (istraživanje)              |
| PROVJERA            | od strane nastavnika                  | obostrana provjera i mjerenje programskih rezultata |

Tablica 3 - Usporedba obilježja pedagogije i andragogije  
(Modificirani prikaz prema: Kulić i Despotović, 2010., str. 58.)

Na temelju navedenih pretpostavki i obilježja možemo zaključiti da andragoški pristup nastoji kod odraslih osoba povećati samostalnost i kontrolu prilikom učenja, pomoći im da shvate kako koristiti resurse učenja poput osobnog iskustva te iskustvo drugih ljudi, nastoji pomoći odraslima u definiranju potreba učenja i shvaćanju pretpostavki koje utječu na njihovu percepciju potreba. Raspoznajemo brojne razlike između pedagoškog pristupa obrazovanju i andragoškog. Andragoški pristup obrazovanja je opušteniji, temelji se na međusobnom poštovanju što daje veću mogućnost međusobne suradnje i planiranja.

*„Psihologija* je znanost koja se bavi proučavanjem psihičkih procesa koji omogućavaju doživljavanje i ponašanje. Pod psihičkim procesima podrazumijevaju se procesi koji se odvijaju “unutar” čovjeka i koji su stoga subjektivni (ovise o samom pojedincu), a to su, na primjer: osjeti, opažanje, učenje, pamćenje, mišljenje, čuvstva ili emocije, motivacija i drugi važni procesi unutar čovjekova psihičkog funkcioniranja koji čovjeku omogućavaju doživljavanje unutarnjeg (osobnog) ili vanjskog svijeta (koji ga okružuje).“ (Brlas, 2010., str. 11.)

Na poslovima kod kojih se podrazumijeva rad s ljudima, kao što je slučaj stručnjaka zaštite na radu, važno je razumijevanje psihičkog ponašanja i funkcioniranja čovjeka te kvalitetna međuljudska komunikacija kako bi pristup i rad s ljudima bio na što višoj razini.

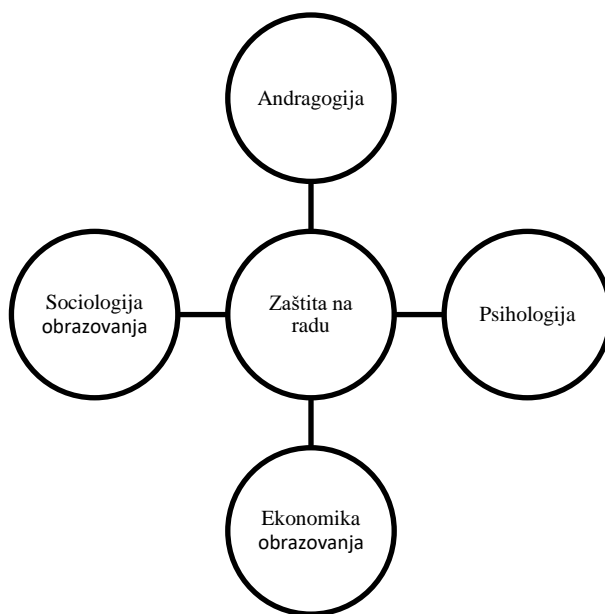
*„Sociologija obrazovanja* istražuje obrazovanje kao društvenu pojavu, tj. kako društveni uvjeti djeluju na obrazovanje te kakve su društvene posljedice obrazovne djelatnosti.“ (Andrilović et al., 1985., str. 12.)

Za obavljanje nekog posla, primjerice rad na viličaru, prije početka rada neophodno je prethodno obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad na siguran način. Ukoliko „obrazovna djelatnost“ kvalitetno odradi osposobljavanje, na temelju kojeg radnik dobije adekvatna znanja i vještine, uz pravilnu primjenu naučenih znanja mogu se izbjeći negativne „društvene posljedice“. Dakle, kvalitetnim osposobljavanjem izravno utječemo na društvene posljedice koje u ovom kontekstu mogu biti profesionalne bolesti i ozljede na radu.



„*Ekonomika obrazovanja* istražuje ekonomske elemente obrazovne djelatnosti. To su materijalni, ljudski i financijski resursi (inputi), te ekonomski efekti (outputi) obrazovne djelatnosti. Optimalno usmjeravanje sredstava za obrazovanje i usklađivanje njegovog „outputa“ s potrebama društva postaje temeljni predmet istraživanja u ekonomici obrazovanja. Ekonomika obrazovanja je srodna s ostalim znanostima o odgoju i obrazovanju.“ (Andrilović et al., 1985., str. 12.)

Povezujući zaštitu na radu i ekonomiku obrazovanja možemo reći kako se ulaganjem u materijalne, financijske i ljudske resurse u području zaštite na radu unapređuje kvaliteta rada koja utječe na efikasnost radnika i samim time pridonosi većoj svijesti o zdravim oblicima i načinima rada što za posljedicu ima manju stopu ozljeda ili nesreća na radu i u vezi s radom.



Shema 1 - Odnos zaštite na radu sa važnim edukacijskim znanostima (Izrada autora)

Na temelju prethodnih navoda i pomoću Sheme 1 možemo vidjeti kako su andragogija, psihologija, sociologija obrazovanja i ekonomika obrazovanja neizostavan dio sustava zaštite na radu jer se njihovom zajedničkom primjenom unapređuje sam sustav.

### 3. OBRAZOVANJE ODRASLIH

Kako bi se lakše razlučila pedagoška od srodnih andragoških istraživanja, autori su odredili pojam odraslosti. Navode kako najjednostavnije odraslu osobu možemo odrediti kao onu kod koje su procesi biološkog rasta završeni. To ne znači da je završeno njezino biološko mijenjanje, ali te promjene više ne podrazumijevaju rast. „Uz pojam odraslosti često je vezan pojam zrelosti ali ih ne treba izjednačavati jer postoje različite vrste zrelosti i različiti stupnjevi istovrsne zrelosti. Najvažnije vrste zrelosti, uz biološku, jesu psihička, socijalna i profesionalna.“ (Andrilović et al., 1985., str. 11.)

Za potrebe obrazovanja odraslih, možemo reći da su najvažnije psihička i profesionalna zrelost. „Kao važan aspekt psihičke zrelosti odrasle osobe pokazuje se racionalno iskorištavanje svojih kapaciteta i sposobnosti pojedinca. Zadovoljstvo u poslu, kao još jedan kriterij psihičke zrelosti, usko je vezano uz pojam profesionalne zrelosti. Profesionalna zrelost označava sposobnost za pravilan izbor i uspjeh u zvanju, odnosno sposobnost čovjeka da sam sebe izdržava. To implicira njegovu osposobljenost za prvo zanimanje, odnosno kvalificiranost za bilo kakav rad, bez obzira na to da li je zaposlen ili ne.“ (Andrilović et al., 1985., str 11.)

Obrazovanje odraslih realizira se formalnim obrazovanjem kao i neformalnim oblicima osposobljavanja i daljnjeg usavršavanja. Put obrazovanja počinje najčešće od najranije dobi i formalnog školovanja do namjernog ili nenamjernog učenja kroz rad i različite životne situacije, na temelju čega možemo zaključiti kako čovjek kroz život kontinuirano uči na različite načine.

### 3.1. Specifičnosti učenja odraslih

„Razvijena su društva dinamična. U njima su tehnološke, gospodarske, političke, kulturne i ekološke promjene sve brže, pa postojeća znanja, vještine, vrijednosti, stavovi i navike sve brže zastarijevaju. Te je promjene nemoguće sadržajno predvidjeti, pa se napušta tradicionalno gledište da se školovanjem u djetinjstvu i mladenaštvu ljudi mogu osposobiti za sve buduće i nepoznate izazove. Stoga se obrazovanje i odgajanje, i učenje koje se događa izvan edukacije, danas razumije kao cjeloživotni proces. No kako se cijeli život ne može ići u školu, cjeloživotno se učenje ostvaruje i neškolskim oblicima edukacije te iskustvenim učenjem. Neškolsko obrazovanje i odgoj provode se neformalnim obrazovanjem, informalnim obrazovanjem (koje može uključivati iskustveno učenje) te samoobrazovanjem.“ (Pasutović et. al., 2018., str. 18.)

Na proces učenja mogu utjecati različiti čimbenici, poput bioloških i društvenih čimbenika, afektivnih i kognitivnih čimbenika. Biološki i društveni čimbenici kao što im samo ime kaže, odnose se na zdravlje, ekonomski status, stavove i vrijednosti te jezik i kulturni identitet pojedinca. Za afektivne čimbenike možemo reći da su to motivacija, osobine ličnosti, obiteljski odnosi, odnosi s okolinom te obrazovne aspiracije. Kognitivni se čimbenici odnose na intelektualne sposobnosti pojedinca, stil učenja, posebne obrazovne potrebe, prethodna znanja i iskustva te interesi. (Škola za život, 2021.)

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u svom radu *Andragoški modeli poučavanja* (2009.) ističe i pojašnjava deset važnih faktora koji se odnose na odrasle koji sudjeluju u procesu cjeloživotnog učenja. U Tablici 4 navedeni su faktori.

|  |  |
|--|--|
| <b>FAKTOR MOTIVACIJE</b>               | Odrasli imaju motivaciju za učenjem i aktivnim sudjelovanjem ukoliko postoji razlog, svrha ili cilj zbog kojeg sudjeluju u procesu obrazovanja.  |
| <b>FAKTOR KONTROLE</b>                 | Odrasli imaju potrebu za kontrolom svoga života, pa tako žele biti aktivni u obrazovnom procesu, samousmjereni su i preuzimaju odgovornost za vlastito učenje.   |
| <b>FAKTOR ISKUSTVA</b>                 | Svjesno ili podsvjesno, odrasli povezuju novo naučeno s dosadašnjim stečenim znanjem, bilo životnim iskustvom ili putem obrazovanja. Procjenjuju nove informacije, znanja i ideje na temelju postojećeg iskustva.  |
| <b>FAKTOR RAZLIČITOSTI</b>             | Odrasli se međusobno razlikuju po životnom iskustvu i godinama. Takva različitost može poboljšati procese obrazovanja upotrebom dijaloga i grupnih diskusija ili projekata s ciljem razmjene iskustava.  |
| <b>FAKTOR GODINA</b>                   | Brzina i sposobnost učenja smanjuje se s godinama, no zato se „dubina“ razumijevanja povećava. Cjeloživotnim učenjem odrasli osiguravaju fleksibilnost moždanih aktivnosti prema usvajanju novih informacija i znanja te samim time veću sposobnost „upijanja“ istih.                                  |
| <b>FAKTOR CILJA</b>                    | Odrasli se obrazuju s jasnim ciljem i žele primijeniti naučeno što je prije moguće. Žele organizirano i sistematizirano prikazivanje informacija, s jasno vidljivim ključnim elementima.   |
| <b>FAKTOR RELEVANTNOSTI (VAŽNOSTI)</b> | Odraslima je važno znati zašto nešto uče. Sadržaji poučavanja moraju biti u skladu sa potrebama onih koji sudjeluju u obrazovnoj aktivnosti i primjenjivi u profesionalnom ili životnom okruženju.   |
| <b>FAKTOR NAVIKE</b>                   | Odrasli često imaju već oblikovane navike, koje mogu biti u suprotnosti od onih koje se žele postići u procesu učenja. Tada se javlja otpor i smanjena fleksibilnost u prihvaćanju novih znanja, pa je samim time potrebno uložiti više vremena i uvjeravanja u ispravnost sadržaja koji se poučavaju. |
| <b>FAKTOR PROMJENA</b>                 | Dok neke odrasle promjena motivira u procesu učenja, drugi joj pružaju otpor. Učenje obično zahtjeva promjenu stavova, uvjerenja, oblika ponašanja i postupanja. Zato je važno objasniti svaku nejasnoću koja se pojavljuje u procesu poučavanja.  |
| <b>FAKTOR POŠTOVANJA</b>               | Odrasli očekuju i zahtijevaju poštovanje, a ono im se može iskazati uvažavanjem njihovih ideja, mišljenja i stavova.   |

Tablica 4 - Važni faktori u procesu obrazovanja odraslih  
(Modificirani prikaz prema: ASOO, 2009., str. 22.-23.)

### 3.1.1. Faktor motivacije

Na temelju prethodne podjele važnih faktora u procesu obrazovanja odraslih, kao najvažniji faktor izdvojiti ćemo faktor motivacije. Zasluge za sudjelovanje u nekom obliku obrazovnog procesa možemo pripisati motivaciji pojedinca. Motivacijski faktor vrlo je bitan jer odrasli žele sudjelovati u obrazovnim aktivnostima čiji im sadržaj i ishodi mogu pomoći pri svladavanju svakodnevnih zadataka i stvarnih životnih situacija.

„Motivacija je ključni čimbenik uspješnog nastavnog procesa, stoga se treba promatrati u kontekstu veze između ciljeva učenja, očekivanih ishoda učenja, nastavnih metoda kojima se planiraju ostvariti ciljevi učenja i metodama vrednovanja znanja, vještina i sposobnosti. Zadatak je i uloga nastavnika da primjenom odgovarajućih motivacijskih tehnika potakne prirodnu motivaciju kod polaznika uzevši u obzir njegove potrebe, interese i emocije te održi pozornost polaznika i poveća važnost nastavnih sadržaja u kontekstu primjene u praksi.“ (ASOO, 2012., str. 5.-6.)

Zbog toga je vrlo važna uloga nastavnika čije bi nastavne metode trebale biti usmjerene na stvarne životne prilike i okolnosti te na taj način održati ili potaknuti motivaciju kod polaznika, da takvo obrazovanje zaista shvate kao mogućnost za bolji društveni i profesionalni položaj.

Vrste motivacija koje su povezane s učenjem i poučavanjem, podijeljene su na:

„**Intrinzična (unutarnja) motivacija** – ovisi o prirodnim, unutarnjim poticajima koji potječu iz same osobe. Učenje je stoga motivirano željom za novim znanjem, vještinama i spoznajama, usmjereno je na promjene koje ono donosi te na osjećaj samopoštovanja i zadovoljstva. Intrinzično motivirani polaznici usvajaju nastavne sadržaja bez naprezanja (zanimljivi su im), bolje ih povezuju i primjenjuju u praksi te je trajnost tako usvojenih znanja i vještina veća.“ (ASOO, 2012. str. 6.)

U slučaju intrinzične motivacije, osim zadovoljstva polaznika, obostrano je zadovoljstvo i nastavnika, jer su takvi uvjeti rada i učenja vrlo poželjni.

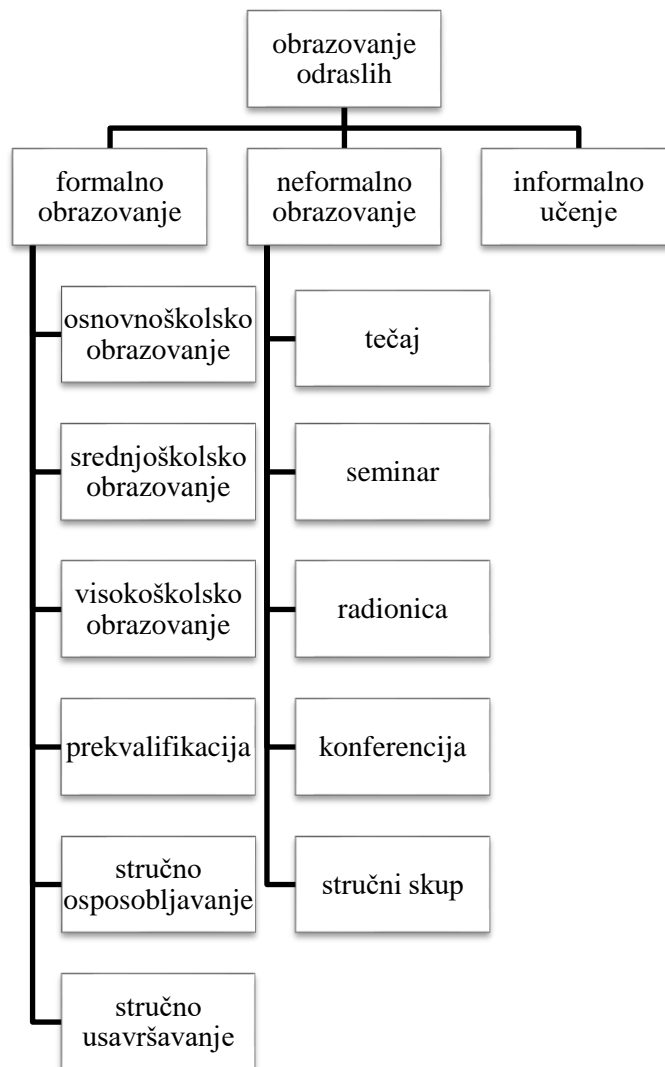
*„Ekstrinzična (vanjska) motivacija* – ovisi o vanjskim poticajima koji određuju intenzitet i trajanje ponašanja osobe radi ostvarivanja mogućih ciljeva kojima se zadovoljavaju ekonomski i društveni motivi. Učenje je motivirano stjecanjem određenih kompetencija radi dobivanja nagrade: dobre ocjene, novca, unaprjeđenja znanja, isticanja i slično. S obzirom da ekstrinzično motiviranim polaznicima sadržaj učenja nije zanimljiv, pa se na njegovo usvajanje trebaju prisiljavati, dolazi do površnosti, slabije međusobne povezanosti sadržaja i primjene u praksi te bržeg zaboravljanja.“ (ASOO, 2012., str. 6.)

U slučaju kada andragog kod polaznika uočava ekstrinzičnu motivaciju zadaća andragoga bi trebala biti upućivanje polaznika na svrhovitosti i važnost cjeloživotnog obrazovanja pogotovo ukoliko je takvo obrazovanje nužno u profesionalnom napredovanju. Primjerice, u slučaju nekvalitetne osposobljenosti radnika za rad na siguran način, ekstrinzičan oblik motivacije može nositi rizik i negativne posljedice za polaznika i njegovu radnu okolinu, ukoliko dođe do slabe ili neadekvatne primjene naučenih znanja u praksi, odnosno do ozljeda ili ugrožavanja radne okoline.

Poticanjem motivacije polaznika za zdrave načine i oblike rada, održavanje radnog prostora i okoline na pravilan način, pridržavanje sigurnosnih uputa i sl., može rezultirati manjom stopom ozljeda na radu i većim zadovoljstvom radnim uvjeta te stvaranju „trajnih“ zdravih radnih navika koje bi mogle neadekvatne uvjete i situacije svesti na minimum.

### 3.2. Proces obrazovanja odraslih

Proces obrazovanja odraslih odvija se u obliku formalnog, neformalnog ili informalnog obrazovanja. Na sljedećoj shemi prikazan je hijerarhijski odnos procesa obrazovanja odraslih sa pojedinim sastavnicama.



Shema 2 - Hijerarhijski odnos obrazovanja odraslih  
(Modificirani prikaz prema: Vekić, 2015., dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/172038>, pristupljeno: 12.06.2021.)

„**Formalno obrazovanje** odraslih označava djelatnost koja se izvodi u institucionalnim i javno verificiranim oblicima obrazovanja radi stjecanja stručnog znanja, vještina i sposobnosti. Formalno obrazovanje odraslih obuhvaća:

- osnovno školovanje odraslih,
- srednjoškolsko obrazovanje odraslih; stjecanje srednje školske ili stručne spreme, niže stručne spreme, prekvalifikacije, osposobljavanje i usavršavanje,
- visoko obrazovanje.“ (Zakon o obrazovanju odraslih, N.N. br. 17/07)

„Svaki se dio formalnog obrazovanja izvodi prema nastavnom planu i programu koji prema točno utvrđenim kriterijima odobrava Ministarstvo znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske te završava izdavanjem javne isprave koja svjedoči o stečenoj kvalifikaciji. Sustav kvalifikacija uređuje se Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom.“ (Vekić, 2015., str. 10.) „Hrvatski kvalifikacijski okvir je reformski instrument kojim se uređuje cjelokupni sustav kvalifikacija na svim obrazovnim razinama u Republici Hrvatskoj kroz standarde kvalifikacija temeljene na ishodima učenja i usklađene s potrebama tržišta rada, pojedinca i društva u cjelini.“ (Hrvatski kvalifikacijski okvir, 2021.)

„Neformalno obrazovanje odraslih označava organizirane procese učenja usmjerene na osposobljavanje odraslih osoba za rad, za različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj.“ (Zakon o obrazovanju odraslih, NN 17/07)

Neformalno obrazovanje podrazumijeva način obrazovanja koji može ali i ne mora voditi do stjecanja novih kvalifikacija ili diploma. Omogućava stjecanje i unapređivanje različitih osobnih i profesionalnih znanja i vještina, olakšani pristup životnim situacijama te praktičnu primjenu usvojenih znanja i vještina. Oblici neformalnog obrazovanja mogu biti: različite izvannastavne aktivnosti, tečajevi, seminari i konferencije, radionice, volonterski programi, projektni rad i slično. Značaj neformalnog obrazovanja u današnje je vrijeme velik, pogotovo uslijed čestih i brzih promjena, kojima dolazi do zastarijevanja znanja. Stjecanje neformalnih oblika obrazovanja ključno je za profesionalni razvoj, zapošljavanje, konkurentsku prednost i kvalitetniji život u suštini.



**Informalno učenje** je dio procesa obrazovanja koji pojedinac provodi samostalno izvan bilo kakve ustanove. Može se tumačiti kao i nenamjerno učenje, koje nema strukturu učenja s obzirom na ciljeve. Takvo se učenje događa u svakodnevnom životu i u svakodnevnim situacijama, pa se može se događati spontano – kao novo znanje. Danas često možemo informalno učiti već iz razgovora i komunikacije sa drugim ljudima. Upravo na temelju toga, rezultate informalnog učenja možemo vidjeti kada tako usvojena znanja primijenimo u rješavanju određenog problema ili situacije. Informalni oblik učenja je prvi s kojim se čovjek susreće u svom životu u najranijoj dobi.

### **3.3. Cjeloživotno učenje**

Kontinuirani napredak znanosti i tehnologija gotovo svakodnevno donosi nova znanja koja od društva u cjelini očekuju i zahtijevaju prilagodbu na ista, što je moguće jedino uz interes za proširenjem znanja i vještina pojedinaca i društva kojeg čine.

**„Cjeloživotno učenje** određuje se kao sveukupna aktivnost učenja tijekom života, a s ciljem unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija unutar osobne i građanske te društvene perspektive i/ili perspektive zaposlenja. Obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima (od rane mladosti do starosti) i u svim oblicima u kojima se ostvaruje (formalno, neformalno i informalno), pri čemu se učenje shvaća kao kontinuirani proces u kojem su rezultati i motiviranost pojedinca u određenom životnom razdoblju uvjetovani znanjem, navikama i iskustvima učenja stečenima u mlađoj životnoj dobi. Četiri su osnovna, međusobno povezana cilja koja se vezuju uz cjeloživotno učenje: osobno zadovoljstvo i razvoj pojedinca, aktivno građanstvo, društvena uključenost i zapošljivost.“ (Čepić, 2017., str. 8.)

Smisao cjeloživotnog učenja je usmjeravanje čovjeka prema učenju, razvijanju i stjecanju vještina kroz cijeli život, sa ciljem kako bi pojedinac poboljšao kvalitetu svog života i profesionalni rad. Kako bi se to ostvarilo, čovjek treba biti potaknut ili svjestan činjenice kako je upravo svaki pojedinac odgovoran za vlastiti razvoj i napredak. Možemo zaključiti kako je cjeloživotno učenje postalo neophodno za kvalitetan život u današnje vrijeme. Na sljedećoj slici prikazat ćemo krug životnih vještina koje su važne u konceptu cjeloživotnog učenja.



Slika 2 - Krug životnih vještina u cjeloživotnom učenju  
(Modificirani prikaz prema: Čepić, 2017., str. 12.)

## **4. ANDRAGOGIJA I ZAŠTITA NA RADU**

Andragogija ima posebnu važnost u području zaštite na radu, što potvrđuje i Zakonom o zaštiti na radu propisana obveza osnovnih andragoških znanja za stručnjake zaštite na radu koji u svom djelokrugu rada provode osposobljavanja radnika za rad na siguran način.

### **4.1. Zaštita na radu**

„Zaštita na radu je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.“ (Zakon o zaštiti na radu, N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18)

Prema prethodnom navodu Zakona o zaštiti na radu, možemo zaključiti kako je zaštita na radu zapravo interdisciplinarni sustav. Kao interdisciplinarni sustav, zaštita na radu implementira pravila iz različitih područja, poput: tehničkih, zdravstvenih, pravnih, psiholoških, andragoških, ekonomskih i dr., te ih primjenjuje u svojem području na način kako bi se unaprijedio sustav zaštite na radu.

Radi unaprjeđivanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, Zakonom o zaštiti na radu (N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18) propisana su opća načela sprječavanja rizika na radu i zaštite zdravlja, pravila za uklanjanje rizika, postupci osposobljavanja radnika te postupci obavješćivanja i savjetovanja radnika i njihovih predstavnika s poslodavcima i njihovim ovlaštenicima.

Provođenjem zaštite na radu nastoje se osigurati kvalitetni i odgovarajući uvjeti rada, bez opasnosti za život i zdravlje radnika koje je, prema Zakonu o zaštiti na radu, dužan osigurati poslodavac. „Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima.“ (Zakon o zaštiti na radu, N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18)



Slika 3 - Ključni faktori zdrave radne organizacije  
(Dostupno na: <https://glceurope.com/safety-in-workplace-and-personal-values/>, pristupljeno: 15.07.2021.)

Na Slici 3 prikazani su faktori za koje možemo reći da su ključ odgovorne i zdrave radne organizacije u smislu zaštite na radu. Takvi faktori podrazumijevaju osposobljavanje za rad na siguran način, poznavanje i pravilno rukovanje radnom opremom, iskustvo, pravilno korištenje osobne zaštitne opreme pri radu, pridržavanje propisa i zakonske regulative, pravilno postupanje s opasnostima i štetnostima na temelju procjene rizika kako se osigurala zaštita i zdravlje radnika te općenito zdrava radna okolina.

## 4.2. Status stručnjaka zaštite na radu

Zakonom o zaštiti na radu (N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18), stručnjak zaštite na radu definiran je kao je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji mora ispunjavati propisane uvjete za obavljanje tih poslova.

Ovisno o broju radnika u organizaciji i djelatnosti, poslovi stručnjaka zaštite na radu mogu se obavljati na dvije razine, tj. kao stručnjak zaštite na radu I. stupnja ili kao stručnjak zaštite na radu II. stupnja.

Pravilnikom o obavljanju poslova zaštite na radu (N.N. br. 126/19), propisani su uvjeti za stjecanje statusa stručnjaka zaštite na radu I i II stupnja, na sljedeći način:

- ***Stručnjak zaštite na radu I. stupnja*** može biti osoba koja ima najmanje srednju školsku ili srednju stručnu spremu i pritom ima položen **opći dio** stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu, ili priznat status stručnjaka ili kao treću mogućnost, posjeduje uvjerenje o položenom specijalističkom usavršavanju iz zaštite na radu po programu odobrenom od nadležnog tijela za obrazovanje.
- ***Stručnjak zaštite na radu II. stupnja*** može biti osoba koja je završila najmanje preddiplomski studij sa stečenim nazivom prvostupnik (baccalaureus) i koja je položila **opći i posebni dio** stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu ili ima priznat status stručnjaka zaštite na radu.

#### **4.2.1. Obrazovanje i rad stručnjaka zaštite na radu**

Formalno obrazovanje stručnjaka zaštite na radu neophodno je za rad u tom području. No, osim primjerenog obrazovanja, za razvoj u profesionalnom radu i veću mogućnost zapošljavanja potrebno je kontinuirano proširivati znanja i vještine te stjecati različita radna iskustva. Važnost toga ukazuje i stavak 2. članka 22. Zakona o zaštiti na radu, u kojem je propisana obveza poslodavca da omogući stručnjaku zaštite na radu stručno usavršavanje iz zaštite na radu i da pritom poslodavac snosi troškove osposobljavanja.

Odredbama članka 21. Zakona o zaštiti na radu (N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18), propisano je da poslove zaštite na radu obavlja poslodavac ili njegov ovlaštenik, stručnjak zaštite na radu ili ovlaštena osoba, te je u stavku 1. istog članka navedeno da su to sljedeći poslovi:

- „stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na rad u provedbi i unaprjeđivanju zaštite na radu
- sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije
- sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika
- unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom
- prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca
- suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, ovlaštenim osobama te sa specijalistom medicine rada
- osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način
- osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju

- djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca
- suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija
- sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca
- ostali poslovi zaštite na radu u skladu s potrebama poslodavca“ (Zakon o zaštiti na radu, N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18).

Uvjeti za rad stručnjaka zaštite na radu, propisani su člankom 22. Zakonom o zaštiti na radu (N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18) i podrazumijevaju obvezu poslodavca da stručnjaku zaštite na radu omogući ispunjavanje obveza uz potrebno vrijeme, opremu, pomoć drugih stručnih radnika i ostale uvjete za rad, kao i profesionalnu neovisnost te ga ne smije staviti u nepovoljniji položaj zbog obavljanja poslova zaštite na radu.

#### **4.2.1.1. Osposobljavanje za rad na siguran način**

Osposobljavanje za rad na siguran način, postupak je kojim se stječu teorijska i/ili praktična znanja i vještine kako bi se radnika osposobilo za sigurno i pravilno obavljanje radnih zadataka. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način znači upoznavanje radnika sa radnom opremom, mogućim opasnostima, štetnostima i naporima s kojima se radnik može susresti na svom radnom mjestu. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način možemo neslužbeno nazvati i svojevrsnom simulacijom profesionalnog okruženja.

„U pedagoškom smislu simulacija je skup postupaka kojima se oponašaju objekti, strojevi, stanja i procesi u umjetnim uvjetima, a radi njihova temeljitijeg upoznavanja ili uvježbavanja određenih radnji. Izvodi se obično na modelima stvarnih objekata ili strojeva, odnosno na fizikalnim modelima koji omogućuju pokazivanje određenih procesa. Ima određenih razloga koji upućuju na potrebu da prvo upoznavanje složenijih strojeva, tehnoloških procesa ili socijalnih interakcija bude uz pomoć simulacija (odnosno simulatora) te demonstracijskih pokusa.“ (Bognar i Matijević, 2005., str. 345.)

Svrha osposobljavanja jest podizanje svijesti koliko je važno raditi na siguran način, zbog prevencije potencijalnih nesreća ili nezgoda, sprječavanja nastanka profesionalnih bolesti, zaštite zdravlja te zaštite čitave radne okoline.

Prema Pravilniku o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita (NN 112/14), osposobljavanje radnika, ovlaštenika i povjerenika za zaštitu na radu mogu obavljati poslodavci za vlastite potrebe te osobe ovlaštene za osposobljavanje iz zaštite na radu. „Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provode stručnjaci zaštite na radu zaposleni kod poslodavca, odnosno stručnjaci zaštite na radu II. stupnja zaposleni kod osobe ovlaštene za osposobljavanje radnika.“ (Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita, N.N. br. 112/14).

Zakonom o zaštiti na radu (N.N. br. 71/14, 118/14, 94/18, 96/18), propisano je da osoba koja ima ovlaštenja za provođenje 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.

Nakon provedenog osposobljavanja, stručnjak zaštite na radu ispunjava Zapisnik o osposobljenosti radnika za rad na siguran način kojim se potvrđuje da je radnik osposobljen za rad na siguran način za poslove na koje je raspoređen.



### 4.3. Andragoške vještine i kompetencije stručnjaka zaštite na radu

Vještine i kompetencije stručnjaka zaštite na radu možemo nazvati kompetencijama za 21. stoljeće. „Kompetencije za 21. stoljeće uključuju četiri osnovne kategorije vještina koje odrasli trebaju koristiti kako bi izvršavali ključne aktivnosti najvažnije za njihovu osnovnu ulogu: komunikacijske vještine, vještine donošenja odluka, međuljudske vještine, vještine cjeloživotnog učenja.“ (Čepić, 2017., str. 68.)

Pomoću prethodne kategorizacije koju autorica navodi, u Tablici 5 navedene su i opisane vještine koje stručnjaci zaštite na radu trebaju imati u skladu sa potrebama rada.

|  |  |
|--|--|
| <b><i>KOMUNIKACIJSKE I<br/>MOTIVACIJSKE VJEŠTINE</i></b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- čitanje i pričanje s razumijevanjem</li> <li>- aktivno slušanje</li> <li>- motiviranje drugih za zdrave oblike rada</li> <li>- motivacija za samoobrazovanje</li> <li>- zanimljiva strategija i atmosfera poučavanja</li> </ul> |
| <b><i>VJEŠTINE DONOŠENJA ODLUKA</i></b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- planiranje i donošenje odluka</li> <li>- korištenje različitih sposobnosti za rješavanje problema i komunikaciju</li> </ul>   |
| <b><i>MEĐULJUDSKE VJEŠTINE</i></b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- usmjeravanje drugih</li> <li>- međusobna suradnja</li> <li>- pozitivno i kvalitetno djelovanje na druge</li> <li>- uvažavanje osobnih i društvenih vrijednosti</li> </ul>   |
| <b><i>VJEŠTINE CJELOŽIVOTNOG<br/>UČENJA</i></b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- korištenje informacijskih i komunikacijskih tehnologija</li> <li>- učenje kroz istraživanja</li> <li>- refleksija i evaluacija</li> <li>- odgovornost za učenje</li> <li>- kontinuirani profesionalni razvoj</li> </ul>         |

Tablica 5 - Andragoške vještine stručnjaka zaštite na radu  
(Modificirani prikaz prema: Čepić, 2017., str. 68.)

Osim prethodno navedenih vještina, za uspješan i kvalitetan rad sa pojedincima ili skupinom ljudi za potrebe provedbe osposobljavanja, stručnjaci zaštite na radu trebaju imati sljedeće kompetencije:

**1. Organizacija i izvođenje obrazovanja**

- organizacijske sposobnosti, kao i sposobnost planiranja provedbe osposobljavanja
- poznavanje i razumijevanje načine na koje odrasli ljudi uče
- osposobljavanje i motivacija radnika za zdrave oblike rada
- odabir odgovarajućih metoda izvođenja procesa obrazovanja i pristupa kako bi polaznicima osposobljavanja na kvalitetan način prenijeli potrebno znanje

**2. Procjena obrazovnih potreba**

- prepoznavanja različitih obrazovnih potreba pojedinaca ili skupine
- procjena potrebe za teoretskim i/ili praktičnim osposobljavanjem radnika

**3. Vrednovanje obrazovanja (osposobljavanja)**

- sposobnost vrednovanja i zaključivanja osposobljavanja

## 5. ANKETNO ISTRAŽIVANJE STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU

### 5.1. Svrha i cilj istraživanja

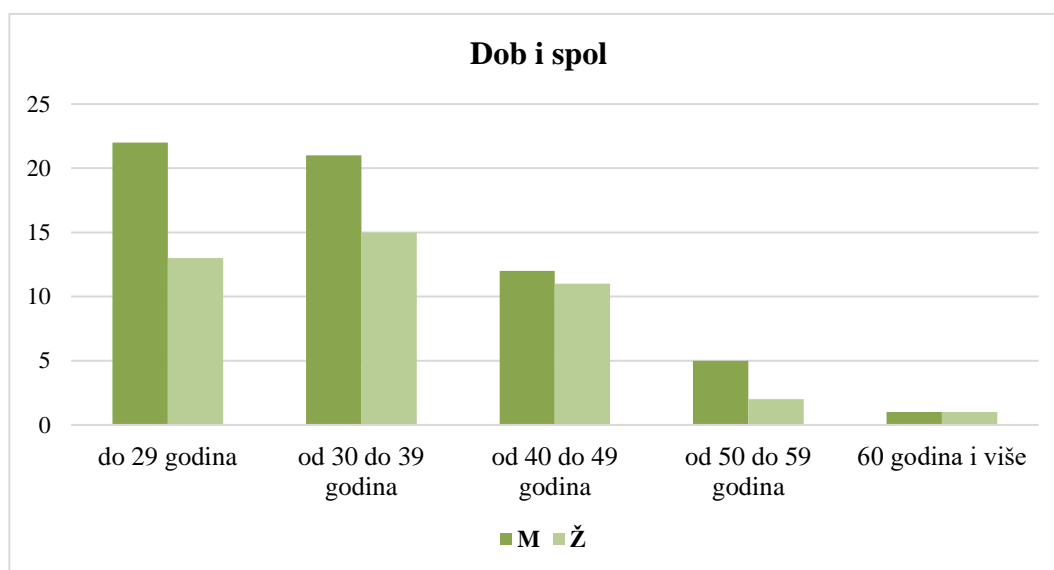
Za potrebe pisanja ovog završnog rada provedeno je istraživanje pomoću *online* metode ankete pod nazivom „Anketa za stručnjake zaštite na radu“. Anketno istraživanje provedeno je u periodu od 01. srpnja 2021. do 01. kolovoza 2021. U istraživanju je sudjelovalo ukupno 100 anonimnih ispitanika koji obavljaju poslove stručnjaka zaštite na radu u različitim tvrtkama. Anketa se sastoji od trinaest pitanja. U pojedinim pitanjima ispitanici su imali mogućnost izraziti svoje mišljenje i stavove.

Svrha istraživanja je prikupljanje podataka o formalnom, neformalnom i informalnom obrazovanju stručnjaka zaštite na radu, sa izdvojenim osposobljavanjem iz područja osnovnih andragoških znanja i sudjelovanjem u neformalnim oblicima obrazovanja (tečajevi, seminari, radionice, itd.) kako bi se utvrdilo zadovoljstvo ispitanika takvim oblicima obrazovanja, ishodima i mišljenjima o važnosti istih za potrebe profesionalnog rada.

## 5.2. Rezultati i rasprava

- **Pitanje br. 1: Spol?**
- **Pitanje br. 2: Dob?**

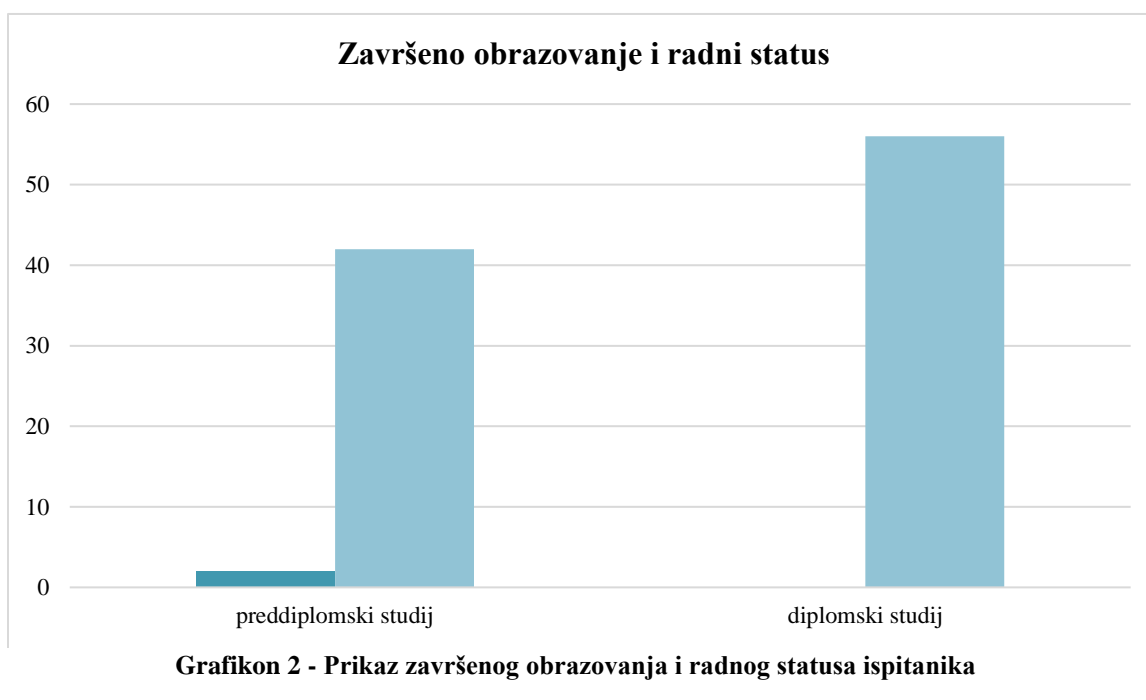
Prema dobivenim rezultatima na prva dva pitanja ankete na Grafikonu 1 možemo vidjeti kako je veći broj ispitanika muškog spola, ukupno 58 muškaraca (58%), dok je pripadnica ženskog spola nešto manje, ukupno 42 žene (42%), na temelju čega možemo zaključiti da posao stručnjaka zaštite na radu češće obavljaju muškarci. Broj ispitanika koji pripadaju dobnoj skupini do 29 godina jest 34 (34%), najviše ispitanika pripada dobnoj između 30 i 39 godina, to je ukupno 35 ispitanika (35%), u sljedećoj dobnoj skupini od 40 do 49 godina ukupno je 22 ispitanika (22%), zatim u dobnu skupinu od 50 do 59 godina pripada 7 ispitanika (7%), a u najstarijoj ponuđenoj dobnoj skupini od 60 godina i više su 2 ispitanika (2%). Za potrebe istraživanja vrlo je korisno i važno što je anketi pristupilo dovoljno ispitanika svih ponuđenih dobnih skupina, upravo zbog različitog radnog i životnog iskustva. Prema dobivenim rezultatima uočavamo kako je zanimanje za posao stručnjaka zaštite na radu u porastu, s obzirom da je puno veći broj ispitanika mlađe i srednje dobi u odnosu na ispitanike starije dobi.



**Grafikon 1 - Prikaz broja ispitanika prema dobi i spolu**

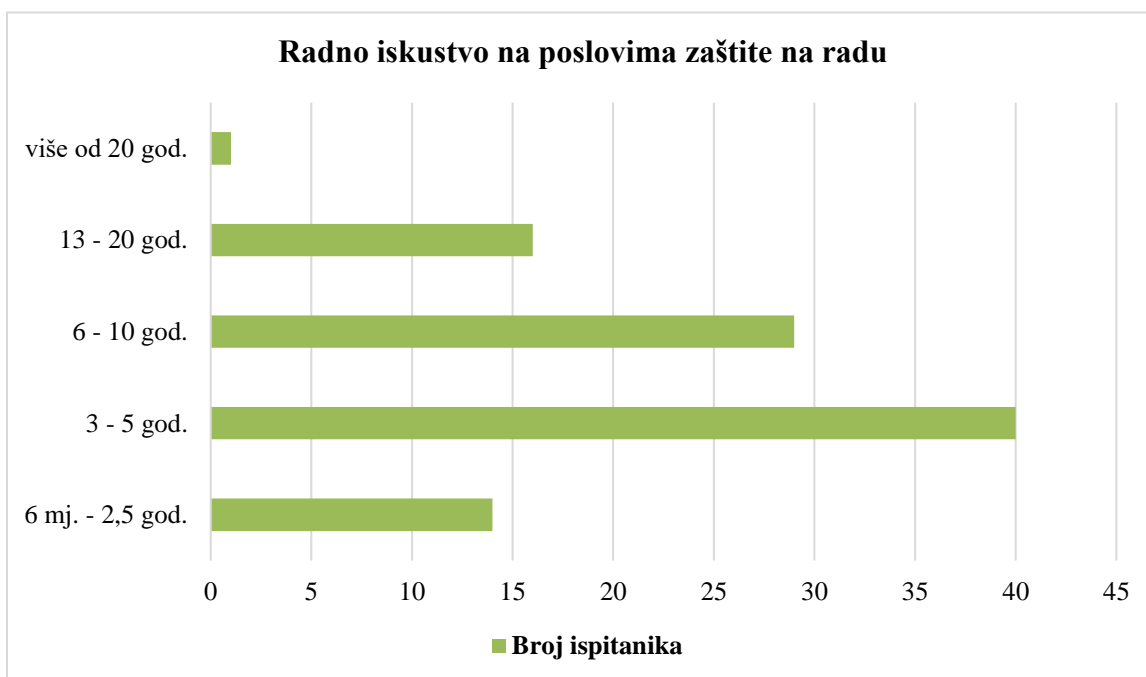
- **Pitanje br. 3: Završeno obrazovanje?**
- **Pitanje br. 4 : Radni status?**

Na Grafikonu 2 možemo vidjeti kako je od ukupno 100 ispitanika, 44 ispitanika (44%) završilo preddiplomski studij, a 56 ispitanika (56%) ima završen diplomski studij. Također je vidljivo kako su gotovo svi ispitanici zaposleni, ukupno njih 98 (98%), osim u slučaju 2 ispitanika (2%) koja sudjeluju na pomoćnim poslovima zaštite na radu putem studentskog ugovora. Na temelju dobivenih rezultata možemo reći da su ispitanici – stručnjaci zaštite na radu postigli ishode i ciljeve završenog obrazovanja što potvrđuje činjenica da su gotovo svi ispitanici zaposleni u struci. Zapošljivost studenata podatak je koji pokazuje da Studij sigurnosti i zaštite prati trendove tržišta rada.



- **Pitanje br. 5: Radno iskustvo na poslovima zaštite na radu?**

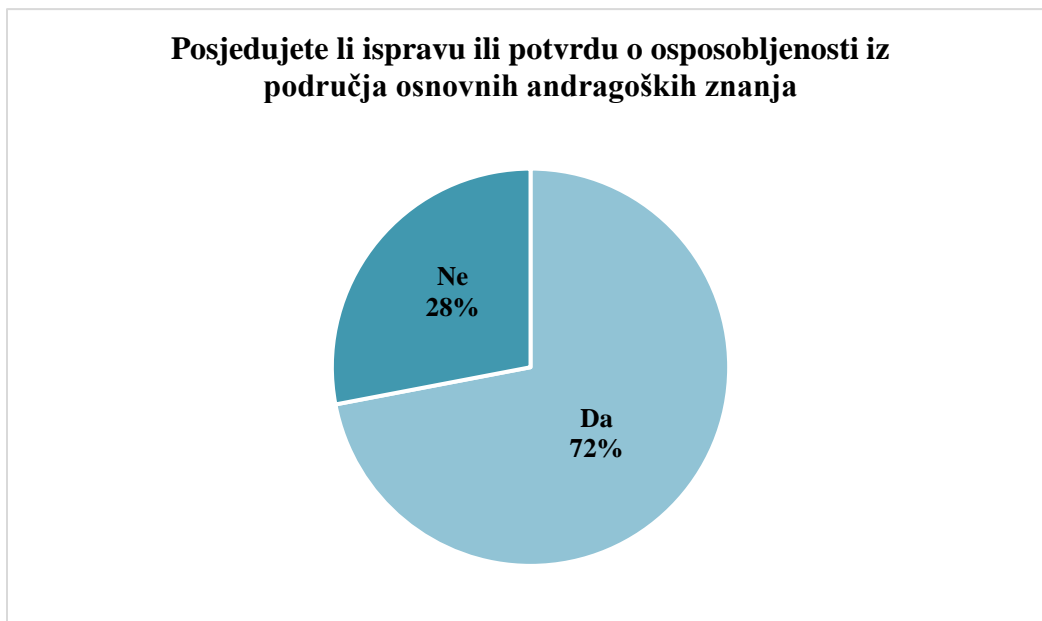
Na pitanje br. 5 ispitanici su imali mogućnost odgovaranja u obliku kratkog odgovora, što je rezultiralo točnim informacijama o radnom iskustvu na poslovima ZNR svakog ispitanika. Radi jednostavnije obrade rezultata i grafičkog prikaza, rezultati su svrstani u pet skupina. Najmanje radnog iskustva ima ukupno 14 ispitanika (14%) koji obavljaju poslove zaštite na radu do najviše 2,5 godine, računajući kako toj skupini pripadaju i 2 ispitanika kojima se radno iskustvo kao takvo ne računa, jer se radi o studentskom poslu u struci. Najviše ispitanika, ukupno 40 ispitanika (40%) ima 3-5 godina radnog iskustva, zatim 29 ispitanika (29%) ima dulje radno iskustvo od 6-10 godina, ukupno 16 ispitanika (16%) obavlja poslove zaštite na radu počevši od 13-20 godina, a samo 1 ispitanik (1%) obavlja poslove zaštite na radu najdulje – više od 20 godina. Na temelju dobivenih rezultata možemo zaključiti kako se radi o relativno mladom području u skladu s dobi ispitanika i s obzirom da najviše ispitanika (40%) obavlja poslove stručnjaka zaštite na radu 3-5 godina, a gotovo jedna petina ispitanika obavlja te poslove dulji vremenski period od 13-20 ili više od 20 godina.



**Grafikon 3 - Radno iskustvo ispitanika na poslovima zaštite na radu**

- **Pitanje br. 6: Posjedujete li ispravu ili potvrdu o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja?**

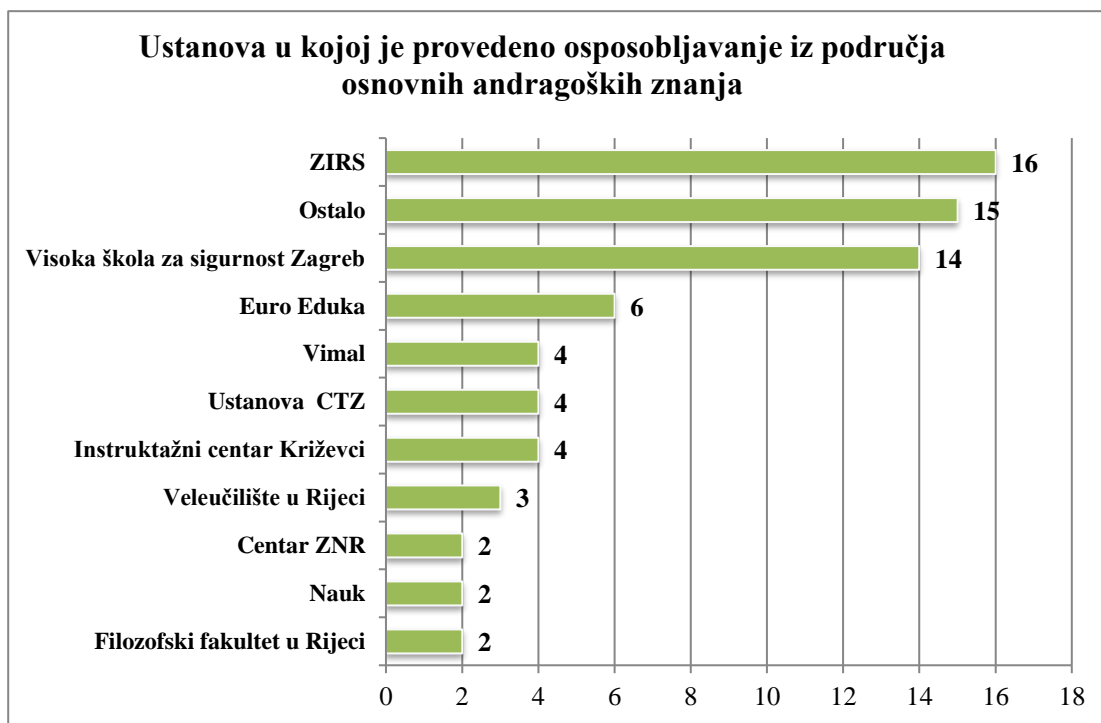
S obzirom na tematiku rada, bilo je vrlo važno saznati koliko stručnjaka zaštite na radu od onih koji su sudjelovali u ovom anketnom istraživanju posjeduje ispravu ili potvrdu o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja. Na grafikonu 4 možemo vidjeti da 72 ispitanika (72%) posjeduje, a ostalih 28 ispitanika (28%) ne posjeduje ispravu ili potvrdu o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja. Rezultati pokazuju kako je puno veći broj ispitanika koji imaju osnovna andragoška znanja, što ukazuje na činjenicu da postoji veliki interes ispitanika – stručnjaka zaštite na radu za andragoškim znanjima pomoću kojih upotpunjuju svoj profesionalni rad na način da stječu vještine i kompetencije potrebne za provođenje osposobljavanja radnika za rad na siguran način.



**Grafikon 4 - Osposobljenost ispitanika iz područja osnovnih andragoških znanja**

- **Pitanje br. 7: Ukoliko posjedujete ispravu ili potvrdu o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja, u kojoj ste ovlaštenoj ustanovi proveli takvo osposobljavanje?**

U pitanju br. 7, koje je povezano sa prethodnim pitanjem, ispitanici su trebali navesti ustanovu u kojoj su proveli osposobljavanje iz područja osnovnih andragoških znanja. Na temelju dobivenih rezultata prikazom na Grafikonu 5 možemo vidjeti kako su osposobljavanja provedena u šesnaest različitih ovlaštenih ustanova, osim u slučaju 9 ispitanika koji nisu naveli točno ime ustanove. ZIRS učilište Ustanova za obrazovanje odraslih i Visoka škola za sigurnost Zagreb su ustanove koje se prema dobivenim rezultatima ističu od ostalih, vidljivo je kako je tamo provedeno najviše osposobljavanja ispitanika.



**Grafikon 5 - Prikaz ustanova u kojima su provedena osposobljavanja ispitanika iz područja osnovnih andragoških znanja**

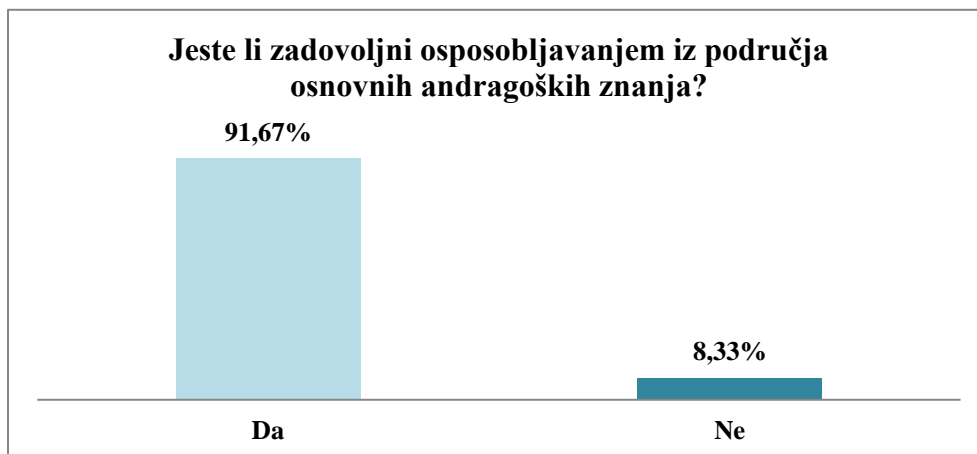
Od ukupno 72 ispitanika, najveći broj ispitanika provelo je osposobljavanje u ZIRS učilištu – Ustanovi za obrazovanje odraslih (Zagreb), ukupno njih 16 (22,22%). Zatim, 15 ispitanika (20,83%) nije navelo točno ime ustanove ili se radi o pojedinačnim odgovorima.



Visoka škola za sigurnost zapravo je na drugom mjestu prema broju osposobljavanja sa 14 ispitanika (19,44%). Sljedeća ustanova po redu jest Euro Eduka koja je osposobila 6 ispitanika (8,33%). Vimal, Ustanova CTZ i Instruktažni centar Križevci, jesu ustanove koje su osposobile jednak broj ispitanika, svaka od navedenih ima ukupno 4 ispitanika (5,556%) sa završenim osposobljavanjem. Zatim slijedi Veleučilište u Rijeci u sklopu kojeg su 3 ispitanika (4,167%) završila osposobljavanje. Centar ZNR, Nauk i Filozofski fakultet u Rijeci ustanove su koje također dijele jednak broj ispitanika osposobljen iz područja osnovnih andragoških znanja, no u nešto manjem broju, ukupno 2 ispitanika (2,778%) po ustanovi. Na temelju dobivenih rezultata uočili smo povećanu aktivnost pojedinih obrazovnih institucija, a to su ZIRS učilište – Ustanova za obrazovanje odraslih i Visoka škola za sigurnost Zagreb. U sklopu Visoke škole za sigurnost Zagreb ispitanici su svoja andragoška znanja stjecali unutar nastavnog programa – zasebnog kolegija, dok ZIRS učilište – Ustanova za obrazovanje odraslih omogućava stručnjacima zaštite na radu stjecanje andragoških znanja u bilo kojem trenutku što je velika prednost, pa samim time postoji veći interes i mogućnost pojedinaca za obrazovanje u toj ustanovi. ZIRS učilište – Ustanova za obrazovanje odraslih ima svoje dugogodišnje iskustvo i tradiciju u radu, prati potrebe tržišta rada.

- **Pitanje br. 8: Jeste li zadovoljni osposobljavanjem iz područja osnovnih andragoških znanja?**

Nadovezujući se na prethodno anketno pitanje, ispitano je zadovoljstvo stručnjaka zaštite na radu osposobljavanjem iz područja osnovnih andragoških znanja. Od ukupno 72 ispitanika koja posjeduju ispravu ili potvrdu o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja, 66 ispitanika (91,67%) je zadovoljno provedenim osposobljavanjem i naučenim, dok 6 (8,33%) ispitanika nije zadovoljno osposobljavanjem. Na temelju dobivenih rezultata zaključujemo kako ovlaštene ustanove za provođenje osposobljavanja iz područja osnovnih andragoških znanja uspješno i kvalitetno provode osposobljavanje odraslih, u kojima stručnjaci stječu potrebna znanja i vještine. Dobivene rezultate možemo vidjeti na Grafikonu 6.



**Grafikon 6 - Zadovoljstvo ispitanika osposobljavanjem iz područja osnovnih andragoških znanja**

- **Pitanje br. 9: Koliko vam je osposobljavanje iz područja osnovnih andragoških znanja pomoglo u profesionalnom radu i na koji način?**

U anketnom pitanju br. 9 ispitanici su imali mogućnost dugog odgovora u kojima su pojedinci iskazali svoje mišljenje i osobno radno iskustvo. Odgovore od ukupno 72 ispitanika koji posjeduju ispravu ili potvrdu o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja, podijeljene su u tri skupine: bez navedenog odgovora, pozitivan odgovor i negativan odgovor te ih grafički prikazati pomoću Grafikona 7.



**Grafikon 7 - Prikaz primjene osposobljenosti iz područja andragoških znanja za potrebe rada**

Rezultati istraživanja pokazuju da je gotovo 47 ispitanika (65%) imalo korist od osposobljavanja iz područja osnovnih andragoških znanja, 15 ispitanika (21%) smatra da im takvo osposobljavanje nije pomoglo u radu, dok je 10 ispitanika (14%) ostalo suzdržano.

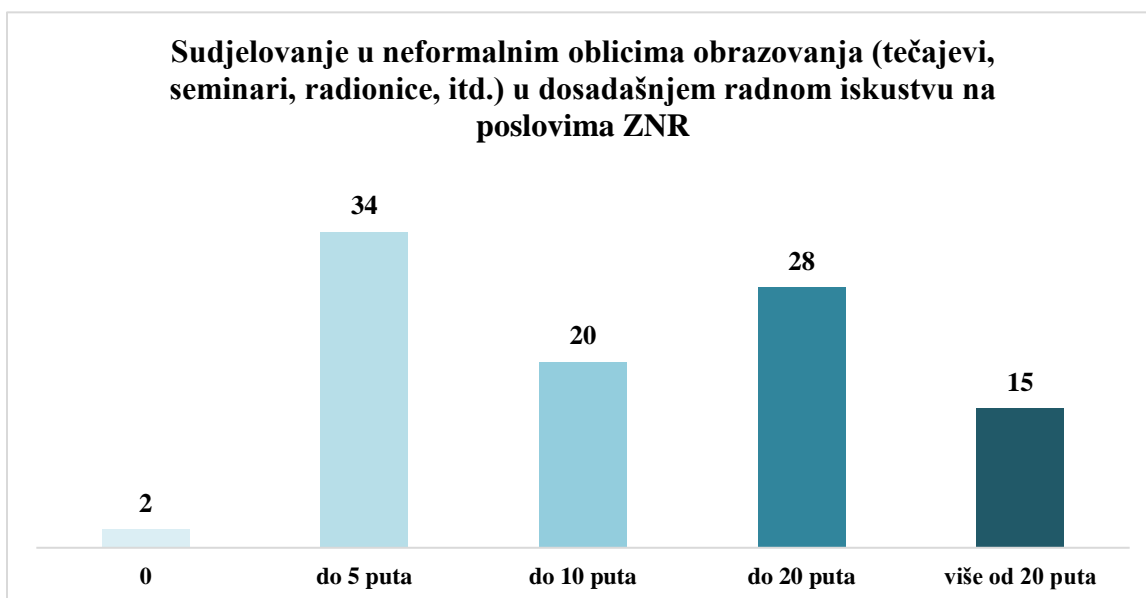
U pozitivnim komentarima ispitanici navode kako im je osposobljavanje iz područja osnovnih andragoških znanja pomoglo u napredovanju, poboljšanju materijalnog statusa, također smatraju da je korisno posjedovati ispravu ili potvrdu prilikom zapošljavanja, a što se tiče primjenjivosti u radu, ističu kako im je najviše pomoglo pri radu s ljudima i samostalnost u radu prilikom procesa osposobljavanja radnika.

Rezultati pokazuju da je andragogija nužna, no broj od ukupno 25 ispitanika (35%) koji nisu zadovoljni ili su ostali suzdržani, nije zanemariv i ukazuje na činjenicu da je potrebno poraditi na provođenju osposobljavanja te uzeti u obzir interese i zahtjeve polaznika, kako bi se ostvarila bolja povezanost teorijskih znanja sa praktičnom primjenom u radu.

Osim osposobljavanja iz područja andragoških znanja i drugih formalnih obrazovanja, za stručnjake zaštite na radu vrlo je važno kontinuirano se usavršavati i sudjelovati u neformalnim oblicima obrazovanja, što možemo i potvrditi odgovorima na sljedeće pitanje.

- **Pitanje br. 10: Koliko ste u dosadašnjem radnom iskustvu na poslovima ZNR sudjelovali u neformalnim oblicima obrazovanja (tečajevi, seminari, radionice, itd.)?**

Svi ispitanici odgovorili su na ovo pitanje. Odgovori ispitanika podijeljeni su u 5 skupina – od najmanje vrijednosti do najveće te grafički prikazati pomoću Grafikona 8.

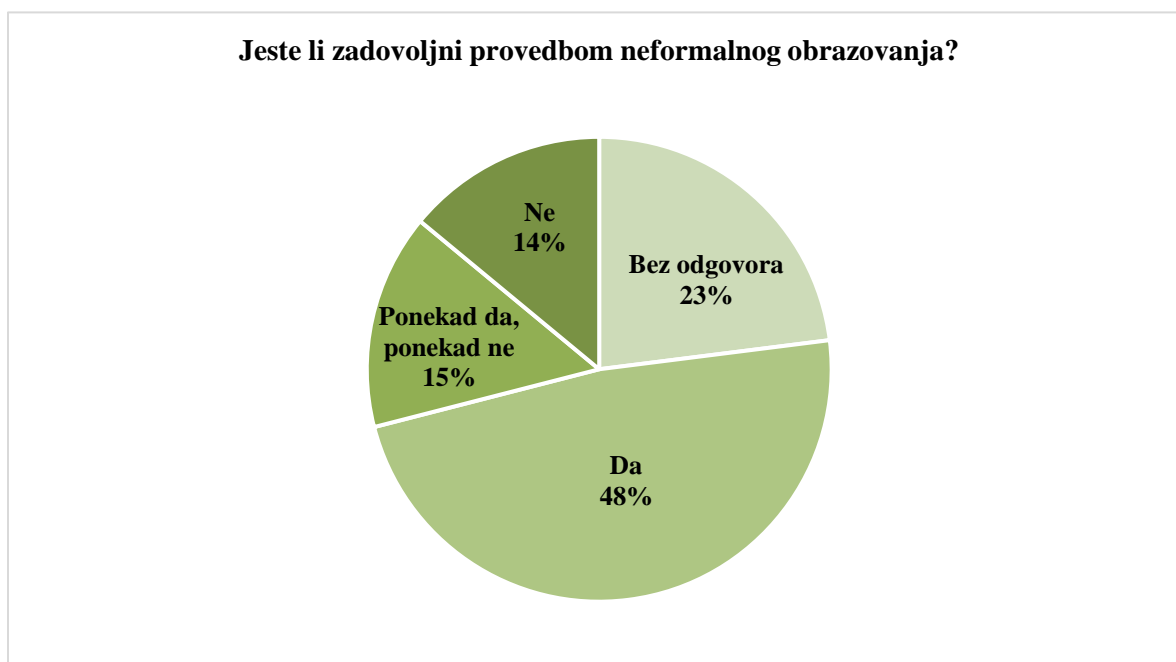


**Grafikon 8 - Prikaz sudjelovanja ispitanika u neformalnim oblicima obrazovanja**

Od ukupno 100 ispitanika, 3 ispitanika (3%) u svom radnom iskustvu na poslovima zaštite na radu dosad nisu sudjelovala u neformalnim oblicima obrazovanja, 34 ispitanika (34%) sudjelovala su do 5 puta, 20 ispitanika (20%) sudjelovalo je do 10 puta, 28 ispitanika (28%) sudjelovalo je do 20 puta, dok je 15 ispitanika (15%) sudjelovalo u neformalnim oblicima obrazovanja više od 20 puta. Na temelju dobivenih rezultata možemo zaključiti kako je broj sudjelovanja ispitanika u neformalnim oblicima obrazovanja povezan sa radnim iskustvom – manje radnog iskustva često znači i manje sudjelovanja u neformalnim oblicima obrazovanja. Takvi rezultati nisu zadovoljavajući i ukazuju na to da je potrebno ulagati više aktivnosti i promocije u takve oblike obrazovanja kako bi se ostvario veći broj sudjelovanja, bez obzira na radno iskustvo.

- **Pitanje br. 11: Ukoliko ste sudjelovali, jeste li zadovoljni provedbom neformalnog obrazovanja?**

Od ukupno 100 ispitanika, na pitanje br. 11 suzdržano je ostalo 23 ispitanika (23%), 14 ispitanika (14%) nije zadovoljno provedbom neformalnog obrazovanja, 15 ispitanika (15%) smatra da su ponekad edukacije i seminari provedeni dobro, a ponekad nisu, navodeći kako to u većini slučajeva ovisi o predavaču i tematici koja se obrađuje, kao i nedostatku traženih informacija, dok je 48 ispitanika (48%) zadovoljno provedbom neformalnog obrazovanja te pojedini ispitanici navode kako je svaka edukacija poželjna, jer pritom saznaju nove i korisne informacije te imaju mogućnost razmijeniti iskustva sa kolegama.

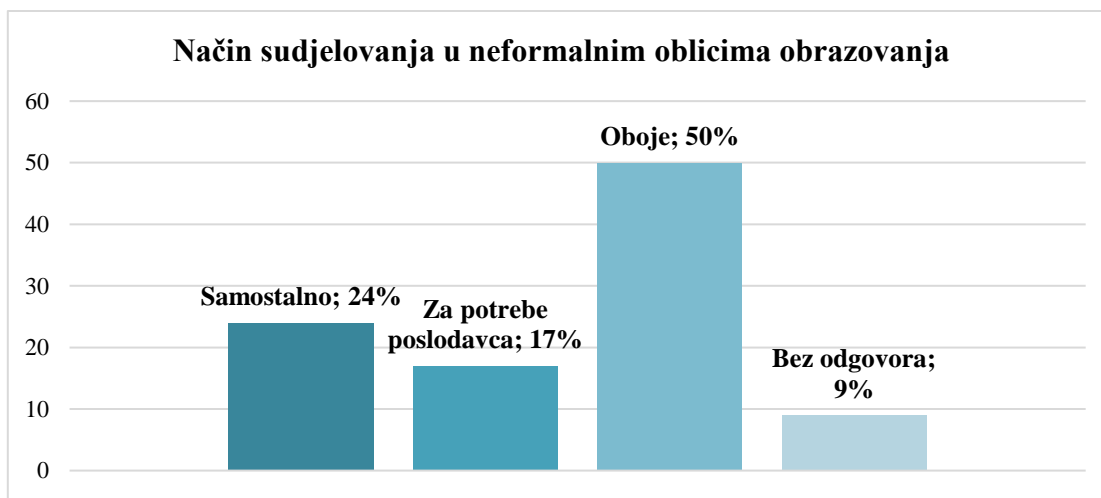


**Grafikon 9 - Zadovoljstvo ispitanika provedenim neformalnim oblicima obrazovanja**

Na temelju dobivenih odgovora zaključujemo da nije dovoljno samo provoditi ili prisustvovati neformalnom obrazovanju, već je važno poboljšati primjenu teorijskih znanja sa praktičnom primjenom u svim područjima nužnim za rad stručnjaka.

- **Pitanje br. 12: Jeste li u neformalnom obrazovanju sudjelovali samostalno ili za potrebe poslodavca?**

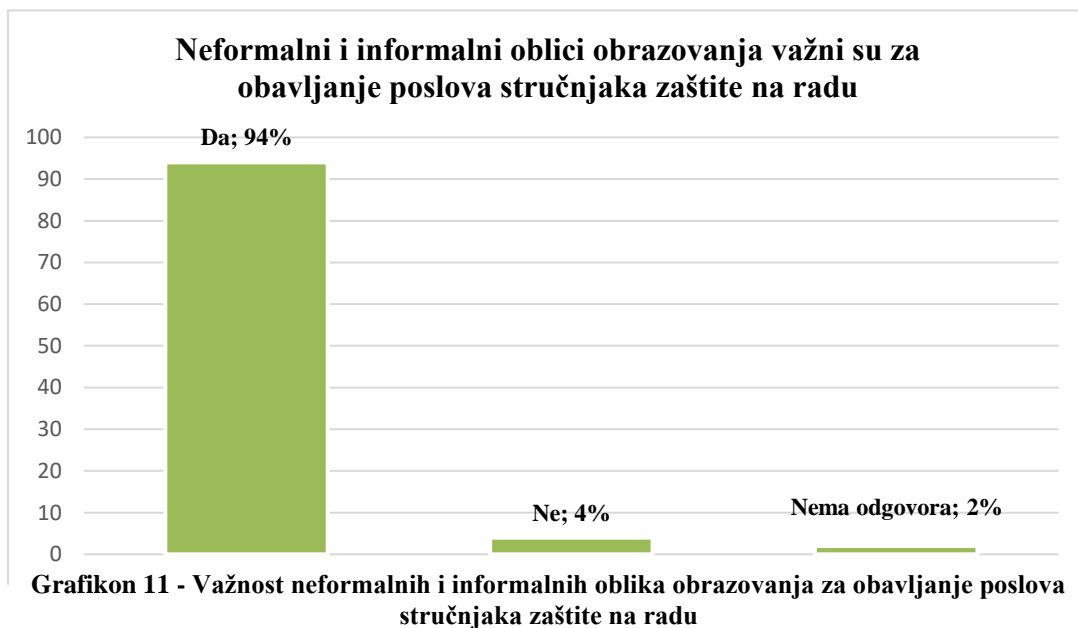
Rezultate pitanja br. 12 možemo vidjeti na sljedećem prikazu - Grafikon 10. Od ukupno 100 ispitanika, 9 ispitanika (9%) se nije izjasnilo, 24 ispitanika (24%) samostalno se odlučuju na neformalne oblike obrazovanja, za potrebe poslodavca to ispunjava 17 ispitanika (17%), dok u najvećem broju, 50 ispitanika (50%) sudjeluje u neformalnim oblicima obrazovanja na oba načina, ponekad samostalno, a ponekad prema uputi i potrebi poslodavca. Na temelju dobivenih rezultata možemo primijetiti da su stručnjaci zaštite na radu svjesni važnosti i prednosti sudjelovanja u neformalnim oblicima obrazovanja, pa se na iste odlučuju samostalno ili prema uputi poslodavca, što znači da poslodavci potiču stručnjake na sudjelovanja u neformalnim oblicima obrazovanja. Svi ispitanici su svjesni važnosti cjeloživotnog obrazovanja.



**Grafikon 10 - Način sudjelovanja ispitanika u neformalnim oblicima obrazovanja**

- **Pitanje br. 13: Smatrate li da su neformalni i informalni oblici obrazovanja važni za obavljanje poslova stručnjaka zaštite na radu?**

Od ukupno 100 ispitanika, 94 ispitanika (94%) smatraju da su neformalni i informalni oblici obrazovanja važni za obavljanje poslova stručnjaka zaštite na radu, dok ih 4 ispitanika (4%) ne smatraju važnima, a 2 ispitanika (2%) nisu izrazila svoje mišljenje. Na Grafikonu 9 možemo vidjeti rezultate u obliku postotka.



Na temelju dobivenih rezultata možemo zaključiti kako je kod ispitanika razvijena svijest o važnosti neformalnih i informalnih oblika obrazovanja za obavljanje poslova stručnjaka zaštite na radu, što također znači da se u takve oblike obrazovanja treba ulagati kako bi ishodi i zadovoljstvo istim bili što kvalitetniji.

## 6. ZAKLJUČAK

Možemo potvrditi kako je za obavljanje poslova u području zaštite na radu potrebna interdisciplinarnost jer istovremeno zahtjeva ulogu stručnjaka, pedagoga i andragoga, stoga stručnjaci moraju imati kompetencije za potrebe takvog rada. Zadaća stručnjaka zaštite na radu jest naučiti druge kako raditi na siguran način i koji su uvjeti takvog rada, što na kraju rezultira stvaranjem zdravih radnih uvjeta i radne okoline. Kako bi to postigli, vrlo je važna suradnja, komunikacija i razumijevanje između stručnjaka zaštite na radu i njihovih poslovnih suradnika. Važno je posjedovati vještine komunikacije i timskog rada. Takve sposobnosti mogu se naučiti i steći ukoliko postoji motivacija i trud koji se ulaže u profesionalan rad. Potrebne vještine i kompetencije stječu se različitim oblicima obrazovanja – formalnim, neformalnim i informalnim obrazovanjem. Osim obrazovanja, ključnu ulogu imaju stečeno radno iskustvo te motivacija pojedinca za kontinuiranim učenjem i unaprjeđivanjem. Svaki je pojedinac odgovoran za svoj profesionalni napredak jer su vještine koje stječemo na različite načine trajni izvor konkurentnosti i zadovoljstva u radu. Za ulogu stručnjaka zaštite na radu, najvažniji je rad u skladu sa zakonskom regulativom, kontinuirano usavršavanje i stjecanje novih vještina i kompetencija.

Na temelju provedenog istraživanja možemo zaključiti da je osposobljavanje iz područja osnovnih andragoških znanja važno i za većinu je ispitanika donijelo vrlo pozitivne pomake u profesionalnom radu, primjerice napredovanje na poslu ili povećanje primanja, ostvarivanje bolje komunikacije i kvalitetnijeg rada s ljudima. Ispitanici – stručnjaci zaštite na radu koji često sudjeluju u neformalnim oblicima obrazovanja smatraju da je svaka edukacija koja je primjenjiva u profesionalnom radu važna i korisna. Možemo zaključiti kako je kod ispitanika prisutno razumijevanje važnosti neformalnih i informalnih oblika obrazovanja za kvalitetan rad stručnjaka zaštite na radu. Važno je napomenuti da je kvalitetu provođenja neformalnih oblika obrazovanja potrebno podignuti na što višu razinu, povezati teoriju sa praktičnom primjenom u stvarnosti, kako bi se ostvario napredak u budućem radu.



## 7. LITERATURA

1. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (2012.) *Kako uspješno poučavati odrasle*. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. Dostupno na: <https://www.asoo.hr/UserDocsImages/projekti/mreza/Kako%20uspje%C5%A1no%20pou%C4%8Davati%20odrasle.pdf>. (Pristupljeno: 11.07.2021.)
2. *Andragogija*. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, (2021.) Dostupno na: <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=2579>. (Pristupljeno: 08.07.2021.)
3. Andrilović Vlado, Matijević Milan, Pasutović Nikola, Pongrac Silvije, Špan Maja. (1985.). *Andragogija*. Zagreb: Školska knjiga.
4. Brlas Siniša. (2010.), *Psihologija komunikacije*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
5. Bognar Ladislav, Matijević Milan (2005.) *Didaktika*. Zagreb: Školska knjiga.
6. Čepić Renata. (2017.), *Pedagogija cjeloživotnog obrazovanja*, Rijeka: Učiteljski fakultet Sveučilišta u Rijeci. Dostupno na: [https://www.ufri.uniri.hr/files/nastava/nastavni\\_materijali/141117\\_Renata\\_Cepic\\_Nastavni\\_materijal\\_PCO\\_LOCK.pdf](https://www.ufri.uniri.hr/files/nastava/nastavni_materijali/141117_Renata_Cepic_Nastavni_materijal_PCO_LOCK.pdf). (Pristupljeno 16.06.2021.)
7. Hrvatski kvalifikacijski okvir. Dostupno na: <http://www.kvalifikacije.hr/hr/node/4> (Pristupljeno 23.08.2021.)
8. Kušić Siniša, Vrcelj Sofija, Zovko Anita. (2016.). *Didaktičke odrednice obrazovanja andragoga – komparativni pristup*. Rijeka: Filozofski fakultet u Rijeci.
9. Narodne novine. (2007.), *Zakon o obrazovanju odraslih*. Zagreb: Narodne novine d.d. Dostupno na: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2007\\_02\\_17\\_668.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2007_02_17_668.html). (Pristupljeno: 28.06.2021.)
10. Narodne novine, (2014, 2018.), *Zakon o zaštiti na radu*, Zagreb: Narodne novine d.d., Dostupno na: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014\\_06\\_71\\_1334.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_06_71_1334.html). (Pristupljeno: 03.06.2021.)

11. Narodne novine, (2014.) *Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita*. Zagreb: Narodne novine d.d. Dostupno na: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2014\\_09\\_112\\_2153.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2014_09_112_2153.html). (Pristupljeno: (06.06.2021.)
12. Narodne novine, (2019.) *Pravilnik o obavljanju poslova zaštite na radu*. Zagreb: Narodne novine. Dostupno na: [http://digarhiv.gov.hr/arhiva/263/208733/narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2019\\_12\\_126\\_2542.html](http://digarhiv.gov.hr/arhiva/263/208733/narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2019_12_126_2542.html). (Pristupljeno: 05.06.2021.)
13. Pasutović Nikola, Žiljak Tihomir, Strugar Vladimir, Petričević Dušan, Bejaković Predrag, Kušić Siniša, Vrcelj Sofija, Zovko Anita, Rajić Višnja, Krajnc Ana, Matijević Milan. (2018.) *Obrazovanje odraslih: Teorijske osnove i praksa*. Zagreb: Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Pučko otvoreno učilište Zagreb.
14. Škola za život, (2021.), *Razumijevanje procesa učenja*, Dostupno na: <https://skolazazivot.hr/wp-content/uploads/2019/03/Razumijevanje-procesa-u%C4%8Denja.pdf>. (Pristupljeno 18.07.2021.)
15. Van Dellen T., van der Kamp M. (2008.) *Work Domains and Competencies of the European Adult and Continuing Educator*: U: Nuissl E., Lattake S. (Eds.). *Qualifying adult learning professionals in Europe*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
16. Vekić Marija (2015.) *Obrazovanje u novom ruhu: Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih*, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/172038> , pristupljeno 12.06.2021.)

## 7.1. POPIS PRILOGA

### **Popis shematskih prikaza:**

Shema 1 - Odnos zaštite na radu sa važnim edukacijskim znanostima (Izrada autora)

Shema 2: Hijerarhijski odnos obrazovanja odraslih (Modificirani prikaz prema: Vekić Marija, (2015.) *Obrazovanje u novom ruhu: Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih*, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/172038> , pristupljeno 12.06.2021.)

### **Popis slika:**

Slika 1: Opća znanost o obrazovanju i odgoju (Prikaz prema: Andrić Vlado et al., (1985.), *Andragogija*, str. 17.)

Slika 2: Krug životnih vještina u cjeloživotnom učenju (Modificirani prikaz prema: Čepić Renata, (2017.), *Pedagogija cjeloživotnog obrazovanja*, str. 12)

Slika 3: Faktori zdrave radne organizacije (Dostupno na: <https://glceurope.com/safety-in-workplace-and-personal-values/> Pristupljeno: 15.07.2021.)

### **Popis tablica:**

Tablica 1 - Profesionalni profil andragoga u četiri područja rada (Prikaz Kušić, Vrcelj i Zovko, (2016.), str. 34. prema van Dellen i van der Kamp, 2008., str. 71.)

Tablica 2: Usporedba pretpostavki pedagogije i andragogije (Modificirani prikaz prema: Kulić Radivoje i Despotović Miomir, (2010.), Uvod u andragogiju, str. 58.)

Tablica 3: Usporedba obilježja pedagogije i andragogije (Modificirani prikaz prema: Kulić Radivoje i Despotović Miomir, (2010.), Uvod u andragogiju, str. 58.)

Tablica 4: Važni faktori u procesu obrazovanja odraslih (Modificirani prikaz prema: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, (2009.), *Andragoški modeli poučavanja*, str. 22-23., dostupno na: [https://www.asoo.hr/UserDocsImages/ANDRAGOSKI\\_MODELI\\_POUCAVANJA.pdf](https://www.asoo.hr/UserDocsImages/ANDRAGOSKI_MODELI_POUCAVANJA.pdf).  
Pristupljeno: 08.06.2021.)

Tablica 5: Andragoške vještine i kompetencije stručnjaka zaštite na radu (Modificirani prikaz prema: Čepić Renata, (2017.), *Pedagogija cjeloživotnog obrazovanja*, str. 68., Učiteljski fakultet Sveučilišta u rijeci. Dostupno na: [https://www.ufri.uniri.hr/files/nastava/nastavni\\_materijali/141117\\_Renata\\_Cepic\\_Nastavni\\_materijal\\_PCO\\_LOCK.pdf](https://www.ufri.uniri.hr/files/nastava/nastavni_materijali/141117_Renata_Cepic_Nastavni_materijal_PCO_LOCK.pdf). (Pristupljeno 16.06.2021.)

#### **Popis grafikona (Vlastita izrada autora):**

Grafikon 1 - Prikaz broja ispitanika prema dobi i spolu

Grafikon 2 - Prikaz završenog obrazovanja i radnog statusa ispitanika

Grafikon 3 - Radno iskustvo ispitanika na poslovima zaštite na radu

Grafikon 4 - Osposobljenost ispitanika iz područja osnovnih andragoških znanja

Grafikon 5 - Prikaz ustanova u kojima su provedena osposobljavanja ispitanika iz područja osnovnih andragoških znanja

Grafikon 6 – Prikaz ustanova u kojima su provedena osposobljavanja ispitanika iz područja osnovnih andragoških znanja

Grafikon 7 - Prikaz primjene osposobljenosti iz područja andragoških znanja za potrebe rada

Grafikon 8 - Prikaz sudjelovanja ispitanika u neformalnim oblicima obrazovanja

Grafikon 9 - Zadovoljstvo ispitanika provedenim neformalnim oblicima obrazovanja

Grafikon 10 - Način sudjelovanja ispitanika u neformalnim oblicima obrazovanja

Grafikon 11 - Važnost neformalnih i informalnih oblika obrazovanja za obavljanje poslova stručnjaka zaštite na radu

### **7.1.1. Prilog – Anketni upitnik**

**1. Spol?**

- M
- Ž

**2. Dob?**

- do 29 godina
- od 30 do 39 godina
- od 40 do 49 godina
- od 50 do 59 godina
- 60 godina i više

**3. Završeno obrazovanje?**

- preddiplomski studij
- diplomski studij
- drugo

**4. Radni status?**

- zaposleni
- nezaposleni
- drugo...

**5. Ukupno radno iskustvo na poslovima ZNR?**

- kratki odgovor

**6. Posjedujete li ispravu ovlaštene ustanove ili potvrdu visokoškolske ustanove o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja?**

- da
- ne
- drugo...

**7. Ukoliko posjedujete ispravu ili potvrdu o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja, u kojoj ste ovlaštenoj ustanovi proveli takvo osposobljavanje?**

- dugi odgovor

**8. Jeste li zadovoljni osposobljavanjem iz područja osnovnih andragoških znanja?**

- da
- ne

– drugo...

**9. Koliko vam je takvo osposobljavanje pomoglo u profesionalnom radu i na koji način?**

– dugi odgovor

**10. Koliko ste puta u dosadašnjem radnom iskustvu na poslovima zaštite na radu sudjelovali u neformalnim oblicima obrazovanja (tečajevi, seminari, radionice, itd.)?**

– kratki odgovor

**11. Ukoliko ste sudjelovali, jeste li zadovoljni provedbom neformalnog obrazovanja?**

– dugi odgovor

**12. Jeste li u neformalnom obrazovanju sudjelovali samovoljno ili za potrebe poslodavca?**

– kratki odgovor

**13. Smatrate li da su neformalni i informalni oblici obrazovanja važni za obavljanje poslova stručnjaka zaštite na radu?**

– da

– ne

– drugo...