

CJELOŽIVOTNO UČENJE I OBRAZOVANJE ODRASLIH

Zagreb, 16. rujna 2013.

CJELOŽIVOTNO UČENJE I OBRAZOVANJE ODRASLIH

SADRŽAJ

CJELOŽIVOTNO UČENJE

1. UVOD	1
2. STANJE U MEĐUNARODNOM OKRUŽENJU	5
3. STANJE U HRVATSKOJ	6
3.1 Državne agencije i tijela	9
3.2 Demografska kretanja u Hrvatskoj	10
3.3 Stanje obrazovanosti građana	11
3.4 Informiranje, usmjerenje potencijala pojedinaca i profesionalno karijerno savjetovanje	14
3.5 Suvremeni procesi i pomagala – učenje i obrazovanje koristeći informacijsko-komunikacijske tehnologije	17
3.6 Priznavanje neformalno i informalno prethodno stečenih znanja i vještina	19
4. MISIJA, CILJEVI I MJERE	21
4.1 Ciljevi i mjere	
SAŽETAK: CJELOŽIVOTNO UČENJE	25

OBRAZOVANJE ODRASLIH

1. UVOD	27
2. MEĐUNARODNE POLITIKE OBRAZOVANJA ODRASLIH	30
3. STANJE I RAZVOJ OBRAZOVANJA ODRASLIH U HRVATSKOJ	32
3.1. Zakonodavni okvir i formalni programi	34
3.2. Praćenje sustava obrazovanja odraslih	36
3.3. Neformalno obrazovanje odraslih	37
3.4. Andragoški djelatnici i njihove kompetencije	38
3.5. Uključenost građana u cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih	40
3.6. Analitičke podloge za praćenje stanja na tržištu rada i prognoziranje budućih potreba	43
3.7. Osnovno obrazovanje odraslih i stjecanje ključnih kompetencija	44
4. MISIJA, CILJEVI I MJERE	45
OPIS 1. CILJA: OSIGURATI PREDUVJETE ZA POVEĆANJE UKLJUČENOSTI ODRASLIH GRAĐANA U PROCESU CJELOŽIVOTNOG UČENJA I OBRAZOVANJA	45
2. CILJ: UNAPRIJEDITI I PROŠIRITI UČENJE, OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE NA RADNOM I S RADNOG MJESTA	50
Opis i analiza stanja u nas	50
OPIS 2. CILJA: UNAPRIJEDITI I PROŠIRITI UČENJE, OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE NA RADNOM I S RADNOG	

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

MJESTA	53
3. CILJ: USPOSTAVITI SUSTAV OSIGURAVANJA KVALITETE U OBRAZOVANJU ODRASLIH	55
Opis i analiza stanja	56
OPIS 3. CILJA: USPOSTAVITI SUSTAV OSIGURAVANJA KVALITETE U OBRAZOVANJU ODRASLIH	58
5. 4. CILJ: POBOLJŠATI ORGANIZIRANOST, UPRAVLJANJE I FINANCIRANJE PROCESIMA OBRAZOVANJA ODRASLIH	59
Pregled stanja organiziranosti i upravljanja procesima	59
Financiranje obrazovanja odraslih	59
OPIS 4. CILJA: POBOLJŠATI ORGANIZIRANOST, UPRAVLJANJE I FINANCIRANJE OBRAZOVANJA ODRASLIH	61
KORIŠTENI LITERATURNI I DRUGI IZVORI	65
KRATICE	67
SAŽETAK: OBRAZOVANJE ODRASLIH	68

CJELOŽIVOTNO UČENJE

1. UVOD

Ljudi kao glavni nositelji ideja, informacija, novih znanja i vještina postaju strateška osnovica razvitka suvremenih kompetitivnih gospodarstava i društava. U mnogim područjima energija ili sirovine (materijali) nisu temeljni pokretači i nositelji razvitka nego kreativni, sposobni i visokoobrazovani ljudi. Najbolje primjere za to nalazimo u informacijsko-komunikacijskoj industriji, razvoju softvera, projektantskoj djelatnosti te u pružanju različitih usluga. Očito je da nematerijalni (intelektualni i duhovni) kapital nema granica u stvaranju novog, prilagođavanju promjenama te produktivnosti, za razliku od fizičkog (materijalnog) kapitala.

Osnovna značajka zbivanja u industrijski razvijenim društvima i gospodarstvima jest da nove oblike tržišnih i proizvodnih aktivnosti sve više određuju utjecaji izvedeni iz intelektualnih i kreativnih djelatnosti. Moguće je sažeto naglasiti sljedeće glavne karakteristike koje utječu na upravljanje znanjem u svijetu:

- ekspanzivni trend povećanja količine znanstvenih spoznaja, novih informacija i znanja;
- nove i velike komunikacijske mogućnosti i otvorenost dolaženja do informacija;
- internacionalizacija i globalizacija gospodarskih aktivnosti;
- znanje, inovacije i općenito kreativnost postaju ključne poluge gospodarskog razvoja¹;
- sve su veća ulaganja u obrazovanje, istraživanje i razvoj – ogledni primjeri za to jesu: Finska i Japan, a posljednjih godina i NR Kina;
- zemlje s velikim brojem stanovništva i visokim udjelom mlađe obrazovane populacije postaju znanstveno i razvojno sve utjecajnije i konkurentnije – npr. Indija, Južna Koreja i Kina;
- raste broj visokoobrazovanih ljudi na svim razinama i udio „intelektualnih“ zanimanja (primjer J. Koreje ili skandinavskih zemalja kao učećih zajednica);
- raste udio osoba koje koriste neki oblik cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
- povećavaju se investicije u nematerijalnu imovinu i raste njihova vrijednost (primjer informacijsko-komunikacijskih kompanija).

Neprestano učenje, obrazovanje, stjecanje novih znanja i vještina zato postaje neminovnost i zbog sljedećih dodatnih činjenica:

- formalni i obvezni obrazovni sustavi su tromi i nisu spremni za brže promjene;
- potreba drugačije sinteze i strukturiranja podataka, informacija i znanja te njegove što brže primjene;
- potreba neprestanog prilagođavanja promjenjivim uvjetima društvenog i poslovnog okruženja;
- pojava novih ekonomija, zanimanja i područja rada.

Europska komisija² konstatira da sadašnje i buduće zemlje članice EU trebaju razviti fleksibilne i jasne načine provedbe cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih s ciljem povećanja

¹ http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm

² Commission of the European Communities Brussels, 2006. Communication from the Commission to the Council and to the European Parliament: Efficiency and equity in European education and training systems, Brussels: Commission of the European Communities. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/comm481_en.pdf

zapošljivosti i ostanka osoba na tržištu rada. Radi kompetitivnosti europskog gospodarstva, nužno je prilagođavati strukturu radne snage s obrazovnim programima i suvremenim kvalifikacijama i zanimanjima te s potrebama tržišta rada. Pored stjecanja kompetencija za pojedine kvalifikacije i zanimanja sve je važnije razvijati i široko opće znanje i osobne stavove, kako bi se pojedinac mogao lakše neprestano prilagođavati društvenim i ekonomskim promjenama u okruženju.

Cjeloživotno **učenje**³ je koncept koji promovira postupnu preobrazbu u učeću zajednicu zadovoljnih pojedinaca, a time i kompetitivne organizacije i društva utemeljenog na neprestanom stvaranju, obnavljanju i primjeni novih znanja, vještina i stavova (vrednota). Znatiželja, radost učenja novog, motiviranost i navike neprestanog učenja stvaraju se u mlađim životnim razdobljima. Stoga su smišljen odgoj, pristupi učenju i iskustva s učenjem stečeni u obitelji i u predškolskim ustanovama osnova za kontinuirano i samoinicijativno učenje i obrazovanje tijekom cijelog života.

Važniji ciljevi cjeloživotnog učenja jesu: podizanje opće razine obrazovanosti svih građana – uključivanje svih građana u taj proces, prepoznavanje, ostvarenje osobnih potencijala i sposobnosti, oblikovanje društveno aktivnih, uključenih i odgovornih pojedinaca, osposobljavanje prilagodljivih pojedinaca za snalaženje u promjenjivu radnom i društvenom okruženju, viši stupanj zapošljivosti. Ta su stremljenja posebice važna i za radne organizacije i javnu upravu, ali i cijelu društvenu zajednicu kojoj su nagle ekonomske i tehnološke promjene, kao i nepovoljni demografski procesi, nametnuli cjeloživotno učenje i obrazovanje kao nužnost obrazovne i gospodarske politike.

Neka bitna načela cjeloživotnog učenja jesu:

- mogućnost usvajanja i obnavljanja znanja, vještina i potencijala u različitim razdobljima života,
- jednakost pristupa i mogućnosti za uspjeh u cjeloživotnom učenju na razini njegovih želja i sposobnosti,
- pravo na priznanje znanja i vještina stečenih u različitim okruženjima i načinima učenja.

³ **Cjeloživotno učenje** predstavlja koncept koji obuhvaća sve građane u formalnim programima obrazovanja, ali i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja, vještina i stavova (tzv. kompetencije) te se može provoditi i na neformalan i informalan način tijekom cijelog života, usporedo s obveznim i drugim oblicima redovnog obrazovanja.

- Politika cjeloživotnog učenja mora obuhvatiti učenje od predškolske dobi do one nakon umirovljenja. Cjeloživotno učenje obuhvaća cijeli spektar formalnog, neformalnog i informalnog učenja, a odnosi se na sve aktivnosti tijekom života kojima se unaprjeđuju znanja, vještine i kompetentnost za osobni, građanski, društveni i profesionalni razvoj. Stoga se u razvoju politike cjeloživotnog učenja treba dužna pažnja posvetiti svim razinama obrazovanja. (Rezolucija o cjeloživotnom učenju, Vijeće EU, 2002.)
- Cjeloživotno učenje („*a continuum of learning through life*“) treba postati vodeće načelo učenja... novi pristup obrazovanju. (Memorandum o cjeloživotnom učenju, Europska komisija, 2000.)
- Cjeloživotno učenje smatra se neprekinutim kontinuitetom od „kolijevke do groba“, ono počiva na četiri temeljna stupa prema kojima pojedinac mora učiti znati, učiti činiti, učiti biti i učiti živjeti zajedno. (Izvešće UNESCO-vog Povjerenstva za razvoj obrazovanja za 21. stoljeće)
- Cjeloživotno učenje su svi oblici učenja tijekom života čiji je cilj stjecanje i unapređivanje kompetencija za osobne, društvene i profesionalne potrebe (Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, 2013.)
- Cjeloživotno učenje i obrazovanje jedna je od bitnih pretpostavki te moguć put za postupnu preobrazbu u učeću zajednicu zadovoljnih pojedinaca, a time i kompetitivno društvo utemeljeno na neprestanom stvaranju i primjeni novih znanja. (Smjernice za strategiju obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2012.)

Do sada je težište obrazovanja bilo na formalnom obrazovanju što je dominantno određivalo i vođenje obrazovne politike. U konceptu cjeloživotnog učenja sve više dolaze do izražaja neformalni i informalni oblici učenja i obrazovanja, kao i potreba da se širi i unapređuje sustav obrazovanja odraslih osoba.

2. STANJE U MEĐUNARODNOM OKRUŽENJU

Mnoge međunarodne organizacije (UN, UNESCO, OECD, Svjetska banka, Međunarodna organizacija rada) te institucije Europske unije – Vijeće Europe i Europska komisija od Lisabonske deklaracije 2000. nadalje intenzivno promoviraju i potiču cjeloživotno učenje kao koncept prema kojem svaki pojedinac treba biti otvoren za kontinuiranu nadogradnju svojih sposobnosti, znanja i vještina kako bi mogao opstati u stalno i brzo mijenjajućem društvenom i gospodarskom okružju. Pri tome neprestano učenje i obrazovanje, naročito odraslih, ima ključnu ulogu, budući da ono omogućava brzo i ciljano stjecanje znanja i vještina potrebnih na tržištu rada.

Cjeloživotno učenje, kao cjelovit pristup, sastavni je dio strategija brojnih država i njihovih obrazovnih sustava, ali i EU kao cjeline. Niz međunarodnih deklaracija, dokumenata i konferencija, te akcijskih planova ukazuje na važnost širenja i jačanja takvog pristupa. Od ključnih dokumenata tijela Europske unije treba istaknuti sljedeće.

Preporuke Europske komisije *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality (2001)*⁴ i rezolucija Vijeća EU *Council Resolution on lifelong learning (2002)*⁵ naglašavaju potrebu da se tradicionalni obrazovni sustavi moraju transformirati i postati otvoreniji i fleksibilniji kako bi polaznici mogli razvijati individualne putove učenja u skladu s njihovim potrebama i interesima, te tako istinski iskoristiti prilike tijekom života.

Europski Parlament i Vijeće EU su 2006. godine donijeli Preporuke pod nazivom *Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje – Europski kompetencijski okvirni dokument*⁶ u kojem se ukazuje na potrebu stjecanja i razvijanja tih kompetencija u svim oblicima i vrstama obveznog i neobveznog učenja i obrazovanja, kao osnove za funkcioniranje u sadašnjem i budućem dinamičnom i promjenjivom okruženju. Prema Preporukama ključne (temeljne) kompetencije obuhvaćaju: komunikaciju na materinskom, komunikaciju na stranim jezicima, matematičke i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnici, digitalne kompetencije, učiti kako učiti, socijalne i građanske kompetencije, kompetencije inicijativnosti i poduzetnosti, te kulturnu svijest i izražavanje.

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF>

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:163:0001:0003:EN:PDF>

⁶ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning. Official Journal of the European Union L394.

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf

Inicijativa *Youth on the Move*⁷ i platforma *European Platform against Poverty and social exclusion*⁸ iz 2010. izvedeni su iz strategije *Europa 2020* i također ukazuju na potrebu razvoja politike cjeloživotnog učenja naročito mladih i socijalno ugroženih.

U dokumentu EC *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*⁹ iz studenog 2012. ponovo se naglašavaju slični najvažniji izazovi vezani uz potrebu stjecanja ključnih vještina za 21. stoljeće, u svim zemljama EU.

Europska strategija do 2020.¹⁰ upućuje na mudri, održivi i uključiv ekonomski razvoj i globalnu kompetitivnost utemeljenu na znanju i inovacijama. Uspjeh te strategije najviše ovisi o stečenim vještinama radne snage jer građani trebaju imati ili steći odgovarajuće kvalifikacije da bi našli posao. Građani bez ili s niskim razinama kvalifikacija imaju oko tri puta veću vjerojatnost da budu nezaposleni nego oni s kvalifikacijama na nižim razinama. U EU oko trećine radne populacije (oko 75 milijuna ljudi) su bez ili s kvalifikacijama na nižim razinama. Previše mladih (oko 15 %) napušta školu bez stečenih kvalifikacija.

Naročita pozornost usmjerena je na razvoj i unapređenje redovitog i cjeloživotnog strukovnog obrazovanja, usavršavanja i osposobljavanja.

Strukovno obrazovanje, obrazovanje i usavršavanje omogućuje ljudima stjecanje različitih temeljnih i drugih traženih vještina na tržištu rada. Oko polovice populacije u EU svoje vještine za prvo zaposlenje dobiva kroz strukovno obrazovanje. Mnogo više njih razvija i dopunjuje znanja i vještine kroz kontinuirano osposobljavanje i učenje na radnom mjestu. To u Europi dobiva sve više na značenju, jer je njezino stanovništvo sve starije, brzo se mijenjaju tehnologije i zanimanja.

Mnogi od navedenih ciljeva i preporuka, definiranih od strane međunarodnih organizacija i europskih tijela, polazišta su i smjernice za izradu ovog strateškog dokumenta, odnosno za razvoj i primjenu koncepta cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih, koji bi time u glavnim elementima postao kompatibilan s europskim stremljenjima i praksama.

3. STANJE U HRVATSKOJ

*Strateški okvir za razvoj 2006.-2013.*¹¹ opisuje kako Hrvatskoj osigurati napredak u konkurentnom tržišnom gospodarstvu u okvirima socijalne države prilagođene uvjetima 21. stoljeća. Opća su polazišta otvorenost i članstvo u Europskoj Uniji, konkurentnost i primjerena razina socijalne sigurnosti. Temeljno je polazište, ali i poruka ove strategije da se ostvarivanje rasta, razvoja, zapošljavanja, socijalne uključenosti i pravednosti može postići samo istovremenim i usklađenim djelovanjem na nizu strateških područja. To su ljudi, znanje i obrazovanje, infrastruktura, informacijska povezanost i socijalna kohezija, makroekonomska stabilnost i djelotvorno financijsko tržište, održiv i ujednačen regionalni razvoj. Sve to mora biti popraćeno novom ulogom države koja se transformira u učinkovit i djelotvoran servis građana i

⁷ <http://ec.eu/youthonthemove/>

⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961>

⁹ http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm

¹⁰ Europe 2000 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, EC, 2010;

http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

¹¹ <http://www.mrrfeu.hr/default.aspx?id=809>

poduzetnika. U tom dokumentu predviđen je razvoj i zapošljavanje u konkurentnom gospodarstvu i socijalnoj državi. Odgovarajuća je pozornost usmjerena na cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih.

*Nacionalni akcijski plan zapošljavanja 2005.–2008.*¹², u Smjernici 4. govori i o potrebi promoviranja i razvoja ljudskoga kapitala i cjeloživotno učenje a navedene su ključne i poželjne mjere te pokazatelji uspješnosti.

Provedbene aktivnosti iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja usmjerene su na skupine nezaposlenih i neaktivnih osoba koje zbog svoje razine obrazovanja, nedostataka radnog iskustva, godina života, obiteljskih i socijalnih uvjeta nisu konkurentne, a niti pokretljive na tržištu rada. Dio provedbenih aktivnosti, a time i osigurana sredstva usmjerena su na poslodavce kojima prijete teškoće u poslovanju kako bi zadržali u zaposlenosti osobe kojima prijete gubitak radnog mjesta zbog nedostatka stručnih znanja i vještina.

*Zakon o obrazovanju odraslih*¹³, stvorio je uvjete za potrebnu integraciju obrazovanja odraslih u koncept cjeloživotnog učenja.

Strategija za razvoj sustava strukovnog obrazovanja u RH 2008. – 2013. (srpanj 2008.)¹⁴ također je jedan od važnih strateških dokumenata temeljen na konceptu cjeloživotnog učenja, te na načelima usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada. Ta strategija pridonosi jačanju sustava usmjerenog na razvoj kompetencija stanovništva u skladu s promjenjivim gospodarskim uvjetima.

Hrvatska je već u razdoblju pristupanja EU pratila europska stremljenja. Tako se primjerice nastoje implementirati preporuke iz Rezolucije Vijeća EU¹⁵ (*Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning*) iz prosinca 2011. o važnosti primjene i razvoja koncepta cjeloživotnog učenja te o strateškim ciljevima i obnovljenom planu obrazovanja odraslih u razdoblju od 2012. do 2014. godine.

Koncept cjeloživotnog učenja promoviran je i u drugim strateškim dokumentima naše obrazovne politike – primjerice u: *Bijelom dokumentu o hrvatskom obrazovanju*¹⁶, u *Planu razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005.–2010.*¹⁷, u *Strategiji razvoja sustava strukovnog obrazovanja RH 2008.–2014.*, *Strategiji obrazovanja odraslih*¹⁸ i *Zakonu o obrazovanju odraslih* te u podzakonskim aktima vezanim uz obrazovanje odraslih. O potrebi cjeloživotnog učenja i obrazovanja govori i *Deklaracija o znanju HAZU (2002.)* i dokument HAZU *Deklaracija o znanju - Hrvatska temeljena na znanju i primjeni znanja (2004.)*¹⁹. HAZU je 2011. zaključcima okruglog stola *Znanje - temelj konkurentnosti i razvoja* i izjavom *Važnost znanja i primjene znanja za izlazak iz krize i razvoj Hrvatske*²⁰ ponovno ukazala na potrebu smišljene brige o

¹² www.vlada.hr/hr/content/download/6493/49848/file/54-01.pdf

¹³ <http://www.zakon.hr/z/384/Zakon-o-obrazovanju-odraslih>

¹⁴ <http://www.aoo.hr>

¹⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>

¹⁶ http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/bela_knjiga-cro-hrv-t02.pdf

¹⁷ <http://www.zakon.hr/z/384/Zakon-o-obrazovanju-odraslih>

¹⁸ <http://public.mzos.hr/lgs.axd?t=16&id=15672>

¹⁹ http://euapp.weebly.com/uploads/1/2/8/2/12824638/deklaracija_o_znanju.pdf

²⁰

http://info.hazu.hr/upload/file/Dokumenti/Izjava%20HAZU_Vaznost%20znanja%20i%20primjena%20znanja%20za%20izlazak%20iz%20krize%20i%20razvoj%20Hrvatske.pdf

ljudskim potencijalima, nove i proširene uloge sveučilišta u cjeloživotnom učenju i nužnosti preobrazbe obrazovnog i istraživačkog sustava kao osnove za društveni i gospodarski razvoj zemlje. U *Smjernicama za strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije* (MZOS, *Povjerenstvo za izradu Smjernica za strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2012*)²¹ posebno poglavlje obrađuje koncept cjeloživotnog učenja .

Šire gledano, u tekstovima i akcijskim planovima strategija pojedinih sektora važnih za budući razvoj Hrvatske: poljoprivrede, turizma, energetike, zaštite prirode, obrtništva, spominje se ili naglašava potreba obrazovanja za novo tražena zanimanja.

Poduzetničke kompetencije su bitne za realizaciju inovacija i stvaranje novih, te uspješno vođenje malih i srednjih poduzeća. Formalno obrazovanje za poduzetništvo ovoga trenutka još uvijek nije cjelovito razrađeno i integrirano u srednješolske i visokoškolske kurikule.

Poduzetničke kompetencije se u nas uglavnom stječu samo kroz programe cjeloživotnog obrazovanja.

U dugoročnom promišljanju, a u svrhu općeg društvenog i gospodarskog napretka, razvoj poduzetnosti i inovativnosti nužno je poticati i kroz različite oblike neformalnog učenja.

Vlada RH je u lipnju 2010. godine donijela *Strategija učenja za poduzetništvo 2010.-2014.*²² Strategija je usmjerena na prihvaćanje poduzetništva kao društvene, nacionalne, gospodarske i odgojno-obrazovne vrednote, potiče tržištu primjereniji način razmišljanja te je priprema za nove ekonomske trendove razvoja ljudskih potencijala.

Zavod za zapošljavanje je aktivno sudjelovao u izradi te Strategije te svake godine provodi niz aktivnosti u sklopu mjera iz Akcijskog plana.

Novi poticaji za obrazovanje i osposobljavanje poduzetnika i inovatora dolaze iz prijedloga *Nacionalne strategije inovacija Republike Hrvatske 2013.-2020., s akcijskim planom za razdoblje 2013.-2014.*, u kojoj se predlaže niz smjernica i mjera za jačanje i razvoj inovativnih sposobnosti pojedinaca i organizacija.

Neke institucije imaju kraće programe za potencijalne poduzetnike, početnike i izrasle poduzetnike (npr. Razvojna agencija Zagreb, tehnološki centri, privatne poslovne škole, agencije i sl.).

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva RH 2007. godine preuzelo je inicijativu za razvoj sustavne suradnje zemalja jugoistočne Europe sa ciljem stalnoga, sustavnoga i surađujućega razvoja cjeloživotnog učenja o poduzetništvu.

Vlade zemalja iz jugoistočne Europe te i Turske dogovorile su 2008. osnivanje Regionalnog centra za razvoj poduzetničkih kompetencija zemalja jugoistočne Europe (SEECCEL) sa sjedištem u RH .

Uz početno financiranje Vlade RH i uz organizacijsku potporu Hrvatske gospodarske komore SEECCEL je počeo sa radom početkom 2009. godine, a od srpnja 2009. godine radi kao samostalna ustanova temeljena na zakonima RH.

Jedinstvenost SEECCEL-ova djelovanja pokazuje suradnja 8 zemalja s ciljem razvoja cjeloživotnog učenja o poduzetništvu.

²¹ <http://public.mzos.hr/Default.aspx?art=11662>

²² <http://www.seecel.hr/UserDocsImages/STRATEGIJA%20VLADA.pdf>; i <http://eobrazovanje.mingorp.hr/UserDocsImages/dokumenti/Strategija%20u%C4%8Denja%20za%20poduzetni%C5%A1tvo%202010%20do%202014%20usvojena%20na%2060%20sjednici%20Vlade%20RH%2010%2006%202010.pdf>

SEECEL-ova temeljna područja aktivnosti u skladu s Europska povelja za malo gospodarstvo iz 2008. jesu:

- Razvoj učenja za poduzetništvo kao ključne kompetencije (ISCED 2);
- Promicanje učenja o poduzetništvu u visokom obrazovanju na ne-ekonomskim fakultetima i visokim školama (ISCED 5/6);
- Sustavno praćenje analize potreba za edukacijom u malom i srednjem poduzetništvu;
- Promicanje dobrih politika i praksi.

Financiranje rada SEECEL-a osigurano je iz sredstava EU, iz IPA programa i proračuna RH.

U cilju poticanja i promoviranja poduzetničkog okruženja i učinkovitog prijenosa poduzetničkih znanja i vještina nužno je uspostaviti mrežu savjetnika, mentora i trenera iz skupine iskusnih poduzetnika.

Nacionalno vijeće za konkurentnost, tj. njegova stručna skupina nastojalo je Preporukama za modernizaciju obrazovnog sustava iz 2003. godine utjecati na hrvatsku konkurentnost. Osnovni cilj koji se je „poboljšanje obrazovne strukture radno sposobnog stanovništva, prvenstveno porast udjela visoko i više obrazovanih ljudi u radnoj snazi“ (*Preporuke, 2003*) i to posebno u STEM području. Detaljno su razrađene potrebe i mogućnosti svih obrazovnih razina te prijedlozi za njihovo poboljšanje. Dokument upozorava da obrazovanje nije svemogućí lijek za konkurentnost te je potrebno uočiti razlike u obrazovnim učincima na mobiliziranje znanja, zapošljivost te na ukupni nacionalni razvoj. Najviše se očekuje od države koja bi uz „gospodarske subjekte“ trebala obrazovanje prepoznati kao opći interes, te razvijati koncept cjeloživotnog učenja u društvu koje uči. Preporuke se nadovezuju na Bijeli dokument o hrvatskom obrazovanju iz 2002. što je vidljivo primjerice u razradi ciljeva obrazovanja odraslih i važnosti da se njihovo formalno obrazovanje odredi kao nacionalni interes koji financira država, a da porezne olakšice stimuliraju privatne ulagače.

U cilju potpore za izradu Strategije obrazovanja znanosti i tehnologije, Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) je u srpnju 2012. donijela dokument *Strateške smjernice razvoja obrazovnog sustava za konkurentno gospodarstvo*²³.

Dio ove Strategije obrazovanja, znanosti i tehnologije vezan uz obrazovanje odraslih najvećim dijelom slijedi pozitivna postignuća iz akcijskih planova *Strategije obrazovanja odraslih* te *Strategije razvoja strukovnog obrazovanja*, ili nastoji ukazati na potrebu nerealiziranih mjera ili snaženje već utvrđenih ciljeva i aktivnosti.

Pri koncipiranju ciljeva i mjera u analizirane su i strategije koje se trenutno usporedno definiraju, a imaju dodirnih zajedničkih ciljeva i mjera. To su ponajprije *Nacionalna strategija inovacija Republike Hrvatske 2013-2020*, *Strategija razvoja obrtništva 2013.-2020.* te početne ideje i prijedlozi za buduću *Strategiju pametnih specijalizacija*.

3.1 Državne agencije i tijela

Državne agencije i tijela zadužena su za provedbu ciljeva i mjera odgoja i obrazovanja, pri čemu su neke posebno usmjerene na cjeloživotno učenje, i to su:

- Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO),

²³ http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/NewsletterImages/objave/16_10_12.pdf

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

- Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO),
- Agencija za mobilnost i programe EU (AMPEU),
- Agencija za visoko obrazovanje i znanost (AZVO),
- Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja (NCVVO).

Svaka od tih Agencija bi na neki način trebala promovirati cjeloživotno učenje u dijelu svoje nadležnosti, ali se to čini nedovoljno usklađeno. U budućoj analizi aktivnosti i mjera iz ove Strategije za očekivati je da se nekoj od Agencija izravnije i cjelovitije pridruže zadaće vezane uz cjeloživotno učenje.

Najšire djelovanje ima Agencija za mobilnost i programe EU (AMPEU) a vezano je uz *Program za cjeloživotno učenje*. Ta agencija pretežno usklađuje i potiče mobilnost na europskom obrazovnom prostoru, uključuje u programe EU za usavršavanje studenata i nastavnika na različitim razinama odgoja i obrazovanja, odnosno za strukovno obrazovanje odraslih. Agencija je odgovorna za objavu programa na nacionalnoj razini i općenito informiranje o programima, za provođenje selekcijskog postupka i dodjele sredstava, za širenje i korištenje rezultata programa cjeloživotnog učenja, te posebice za nadzor projekata na nacionalnoj razini.

Najvažnije nadležno ministarstvo za obrazovanje je MZOS, iako bi druga Ministarstva trebala voditi brigu o stanju i razvoju ljudskih potencijala, odnosno cjeloživotnom obrazovanju zaposlenih i potencijalno zaposljivih u svojem sektoru.

Potrebno je konstatirati da unutar MZOS-a ne postoji služba koja bi se izravno bavila cjeloživotnim učenjem i obrazovanjem odraslih.

3.2 Demografska kretanja u Hrvatskoj

Depopulacija i starenje stanovništva dva su bitna procesa koja obilježavaju demografsku sliku Europe i Hrvatske od 1990. do danas i utječu na obrazovni sustav i sliku ljudskih resursa.

U Hrvatskoj je proces smanjenja ukupnog broja stanovnika uvjetovan prirodnom depopulacijom (više umrlih nego rođenih) i negativnom migracijskom bilancom (više odseljenika nego doseljenika). Iseljavanje, koje u nas traje desetljećima, posljednjih je godina povećano uslijed krize i porasta nezaposlenosti, osobito mladih visokoobrazovanih ljudi.

Drugi proces, starenje stanovništva, uvjetovan je dugotrajnim smanjivanjem nataliteta i produljenjem životnog vijeka. Taj proces u Hrvatskoj obilježava ponajprije povećanje broja i udjela starih (65 i više godina), uz istovremeno smanjivanje broja i udjela mladih (0-13 g.) i stanovništva u radnoj dobi (15-63 g.). Nakon 1991. radni kontingent stari, smanjuje se broj u njegovu mlađem dijelu (15-33 g.), a povećava u starijem (35-63 godine).

Projekcije do 2050. ukazuju na demografsku tendenciju porasta starenja ukupnog stanovništva, ali i starenja stanovništva u radnoj dobi. Takve promjene u prirodnoj dinamici, migracijskoj bilanci i u dobnoj strukturi stanovništva znatno utječu na reprodukciju radne snage, ne samo agregatno (u ukupnom broju) već prije svega strukturalno (prema dobi i obrazovanju), što djeluje ograničavajuće na ukupni radni potencijal i produktivnost rada, odnosno na ukupni gospodarski razvoj Hrvatske.

Demografska kretanja bitno utječu na ponudu rada, što je moguće izvesti iz sljedećih projekcija. Prema popisu 2011. godine Hrvatska broji 4 456 096 stanovnika. Projekcije Državnog zavoda za statistiku za razdoblje 2011.-2021. koje su uvjetovane isključivo demografskim čimbenicima

pokazuju da će se ukupno stanovništvo bez migracija smanjiti do 2021. godine za 77 800 osoba i da će se nakon tog razdoblja do 2041. godine stanovništvo dalje smanjiti za 202 700 osoba. Ako se pretpostavi da će stope aktivnosti i stope zaposlenosti ostati na istoj razini kakve su bile u najpovoljnijem razdoblju iz 2008. godine tada svake godine Hrvatska gubi oko 7 700 osoba, ali godišnji pad radnosposobnog stanovništva (15-64 godine) koje čini ukupnu ponudu rada je mnogo veći, čak 17 300 godišnje. Oni koji žele raditi ili aktivno stanovništvo smanjuje se za 10 900 godišnje dok će se broj zaposlenih smanjivati za 9 900 godišnje.

Da bi Hrvatska u takvim okolnostima uspjela postići stopu zaposlenosti od 75 % što je cilj Lisabonske agende 2020 trebali bi zaposliti sve nezaposlene, zaposliti sve mlade koji izlaze iz obrazovnog sustava i zaposliti 270 855 tisuća neaktivnih osoba. Dakle za ostvarenje Lisabonskih ciljeva, bilo bi potrebno otvoriti više od pola milijuna radnih mjesta. S vremenom će biti sve manje radne snage, ali bez značajnog jačanja gospodarstva ne može se postići cilj da 75 % osoba od 20-64. godine radi niti 2041. godine.

Navedena se demografska ograničenja moraju uvažavati u planiranju preobrazbe cjelokupnoga hrvatskog obrazovnog sustava, a posebice u procesu cjeloživotnog učenja starijih osoba. Najnovije studije Europskog centra za razvoj strukovne izobrazbe (CEDEFOP – *European Centre for the Development of Vocational Training*)²⁴ ukazuju na nužnost zadržavanja starije populacije što dulje u radnim procesima, a u svezi s tim i na obnavljanje njihovih znanja i vještina. Preporuča se razviti mjere za njihovo prilagođavanje novim radnim zadacima u skladu s zdravstvenim, mentalnim i socijalnim stanjem pojedinca.

U neposrednoj budućnosti u Hrvatskoj će postojati velika opasnost od dodatnog odljeva mlade intelektualne i stvaralačke elite, stoga društvena zajednica mora sustavno skrbiti o tome da njima omogući ostvarenje istaknutih sposobnosti na dobrobit našega gospodarstva i društva u cjelini. Također, s velikom vjerojatnošću se može pretpostaviti da će u narednim desetljećima u Hrvatsku doseljavati i osobe nižeg stupnja obrazovanosti, bez ključnih kompetencija, iz drugačijih kultura i sustava vrednota. Stoga za tu populaciju treba predvidjeti i osigurati specifične programe cjeloživotnog obrazovanja.

3.3 Stanje obrazovanosti građana

Jedan od glavnih izlaznih pokazatelja obrazovnog sustava je obrazovna struktura radno sposobnog stanovništva. Za obrazovanje odraslih posebno su važni podaci o osobama s vrlo malo ili bez ikakvog formalnog obrazovanja, jer je zadaća upravo ovog djela sustava obrazovanja omogućiti tim osobama da naknadno steknu znanja i vještine koje nisu stekli u sklopu redovitog obrazovnog procesa.

Podaci o promjenama u obrazovnoj strukturi stanovništva koje se vremenom odvijaju važni su jer omogućuju identificiranje trendova, predviđanje situacija kakva će biti u budućnosti i na taj način predstavljaju jednu od osnova za definiranje prioriteta razvoja pojedinih segmenta obrazovnog sustava, pa tako i sustava obrazovanja odraslih.

²⁴ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20649.aspx>

Veći dio zaposlenih građana (56,3 %) ²⁵, ima završenu neku srednju školu. Pri tome prevladavaju osobe koje su završila jedno-, dvo- ili trogodišnje srednje škole za zanimanja i osobe koje su završile četverogodišnje škole za zanimanja. Daljnjih više 27,5 % osoba je završilo barem višu školu, odnosno fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat. To znači da je oko 4/5 svih zaposlenih dobilo obrazovanje više od obveznog osnovnoškolskog obrazovanja.

Ipak, 3,4 % zaposlenih još uvijek nema završenu ni osnovnu školu, što je nešto niže od broja onih koji imaju samo gimnaziju (4,9 %).

Prema popisu stanovništva iz 2011. smanjen je broj nepismenih za 1 % u odnosu prema 2001. tj. na 0,8 % - 32 302 osoba. Značajno je smanjen i broj osoba (više od 15 god.) **bez osnovne škole** na **62 092 osoba**. Bitno smanjenje broja nepismenih očigledno je rezultat od Vlade odobrenog projekta (2003.) desetogodišnjeg projekta opismjenjavanja odraslih *Za Hrvatsku pismenost – put do poželjne budućnosti* i u državnom proračunu osigurala sredstva za osnovno obrazovanje odraslih.

Prema popisu stanovništva iz 2011. i nadalje je **izuzetno velik broj građana samo sa završenom osnovnom školom** (773 489). Vrlo velik broj građana (283 867) nije potpuno završio osnovnu školu.

Uz sadašnju nisku stopu zapošljavanja bilo bi potrebno uložiti značajna sredstva da se podigne zapošljivost neaktivnih neobrazovanih građana, ili onih s najnižom razinom obrazovanja. Vjerojatnije je da bi se u budućnosti iz kontingenta neaktivnih najprije mogle zaposliti osobe sa srednjom, višom ili visokom spremom koji su u manjini.

Prema priopćenju za javnost Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (siječanj 2013.) – registrirana nezaposlenost te mjesečne promjene u evidentiranoj nezaposlenosti (izlasci i ulasci) ²⁶,

struktura nezaposlenih s obzirom na razinu obrazovanja i dob je sljedeća:

- osobe srednjoškolske razine obrazovanja čine većinu nezaposlenih – 63,0 % (34,6 % s trogodišnjom te 28,4 % s četverogodišnjom srednjom školom),
- osobe niže razine obrazovanja (bez i s osnovnom školom) čine 25,5 %,
- osobe više i visoke obrazovne razine 11,5 % od ukupnoga broja nezaposlenih.

Iz ovih podataka proizlazi da je izuzetno visok udio nezaposlenih s nižim stupnjevima obrazovanja, što znači da programe obrazovanja odraslih treba usmjeriti na te skupine građana.

Najbolje obrazovani su među zaposlenima – čak 15,4 % ima fakultetsko obrazovanje dok je među nezaposlenima 7,4 % takve radne snage i svega 4,8 % među neaktivnima. Zanimljivo je vidjeti da je udio osoba s gimnazijskim obrazovanjem čak 7,7 % što govori o neuspješnim tranzicijama prema visokom obrazovanju. Riječ je o 86 000 osoba bez zanimanja koje su prošle kvalitetno opće obrazovanje ali su se povukle s tržišta rada zbog neprepoznatljivih znanja i vještina.

Najviše u radnoj snazi (zaposleni i nezaposleni) ima osoba s srednjom stručnom spremom za zanimanja (strukovno srednjoškolsko obrazovanje). Ukupno u Hrvatskoj ima **1,4 milijuna osoba sa srednjom stručnom spremom** pa oni čine većinu ponude rada u Hrvatskoj. Činjenica da je udio osoba sa srednjom spremom među nezaposlenima izrazito visok, govori o potencijalnoj neusklađenosti njihovih kvalifikacija s potrebama tržišta rada. S obzirom da je i potražnja za radom najveća kod srednje obrazovne razine bilo bi neophodno da se kroz obrazovanje odraslih nastoji povećati zapošljivost nezaposlenih osoba ove obrazovne razine.

Usporedbe s zemljama EU pokazuju da Hrvatska slično kao Mađarska, Slovenija i Bugarska te Njemačka i Austrija imaju najveći udio radno sposobnog stanovništva sa srednjom stručnom

²⁵ Državni zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi, Aktivno stanovništvo u RH (VII.-IX. 2012.)

²⁶ <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=8483>

spremom na razini NSKO 4 (58,8 %). Najveće su razlike u udjelu osoba s tercijskim obrazovanjem, NSKO 5 i 6 gdje je RH s 15,5 % u društvu s Češkom Republikom (14,5 %), Austrijom (16,4 %) i Mađarskom (17,2 %) dok je prosjek EU27, 22,7 %.

Očito je da radna snaga u nas nema potrebna znanja i sposobnosti koje traži suvremeno gospodarstvo, a sustavi obrazovanja i osposobljavanja tek su počeli poduzimati akcije kako bi se to stanje ublažilo. Naša radna snaga poprilično je nefleksibilna, što je uglavnom posljedica redovnih obrazovnih procesa unutar kojih je desetljećima dominantno memoriranje činjenica i definicija. U obrazovnim institucijama učenike i studente još se nedovoljno osposobljava na razvijanje timskog duha i odgovarajućeg socijalnog ponašanja, nema ni naglasaka na razvoju sposobnosti analiziranja i rješavanja problema, vrlo je slaba veza obrazovanja i svijeta rada a nedovoljno je razvijeno i cjeloživotno obrazovanje. Zaključci su to istraživanja *Uloge obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj* (Bejaković, 2006) još iz 2006., ali te konstatacije vrijede i danas.

Kada se općenito razmatra uloga obrazovanja u poticanju konkurentnosti i zapošljivosti radne snage, sve se više govori o dvama pojmovima: funkcionalna nepismenost i prag minimalnih sposobnosti. Iako nema pouzdanih podataka o stvarnim razmjerima problema u nas, bez sumnje se može reći da je funkcionalna nepismenost ili nova pismenost, definirana kao nedovoljno vladanje nizom utvrđenih zahtjevnijih vještina, ozbiljna poteškoća u Hrvatskoj.

Prag minimalnih sposobnosti uključuje raspolaganje određenim vrstama i opsegom znanja te vještina bez kojih se ne može opstati na tržištu rada. Pod tim se podrazumijeva minimum znanja i vještina u radu na računalu, minimum znanja stranih jezika, ali i osobne sposobnosti, spremnost i motivacija za učenje.

U Hrvatskoj postojeća organizacija nastavnih planova i programa ne omogućuje stjecanje visokorazvijenih tehničkih, tehnoloških i društvenih znanja, stručnosti i sposobnosti potrebnih konkurentnom gospodarstvu. Nastavni programi viših razreda osnovnih škola oblikovani su za nastavak školovanja u gimnazijama, ne u stručnim i obrtničkim školama. S druge strane, iskustva razvijenih zemalja pokazuju da konkurentnost ovisi o povećanju kvota i stimuliranju prirodoslovno-matematičkih, tehničkih, informacijskih, biotehnoloških i sličnih studija.

U nas se bilježi najveći broj upisanih i diplomiranih studenata na društvenim i humanističkim studijima koji nužno ne jamče gospodarski oporavak. Sve su to problemi na koje Hrvatska mora brzo i učinkovito odgovoriti preobrazbom obrazovnog i istraživačkog prostora.

Unatoč velikim naporima da se promijeni obrazovni sustav, ali i unatoč razmjerno velikom sredstvima koja se u to ulažu, povezanost obrazovnog sektora i potreba na tržištu rada još nije dovoljna. Obrazovni sustav, naročito u dijelu strukovnog srednješkolskog i visokoškolskog, trebao bi se promijeniti iz sustava vođenog ponudom u sustav vođen potražnjom, tj. takav koji bi pružao raznolike mogućnosti obrazovanja za sve skupine. Prema tome, sudionici svih dobnih skupina mogli bi birati poslove, a njihova odgovornost s godinama bi se povećavala.

3.4 Informiranje, usmjeravanje potencijala pojedinaca i profesionalno karijerno savjetovanje²⁷

Potencijalni korisnici programa cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih informirani su o mogućnostima stjecanja novih znanja i vještina te otkrivanje i usavršavanje sposobnosti na različite načine iz raznovrsnih izvora. Nadležne agencije, ministarstva, zavodi za zapošljavanje te institucije koje nude i provode programe, pružaju osnovne informacije o mogućnostima, obrazovanja i osposobljavanja, o zapošljavanju, i općenito o usmjeravanju kroz karijeru. Informiranje i savjetovanje odvija se preko internetskih stranica ili brošura (npr. *Kamo nakon osnovne škole, Vodič za buduće studente*), manifestacija za promoviranje cjeloživotnog učenja i obrazovanja (npr. *Tjedan cjeloživotnog učenja, Dani otvorenih vrata, Dojdi osmaš, Želim biti majstor, Educa plus*, sajam poslova, sajmovi obrtništva, smotre sveučilišta, dani karijera i sl.), putem e-savjetovanja (npr. program *Moj izbor*) ili izravno preko službi za informiranje ili profesionalnog savjetovanja.

Procesi informiranja, savjetovanja i usmjeravanja nisu dovoljno pristupačni, jednostavni i prilagođeni slabije obrazovanim građanima, osobama s posebnim potrebama, marginaliziranim i starijim skupinama građana.

Prema uzoru na države blagostanja (primjerice Dansku, Finsku, Švicarsku, Norvešku i dr.), ali i ostale zajednice gdje su ljudski potencijali temelj gospodarske uspješnosti i društvenog napretka, nužno je i u nas postupno graditi sustav u kojem će se smišljeno otkrivati, njegovati, usmjeravati te poticati individualni potencijali i sposobnosti. U fazi predškolskog odgoja, ali u osnovnom i srednjoškolskom te visokom obrazovanju, kao i tijekom cjeloživotnog učenja i obrazovanja moguće je učinkovito i pravovremeno uočiti sposobne pojedince ili skupine te smišljeno pomagati u razvijanju njihovih talenata, stvaralaštva, vještina i znanja.

U Hrvatskoj se zadnjih godina šire i snažnije organiziraju procesi i stvara konzistentan te usklađen sustav za upravljanje ljudskim potencijalima i karijerom, tj. osobnog i profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja. Ipak, osim značajnih iskoraka unutar javnog Zavoda za zapošljavanje, ovakve usluge još su nedovoljno razvijene u javnom obrazovnom sustavu te posebno u sustavu obrazovanja odraslih.

Uz profesionalno usmjeravanje nastoji se razviti dovoljno transparentan sustav s jednostavnim pristupom do osnovnih informacija o sadržajima programa, o uvjetima i olakšicama korištenja te o ishodima, odnosno s koristima i pogodnostima koje se postižu završetkom nekog programa. Za sve planirane aktivnosti još ne postoji dovoljan broj suvremeno obrazovanih savjetnika i mentora za takvu vrstu složenih poslova, odnosno programi za njihovo formalno obrazovanje, bilo u okviru cjeloživotnog obrazovanja ili unutar visokoškolskog sustava. Pretpostavka za razvoj takvih programa jesu razrađene očekivane i tražene kompetencije savjetnika i mentora.

²⁷ Cjeloživotno savjetovanje i profesionalno usmjeravanje (*Lifelong Career Guidance*) je kontinuiran proces za identificiranje vlastitih sposobnosti, interesa, mogućnosti i kompetencija u različitim fazama života, a služi za donošenje odluka o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju te upravljanju profesionalnom karijerom. Profesionalno savjetovanje i usmjeravanje podrazumijeva različite individualne i skupne aktivnosti koje uključuju pružanje informacija, savjetovanje, procjenu kompetencija, podršku i poučavanje potrebnih vještina. Može se provoditi individualno i skupno i to u školama, na sveučilištima i visokim školama, ustanovama za osposobljavanje, zavodu za zapošljavanje, na radnom mjestu, u udrugama itd.

U svezi s tim, novo obrazovani stručnjaci za ovo područje bi bili osnovica za povećanje broja savjetodavnih službi i za organiziranje njihove mreže.

Korisno je da su hrvatski predstavnici već uključeni u radne skupine Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (*European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN*²⁸) koja je utemeljena je 2007. godine na inicijativu Europske komisije s ciljem ujednačavanja politika cjeloživotnog usmjeravanja u području zapošljavanja i obrazovanja u zemljama članicama EU i zemljama kandidatima. Podrška je razvoju sustava nacionalnih politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te povezivanja s politikama zapošljavanja, cjeloživotnog učenja i socijalnog uključivanja, te razmjene iskustava i znanja među njenim članicama. Financiranje ELGPN provodi se kroz projektne aktivnosti Programa za cjeloživotno učenje 2007-2013 Europske Komisije.

ELGPN predstavlja bitan napredak u podršci nacionalnom razvoju politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Europi. S obzirom da njome upravljaju države članice, ELGPN također predstavlja inovativan oblik metode otvorene koordinacije unutar EU.

RH je punopravna članica ELGPN-a od siječnja 2011. i sudjeluje u dva radna paketa:

- a. *Vještine upravljanja karijerom* – odnose se na načine prikupljanja i korištenja informacija o sebi, obrazovanju i svijetu rada, kao i na vještine potrebne za donošenje i provođenje odluka i realizaciju prijelaza.
- b. *Mehanizmi suradnje i koordinacije* – u svim se zemljama usluge profesionalnog usmjeravanja pružaju u različitim sektorima, u nadležnosti različitih ministarstava i drugih tijela i institucija (škole, visokoškolsko obrazovanje, javne službe za zapošljavanje, socijalni partneri, dobrovoljni sektor, privatni sektor). Sve europske zemlje razvijaju nacionalne forume i druge mehanizme kako bi okupile sva ova tijela i ostvarile učinkovitiji razvoj politike i usklađenije pružanje usluga.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) je u dosadašnjim izvješćima ETF i CEDEFOP identificiran „glavnim sudionikom cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i sustavno organiziranog pružanja usluga korisnicima (nezaposlenim, poslodavcima, zaposlenim, učenicima i studentima) u RH“. HZZ je stoga imenovan nacionalnim predstavnikom i operativnim partnerom projekta na razini RH uz partnerske agencije AMPEU, ASOO, AZVO te AZOO.

Kada je 2011. godine RH formalno pridružena mreži *Euroguidance* AMPEU je imenovana nacionalnim centrom za provedbu ove inicijative u nas. *Euroguidance Hrvatska* prati postojeće stanje u profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju u Hrvatskoj te na temelju njega oblikuje promotivne i edukativne aktivnosti za osobe koje se bave profesionalnim usmjeravanjem u obrazovanju ili zapošljavanju, pruža informacije o novostima i primjerima dobre prakse te potiče suradnju i mobilnost stručnjaka na nacionalnoj i europskoj razini.

AMPEU je 2012. izdala publikaciju *Kojim putem krenuti*²⁹ kojom se predstavljaju rezultati istraživanja o stanju i aktivnostima pojedinih sudionika u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju u Hrvatskoj. Navode se potrebne stručne kvalifikacije savjetnika za školsko, profesionalno usmjeravanje i upravljanje karijerom te primjeri dobre prakse u nas i u drugim europskim zemljama. Naposljetku, navedeni su i globalni izazovi koji nas očekuju te potrebne buduće aktivnosti.

Publikacija je namijenjena svima koji se aktivno bave profesionalnim usmjeravanjem u obrazovanju i zapošljavanju i može poslužiti za unapređivanje njihova rada, ali sadržava i

²⁸ The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN, <http://www.elgpn.eu>

²⁹ <http://www.mobilnost.hr/index.php?id=413>

korisne informacije za one koji se žele baviti tim područjem. Osim toga namijenjena je i široj javnosti kako bi se povećala svijest o postojećim uslugama profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.

Institut za razvoj obrazovanja objavio je 2006. priručnik *Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima*³⁰ - rezultat projekta *Platforma za službe za profesionalno savjetovanje u Hrvatskoj* koji je financirala Europska komisija u sklopu TEMPUS programa (*TEMPUS SCM C007A05-2005-HRV*). Priručnik sadrži rezultate prvog istraživanja o zadovoljstvu studenata informacijama o mogućnostima zapošljavanja nakon stjecanja diplome i o potrebi za uvođenjem posebnih, na studente usmjerenih službi na hrvatskim sveučilištima. Priručnik može poslužiti kao osnova za pokretanje službi za profesionalno savjetovanje na sveučilištima u Hrvatskoj, jer sadrži analizu potreba za uvođenjem službi za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima, predložene modele službi za profesionalno savjetovanje na svakom sveučilištu te preporuke za pokretanje navedenih službi u Hrvatskoj.

Savjetnici i službe za usmjeravanje i karijerno savjetovanje trebaju snažnije, šire i inovativno djelovati u HZZ (svim lokalnim službama), u školama, u ustanovama za obrazovanje odraslih, na sveučilištima, veleučilištima i visokim školama, u javnim prostorima, itd.

Novi modeli e-savjetovanja preko mogu pomoći u bržem inicijalnom informiranju i usmjeravanju. Za takve pristupe nužno je razviti prikladne podloge (dinamičke baze podataka) i suvremena softverska rješenja za identifikaciju korisničkih sklonosti, sposobnosti, želja, kompetencija.

Pretpostavka za učinkovito djelovanje takvih službi jesu odgovarajuće sustavno školovani i osposobljeni karijerni savjetnici, mentori, treneri i slični novi interdisciplinarni profili stručnjaka. Uz postojeće programe i pomoć u obrazovanju *Hrvatskog psihološkog društva* i *Hrvatske psihološke komore* u sustavno oblikovanje i izvođenje programa obrazovanja i usavršavanja moraju se intenzivnije uključiti i odgovarajuće sastavnice sveučilišta.

Specifično, u cilju poticanja i promoviranja poduzetničkog okruženja i učinkovitog prijenosa poduzetničkih znanja i vještina nužno je uspostaviti mrežu savjetnika, mentora i trenera iz skupine iskusnih poduzetnika.

Roditelji, predškolske ustanove, škole, visokoškolske institucije, klubovi i udruge, zaklade, kao i drugi sudionici odgojnog i obrazovnog sustava, mogli bi identificirati ključne potencijale, posebne sposobnosti i vještine osoba, pratiti, poticati razvoj osobnosti i usmjeravati ih u životnim i profesionalnim putu (*Filetin, 2011*). Primjerice, to bi se moglo realizirati formiranjem odgovarajućih umreženih baza podataka, koje bi bile zatvorene za širu javnost i služile bi ponajprije za sustavno poticanje i usmjeravanje na što uspješnije životne i profesionalne putove. Tako bi npr. škole i visoke škole mogle u svakoj generaciji učenika i studenata identificirati, evidentirati te potpunije karakterizirati one pojedince ili timove koji su bili uspješni na različitim natjecanjima iz znanja i vještina, na izložbama inovacija, ili one koji su dobili bilo kakva druga priznanja i nagrade.

Naročito je potrebno razviti sustav prepoznavanja, poticanja i usmjeravanja najsposobnijih pojedinaca u pojedinim područjima života i rada. Za sada se to uspješno prepoznaju umjetnički i

³⁰ http://www.iro.hr/userdocs/File/IRO_CAREER_prirucnik_hr.pdf

sportski talenti, dok za otkrivanje ostalih osobnih potencijala nisu dovoljno uvedeni specifični kriteriji za njihovo identificiranje.

Zaklade i druge institucije trebale bi formirati nacionalnu bazu podataka pojedinaca koji su dobili bilo koji oblik potpore ili su prepoznati po svojoj vrsnoći.

Za praćenje sklonosti, potencijala posebnih sposobnosti i drugih karakteristika mladih osoba, važnih za njihov osobni i profesionalni razvitak, potrebno je definirati načine i oblike praćenja, evidentiranja i verificiranja, po ugledu na najbolja iskustva europskih zemalja – npr. *Osobna putovnica potencijala*.

Procese praćenja potencijala, sustava savjetovanja i obrazovanja savjetnika trebaju zajedno dalje razvijati i implementirati: Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala, HZZ, MZOS, ASOO, AMPEU i AZVO.

HZZ bi mogao biti zadužen za koordinaciju i provođenje budućih projekata savjetničkih službi. Hrvatska također mora, kao članica ELGPN, promptno prenositi najbolja i prikladna rješenja iz europskih zemalja u našu praksu.

Ministarstva rada i mirovinskoga sustava započelo je 19. srpnja 2013. s otvaranjem Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK). Radi se o proširenju postojećeg sustava karijernog savjetovanja prilagođenog potrebama pojedinaca i podizanju kvalitete zapošljavanja. Uz pomoć sredstava EU želi se doprinijeti uravnoteženju tržišta rada, te se povezati s takvim sustavima u ostalim zemljama članicama EU. CISOK će biti i značajno mjesto programa *Garancija za mlade* s kojim se mladima nastoji pomoći u savladavanju vještina potrebnih za upravljanje karijerom te ih pripremiti za tržište rada.

3.5 Suvremeni procesi i pomagala – učenje i obrazovanje koristeći informacijsko-komunikacijske tehnologije

E-učenje (*e-learning*) je proces obrazovanja (proces učenja i podučavanja) uz uporabu informacijsko-komunikacijske tehnologije, koja doprinosi unapređenju kvalitete toga procesa i kvalitete ishoda obrazovanja. Ovisno od intenziteta i načina uporabe IKT u obrazovnom procesu razlikujemo više oblika e-učenja: od primjene elementarnih IKT alata u klasičnom obliku nastave, pa preko mješovite nastave, koja predstavlja kombinaciju klasične nastave u učionici i nastave uz uporabu naprednih mogućnosti IKT, pa do nastave koja je uz uporabu IKT organizirana u potpunosti na daljinu. Za uspješnost i učinkovitost primjene e-učenja, odnosno uspješnost primjene IKT u obrazovanju, važno je odabrati takav način i pristup koji je prilagođen potrebama polaznika, kao i stvarnim mogućnostima i potrebama nastavnika.

E-učenje zasigurno donosi čitav niz prednosti u obrazovni proces. Spomenimo samo vremensku i prostornu fleksibilnost u podučavanju i učenju, vremenski i prostorno fleksibilan pristup ažurnim i aktualnim multimedijalnim i interaktivnim nastavnim materijalima, integrirani u nastavu pristup hrvatskim i svjetskim repozitorijima obrazovnih sadržaja, digitalnim knjižnicama, arhivima i muzejima, mogućnost prilagođavanja osobnom stilu učenja, omogućavanje kolaborativnog učenja i stjecanje vještina projektnog i timskog rada, dostupnost širem krugu polaznika (polaznici s posebnim potrebama, polaznici na udaljenim lokacijama, strani studenti i slično).

S druge strane, neprimjerena ili pogrešna primjena tehnologije, pa tako i e-učenja, može rezultirati neželjenim posljedicama ili izostankom željenih pozitivnih učinaka, te negativnim

stavom okruženja zbog uzaludno uloženog truda i sredstva. Stoga primjena e-učenja treba biti dobro planirana i pripremljena, a postavljeni ciljevi ostvarivi i dobro usklađeni sa stanjem i potrebama sustava unutar kojeg se e-učenje primjenjuje.

E-učenje u pravilu nije alternativa postojećem obrazovnom procesu, nego predstavlja njegov sastavni dio, odnosno njegovu dogradnju i unapređenje. Uvođenjem e-učenja raste uloga i značaj nastavnika, kao mentora, koordinatora i poticatelja obrazovnog procesa. E-učenje omogućava da u središtu obrazovnog procesa bude polaznik, koji preuzima aktivnu ulogu i odgovornost za ishode obrazovanja.

U konačnici, e-učenje predstavlja visokokvalitetni proces obrazovanja u kojem nastavnici i polaznici aktivno surađuju s ciljem postizanja zadanih obrazovnih ciljeva. Pri tome intenzivno koriste IKT za stvaranje prilagodljivog virtualnog okruženja u kojem razvijaju i koriste multimedijalne interaktivne obrazovne materijale, ostvaruju međusobnu komunikaciju i suradnju, studenti izvršavaju pojedinačne ili grupne zadatke i projekte, te provode kontinuiranu samoprovjeru i provjeru znanja.

E-učenje stoga predstavlja sve više sinonim za novo, suvremeno i kvalitetno obrazovanje koje je u Hrvatskoj prisutno već više godina, kako u korporativnom sektoru tako i u sektoru obrazovanja, ali je unatoč tomu u početnoj fazi šire primjene i prihvaćanja. Tehnologije e-učenja i općenito IKT mogu i trebaju biti katalizator integracijskih procesa na visokim učilištima (posebno sveučilištima) i učinkovito sredstvo za ostvarivanje kvalitativnih promjena i provedbu načela Bolonjske deklaracije u visokom obrazovanju. One također mogu i trebaju osigurati dodatnu potporu obrazovnom procesu u osnovnom i srednjoškolskom obrazovanju te u obrazovanju odraslih.

RH ima već u ovom trenutku razvijenu zakonsku regulativu koja u formalnom obrazovanju podržava i prepoznaje važnost e-učenja u svim njegovim pojavnim oblicima i to kako u Zakonu o obrazovanju odraslih tako i u području visokog obrazovanja gdje je Nacionalno vijeće za visoko obrazovanje u 2013. godini donijelo kriterije za akreditaciju studijskih programa koji se provode u obliku e-učenja. E-sadržaji također su razvijeni i dostupni kao potpora obrazovnom procesu u osnovnim i srednjim školama, kroz nacionalni portal Nikola Tesla, pri čemu CARNet pruža informacijsku i infrastrukturnu potporu e-učenju kao i sustav za upravljanje obrazovnim sadržajem i sustav za video konferencije. Navedena javna infrastruktura dostupna je svim korisnicima, uključivo i onima koji su upisani u formalne programe obrazovanja odraslih, koji imaju AAI identitet. Ovdje se radi o svim učenicima osnovnih i srednjih škola i svim studentima upisanim na akreditirane studije u Hrvatskoj.

U poslovnom sektoru nekoliko je velikih i srednjih kompanija do danas izgrađivalo vlastite sadržaje za e-učenje te implementiralo sustave za upravljanje sadržajem, od kojih ima i primjera kompanija u većinskom državnom vlasništvu. Ipak, sustav e-učenja nije zaživio u javnoj i lokalnoj upravi (osim djelomično u obrazovanju gdje postoje određeni sadržaji koji su korisni i nastavnicima), gdje bi njegova primjena mogla donijeti velike uštede i povećanu efikasnost.

Dodatno, osim pristupa interaktivnim e-sadržajima dostupnim na nacionalnom portalu Nikola Tesla, nema za sada značajnijih napora za širim uvođenjem IKT tehnologije u osnovnoškolsku i srednjoškolsku nastavu te primjenu suvremenog pristupa korištenjem tablet računala i izradom

digitalnih knjiga, radnih bilježnica i obrazovnih sadržaja prilagođenih predmetnim mobilnim platformama.

Također, vrlo su mali pomaci do danas ostvareni u dijelu primjene IKT za provođenje različitih vrsta testiranja. Kao podloga za primjenu e-učenja na strani korisnika danas je nužno osigurati PC računalo, tablet ili mobilno računalo sa pristupom Internetu. Kako Hrvatska značajnije ne zaostaje za okruženjem u infrastrukturi Interneta, pa niti u dostupnosti PC računala, postoje dobri preduvjeti za širu primjenu ovakvog oblika obrazovanja, pri čemu je nužno poticati s jedne strane razvoj digitalnih sadržaja koji su na visokoj didaktičkoj i metodičkoj razini, te s druge strane njihovu primjenu i prihvaćanje. Pri tome kod strateškog planiranja obrazovnog sustava ne treba zanemariti aktualni razvoj besplatno dostupnih materijala i seminara koje u obliku e-učenja provode uglavnom američka sveučilišta. Koncept masovnih otvorenih *on line* tečajeva, koji ima za cilj stvaranje velikih besplatnih repozitorija akademskih i drugih obrazovnih sadržaja, uglavnom financiran sredstvima donatora ili investitora, mogao bi u perspektivi promijeniti pristup obrazovanju kakav danas poznajemo. U tom smislu potrebno je kod planiranja budućeg razvoja promisliti koje prednosti i nedostatke ima ovakav pristup obrazovanju, te ga u tom smislu mudro pozicionirati unutar obrazovnog sustava.

Ova Strategija prepoznaje spomenute globalne i nacionalne trendove te aktualnu razinu razvoja sustava i sadržaja za e-obrazovanje u Hrvatskoj, te kroz svoje smjernice i aktivnosti nastoji potaknuti njihov značajniji i brži razvoj. Strategija u dijelu razvoja sustava visokog obrazovanja također prepoznaje aktivnosti i napore u izgradnji sustava e-učenja na ustanovama visokog obrazovanja, od kojih su mnoge ovo područje proglasile svojim strateškim usmjerenjem i podržale ga strateškim razvojnim dokumentima. Također, Strategija u dijelu akcijskog plana potiče razvoj digitalnih sadržaja i sustava za e-učenje u dijelu obrazovanja odraslih, kako bi potaknula masovnije uključivanje odraslih u obrazovne aktivnosti. U dijelu takvog pristupa obrazovanju starijih osoba problem može biti nedostatak njihovih osnovnih informatičkih znanja i vještina.

Konačno, kako je za razvoj e-sadržaja potrebno vrlo specifično interdisciplinarno znanje koje uključuje područja metodike, didaktike i pedagogije (ili andragogije) te tehnološka znanja vezana za računalnu multimediju, strategija prepoznaje aktualnu ponudu specijaliziranih obrazovnih programa u ovom području te potiče razvoj novih kao i uključivanje što većeg broja stručnjaka, kako iz sustava obrazovanja tako i iz poslovnog sektora, u takve programe.

U školama i na visokim učilištima već su u široj primjeni dvije ljuške za e-učenje: *Moodle* i *Scriptrunner*.

Na Fakultetu elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje Sveučilišta u Splitu razvijaju se inteligentni tutorski sustavi koji predstavljaju posebnu klasu asinkronih sustava e-učenja, a svoju funkcionalnost ostvaruju u poučavanju po modelu jedan-na-jedan što je najučinkovitiji način odvijanja nastavnog procesa.

3.6. Priznavanje neformalno i informalno prethodno stečenih znanja i vještina

Brze promjene na tržištu rada, starenje stanovništva i sve izraženija globalna konkurencija ukazuju na potrebu korištenja svih dostupnih znanja, vještina i kompetencija – bez obzira na to gdje i kako ih je pojedinac stekao. Vrednovanjem neformalnog i informalnog učenja otvaraju se nove prilike da pojedinci koji su tijekom života stekli određena znanja i vještine dobiju formalne

potvrde svojih kompetencija, te time postanu kompetentniji na tržištu rada i/ili stvore preduvjete za nastavak svog obrazovanja.

Sustav vrednovanja neformalnog i informalnog učenja u nas još nije razvijen. Međutim, potaknuti Europskim trendovima i potrebama suvremenog društva pojavili su se primjeri dobre prakse i pokušaji da se stvore pravne osnove za razvijanje sustava vrednovanja neformalnog i informalnog učenja.

Prvi pokušaj da se odraslim osobama omogući vrednovanje kompetencija stečenih izvan formalnog obrazovnog sustava reguliran je 2007. godine *Zakonom o obrazovanju odraslih* koji u članku 11. propisuje da odrasli mogu dokazati znanja, vještine i sposobnosti, neovisno o načinu na koji su stečena, i to polaganjem ispita.

Kasnije je *Zakon o strukovnom obrazovanju* (NN, 30/09) propisao da se kompetencije stečene neformalnim i informalnim učenjem dokazuju ispitima, sukladno standardima zanimanja, odnosno strukovnih kvalifikacija. Zakon je propisao da će postupak i način provođenja ispita kojima se dokazuju neformalno i informalno stečene kompetencije propisati ministar.

Donošenjem *Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru* 2013. stvorene su pravne pretpostavke za reguliranje jedinstvenog sustava priznavanja i vrednovanja neformalnog i informalnog učenja.

Za razvoj sustava vrednovanja neformalnog i informalnog učenja nužan je konsenzus svih relevantnih dionika, te stvaranje pravnih pretpostavki da svaki građanin može ostvariti svoje pravo na vrednovanje prethodno stečenih kompetencija. Pri tome je nužno uvažiti potrebu da se mijenja kulturološki pogled na neformalno i informalno učenje, te da se uvažava učenje i promovira široka prihvaćenost netradicionalnih putova učenja.

Sustav vrednovanja neformalnog i informalnog učenja prvenstveno je namijenjen odraslim osobama koje posjeduju životno i radno iskustvo. Vrednovanjem neformalnog i informalnog učenja skraćuje se vrijeme potrebno za obrazovanje odraslih osoba te se time ostvaruje znatne financijske uštede – kako za pojedinca tako i za zajednicu, ali i uklanjaju barijere između sustava formalnog obrazovanja i kompetencija stečenih kroz neformalno i informalno učenje.

Preporuke Vijeća EU naglašavaju da proces vrednovanja neformalno i informalnog učenja treba obuhvaćati:

- Identificiranje ishoda učenja koje je pojedinac stekao u neformalnom ili informalnom učenju;
- Dokumentiranje stečenih ishoda učenja;
- Procjenu ishoda učenja koje je pojedinac stekao;
- Certificiranje procijenjenih ishoda učenja u obliku dodjele kvalifikacije, djelomične kvalifikacije ili nekoj drugoj formi.

U procesu vrednovanja i priznavanja neformalnog i informalnog učenja nužno je osigurati stručnu podršku i vođenje pojedinca, kao i stjecanje dodatnih kompetencija za stručnjake koji sudjeluju u postupku vrednovanja i priznavanja prethodnog učenja.

4. MISIJA, CILJEVI I MJERE

Misija: Poboljšanje postojećih te stjecanje novih kompetencija građana za neprestanu prilagodbu promjenjivim uvjetima okruženja.

Cjeloživotno učenje odnosi se na sve aktivnosti stjecanja znanja i vještina tijekom života s ciljem njihovog unapređenja ili proširenja, i to u okviru osobnog, građanskog, društvenog ili profesionalnog razvoja i djelovanja pojedinca. Takav sveobuhvatni koncept obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima i u svim izvedbenim oblicima, tj. uključuje formalne programe, ali i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja i vještina, te se može provoditi i na neformalan i informalan način. Ono predstavlja osnovnu pretpostavku za snalaženje i neprestanu prilagodbu pojedinca promjenjivim okolnostima u osobnom životu, na radnom mjestu i u društvenoj zajednici te na radnome mjestu. Cjeloživotno učenje preduvjet je zapošljivosti pojedinca, povećanja njegove konkurentnosti na tržištu rada, ali i temelj ostvarivanja osobnih potencijala te važan element aktivnoga građanstva.

Dinamičnost, prilagodljivost i kompetitivnost najrazvijenijih zajednica utemeljenih na znanju u jakoj je pozitivnoj korelaciji s stupnjem uključenosti građana u raznolike oblike cjeloživotnog učenja.

Usko povezano s konceptom cjeloživotnog učenja je usvajanje ključnih kompetencija koje predstavljaju prijenosni, višefunkcionalni skup znanja, vještina i stavova potrebnih svakom pojedincu za njegovo osobno ispunjenje i razvoj, društvenu uključenost i zapošljavanje.

U *Smjernicama za strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije (Smjernice, 2012)* se navodi: „obzirom na to da je u nas preobrazba osnovnog i srednjeg obrazovanja proces koji će još dugo odvijati, te da još određen broj generacija učenika neće tijekom obveznog obrazovanja steći ključne kompetencije za cjeloživotno učenje, bit će potrebno svim tim generacijama, uključujući i one koje su već prije završile obrazovanje, omogućiti njihovo stjecanje kroz programe cjeloživotnog učenja“.

Za upravljanje ljudskim resursima i potencijalima bitno je ojačavati postojeće, te razvijati nove i efikasnije procese i sustav za prepoznavanje sposobnosti pojedinaca, poticanje razvoja potencijala te cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i savjetovanje.

Kvalitetni i motivirani odgajatelji, učitelji, nastavnici, i andragoški djelatnici, uključujući i stručne suradnike te rukovoditelje, temelj su cijelog sustava cjeloživotnog učenja. Za njih treba uspostaviti strukturne preduvjete kako bi postali svjesni i suočili se s potrebom za neprestanim pedagoškim, psihološkim, andragoškim i strukovnim usavršavanjem. Visoka učilišta i ustanove za obrazovanje odraslih moraju stoga za te potrebe uspostaviti nove i kvalitetne programe za njihovo inicijalno ili dodatno obrazovanje.

Sve najnovije rezolucije i smjernice tijela EU naglašavaju potrebu implementacije načela i koncepta cjeloživotnog učenja u svim oblicima stjecanja znanja i vještina, uključujući što veći broj građana, bez obzira na dob, socijalni status i prethodno obrazovanje.

U nas je razvoj i primjena koncepta cjeloživotnog učenja u samom začetku, pa se u ovoj Strategiji nastoje definirati ciljevi, aktivnosti i mjere za njegovu širu i konzistentniju implementaciju.

4.1 Ciljevi i mjere

1. CILJ: INTEGRIRATI POLITIKE CJELOŽIVOTNOG UČENJA I OBRAZOVANJA S CILJEVIMA DRUŠTVENOG, GOSPODARSKOG, REGIONALNOG I KULTURNOG RAZVOJA, TE S POLITIKAMA ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNE SKRBI

Nužno je razvijati integrirane i usklađene procese provođenja politika cjeloživotnog učenja unutar kojih su u središtu stremjenja, otkrivanje i razvoj sposobnosti pojedinaca, ciljevi i kulturne i druge vrednote društva te gospodarski razvoj.

Mjere:

Mjera 1.1 Projektirati i uspostaviti baze podataka, te razviti sustav evidencije i analize ljudskih potencijala.

Nadležnost: Tijela državne i javne uprave.

Provedba: Nadležna ministarstva i Zavodi za zapošljavanje.

Rok: Razvoj do 2016., a potpuna uspostava do 2018.

Pokazatelji provedbe: Broj obuhvaćenih građana u bazama podataka.

Mjera 1.2 Razviti modele i instrumente za prognoziranje budućih potreba za znanjima i kvalifikacijama u skladu s razvojnim ciljevima predvidivim demografskim te imigracijskim promjenama.

Nadležnost: Tijela državne i javne uprave.

Provedba: Nadležna ministarstva i Zavodi za zapošljavanje.

Rok: Razvoj do 2017. i uspostava do 2018.

Pokazatelji provedbe: Metodologija, podloge i baze podataka za prognoziranje potreba za znanjima i kvalifikacijama.

2. CILJ: IZGRADITI I RAZVIJATI SUSTAV ZA CJELOŽIVOTNO OSOBNO I PROFESIONALNO USMJERAVANJE UVAŽAVAJUĆI SPECIFIČNOSTI POJEDINIH DIJELOVA SUSTAVA

Od predškole pa do visokog obrazovanja nužno je neprestano otkrivati, poticati i usmjeravati sposobnosti i potencijale pojedinaca. Pri tome je važno uravnoteživati osobne želje i sklonosti s ciljevima društvenog i gospodarskog razvoja.

Mjere:

Mjera 2.1 Definirati kriterije, pokazatelje i procese za prepoznavanje, praćenje, poticanje i usmjeravanje ljudskih potencijala, naročito posebno nadarenih pojedinaca.

Nadležnost: Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala.

Provedba: Projekt (visoka učilišta, Hrvatska psihološka komora i Hrvatsko psihološko društvo. Zaklade za stipendiranje).

Projekt za moguće financiranje iz ESF-a.

Rok: Pilot projekt 2016.

Pokazatelji provedbe: Broj identificiranih nadarenih pojedinaca. Uložena sredstva u njihovo obrazovanje.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Mjera 2.2 Definirati potrebne kompetencije savjetnika, mentora i trenera na svim razinama odgoja i obrazovanja – od predškole, inicijalnog obrazovanja, visokog obrazovanja, obrazovanja odraslih te unutar službi za zapošljavanje i državnih (javnih) i gospodarskih sektora.

Nadležnost: Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala.

Provedba: Visoka učilišta.

Rok: 2015.

Pokazatelji provedbe: Definirana matrica kompetencija savjetnika, mentora i trenera.

Mjera 2.3 Razviti nove i specifične procese savjetovanja na svim razinama odgoja i obrazovanja te zapošljavanja: e-savjetovanje i e-testiranje sposobnosti, sklonosti i stremljenja, mrežne stranice, vodiči i aplikacije za mobilne uređaje sa savjetima za upravljanje osobnim obrazovanjem i karijerom.

Nadležnost: Zavodi za zapošljavanje, državne agencije, nadležna ministarstva, visoka učilišta.

Provedba: Projekti (Zavodi za zapošljavanje, agencije, visoka učilišta, Hrvatska psihološka komora i Hrvatsko psihološko društvo i softverska poduzeća).
Moguće financiranje iz ESF-a.

Rok: 2016.

Pokazatelji provedbe: Broj novo razvijenih i primijenjenih vodiča, testova za procjenu sposobnosti i potencijala, web stranica za savjetovanje i usmjeravanje.

Mjera 2.4 Proširiti mjesta i službe za savjetovanje i profesionalno usmjeravanje i umrežiti ih.

Nadležnost: Zavodi za zapošljavanje, nadležna ministarstva, državne agencije, visoka učilišta.

Provedba: Projekt. Implementacija i održavanje: državne agencije, ustanove i institucije za obrazovanje odraslih, Zavodi za zapošljavanje, nadležna ministarstva, visoka učilišta.

Moguće financiranje projekta iz ESF-a ili/i iz državnog proračuna.

Rok: 2018.

Pokazatelji provedbe: Broj novo otvorenih mjesta za informiranje, savjetovanje i usmjeravanje. Broj zaposlenih savjetnika, mentora i trenera. Broj novih vodiča za informiranje, savjetovanje i profesionalno usmjeravanje.

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

Jedan od dugoročnih izazova je i uspostava procesa i sustava priznavanja stečenih znanja i vještina, naročito onih proizašlih iz neformalnih oblika učenja, što omogućuje veću vertikalnu prohodnost i fleksibilnost primjenjujući načela cjeloživotnog učenja, a što predviđa Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO) i strateški EU dokumenti. Uvođenje sustava uslijedit će tek nakon pažljive analize pozitivnih i negativnih iskustava iz drugih zemalja.

Mjera 3.1 Definirati procese i sustav za vrednovanje prethodno stečenih znanja i vještina na svim razinama obrazovanja.

Poticati primjenu vrednovanja prethodno stečenih znanja i vještina na svim razinama obrazovanja.

Nadležnost: Državne agencije i MZOS.

Provedba: Projekt (ustanove obrazovanja odraslih, Zavodi za zapošljavanje, visoka učilišta).

Moguće financiranje iz ESF-a.

Rok: Definiranje procesa i sustava do 2018. Uvođenje: trajno.

Pokazatelji provedbe: Podloge i procesi priznavanja prethodno stečenih znanja i vještina. Broj građana s priznatim znanjima i vještinama.

4. CILJ: POTICATI PRIMJENU INFORMACIJSKO-KOMUNIKACIJSKIH TEHNOLOGIJA U OBRAZOVANJU

Dinamičan razvoj informacijskih tehnologija i komunikacijskih mogućnosti korjenito mijenjaju paradigme učenja i obrazovanja, s teško predvidivim utjecajima i posljedicama na buduće načine

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

stjecanja i primjene znanja, vještina i stavova. Stoga je nužno razvijati i širiti primjenu e-učenja, uvoditi ekspertne sustave za poučavanje, te druge suvremene metode poučavanja temeljene na IKT tehnologijama. Također se predviđa formiranje i šire korištenje digitalnih otvorenih obrazovnih sadržaja i pomagala sa slobodnim pristupom.

Mjere:

Mjera 4.1 Razvijati računalne i ekspertne sustave i digitalne sadržaje za poučavanje podržane informacijsko-komunikacijskim tehnologijama.

Nadležnost: MZOS, CARNet, SRCE, ustanove za obrazovanje odraslih, visoka učilišta.

Provedba: Projekti (CARNet, SRCE, ustanove obrazovanja odraslih, visoka učilišta i poslodavci).

Moguće financiranje iz ESF-a i iz državnog proračuna.

Rok: Trajno

Pokazatelji provedbe: Broj projekata i novo razvijenih e-sustava. Broj korisnika sustava.

Mjera 4.2 Organizirati otvorene digitalne obrazovne sadržaje i pomagala sa slobodnim pristupom.

Nadležnost: CARNet, visoka učilišta.

Provedba: Projekti (CARNet, ustanove obrazovanja odraslih, visoka učilišta i poslodavci).

Moguće financiranje iz ESF-a i iz državnog proračuna.

Rok: Uspostava sustava do 2020. Razvoj: trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj sadržaja instaliranih u baze znanja. Broj korisnika sustava.

SAŽETAK: CJELOŽIVOTNO UČENJE

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije uvodi cjeloživotno učenje kao princip na kojem se zasniva cjelokupno obrazovanje.

Cjeloživotno učenje odnosi se na sve aktivnosti stjecanja znanja i vještina tijekom života s ciljem njihovog unapređenja ili proširenja i to u okviru osobnog, građanskog, društvenog ili profesionalnog razvoja i djelovanja pojedinca. Takav koncept obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima i u svim izvedbenim oblicima, tj. uključuje programe formalnog obrazovanja ali i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja i vještina. Ono predstavlja osnovnu pretpostavku za neprestanu prilagodbu pojedinca promjenjivim okolnostima u osobnom životu, na radnom mjestu i u društvenoj zajednici. Cjeloživotno učenje preduvjet je zapošljivosti pojedinca i povećanja njegove konkurentnosti na tržištu rada, ali i temelj ostvarivanja osobnih potencijala te važan element aktivnoga građanstva. Dinamičnost, prilagodljivost i kompetitivnost najrazvijenijih društvenih zajednica utemeljenih na znanju u jakoj je pozitivnoj korelaciji sa stupnjem uključenosti građana u različite oblike cjeloživotnog učenja.

Usko povezano s konceptom cjeloživotnog učenja je **usvajanje ključnih (temeljnih) kompetencija** koje predstavljaju prijenosni, višefunkcionalni skup znanja, vještina i stavova potrebnih svakom pojedincu za njegovo osobno ispunjenje i razvoj, društvenu uključenost i zapošljavanje. Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje i funkcioniranje u društvu nužno je stjecati ponajprije u službenom sustavu odgoja i obrazovanja, a one prema Preporukama Europskog Parlamenta i Vijeća EU obuhvaćaju: komunikaciju na materinskom jeziku, komunikaciju na stranim jezicima, matematičku kompetenciju i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnologiji, digitalnu kompetenciju, kompetenciju učiti kako učiti, socijalnu i građansku kompetenciju, inicijativnost i poduzetnost te kulturnu svijest i izražavanje.

U Hrvatskoj još nisu prepoznati važnost i potreba za **uključivanjem što većeg broja građana** u raznolike programe učenja i obrazovanja. Stoga se predviđaju novi poticaji za šire sudjelovanje te mjere koje povećavanju informiranost građana i transparentnost ponude programa.

Mladi su važan dio populacije koji treba biti što više uključen u raznolike procese neformalnog i informalnog učenja, usporedo s pohađanjem redovitih oblika formalnog odgoja i obrazovanja. Upravo za populaciju mlađu od 15 godina Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO) omogućuje akreditaciju programa obrazovanja kakvi se i danas provode, ali su većinom neformalni, budući da nisu regulirani postojećom zakonskom regulativom u obrazovanju odraslih. Stoga se dio ciljeva, smjernica i mjera predviđenih Strategijom, vezanih na obrazovanje odraslih, odnosi i na programe cjeloživotnog učenja za mlade osobe. Motivacijske mjere usmjerene su i na povećanje sudjelovanja mladih u takvim oblicima učenja i obrazovanja.

Kvalitetni i motivirani odgajatelji, učitelji, nastavnici, i andragoški djelatnici, uključujući i stručne suradnike te rukovoditelje temelj su cijelog sustava cjeloživotnog učenja. Za njih će se uspostaviti strukturni preduvjeti za neprestano pedagoško, psihološko, andragoško i strukovno usavršavanje, a na temelju prethodno definiranih potrebnih kompetencija. Visoka učilišta i ustanove za obrazovanje odraslih uspostaviti će nove i kvalitetne programe za njihovo inicijalno ili dodatno obrazovanje.

Jedan od ključnih ciljeva je i **usklađeno provođenje koncepta cjeloživotnog učenja i obrazovne politike** s politikama društvenog, gospodarskog, regionalnog i kulturnog razvoja te s zapošljavanjem i socijalnom skrbi. Projektirat će se i uspostaviti baze podataka za evidenciju ljudskih potencijala, razviti modeli i instrumenti za analizu kao i za prognoziranje budućih potreba za znanjima i kvalifikacijama.

Sustav cjeloživotnog osobnog i profesionalnog usmjeravanja će se izgrađivati i dalje razvijati uvažavajući specifičnosti pojedinih dijelova obrazovnog sustava i službi za zapošljavanje. Od ranog i predškolskog odgoja pa do visokog obrazovanja predlaže se uspostava postupaka, službi za otkrivanje, poticanje i usmjeravanje sposobnosti i potencijala pojedinaca.

Jedan od dugoročnih izazova je i uspostava procesa i sustava **priznavanja prethodno stečenih znanja i vještina**, naročito onih proizašlih iz neformalnih oblika učenja, što omogućuje veću vertikalnu prohodnost i fleksibilnost, a što predviđaju HKO i strateški dokumenti EU. Uvođenje sustava temeljit će narezultatima analize pozitivnih i negativnih iskustava drugih zemalja.

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

OBRAZOVANJE ODRASLIH

1. UVOD

Obrazovanje odraslih³¹ je u svim zemljama prihvaćeno kao sastavni i važan dio cjeloživotnog učenja.

Prilagodljivost obrazovnog sustava potrebama gospodarstva, ali i potrebama pojedinaca i zajednice, karakteristično je u Hrvatskoj na niskoj razini. Kako se mijenjala struktura gospodarstva tako se mijenjala i potražnja za znanjima i vještinama. Premda je povremeno dolazilo do izmjena u obrazovnim programima posebno u privatnoj ponudi obrazovnih usluga, nema sustavnog praćenja niti sadašnjih ni budućih potreba gospodarstva što dovodi do isključivanja jednog dijela radnika s tržišta rada. Oni postaju teško zapošljivi i vrlo rijetko pristupaju dodatnom obrazovanju kako bi se uspješno vratili na tržišta rada. Poslodavci velikim dijelom očekuju da redovno obrazovanje pruži mladima ona znanja i vještine koje su potrebna za rad na radnom mjestu i ne smatraju se odgovornima čak niti za pružanje praktičnih znanja za rad. U takvom okruženju postepeno je sve više pojedinaca isključeno iz tržišta rada ili se javlja jaz između strukture ponude radne snage i potražnje. Taj je fenomen vidljiv kroz nezaposlenost mladih koji imaju kvalifikacije koje nisu tražene ili je potražnja mala, u dugotrajnoj nezaposlenosti osoba koje izgube posao, u slobodnim radnim mjestima koja se ne mogu popuniti visokoj nezaposlenosti usprkos i barijerama za investitore zbog nedostatka odgovarajuće radne snage.

Analize učinjene tijekom projekta provedenog za Agenciju za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u 2010. i 2011. godini³² ukazuju na dimenzije navedenog raskoraka. Neki od rezultata tog projekta koji je u žarištu imao ponudu i potražnju za zanimanjima za koje je potrebno srednje strukovno obrazovanje. Ispitano je 13 strukovnih obrazovnih sektora na način da se procijenila potreba za zamjenom zaposlenih osoba koje će u idućih 15 godina otići u mirovinu i ispitala ponuda rada za ista zanimanja. Ponuda rada u nekom razdoblju jednaka je broju nezaposlenih s navedenim zanimanjima i diplomandima iz obrazovnog sustava koji se uključuju na tržište rada i ne nastavljaju školovanje. U ovom izračunu najistaknutija je demografska komponenta ponude i potražnje dok se u cijelosti zanemaruje razvojna potreba za određenim zanimanjima. Prema tome svaka dodatna potražnja zbog gospodarskog rasta i

31 Za **obrazovanje odraslih**, kao dijela cjeloživotnog učenja, ne postoji usuglašena i jedinstvena definicija, pa se može definirati na barem tri načina, kao primjerice:

1. Cijeli skup procesa učenja, formalnih i ostalih, u kojem odrasle osobe (u skladu s definicijom odrasle osobe u društvima u kojima pripadaju) razvijaju svoje sposobnosti, obogaćuju svoje znanje i unapređuju svoje tehničke ili profesionalne kvalifikacije ili ih preusmjeravaju da bi zadovoljile svoje potrebe ili potrebe svojih društava (UNESCO);
2. Svi oblici učenja odraslih osoba poduzeti nakon što su završile inicijalni ciklus obrazovanja i osposobljavanja započeto u djetinjstvu, bez obzira na to koliko ciklus traje - pa se stoga visoko obrazovanje započeto prije ulaska na tržište rada ne smatra obrazovanjem odraslih (Europska komisija);
3. Svi oblici nestrukovnog učenja odraslih, bez obzira na to izvodi li se formalno, neformalno ili informalno (EU, UK).

³² IPA projekt: Jačanje institucionalnog kapaciteta za izradu standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikulum;
www.aoo.hr

strukturnih promjena mogla bi još više produbiti neusklađenost ponude i potražnje za radom po sektorima.

Postojeće analize (*Metode, 2011*)³³ pokazuju da, u nizu tradicionalnih sektora, hrvatsko gospodarstvo nema dovoljne ljudske kapacitete za uspješan nastavak ili unapređenje djelatnosti. Obrazovanje odraslih stvara preduvjete za stjecanje novih vještina kod nezaposlenih osoba, te prekvalificiranje i promjenu karijere. Istraživanja pokazuju da je ravnomjerna distribucija vještina u populaciji ima jak utjecaj na ukupne gospodarske aktivnosti, a podizanje osnovnih vještina svih ljudi imaju veći dugoročni učinak na gospodarski rast.

Otvaranje poduzeća i zapošljavanje u novim sektorima može pokrenuti i preko osmišljenog obrazovanja i osposobljavanja za buduća prioritetna područja gospodarskih aktivnosti. Europa³⁴, ali i Hrvatska, prepoznaje ključna područja novih mogućih proizvodnji ili djelatnosti³⁵ u kojima bismo mogli biti kompatibilni s ciljevima Europe 2020 u smislu mudrog, održivog i uključivog razvoja, ali u budućnosti biti kompetitivni i na inozemnim tržištima. U traženju optimalnih putova ka budućim socijalno, ekonomski i ekološki održivim djelatnostima, pojedine regije Hrvatske moraju prepoznati svoje prirodne resurse i potencijale te uz njih vezati programe prekvalifikacija za nova zanimanja i/ili generirati nova zanimanja.

U skladu sa potrebama gospodarstva i zajednice potrebno je kreirati i javnu politiku obrazovanja odraslih. Javne politike predstavljaju multidisciplinarni i racionalni pristup rješavanju društvenih problema, a politika obrazovanja odraslih trebala bi biti usmjerena je na rješavanje uočenih problema u sustavu obrazovanja odraslih i njegovo razvijanje.

Važnost razvoja politike obrazovanja odraslih proizlazi iz:

- Sve bržeg tehnološkog i društvenog razvoja koji ukazuje na činjenicu da redovito obrazovanje ne zadovoljava potrebe suvremenog čovjeka niti društva te iziskuje od pojedinca stjecanje novih znanja tijekom čitavog života kako bi mogao biti aktivni član društva;
- Suvremena gospodarska kriza posebno je istaknula potrebu ulaganja u obrazovanje kvalificirane radne snage koja je sposobna brzo se prilagoditi promjenama na tržištu rada;
- Rezolucija Europskog vijeća o obnovljenom planu za obrazovanje odraslih (usvojena u studenome 2011.)³⁶ naglašava da je kriza u EU ukazala koliko važnu ulogu može imati obrazovanje odraslih u postizanju ciljeva Europe 2020 vezanih uz zapošljivost;
- Programima obrazovanja odraslih daje se značajan doprinos socijalnom uključivanju, aktivnom građanstvu i osobnom razvoju što pomaže u promoviranju jednakosti i socijalne kohezije u društvu;

³³ Metode analize obrazovnih potreba za gospodarski razvoj: Sažetak i rezultati za Republiku Hrvatsku, ASOO rujana 2011.; www.aoo.hr

³⁴ European Commission Perspectives on the 2014-2020 Partnership Agreements & Programmes: A Comparative Review of the Commission's Position Papers, C. Mendez, J. Bachtler and K. Granqvist, April 2013, European Policy Research Paper, Number 84 http://www.eprc.strath.ac.uk/eprc/documents/PDF_files/EPRP_84.pdf
<http://www.mrrfeu.hr/UserDocsImages/Vijesti/Position%20Paper%20Croatia%202014-20.pdf>

³⁵ Position of the Commission Services on the Development of Partnership Agreement and Programmes in the Republic of CROATIA for the Period 2014-2020

³⁶ Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (2011/C 372/01); <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

- Razvijanje sustava osiguranja kvalitete u obrazovanju odraslih kao i unaprijediti stručne kompetencije andragoških djelatnika radi razvijanja učinkovitog sustava obrazovanja odraslih u kojem će se štititi interesi polaznika i društva;
- Praćenje i prikupljanje podataka o programima, izvoditeljima programa i polaznicima kako bi se pratilo uspješnost provedbe politike obrazovanja odraslih i osigurala transparentnost sustava;
- Razvijanje sustava vrednovanja neformalnog i informalnog učenja u obrazovanju odraslih kako bi se odraslim osobama omogućilo vrednovanje i priznavanje već stečenog znanja i iskustva. Na taj način odrasle osobe mogu racionalno doći do potrebnih kvalifikacija, a osobama kojima je potrebno dopuniti znanje može se prilagoditi obrazovni program uzimajući u obzir dio znanja koji je u postupku vrednovanja već priznat;
- Razvijanje mehanizama profesionalne orijentacije i vođenja/usmjeravanja odraslih osoba prilikom upisa u programe i kao kroz obrazovni proces. Iskustvo je pokazalo da odrasle osobe (nezaposlene ali i zaposlene) trebaju pomoć u odabiru svog obrazovnog puta kako bi on zadovoljio njihove osobne i profesionalne potrebe (priprema za novo zaposlenje, promjenu karijere i slično), a često im je potrebna podrška i usmjeravanje kako bi uspješno dovršili obrazovanje. Naime, u obrazovanju odraslih nije rijetkost da zbog osobnih problema osoba napusti obrazovanje;
- Donošenje mjera namijenjenih privlačenju u obrazovanje mlađih osoba koje u prekinule školovanje (*drop-out*). Mlade osobe koje su imale negativna iskustva u redovitom obrazovnom sustavu mogu uz odgovarajuću podršku i usmjeravanju u sustavu obrazovanja odraslih završiti započeto obrazovanje, odnosno steći preduvjete za daljnje cjeloživotno učenje;
- Donošenje mjera kojima se potiče obrazovanje odraslih posebnih društvenih skupina, primjerice:
 - o Uključivanje starijih osoba u obrazovne aktivnosti može omogućiti njihovo aktiviranje u društvu i nakon umirovljenja. Dokazano je da osobe starije životne dobi mogu aktivno doprinijeti napretku društva a time ujedno doprinose i svom zdravstvenom i socioekonomskom statusu;
 - o Obrazovanje manjina i doseljenika doprinosi njihovoj integraciji u društvo i zapošljivosti, osobito ukoliko se radi o osobama koje ne poznaju službeni jezik u dovoljnoj mjeri;
 - o Osobe na odsluženju zatvorske kazne svoje slobodno vrijeme iskorištavaju za stjecanje kompetencija i kvalifikacija koje će im omogućiti reintegraciju u društvo nakon odsluženja kazne.
- Poticanje razvoja programa i metoda obrazovanja prilagođenih potrebama i mogućnostima obrazovanja odraslih, na svim razinama no osobito na razini visokoškolskog obrazovanja;
- Poticanje suradnje između obrazovnog sustava i gospodarstva kako bi razvoj i ponuda programa služila potrebama gospodarstva;
- Aktivnosti promoviranja učenja i poticanja odraslih osoba na upis u programe obrazovanja odraslih. Poznato je da se odrasle osobe koje su duže vrijeme izvan obrazovnih procesa teško odlučuju vratiti obrazovanju te je stoga iznimno važno osigurati jasnu i sveprisutnu društvenu promociju učenja kao pozitivne vrijednosti. Pri tome je potrebno njegovati i poticati uključivanje u razne neformalne oblike obrazovanja

(seminare, radionice, radne skupine i sl.) koji svojom fleksibilnošću i dostupnošću mogu biti pristupačniji odraslim osobama;

- Osiguravanja financijskih mehanizama kojima se potiče i olakšava uključivanje odraslih osoba u obrazovne procese u formalnom i neformalnom obrazovanju (porezne olakšice za polaznike i/ili poduzeća koja financiraju obrazovanje svojih zaposlenika, stipendije, financijska podrška ustanovama za obrazovanje odraslih i slično).

2. MEĐUNARODNE POLITIKE OBRAZOVANJA ODRASLIH

Europska Unija je svoju politiku obrazovanja odraslih jasnije definirala 2006. godine u Priopćenju Europske komisije: *Adult learning it is never too late to learn*³⁷ u kojem ističe da je Obrazovanje odraslih vitalni dio razvoja koncepta cjeloživotnog učenja. U Priopćenju se ukazuje na pet ključnih elemenata koje je potrebno razvijati u obrazovanju odraslih: ukloniti prepreke za sudjelovanje, povećati kvalitetu i učinkovitost, ubrzati procese razvijanja sustava vrednovanja i priznavanja prethodnog učenja; osigurati dovoljno financijskih sredstava za ulaganje u obrazovanje odraslih, te da unaprijediti prikupljanje podataka i praćenje sustava obrazovanja odraslih. U ovom je dokumentu definiran i pojam obrazovanja odraslih kao „svi oblici učenja odraslih osoba poduzeti nakon što su završile inicijalni ciklus obrazovanja i osposobljavanja započet u djetinjstvu, bez obzira na to koliko ciklus traje“. Sukladno takvoj definiciji Europska unija pod obrazovanjem odraslih podrazumijeva sve vrste učenja (bez obzira gdje se odvijaju) i obrazovanja (na svim razinama) koje poduzimaju osobe koje su napustile redoviti sustav obrazovanja.

Europska komisija je 2007. godine donijela novo Priopćenje u kojem je sadržan i Akcijski plan za obrazovanje odraslih *It is always a good time to learn*³⁸ kojim je željela jače potaknuti zemlje članice da jasnije kreiraju politike obrazovanja odraslih. Akcijski plan je posebno usmjeren je na one koji su u nepovoljnom društvenom položaju zbog svoje niske razine pismenosti, neodgovarajućih kompetencija nužnih za zapošljivost i/ili za uspješnu integraciju u društvo.

U svibnju 2008. godine Vijeće EU donijelo je Zaključke o obrazovanju odraslih u kojima je naglasilo da obrazovanju odraslih treba dati jači naglasak i učinkovitiju potpora na nacionalnoj razini u okviru ukupnih napora za razvoj kulture cjeloživotnog učenja. U dokumentu se jasno navode mjere za unapređenje obrazovanja odraslih koje su zemlje članice bile dužne provesti u razdoblju 2008.-2010. godine. Među njima je važno istaknuti:

- Uklanjanje barijera za uključivanje u obrazovanje odraslih i potreba razvijanja alternativnih putova učenja;
- Ohrabriti visoka učilišta i strukovne škole da se posvete razvoju obrazovanja odraslih, te razvijati partnerstvo sa gospodarstvom kako bi poslodavci potaknuli a zaposlenici bili spremni ući u procese učenja;
- Podržati razvoj alata i metodologije vrednovanja prethodno stečenih kompetencija;
- Razmatrati koristi (temeljem cost benefit analize) obrazovanja odraslih za ekonomski razvoj i socijalnu koheziju.

³⁷ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0614en01.pdf

³⁸ http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_en.pdf

Kao rezultat rada na Akcijskom planu za svaku od zemalja članica EU pripremljeno je izvješće o napretku na razvoju sustava obrazovanja odraslih, uključujući i izvješće za RH. U njemu je naglašeno da je nedostatak jedinstvene i transparentne strategije financiranja obrazovanja odraslih jedan od većih izazova u obrazovanju odraslih u nas. Posebno je istaknuta i potreba da unutar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO) stvori neobvezujući okvir koji će omogućiti priznavanje prethodnog učenja i razvoj specifičnih mjera za poticanje fleksibilnih putova učenja.

Najnovija Rezolucija Vijeća EU o obnovljenom planu za obrazovanje odraslih iz 2011³⁹ i dalje ukazuje na potrebu daljnjeg rada na unapređenju sustava obrazovanja odraslih u zemljama članicama. kako bi se dostigla ciljana vrijednost stope učešća odraslih u obrazovanju (25-64 god.) od 15 % do 2020. godine. Novi plan za obrazovanje odraslih za razdoblje 2012.-2014. nazvan je *one step up*. Cilj plana poticanja osnovnog obrazovanja odraslih je i stjecanja ključnih kompetencija, čime se stvara preduvjet za daljnje cjeloživotno učenje i aktivno sudjelovanje pojedinca u društvu. Istraživanja pokazuju da je ravnomjerna distribucija vještina u populaciji ima jak utjecaj na ukupne gospodarske aktivnosti, a podizanje osnovnih vještina svih ljudi imaju veći dugoročni učinak na gospodarski rast.

Glavni smjerovi razvoja politike obrazovanja odraslih jesu:

1. Stvaranje uvjeta za cjeloživotno učenje i mobilnost kroz:
 - a. razvijanje sustava profesionalnog usmjeravanja odraslih,
 - b. učenje na radnom mjestu u dogovoru s poslodavcima,
 - c. podizanje svijesti o potrebi učenja – osobito ciljanih skupina: skupine u nepovoljnom socio-ekonomskom položaju, koje su napustile školovanje, mladi koji se ne obrazuju a nisu niti zaposleni, niskokvalificirane odrasle osobe,
 - d. promicanje fleksibilnih putova učenja za odrasle,
 - e. uspostava funkcionalnog sustava vrednovanja neformalnog i informalnog obrazovanja i učenja.
2. Poboljšanje kvalitete i učinkovitosti obrazovanja odraslih preko:
 - razvijanja sustava osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih,
 - unapređenja kompetencija nastavnika u obrazovanju odraslih,
 - kreiranja transparentnog i učinkovitog sustava financiranja obrazovanja odraslih,
 - razvoja mehanizama za povezivanje obrazovanja odraslih s potrebama tržišta rada.
3. Promicanje jednakosti, socijalne kohezije i aktivnog građanstva kroz obrazovanje odraslih – osigurati pristup obrazovanju odraslih za migrante, romsku manjinu, izbjeglice i azilante; poticati aktivno starenje i volontiranje; promicati inovativne oblike međugeneracijskog učenja;
4. Jačanje kreativnosti i inovativnosti odraslih i okruženja za njihovo učenje – stjecanje transverzalnih kompetencija, kao što su učenje kako učiti, osjećaj za inicijativu i poduzetništvo i kulturna svijest i izražavanje; unapređenje uloge kulturnih, sportskih i drugih organizacija u kojima se odvija neformalno i informalno učenje;
5. Bolje korištenje informacijsko-komunikacijskih tehnologija: učenje na daljinu i kreiranje e-alata za učenje;
6. Poboljšanje znanja o obrazovanju odraslih, praćenje i upravljanje sektorom obrazovanja odraslih – statističko praćenje, baze podataka o učešću, provoditeljima obrazovanja,

³⁹Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (2011/C 372/01);
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>

financiranju, ishodima učenja, jačanje nadzora i vrednovanje učinkovitosti sustava na svim razinama, poticanje istraživanja i analize sustava obrazovanja odraslih.

Globalni plan za razvoj obrazovanja odraslih definiran 2009. godine je na UNESCO konferenciji CONFINTEA VI u Brazilu, pod nazivom *Belém Framework for Action*⁴⁰. U njemu se potiče daljnji razvoj politike obrazovanja odraslih, te unapređenje upravljanja, financiranja, obuhvata i kvalitete sustava obrazovanja odraslih, te podizanje razine pismenosti kod odraslih osoba. Posebno je naglašeno da:

- Pravo na obrazovanje odraslih treba biti sastavni dio prava na obrazovanje;
- Politika cjeloživotnog učenja predstavlja ključ u rješavanju globalnih izazova u obrazovanju;
- Pismenost mora biti prioritet u obrazovanju odraslih, uz dodatna ulaganja u financiranje opismenijavanja odraslih;
- Obrazovanje odraslih mora biti sastavni dio politike razvoja obrazovnog sustava u cjelini.

Pripremni proces koji je prethodio konferenciji CONFINTEA VI koordinirao je UNESCO-ov Institut za cjeloživotno učenje, a u okviru pripremnog procesa Agencija za obrazovanje odraslih je u lipnju 2008. godine pripremila Nacionalni izvještaj o stanju obrazovanja odraslih u RH u kojem je sustavno prikazano stanje u formalnom i neformalnom obrazovanju odraslih, politike vezane uz obrazovanje odraslih, pravni temelji i primjeri dobre prakse. U izradi izvještaja sudjelovali su svi ključni dionici u sustavu obrazovanja odraslih u Hrvatskoj.

Ključne poruke i ideje koje su istaknute kroz međunarodne strateške dokumente u velikoj mjeri odgovaraju i na potrebe hrvatskog sustava obrazovanja odraslih: razvijanje ključnih kompetencija kod odraslih osoba, izgradnja sustava vrednovanje i priznavanja neformalnog i informalnog učenja, podizanje kvalitete rada u sustavu obrazovanja odraslih i izgradnja mehanizama osiguranja kvalitete, kreiranje financijskih mehanizama za potporu sustavu obrazovanja odraslih, podizanje kompetencija nastavnika u obrazovanju odraslih, praćenje i prikupljanje podataka o sustavu obrazovanja odraslih, te kreiranje čvršćih veza s gospodarstvom i potrebama tržišta rada.

3. STANJE I RAZVOJ OBRAZOVANJA ODRASLIH U HRVATSKOJ

Začetnici obrazovanja odraslih u Hrvatskoj bili su početkom 20. stoljeća Albert Bazala, utemeljitelj pučkih sveučilišnih predavanja, i Andrija Štampar, utemeljitelj Škole narodnog zdravlja. Početak rada na obrazovanju odraslih smatra se 1907. godina kada prema ideji Alberta Bazale Filozofski, Pravni i Bogoslovni fakultet u Zagrebu donose odluku o uvođenju pučkih predavanja. Od 1919. do 1941. godine započelo je osnivanje narodnih sveučilišta i andragoških udruženja, a nakon 2. svjetskog rata intenzivno se razvija sustav obrazovanja odraslih kao odgovor na potrebe društva za kvalificiranom radnom snagom, što je bila posljedica intenzivne industrijalizacije i ekonomskog razvoja društva. Razvoj sustava obrazovanja odraslih doživljava svoje zlatno doba 60. godina prošlog stoljeća kada je stvorena bogata mreža narodnih sveučilišta.

⁴⁰ <http://uil.unesco.org/home/news-target/belem-framework-for-action/0120c832d6d63fe6fb798a346c9b3419/>

Intenzivan razvoj sustava obrazovanja odraslih, kao odgovor na potrebe društva za kvalificiranom radnom snagom dovodi i do osnivanja prve udruge narodnih sveučilišta 1954. godine kada je osnovan Savez narodnih sveučilišta, koji djeluje i danas pod nazivom Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta. Savez je osnovan kao mjesto povezivanja narodnih sveučilišta sa ciljem razmjene iskustava i programa, objedinjavanja kadrovskih potencijala, te širenje narodnih sveučilišta u lokalnim sredinama gdje još nisu postojala. Hrvatska zajednica pučkih otvorenih učilišta ustrojena je kao neprofitna, nevladina, nacionalna krovna zajednica sukladno propisima RH-e, a od 1996. godine je punopravna je članica Europskog udruženja za obrazovanje odraslih (EAEA). Zajednica je osnivač *Andragoškog centra*, ustanove za unapređivanje obrazovanja odraslih s kojim u suradnji i izdaje stručni časopis *Obrazovanje odraslih*.

U Hrvatskoj djeluju još dvije udruge kojima je primarni cilj zastupanje i promoviranje interesa ustanova za obrazovanje odraslih i širenje andragoške prakse – *Hrvatsko andragoško društvo* i *Zajednica Ustanova za obrazovanje odraslih*.

Hrvatsko andragoško društvo, je strukovna udruga andragoga i stručnjaka za obrazovanje odraslih osnovana 1998. godine.

Hrvatsko andragoško društvo se, između ostaloga, bavi:

- promicanjem i razvijanjem andragoške teoriju i prakse,
- unapređivanjem teorije i prakse formalnih i neformalnih oblika obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih,
- usavršavanjem članova društva putem znanstveno-stručnih skupova, seminara, savjetovanja i studijskih putovanja,
- poticanjem znanstveno-istraživačkog rada u području obrazovanja odraslih,
- pružanjem stručne pomoći članovima i pravnim osobama u praćenju i primjeni zakona i propisa iz djelokruga obrazovanja, posebno obrazovanja odraslih osoba.

Hrvatsko andragoško društvo izdaje stručni časopis *Andragoški glasnik* u kojem objavljuje izvorne znanstvene, pregledne i stručne radove koji neposredno ili posredno reflektiraju tematiku obrazovanja odraslih u nas i u svijetu.

Od 1. lipnja 2009. godine u Hrvatskoj djeluje i *Zajednica Ustanova za obrazovanje odraslih* koja je osnovana s ciljem promicanja i unapređivanja obrazovanja odraslih, uzajamnog povezivanja ustanova za obrazovanje odraslih, poboljšanja kvalitete te podizanje stručne razine obrazovanja odraslih. Bez obzira na dugu tradiciju obrazovanja odraslih u Hrvatskoj, u ratnom razdoblju 1991.-1995. došlo je do zamiranja andragoške djelatnosti, a kasnije je bilo teško nastaviti s izgradnjom odgovarajuće strukture zbog financijskih i kadrovskih poteškoća, što je za posljedicu imalo pad broja ustanova i programa obrazovanja odraslih. Na prijelazu u 21. stoljeće intenzivira se privatna inicijativa u obrazovanju odraslih i brojne privatne osobe i poduzeća osnivaju ustanove za obrazovanje odraslih i kreiraju nove programe formalnog obrazovanja odraslih.

Obrazovanje odraslih je u Hrvatskoj uglavnom bilo razvijano na razini osnovnog i srednjeg obrazovanja, sve do donošenja *Strategije i akcijskog plana obrazovanja odraslih*⁴¹ u 2004. godini. Strategija cjelovito razmatra pitanje obrazovanja odraslih te ukazuje, između ostaloga, i na potrebu zakonskog uređenja, osiguranja financijskih sredstava, poticanja neformalnog i

⁴¹ <http://www.asoo.hr/default.aspx?id=707>

informalnog učenja te na važnost obrazovanja odraslih na svim razinama (uključujući i visoko obrazovanje).

Zakon o obrazovanju odraslih donesen 2007. godine je po prvi puta jasno ističe da je obrazovanje odraslih zasebni dio jedinstvenog hrvatskog obrazovnog sustava, definiraju se pojmovi formalnog obrazovanja, neformalnog obrazovanja i informalnog učenja, te jasno navodi da formalno obrazovanje odraslih obuhvaća osnovno školovanje odraslih, srednjoškolsko obrazovanje odraslih i visoko obrazovanje.

3.1. Zakonodavni okvir i formalni programi

Obrazovanje odraslih, dio je jedinstvenoga hrvatskog obrazovnog sustava. Uređeno je Zakonom o obrazovanju odraslih i pripadajućim podzakonskim aktima, ali i temeljnim Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te Zakonom o strukovnom obrazovanju, i to u onim stvarima koje nisu definirane Zakonom o obrazovanju odraslih.

Formalno obrazovanje odraslih, izvodi se u ustanovama koje imaju registriranu djelatnost obrazovanja odraslih. To mogu biti pučka otvorena učilišta, osnovne škole, srednje škole, visoka učilišta, penološke i druge ustanove koje su (do) registrirale djelatnost obrazovanja odraslih. Sve one nazivaju se ustanove za obrazovanje odraslih.

Upravni i inspekcijski nadzor nad ustanovama za obrazovanje odraslih provodi ministarstvo nadležno za obrazovanje, a nadzor nad stručnim radom ustanova za obrazovanje odraslih obavlja Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih.

Programi obrazovanja odraslih koje odobrava MZOS, i za koje se polaznicima nakon završenog programa izdaju javne isprave jesu:

- programi za osnovno obrazovanje,
- srednjoškolski programi,
- programi prekvalifikacije,
- programi osposobljavanja,
- programi usavršavanja i
- programi učenja stranih jezika.

Program obrazovanja odraslih kreiraju i donose same ustanove za obrazovanje odraslih. Stručno tijelo za programe je Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u kojoj ustanove imaju obvezu ishoditi stručno mišljenje o programu prije nego Ministarstvu podnesu zahtjev za odobrenje izvođenja programa.

Program za osnovno obrazovanje ustanove izrađuju u skladu s *Nastavnim planom i programom za osnovno obrazovanje odraslih* (NN 136/03.) koji je donijelo Ministarstvo nadležno za obrazovanje.

Programi za stjecanje srednjoškolskih kvalifikacija provode se na temelju propisanih nastavnih planova i programa i njima se stječe formalna kvalifikacija identična onoj u redovitom sustavu. Ustanove za obrazovanje odraslih imaju pravo predložiti alternativne oblike izvođenja propisanih programa i sukladno tome prilagoditi trajanje njegovog izvođenja, no ne smiju ga skratiti na više

od 50 % od broja nastavnih sati propisanih nastavnim planom i programom za redovito srednjoškolsko obrazovanje (npr. gimnazijski programi, programi za zanimanje tehničar, ekonomist, kuhar, konobar, itd.).

Programima osposobljavanja ne stječe se formalno viša obrazovna razina nego samo teorijsko i praktično znanje koje je potrebno za obavljanje jednostavnijih poslova prvog stupnja prema Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja. Primjerice, programom osposobljavanja za jednostavne poslove u zidarstvu ili poslove zidara ne stječe se srednja stručna sprema i zanimanje zidar. Programe osposobljavanja mogu upisivati osobe sa završenim osnovnim obrazovanjem ako program ne propisuje neke druge uvjete.

Programima usavršavanja također se ne stječe formalno viša obrazovna razina. Njima polaznici sa završenom srednjom školom dopunjuju i proširuju stečeno stručno znanje zbog zahtjeva tržišta rada i radi stjecanja znanja o novim tehnikama i tehnologijama i njihovoj primjeni (primjerice, ekonomist upisuje program usavršavanja za voditelja poslova u malom poduzetništvu, ali samim time ne stječe višu obrazovnu razinu nego mu ostaje razina srednjoškolskog obrazovanja za zanimanje ekonomist).

Program prekvalifikacije provodi se, također na temelju programa propisanih za redovito obrazovanje i stječe se kvalifikacija identična onoj u redovitom sustavu, međutim program prekvalifikacije se izrađuje usporedbom završenog srednjoškolskog programa i programa za kvalifikaciju koju bi osoba htjela steći, te u njegov sadržaj ulaze isključivo razlikovni predmeti i sadržaji. Stoga program prekvalifikacije omogućuje stjecanje nove srednjoškolske kvalifikacije u kraćem vremenu.

Programi učenja stranih jezika izrađuju se u skladu sa stupnjevima koji su utvrđeni u Zajedničkom europskom referentnom okviru za jezike (*Common European Framework of Reference for Languages*).

U formalne programe obrazovanja odraslih mogu se upisati osobe koje imaju najmanje navršenih petnaest godina života i ispunjavaju druge uvjete utvrđene programom.

Javne isprave odnosno svjedodžbe koje polaznici stječu u formalnim programima obrazovanja odraslih propisane su Pravilnikom o javnim ispravama u obrazovanju odraslih (NN 129/08 i 50/10.) imaju jednaku vrijednost kao i svjedodžbe istih programa u redovnom sustavu, te samim time polaznici ostvaruju jednaka prava koja proizlaze iz programa (zapošljavanje, mogućnost nastavka obrazovanja na visokim učilištima, itd.).

Kao stručno tijelo nadležno za unapređenje sustava obrazovanja odraslih u Hrvatskoj 2006. godine osnovana je Agencija za obrazovanje odraslih (AOO), a od 2010. godine ona je ujedinjena sa Agencijom za strukovno obrazovanje u Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO).

Od 2004. godine do danas ostvareno je nekoliko TEMPUS, CARDS i IPA projekata vezanih uz obrazovanje odraslih, čije su aktivnosti i rezultati doprinijeli razvijanju svijesti o važnosti neprestanog učenja, analizi sustava obrazovanja odraslih, povezivanju stručnjaka i dionika na unapređenju sustava obrazovanja odraslih, razvijanje suradnje s odgovarajućim europskim

tijelima i relevantnim institucijama u inozemstvu, te pokrenute brojne inicijative i aktivnosti na unapređenju obrazovanja odraslih.

3.2 Praćenje sustava obrazovanja odraslih

Praćenje sustava obrazovanja odraslih propisano je *Pravilnikom o evidencijama u obrazovanju odraslih* kojim se propisuje sadržaj i način vođenja evidencija o ustanovama koje imaju odobrenje za izvođenje programa obrazovanja odraslih, o programima, polaznicima, zaposlenicima, nastavniciima i suradnicima, te o evidenciji drugih podataka važnih za praćenje stanja i razvoj djelatnosti obrazovanja odraslih. Ustanove su dužne dostavljati podatke u Zajednički upisnik ustanova koji vodi agencija nadležna za obrazovanje odraslih (Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih).

U AZUP (*Andragoški Zajednički Upisnik Podataka*) bazi podataka ASOO trenutno je ukupno registrirano oko 506 (travanj 2013.) ustanova i drugih pravnih osoba koji se bave obrazovanjem odraslih uz sudjelovanje 127 751 polaznika od kojih je 62 613 završio programe. Ukupan broj polaznika je manji od zbroja po programima, radi onih koji pohađaju više programa.

Prema ASOO u AZUP bazi podataka (stanje u travnju 2013.) preko polovice formalnih programa obrazovanja odraslih provodi se u javnim ustanovama: srednjim školama (35,4 %) i na pučkim otvorenim učilištima (20,4 %), dok privatne ustanove provode ostale programe.

Ukupan broj formalnih programa unesenih u bazu iznosi 7 372, a među programima prevladavaju oni za osposobljavanje i usavršavanje (oko 60 %), te srednjoškolski programi i programi prekvalifikacije (oko 30 %).

Najveći broj polaznika upisuje programe osposobljavanja (oko 60 %), zatim srednjoškolske programe i programe prekvalifikacije (oko 23 %) te usavršavanja (oko 9 %). Podaci o pretežitom upisu u programe osposobljavanja ukazuju da odrasli u kratkom vremenu žele steći praktične kompetencije koje će im omogućiti zaposlenje. Pri tome ne treba zanemariti činjenicu da obrazovanje u takvim kratkim programima iziskuje znatno manja sredstva (za školarinu, osobne potrebe i slično).

Od neformalnih programa najveći broj se odnosi na učenje stranih jezika, stjecanje informatičkih vještina.

Ovako veliki broj programa rezultat je činjenice da se broji svaki pojedinačni program za svaku ustanovu, tako se broji program za stjecanje srednje stručne spreme za neko zanimanje onoliko puta koliko ima ustanova koje ga izvode. Tako može biti, recimo, 10 programa za neko srednjoškolsko zanimanje, iako se radi o istom programu u 10 ustanova. Ova nekonzistentnost je posljedica aktualnog stanja informatičkog sustava, te bi trebala u budućnosti biti otklonjena dodatnim ulaganjem u poboljšanje baze podataka.

Iako je *Pravilnikom o evidencijama* propisano da su ustanove dužne dostavljati podatke u Zajednički upisnik ustanova u praksi je uočen problem u spremnosti ustanova za obrazovanje odraslih da dostave sve propisane podatke. Naime, pojedine ustanove izbjegavaju dostaviti podatke koje smatraju svojom poslovnom tajnom (primjerice: podatke o plaćanju troškova obrazovanja, podatke o andragoškim djelatnicima, podatke o ustroju obrazovnih skupina i sl.) što onemogućuje kvalitetan uvid u praćenje sustava obrazovanja odraslih. Stoga bi trebalo unaprijediti pravni okvir kojim se propisuje obveza dostavljanja podataka u središnju bazu, te

osigurati da podaci koje ustanove dostavljaju budu podrška poslovnim procesima. Primjerice, automatskim preuzimanjem podataka o programu na koje je Agencija dala pozitivne mišljenje u postupku verifikacije pri Ministarstvu ubrzao bi se i olakšao upravni postupak. Također bi bilo korisno da se prilikom razvijanja sustava vanjskog i unutarnjeg vrednovanja kvalitete u obrazovanju odraslih razviju mehanizmi povlačenja i korištenja podataka iz Zajedničkog upisnika ustanova.

Unatoč činjenici da Zakon o obrazovanju odraslih navodi da sustav obrazovanja odraslih obuhvaća i visoko obrazovanje, manji broj visokih učilišta je ishodio i dobio odobrenje za izvođenje programa formalnog obrazovanja odraslih, a programi za koje su zatražili odobrenje uglavnom se odnose na kratke programe usavršavanja i/ili osposobljavanja. Stoga visoka učilišta tek moraju razviti svoju djelatnost u smjeru privlačenja i prilagodbe potrebama odraslih studenata.

3.3 Neformalno obrazovanje odraslih

Zakon o obrazovanju odraslih ne propisuje posebne uvjete za izvođenje programa neformalnog obrazovanja odraslih. Štoviše, prepuštena je sloboda svakom tko želi izvoditi kratki program (osposobljavanja ili usavršavanja) obrazovanja odraslih da procijeni treba li ga formalizirati (ishoditi posebno odobrenje Ministarstva) ili ga želi izvoditi kao neformalni program obrazovanja odraslih.

U području neformalnog obrazovanja ponuda je sve veća i šira, što je rezultat potreba građana i poslodavaca. Mnoge od programa izvode privatne institucije ili veće kompanije. Za razliku od izvođenja formalnih programa obrazovanja odraslih, gdje prevladavaju načela tradicionalnog obrazovnog sustava, ovdje su to kraći i fleksibilniji sadržaji.

Aktivnosti neformalnog obrazovanja i osposobljavanja u koje su uključene odrasle osobe u Hrvatskoj najčešće se odvijaju u institucijama za neformalno obrazovanje i osposobljavanje (24,2 %) ili ih organiziraju poslodavci (22 %) – podaci iz studije *Obrazovanje odraslih u RH - podaci o sudjelovanju, pružateljima usluga, sadržaju, nastavnicima i financiranju, Radni dokument Vijeća za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2010.*

Veći broj aktivnosti odvija su u ustanovama za formalno obrazovanje (15,6 %) i raznim komercijalnim institucijama (12,8 %), dok se tek manji dio odvija u nekoj drugoj instituciji – udruženja poslodavaca, odnosno komore organizirale su 5 % aktivnosti, neprofitne organizacije 3,3 % aktivnosti, nekomercijalne institucije koje nisu primarno obrazovne 1,6 % aktivnosti, te sindikati 0,4 % aktivnosti. Konačno, na individualne poduke (instrukcije) otpada 0,8 % aktivnosti u kojima sudjeluju odrasle osobe u Hrvatskoj.

Najzastupljenije područje neformalnog obrazovanja i osposobljavanja odraslih bile su društvene znanosti, poslovanje i pravo, te se 24,1 % aktivnosti odnosi na to područje. Slijede prirodne znanosti (16,4 % aktivnosti), uslužne djelatnosti (14,8 %), upotreba računala (12,5 %), humanističke znanosti i umjetnost (11,2 %), zdravlje i socijalna skrb (10,4 %), a ostala područja neformalne aktivnosti obrazovanja i osposobljavanja obuhvaćeni su u manjem udjelu.

Unutar neformalnog obrazovanja i osposobljavanja poseban značaj ima obrazovanje odraslih vezano uz posao (78,1 %).

Dodatno, za neke od programa stručnog obrazovanja i profesionalnog osposobljavanja i usavršavanja polaznici stječu bodove prema odlukama pripadajućih strukovnih komora koji su osnova za njihovo stručno vrednovanje i napredovanje na radnome mjestu. Mnoge stručne udruge i centri za transfer tehnologije, razvojne agencije ili privatne tvrtke organiziraju kraće seminare, savjetovanja, radionice i slične oblike prijenosa stručnih znanja i vještina polaznicima, za što se mogu ili ne stjecati određeni bodovi. Takvi programi obično nemaju definirane ishode i provjeru stečenih znanja i vještina.

Sustavni pomaci najmanje su ostvareni na sveučilištima, veleučilištima i visokim školama, gdje je cjeloživotno obrazovanje uglavnom usmjereno na znanstvena ili stručna usavršavanja svojih zaposlenika, a manje na organiziranje edukacijskih programa primjerenih zahtjevima gospodarstva, ili na dodatno pedagoško, andragoško ili stručno obrazovanje i osposobljavanje odgajatelja, nastavnika. Naime prema Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju visoka učilišta mogu osnivati različite programe stručnog usavršavanja, imajući u vidu koncept cjeloživotnog obrazovanja i usavršavanja, a takvi se programi ne smatraju studijskim programom. Na sveučilištima nedostaje fleksibilnih programa koji bi omogućili primjereno „studiranje uz rad“, ali i priznavanje kompetencija postignutih neformalnim i informalnim učenjem, umjesto pohađanja obveznih studijskih programa.

Za razvoj i usvajanje stavova i vještina vezanih uz socijalnu uključenost i solidarnost, volontersko djelovanje, kulturnu svijest, ekološki aktivizam, politički aktivizam, zaštitu ljudskih prava i slično, vrlo su važni neformalni kratki programi i informalno djelovanje nevladinih i sličnih udruga građana.

3.4 Andragoški djelatnici i njihove kompetencije

Nekoliko europskih dokumenata govori o potrebnim kompetencijama nastavnika i nužnosti njihovog neprestanog dograđivanja tijekom njihovog profesionalnog djelovanja (*Common, 2010*⁴², *Improving, 2007*⁴³, *Improving, 2008*⁴⁴).

U Hrvatskoj ne postoji detaljnija analiza i prijedlozi o sadržaju temeljnih zanimanja i potrebnih kompetencija odgajatelja, nastavnika, ravnatelja, savjetnika, trenera.

Iz baze podataka Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih vidljivo je da udio onih koji su uspješno završili upisani program obrazovanja odraslih nezadovoljavajuće nizak (oko 49 %). U andragoškoj teoriji je poznato da zbog brojnih životnih okolnosti odrasle osobe često budu prisiljene prekinuti obrazovanje, no ovaj podatak ukazuje i na potrebu unapređenja metodike rada andragoških djelatnika kako bi odraslim osobama olakšale povratak u svijet učenja. U području obrazovanja odraslih postoji velika raznolikost ponude programa, pa ih u manjoj mjeri provode metodički educirani nastavnici i/ili andragozi a pretežito i stručnjaci za pojedina područja na koje se program odnosi. Stručnjaci koji posjeduju bogato iskustvo u pojedinoj djelatnosti su korisni i poželjni andragoški djelatnici, no nužno je dodatno ih educirati u metodici rada sa odraslim osobama. Zbog toga bi bilo nužno unaprijediti istraživačko,

⁴² http://www.ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf

⁴³ http://www.ec.europa.eu/education/com392_en.pdf

⁴⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=EN&reference=A6-0304/2008>

znanstveno i akademsko motrište rada sa odraslim osobama, odnosno andragogiju, te potaknuti razvoj andragoške metodike u okviru pedagogije i nastavničkih studija.

Nedostatak andragoške metodike vidljiv je i kod educiranih nastavnika. Naime, nastavnici pripravnici koji žele raditi u ustanovi za obrazovanje odraslih svoj pripravnčki staž odrađuju sukladno propisima koji reguliraju redovitu djelatnost odgoja i obrazovanja i polažu metodiku pojedinog područja sa mladima i djecom u okviru redovitog obrazovanja, bez posebnih uvida u metode i pristup obrazovanju odraslih osoba.

Nastavnici, mentori i treneri u obrazovanju odraslih suočeni su s brojnim novim izazovima i od njih se očekuju suvremene kompetencije. Obrazovanje odraslih se u mnogim elementima razlikuje od obrazovanja mladih osoba. Iz andragoške teorije je poznato da bi se nastavnik u obrazovanju odraslih morao prilagoditi u sadržaju i metodici obrazovnoj skupini i pojedinom polazniku, koji donose sa sobom različita prethodno stečena znanja i iskustva, a čije prihvaćanje i uvažavanje pridonose dodatnoj motivaciji za završetak upisanog programa i daljnje sudjelovanje u procesu obrazovanja/učenja. Ponekad, a sve češće, ta su znanja i iskustva veća od nastavnikovih. Polaznicima programa su sve dostupniji digitalni izvori znanja, pa uvođenje IKT pomagala i novih digitalnih obrazovnih sadržaja traži i od nastavnika, savjetnika, mentora i trenera savladavanje i sposobnost uvođenja takvih novih pristupa.

Podzakonski akti, kojima je uređena vrsta kvalifikacija nastavnika i napredovanje nastavnika, ne uređuju zasebno područje obrazovanja odraslih. Novi programi dodatnog obrazovanja nastavnika, savjetnika, mentora i trenera, trebali bi rezultirati djelomičnim kvalifikacijama za takva zanimanja.

U provedbi ove Strategije predlaže se razvoj takvih modularnih kraćih programa obrazovanja osposobljavanja i usavršavanja.

U području strukovnog obrazovanja odraslih, naročito u dijelu osposobljavanja i usavršavanja nužno je u programe uključivati iskusne obučavatelje, mentore i trenere s praktičnim znanjima i vještinama. Mnogi od njih nemaju formalnih kvalifikacija za obavljanje nastavnih aktivnosti pa je za svaki program za stjecanje kvalifikacije, za njih nužno osmisliti i definirati kompetencijski profil i načine priznavanja prethodnih stečenih znanja i vještina. Kao i mnogi drugi nastavnici u strukovnom obrazovanju i oni bi se trebali dodatno pedagoški i psihološki obrazovati za rad s odraslim osobama.

Poseban problem je nedovoljno temeljno pedagoško i šire andragoško obrazovanje sveučilišnih nastavnika. Naime, većina asistenata, predavača, docenata i profesora nemaju takva znanja. Poželjno bi bilo razraditi kraće programe dodatnog obrazovanja za visokoškolske nastavnike, ponajprije iz područja prirodnih, biomedicinskih i tehničkih područja, a po uzoru na slično provedene između 1970. i 1980. godine od strane nastavnika Filozofskog i Pedagoškog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Završetak takvih programa trebao bi biti zakonski regulirati kao jednog od uvjeta za izbor ili za napredovanje u zvanjima.

Brojni stručni skupovi održani zadnjih godina, upućuju na potrebu ponovnog organiziranja studija andragogije na fakultetima i visokim učilištima. Iako je imala bogatu tradiciju školovanja andragoških stručnjaka, na filozofskim fakultetima i kroz Ljetnu i Zimsku školu andragoga,

danas u Hrvatskoj samo na Odsjeku za pedagogiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci postoji katedra andragogije.

U provedbi zahtjevnog cilja dodatnog obrazovanja odgajatelja, učitelja, nastavnika na svim razinama, ravnatelja, savjetnika, mentora i trenera vidljive su dvije skupine temeljnih problema:

- Izuzetno je velik broj mogućih polaznika, što zahtjeva znatna financijska ulaganja za organiziranje izvođenja;
- Ne postoji dovoljan broj kvalitetno obrazovanih andragoških poučavatelja sa znanjima i iskustvom, odnosno s kompetencijama za izvođenje suvremenih i specifičnih programa obrazovanja. Dakle, ponajprije se mora osposobiti kvalitetne i motivirane ljudske resurse za realizaciju takvog podsustava cjeloživotnog obrazovanja.

Osim unapređenja andragoških kompetencija nastavnika potrebno je unaprijediti izradu i kvalitetu udžbenika i nastavnih pomagala u obrazovanju odraslih. To pitanje do sada je bilo regulirano Zakonom o udžbenicima za osnovnu i srednju školu (NN 27/10.) u kojem se gotovo uopće ne spominje sustav obrazovanja odraslih, osim u čl. 12., stavak 2. gdje propisuje da u povjerenstvu za udžbenike za obrazovanje odraslih mora biti član koji je stručnjak za obrazovanje odraslih. Budući da sustav odobravanja udžbenika za redovite škole nije moguće precrtati u obrazovanje odraslih potrebno je ovu tematiku dodatno regulirati.

Problem kvalitete i dostupnosti nastavnih materijala u obrazovanju odraslih je u praksi opće poznat i radi osiguranja kvalitete u sustava obrazovanja odraslih taj problem bi trebalo što prije početi rješavati,

3.5 Uključenost građana u cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih

Unatoč svih organiziranih napora, naša stvarnost pokazuje da je u sustave cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih uključen vrlo mali broj građana, i to usprkos velikom broju nezaposlenih i obrazovanih s nedovoljnim osnovnim kompetencijama za opstanak na tržištu rada ili za neprestano prilagođavanje društvenim i gospodarskim promjenama i izazovima opstanka u konkurentnom okruženju.

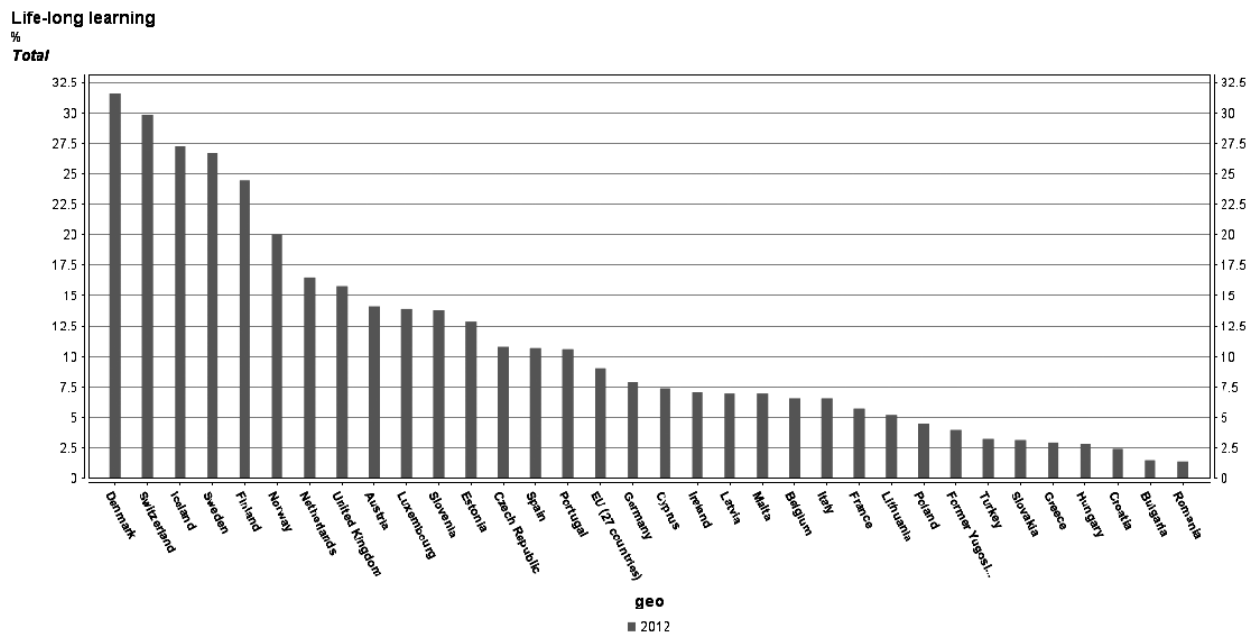
Prema anketi radne snage u Hrvatskoj (2012.) udio je odrasle populacije (dob: 25-64) koja sudjeluje u nekim aktivnostima obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja pri čemu su referentno razdoblje 4 tjedna koja prethode anketiranju, nezadovoljavajuće nizak (2,4 %), u odnosu prema prosjeku 27 zemalja EU (9 %) ⁴⁵ – slika 1, dok je primjerice prosjek uključenosti građana u SAD-u čak veći od 40 %.

Eurostat prati uključenost u procese cjeloživotnog učenja nakon redovnog obrazovanja i prema dobnim skupinama. Najviše su stope uključenosti kod mlađih dobnih skupina. Zemlje EU koje prednjače u uključenost u cjeloživotno učenje su Danska gdje čak 43,1% osoba starih između 25 do 34 godine pohađa neke programe obrazovanja. Na dnu liste je Bugarska sa 4,9 %, Mađarska sa 6,6 % te Hrvatska s 10 % u 2012. godini.

⁴⁵ Eurostat; <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?pcode=tsdsc440&language=en>

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu



Slika 1. Prikaz sudjelovanja građana u programima cjeloživotnog učenja po zemljama - Labour force survey, Eurostat, 2012.

Obično zemlje koje imaju niske udjela uključenosti imaju i više stope nezaposlenosti, jer se zastarjela znanja ne razvijaju što vodi do dugotrajne nezaposlenosti i dugoročno smanjuje stopu aktivnosti.

U Hrvatskoj je u 2011. godini prema anketi o radnoj snazi oko 52 % osoba koje su pohađale neki oblik obrazovanja nakon redovnog školovanja to činili iz osobnog interesa dok je daljnjih 38 % dodatno učilo vezano za postojeće zanimanje. Najčešća su dugačka obrazovanja (39 %) koja traju preko 2 godine (npr. studiji uz rad), oko 30 % traju od 7-12 mjeseci a 13,8 % traju od 4-6 mjeseci. 20,5 % traju kraće od tjedan dana.

Iz navedenoga se može zaključiti da u Hrvatskoj nema sustavnog upućivanja na dodatno obrazovanje niti od strane države niti od poslodavaca već da je još uvijek osobni interes glavna motivacija za stjecanjem novih znanja i vještina. Očigledno je promišljanje o ulaganje u ljudske resurse tek u zametku, iako je još u razdoblju socijalizma to bila uobičajena pojava, posebno kod zaposlenih.

Na temelju usvojene *Strategije obrazovanja odraslih* iz 2004. i pripadajućeg *Akcijskog plana* ASOO provodi niz aktivnosti za promociju i motiviranje polaznika obrazovanja odraslih⁴⁶. Unatoč svih napora institucija za obrazovanje i nadležnih državnih agencija, udio sudionika se od tada do danas nije bitno povećao.

Drugo relevantno istraživanje obrazovanja odraslih provedeno na europskoj razini, *Adult education survey*⁴⁷, za referentno razdoblje je imalo godinu dana, zbog čega su dobivene stope sudjelovanja odraslih u obrazovanju i osposobljavanju u odnosu na one iz Ankete o radnoj snazi, bile za Hrvatsku znatno više (naime, u Anketi o radnoj snazi se provjerava uključenost u

⁴⁶ Obrazovanje odraslih u RH - podaci o sudjelovanju, pružateljima usluga, sadržaju, nastavnicima i financiranju, Radni dokument Vijeća za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2010.

⁴⁷ Adult education survey, Eurostat, 2007.

obrazovanje u posljednjih 4 tjedna, pa se grubo može očekivati da će stopa sudjelovanja izmjerena u *Adult education survey* biti do 12 puta viša. Udio učešća od 21,2 % odraslih koji su sudjelovali u nekoj aktivnosti učenja, daju svjetliju sliku od one iz Ankete o radnoj snazi. Ipak Hrvatska i po ovoj metodologiji ima jednu od najnižih stopa sudjelovanja odraslih u obrazovanju i osposobljavanju u Europi. Europski prosjek prema ovom pristupu iznosi 36,1%, a od 25 država koje su sudjelovale u ovom istraživanju Hrvatska se nalazi na 23. mjestu.

Pregled podataka po dobnim skupinama pokazuje da je najveća stopa sudjelovanja kod najmlađih odraslih, od 25 do 34 godina, te je iznosila 33,5 %, a europski prosjek je bio 45,4 %. Odrasli u skupini od 35 do 54 godina rjeđe sudjeluju (20,2 %). Najmanji je udio osoba od 55 do 64 godina, gdje sudjeluje tek svaka deseta osoba (9 %), dok je europski prosjek bio znatno viši 21,8 %.

Iako je sudjelovanje u obrazovanju po svim dobnim kategorijama ispod prosjeka zemalja EU, najmanja razlika je u kategoriji osoba od 25-34 godina.

Sudjelovanje je očekivano najviše kod osoba koje imaju fakultetsko ili više obrazovanje, te 54,9 % visokoobrazovanih osoba sudjeluje u aktivnostima obrazovanja i osposobljavanja. S druge strane najrjeđe sudjeluju osobe s najmanje obrazovanja – tek 3,9 % osoba bez srednje škole. Ovaj podatak upućuje na poznati problem da oni koji imaju najviše formalnog obrazovanja najviše uče i nakon završetka redovnog obrazovnog procesa, dok će se oni čije je formalno obrazovanje vrlo nisko puno rjeđe uključiti u neki oblik obrazovanja odraslih.

U odnosu na ostale europske zemlje Hrvatska najviše odstupa u kategoriji osoba s najmanjim stupnjem obrazovanja, te tek 3,9 % osoba koja nemaju ni srednju školu sudjeluju u aktivnostima obrazovanja dok je europski prosjek 18,1 %, a niži rezultat od Hrvatske imala je samo Mađarska, s 2,6 %. Što je razina obrazovanja viša, to se razlika između situacije u Hrvatskoj i u ostalim europskim zemljama smanjuje, pa je tako u kategoriji stanovništva sa najvišim obrazovanjem Hrvatska sa stopom sudjelovanja od 54,9 % tek neznatno ispod europskog prosjeka koji iznosi 58,8 %.

Odrasle osobe u Hrvatskoj koje sudjeluju u aktivnostima obrazovanja i osposobljavanja, formalnim i neformalnim, godišnje u prosjeku ovim aktivnostima posvete 134 sata⁴⁸. U tom pogledu Hrvatska je čak i iznad prosjeka EU (123 sata). To znači da oni koji su uključeni u obrazovanje odraslih tim aktivnostima posvećuju mnogo vremena. No, imajući na umu niske stope sudjelovanja cjelokupnog odraslog stanovništva u obrazovanju odraslih, ovaj podatak upućuje na to da je u odnosu na europski prosjek u obrazovanje odraslih u Hrvatskoj uključen ispodprosječan broj odraslih koji obrazovanju posvećuju iznadprosječnu količinu vremena.

Podaci o spremnosti odraslih na sudjelovanje u obrazovanju i osposobljavanja ukazuju na motiviranost za uključivanje u aktivnosti obrazovanja odraslih. Nešto manje od 2/3 odraslih osoba u Hrvatskoj nije sudjelovalo i ne želi sudjelovati u ovim aktivnostima, što zajedno s onima koji su sudjelovali, ali nemaju želju za daljnjom uključenosti znači da 73 % odraslih u Hrvatskoj ne pokazuje ambicije za uključivanje u bilo koju aktivnost obrazovanja i osposobljavanja.

S obzirom na nisku motiviranost za uključivanje u aktivnosti obrazovanja odraslih, posebnu pozornost treba posvetiti osobama koje nisu sudjelovale u ovim aktivnostima, ali bi željele.

Najčešća prepreka sudjelovanju ovim osobama je bila previsoka cijena programa (53,8 %) te manjak vremena zbog obiteljskih obveza (48,7 %) – prema *Metode analize obrazovnih potreba za gospodarski razvoj: Sažetak i rezultati za Republiku Hrvatsku, ASOO rujna 2011.* Ostale navedene prepreke bile su sljedeće: preklapanje programa s radnim vremenom (28,8 %),

⁴⁸ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Anketa poslodavaca, 2010.

nepostojanje programa unutar dostupne udaljenosti (26,7 %), nedostatak podrške poslodavaca (17,1 %), nedostatak traženih preduvjeta (14,9 %), zdravlje i dob (11 %), nesklonost povratku nečemu što podsjeća na školu i dr.

Razlozi niskog udjela sudjelovanja hrvatskih građana u procesima cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih mogli bi se naći i u sljedećim aktualnim činjenicama izvedenih iz konstatacije stanja:

- nedovoljno je razvijena svijest o potrebi neprestanog učenja i usavršavanja i to u pojedinca, poslodavaca (organizacija), ali i društvene zajednice u cjelini,
- u javnosti nisu dovoljno vidljive sve mogućnosti obrazovanja i učenja,
- neprirodan sustav vrednota u društvu ne potiče pojedince na stjecanje novih znanja i vještina, jer to uglavnom nisu opće prihvaćeni kriteriji za zapošljavanje, nagrađivanje i napredovanje u karijeri,
- sve veća osiromašenost stanovništva, posebno niže obrazovanih, ostavlja male mogućnosti da pojedinci više izdvajaju za osobno usavršavanje,
- nedostatak vremena za obrazovanje zaposlenih, a poslodavci ne nude oslobađanje od svakodnevnih radnih obveza ukoliko se djelatnik dodatno školuje,
- mala i srednja poduzeća i javna uprava suočeni su sve više s nedostatkom sredstava za normalno poslovanje i djelovanje pa su prisiljena na osnovno funkcioniranje, a ne na sustavan razvoj uz koji je uvijek vezano i profesionalno usavršavanje,
- nisu razvijene mjere za financijsko poticanje polaznika i organizacija za sudjelovanje u programima cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih,
- nedovoljni su financijski poticaji za strukovno obrazovanje i usavršavanje nezaposlenih od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

3.6 Analitičke podloge za praćenje stanja na tržištu rada i prognoziranje budućih potreba

Za praćenje stanja na tržištu rada, učinkovito upravljanje te za prognoze budućih potreba za kvalifikacijama i zanimanjima nedostaju pouzdane podatkovne podloge i konzistentan analitički model i sustav. Metodološki pomak učinjen je izvedbom projekta *Metode analize obrazovnih potreba za gospodarski razvoj: Sažetak i rezultati za Republiku Hrvatsku, rujan 2011. Projekt financiran iz pretpristupnog fonda EU - Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova.*

Analiza usklađenosti odljeva radnika i njihove zamjene mladima koji izlaze iz škola prema obrazovnim sektorima na razini Hrvatske pokazala je da su nesrazmjeri prilično umjereni, osim kod sektora Elektrotehnike i računarstva. Štoviše, ovi podaci ukazuju na to da se prirodni odljev jedva pokriva mladim snagama, a da se kod više sektora, kao što je npr. Graditeljstvo i geodezija ne pokriva niti prirodna zamjena radnika. To ne znači da se radnici koji odlaze u mirovinu ne mogu zamijeniti ljudima iz redova nezaposlenih ili rezervi radne snage među neaktivnima, ali zapošljavanje ljudi iz tih redova mogla bi iziskivati organiziranje određenih programa za obrazovanje odraslih i razne pripremne treninge.

Kroz analize županijskih gospodarstava vidi se da su prirodni odljev radnika i priljev mladih često puta u mnogo većoj neravnoteži nego na razini Hrvatske, što govori da su veoma važne analize na lokalnoj razini, jer ono što za cijelu zemlju izgleda kao mali nesrazmjer gledano na lokalnoj razini može značiti veoma veliki nesklad između ponude i potražnje za znanjima i vještinama.

Bio bi potrebno i dalje razvijati ovu analizu te je redovito provoditi kako bi se neprestano i dugoročno mogla pratiti struktura ponude i potražnje za znanjima i vještinama. Uvidom u situaciju mogli bi se uz pomoć mehanizma kvota, modernizacijom i uvođenjem novih programa, kako u redovnom obrazovnom sustavu tako i u sustavu obrazovanja odraslih, smanjiti nesrazmjeri u ponudi i potražnji za zanimanjima prema obrazovnim sektorima i tako osigurati mobilnost zaposlenih između poslova i veću zapošljivost nezaposlenih.

Svi gore navedeni zaključci upućuju na to da se sustavi redovnog obrazovanja i obrazovanja odraslih trebaju dalje smišljeno razvijati u smjeru što veće prilagodljivosti potrebama gospodarstva i razvoja društva.

3.7 Osnovno obrazovanje odraslih i stjecanje ključnih kompetencija

Politika obrazovanja odraslih treba staviti naglasak na stjecanje ključnih kompetencija (osnovno obrazovanje) kod odraslih osoba čime se stvara preduvjet za daljnje cjeloživotno učenje i aktivno sudjelovanje pojedinca u društvu. Iako ključne kompetencije često nisu percipirane kao sredstvo koje neposredno vodi ka povećanju zapošljivosti važno je uočiti da temeljne vještine doprinose aktivnom sudjelovanju u društvu, te time i lakšem pronalasku zaposlenja.

Nakon objavljivanja podataka o Popisu stanovništva, kućanstava i stanova od 31. ožujka 2001. godine javnost je bila iznenađena brojem nepismenih osoba i osoba bez završene osnovne škole. Pokrenuta je opsežna kampanja pa je zaslugom medija i tijela državne vlasti usvojena potreba opismenjavanja stanovništva i završavanja osnovne škole svih onih osoba koje to nisu obavile u zakonskom roku.

Vlada RH je u skladu s Rezolucijom UN o desetljeću pismenosti u razdoblju od 2003. do 2012. godine pokrenula projekt *Za Hrvatsku pismenost: put do poželjne budućnosti – Desetljeće pismenosti u Hrvatskoj 2003.-2012.* Projekt je usvojen u srpnju 2003. godine, a nekoliko mjeseci kasnije je započela njegova provedba. Svrha projekta je bila osobama starijim od 15 godina omogućiti završavanje osnovnog obrazovanja i tako povećati razinu pismenosti u nas. Također se osobama bez zanimanja koje u sklopu projekta završe osnovnu školu omogućeno besplatno završavanje programa osposobljavanja za obavljanje jednostavnih poslova u nekom zanimanju, kako bi se te osobe lakše zaposlile.

MZOS je koordiniralo i vodilo sve aktivnosti vezane uz provođenje i financiranje projekta. Sredstva za financiranje su svake godine bila osigurana u Državnom proračunu RH.

Financiranje se provodilo na način da je svaki potencijalni polaznik osobno preuzeo *Ček za osnovno obrazovanje odraslih* kojim je plaćao školovanje i prijavljiva se u ustanovu po svom izboru, a koja ima odobrenje Ministarstva za izvođenje programa obrazovanja odraslih. Ustanove su se mogle bez posebnih prijava i procedura uključiti u projekt. Dovoljno je bilo da imaju odobrenje izvođenja programa osnovnog obrazovanja odraslih (verifikaciju).

Postupno je provedba projekta decentralizirana pa je sve veća uloga dodijeljena uredima državne uprave u županijama koji su bili zaduženi za dio administrativnih poslova (izdavanje čekova, kontrola dokumentacije, informiranje i motiviranje ustanova i polaznika i slično). Osim ureda državne uprave kao nositelji aktivnosti navedena su i pučka otvorena učilišta i ostale ustanove koje imaju odobrenje (verifikaciju) za osnovno obrazovanje odraslih i koji neposredno provode program osnovnog obrazovanja odraslih. U pojedinim sredinama aktivno su se uključila i tijela lokalne uprave i samouprave.

Na temelju novih podataka iz popisa stanovništva 2011. godine, a imajući u vidu da izvjestan dio djece iz brojnih razloga napušta osnovno obrazovanje nakon što navršše 15 godina (prestaju biti zakonski obvezni pohađati osnovnu školu), bilo bi nužno osigurati nastavak, odnosno pripremiti novi projekt kojim bi se nastavilo financiranje osnovnog obrazovanja odraslih osoba i nakon 2012. godine.

4. MISIJA, CILJEVI I MJERE

Misija: Povećati uključenost građana u procese cjeloživotnog učenja i poboljšati kvalitetu te relevantnost obrazovanja odraslih.

Izvedeno iz pregleda stanja u nas te smjernica mjerodavnih tijela postavljena su četiri glavna cilja:

- 1. Osigurati preduvjete za povećanje uključenosti odraslih građana u procese cjeloživotnog učenja i obrazovanja.**
- 2. Unaprijediti i proširiti učenje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje na radnom i s radnog mjesta.**
- 3. Uspostaviti sustav osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih.**
- 4. Poboljšati organiziranost, upravljanje i financiranje procesima obrazovanja odraslih.**

Ciljevi, aktivnosti i mjere vezane uz obrazovanje odraslih izvode se, nadograđuju i nastavljaju na realizirane ili planirane aktivnosti iz Strategije obrazovanja odraslih (2004.) i pripadajućeg Akcijskog plana.

OPIS 1. CILJA: OSIGURATI PREDUVJETE ZA POVEĆANJE UKLJUČENOSTI ODRASLIH GRAĐANA U PROCESSE CJELOŽIVOTNOG UČENJA I OBRAZOVANJA

Do 2020. želi se dosegnuti stupanj uključenosti odrasle populacije (dob: 25-64) više od 5 %, pa je nužno poduzeti niz aktivnosti i mjera koje će poslužiti prevladavanju trenutnih prepreka za pristup i sudjelovanje odraslih u programima formalnog i neformalnog obrazovanja. Navedene se prepreke mogu podijeliti u tri veće skupine:

- 1. Strukturne prepreke** – strukturni elementi koji utječu na smanjivanje sudjelovanja ili neuključivanje odraslih u programe cjeloživotnog učenja. U Hrvatskoj se ističe nedovoljno i neujednačeno razvijena te neučinkovita mreža programa, nedostatak relevantnih, kvalitetnih i privlačnih programa, nefleksibilno izvođenje i organizacija te nedostatak financijskih poticaja korisnicima i organizatorima programa obrazovanja odraslih.
- 2. Situacijske prepreke** – elementi proizašli iz osobnih situacija pojedinaca poput dobi, obrazovne razine, obiteljskih situacija (npr. roditeljstvo, puno zaposlenje, migracije).
- 3. Psihološke prepreke** – osobna iskustva pojedinaca i njihovi mogući otpori i nevoljkost za uključivanjem u programe cjeloživotnog obrazovanja. Za dio građana navedeno proizlazi iz negativnih iskustava s obrazovanjem i školskim okruženjem, nedostatkom samopouzdanja i samopoštovanja te osjećajem društvene isključenosti.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Osim povećanja sudjelovanja odraslih u programima obrazovanja i osposobljavanja, poželjno je, uz uključenost u formalno redovno obrazovanje, povećavati i sudjelovanje odraslih osoba u različitim neformalnim oblicima učenja i obrazovanja.

Trenutno nezadovoljavajući stupanj uključenosti građana, osim iz financijskih razloga, dijelom može biti uvjetovan stupnjem razvoja sustava obrazovanja odraslih i aktualnom obrazovnom ponudom te njegovom kvalitetom. U tom smislu naglasak budućeg razvoja ne treba ponajprije biti usmjeren na povećanje kapaciteta sustava (broj institucija i programa), koji danas premašuje potrebe, nego na unapređenje kvalitete i relevantnosti ponude, kao i na poticanje ustanova visokog obrazovanja da se kvalitetno uključe u obrazovanje odraslih.

Također, potrebno je izgraditi procese i sustav priznavanja neformalno stečenih znanja i vještina koji danas u nas ne postoji, a predviđaju ga HKO kao i strateški EU dokumenti. Ostvarenjem tog dugoročnog cilja postigla bi se veća prohodnost kroz sustav cjeloživotnog učenja.

Treba poboljšati pedagošku, andragošku i stručnu kompetentnost te kvalitetu andragoških djelatnika kroz provođenje specifičnih programa dodatnog obrazovanja.

Predlaže se uspostava mreže postojećih laboratorija, radionica i edukacijskih centara za pojedina specifična područja i tehnologije kao i projekti za formiranje novih centara kompetentnosti. Poseban naglasak kod osnivanja novih centara mora biti stavljen na samoodrživost, kako bi izbjegli ulaganja sredstava u izgradnju infrastrukture koja bi, umjesto poticanja ukupne kvalitete ljudskih potencijala, dovela do dodatnih nepotrebnih izdvajanja iz javnog proračuna za održavanje nedovoljno iskorištenih kapaciteta.

Neophodno je definirati nove prioritetne programe obrazovanja odraslih, odnosno pripadajuće standarde zanimanja i kvalifikacija te im osigurati financijsku podršku iz javnih sredstava državnog i lokalnih proračuna ili EU fondova. Na temelju javnih natječaja za takve programe odabirale bi se akreditirane ustanove, koje bi bile odgovorne za njihovu razradu i izvođenje.

Razvojem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira stvorit će se pretpostavke da skupovi ishoda učenja stečeni kroz više programa osposobljavanja budu priznati kod pojedinca kao dio nove kvalifikacije. Međutim, u sustavu obrazovanja odraslih potrebno je poticati i obrazovanje u programima koji omogućavaju stjecanje kvalifikacija na razini završenog srednjeg ili visokog obrazovanja kako bi Hrvatska povećala obrazovnu strukturu svog stanovništva.

Poticanje mobilnosti polaznika dat će snažan poticaj i osnovu za privlačenje polaznika iz čitave Hrvatske u spomenute centre kompetentnosti, dok će se kod njihove uspostave voditi računa i o dostupnim kadrovima potrebnim za njihov održiv rad.

Kako bi se učinkovito djelovalo na uklanjanje strukturnih, situacijskih i psiholoških prepreka, nužno je utjecati na podizanje opće svijesti o potrebi neprestanog učenja, obrazovanja i fleksibilne promjene kvalifikacija i zanimanja putem stjecanja novih znanja i vještina. Građane i poslodavce treba na različite načine ohrabrivati te financijski i drugačije motivirati, ali i pozitivnim primjerima ukazivati na potrebu i isplativost ulaganja u razvoj, obnovu i nadogradnju ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Naročito je važno u procese obrazovanja odraslih u većoj mjeri uključivati osobe nižeg stupnja obrazovanosti, nezaposlene, socijalno i drugačije marginalizirane osobe, starije građane, useljenike te posebno one čije postojeće kompetencije i kvalifikacije nisu, a izgledno je da neće ni biti, tražene na tržištu rada.

Nužno je proširiti korisniku usmjerene procese informiranja i savjetovanja o mogućnostima cjeloživotnog učenja i obrazovanja i to preko integralnog web portala, širenja posebnih javnih manifestacija i drugih oblika medijskih prezentacija programa.

Snažnijim i širim uvođenjem novih pomagala za učenje na daljinu te otvorenim i slobodnim pristupom postojećim i novim resursima znanja i obrazovnim pomagalima mogu se racionalizirati, učiniti kvalitetnijim i ubrzati procesi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih.

Prva skupina aktivnosti ponajprije je usmjerena na prevladavanje **strukturnih** prepreka za veće sudjelovanje kroz:

- Unaprjeđenje kvalitete i relevantnosti programa obrazovanja odraslih;
- Izgradnju koherentnog, kvalitetnog i prilagodljivog sustava cjeloživotnog obrazovanja učitelja, nastavnika, ravnatelja, savjetnika, trenera i mentora;
- Poticanje uvođenja vrednovanja i priznavanja neformalnog i informalnog učenja odraslih.

Mjere su sljedeće:

Mjera 1.1.1 Definirati nove standarde zanimanja i kvalifikacija prema sadašnjim i budućim potrebama tržišta rada.

Nadležnost: Ministarstva, državne agencije, zavodi za zapošljavanje, srednje škole, ustanove za obrazovanje odraslih, visoka učilišta.

Provedba: Zavodi za zapošljavanje, srednje škole, ustanove za obrazovanje odraslih, visoka učilišta.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj novih standarda zanimanja i standarda kvalifikacija.

Mjera 1.1.2 Uvesti standarde zanimanja i kvalifikacija, kroz razvoj i provođenje relevantnih i novih akreditiranih programa za područja od strateškog interesa za razvoj RH.

Nadležnost: Ministarstva, državne agencije, zavodi za zapošljavanje, srednje škole, ustanove za obrazovanje odraslih, visoka učilišta.

Provedba: Zavodi za zapošljavanje, srednje škole, ustanove za obrazovanje odraslih, visoka učilišta.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj akreditiranih i uvedenih programa, te broj polaznika. Iznos financijskih ulaganja u razvoj programa.

Mjera 1.1.3 Uspostaviti projekt za razvoj standarda kvalifikacija za andragoške nastavnike.

Nadležnost: Visoka učilišta.

Provedba: Projekt (visoka učilišta i državne agencije nadležne za obrazovanje odraslih).

Moguće financiranje iz ESF-a.

Rok: 2015.

Pokazatelji provedbe: Broj razvijenih standarda kvalifikacija andragoških nastavnika.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Mjera 1.1.4 Provoditi akreditirane programe za andragoško, pedagoško i stručno dodatno cjeloživotno obrazovanje, osposobljavanje i certificiranje postojećih i budućih učitelja, nastavnika, ravnatelja, savjetnika, mentora i trenera.

Nadležnost: Državne agencije za obrazovanje i MZOS.

Provedba: Nadležna državna agencija za obrazovanje odraslih. Ustanove za obrazovanje odraslih. Visoka učilišta.

Moguće financiranje iz ESF-a.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj polaznika programa.

Mjera 1.1.5 Uspostaviti projekt koji bi definirao procese i sustav za vrednovanje prethodno neformalno stečenih znanja i vještina u obrazovanju odraslih.

Poticati primjenu vrednovanja prethodno stečenih znanja i vještina u obrazovanju odraslih.

Nadležnost: Državne agencije i MZOS.

Provedba: Moguće financiranje projekta iz ESF-a. Provedbu financirati iz državnog proračuna.

Rok: 2018. Provedba do 2020.

Pokazatelji provedbe: Odobren i financiran projekt. Broj građana s priznatim neformalno stečenim znanjima i vještinama. Broj međunarodno priznatih certifikata.

Mjera 1.1.6 Analizirati resurse postojećih laboratorija, radionica i edukacijskih središta za izabrane skupine ili vrste programa.

Kroz suradnju gospodarstva, regionalne i lokalne samouprave te obrazovnih ustanova projektним financiranjem pokretati osnivanje i razvoj regionalnih i nacionalnih centara kompetentnosti i njihovih mreža.

Centri trebaju biti mjesta za stjecanje praktičnih iskustava, verificiranje i certificiranje znanja, vještina i kompetencija nastavnika, mentora, trenera i polaznika obrazovanja i strukovnog osposobljavanja i usavršavanja. Definirati uvjete suradnje centara i korištenja resursa kao i procese izvođenja programa za različite korisnike.

Napomena: mjera se također odnosi i na srednjoškolsko i visokoškolsko obrazovanje.

Nadležnost: Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala i državne agencije

Provedba: Projekt (ustanove obrazovanja, srednje strukovne škole, visoka učilišta).

Moguće financiranje projekta iz ESF-a. Provedba financirana iz državnog proračuna.

Rok: Izrada projekta 2017. Provedbe do 2025.

Pokazatelji provedbe: Studija o stanju resursa za stjecanje praktičnih znanja i vještina. Broj verificiranih i financiranih projekta za osnivanje centara i stvaranje mreža.

Mjera 1.1.7 Razraditi uvjete i kriterije uključivanja, te modele financijskih poticaja i olakšica za djelomično zapošljavanje radno neaktivnih građana a visokoobrazovanih i/ili profesionalno iskusnih – kao nastavnika, mentora ili trenera u ustanovama obrazovanja odraslih. Time bi se povećao kapacitet i kompetentnost poučavateljskih resursa te povećala socijalna uključenost, naročito starijih građana.

Pratiti učinke uključivanja novih davatelja usluga.

Nadležnost: Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala i nadležna ministarstva.

Provedba: Agencije, zavodi za zapošljavanje, ustanove i institucije za obrazovanje odraslih.

Rok: Razrada uvjeta, kriterija i modela poticaja: 2015. Provedba: trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj novo uključenih nastavnika, mentora ili trenera, a prije radno neaktivnih.

Mjera 1.1.8 Razvijati računalne i ekspertne sustave i sadržaje za e-poučavanje odraslih.

Organizirati stvaranje otvorenih obrazovnih sadržaja i pomagala s mogućnošću slobodnog pristupa i poticati njihovo korištenje.

Nadležnost: Nadležna ministarstva i agencije.

Provedba: Projekti (CARNet, ustanove obrazovanja odraslih, visoka učilišta i poslodavci).

Moguće financiranje iz ESF-a i državnog proračuna.

Rok: Trajno

Pokazatelji provedbe: Broj novo razvijenih e-sustava. Broj sadržaja instaliranih u baze znanja. Broj korisnika sustava.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Drugom skupinom mjera želi se potaknuti **veće uključivanje građana nižih razina obrazovanosti, marginaliziranih, socijalno isključenih, osoba s invaliditetom, starijih građana i useljenika**. Za te ciljane skupine građana predviđa se izraditi, prilagoditi i provoditi programe.

Mjere su sljedeće:

Mjera 1.2.1 Izraditi i provoditi prioritetne programe formalnog i neformalnog obrazovanja za građane bez osnovne obrazovanosti, s nižim razinama obrazovanosti, za socijalno marginalizirane i isključene, za osobe s invaliditetom, za starije građane te useljenike.

Nadležnost: Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala, lokalna samouprava, Zavod za zapošljavanje. Nadležna ministarstva. Nadležna državna agencija za obrazovanje odraslih.

Provedba: Ustanove obrazovanja odraslih.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj polaznika programa.

Mjera 1.2.2 Informirati, motivirati i financijski stimulirati osobe niže razine obrazovanosti i kvalifikacija, socijalno marginalizirane i isključene, osobe s invaliditetom, starije građane te useljenike za sudjelovanje u obrazovanju odraslih.

Nadležnost: Državne agencije i ministarstva.

Provedba: Ustanove obrazovanja odraslih. Zavodi za zapošljavanje.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Iznos financijskih poticaja po polazniku obrazovanja.

Mjera 1.2.3 Financijski poticati, razvijati i provoditi programe obrazovanja odraslih u manjim naseljima, nerazvijenim i ruralnim područjima.

Nadležnost: Državne agencije i ministarstva.

Provedba: Ustanove i institucije obrazovanja odraslih, srednje strukovne škole, visoka učilišta.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj provedenih programa i broj polaznika. Iznos financijskih ulaganja.

Mjera 1.2.4 Osigurati besplatno osnovno obrazovanje odraslih.

Nadležnost: Ministarstvo.

Provedba: Ustanove i institucije obrazovanja odraslih (moguće financiranje iz ESF-a).

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj polaznika. Iznos financijskih ulaganja.

Mjera 1.2.5 Financijski poticati uključivanje nezaposlenih osoba u programe formalnog obrazovanja kojima se stječe viša razina kvalifikacije.

Nadležnost: Hrvatski zavod za zapošljavanje, ministarstva.

Provedba: Ustanove i institucije obrazovanja odraslih (moguće financiranje iz ESF-a).

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj polaznika. Iznos financijskih ulaganja.

Mjera 1.2.6 Definirati programe neformalnog obrazovanja od posebnog interesa za društvo, te financijski podržati njihovo izvođenje.

Nadležnost: Hrvatski zavod za zapošljavanje, ministarstva.

Provedba: Ustanove i institucije obrazovanja odraslih (moguće financiranje iz ESF-a).

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj polaznika. Iznos financijskih ulaganja.

Treća skupina ključnih aktivnosti usmjerena je na **prevladavanje psiholoških i situacijskih prepreka za veće sudjelovanje građana** u programima i one obuhvaćaju:

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

- Osvještavanje nužnosti ulaganja u ljudske potencijale i poticati motiviranost građana za cjeloživotno obrazovanje;
- Razvijanje učinkovitih i korisnicima usmjerenih procesa informiranja i savjetovanja o mogućnostima obrazovanja odraslih;
- Poticanje mobilnosti u obrazovanju odraslih.

Mjere su sljedeće:

Mjera 1.3.1 Širiti i unapređivati postojeće manifestacije koje doprinose promociji cjeloživotnog obrazovanja, te uvesti nove oblike i načine promocijskih aktivnosti.

Nadležnost: Državne agencije.

Provedba: Ustanove i institucije za obrazovanje odraslih, zavodi za zapošljavanje, volonteri.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj realiziranih promotivnih aktivnosti i medijskih prezentacija.

Mjera 1.3.2 Razviti i implementirati integralni internetski portal i aplikacije za mobilne uređaje za informiranje o mogućnostima obrazovanja odraslih: programi, institucije, savjetodavne službe, uvjeti, financijski poticaji, ishodi i sl.

Nadležnost: Državne agencije.

Provedba: Projekti. Moguće financiranje iz ESF-a.

Implementacija i održavanje: državne agencije, ustanove i institucije za obrazovanje odraslih, zavodi za zapošljavanje.

Rok: 2015.

Pokazatelji provedbe: Broj institucija i programa uključenih u informacijski sustav. Baze podataka.

Mjera 1.3.3 Razviti projekte za povećanje unutarnje prostorne mobilnosti u obrazovanju odraslih. Pojačano informirati potencijalne polaznike o mogućnostima unutarnje i međunarodne mobilnosti. Različitim financijskim i drugim poticajima utjecati na povećanje mobilnosti učesnika cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih, unutar zemlje i na međunarodnom planu u funkciji stjecanja specijaliziranih znanja i vještina.

Nadležnost: Državne agencije, zavodi za zapošljavanje.

Provedba: Projekti. (Državne agencije, ustanove i institucije za obrazovanje odraslih, zavodi za zapošljavanje). Moguće financiranje iz ESF-a.

Rok: 2020.

Pokazatelji provedbe: Broj programa mobilnosti i broj korisnika uključenih u te programe.

2. CILJ: UNAPRIJEDITI I PROŠIRITI UČENJE, OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE NA RADNOM I S RADNOG MJESTA

Opis i analiza stanja u nas

Pojavom gospodarske krize u nas značajno su smanjena ulaganja poslovnog sektora u vanjske obrazovne usluge za zaposlene. Ovisno o vrsti industrije pad u 2009. u odnosu na 2008. je iznosio i do 80 %, iako se u prosjeku može procijeniti na oko 30 %, što se do trenutka pripreme ovog dokumenta nije značajnije popravilo. U takvim okolnostima poslodavci su se u većoj mjeri usmjerili na interne obrazovne programe koje su provodili njihovi vlastiti zaposlenici, dok su u manjoj mjeri angažirali vanjske obrazovne ponuđače, i to u sve većoj mjeri kroz vrlo ciljane obrazovne usluge. Kroz ovakav pristup poslodavci sve više stavljaju pritisak na razvoj obrazovne ponude te na taj način potiču i ponuđače obrazovnih usluga da razvijaju nove i inovativne

programe usklađene sa potrebama poslodavaca i tehnologija na kojima oni rade. Primjeri takvih zahtjeva za ciljano obrazovanje djelatnika telekomunikacijske tvrtke za uvođenje optičke mreže ili obrazovanje djelatnika turističkih zajednica za izradu projektnih prijedloga za EU projekte u turizmu i slično.

Potreba štednje dovela je tako do veće popularizacije obrazovanja na radnom mjestu, iako valja napomenuti da organizirane programe obrazovanja zaposlenika već duži niz godina provode uglavnom veći poslodavci, često kroz vlastite obrazovne kapacitete (interni obrazovni centri i obrazovni programi te interni timovi trenera). U pojedinim industrijama u kojima je fluktuacija kadrova veća ili se radi sa djelatnicima koji nisu u stalnom radnom odnosu nego rade honorarno (npr. osiguravajuća društva), kvaliteta internih obrazovnih centara je izvor konkurentske prednosti. U takvim okolnostima poslodavci dio obrazovanja ne žele povjeriti vanjskim ponuđačima nego ga radi zaštite poslovnih tajni i specifičnih poslovnih pristupa ili tehnologija izvode samostalno unutar kompanije.

Navedeni modeli obrazovanja obično nisu u punom smislu obrazovanje na radnom mjestu, jer se provodi organizirano u za to posebno pripremljenim prostorima (uglavnom učionicama), ali se kroz takve programe često nastoji stvoriti okruženje koje je u velikoj mjeri slično radnom mjestu. Pored navedenih treninga koji se provode organizirano unutar kompanija prisutni su i inovativni pristupi poput *job shadowing* u kojem obično jedna osoba promatra drugu na njenom radnom mjestu i uči iz primjera iskusnije, pri čemu korist nije samo jednosmjerna.

U pojedinim vrstama industrija poslodavci za nove radnike ili za potencijalne buduće radnike provode različite oblike praktične nastave na radnom mjestu, koja je po svom pristupu jednaka kao naukovanje koje se provodi u formalnom strukovnom obrazovanju. Ovakvim pristupom novi ili budući potencijalni radnik radi sa mentorom te obavlja pod njegovim nadzorom stvarne radne zadatke u poslovnom okruženju. Kvaliteta ovakvog oblika obrazovanja na radnom mjestu ovisi prije svega od kvalitete i znanja mentora, kvalitete programa kroz koji polaznik prolazi te konačno broja polaznika o kojima brine jedan mentor. Iako su prakse različite od poslodavca do poslodavca i od industrije do industrije, generalno je ključ uspjeha ovakvog modela u što kvalitetnijim i motiviranijim mentorima koji rade sa malim brojem polaznika (primjerice u Nizozemskoj u sektoru ugostiteljstva i turizma jedan mentor radi najviše s dva polaznika istovremeno).

Kod dijela naprednijih domaćih poslodavaca i u propulzivnijim industrijama već danas postoje primjeri kvalitetno razvijenih obrazovnih pristupa koji omogućuju učenje s radnog mjesta korištenjem računalne tehnologije, kroz posebno pripremljena okruženja za e-učenje i interno razvijene ili kupljene sadržaje. Ovaj oblik obrazovanja biti će detaljnije prikazan u poglavlju o e-obrazovanju, gdje će biti navedeni i njegovi tehnološki aspekti. Ipak, treba reći da je generalno e-obrazovanje u nas slabo razvijeno te da se u ovom području tek očekuju značajnija ulaganja u poslovnom sektoru, kako radi povećanja obuhvata zaposlenih koje je na ovaj način moguće školovati, tako i zbog brzine distribucije obrazovnih materijala i na koncu uštede koju ovakva tehnologija može omogućiti.

Budući da su ovi programi obrazovanja spadaju u neformalno a dijelom i u informalno područje učenja, ne postoje o njima statistički podaci osim podataka FINA-e o ulaganjima u obrazovanje

koje su prijavili poslodavci radi ostvarivanja poreznih olakšica sukladno Zakonu o državnoj potpori za obrazovanje i izobrazbu (NN 109/07, 134/07, 152/08) koji također ne omogućuju razdvajanje ulaganja u interno obrazovanje od troškova prema eksternim ponuđačima. Donekle egzaktni podatak dostupan iz anketnih istraživanja provedenih u nas pokazuje da je danas samo oko 6 % zaposlenih uključeno u neki oblik obrazovanja na radnom mjestu.

Stavovi poslodavaca o potrebi dodatnog obrazovanja zaposlenika važan su indikator potrebnih znanja i vještina, odnosno kompetencija i time jedan od glavnih čimbenika politika obrazovanja odraslih usmjerenih na zadovoljenje potreba tržišta rada. Ovi podaci također mogu ukazivati na spremnost poslodavaca na poticanje daljnjeg obrazovanja i osposobljavanja svojih djelatnika, kao i financiranje njihovog stručnog usavršavanja.

Istraživanje stavova poslodavaca⁴⁸ pokazuje da njih tek 22,7 % ima potrebu za dodatnim obrazovanjem postojećih djelatnika, dok velika većina (77,3 %) ne iskazuje takve potrebe. Četvrtina poslodavaca (26 %) smatra da se najveće obrazovne potrebe odnose na uža strukovna i tehnička znanja, i to u većoj mjeri (61 %). Iako se znanje rada na računalu nalazi na drugome mjestu, te je 19 % poslodavaca izrazilo potrebu za dodatnim obrazovanjem radnika na ovom području, većina njih smatra da je riječ o manjoj potrebi. Ostala područja koja je veliki broj poslodavaca izdvojio kao ona za koja postoji potreba dodatnog obrazovanja su znanje stranog jezika, vještina ophođenja s klijentima te vještina timske suradnje i komunikacije.

Određene podatke o aktivnostima obrazovanja unutar poduzeća je moguće dobiti i iz istraživanja na IPA projektu *Mladi na tržištu rada (2007.-2009) Youth on the Labour Market: The Employers' Perspective (Crnković-Pozaić 2010.)* Pokazuje se kako poslodavci nisu zadovoljni sa konkretnim znanjima i vještinama mladih koje zapošljavaju, pri čemu često od javnog zavoda za zapošljavanje očekuju pronalazak kvalitetno obrazovanih zaposlenika spremnih za rad na tehnologijama na kojima radi poslodavac, čime s druge strane odmiču od sebe odgovornost za obrazovanje mladih. Na pitanje smatraju li obrazovanje investicijom u interne ljudske potencijale ili troškom, 88 % poslodavaca odgovara kako se radi o investiciji, 9,3 % navodi da je obrazovanje trošak od 2,7 % nema stav o ovom pitanju. Posebno je zanimljiv odgovor na pitanje o vrsti obrazovanja na radnom mjestu koje poslodavci provode.

Samo četvrtina poslodavaca ima organiziran inicijalni trening za nove zaposlenike, dok jednak takav postotak provodi redovito obrazovanje kroz osmišljeni širi obrazovni program za zaposlene. Najčešće se izvode usko specijalizirani programi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja vezani za tehnologiju rada koja se primjenjuje i oni pokrivaju gotovo 40 % od ukupnog obrazovanja koje se provodi na radnom mjestu. Manje od 10 % obrazovanja kod poslodavaca danas se provodi kroz angažman vanjskih ponuđača, a jednako toliko kompanija uopće ne provodi nikakvo obrazovanje (uglavnom nove ili vrlo male kompanije). Ukupno gledano, velika većina poslodavaca navodi da provode nekakvu vrstu obrazovanja na radnom mjestu, pri čemu njih 50 % ima više od jedne vrste obrazovanja, dok 30 % provodi više od 2 vrste obrazovnih programa na radnom mjestu.

Zaključci koje je u opisanim okolnostima moguće donijeti o obrazovanju na radnom mjestu i sa radnog mjesta glase:

1. Poslodavci u Hrvatskoj već i danas koriste različite, pa i inovativne metode obrazovanja na radnom mjestu i s radnog mjesta, pri čemu je ukupna količina ulaganja a i uključ enje

odraslih u obrazovanje značajno ispod EU prosjeka. Posljedica toga je značajno smanjenje fleksibilnosti radne snage i što ne doprinosi konceptu „fleksigurnosti“ koji je ugrađen u strateške EU dokumente i inicijative poput *Europe 2020 Strategy* i *Agenda for new skills and jobs* te kroz *Common Principles of flexicurity*⁴⁹. Stoga je potrebno poticati poslodavce na veća ulaganja u obrazovanje vlastitih zaposlenika, kako za postojeće tehnologije na kojima rade (što je danas dominantno ulaganje), tako u manjoj mjeri i za šira područja od interesa samih zaposlenika koja omogućuju njihov daljnji profesionalni razvoj u području djelovanja kompanije. Osim financijskih poticaja za ovakva ulaganja opisana mjerama ove Strategije, preporuča se i jača uloga sindikata u procesima vezanim za obrazovanje.

2. Veći poslodavci već su danas razvili interne obrazovne kapacitete i materijale koje koriste za školovanje vlastitih zaposlenika. Ovakve inicijative su pozitivne te poslodavcima, koji su za to zainteresirani treba pomoći u akreditaciji takvih programa kroz HKO. Na ovaj način zaposlenici bi kroz interne obrazovne programe stjecali kreditne bodove odnosno dobivali prenosive potvrde o stjecanju i/ili vrednovanju skupova ishoda učenja, što bi dugoročno doprinijelo transparentnom razvoju ljudskih potencijala.

Organiziranje praksi kod poslodavaca važan je dio potpore obrazovnom sustavu koji je ključan za brojna zanimanja, naročito strukovna, a unutar njih posebno za obrtnička koja se upravo i stječu kroz intenzivne programe naukovanja. Ključni zaključci istraživanja (*Crnković – Pozaić, 2010.*), o stavovima poslodavaca i njihovom pristupu organizaciji stručnih praksi, pokazuju kako stažiranja provode u većoj mjeri javna poduzeća i općenito poslodavci iz javnog sektora za mlade visokoobrazovane te za regulirane profesije (poput medicinskih sestara, socijalnih radnika...). S druge strane, klasično naukovanje je više prisutno kod poslodavaca u kojima dominiraju zaposleni sa strukovnim kvalifikacijama (oko 10 % poslodavaca). Stručna praksa također je prisutna kod četvrtine svih poslodavaca. Ukupno gledano, ovisno o statističkoj NUTS 2 regiji, kod otprilike četvrtine poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem ne postoje nikakvi oblici stručne prakse ili naukovanja, dok njih oko 50 % kontinuirano provodi ovakve aktivnosti.

Zabrinjava što manje od 15 % poslodavaca smatra da i oni imaju odgovornost u obrazovnom procesu, dok njih manje od 10 % prepoznaje ulogu javnog zavoda za zapošljavanje. Ovakvi stavovi jasno ukazuju na potrebu promocije sustava cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih, budući da se poslodavci i dalje u velikoj mjeri oslanjaju na očekivanja iz formalnog obrazovanja, dok s druge strane ne vide pretjeranu potrebu suradnje s ustanovama za obrazovanje odraslih ili javnim zavodom za zapošljavanje.

OPIS 2. CILJA: UNAPRIJEDITI I PROŠIRITI UČENJE, OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE NA RADNOM I S RADNOG MJESTA

Poslodavci i javna uprava moraju više voditi računa o stanju i unapređenju svojih ljudskih potencijala, kako bi time stvarali preduvjete za neprestanu konkurentnu prilagodbu na tržištima i za povišenje kvalitete javnih usluga. Poslodavci, posebno veći, danas koriste različite, pa i inovativne metode obrazovanja na radnom mjestu i s radnog mjesta, pri čemu su, međutim,

⁴⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

ukupna količina ulaganja i stupanj uključenosti značajno ispod EU prosjeka. Posljedica toga je značajno smanjenje fleksibilnosti radne snage, što ne pridonosi konceptu „fleksigurnosti“, a koji je ugrađen u strateške EU dokumente i inicijative poput *Europe 2020 Strategy* i *Agenda for new skills and jobs* te kroz *Common Principles of Flexicurity*.

Inicijativama većih poslodavaca, koji su razvili interne obrazovne kapacitete i materijale koje koriste za školovanje vlastitih zaposlenika, treba pomoći u akreditaciji takvih programa kroz HKO. Na ovaj način zaposlenici bi kroz interne obrazovne programe stjecali kreditne bodove odnosno dobivali prenosive potvrde o stjecanju i/ili vrednovanju skupova ishoda učenja, što bi dugoročno pridonijelo transparentnom razvoju ljudskih potencijala. Manja i srednja poduzeća često imaju premalo razvijenu svijest, definirane potrebe za novim znanjima i vještinama, ali i nedovoljno financijskih mogućnosti za obrazovanje svojih zaposlenika. Njima će se sustavno nuditi suvremeni programi osposobljavanja i usavršavanja za postojeće i nove kvalifikacije i zanimanja.

Poreznim olakšicama i drugim poticajima poslodavci moraju biti ohrabreni, ali i obavezani, svoje djelatnike neprestano i smišljeno osposobljavati za nova zanimanja te proširivati i usavršavati njihove kompetencije.

Pored financijskih poticaja preporuča se i jači utjecaj sindikata na procese i zahtjeve vezane uz obrazovanje odraslih.

Ustanove za obrazovanje bi trebale ostvariti usku suradnju sa poslodavcima i lokalnom zajednicom kako bi u suradnji osmišljavali nove obrazovne programe sukladno potrebama tržišta rada i gospodarstva.

Organiziranje izvođenja kvalitetnih praksi kod poslodavaca važan je dio potpore cijelom obrazovnom sustavu pa i obrazovanju odraslih. Stoga se predviđa definirati uvjete i procese provođenja praktične nastave. Osigurat će se financijske potpore i druge olakšice poslodavcima za osposobljavanje savjetnika i mentora za vođenje učenika, studenata i pripravnika i polaznika obrazovanja odraslih kroz obavljanje praksi na radnome mjestu.

U mnogim srednjim i visokim školama kao i u kompanijama postoje suvremeno opremljeni laboratoriji, radionice i edukativni centri, koji su danas pretežito namijenjeni internim potrebama učenika, studenata ili zaposlenika. U takvim središtima radi iskusno osoblje, spremno prenositi znanja i vještine ne samo učenicima i studentima u redovitom obrazovanju, nego i polaznicima te nastavnicima programa cjeloživotnog obrazovanja. Mnogi od postojećih centara su certificirani od međunarodnih organizacija za izdavanje određenih potvrda, atesta i drugih vrsta verificiranih dokumenata. Budući da u Hrvatskoj ne postoji, po pojedinim područjima, pregled i analiza tih kapaciteta planira se identificirati takva središta u srodnim područjima, umrežiti ih, a iskusne eksperte osposobiti za edukativne i certifikacijske aktivnosti. Za ona područja koja su važna za gospodarski razvoj Hrvatske potrebno je razraditi projekte za formiranje novih centara kompetentnosti.

Definirane su sljedeće **mjere**:

Mjera 2.1 Razraditi specifične programe obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za manja i srednja poduzeća, za postojeće i potencijalne poduzetnike, kroz pozive na ponudu programa na temelju dogovorenih kompetencija i ishoda učenja.

Objaviti javni poziv za nadmetanje programa koji će nuditi definirane kompetencije i ishode učenja.

Ponuditi programe obrazovanja malim i srednjim poduzećima od strane akreditiranih izvoditelja obrazovnih usluga.

Nadležnost: Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala. Zavodi za zapošljavanje. Hrvatska udruga poslodavaca.

Provedba: Projekti (državne agencije, ustanove i institucije za obrazovanje odraslih, visoka učilišta zavodi za zapošljavanje).

Regionalni centar za razvoj poduzetničkih kompetencija za zemlje jugoistočne Europe (SEECEL).

Moguće financiranje iz ESF-a i od strane poslodavaca.

Rok: Priprema programa do 2016. Provedba: trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj novih programa za mala i srednja poduzeća, broj programa za poduzetnike. Broj polaznika programa i iznosi financiranja po polazniku.

Mjera 2.2 Definirati uvjete i postupke poticanja suradnje između ustanova za obrazovanje odraslih i gospodarstvenika te lokalne uprave s ciljem unapređenja uvjeta u kojima se izvodi praktična nastava, stručna praksa i vježbe u programima obrazovanja odraslih.

Nadležnost: Ministarstva, državne agencije, HUP. Promjena zakonodavstva.

Provedba: Ustanove za obrazovanje odraslih. Poslodavci.

Rok: 2016.

Pokazatelji provedbe: Definirani uvjeti i postupci izvođenja praksi. Broj mjesta za obavljanje vježbi i stručne prakse. Ukupno trajanje praktične nastave.

3. CILJ: USPOSTAVITI SUSTAV OSIGURAVANJA KVALITETE U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Opis i analiza stanja

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

U hrvatskom obrazovnom sustavu, **unutarnji sustav osiguravanja i unapređivanja kvalitete** provode školske ustanove⁵⁰, strukovne škole⁵¹ i visoka učilišta⁵². Ustanove za obrazovanje odraslih ne provode samovrednovanje. Dok za opće obrazovanje ne postoje smjernice i upute (provjeriti), u strukovnom obrazovanju koristi se Priručnik za samovrednovanje koji je izradila ASOO u sklopu IPA projekta (srpanj, 2011). Visoka učilišta, u postupcima samovrednovanja

⁵⁰ U školskim ustanovama se radi unapređenja kvalitete odgojno-obrazovne djelatnosti provodi vanjsko vrednovanje i samovrednovanje, a odnosi se na provođenje nacionalnih ispita te mjerenje stupnja kvalitete svih sastavnica nacionalnog kurikulumu, čl. 88. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, NN 87/08.

⁵¹ Samovrednovanje se provodi za sljedeća ključna područja: planiranje i programiranje rada, poučavanje i podrška učenju, postignuća polaznika, materijalni uvjeti i ljudski potencijali, profesionalni razvoj zaposlenika, međuljudski odnosi u ustanovi za strukovno obrazovanje, rukovođenje i upravljanje, suradnja s ostalim dionicima. Čl.11. Zakona o strukovnom obrazovanju, NN 30/09.

⁵² Unutarnji sustav osiguravanja i unapređivanja kvalitete uređuje svojim općim aktom svaka ustanova u sustavu visokog obrazovanja. Čl. 18. Zakona o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju, NN 45/09.

koriste se Standardima i smjericama za osiguravanje kvalitete u Europskom prostoru visokog obrazovanja⁵³.

Vanjski sustav osiguravanja i unapređivanja kvalitete na razini predtercijarnog obrazovanja u vrlo skromnoj mjeri uključuje vrednovanje institucija (nastavnika⁵⁴) i programa što za opće obrazovanje provodi AZOO i MZOS), a za strukovno obrazovanje te obrazovanje odraslih, ASOO i MZOS⁵⁵, te vanjsko vrednovanje učenika koje provodi NCVVO. Osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju provode sama visoka učilišta te Agencija za znanost i visoko obrazovanje⁵⁶, punopravna članica Europske udruge za osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju⁵⁷, na temelju Standarda i smjernica za osiguravanje kvalitete u Europskom prostoru visokog obrazovanja.

Dok prethodna *Strategija obrazovanja odraslih* (2004) prepoznaje važnost kvalitetnog obrazovanja, ipak među ciljeve nije uvrstila izgradnju sustava osiguravanja kvalitete obrazovanja odraslih.

Formalni programi obrazovanja odraslih imaju odobrenje MZOS-a temeljem procjene ispunjavanja kriterija (trajanje i način izvođenja) i ispunjenosti prostornih, kadrovskih i materijalnih uvjeta određenih Pravilnikom (čl. 23.-41.) i pozitivnog mišljenja ASOO te očevida MZOS-a, i za njih postoji podloga za razvoj sustava osiguravanja kvalitete.

Neki uočeni problemi/izazovi kao osnova i prostor za razvoj jesu:

- Ustanove same donose programe obrazovanja odraslih, a programe osnovne i srednje škole donosi ministar. Sadržaj programa osnovne škole je neprilagođen obrazovanju odraslih, program je sažet, ali ne na temelju procjene potrebnih kompetencija i vremena potrebnih za njihovo stjecanje, već su izbačeni određeni sadržaji i predmeti u cijelosti – polaznici, mada imaju formalne preduvjete, vrlo teško mogu nastaviti obrazovanje;
- Ne postoji rok valjanosti izdanog rješenja (reakreditacija);
- Obveza za vođenjem evidencija postoji (Pravilnik), ali ne i mjere sankcioniranja;
- Ne postoje standardi kvalifikacija i skupova ishoda učenja koji bi postavili minimalne kriterije i standardizirali ishode (HKO);
- Kriteriji za izdavanje mišljenja o programu i uvjetima nisu dovoljno propisani i razrađeni.

⁵³ *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, ESG, 2005. obuhvaćaju unutarnje osiguravanje kvalitete visokih učilišta, vanjsko osiguravanje kvalitete visokog obrazovanja te osiguravanje kvalitete agencija za vanjsko osiguravanje kvalitete.

⁵⁴ Stručno-pedagoški nadzor sustavno je i organizirano stručno praćenje provedbe propisanih nastavnih planova i programa, organizacije i izvođenja nastave i drugih oblika odgojno-obrazovnog rada u školskim ustanovama te stručnog i pedagoškog rada odgojitelja, učitelja, nastavnika i stručnih suradnika, čl. 2. Zakona o stručno pedagoškom nadzoru, NN 73/97.

⁵⁵ Isključivo na poziv i na temelju podnesene prijave, ASOO provodi stručno-pedagoški nadzor nad ustanovama za obrazovanje odraslih što uključuje ocjenjivanje andragoške dokumentacije, prostornih i materijalnih standarda, andragoško osposobljavanje sudionika u sustavu obrazovanja, izdavanje javne isprave, vrijeme trajanja pojedinih oblika obrazovanja, ispunjenje obveze popunjavanja evidencija o programima, polaznicima i nastavnicima u ustanovi te dostavljanje tih podataka Agenciji.

⁵⁶ Osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju obuhvaća unutarnji i vanjski sustav osiguravanja i unapređivanja kvalitete. Vanjski sustav osiguravanja i unapređivanja kvalitete obuhvaća postupke vrednovanja: inicijalna akreditacije, reakreditacije, tematsko vrednovanje i vanjske neovisne prosudbe unutarnjeg sustava osiguravanja kvalitete (audit).; Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju, (NN 45/09).

⁵⁷ *European Association for Quality Assurance in Higher Education - ENQA*

OPIS 3. CILJA: USPOSTAVITI SUSTAV OSIGURAVANJA KVALITETE U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Prema važećim propisima, obrazovanje odraslih u RH odvija se kao formalno, neformalno i informalno.

Programi neformalnog obrazovanja odraslih su oni koji se provode bez mogućnosti provjere kvalitete i suglasnosti nadležne institucije, o njima se ne vode evidencije te su izvan sustava osiguravanja kvalitete.

Programi formalnog obrazovanja odraslih su oni koje za koje je nadležno ministarstvo provelo upravni postupak i izdalo odobrenje izvođenja (rješenje) sukladno Zakonu o obrazovanju odraslih i pripadajućim podzakonskim aktima. Postupak utvrđivanja uvjeta za izvođenje formalnih programa obrazovanja odraslih je temelj na kojem treba dalje razvijati sustav osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih.

Uspostava sustava osiguravanja kvalitete obrazovanja odraslih treba se temeljiti na načelima HKO-a i to kroz:

- a) izradu obrazovnih programa temeljenih na ishodima učenja i usklađenih s potrebama tržišta rada kroz usklađivanje s odgovarajućim standardima kvalifikacija i standardima zanimanja;
- b) izradu jasnih i transparentnih kriterija i procedura za vrednovanje standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja, te akreditaciju programa i institucija u Registru HKO-a.

Osiguravanje kvalitete u obrazovanju odraslih trebaju provoditi stručne agencije, sukladno razini programa obrazovanja odraslih, pri čemu bi njihov rad u dijelu osiguravanja kvalitete trebao biti dopunjen osiguravanjem kvalitete stjecanja kvalifikacija ili skupina ishoda učenja, što dosad nije bio slučaj.

Ključni specifični ciljevi u uspostavi sustava osiguravanja kvalitete jesu:

1. Organizirati institucionalnu strukturu za razvoj i provedbu osiguravanja kvalitete s jasnom podjelom nadležnosti među uključenim institucijama.
2. Osnažiti funkcije nadležnih agencija vezane uz osiguravanje kvalitete, standarde kvalifikacija, kriterije i postupke vrednovanja obrazovnih programa i ustanova za obrazovanje odraslih.
3. Osposobiti ustanove koje provode formalno akreditirane programe obrazovanja odraslih za uspostavu unutarnjeg osiguravanja kvalitete, a u skladu sa smjericama Zakona o hrvatskom kvalifikacijskom okviru.

Definirane su sljedeće **mjere**:

Mjera 3.1.1 Napraviti analizu ponude programa obrazovanja odraslih te, na temelju procjene razina prema HKO-u, propisati nadležnosti stručnih agencija u osiguravanju kvalitete programa obrazovanja odraslih, odnosno sveučilišta u provedbi „programa cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih“.

Nadležnost: MZOS.

Provedba: MZOS, stručne agencije, sveučilišta.

Rok: 2014.

Pokazatelji provedbe: Revidirani propisi kojima se reguliraju nadležnosti u osiguravanju kvalitete obrazovanja odraslih.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Mjera 3.1.2 Izraditi i usvojiti procedure nadležnih agencija u osiguravanju kvalitete programa obrazovanja odraslih, uvažavajući specifičnosti razina obrazovanja.

Nadležnost: MZOS.

Provedba: MZOS, stručne agencije.

Rok: 2015.

Pokazatelji provedbe: Revidirani propisi kojima se reguliraju procedure u osiguravanju kvalitete programa obrazovanja odraslih.

Mjera 3.2.1 Doraditi smjernice i upute za izradu programa obrazovanja odraslih i odgovarajućih standarda kvalifikacija temeljenih na ishodima učenja i usklađenih s odgovarajućim standardima zanimanja, sukladno HKO-u i eventualnim promjenama u propisima.

Nadležnost: MZOS.

Provedba: MZOS, stručne agencije.

Rok: 2014.

Pokazatelji provedbe: Smjernice i upute.

Mjera 3.2.2 Izraditi unaprijedene programe osnovnog i srednješkolskog obrazovanja odraslih sa sadržajima prilagođenima odraslim polaznicima te sažetima na temelju procjene potrebnih ključnih kompetencija i vremena potrebnog za njihovo stjecanje, kako bi polaznici bili u isto vrijeme osposobljeni za izlazak na tržište rada, ali i za nastavak obrazovanja.

Nadležnost: MZOS.

Provedba: MZOS, stručne agencije.

Rok: 2015.

Pokazatelji provedbe: Programi osnovnog i srednješkolskog obrazovanja odraslih.

Mjera 3.2.3 Unaprijediti kriterije inicijalne akreditacije i reakreditacije programa obrazovanja odraslih.

Nadležnost: MZOS.

Provedba: MZOS, stručne agencije.

Rok: 2015.

Pokazatelji provedbe: Revidirani propisi u obrazovanju odraslih.

Mjera 3.2.4 Uspostaviti nacionalni informacijski sustav obrazovanja odraslih, koji bi sadržavao podatke o programima, polaznicima, andragoškim djelatnicima i financiranju akreditiranih programa obrazovanja odraslih, i bio povezan s Evidencijom ljudskih potencijala i Registrom HKO-a.

Nadležnost: MZOS, ASOO.

Provedba: Projekt (moguće financiranje iz ESF-a).

Rok: 2015.

Pokazatelji provedbe: Nacionalni informacijski sustav.

Mjera 3.2.5 Prikupljati informacije o zapošljivosti kandidata koji su prošli akreditirane programe obrazovanja odraslih namijenjene tržištu rada, te njihovo korištenje u postupcima reakreditacije.

Nadležnost: Stručne agencije.

Provedba: Stručne agencije, ustanove za obrazovanje odraslih. Zavodi za zapošljavanje.

Rok: 2016. – 2020.

Pokazatelj provedbe: Broj anketiranih polaznika programa obrazovanja odraslih

Mjera 3.3.1 Razraditi smjernice za akreditaciju unutarnjih sustava osiguravanja kvalitete u akreditiranim ustanovama obrazovanja odraslih po uzoru na ESG (*European Standards and Guidelines for Quality Assurance*) smjernice u visokom obrazovanju.

Uspostaviti sustav unutarnjeg osiguravanja kvalitete u ustanovama za obrazovanje odraslih koji su predmet vanjskog vrednovanja nadležnih stručnih agencija.

Nadležnost: MZOS.

Provedba: MZOS, stručne agencije, ustanove za obrazovanje odraslih.

Rok: 2015. – 2017.

Pokazatelji provedbe: Revidirani propisi u obrazovanju odraslih.

4. CILJ: POBOLJŠATI ORGANIZIRANOST, UPRAVLJANJE I FINANCIRANJE OBRAZOVANJA ODRASLIH

Pregled stanja organiziranosti i upravljanja procesima

Okruženje davatelja usluga i korisnika cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih je izuzetno široko s različitim i često suprotstavljenim zahtjevima i očekivanjima. S jedne strane postoje građani sa svojim težnjama za unapređivanjem i proširenjem svojih sposobnosti znanja i vještina, a s druge strane se generiraju očekivanja društvene zajednice i gospodarstva za što efikasnijim korištenjem ljudskih resursa.

Neravnoteža tih očekivanja i potreba traži veću kooperativnost, dogovore, sinkrono djelovanje, podjelu i hijerarhiju odgovornosti pri odlučivanju i to svih dionika da bi se time postigli ukupno veći učinci.

U trokutu ključnih skupina sudionika – davatelji usluga obrazovanja, primatelji, korisnici (društvo i gospodarstvo), bitno je utjecati na razumijevanje i odlučnost političkih struktura za upravljanje promjenama. Potrebno je neprestano poticati svijest i političku volju nadležnih tijela za prihvaćanje pozitivnih EU dostignuća u politici i mjerama cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih.

Nedovoljna učinkovitost sustava obrazovanja odraslih mjerena izuzetno slabom uključenošću, dijelom je posljedica neusklađenog procesa upravljanja između različitih nadležnih ministarstava, agencija, zavoda za zapošljavanje i drugih državnih i lokalnih institucija, dok je drugim dijelom posljedica nedovoljnog ili neučinkovitog modela financiranja sustava i učesnika.

Ključno nadležno ministarstvo je MZOS, iako bi druga Ministarstva trebala voditi brigu o stanju cjeloživotnog obrazovanju zaposlenih i potencijalno zaposljivih u svojem sektoru. Unutar MZOS-a ne postoji služba koja bi se izravno bavila obrazovanjem odraslih.

Ostala ministarstva koja su povezana s obrazovanjem odraslih jesu: Ministarstvo gospodarstva, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije, Ministarstvo financija, Ministarstvo poduzetništva i obrta, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Ministarstvo poljoprivrede, Ministarstvo turizma, Ministarstvo zaštite okoliša i prirode i Ministarstvo socijalne politike i mladih.

Dodatno, važnu ulogu u cijelom sustavu imaju i Zavodi za zapošljavanje, čija je najvažnija zadaća povećati broj zaposlenih potičući, između ostalog, obrazovanje i osposobljavanje za potrebe tržišta rada.

Financiranje obrazovanja odraslih

Jedan od razloga za nisko sudjelovanje građana u procesima cjeloživotnog obrazovanja odraslih je povezan s financiranjem sustava i niskim poticajima za polaznike. Prema analizi ASOO iz 2010. godine polaznici plaćaju najvećem dijelom sami pohađanje programa (61 %). Poslodavci financiraju 18 % polaznika formalnih programa obrazovanja odraslih, Hrvatski zavod za zapošljavanje 9 % polaznika, dok se pohađanje programa obrazovanja odraslih za tek manji dio polaznika financira iz drugih izvora. Županije tako financiraju 4 % polaznika, gradovi i MZOS po 2 %, a druga ministarstva za manje od 1 % svih polaznika.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Polaznici u Hrvatskoj za aktivnosti obrazovanja i osposobljavanja odraslih u prosjeku godišnje izdvajaju vrlo blizu prosjeka EU. Izdvajanje za obrazovanje i osposobljavanje odraslih po polazniku najviše je u najmlađoj kategoriji odraslih, od 25 do 34 godina, a gotovo četiri puta manje su izdvajali polaznici od 55 do 64 godina starosti.

Skoro trećina poslodavaca (31 %) mjesečno izdvaja manje od trećine iznosa ulaganja koje snose sami polaznici.

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih provela je 2010. on line anketu s ciljem prikupljanja podataka o ulaganjima 16 većih hrvatskih tvrtki u obrazovanje svojih zaposlenika.

Od devet tvrtki koje su ispunile upitnik, osam ih ima posebnu organizacijsku jedinicu zaduženu za organizaciju i/ili provedbu edukacije zaposlenika (odjel, odsjek i slično). Tri tvrtke imaju organiziran edukacijski centar unutar poduzeća (akademiju, ili slično).

Sve tvrtke financirale su kraće programe obrazovanja svojih zaposlenika koja se provodila izvan tvrtke. Tvrtke su snosile troškove obrazovanja u obliku plaća organizatora i provoditelja edukacije, plaća zaposlenika za vrijeme njihove edukacije, troškova organiziranja i provođenja programa obrazovanja unutar i izvan tvrtke, putnih troškovi sudionika edukacije i drugo.

Za potrebe uvida o financiranju obrazovanja odraslih u 2010. godini iz proračuna RH poslan je upit o sredstvima planiranim za obrazovanje odraslih u 2010. godini svim našim ministarstvima (16) i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Na upit je odgovorilo 13 ministarstava i Hrvatski zavod za zapošljavanje. Od ukupnog broja, tri ministarstva odgovorila su da u ovoj 2010.-oj godini nemaju planirana sredstva za tu svrhu. Ukupno planirana sredstva prema prikupljenim podacima za 2010. iznose 118 436 609 kn. Prema prikupljenim podacima najveći dio sredstava za obrazovanje odraslih potrošen je kroz programe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Da bi se potaklo veće uključivanje odraslih u obrazovne procese potrebno je osigurati poticajne mjere koje svakako trebaju obuhvatiti mjere porezne politike i sustav stipendiranja.

U nas postoje različiti oblici financiranja obrazovanja odraslih, koji su predviđeni u Zakonu o obrazovanju odraslih. No, Zakon ne precizira obveze pojedinih financijera, dakle ne navodi se u postocima neophodna izdavanja iz državnog proračuna, odnosno iz proračuna jedinica lokalne uprave i samouprave koja bi sustav činila stabilnim i osiguravala neophodan rast, prije svega porast broja osoba koje su uključene u sustav. Uključivanje jedinica lokalne uprave i samouprave u financiranje programa obrazovanja odraslih osiguralo bi da lokalne sredine upravljaju svojim ljudskim potencijalom.

Iako su se znatno povećala sredstva za programe i projekte cjeloživotnog učenja i obrazovanja, još uvijek je gotovo je nemoguće dobiti neki pouzdaniji uvid u ukupni iznos i strukturu tih rashoda, posebice na nižim razinama vlasti lokalnih i regionalnih uprava i samouprava. Značajna sredstva planirana i izdvojena za cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih nisu prikazana pod MZOS i/ili ASOO, nego su uključena u druga ministarstva i državna tijela. Stoga bi bilo nužno umrežiti sve dionike koji financiraju neku vrstu obrazovanja odraslih, te osmisliti strategiju racionalnijeg i ciljanog trošenja sredstava.

Osmišljeni sustav poreznih olakšica za osobe koje ulažu u svoje obrazovanje i unapređenje svojih kompetencija može biti veliki motiv za pojedinca, no također je bitno osigurati porezne olakšice i poslodavcima, odnosno institucijama koje provode programe obrazovanja odraslih. Sukladno važećim propisima na školarinu u programima obrazovanja odraslih koji nisu ishodili odobrenje za izvođenje od strane Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta (dakle, koji nisu formalni programi obrazovanja odraslih) naplaćuje se porez na dodanu vrijednost. Time se obeshrabruje neformalno obrazovanje odraslih (primjerice. usavršavanja, seminari, treninzi, edukacije i sl.) putem kojih se mogu steći brojne kompetencije nužne za razvoj karijere i zapošljavanje.

OPIS 4. CILJA: POBOLJŠATI ORGANIZIRANOST, UPRAVLJANJE I FINANCIRANJE OBRAZOVANJA ODRASLIH

Utvrđiti postupke usklađenog upravljanja između različitih nadležnih ministarstava, agencija, zavoda za zapošljavanje i drugih državnih i lokalnih institucija.

Nužno je definirati postupke uspostave i odlučivanja o prioritetnim novim programima, procese akreditacije i reakreditacije, kriterije i modele financiranja, te pokazatelje za učinkovit nadzor provedbe aktivnosti.

Državne agencije se mora upoznati i osposobiti, te administrativno i financijski osnažiti za preuzimanje novih aktivnosti u dijelu inicijalne akreditacije i periodičke reakreditacije programa i institucija, nadzora te svih ostalih elemenata osiguravanja kvalitete. Tako bi, primjerice, ASOO trebao preuzeti prikupljanje podataka i vođenje jedinstvene baze podataka o ulaganjima u formalne programe cjeloživotnog obrazovanja odraslih, i praćenje trošenja sredstava. Slične nadležnosti na akreditiranim programima obrazovanja odraslih u visokom obrazovanju imala bi AZVO (npr. izvanredni studiji i kraći programi obrazovanja).

Visoka učilišta, naročito sveučilišta, moraju preuzeti nove obveze u organizaciji cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih, projektiranju i izvođenju novih programa, programiranju i izvođenju studija s djelomičnim opterećenjem, karijernom usmjeravanju i savjetovanju, u razvoju e-pomagala te u organiziranju i formiranju otvorenih obrazovnih sadržaja, znanja i pomagala.

U cilju poboljšanja sustava **financiranja i nadzora trošenja sredstava** za obrazovanja odraslih potrebno je razmotriti modele unapređenja financiranja sustava. U dokumentu *Obrazovanje i učenje odraslih u Hrvatskoj – stanje i prijedlozi za poboljšanje politika, zakonodavstva i financiranja, 2009. - Završno izvješće CARDS projekta* detaljnije su definirani kriteriji za raspodjelu sredstava: politika i mjere, izvori financiranja, korištenje sredstava, mogući financijski prioriteti, kriteriji za financiranje troškova polaznika i kontrola pokazatelja provedbe, kriteriji učinkovitosti korištenja sredstava.

Nužno je unaprijediti sadašnju neodgovarajuću i/ili nedovoljnu koordinaciju u financiranju između različitih nadležnih ministarstava, agencija i lokalnih i regionalnih tijela. Postoje programi u kojima se zbog nedovoljno dobre pripreme, koordinacije sredstva ne potroše, pa je premali broj zainteresiranih (informiranih) mogućih polaznika.

Važno je unapređenje planiranja i alokacije financijskih resursa koje se može postići pomoću boljeg identificiranja predloženih projekata i alokacije koje su od najvećeg prioriteta za zajednicu. Neophodno je poboljšanje upravljanja i nadzora nad financijama i proračunske

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

discipline. U cilju poboljšanja proračunske discipline bitno je da su izvanproračunski korisnici uključeni pod odgovarajući nadzor, i to tako da su ili integrirani u proračune odgovarajućih odjela ili integrirani kao samostalni fondovi u proračun. To bi se moglo ostvariti tako da se prihodi i rashodi izvještavaju u proračunskoj dokumentaciji u bruto iznosima i mogu se tijekom rasprava usklađivati kao i ostale proračunske stavke. Podaci o iznosima rashoda za pojedine programe cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih trebali bi biti praćeni i nefinancijskim pokazateljima, poput broja korisnika, što sada nije slučaj. Za programe je potrebno razviti pokazatelje provedbe koji ukazuju na to da li određeni program teži ostvarenju zadanog cilja.

Potrebno je da se svake godine pripremi završno izvješće koje će biti objedinjeno, metodološki sređeno i dat će uvid u broj polaznika, programe, provoditelje, utrošena sredstva. Sufinanciranje ustanova za obrazovanje odraslih treba ostvariti na način da se sufinanciraju programi, odnosno polaznici, koji se traže na tržištu rada ili koji su bitni za buduću strukturu gospodarstva.

Strategija naglašava neophodnost definiranja prioriternih programa obrazovanja odraslih (odnosno prioriternih kvalifikacija koje se njima stječu) i njihove financijske podrške iz javnih sredstava državnog proračuna ili EU fondova.

Kroz javne natječaje i dostupna sredstva trebalo bi smišljeno poticati opremanje i razvoj postojećih te po potrebi osnivanje novih ustanova za obrazovanje odraslih u manjim naseljima i ruralnim područjima, ukoliko za to postoji opravdanost. U tom smislu imati na umu da javne srednje škole mogu provoditi i danas provode programe obrazovanja odraslih i da imaju za to na raspolaganju i javnu infrastrukturu.

U financiranje je potrebno uvesti nadzor, praćenje i evaluaciju. Važno je pratiti utrošak sredstava u odnosu na učinak, a rezultate vanjske evaluacije koristiti za poboljšanje procedura provedbe i financiranja.

Sufinanciranje ustanova za obrazovanje odraslih treba ostvariti tako da se sufinanciraju polaznici samo onih programa koji su traženi na tržištu rada ili važni za predvidive potrebe.

Stoga je nužno unaprijediti planiranje i usmjeravanje financijskih ulaganja i poticaja, što se može postići boljim identificiranjem predloženih projekata i alokacijom financiranja programe od najveće važnosti za zajednicu odnosno polaznike takvih programa.

Kroz javne natječaje i dostupna sredstva trebalo bi smišljeno poticati opremanje i razvoj postojećih te po potrebi osnivanje novih ustanova za obrazovanje odraslih u manjim naseljima i ruralnim područjima, ukoliko za to postoji opravdanost. U tom smislu imati na umu da javne srednje škole mogu provoditi i danas provode velik broj programa obrazovanja odraslih i da imaju za to na raspolaganju i javnu infrastrukturu.

Utvrđeno je da postoji potreba za predlaganjem i provođenjem mjera za poticanje polaznika obrazovanja i osposobljavanja, naročito za slabije motivirane osobe. Jedan od načina je i stvaranje sustava i modela i oblika poticanja iz državnih i lokalnih proračuna.

Mjere za poboljšanje organiziranosti i upravljanja jesu:

<p>Mjera 4.1.1 Definirati postupke analize pokazatelja provedbe strategije, odlučivanja, upravljanja i nadzora. Utvrditi nadležnosti i odgovornosti ministarstava, agencija, zavoda za zapošljavanje i drugih državnih i lokalnih institucija.</p>

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije

Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Ustanoviti odgovarajuću službu u MZOS za obrazovanje odraslih.

Nadležnost: Državne agencije, nadležna ministarstva.

Provedba: Redovita aktivnost agencija i nadležnih ministarstava.

Dopune, izmjene zakona i pravilnika i njihovo međusobno usklađivanje.

Rok: Definiranje postupaka do 2015. Izmjene zakona i pravilnika do 2017. Nadzor: trajno.

Pokazatelji provedbe: Hodogrami aktivnosti. Vrijeme potrebno za akreditaciju i realizaciju programa. Broj novo akreditiranih programa. Utrošak javno uloženi sredstava po polazniku. Broj javnih službenika zaposlenih na administrativnim poslovima.

Mjera 4.1.2 Osnovati centre za cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih na visokim učilištima.

Najvažnije predvidive zadaće i aktivnosti centara bile bi:

- Razraditi i predložiti izvedbene programe izvanrednih studija (studija s djelomičnim opterećenjem), dodatnog obrazovanja i usavršavanja;
- Poticati i organizirati izradu novih e-pomagala za učenje na daljinu, ekspertnih sustava za poučavanje te formiranje otvorenih obrazovnih sadržaja od strane visokoškolskih nastavnika;
- Projektirati i izvoditi nove programe obrazovanja nastavnika;
- Organizirati procese i službe za karijerno savjetovanje i usmjeravanje.

Nadležnost: MZOS i visoka učilišta.

Provedba: Visoka učilišta (moguće financiranje iz ESF-a).

Dopune, izmjene zakona i pravilnika i njihovo međusobno usklađivanje.

Rok: 2015. Dopune, izmjene zakona i pravilnika i njihovo međusobno usklađivanje do 2017.

Pokazatelji provedbe: Broj osnovanih centara pri sveučilištima i visokim školama.

Mjera 4.1.3 Uvesti obvezu stručnog usavršavanja andragoških djelatnika i ravnatelja ustanova za obrazovanje odraslih.

Nadležnost: MZO, ASOO.

Provedba: Ustanove za obrazovanje odraslih.

Rok: 2017.

Pokazatelji provedbe: Izmijenjen Zakon o obrazovanju odraslih i pripadajući pravilnici.

Drugom skupinom mjera želi se unaprijediti koordiniranost u **financiranju, upravljanju i nadzoru trošenja sredstava** između različitih nadležnih ministarstava i tijela, i to sljedećim mjerama:

Mjera 4.2.1 Definirati procese koordiniranja u financiranju između različitih nadležnih ministarstava, državnih i lokalnih tijela.

Identificirati programe za financiranje, usmjeravati sredstva iz državnog i lokalnih proračuna prema kriterijima prioriteta za zajednicu, koordinirati financiranje i učinkovito trošenje sredstava.

Nadležnost: Ministarstva i državne agencije.

Provedba: Redovita aktivnost državnih agencija, nadležnih ministarstava.

Rok: Definiranje procesa do 2015. Provedba: trajno.

Pokazatelji provedbe: Iznosi financijskih ulaganja iz različitih izvora.

Iskorištenost sredstava u odnosu na planirana.

Mjera 4.2.2 Predložiti pokazatelje učinkovitosti provedbe ciljeva programa obrazovanja odraslih za potrebe nadzora i upravljanja financiranjem.

Podnositi godišnje izvještaje od strane nadležnih državnih i lokalnih tijela te izvoditelja obrazovanja odraslih, objedinjena i metodološki sređena prema definiranim pokazateljima, koji trebaju dati uvid u broj polaznika, programe, provoditelje i utrošena sredstva.

Nadležnost: ministarstva i državne agencije.

Provedba: Redovita aktivnost državnih agencija, nadležnih ministarstava.

Lokalna uprava agencije, ustanove i institucije za obrazovanje odraslih.

Rok: Definiranje pokazatelja do 2015. Provedba: trajno

Pokazatelji provedbe: Potpunost izvještaja. Broj polaznika programa. Utrošak sredstava u odnosu na učinak.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

Mjera 4.2.3 Pratiti učinke obrazovanja i osposobljavanja za kvalifikacije i/ili zanimanja radi planiranja budućih ulaganja iz javnih izvora.

Razviti i financirati usluge obrazovanja za zapošljavanje kojima se zainteresirane akreditirane provoditelje plaća najvećim dijelom prema učincima zapošljavanja nezaposlenih koje su obrazovali i osposobljavali.

Nadležnost: Ministarstva i državne agencije. Zavodi za zapošljavanje.

Provedba: Ustanove obrazovanja odraslih, visoka učilišta, a u provedbi dodatno i strukovne škole i Centri kompetentnosti, odnosno svi zainteresirani prema Zakonu o HKO i oni koji prema HKO na to imaju pravo. Registri HKO i Zavodi za zapošljavanje.

Rok: Trajno.

Pokazatelji provedbe: Broj novo definiranih, akreditiranih i uvedenih standarda zanimanja i kvalifikacija. Broj novo osnovanih poduzeća i povećan udio zaposlenih.

Mjera 4.2.4 Uskladiti propise i koji reguliraju djelatnost obrazovanja odraslih u dijelu koji se odnosi na financiranje, te regulirati ulogu i obveze osnivača u financiranju rada ustanova za obrazovanje odraslih. Definirati poreznu politiku u smjeru izjednačavanja ustanova bez obzira na osnivača.

Nadležnost: Ministarstva i državne agencije.

Provedba: Ustanove obrazovanja odraslih. Zavodi za zapošljavanje.

Potrebne su izmjene i dopune zakona.

Rok: Razrada i prijedlog modela: 2014.-2015. Izmjene i dopune zakona do 2017. Provedba od 2017. nadalje.

Pokazatelji provedbe: Razrađen model financiranja ustanova za obrazovanje odraslih, doneseni propisi u skladu sa novim modelom.

U cilju razrade i odabira optimalnog modela novih **financijskih poticaja i olakšica** za sudjelovanje u programima za građane i poslodavce predlaže se sljedeća mjera:

Mjera 4.3.1 Predložiti optimalni model financijskog poticanja pojedinaca i poslodavaca, na temelju analize mogućnosti i opravdanosti uvođenja sljedećih načina financijskih poticaja:

- Modela osobnih obrazovnih računa i vaučera koje (su)financira država ili lokalna za obrazovanje odraslih;
- Slobodnih dana za zaposlenike koji se obrazuju;
- Poreznih olakšica pojedincima za stjecanje ključnih kompetencija;
- Poreznih i sličnih olakšica za poslodavce;
- Kredita za obrazovanje odraslih, a u dogovoru sa socijalnim partnerima;
- Osnivanje fonda za osposobljavanje, usavršavanje i obrazovanje odraslih.

Uvesti optimalni model financijskog poticanja pojedinaca i olakšica za poslodavce, sukladno provedenim analizama.

Nadležnost: Ministarstva i državne agencije.

Provedba: Ustanove obrazovanja odraslih. Zavodi za zapošljavanje.

Potrebne su izmjene i dopune zakona.

Rok: Razrada i prijedlog modela: 2014.-2015. Izmjene i dopune zakona do 2017. Provedba od 2017. nadalje.

Pokazatelji provedbe: Model financijskih poticaja. Visina financijskih poticaja polaznicima. Visina iskorištenih poticaja. Broj novih polaznika obrazovanja odraslih.

KORIŠTENI LITERATURNI I DRUGI IZVORI

1. Europe 2000 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, EC, 2010;
http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm
2. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on Key Competences for Lifelong Learning (2006/962/EC), Official Journal of the European Union;
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf
3. Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (2011/C 372/01);
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>
4. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes, 2012.
http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm
5. Žiljak, T.: Politike cjeloživotnog učenja u Europskoj Uniji i Hrvatskoj, Političko obrazovanje, Vol.1(2005),1, 67-95.
6. Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive (ur. Vlasta Vizek Vidović), Zagreb, Institut za društvena istraživanja, Biblioteka Znanost i društvo; 15, 2005.
7. Silver workers – golden opportunities, Briefing Note, CEDEFOP, February 2012
8. Improving the Quality of Teacher Education, Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, COM (2007) 392;
http://ec.europa.eu/education/com392_en.pdf
9. Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01), Official Journal of the European Communities
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002G0709\(01\):EN:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002G0709(01):EN:NOT)
10. Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01), Official Journal of the European Union;
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>
11. European inventory on validation of informal and non-formal learning – Country Report: Croatia, By Lidija Buric, CEDEFOP, 2010; <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77465.pdf>
12. Zakon o obrazovanju odraslih, NN 17/2007.
http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2007_02_17_668.html
13. Pravilnik o standardima i normativima te načinu i postupku utvrđivanja ispunjenosti uvjeta u ustanovama za obrazovanje odraslih, NN 129/08. i 52/10.
14. Communication from the Commission - Adult learning: it is never too late to learn, Brussels, 23.10.2006
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:EN:PDF>
15. Communication from the Commission - Action Plan on Adult learning: It is always a good time to learn, Brussels, 27.9.2007
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0558:FIN:EN:PDF>
16. Council conclusions of 22 May 2008 on adult learning, (2008/C 140/09), Official Journal of the European Union;
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:140:0010:0013:EN:PDF>
17. Belem Framework for Action, UNESCO;
<http://uil.unesco.org/home/news-target/belem-framework-for-action/0120c832d6d63fe6fb798a346c9b3419/>
18. COUNTRY REPORT ON THE ACTION PLAN ON ADULT LEARNING: CROATIA, March 2011; http://ec.europa.eu/education/adult/doc/croatia_en.pdf
19. Strategija učenja za poduzetništvo 2010.-2014.;
<http://www.seecel.hr/UserDocsImages/STRATEGIJA%20VLADA.pdf>
20. Zakon o strukovnom obrazovanju (NN, 30/09)
21. Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru (NN 22/13)
http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_02_22_359.html
22. National Report of the Republic of Croatia: THE DEVELOPMENT AND STATE OF THE ART OF ADULT LEARNING AND EDUCATION, the Agency for Adult Education, 2008;

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije
Cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih – za javnu raspravu

- http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Croatia.pdf
23. Lisbon European Council 23 and 24 march 2000 Presidency Conclusions (No 37: Implementing a new open method of coordination); www.europarl.eu.int/summits/lis1_en.htm?textMode=on#d
 24. Preporuke za povećanje konkurentnosti, Nacionalno vijeće za konkurentnost - Stručna skupina Obrazovanje za rast i razvoj, Zagreb, 2004.
 25. Strategija i akcijski plan obrazovanja odraslih, 2004., Povjerenstvo za obrazovanje odraslih, http://www.mzos.hr/Download/2004/07/27/Strategija_obrazovanja_odraslih_i_akcijski_plan.doc
 26. The Copenhagen Declaration - Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training, http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf
 27. P. Bejaković, Uloge obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj, Društvena istraživanja, Vol.15, No.3 (83) 2006, 401-425.
 28. Smjernice za Strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije, MZOS Povjerenstvo za izradu smjernica za strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2012.; <http://public.mzos.hr/Default.aspx?art=11662>
 29. Andragoška profesija i kompetencije stručnjaka u obrazovanju odraslih, Zbornik radova 5. međ. konferencije Andragoška profesija i kompetencije stručnjaka u obrazovanju odraslih (ur. Milan Matijević i Tihomir Žiljak), Murter, 2011. www.asoo.hr/UserDocsImages/ASOO_zbornik_final.pdf
 30. Andragoški glasnik, Glasilo hrvatskog andragoškog društva, Br. 1 (28), Vol 16, 2012. Hrvatsko andragoško društvo; www.andragosko.hr
 31. Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih (1 i 2), Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (Ur. Ivana Puljiz, Ivan Šutalo, Mile Živčić), Zagreb, 2009. i 2010.; <http://www.asoo.hr/default.aspx?ID=660>
 32. Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Education and Culture, (Joint Interim Report by the European Council and the European Commission on Progress Towards Education and Training), 2010; http://www.ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf
 33. EUROPEAN PARLIAMENT, Session document A6-0304/2008 REPORT on improving the quality of teacher education (2008/2068(INI)), Committee on Culture and Education, Rapporteur: Maria Badia i Cutchet; <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=EN&reference=A6-0304/2008>
 34. European Commission Perspectives on the 2014-2020 Partnership Agreements & Programmes: A Comparative Review of the Commission's Position Papers, C. Mendez, J. Bachtler and K. Granqvist, April 2013, European Policy Research Paper, Number 84
 35. Metode analize obrazovnih potreba za gospodarski razvoj: Sažetak i rezultati za Republiku Hrvatsku, ASOO rujan 2011.; www.aoo.hr
 36. Obrazovanje odraslih u RH - podaci o sudjelovanju, pružateljima usluga, sadržaju, nastavnicima i financiranju, Radni dokument Vijeća za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2010.
 37. Usavršavanje i razvoj ljudskih potencijala i smjernice politike - Pregled postojećih financijskih rješenja i oblikovanje novih; Obrazovanje i učenje odraslih u Hrvatskoj: stanje i prijedlozi za poboljšanje politika, zakonodavstva i financiranja, Agencija za obrazovanje odraslih CARDS 2004 (EuropeAid/120956/D/SV/HR), Završno izvješće, Zagreb, travanj 2009.
 38. Position of the Commission Services on the Development of Partnership Agreement and Programmes in the Republic of CROATIA for the Period 2014-2020
 39. S. Crnković-Pozaić: Youth on the Labour Market - The Employers' Perspective, IPA Projekt Mladi na tržištu rada (2007-2009.), 2010.

KRATICE

ASOO – Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
AMPEU – Agencija za mobilnost programe Europske unije
AZUP – Andragoški zajednički upisnik podataka
CARNet – Hrvatska akademska mreža
CISOK – Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri
CEDEFOP – Europski centar za razvoj strukovne izobrazbe (*European Centre for the Development of Vocational Training*)
EAEA – Europsko udruženje za obrazovanje odraslih (*European Association for Vocational Education*)
ECVET – Europski sustav prikupljanja i prijenosa kreditnih bodova u strukovnom obrazovanju i sposobljavanju (*The European Credit system for Vocational Education and Training*)
ESF – Europski socijalni fond (*European Social Found*)
ESG – Standardi i smjernice za osiguravanje kvalitete u visokoobrazovanim institucijama (*Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*)
ETF – Europska zaklada za strukovnu izobrazbu (*European Training Foundation*)
EQF – Europski kvalifikacijski okvir (*European Qualification Framework*)
ELGPN – Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (*European Lifelong Guidance Policy Network*)
ISCED – Međunarodni standard kvalifikacija obrazovanja (*International Standard Classification of Education*)
IKT – Informacijsko-komunikacijske tehnologije
HAZU – Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti
HKO – Hrvatski kvalifikacijski okvir
HUP – Hrvatska udruga poslodavaca
HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje
SEECCEL – Regionalni centar za razvoj poduzetničkih kompetencija zemalja jugoistočne Europe
SRCE – Sveučilišni računski centar

SAŽETAK: OBRAZOVANJE ODRASLIH

Sastavni dio cjeloživotnog učenja je i obrazovanje odraslih, čija je važnost sve veća zbog demografskog trenda starenja stanovništva u Hrvatskoj i EU, radi smanjenja nezaposlenosti te neprilagođenosti postojeće obrazovne strukture tržištu rada i očekivanim novim zahtjevima. U Hrvatskoj je znatan udio građana bez ili s nižom stručnom spremom ili općenito s niskom razinom obrazovanosti, što upućuje na nužnost usklađivanja ponude programa za nadogradnju kompetencijskog potencijala te za neprestanu prilagodbu promjenjivim i sve zahtjevnijim potrebama gospodarstva i društva. **Omogućit će se pristup visokokvalitetnim programima obrazovanja odraslih** te strukturirati i akreditirati sada raznovrsna i široka ponuda programa formalnog i neformalnog obrazovanja.

Najvažniji je **ciljosiguranje preduvjeta za povećanje uključenosti građana u procese cjeloživotnog učenja i obrazovanja**. U cilju dosizanja poželjnog stupnja uključenosti više od 5 % populacije (dob: 25-64) koja sudjeluje u nekim aktivnostima obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja do 2020. (sada: 2,4% naspram 9% u EU), poduzet će se niz aktivnosti i mjera koje će poslužiti prevladavanju trenutnih strukturnih, situacijskih i psiholoških prepreka. Sadašnji stupanj uključenosti građana, osim financijskim razlozima, dijelom može biti uvjetovan i aktualnom obrazovnom ponudom te njezinom kvalitetom. U tom smislu naglašavaju se unapređenje kvalitete i relevantnost ponude, kao i poticanje visokoškolskih ustanova da se aktivno uključe u obrazovanje odraslih.

Uspostavit će se odgovarajući **programi za poboljšanje pedagoške, andragoške i stručne kompetentnosti te kvalitete učitelja, nastavnika i andragoških djelatnika** na svim razinama obrazovanja, uključujući i stručne suradnike te rukovoditelje.

Dugoročan cilj je **uspostava sustava vrednovanja kompetencija stečenih kroz neformalne i informalne oblike obrazovanja** i učenja odraslih.

Definirat će se i provoditi novi, za zajednicu i gospodarski razvoj **prioritetni programi obrazovanja odraslih**, dok će usporedo jačati i širiti se oni programi koji su bitni za stjecanje suvremenih kompetencija (npr. inicijativnost, inovativnost i poduzetnost), odnosno za stjecanje novih standarda zanimanja i kvalifikacija. Takvi programi će smišljeno pripremati i usmjeravati zaposlene ili nezaposlene za buduće gospodarske izazove i prilagodbu zahtjevima tržišta rada. Na temelju javnih natječaja za takve programe odabirat će se akreditirane ustanove koje će biti odgovorne za njihovu razradu i izvođenje.

Kako bi se učinkovito djelovalo na uklanjanje situacijskih i psiholoških prepreka, nizom će se **motivacijskih mjera i poticaja** utjecati na podizanje opće svijesti građana i poslodavaca o potrebi neprestanog učenja, obrazovanja i fleksibilne promjene kvalifikacija i zanimanja putem stjecanja novih i suvremenih znanja i vještina. Definirani su poticaji i mjere za uspostavu posebnih programa za ciljane skupine građana, u koje bi se u većem opsegu uključivale osobe nižeg stupnja obrazovanosti, nezaposlene, socijalno i drugačije marginalizirane osobe, stariji, useljenici te posebno oni čija postojećaznanja, vještine i kvalifikacije nisu, a izgledno je da neće ni biti, tražene na tržištu rada.

Proširit će se korisniku usmjereni **procesi informiranja i savjetovanja** o mogućnostima cjeloživotnog učenja i obrazovanja i to preko uspostave integralnog internetskog portala, posebnih javnih manifestacija i drugih oblika medijskih prezentacija programa.

Definirat će se i razraditi projekti za **povećanje unutarnje prostorne mobilnosti** u obrazovanju odraslih, a različitim financijskim i drugim poticajima utjecati na mobilnost učesnika obrazovanja unutar zemlje i na međunarodnom planu u funkciji stjecanja specijaliziranih znanja i vještina.

Snažnijim i širim **uvođenjem novih digitalnih pomagala** za učenje na daljinu te otvorenim i slobodnim pristupom postojećim i novim resursima znanja i obrazovnim pomagalima proširit će se, racionalizirati, učiniti kvalitetnijim i ubrzati procesi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih.

Unaprijedit će se i proširiti učenje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje na radnom i s radnog mjesta. Poslodavci i javna uprava moraju više voditi računa o stanju i unapređenju svojih ljudskih potencijala, kako bi time stvarali preduvjete za neprestanu konkurentnu prilagodbu na tržištima i za povišenje kvalitete javnih usluga. Poslodavci, posebno veći, danas koriste različite, pa i inovativne metode učenja i obrazovanja na radnom mjestu i s radnog mjesta, pri čemu su, međutim, ukupna količina ulaganja i stupanj uključenosti značajno ispod prosjeka EU. Inicijativama većih poslodavaca, koji su razvili interne obrazovne kapacitete i materijale koje koriste za školovanje vlastitih zaposlenika, pomoći će se u akreditaciji takvih programa kroz HKO. Na taj će način zaposlenici stjecati kreditne bodove odnosno dobivati prenosive potvrde o stjecanju i/ili vrednovanju skupova ishoda učenja, što će dugoročno pridonijeti transparentnom razvoju ljudskih potencijala. Manja i srednja poduzeća često imaju premalo razvijenu svijest i definirane potrebe za novim znanjima i vještinama, ali i nedovoljno financijskih mogućnosti za obrazovanje svojih zaposlenika. Njima će se ponuditi suvremeni programi osposobljavanja i usavršavanja za postojeće i nove kvalifikacije i zanimanja.

Pored financijskih poticaja, preporuča se i jači utjecaj sindikata na procese i zahtjeve vezane uz obrazovanje odraslih.

Organiziranje **izvođenja kvalitetnih praksi kod poslodavaca** važan je dio potpore cijelom obrazovnom sustavu i izuzetno je važno za podizanje stupnja kompetentnosti gotovo svih zanimanja, naročito strukovnih, a unutar njih napose za obrtnička koja se upravo i stječu kroz intenzivne programe naukovanja. Osigurat će se financijske potpore i druge olakšice poslodavcima za osposobljavanje savjetnika i mentora za vođenje učenika, studenata i pripravnika kroz obavljanje praksi na radnome mjestu.

U mnogim srednjim i visokim učilištima kao i u poduzećima postoje suvremeno opremljeni laboratoriji, radionice i edukativni centri, koji su danas pretežito namijenjeni potrebama učenika, studenata koji polaze programe u tim ustanovama. U takvim središtima radi iskusno osoblje, spremno prenositi znanja i vještine ne samo učenicima i studentima u redovitom obrazovanju, nego i polaznicima te nastavnicima programa obrazovanja odraslih. Mnogi od postojećih centara su certificirani od međunarodnih organizacija za izdavanje potvrda, atesta i drugih vrsta verificiranih dokumenata. Takva središta u srodnim će se područjima umrežiti, a iskusne eksperte

osposobiti za edukativne i certifikacijske aktivnosti. Za ona područja koja su važna za gospodarski razvoj Hrvatske izradit će se projekti formiranja novih **centara kompetentnosti**. Posebna pažnja kod osnivanja novih centara bit će posvećena većoj i kvalitetnijoj iskorištenosti postojećih središta i samoodrživosti novoformiranih. Mjere za poticanje mobilnosti polaznika bit će usmjerene privlačenju polaznika iz čitave Hrvatske u spomenute centre.

Uspostavit će se **sustav osiguravanja kvalitete obrazovanja odraslih**, koji sada ne postoji. U koncipiranju i njegovoj implementaciji slijedit će se načela HKO-a i to kroz: izradu obrazovnih programa utemeljenih na ishodima učenja i usklađenih s potrebama tržišta rada; usklađivanje s odgovarajućim standardima kvalifikacija i standardima zanimanja; izradu jasnih i transparentnih kriterija i procesa vrednovanja standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja, te akreditacijom programa i institucija. Organizirat će se institucionalna struktura za razvoj i provedbu osiguravanja kvalitete s jasnom podjelom nadležnosti među uključenim institucijama. Osnažit će se funkcije nadležnih agencija vezane uz osiguravanje kvalitete, standarde kvalifikacija, kriterije i postupke vrednovanja obrazovnih programa i ustanova za obrazovanje odraslih. Ustanove koje provode formalno akreditirane programe obrazovanja odraslih će se osposobiti za uspostavu unutarnjeg osiguravanja kvalitete, a u skladu sa smjernicama zakona o HKO-a.

Poboljšavat će se **organiziranosti, financiranje i upravljanje** procesima obrazovanja odraslih. Nedovoljna učinkovitost sustava obrazovanja odraslih dijelom je posljedica neusklađenih postupaka upravljanja između različitih nadležnih ministarstava, agencija, zavoda za zapošljavanje i drugih državnih i lokalnih tijela te dogovora sa socijalnim i gospodarskim sudionicima. Stoga će državne agencije pratiti i objedinjavati podatke o akreditiranim programima, o svim ulaganjima u programe obrazovanja odraslih, inicijalnim akreditacijama i periodičkim reakreditacijama programa i institucija, te o nadzoru u sustavu osiguravanja kvalitete.

Visoka učilišta, naročito sveučilišta, trebaju preuzeti nove obveze u organizaciji cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih, projektiranju i izvođenju novih programa obrazovanja, karijernom usmjeravanju i savjetovanju, razvoju e-pomagala te u organiziranju i formiranju otvorenih digitalnih obrazovnih sadržaja, znanja i pomagala. U skladu s navedenim aktivnostima predlaže se osnivanje odgovarajućih centara pri visokim učilištima.

Boljim identificiranjem prioriternih programa i projekata unaprijedit će se planiranje i **smišljeno usmjeravanje financijska ulaganja i poticaja**. U te će se aktivnosti uključiti i Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala. Sufinanciranje ustanova za obrazovanje odraslih provodit će preko financijskih potpora polaznicima i to samo onih programa koji su traženi na tržištu rada, ili važni za predvidive potrebe. Uvest će se mjere financijskih poticaja za pojedince i poslodavce u oblicima: modela osobnih obrazovnih računa i vaučera koje (su)financira država ili lokalna zajednica, slobodnih dana za zaposlenike koji se obrazuju, poreznih olakšica, kredita za obrazovanje, osnivanje fonda za obrazovanje odraslih.