

# SPREMNOST VODITELJA UČENIČKIH ZADRUGA ZA UČENJE, USVAJANJE NOVIH ZNANJA, SPOSOBNOSTI I VJEŠTINA

IVANA BABIĆ<sup>1</sup>  
SILVIA ŠITUM<sup>2</sup>

## SAŽETAK:

*U radu su predstavljene rezultati istraživanja spremnosti voditelja učeničkih zadruga za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina. Istraživanje je provedeno u Splitsko - dalmatinskoj županiji 2012. godine. Budući da je učeničko zadrugarstvo izvannastavna aktivnost u kojoj je moguće ostvariti razvoj poduzetničkih kompetencija i da je prikazano stanje sa svojevrsnom procjenom potreba u neskladu s materijalnim mogućnostima i mogućnostima ljudskog potencijala, predložena je mjera permanentnog stručnog usavršavanja u duhu europskog koncepta obrazovanja. U tom bi smislu trebalo poboljšati trajnu poslijediplomsku izobrazbu, a važna bi odrednica novog obrazovnog programa trebalo biti oformljenje nacionalnog savjeta za obrazovanje odraslih koje bi se brinulo o trajnoj izobrazbi i usavršavanju učitelja - ključnih nositelja promjena odgojno - obrazovnih sustava*

**Ključne riječi:** *poduzetništvo, poslijediplomska izobrazba, nacionalni savjet, obrazovanje odraslih, učeničke zadruge*

## UVOD

Obrazovne tendencije u svijetu usmjerene su cjeloživotnom učenju jer je osnovna zadaća obrazovanja u 21. stoljeću stvaranje društva znanja. Obrazovanje predstavlja temelj napretka i zbog toga su brojna istraživanja, a posebno u EU, usmjerena daljnjim ciljevima obrazovne politike u slijedećem razdoblju. Obrazovna politika hrvatskog školstva, slijedom europske prakse, teži osmišljavanju programa obrazovanja za poduzetništvo. Takav bi obrazovni model obuhvatio razvoj osobina ličnosti i vještina koji bi omogućio razvoj poduzetnog stava i ponašanja kao i stjecanje ekonomske pismenosti i znanja potrebnih za pokretanje poduzetničkih poslova.

U hrvatskom odgojno - obrazovnom sustavu učeničke su zadruge oblik izvannastavne aktivnosti u kojima je moguće ostvariti razvoj poduzetničkih kompetencija. Stoga je predmet ovog rada bio „snimiti stanje“ u učeničkim zadrugama kroz svojevrsnu procjenu potreba (engl. *needs assessment*) kako bi se na temelju dobivenih podataka, a u okviru obrazovanja za poduzetništvo dale sugestije o potrebi permanentnog stručnog usavršavanja u duhu europskog koncepta obrazovanja. Kako ovo istraživanje spada među prva empirijska istraživanja u ovom području u Hrvatskoj ono je obuhvatilo problem spremnosti za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina samo u njegovim osnovnim aspektima te se nije išlo u detaljnija ispitivanja pojedinih dimenzija poduzetništva.

Budući da kreiranje nove obrazovne politike usmjerene na cjeloživotno obrazovanje za poduzetništvo ovisi o spremnosti ljudskih potencijala za učenje, rezultati ovog istraživanja mogu poslužiti kao prilog primjeni europskog koncepta, koji zahtijeva široke performanse obrazovanosti učitelja.

## 1. UČENIČKA ZADRUGA

## 1. 1. POJAM, CILJEVI I ZADAĆE UČENIČKE ZADRUGE

Učenička zadruga (engl. *School cooperative*, njem. *Schulkooperative* = *Schülerische Genossenschaft*) je jedan od prvih oblika tzv. alternativne škole nastala kao širok i raznovrstan pokret krajem 19. i početkom 20. stoljeća. Zadruga se definira kao organizacija djece u školi putem koje se u školu i u proces odgoja uvodi opći proizvodni rad. (3; 25) Zamišljena je, a kasnije u praksi ostvarena kao metodički oblik poduzetničkog odgoja i obrazovanja mladih.

Učeničko je zadrugarstvo oblik izvannastavnog rada s učenicima u svijetu, a u Hrvatskoj ima dugu i bogatu tradiciju. Slobodne se aktivnosti kao izvannastavni oblici rada u hrvatskom školstvu prvi put pojavljuju pedesetih godina 20. stoljeća. Kao specifična slobodna aktivnost se navodi i učenička zadruga. Suvremeno učeničko zadrugarstvo je uvažilo kontinuitet tradicionalnih vrijednosti i određenja učeničkog zadrugarstva. Učeničke su zadruge ostale slobodna aktivnost koja ima proizvodno - tržišnu orijentaciju, a rad se u njoj shvaća i prakticira kao sredstvo i cilj odgoja. Odgojne se mogućnosti unutar učeničkih zadruga izvode iz općeg fenomena odgoja, njegovog cilja i zadaća. U početnom je određenju naglasak odgoja bio na discipliniranju. Takvo shvaćanje je napušteno, a prihvatilo se shvaćanje pojma odgoja kao procesa učenja o vrijednostima. U suvremenom određenju odgoja naglasak je na poticanju unutrašnjeg razvoja, stvaranju povoljnih uvjeta za razvoj i samorazvoj. Posebnost je učeničkih zadruga u odnosu na druge izvannastavne aktivnosti to što su jedina proizvodna izvannastavna aktivnost.

Temeljni je cilj učeničkih zadruga proizvodnja i stvaranje nove vrijednosti realizirane kroz uobičajene proizvodne etape: planiranje i pripremanje, proizvodnja, tržišno potvrđivanje, stvaranje i raspodjela dohotka i čistog dohotka/dobiti. (3; 20) . U navedenom je cilju ekonomska dobit odgojno sredstvo koje mora biti ostvareno jer se na gubicima i lošem poslovanju ne može dobro odgajati.

Na školskoj razini učeničke zadruge povezuju većinu nastavnih predmeta s radom u učeničkim zadrugama. Takav oblik rada omogućuje kvalitetnije ostvarenje godišnjeg plana i programa rada škole. Ostvarivanjem istraživačkih projekata u učeničkim zadrugama kojima se učenici uvode u osnove znanstvenog rada, ostvaruje se veza između teorijskih spoznaja i praktičnog potvrđivanja. Kroz učeničku zadrugu moguće je na teorijskoj i praktičnoj razini usvojiti temeljne ekonomske kategorije planiranja, programiranja, pripremanja, proizvodnje, menadžmenta, dizajna, tržišta, konkurencije, dohotka te ostvariti suradnju s gospodarskim tvrtkama, stručnim i znanstvenim institucijama. Uvažavajući posebnosti sekcija koje su sastavni dio učeničke zadruge, moguće je kroz njih ostvariti etnološki i ekološki odgoj te zadovoljiti različite individualne interese i potrebe. Radom u učeničkoj zadrugi moguće je ostvariti i psihoterapijsku pomoć, koristeći rad kao sredstvo odgoja. Naposljetku, učeničke su zadruge mjesta u sveukupnoj organizaciji škole koja mogu biti u funkciji profesionalnog informiranja i usmjeravanja.

## 1. 2. LJUDSKI RESURSI UČENIČKE ZADRUGE

Ljudski resursi su bitan element resursa poduzeća, a resursi predstavljaju raspoloživu radnu snagu sa svojim specifičnim znanjima i sposobnostima. (9; 528) . Pojam resursa je povezan s mogućim korištenjem u ostvarivanju procesnih organizacijskih funkcija. Budući da su učeničke zadruge po općoj definiciji dobrovoljna i gospodarska udruženja sa svim organizacijskim razinama i oblicima na razini škole, bitnu ulogu u ostvarivanju njenih zadaća imaju ljudski resursi.

Učenička se zadruga u Republici Hrvatskoj organizira i osniva za sve učenike u školi koji imaju interes za izvannastavni rad u pojedinim sekcijama. Osim zainteresiranih učenika članovi zadruge mogu biti i roditelji i bivši učenici škole. Rijetko kada učenička zadruga može biti izvanškolska aktivnost. To je moguće ako je voditelj vanjski suradnik i ako zadruga ne djeluje u školskom prostoru. Svi članovi zadruge kroz timski rad uče da bi znali, vježbaju da bi bili vješti, uče iz osobnog i tuđeg iskustva prateći proces te tako stječu trajne kompetencije. Prema Europskom referentnom okviru ključne su kompetencije: komunikacija na materinjem jeziku, komunikacija na stranim jezicima,

matematička pismenost i osnovna znanja iz znanosti i tehnologije, digitalna kompetencija, međuljudska i građanska kompetencija, poduzetništvo i kulturno izražavanje. (8; 22) .

Učeničke zadruge u Republici Hrvatskoj imaju, prema svom kurikularnom određenju, zadaću poticati razvoj poduzetničkog ponašanja. Pri tom bi učitelji, u svojstvu voditelja učeničkih zadruga, trebali koristiti strategije podrške i poticanja određenih ponašanja kod učenika koji bi doveli do razvoja poduzetničke kompetencije. Poduzetništvo je kompetencija koja omogućuje uspješno vođenje vlastitog života. Budući se poduzetnici stvaraju, a ne rađaju, poduzetništvo se uči tijekom cijelog života. Podučavanje poduzetništva znači razvijanje kreativnosti, inicijative, neovisnosti i timskog rada, a poduzetnički orijentirani pojedinci su nositelji ideja o novim mogućnostima, kombiniranju ljudskih i materijalnih resursa na nov način. Kako bi učitelji - voditelji učeničkih zadruga razvili kod učenika sposobnosti koje su potrebne za poduzetničku kompetenciju nužno je da razviju društvenu kompetenciju (suradnju, umrežavanje, promjenjivost uloga ) , a prije svega osobnu kompetenciju (samopouzdanje, motiviranost za učenje i uspjeh, kritičko mišljenje ) .

Učenička zadruga, kao i svako poduzeće, je sustav koji može uspješno opstati samo u interakciji sa svojim okruženjem. Preduvjet uspješne egzistencije je prilagođavanje promjenama koje dolaze iz okruženja. Promjene iz okruženja ne poznaju inerciju, neinventivnost i neznanje. Da bi se na njih odgovorilo moraju se kontinuirano usvajati nova znanja, i iskustva i ovladavati novim vještinama. (7; 295 ) . Znanja stečena tijekom redovnog školovanja su nedostatna za uspješno obavljanje poslova u poduzeću. Stoga ako se angažirano i odgovorno želi pridonijeti ostvarenju organizacijskih ciljeva nužno je motivacijom povećati volju djelatnika.

Mnogi su autori pokušali definirati pojam motivacije. U literaturi se najčešće spominje psihološka definicija prema kojoj je motivacija stanje u kojem smo iznutra pobuđeni nekim potrebama, porivima, željama ili motivima na određeno ponašanje usmjereno prema postizanju nekog cilja. (11; 251 - 252 ) . U tom se smislu voditelji učeničkih zadruga moraju stalno usavršavati i usvajati nova znanja kroz različite programske oblike kako bi bili uspješni menadžeri te učitelji poduzetništva.

## **2. ISTRAŽIVANJE SPREMNOSTI VODITELJA UČENIČKIH ZADRUGA ZA UČENJE, USVAJANJE NOVIH ZNANJA, SPOSOBNOSTI I VJEŠTINA**

### **2. 1. CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA**

Temeljem tvrdnje da je odnos menadžera prema učenju i usvajanju znanja od primarne vrijednosti te da bez aktivnog stava menadžera prema osposobljavanju i usavršavanju nema pozitivnog ponašanja u organizaciji (4; 200-213 ) , provedeno je istraživanje ispitivanja stavova voditelja učeničkih zadruga Splitsko-dalmatinske županije o spremnosti za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina. Cilj je ovog rada bio istražiti, analizirati, utvrditi i interpretirati stavove voditelja učeničkih zadruga Splitsko-dalmatinske županije o spremnosti za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina. Sukladno problemu i formuliranom cilju postavljeni su zadaci ovog istraživanja: utvrditi jesu li voditelji učeničkih zadruga spremni za učenje, jesu li eventualne razlike u spremnosti za učenje uvjetovane dobom i spolnom strukturom voditelja te postoji li interakcijski efekt dobi i spola na spremnost za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina.

Na osnovi ciljeva i zadataka postavljene su slijedeće hipoteze:

- 1) Voditelji učeničkih zadruga načelno su spremni za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina.
- 2) Voditelji mlađe dobi su spremniji za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina.
- 3) Postoji razlika u spremnosti za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina s obzirom na spol.

## 2. 2. METODOLOGIJA

### 2. 2. 1. UZORAK

U istraživanju su ispitani stavovi voditelja 33 učeničke zadruga u Splitsko-dalmatinskoj županiji (N=33). U skupini sudionika istraživanja zastupljenost muškog spola je 24% (N=8), a zastupljenost je ženskog spola 76% (N=25). Najniža dob sudionika istraživanja je 25 godina, a najviša 65 godina (M=43.3, sd=9.95). Statističkom obradom podataka o dobnoj strukturi ispitanika, utvrđene su tri kategorije. Prvu kategoriju čine voditelji učeničkih zadruga starosne dobi od 25 - 38 godina (33.3%, N=11), drugu kategoriju čine voditelji od 39 - 44 godine (33.3%, N=11) i treću kategoriju čine voditelji od 45 - 65 godina (33%, N=11).

Odabrani uzorak čine voditelji učeničkih zadruga Splitsko-dalmatinske županije jer u njoj djeluje najveći broj zadruga te zbog dostupnosti. U Hrvatskoj udruzi učeničkog zadrugarstva registrirano je 39 učeničkih zadruga iz Splitsko-dalmatinske županije. Istraživanje se provodilo tijekom mjeseca svibnja 2012. godine uz dogovor sa voditeljicom Županijskog stručnog vijeća učeničkih zadruga. Sudjelovanje u istraživanju je bilo dragovoljno, a sudionicima je zajamčena anonimnost. Na početku je voditeljima pročitana kratka uputa te objašnjena svrha istraživanja.

### 2. 2. 2. MJERNI INSTRUMENT

U istraživanju je kao mjerni instrument ispitivanja spremnosti za učenje, usvajanje novih znanja i vještina korištena skala Likertovog tipa, koja je jezično prilagođena verzija originalne skale stavova preuzete iz (Gutić, D., Rudelj, S., Menadžment ljudskih resursa, Grafika, Osijek, 2012.), (Prilog 1). Ukupan broj čestica u skali je 15. Svaka čestica je prezentirana u obliku tvrdnje koju su ispitanici procjenjivali na ljestvici od pet stupnjeva: (1) potpuno se slažem, (2) uglavnom se slažem, (3) nemam svoje potpuno mišljenje o tome, (4) nisam baš siguran/na da je tako, (5) ne slažem se s tom tvrdnjom. Upitnik je uz navedenu skalu sadržavao upit o dobi i spolu. Ukoliko je najveći broj odgovora pod 1, 2, 3 tada ne postoji spremnost ispitanika za učenjem, a ukoliko je najveći broj odgovora pod 4 i 5 postoji načelna spremnost ispitanika za učenjem. (7; 295). Budući da je ova skala jezično prilagođena i prvi put primijenjena u hrvatskom kontekstu bilo je potrebno utvrditi njene osnovne metrijske karakteristike.

Pouzdanost skale je izražena Cronbachovim alfa koeficijentom koji pokazuje zadovoljavajuću unutarnju konzistenciju ( $\alpha=0.89$ ). Faktorskom analizom skale ekstrahirana su 4 faktora, a analizom čestica koje imaju dominantnu projekciju faktori su imenovani kao: uspješnost (4 čestice), usvajanje novih znanja (4 čestice), korist od učenja (4 čestice) i spremnost za učenje (3 čestice). Dobiveni koeficijenti pouzdanosti za sve faktore pokazuju zadovoljavajuću unutarnju konzistenciju i iznose: za dimenziju uspješnosti  $\alpha = 0.84$  (70.56% ukupno objašnjenje varijance), za dimenziju usvajanja novih znanja  $\alpha = 0.80$  (64% ukupno objašnjenje varijance), za dimenziju korist od učenja  $\alpha = 0.85$  (72.25% ukupno objašnjenje varijance) i  $\alpha = 0.61$  (37.21% ukupno objašnjenje varijance) za dimenziju spremnosti za učenje.

### 2. 2. 3. OBRADA PODATAKA

U ovom je istraživanju prikupljeno i obrađeno ukupno 33 anketna upitnika. Obrada rezultata je provedena primjenom statističkih funkcija u sklopu računalnog programa Statistica for Windows. Za potrebe opće deskripcije rezultata izračunate su aritmetičke sredine i standardne devijacije. Potom su provedene analize varijance (ANOVA) s obzirom na nezavisne varijable dobi i spola.

## 2. 3. REZULTATI I RASPRAVA

Sukladno postavljenim istraživačkim ciljevima, kako bi se utvrdilo jesu li ispitanici načelno spremni za učenje, usvajanje novih znanja i vještina, određeni su osnovni statistički parametri aritmetičke sredine i standardne devijacije. Prema rezultatima u Tablici 1 utvrđeno je da su voditelji učeničkih

zadruga načelno spremni za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina, ( $M > 3$ ) (Gutić, D., Rudelj, S., Menadžment ljudskih resursa, Grafika, Osijek, 2012. )

Tablica 1. Osnovni deskriptivni rezultati (N=33 )

Oznake tvrdnji	M	SD	Raspon
P1	4.52	0.76	2-5
P2	4.12	0.82	2-5
P3	3.97	1.19	1-5
P4	4.03	1.16	2-5
P5	3.88	1.19	2-5
P6	4.55	0.87	2-5
P7	3.58	1.28	1-5
P8	4.55	0.90	2-5
P9	4.27	1.07	2-5
P10	4.48	1.00	2-5
P11	4.39	0.79	2-5
P12	3.88	1.32	1-5
P13	3.97	1.21	1-5
P14	3.76	1.32	1-5
P15	4.45	0.97	1-5

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ).

Spremnost za učenje je izuzetno važna, a to potvrđuju i istraživanja o značaju ljudskog potencijala koja se provode od početka prve polovine 20. stoljeća. Ta istraživanja su upozorila na važnost gledišta, grupa, motivacija, neformalnih odnosa, stila upravljanja i drugo. Još ranije, u 18. stoljeću Adam Smith je u svojim djelima isticao važnost obrazovanja pojedinca za društvo u cjelini. U 19. stoljeću je u analizi faktora proizvodnosti Karl Marx na prvo mjesto stavio stručnost i umješnost radnika, a svestrani je razvoj čovjeka uz znanje i znanost smatrao najbitnijom proizvodnom snagom društva. Međutim, tek je u novije vrijeme najznačajniji pokazatelj važnosti uloge „ljudskog kapitala“ i investicija ljudskom faktoru pridano dovoljno veliko značaj te je nizom istraživanja dokazana povezanost između obrazovanja i gospodarske uspješnosti. Upravo ta povezanost je sastavni i najznačajniji pokazatelj važnosti uloge „ljudskog kapitala“ i investicija u njega pri ostvarenju ciljeva gospodarskog razvoja. (2; 121 ).

Kako bismo utvrdili razlikuju li se ispitanici u spremnosti za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina s obzirom na nezavisne varijable dobi i spola izračunate su odgovarajuće analize varijance, a rezultati su prikazani u Tablici 2.

Tablica 2. Dvosmjerna analiza varijance za sveukupnu spremnost za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina s obzirom na dob i spol.

Nezavisne varijable	SS	df	MS	F	p
<b>Spol</b>	25.02	1	25.02	0.464	0.501388
<b>Dob</b>	<b>926.19</b>	<b>2</b>	<b>463.09</b>	<b>8.596</b>	<b>0.001292</b>
<b>Dob/spol</b>	248.73	2	124.37	2.308	0.118721

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ).

Dobiveni rezultati prikazani u Tablici 2. pokazali su da u ovom istraživanju nije utvrđeno postojanje statistički značajnog utjecaja spola na spremnost za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina ( $p > 0.05$ ). Iz Tablice 2 je vidljivo da ne postoji utjecaj spola, ali postoji utjecaj dobi. Također ne postoji interakcija dobi i spola. Takvi su rezultati u skladu s novijim istraživanjima u kojima se iznosi stav da razlike u spremnosti ne nastaju zbog pripadnosti određenom spolu, već zbog iskustva i

radnih karakteristika (1; 63 ). Vrlo je malo istraživanja koja pokazuju utjecaj dobi i spola na spremnost za obrazovanje, a najveći je broj istraživanja iz organizacijske psihologije prema kojima su učitelji koji su spremni za učenje odaniji matičnoj organizaciji te su spremniji i imaju veću želju za nastavkom obrazovanja. (Rosenholtz, 1989. , Wehlage, Rutter, Smith, Lesko i Fernandez, 1989. , prema 14; 349 ).

Schefféov post - hoc test (Tablica 3 ) je pokazao da se muškarci starije dobi i žene mlađe dobi razlikuju u spremnosti za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina. Mlađe žene imaju veću spremnost za učenje. Također je potvrđena statistički značajna razlika u spremnosti za učenje između žena mlađe i starije dobi. Pri tome je utvrđeno da žene mlađe dobi pokazuju veću spremnost za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina od žena starije dobi.

Tablica 3. Schefféov test-zbroj

Cell No.	Scheffe test; variable ZBROJ (Obrada podataka ) Probabilities for Post Hoc Tests Error: Between MS=53, 876, df=27, 000							
	Spol	Dob kategorije	{1} 69, 000	{2} 64, 500	{3} 47, 667	{4} 71, 600	{5} 59, 429	{6} 57, 125
1	1	1		0, 997346	0, 306667	0, 999746	0, 909959	0, 798549
2	1	2	0, 997346		0, 145935	0, 748149	0, 939689	0, 745394
3	1	3	0, 306667	0, 145935		0, 002537	0, 394346	0, 610931
4	2	1	0, 999746	0, 748149	0, 002537		0, 076534	0, 015257
5	2	2	0, 909959	0, 939689	0, 394346	0, 076534		0, 995731
6	2	3	0, 798549	0, 745394	0, 610931	0, 015257	0, 995731	

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ).

Temeljem činjenice da su faktorska opterećenja značajna prethodno su ekstrahirana i imenovana 4 faktora (uspješnost - 4 čestice, usvajanje novih znanja - 4 čestice, korist od učenja - 4 čestice i spremnost za učenje - 3 čestice ). Iz dobivene faktorske analize vidljivo je da neke čestice jednog faktora imaju niža faktorska opterećenja i na drugom faktoru (Tablica 4 ).

Tablica 4. Faktorska opterećenja

Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
P1	-0, 162039	-0, 089205	0, 622663	0, 444494
P2	0, 565027	0, 064816	0, 352792	0, 427198
P3	0, 256540	0, 411797	0, 080046	0, 682889
P4	-0, 014324	0, 731026	0, 346982	0, 253384
P5	0, 172278	0, 686878	0, 142107	-0, 184363
P6	0, 547863	0, 354436	0, 606127	-0, 193444
P7	0, 199527	0, 075166	0, 174554	0, 833983
P8	0, 178697	0, 202834	0, 828767	0, 121254
P9	0, 006638	0, 663214	0, 506995	0, 247527

P10	0, 277832	0, 317884	0, 803457	0, 051950
P11	0, 250059	-0, 068022	0, 835969	0, 265681
P12	0, 893175	-0, 026881	0, 194922	0, 151734
P13	0, 879276	0, 099329	0, 194484	0, 134716
P14	0, 060945	0, 816579	0, 061452	0, 121791
P15	0, 213488	0, 295722	0, 860933	0, 045986

(Izvor: Istraživanje autora, 2012) .

a iz korelacijske matrice da su faktori značajno povezani (Tablica 5) .

Tablica 5. Korelacijska matrica faktora

Varijable	Dob	Zbroj	Uspješnost	Usvajanje novih znanja	Korist od učenja	Spremnost za učenje
<b>DOB</b>	1. 00	-0. 74	-0. 59	-0. 57	-0. 60	-0. 63
<b>ZBROJ</b>	-0. 74	1. 00	0. 77	0. 76	0. 82	0. 85
<b>Uspješnost</b>	-0. 59	0. 77	1. 00	0. 33	0. 56	0. 58
<b>Usvajanje novih znanja</b>	-0. 57	0. 76	0. 33	1. 00	0. 46	0. 55
<b>Korist od učenja</b>	-0. 60	0. 82	0. 56	0. 46	1. 00	0. 69
<b>Spremnost za učenje</b>	-0. 63	0. 85	0. 58	0. 55	0. 69	1. 00

(Izvor: Istraživanje autora, 2012) .

Podatci prikazani u Tablici 5 pokazuju da postoji povezanost između dobi i sveukupnog rezultata skale i svih faktora s tim da je ta povezanost u negativnom smjeru tj. mlađi ispitanici teže uspješnosti, spremniji su na usvajanje novih znanja, svjesni su koristi od učenja i spremniji za učenje.

Analizom varijance faktora uspješnosti utvrđeno je da mlađe žene pokazuju veću uspješnost te usporedbom muškog i ženskog spola utvrđeno je da mlađe žene pokazuju izrazito veću uspješnost od muškaraca starije dobi (Tablica 6) .

Tablica 6. Dvosmjerna analiza varijance faktora uspješnosti s obzirom na spol i dob.

Nezavisne varijable	SS	df	MS	F	p
<b>Spol</b>	13. 101	1	13. 101	1. 5983	0. 216954
<b>Dob</b>	85. 384	2	42. 692	5. 2082	0. 012220
<b>Spol/dob</b>	63. 911	2	31. 956	3. 8984	0. 032555

(Izvor: Istraživanje autora, 2012) .

Potreba za uspješnosti je jedna od temeljnih osobina poduzetne osobe. Navodi se u Gibovoj, najutjecajnijoj, listi osobina poduzetnih osoba. Prema navedenoj listi osnovna obilježja poduzetne osobe čine: inicijativnost, snažna moć uvjeravanja, sposobnost preuzimanja rizika (naglasak je na razumnom riziku) , fleksibilnost, kreativnost, nezavisnost (autonomija) , sposobnost rješavanja problema, potreba za postignućem (postizanjem uspjeha) , imaginacija, visok stupanj vjere u mogućnost upravljanja vlastitom sudbinom, sposobnost vodstva i ustrajnost u radu. (6; 6) .

Analizom varijance faktora usvajanja novih znanja rezultati pokazuju da postoji razlika uvjetovana dobnom strukturom (Tablica 7) ,

Tablica 7. Dvosmjerna analiza varijance faktora usvajanja novih znanja s obzirom na spol i dob.

Nezavisne varijable	SS	df	MS	F	p
<b>Spol</b>	2. 722	1	2. 722	0. 2768	0. 603087
<b>Dob</b>	97. 413	2	48. 707	4. 9526	0. 014713
<b>Spol/dob</b>	9. 032	2	4. 516	0. 4592	0. 636629

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ).

ali Schefféov post - hoc test pokazuje da ta razlika nije dovoljno velika da bi bila značajna na razini od 0. 05 (Tablica 8 )

Tablica 8. Schefféov test-faktor usvajanja novih znanja

Cell No.	Scheffe test; variable USVAJANJE NOVIH ZNANJA (Obrada podataka ) Probabilities for Post Hoc Tests Error: Between MS=9, 8345, df=27, 000							
	Spol	Dob kategorije	{1} 18, 000	{2} 16, 250	{3} 11, 667	{4} 18, 900	{5} 15, 571	{6} 13, 750
1	1	1		0, 998306	0, 691661	0, 999910	0, 990262	0, 892539
2	1	2	0, 998306		0, 605504	0, 838933	0, 999717	0, 884763
3	1	3	0, 691661	0, 605504		0, 058710	0, 663096	0, 962770
4	2	1	0, 999910	0, 838933	0, 058710		0, 478458	0, 063639
5	2	2	0, 990262	0, 999717	0, 663096	0, 478458		0, 935173
6	2	3	0, 892539	0, 884763	0, 962770	0, 063639	0, 935173	

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ).

Analizom varijance faktora koristi od učenja nije utvrđena razlika uvjetovana dobnom i spolnom strukturom (Tablica 9 ) .

Tablica 9. Dvosmjerna analiza varijance faktora koristi od učenja s obzirom na spol i dob.

Nezavisne varijable	SS	df	MS	F	p
<b>Spol</b>	1. 041	1	1. 041	0. 1534	0. 698420
<b>Dob</b>	32. 200	2	16. 100	2. 3725	0. 112406
<b>Spol/dob</b>	23. 502	2	11. 751	1. 7316	0. 196076

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ).

Analizom varijance faktora spremnosti za učenje utvrđena je razlika uvjetovana dobi unutar populacije žena (Tablica 10 ) ,

Tablica 10. Dvosmjerna analiza varijance faktora spremnosti s obzirom na spol i dob.

Nezavisne varijable	SS	df	MS	F	p
<b>Spol</b>	1. 658	1	1. 658	0. 3470	0. 560735
<b>Dob</b>	42. 046	2	21. 023	4. 3986	0. 022206



<b>Spol/dob</b>	0. 264	2	0. 132	0. 0276	0. 972838
-----------------	--------	---	--------	---------	-----------

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ).

a Schefféov post - hoc test (Tablica 11 ) pokazuje da je razlika u spremnosti za učenje uočljiva između žena mlađe i starije dobi s tim da su mlađe žene spremnije za učenje što odgovara istraživanjima prema kojima je voditeljima iznad 40 godina starosti zamjetan porast pasivnosti i nezainteresiranosti, ali i negativnog odnosa prema učenju. Kod mlađih ispitanika je obrnuta situacija što je sasvim očekivano i razumljivo. (7; 300 ).

Tablica 11. Schefféov test-faktor spremnost za učenja

Cell No.	Scheffe test; variable SPREMNOST ZA UČENJE (Obrada podataka )							
	Probabilities for Post Hoc Tests Error: Between MS=4, 7796, df=27, 000							
	Spol	Dob kategorije	{1} 15, 000	{2} 11, 750	{3} 10, 667	{4} 14, 100	{5} 11, 143	{6} 10, 375
1	1	1		0, 875396	0, 708089	0, 999470	0, 740775	0, 562358
2	1	2	0, 875396		0, 994144	0, 656549	0, 999045	0, 954908
3	1	3	0, 708089	0, 994144		0, 364470	0, 999818	0, 999982
4	2	1	0, 999470	0, 656549	0, 364470		0, 220743	0, 049409
5	2	2	0, 740775	0, 999045	0, 999818	0, 220743		0, 992786
6	2	3	0, 562358	0, 954908	0, 999982	0, 049409	0, 992786	

(Izvor: Istraživanje autora, 2012 ) .

## ZAKLJUČAK

Učiteljska je profesija izuzetno odgovorna i zahtjevna te predstavlja osnovu u kreiranju društva znanja. Glavni cilj društva znanja mora biti utemeljivanje društva na stvaranju novog i primjeni postojećeg znanja, a kvaliteta se obrazovanja mora mjeriti upotrebljivošću naučenih znanja, vještina, stavova i navika potrebnih za uspješno djelovanje u složenim uvjetima razvijenog društva. (10; 154 ) . Hrvatski bi obrazovni sustav trebao više pažnje posvetiti, i konkretnim mjerama podržati, ulaganje u stjecanje znanja zaposlenika koji bi bili spremni svojim zalaganjem povećati kvalitetu poučavanja. Pološki Vokić je 2004. godine postavila hipotezu kako hrvatska poduzeća pa tako i odgojno . - obrazovne ustanove nemaju razvijenu praksu menadžmenta ljudskih potencijala. Aktivnosti menadžmenta ljudskih potencijala poput selekcije osoblja, trajne obuke, praćenja radne uspješnosti, nagrađivanje zaposlenika, stvaranje odgovarajuće organizacijske klime i kulture još su u zamecima. (12; 5-6 ) Stoga je zadaća ovog rada dati prilog razumijevanju ljudskih resursa koji su bitni za funkcioniranje i razvoj neke organizacije ili društvene zajednice u ovom slučaju učeničke zadruge. U skladu s tvrdnjom da rane interakcije unutar školskih aktivnosti igraju vitalnu ulogu u oblikovanju karijernih interesa, osobnih vrijednosti i poduzetničkih vještina i sposobnosti, (5; 1 ) , objašnjen je pojam učeničke zadruge te značenje ljudskih resursa učeničkih zadruga u ostvarivanju poduzetničkih kompetencija.

U hrvatski je odgojno - obrazovni sustav 2010. godine uveden Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje. Temeljno obilježje ovoga sustava je prelazak na kompetencijski sustav i ishode učenja. Kao jedna od kompetencija je navedena i poduzetnička. No, apsurd je što u nastavnom planu i programu za osnovnu školu nema sadržaja vezanih za poduzetništvo. Uvidom u iskustva drugih zemalja i analizom obrazovanja za poduzetnost jasno je da su za izradu kvalitetnih nastavnih programa potrebne empirijske analize kojih je u Hrvatskoj nedostatno.

Istraživački dio ovog seminarskog rada predstavlja prilog osmišljavanju plana i programa stručnog usavršavanja voditelja učeničkih zadruga. Naime, rezultati istraživanja o spremnosti voditelja učeničkih zadruga za učenje, usvajanje novih znanja, sposobnosti i vještina pokazuju načelnu spremnost te bi voditelji uz kvalitetno usavršavanje mogli biti uspješni menadžeri i učitelji poduzetništva. U tom smislu bi trebalo poboljšati drugi dio sustava obrazovanja nastavnika, tj. njihovu trajnu poslijediplomsku izobrazbu (*In service Teacher Training* ) . Opravdanost investiranja u intelektualni ljudski potencijal potvrđuje istraživanje provedeno na University of Pennsylvania koje

pokazuje odnos između edukacije i produktivnosti: u prosjeku, povećanje edukacije kod radne snage od 10% povećava ukupnu produktivnost za oko 8. 6%, a povećanje kapitalne opremljenosti od 10% povećava produktivnost za svega 3. 4%. (13; 61 ) Posebnu bi pažnju trebalo posvetiti povećanju motivacije za učenje kod voditelja starije životne dobi kako bi i oni sudjelovali u edukaciji. Važna odrednica novog obrazovnog programa bi trebalo biti plansko, temeljito osmišljavanje i poticanje učitelja na edukaciju kao što je to učinjeno u europskim i naprednim tranzicijskim zemljama. U njihovim su školskim sustavima oformljeni nacionalni savjeti za obrazovanje odraslih (Adult education council ) koji se brinu o trajnom usavršavanju i izobrazbi učitelja jer su oni ključni nositelji promjena odgojno - obrazovnih sustava.

## LITERATURA

1. Aven, F. F. , Parker, B. i McEvoy, G. M. , (1993 ) , *Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis*. Journal of Business Research, 26.
2. Bahtijarević-Šiber, F. , (1998 ) , *Informacijska tehnologija i upravljanje ljudskim potencijalima*, Slobodno poduzetništvo, Zagreb, br. 7.
3. Bučar, M i drugi, (2008 ) , *Školska učenička zadruga u razvoju djece i mladeži*, Hrvatska udruga učeničkog zadrugarstva, Zagreb.
4. Chadwick, C. , (2005 ) , *The Vital Role of Strategy Human Resource Management Education*, HRM Review, Vol. 15.
5. Feldman, D. C. , (2002 ) , *Stability in the Midst of Change, A Developmental Perspective on the Study of Careers*. In Feldman D. C (Ed. ) *Work Careers*. Yossey-Bass, San Francisco.
6. Gibb, A. , (1987 ) , *Enterprise Culture – Its Meaning and Implications for Education and Training*, Journal of European Industrial Training 11 ( 2 ) : 1 - 38.
7. Gutić, D. , Rudelj, S. , (2012 ) , *Menadžment ljudskih resursa*, Grafika, Osijek.
8. Jukić, D. , Krznarić, V. , *Motivacijski faktori upravljanja ljudskog potencijala u školskom menadžmentu*, Praktični menadžment. Vol. I, br. 1. , str. 22 - 28. [www.hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&\\_clanak\\_jezik=92192](http://www.hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&_clanak_jezik=92192) (pristupljeno 5. 4. 2012. g. )
9. Jurković, P. , i drugi, (1984 ) , *Poslovni rječnik*, Masmedia , Zagreb.
10. Mikelić Preradović, N. , (2009 ) , *Učenjem do društva znanja*, Zavod za informacijske studije, Zagreb.
11. Petz, B. , (ur. ) , (1992 ) , *Psihologijski rječnik*, Prosvjeta, Zagreb.
12. Pološki Vokić N. , (2004 ) , *Menadžment ljudskih potencijala u velikim hrvatskim poduzećima*, Ekonomski pregled, sv. 55 (5-6 ) , Zagreb.
13. Puljić, A. , Sundać, D. , (1998 ) , *Intelektualni kapital*, I. B. C. C. , Rijeka.
14. Reyes, P. , (1992 ) , *Preliminary Models of Teacher Organizational Commitment: Implications for Restructuring the Workplace*. Madison, WI: Center on Organization and Restructuring of Schools (ERIC Document No. ED 349 680 ) .

IVANA BABIĆ I SILVIA ŠITUM

### READINESS OF STUDENTS COOPERATIVES LEADERS TO LEARN, ACQUIRE NEW KNOWLEDGES, ABILITIES AND SKILLS

#### SUMMARY

*The paper presents the results of the research of the willingness of student cooperatives leaders to learn, acquire new knowledges, abilities and skills. The research took place in Split-Dalmatia County in 2012. Student cooperative is extracurricular activity which enables development of entrepreneurial competencies. The paper presents present state with an evaluation of the needs in disharmony with both material and human resources possibilities. The proposed measure is continuing professional development in the spirit of the European concept of education. In that sense the permanent*

*postgraduate education should be improved. The important part of the new curriculum should be the formation of the National Council for adult education which would permanently educate and train teachers-the key drivers of changes in educational systems.*

**Key words:** *entrepreneurship, postgraduate education, National Council, adult education, student cooperatives*