

**STRATEŠKI OKVIR
PROMOCIJE
CJELOŽIVOTNOG UČENJA
U REPUBLICI HRVATSKOJ
2017. – 2021.**



STRATEŠKI OKVIR PROMOCIJE CJELOŽIVOTNOG UČENJA U REPUBLICI HRVATSKOJ 2017. – 2021.

Nakladnik:

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
Amruševa 4, 10000 Zagreb, Hrvatska
+385 1 6274666
ured@asoo.hr
www.asoo.hr

Za nakladnika:

Mile Živčić, ravnatelj

Urednici:

Mario Vučić, Nikša Alfirević i Jurica Pavičić

Autori (abecednim redom):

Nikša Alfirević
Ivana Bošnjak
Anny Brusić
Nino Buić
Jurica Pavičić
Ognjen Piljek Žiljak
Marija Rašan-Križanac
Nina Vranešević Marinić
Mario Vučić
Tihomir Žiljak
Mile Živčić

Lektor:

Iva Cikojević, Bond Squad j.d.o.o.

Recenzenti:

Danijela Križman Pavlović
Božena Krce Miočić
Goran Vlašić

Prevoditelj na engleski:

Mišo Sučević, GNOSIS prijevodi i lektura

Grafička priprema:

Superkontrola d.o.o., Zagreb

Tisak:

Tiskara Zelina d.d.

Naklada:

800 komada

Zagreb, srpanj 2017.

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 000973513.

ISBN: 978-953-8065-06-4

Izrada publikacije sufinancirana je iz projekta Promocija cjeloživotnog učenja.

Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost
Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

Za više informacija o EU fondovima posjetite mrežnu stranicu
Ministarstva regionalnoga razvoja i fondova Europske unije
www.strukturnifondovi.hr

SADRŽAJ

1. Predgovor.....	7
2. Analiza stanja u području cjeloživotnog učenja u RH.....	9
2.1. Uvod.....	9
2.2. Sudionici cjeloživotnog učenja.....	11
2.3. Obilježja sudionika cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj.....	12
2.4. Prepreke sudjelovanju u cjeloživotnom učenju u Hrvatskoj.....	15
2.5. Preporuke europskih politika.....	16
2.6. Zaključna razmatranja o cjeloživotnom učenju u Hrvatskoj.....	18
2.7. Preporuke za promociju cjeloživotnog učenja.....	19
3. Vrijednosti i vizija cjeloživotnog učenja u RH kao temelj strateškog okvira.....	20
3.1. Zašto učimo?.....	21
3.2. Što učimo?	22
3.3. Kako učimo?.....	23
3.4. Kada učimo?.....	23
3.5. Kakav je naš odnos prema učenju?.....	24
3.6. Što učenje čini vrijednim?	25
4. Temeljna strateška usmjerenja promotivnih aktivnosti cjeloživotnog učenja u RH.....	27
4.1. Socio-ekonomski kontekst promocije učenja odraslih.....	27
4.2. Povećanje svijesti, informiranje i motiviranje za sudjelovanje u cjeloživotnom učenju.....	28
4.3. Opis strateškog usmjerenja	32
4.4. Prioriteti i ciljevi promocije cjeloživotnog učenja u RH	39

5. Aktivnosti promocije cjeloživotnog učenja za ciljne skupine: Akcijski/komunikacijski plan.....	41
5.1 Polaznici/e uključeni/e u formalni sustav odgoja i obrazovanja.....	41
5.1.1. Komunikacijski plan - djeca u ustanovama za rani i predškolski odgoj i obrazovanje te učenici/e u osnovnim školama.....	48
5.1.2. Komunikacijski plan - učenici/e ustanova srednjoškolskog odgoja i obrazovanja.....	52
5.1.3. Komunikacijski plan - studenti/ce u sustavu visokoškolskog obrazovanja.....	55
5.2. Postojeći i potencijalni polaznici u obrazovanju odraslih (skupina osoba od 25 do 64 godine).....	58
5.2.1. Komunikacijski plan - zaposlene odrasle osobe.....	59
5.2.2. Komunikacijski plan - nezaposlene i dugotrajno nezaposlene odrasle osobe.....	61
5.2.3. Komunikacijski plan - odrasle osobe koje uče zbog osobnog razvoja.....	63
5.3. Poslodavci.....	66
5.3.1. Komunikacijski plan - poslodavci.....	69
5.4. Ranjive društvene skupine.....	71
5.4.1. Komunikacijski plan - osobe nižeg i nezavršenog obrazovanja.....	72
5.4.2. Komunikacijski plan - mladi izvan obrazovanja i zaposlenja.....	77
5.4.3. Komunikacijski plan - osobe koje žive u ruralnim područjima.....	82
5.4.4. Komunikacijski plan - romska nacionalna manjina.....	84
5.4.5. Komunikacijski plan - osobe s invaliditetom.....	87
5.4.6. Komunikacijski plan - migranti.....	89
5.4.7. Komunikacijski plan - osobe treće životne dobi i učenje unutar međugeneracijske suradnje.....	91
5.5. Donositelji odluka u obrazovnoj politici i pružatelji usluga u cjeloživotnom obrazovanju.....	94
5.5.1. Komunikacijski plan - donositelji odluka u obrazovnoj politici.....	97
5.5.2. Komunikacijski plan - pružatelji usluga u cjeloživotnom obrazovanju, s posebnim naglaskom na institucije obrazovanja odraslih.....	102
5.5.3. Komunikacijski plan - nastavno osoblje na svim razinama odgoja i obrazovanja.....	104

1. PREDGOVOR

Cjeloživotno učenje neizostavna je tema i okosnica mnogih razvojnih strategija i studija na različitim razinama. Perpetualno uključivanje i sudjelovanje odraslih u obrazovanju, kao i jačanje njihove konkurentnosti i samopouzdanja bremenito je mnogim „naslijeđenim“ i aktualnim problemima. Znajući to, ekipa stručnjaka okupljenih i angažiranih u sklopu projekta „Promocija cjeloživotnog učenja“ koji provodi Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO) odlučila se za pomalo neobičan pothvat. Kako bi se na jednom mjestu obuhvatila i analizirala ishodišta, kao i ključni dionici i procesi vezani za promoviranje obrazovanja kod specifičnih ciljnih skupina kao što su, primjerice, nezaposleni ili osobe bez završene odgovarajuće naobrazbe, oblikovan je tekst – knjiga koju upravo imate pred sobom. Posebice veseli što je vrijednost planiranog i obavljenog posla prepoznala i *Europska komisija*. Ona je, uz potporu i sufinanciranje osigurano iz državnog proračuna Republike Hrvatske, većim dijelom financirala provedbu aktivnosti iz *Europskog socijalnog fonda (ESF)*.

Bez pretenzija da se ovu knjigu smatra svojevrsnom panacejom za probleme cjeloživotnog obrazovanja ili da se njome bilo kome docira, pokušalo se sustavno i temeljito obraditi teme koje u predloženom slijedu daju obuhvatan pregled bitnih pitanja vezanih za promociju cjeloživotnog učenja. Ovaj svojevrsni strateški okvir nudi odgovore na pitanja: a) *Zašto?* i b) *Kako?* razumjeti situaciju i postupati u političkom, ekonomskom, društvenom i tehnološkom kontekstu suvremenog društva.

Ponuđena je analiza stanja u području cjeloživotnog učenja u Republici Hrvatskoj, a to je, uz obrađene vrijednosti i viziju cjeloživotnog učenja, osnovno za dobivanje odgovora na različite pojave oblike pitanja „*Zašto?*“ (pa čak i „*Zašto ne?*“). Nikada kao danas - u doba posvemašnje isprepletenosti društvenih mreža i utjecaja, lake dostupnosti vrijednih i korisnih informacija, ubrzanog tehnološkog razvoja i globalizacije - nije bilo važnije dati dobru i smislenu argumentaciju za (ne)poduzimanje važnih i korisnih aktivnosti. Pogotovo u području obrazovanja. Pogotovo imajući u vidu važnost obrazovanja za razvoj društva u cjelini. Pogotovo u Hrvatskoj.

Ponuđena su temeljna strateška usmjerenja promotivnih aktivnosti cjeloživotnog učenja u RH, kao i aktivnosti promocije cjeloživotnog učenja za pojedine ključne ciljne skupine – svojevrsni akcijski/komunikacijski plan. Posebno su istaknuta djeca, učenici/e i studenti/ce u formalnom sustavu odgoja i obrazovanja; postojeći i potencijalni polaznici u obrazovanju odraslih; poslodavci; ranjive društvene skupine te donositelji odluka u obrazovnoj politici i pružatelji usluga u cjeloživotnom obrazovanju.

Tako strukturiran, tekst se može koristiti kao sustavno i cjelovito štivo, ili kao *ad hoc* izvor izdvojenih fokusiranih sadržaja važnih za razumijevanje nekog segmenta cjeloživotnog obrazovanja. Pritom je pregled sadržaja ujedno i izdvojena ponuda takvih sadržaja!

Tekst se temelji na dugogodišnjem profesionalnom i životnom iskustvu autora - teoriji orijentiranih praktičara i praksi orijentiranih teoretičara koji su, radeći mjesecima na tekstu, bili suočeni s puno toga što ih je, ujedno, oduševljavalo, ali i razočaravalo, kako u Hrvatskoj, tako i u inozemstvu. Entuzijizam i nezainteresiranost; nerazumijevanje i stručnost; guranje glave u pijesak i predviđanje budućih koraka... samo su neke od, ponekad do karikiranosti prisutnih ambivalentnosti u društvu s kojima su se susretali autori, no, s njima su se susretali, susreću se i susretat će se i čitatelji. Upravo zato, cjeloživotno učenje i njegova promocija dijelovi su nikada do kraja ispričane priče o ljudskoj prirodi i promjenama o kojima ovisi (predvidiva) budućnost.

Za Agenciju za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih spomenuta priča traje već dugi niz godina (www.asoo.hr). Brojni projekti, stručne publikacije, simpoziji, konferencije, a posebice „*Tjedan cjeloživotnog učenja*“ izravno i neizravno pridonijeli su senzibiliziranju javnosti, motiviranju dionika i općoj promociji i unapređenju učenja u Hrvatskoj (www.cjelozivotno-ucenje.hr).

Nadamo se da će ova knjiga biti korisna ako se bude upotrebljavala kao okvirni predložak/ishodište za unapređenje komunikacijskih aspekata cjeloživotnog obrazovanja. No, to su samo želje/namjere autora i urednika! Na čitateljima je da odluče zašto i kako će se služiti knjigom. Pozivamo da knjigu koriste svi koji su na bilo koji način uključeni u cjeloživotno obrazovanje, da nam se jave na adresu elektroničke pošte (tcu@asoo.hr), s prijedlozima i primjedbama, koje ćemo pomno razmotriti i primjereno koristiti.

U Zagrebu i Splitu, lipanj 2017. godine,

Urednici

2. ANALIZA STANJA U PODRUČJU CJELOŽIVOTNOG UČENJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

2.1. Uvod

Razumijevanje cjeloživotnog učenja određeno je prijašnjim konceptima obrazovanja tijekom cijelog života, istraživačkim nastojanjima stručnjaka u 90-im godinama te javnopolitičkim dokumentima koji su nastajali na tragu tih određenja. Taj proces može se pratiti od stvaranja koncepta povratnog obrazovanja¹, razvoja ideje cjeloživotnog obrazovanja do Delorova izvješća iz 1996. u kojem se analiziraju četiri osnovna potporna cjeloživotnog učenja: učiti znati, učiti činiti, učiti biti i učiti za zajedništvo. U Delorovu izvješću² koristi se termin *learning throughout life*, što ne obuhvaća samo kronološku dimenziju života, nego i sva područja ljudskog života.³

Određenje suvremene koncepcije cjeloživotnog učenja nije jednoznačno. Hans G. Schuetze i Catherine Casey⁴ naveli su četiri modela koja se pojavljuju pod imenom cjeloživotnog učenja:

- emancipatorski model ili model koji promovira jednakost mogućnosti i životnih šansi svih građana (obrazovanje za sve); kulturalni model koji promovira važnost samoostvarenja putem učenja (cjeloživotno učenje za samoispunjenje)
- model otvorenog društva u kojem se promovira uključivanje različitih skupina i svih građana (cjeloživotno učenje za sve koji žele sudjelovati)
- model ljudskog kapitala u kojem se promovira cjeloživotno učenje za profesionalni razvoj, za potrebe razvoja radne snage (cjeloživotno učenje za zapošljivost).

Aspin i Chapman⁵ povezuju te različite elemente u trijadu koja obilježava prirodu cjeloživotnog učenja:

- učenje za ekonomski napredak i društveni razvoj
- učenje za osobni razvoj i samoispunjenje
- učenje za socijalnu uključenost, razumijevanje i djelovanje u demokratskim procesima.

U tom se smislu cjeloživotno može razumjeti kao proces koji uključuje sve faze ljudskog života i sve oblike učenja. Upravo to proširivanje i uključivanje svih oblika učenja je razlika u odnosu na koncepciju cjeloživotnog obrazovanja. Drugim riječima, nova znanja i sposobnosti se ne stječu samo organiziranim obrazovanjem i osposobljavanjem, nego i različitim oblicima spontanog, slučajnog učenja, učenja na pogreškama i slično. Dakle, ključni pojam postaje učenje koje može biti u obliku formalnog ili neformalnog obrazovanja (kao strukturiranog učenja) ili informalnog učenja (koje nije ni organizirano ni strukturirano). Obrazovne politike nastoje i ishode informalnog učenja učiniti transparentnima i vidljivima te relevantnima za pojedinca, tržište rada i zajednicu.

1 "Povratno (rekurentno) obrazovanje označava proces što se očituje u izmjenjivanju razdoblja učenja i rada tijekom života. Povratno se obrazovanje razumije i kao strategija za realizaciju cjeloživotnog obrazovanja. U tom slučaju povratno obrazovanje obuhvaća i neformalno obrazovanje i njegovo se značenje približava koncepciji kontinuiranog obrazovanja i koncepciji obrazovanja odraslih" (Pastuović, 2008:255).

2 Delors et al. (1996.). *Learning: The Treasure Within*, str. 22. Paris: UNESCO.

3 Žiljak, T. (2015.). *Obrazovanje i učenje odraslih*. EPALE. <https://ec.europa.eu/epale/hr/resource-centre/content/obrazovanje-i-ucenje-odraslih>

4 Schuetze, H. G. i Casey, C. (2006.). *Models and Meanings of Lifelong Learning: Progress and barriers on the road to a learning society*. *Compare* 36(2), 282-283.

5 Aspin, D. N., Chapman, J. D. (ur.) (2007.). *Values Education and Lifelong Learning*, str. 34. Dordrecht: Springer.

Podjela na formalno i neformalno obrazovanje te informalno učenje je jasno naznačena u europskim i hrvatskim dokumentima. Navodi se u *Memorandumu o cjeloživotnom učenju*⁶, kao i Akcijskom planu *Nikad nije kasno za učenje*⁷. U Hrvatskoj su svi oblici obuhvaćeni *Zakonom o obrazovanju odraslih*⁸, a definirani su i u *Zakonu o strukovnom obrazovanju*.⁹ U Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije cjeloživotno učenje je jedan od temelja obrazovnog sustava:

*„Time se kao temelj obrazovanja nameće koncept cjeloživotnoga učenja koji potiče pojedinca iz bilo koje dobne skupine da uči, omogućuje mu stalan pristup obrazovanju te priznavanje različitih oblika učenja... Takav sveobuhvatni koncept obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima i svim izvedbenim oblicima, odnosno uključuje programe formalnog odgoja i obrazovanja (ranog i predškolskog, osnovnoškolskog, srednjoškolskog i visokoškolskog, kao i obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja odraslih), neformalnog obrazovanja, ali i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja, vještina, stavova i vrijednosti na neformalne i informalne načine.”*¹⁰

U koncepciju cjeloživotnog učenja u javnopolitičkim dokumentima pojavljuje se obrazovanje odraslih (kao najdulje razdoblje cjeloživotnog učenja) i kontinuiranog obrazovanja ili, uže određeno, kontinuiranog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.¹¹ Ono je vrlo čest oblik obrazovanja odraslih u Hrvatskoj, a odnosi se na obrazovanje i osposobljavanje koji se provode nakon inicijalnog redovnog formalnog obrazovanja te obuhvaća istu ciljnu skupinu kao i obrazovanje odraslih (odrasle osobe nakon završetka redovnog obrazovanja). U definiranju obrazovanja odraslih u Državnom zavodu za statistiku ta je povezanost jasno izražena: *„Obrazovanje odraslih omogućuje obrazovanje odraslim osobama koje u dobi uzrasta za redovito školovanje nisu dobile odgovarajuće obrazovanje te osobama kojima je potrebna nadopuna stručne naobrazbe”*.¹²

U *Programu razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (2016. - 2020.)* iz rujna 2016. govori se o inicijalnom i kontinuiranom strukovnom obrazovanju.¹³ Iz teksta tog Programa vidljivo je da se cjeloživotno obrazovanje i kontinuirano strukovno obrazovanje u tom području razumiju kao sinonimi: *“Centri kompetentnosti su mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u kojima će se provoditi programi redovitog strukovnog obrazovanja, stručnog usavršavanja i cjeloživotnog obrazovanja, kao i drugi oblici formalnog i neformalnog obrazovanja (učenje temeljeno na radu, natjecanja te prezentacije znanja i vještina...). Kvalitetno srednjoškolsko i kontinuirano strukovno obrazovanje koje će se provoditi u centrima...”*¹⁴ Kontinuirano strukovno obrazovanje dobiva središnje mjesto u učenju odraslih upravo zato što daje nove strukovne vještine za tržište rada.

U kontinuirano strukovno obrazovanje uključeni su i drugi oblici te područja učenja. Naročitu važnost pritom imaju nestrukovne vještine koje pomažu učinkovitosti na tržištu rada. Tako se razvoj čitalačke pismenosti i poticanje čitanja razumiju kao važan segment provedbe koncepcije cjeloživotnog učenja u prijedlogu *Nacionalne strategije poticanja čitanja* iz 2015. koji nije došao do faze usvajanja. Dominantan diskurs cjeloživotnog učenja koristi se i u drugim strategijama, iako u manjem obujmu. Primjerice, volonterstvo kao oblik cjeloživotnog učenja spominje se u *Nacionalnoj strategiji stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva od 2012. do 2016.*¹⁵

6 European Commission (2000.). *A Memorandum on Lifelong Learning*. Commission Staff Working Paper SEC (2000) 1832. Brussels: European Commission

7 European Commission (2006.). *Adult learning: It is never too late to learn*, Communication from the Commission, COM (2006) 614 final. Brussels: European Commission.

8 Zakon o obrazovanju odraslih (2007.). *Narodne novine*, 17/07, 107/07, 24/10.

9 Zakon o strukovnom obrazovanju (2013.). *Narodne novine*, NN 30/09, 24/10, 22/13.

10 Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2014.). *Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije*. Zagreb: MZOS. <http://www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=713>

11 Detaljnije o razlikovanju pojmova obrazovanje odraslih, učenje odraslih, cjeloživotno učenje i kontinuirano strukovno obrazovanje u Žiljak, Tihomir: *Obrazovanje i učenje odraslih* (<https://ec.europa.eu/epale/hr/resource-centre/content/obrazovanje-i-ucenje-odraslih>)

12 Državni zavod za statistiku (2015.). *Statistički ljetopis 2015.*, http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2015/sljh2015.pdf (str. 516.).

13 Vlada RH (2016.). *Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja*. <https://public.mzos.hr/fgs.axd?id=25751> (str. 11).

14 Ibid., str. 14.

15 Vlada RH (2012.). *Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva od 2012. do 2016. godine*. <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Sjednice/Arhiva/39.%20-8.a.pdf>

Dakle, postoji interes za raznolike kompetencije, raznolika područja društvenog života, ali otpočetak *Lisabonskog procesa* (2010.) u Europi dominantna uloga cjeloživotnog učenja ogleda se u jačanju kompetencija za tržište rada. Eurostat (statistički ured Europske unije) pri prikupljanju podataka o cjeloživotnom učenju prije svega prati sudjelovanje odraslih u cjeloživotnom obrazovanju (dob 25-64 godine) s osobitim naglaskom na potrebe radnog mjesta. S druge strane, Nóvoa (2013.) je to definirao kao transformaciju koncepcije cjeloživotnog učenja u koncepciju stjecanja *pravih vještina za tržište rada* (Nóvoa, 2013.: 114).

Na temelju svih spomenutih pregleda može se zaključiti da se u Europskoj uniji i Hrvatskoj (koja je prihvatila ključne definicije EU-a) cjeloživotno učenje najčešće prepoznaje kao koncepcija koja se odnosi na odrasle osobe kojima su potrebne odgovarajuće vještine što se mogu prepoznati na tržištu rada. Svi ostali oblici učenja dobivaju na važnosti ako služe tim osnovnim ciljevima. Međutim, i redovno obrazovanje treba stvarati solidan temelj za cjeloživotno učenje, a nestrukovno obrazovanje stvarati ishode učenja koji su važni za razvoj socijalnog života ili pomažu razvoju inovativnosti i poduzetničkim pothvatima. U skladu s navedenim, koliko se koncepcija STEM-edukacije razvije u smjeru STEAM-edukacije koja uključuje umjetnost, kreativnost i interdisciplinarnost¹⁶, utoliko i umjetničko obrazovanje ostvaruje relevantnost u kontekstu poticanja kreativnosti i multidisciplinarnosti.¹⁷

2.2. Sudionici cjeloživotnog učenja

U analizi sudionika mogu se analizirati njihov broj, struktura, motivi za sudjelovanje ili prepreke koje priječe sudjelovanje u obrazovanju. U svemu je ograničavajući čimbenik oskudnost podataka. Naime, sudjelovanje osoba u procesima cjeloživotnog obrazovanja redovito se prati *Anketom o radnoj snazi*, ali posljednji dostupni podaci iz *Ankete o obrazovanju odraslih (Adult Education Survey)*¹⁸ dostupni su za 2007., dok u ispitivanju kompetencija odraslih (PIAAC - Programme for the International Assessment of Adult Competencies)¹⁹ Hrvatska ne sudjeluje. Uz to, u akademskoj zajednici izuzetno su rijetka znanstvena istraživanja koja bi se sustavno bavila tim pitanjima. Stoga će se na početku analizirati ukupan broj uključenih polaznika te uspoređivati s prosjekom u EU. Potom će se analizirati struktura i obilježja polaznika i onih koji ne sudjeluju ili su odustali od obrazovanja.

Prema podacima Europske komisije iz 2016. (Europska komisija, 2016.), razina sudjelovanja u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju na srednjoškolskoj razini u Hrvatskoj među najvišima je u EU: 71,3 posto. No, stopa zaposlenosti osoba koje su nedavno završile srednje obrazovanje (46,1 posto u 2014. godini) znatno je ispod prosjeka EU-a, koji je 73 posto (Europska komisija, 2016:7).

Iz toga proizlazi jedan od glavnih prigovora hrvatskom obrazovnom sustavu koji se odnosi na nesukladnost kompetencija polaznika. Naime, kompetencije koje učenici stječu u školi ne odgovaraju potrebama tržišta rada. U pogledu cjeloživotnog učenja, još je veći problem što se te kompetencije ne nadograđuju. Naime, kad se zaposle, odrasle osobe u Hrvatskoj rijetko nastavljaju s nadogradnjom svojih vještina. Prema podacima Eurostata iz 2016., samo je 3,2 posto odraslih osoba u Hrvatskoj u 2016. sudjelovalo u obrazovanju i osposobljavanju.²⁰ Taj podatak odnosi se na osobe stare između 25 i 64 godine, koje su izjavile da su najmanje četiri tjedna prije anketiranja sudjelovale u aktivnostima redovitog školovanja ili usavršavanja, a „*pokazatelj se odnosi na osobe u toj dobnoj skupini koje su izjavile da su u četiri tjedna prije anketiranja sudjelovale u aktivnostima redovitog školovanja ili usavršavanja*”²¹. To ispitivanje provodi se u sklopu *Ankete o aktivnosti radne snage*. Hrvatski podatci znatno su niži od europskog prosjeka i ciljeva europskih i nacionalnih strategija.

16 Vidjeti: <http://www.ecsite.eu/activities-and-services/news-and-publications/digital-spokes/issue-28#section=section-indepth&href=/feature/depth/stem-steam-education-necessary-change-or-theory-whatever>

17 European Commission (2015.). *Science Education for Responsible Citizenship*. Report to the European Commission of the Expert Group on Science Education. http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_science_education/KI-NA-26-893-EN-N.pdf

18 Anketu provodi Eurostat, statistički ured Europske unije, njegov odjel F3: *Labour market and lifelong learning*, http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_aes_12m0_esms.htm. U Hrvatskoj podatke prikuplja Državni zavod za statistiku. Podaci za anketu koja je provedena 2016. godine u trenutku pisanja teksta još nisu dostupni niti javno objavljeni.

19 Program za međunarodnu procjenu kompetencija odraslih (PIAAC) provodi Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD). <http://www.oecd.org/skills/piaac>

20 Eurostat (2016.) Education and training / Participation in education and training (Database). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database/21> Državni zavod za statistiku (2016.). *Rezultati Ankete o radnoj snazi Hrvatska 2015. – Europa 2015., Statistička izvješća*. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1575.pdf (str. 13).

Tablica 1. Postotak osoba od 25 do 64 godine koje su izjavile da su sudjelovale u obrazovanju od 2006. do 2016.

	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
Hrvatska	3,1	2,9	2,6	3	3	3,1	3,3	3,1	2,8	3,1	3,2
EU	9,6	9,4	9,5	9,5	9,3	9,1	9,2	10,7	10,8	10,7	10,8

Izvor: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables>

Ovaj udio je relativno nizak i ne pokazuje značajne promjene (posljednjih 10 godina varira između 2,6 i 3,2 posto). Taj podatak smatra se glavnim indikatorom za cjeloživotno učenje i jedan je od ključnih indikatora unaprjeđivanja obrazovnih sustava u razdoblju do 2010. te u novoj strategiji Europa 2020.

S obzirom na značaj predškolskog odgoja i obrazovanja u kontekstu cjeloživotnog učenja (*"Povećanje sudjelovanja djece iz skupina u nepovoljnom položaju velik je izazov za obrazovanje u Europi jer se sve više uviđa potencijal kvalitetnog ranog predškolskog odgoja i obrazovanja za smanjenje nepovoljnog položaja te postavljanje dobrog temelja za daljnje učenje."*²²) Također, problem je vrlo niska razina sudjelovanja polaznika u predškolskom odgoju i obrazovanju (72,4 posto u Hrvatskoj u odnosu na 94,3 posto u EU u 2015. godini).

Hrvatska svoje strategije provodi unutar tih europskih okvira. Iz toga je i proizišao i recentni zaključak Europske komisije: *"U usporedbi s drugim državama EU, stopa sudjelovanja u predškolskom odgoju i obrazovanju te obrazovanju odraslih na vrlo je niskoj razini."*²³

2.3. Obilježja sudionika cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj

U analizi sudionika cjeloživotnog učenja, važno je upozoriti na razlike koje se odnose na rodnu pripadnost, prebivalište i obrazovnu razinu. Za obrazovanje odraslih općenito je karakteristično da u njemu manje sudjeluju žene, manje obrazovani, osobe lošijeg socio-ekonomskog stanja, imigranti i nezaposleni.²⁴

Obrazovanjem odraslih učestalo se reproducira nejednakost, "efekt Svetog Mateja", koji su od Mertona preuzeli i obrazovni stručnjaci (Puljiz 2009., Boeren 2009., Blossfeld and all, 2014:8): *"Onomu tko ima, dat će se i obilovat će, a onomu tko nema, oduzet će se i ono što ima"* (Mt, 13, 12). Stoga će se u strateškom okviru promocije cjeloživotnog učenja znatan dio promocije usmjeriti na specifične ciljne skupine, s niskim stupnjem sudjelovanja.

Motivi za cjeloživotno učenje, prema Boshieru i Collinsu²⁵ te Pastuoviću²⁶, obuhvaćaju: 1. socijalni kontakt (stvaraju se prijateljstva, prihvaćenost kod drugih), 2. socijalna stimulacija (izbjegavanje jednoličnosti svakodnevnog života), 3. profesionalno napredovanje, 4. poboljšanje građanske efikasnosti, 5. očekivanja drugih (poslodavca, socijalnog radnika, prijatelja i drugih), 6. kognitivni interes (učenje jednostavno pruža zadovoljstvo).

Desjardins, Rubenson i Milana²⁷ ističu središnju ulogu poslodavaca u poticanju i stvaranju mogućnosti za dodatno

22 Europska komisija (2016.). *Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2016. Obrazovanje i izobrazba Hrvatska*. Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije. https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-hr_hr.pdf (str. 12).

23 Ibid., str. 2.

24 Desjardins, R.; Rubenson, K. i Milana, M. (2006.). *Unequal Chances to Participate in Adult Learning: International Perspectives*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning. (str. 110).

25 Boshier, R. i Collins, J. B. (1985.). The Houle Typology After Twenty-Two Years: A Large Scale Empirical Test. *Adult Education Quarterly*, 33 (5): 113-130.

26 Pastuović, N. (1999.). *Edukologija*. Zagreb: Znamen (str. 293.).

27 Desjardins, R.; Rubenson, K. i Milana, M. (2006.). *Unequal Chances to Participate in Adult Learning: International Perspectives*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning (str. 111).

obrazovanje svojih zaposlenika. Poslodavci mogu motivirati zaposlenika primjerenim radnim mjestom za koje su potrebna nova znanja. To je moguće, prije svega, u većim kompanijama koje imaju veće mogućnosti za efikasno obrazovanje, bolje korištenje novih znanja zaposlenika, kao i fleksibilniji odnos prema radnim zadacima. Pojedinci su također najčešće motivirani jačanjem svoje mogućnosti za zapošljavanje. No, njih mogu potaknuti i zahtjevi s kojima se susreću u svakodnevnom životu (korištenje računala, strani jezici...).

Država je, prije svega, motivirana socijalnim razlozima, odnosno poticanjem ugroženih i marginaliziranih skupina da sudjeluju u obrazovanju te povećaju šansu za promjenu svog stanja.

Kakvi su rezultati tih poticaja i motiva u Hrvatskoj? Prema kriteriju radnog statusa, polaznici obrazovanja odraslih u Hrvatskoj su najbrojniji u skupini neaktivnih osoba. U toj skupini najbrojnije je sudjelovanje u učenju odraslih (4,7 posto muškaraca te pet posto žena), i to više nego unutar skupine zaposlenih ili nezaposlenih osoba.²⁸ Neaktivne osobe su (prema definiciji ILO-a koju koristi i Eurostat) ekonomski neaktivne osobe koje nisu dio radne snage (*labour force*). Dakle, to su osobe koje nisu ni zaposlene niti imaju status nezaposlenih, u što mogu biti uključeni učenici škola, studenti, zatvorenici, kućanice, umirovljenici.²⁹ U obrazovanju odraslih nešto više sudjeluju žene nego muškarci i kod zaposlenih i kod neaktivnih osoba. Žene manje iskazuju da ne žele sudjelovati u obrazovanju odraslih. Taj podatak se donekle razlikuje od prije naznačenih općih trendova. Međutim, razlike su u pogledu vrsta obrazovnih programa koji su obuhvaćeni istraživanjem. U slučaju da su i u ispitivanoj skupini dominantni industrijski radnici veća je vjerojatnost da bude više polaznika, a u nekim drugim slučajevima (primjerice obrazovanje za treću životnu dob) izrazito dominiraju polaznice.

U obrazovanju i osposobljavanju odraslih najveća je zastupljenost osoba unutar skupine s boljim (menadžerskim) pozicijama. Najveći je postotak sudjelovanja u skupini u kojoj su osobe uspješne u svojoj profesiji i imaju bolji profesionalni status. U toj skupini čak njih 62,1 posto sudjeluje u nekom od oblika cjeloživotnog učenja u proteklih godinu dana, dok je to u skupini radnika kojima je obilježje fizički rad samo 19,6 posto (AES, 2007.).³⁰

Sudjelovanje u obrazovanju manje je zastupljeno u skupini slabije obrazovanih radnika (samo 0,3 posto polaznika u skupini s nezavršenom osnovnom školom), dok je više onih koji su bolje obrazovani (tri posto u skupini sa srednjom školom te 6,6 posto u skupini onih s visokim obrazovanjem).³¹ Time se potvrđuje "efekt svetog Mateja" i u hrvatskom slučaju.

Prema godinama u cjeloživotnom učenju najbrojnije sudjelovanje je u skupini mlađih odraslih osoba od 25 do 34 godine (10,2 posto), a zatim sudjelovanje drastično pada pa u skupini onih sa 35-44 godine ima samo dva posto, u skupini od 45 do 54 godine sudjeluje ih 0,7 posto, a u skupini onih od 55 do 64 godine sudjeluje samo 0,3 posto.³² U neformalnim oblicima osposobljavanja koje organiziraju poslodavci sudjeluje 23,8 posto zaposlenih, dok je u EU prosjek 34,1 posto, pa Hrvatska ulazi u skupinu od šest država u kojima su ti podatci najlošiji. Razlika je i u obrazovanju u urbanim i ruralnim područjima. U gradovima sudjeluje 5,4 posto, a u ruralnim područjima samo 1,9 posto osoba ispitanih po standardnom pristupu (25-64, u protekla četiri tjedna).³³

Ako bismo naznačili i neke druge oblike učenja u koncepciji cjeloživotnog učenja, susreli bismo se s pitanjem o korištenju knjiga ili interneta za učenje. Samo 48 posto osoba u Hrvatskoj pročitao je barem jednu knjigu u proteklih godinu dana (istraživanje za starije od 14 godina u 2013.).

28 Eurostat (2016.) *Education and training / Participation in education and training* (Database). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>

29 Eurostat (2016. b). Glossary:Inactive, <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Inactive>

30 Eurostat (2007.) Obstacles to participation in education and training. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables>

31 Eurostat (2016.) *Education and training / Participation in education and training* (Database). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>

32 Ibid.

33 Ibid.

Pritom su prisutne velike regionalne razlike (62,3 % u Zagrebu i 27,8 % u Lici, Banovini i na Kordunu).³⁴ Knjižnice imaju znatan broj odraslih članova, no oni čine samo petinu ukupne populacije odraslih za tu dobnu skupinu.

Tablica 2.

Članovi knjižnica prema spolu, dobi i aktivni korisnici u 2013.

	Ukupno	Muškarci	Žene	Članovi prema godinama života				Aktivni korisnici
				14 i manje	15 – 21	22 – 64	65 i više	
Ukupno	1.366.366	593.769	772.597	467.513	347.242	508.127	43.484	1.283.922

Izvor: DZS, 2015.

Nešto bolja situacija je s računalima. Računala se (prema podacima iz 2015.) najviše koriste zbog praćenja vijesti i slanja poruka. No, poprilično je brojno korištenje *online* enciklopedija (65 %) i traženje informacija o obrazovanju (55 %). Primjerice, 2016. je 14 posto osoba kupovalo obrazovne materijale putem interneta. U korištenju interneta također je prisutna razlika u dobi. U 2016. gotovo svi mladi koriste internet, a samo polovina (51 %) osoba od 55 do 64 godine. S druge strane, zaposleni koriste internet u nešto višem postotku od nezaposlenih (88 spram 74 %).³⁵

Budući da je ključni cilj omogućiti i poticati učenje tijekom cijelog života, potrebno je identificirati osobe koje prekidaju taj proces, odnosno one koji rano napuštaju redovno obrazovanje (*early school leavers*). Naime, oni su zanimljivi jer se njima mora posvetiti posebna pozornost kako bi se vratili u proces obrazovanja i osposobljavanja. Drugi važan podatak trebao bi biti u onima koji sudjeluju u učenju odraslih.

Rano napuštanje školovanja i inkluzivnost

Hrvatska je, s najnižom stopom ranog napuštanja školovanja u EU (2,7 % 2014., pri čemu je prosjek EU 11,1 %), ostvarila cilj iz strategije *Europa 2020* (stopa niža od četiri posto).

Kao najčešći razlozi odustajanja od školovanja u Hrvatskoj navodi se loš školski uspjeh, nedostatak motivacije i interesa za školu, disciplinski problemi te loša obiteljska situacija, a tom popisu dodaje se i niska razina roditeljskog obrazovanja (Ferić, Milas i Rihtar, 2010.; Matković, 2010.)

Međutim, Europska komisija upozorava da taj podatak treba pažljivo tumačiti jer problemi koji se odnose na inkluzivnost i kvalitetu osnovnog i srednjeg obrazovanja i dalje utječu na obrazovne rezultate te kasnije rezultate na tržištu rada.³⁶ Prvi čimbenik ranog napuštanja formalnog obrazovanja čine prethodna slaba obrazovna postignuća i niske osobne obrazovne aspiracije te otpor prema školi, drugi su čimbenici osoba (delikvencija, ovisnosti), a treći sociodemografska obilježja obitelji i bliske zajednice.³⁷

Prema istraživanjima Ivane Ferić, Gorana Milasa i Stanka Rihtara,³⁸ najčešći razlozi napuštanja školovanja u Hrvatskoj su: loš školski uspjeh, nedostatak motivacije i interesa za školu, disciplinski problemi te loša obiteljska materijalna situacija. Teo Matković tome dodaje povezanost niske razine roditeljskog obrazovanja i prihoda kućanstva s povećanim rizikom ranog napuštanja školovanja.³⁹

34 GfK (2016.). *Istraživanje tržišta knjiga u Hrvatskoj*. Zagreb: GfK.

35 Državni zavod za statistiku (2016.). *Rezultati Ankete o radnoj snazi Hrvatska 2015. – Europa 2015., Statistička izvješća*. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1575.pdf

36 Europska komisija (2016.). *Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2016. Obrazovanje i izobrazba Hrvatska*. Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije. (str. 3.). https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-hr_hr.pdf

37 Lemon, J. C., Watson, J. C. (2012.). Early Identification of Potential High School Dropouts: An Investigation of the Relationship Among At-Risk Status, Wellness, Perceived Stress, and Mattering. *The Journal of At-Risk Issues* 16(2): 17-25.

38 Ferić, I., Milas, G. i Rihtar, S. (2010.). Razlozi i odrednice ranoga napuštanja školovanja. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 19(4-5): 108-109.

39 Matković, T. (2010.). Obrazovanje roditelja, materijalni status i rano napuštanje školovanja u Hrvatskoj: trendovi u proteklom desetljeću. *Društvena istraživanja : časopis za opća društvena pitanja*, 19(4-5): 643-667.

U analizi ranog napuštanja školovanja u Hrvatskoj posebno su u fokusu Romi te osobe s invaliditetom. Prema rezultatima istraživanja romske svakodnevne u Hrvatskoj,⁴⁰ do ranog napuštanja školovanja ne dolazi samo i jedino zbog "tradicije i kulture neškolovanja", nego stoga što obrazovni sustav teško može odgovarati potrebama "drukčijih" učenika.⁴¹ Znatan broj romske djece ne završava obvezno obrazovanje jer napuštaju školovanje s navršenih 15 godina života, kada prestaje obveza školovanja. No, zbog ponavljanja razreda oni u tom trenutku još nisu završili svih osam razreda.⁴² U srednjoškolskom obrazovanju sve je više upisanih Roma (503 u 2014. godini). Međutim, na kraju svake školske godine u pravilu je pet do deset posto polaznika manje nego što ih je bilo na početku godine.⁴³ Također, kod Roma je osjetno manje predškolske djece (44 %), samo 40 posto završava osnovnu školu, a devet posto srednju školu. U 2014. godini bilo je samo 29 studenata.⁴⁴ Nadalje, Romi između 25 i 64 godine imaju u prosjeku šest godina manje školovanja od osoba koje nisu Romi. Romkinje se obrazuju gotovo dvije godine kraće od Roma te gotovo sedam godina kraće od svojih ostalih vršnjakinja. No, mlađa je generacija obrazovanja jer u prosjeku ima oko dvije godine školovanja više od ukupne populacije Roma, a rodne su razlike manje izražene.⁴⁵

Prema Eurostatu, u skupini NEET (Not in Education, Employment, or Training - odnosno osobe koje nisu ni u obrazovanju ni na tržištu rada), starima od 18 do 24 godine, ima zamjetan broj osoba s invaliditetom.⁴⁶ Od osoba s invaliditetom, čak 63 % osoba ima završeno samo osnovnoškolsko obrazovanje, ili čak nije završilo ni osnovnu školu. Približno 28 posto ima srednju stručnu spremu, a samo je tri posto steklo visoku ili višu stručnu spremu.⁴⁷ U Hrvatskoj je trend napuštanja redovnog obrazovanja osoba s invaliditetom niži nego u Europi, ali je problem što još traje tranzicija iz specijalnih škola u inkluzivno obrazovanje, usklađivanje strukovnih profila koje završavaju osobe s invaliditetom i potreba tržišta rada te neznatan broj osoba koje nastavljaju tercijarno obrazovanje.

2.4. Prepreke sudjelovanju u cjeloživotnom učenju u Hrvatskoj

Rubenson⁴⁸ razlikuje tri vrste prepreka za sudjelovanje u obrazovanju odraslih: situacijske, institucionalne i dispozicijske. Situacijske su realne životne situacije s kojima se pojedinac susreće u određenom trenutku i koje ga mogu onemogućiti da sudjeluje u obrazovanju. Primjerice, to se može odnositi na trenutačnu situaciju na radnom mjestu, obiteljske okolnosti, manjak slobodnog vremena i slično. Institucionalne prepreke odnose se na procedure ili pravila koji mogu obeshrabrili ili spriječiti pojedinca da se uključi u obrazovni ciklus. Dispozicijske prepreke odnose se na stavove i samopercepciju osobe, odnosno kako ona sama sebe doživljava kao mogućeg polaznika.⁴⁹ To se odnosi na spremnost za učenje te prije stečene kompetencije. Nedostatak samopouzdanja jedna je od značajnijih prepreka za sudjelovanje u obrazovanju. *Europska strategija za poboljšanje participacije i svijesti o učenju odraslih* Europske komisije iz 2012. na sličan način prepreke dijeli na strukturne, situacijske i psihološke.⁵⁰

Prema *Adult Education Survey* iz 2007. najizraženije prepreke za sudjelovanje osoba od 25 do 64 godine u obrazovanju odraslih u Hrvatskoj su⁵¹:

- previsoka cijena programa (54,1%)

40 Potočnik, D. et al. (ur.) (2014.). *Romska svakodnevica u Hrvatskoj: Prepreke i mogućnosti za promjenu*. Zagreb: UNDP / UNHCR / UNICEF.

41 Ibid., str. 27.

42 Ibid., str. 48.

43 Ibid.

44 Ibid., str. 54.

45 Ibid., str. 49.

46 Eurostat (2016. a). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training.

47 Benjak, T. (2016.). *Izješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: HZJZ.

48 Rubenson, K. (2011.). *Barriers to Participation in Adult Education*. U: Rubenson, K. ur.(2011.). *Adult learning and education*. Oxford: Elsevier: 216-223.

49 Ibid.

50 European Commission (2012.). *European Guide - Strategies for improving participation in and awareness of adult learning*. Brussels: European Commission.

51 Eurostat (2007.). *Obstacles to participation in education and training*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables>

- manjak vremena zbog obiteljskih obveza (50,4%)

Kod starijih od 55 godina je to nešto manji problem (44,3% navodi to kao problem), a veći je problem kod osoba od 35 do 44 godine (njih 55% je to navelo kao značajnu prepreku).

- nedostatna potpora poslodavaca (23,8%).

U posljednjem istraživanju EU o obrazovanju odraslih iz 2011. godine, navedene su tri glavne prepreke za sudjelovanje u obrazovanju i ostalim radnim obvezama (18 %).⁵²

Posljednje istraživanje provedeno u Hrvatskoj⁵³ pokazalo je da je najčešći razlog sudjelovanja u neformalnom obrazovanju odraslih vezano uz nastojanje da se nađe posao, bolji posao ili unaprijedi karijera (78,1 % ispitanika).

U Hrvatskoj su zdravstveni razlozi značajniji kod starije populacije. Naime, u populaciji od 55 do 64 godine čine 36,2 posto, a u ukupnoj populaciji od 25 do 64 godine prisutni su u 11,5 posto slučajeva. Stoga je cijena obrazovanja manji problem kod starijih (u populaciji od 55 do 64 godine je 47,6 %), a veći je problem kod mlađih (u populaciji od 35 do 44 godine je 60,3 %). Obiteljske obaveze osjetno su prisutnija prepreka kod žena.⁵⁴

Osobe s najnižom razinom formalnog obrazovanja (s osnovnom školom) navode u 89 posto slučajeva da ne žele sudjelovati u obrazovanju odraslih.⁵⁵

2.5. Preporuke europskih politika

U nizu javnopolitičkih dokumenata nastoji se ukazati na potrebu promoviranja cjeloživotnog učenja. U Europskoj uniji to je jasno vidljivo otpočetak *Lisabonskog procesa* (2000.), otkad cjeloživotno učenje ulazi u središnji tok politika EU-a kao važan alat za jačanje konkurentnosti te opstanak na svjetskim tržištima. *Europa 2020* nastavlja na tom pravcu uz jače povezivanje obrazovanja za razvoj koji uključuju suvremene kompetencije primjerene novim tehnološkim okruženjima, novim tehnologijama i novim oblicima održivog razvoja. Zbog toga važnost stalnog obnavljanja znanja i vještina postaje ključno u ovom desetljeću. U ovom dijelu analize navedeni su neki ključni dokumenti koji mogu olakšati razumijevanje prioriteta u promoviranju cjeloživotnog učenja, tj. učenja odraslih kao najduljeg razdoblja cjeloživotnog učenja.

Budući da se Europska unija u praćenju cjeloživotnog učenja uglavnom bavi stanovništvom od 25 do 64 godine, za takvu koncepciju cjeloživotnog učenja ključne su *Obnovljena europska strategija za učenje odraslih te Rezolucija Vijeća EU iz 2011. godine*. U *Strategiji* se posebno ističe potreba za promoviranjem obrazovanja za mogućnost zapošljavanja, kreativnost i poduzetnost, i to putem:

- promicanja veće osviještenosti među odraslima
- poticanja veće osviještenosti među poslodavcima
- poticanja ustanova za visoko obrazovanje da prihvate manje tradicionalne grupe polaznika, poput odraslih osoba
- promicanja uloge socijalnih partnera i civilnog društva
- promicanja uravnotežene raspodjele sredstava za obrazovanje i osposobljavanje tijekom života.

Za ostvarivanje tih zadataka potrebno je:⁵⁶

52 Eurostat (2011.). *Obstacles to participation in education and training*. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Obstacles_to_participation_in_education_and_training

53 Eurostat (2007.). *Obstacles to participation in education and training*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables>

54 Ibid.

55 Ibid.

56 Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2014.). *Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije*. Zagreb: MZOS. <http://www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=713> (str. 14-16.).

- uključiti društvene partnere i podići svijest o prednostima, za njih također, učenja na radnome mjestu (...)
- izraditi dobro razvijeno pružanje obrazovanja za starije osobe, s ciljem promicanja aktivnog, samostalnog i zdravog starenja (...)
- ostvariti snažnu obvezu promicanja obrazovanja odraslih kao sredstva njegovanja solidarnosti među različitim dobnim skupinama, primjerice međugeneracijskom suradnjom te suradnjom ljudi različitih sredina i kultura.

Institucionalna pretpostavka za to je da se osigura učinkovita veza „(...) s nadležnim ministarstvima i interesnim skupinama, društvenim partnerima, tvrtkama, relevantnim nevladinim organizacijama i organizacijama civilnog društva, s ciljem poboljšanja usklađenosti između politike o obrazovanju odraslih te šire društveno-ekonomske politike“.⁵⁷

Najjasniji prioriteti određeni su u okviru *Nove vještine za nove poslove*. Taj pristup potaknuo je i Novou,⁵⁸ koji ukupnost politika EU-a prema cjeloživotnom učenju svodi pod navedeni nazivnik. Jedna od vodećih inicijativa, koja je započela još od stvaranja programa *Europa 2020*, ima brojne promotivne elemente.⁵⁹

U *Obnovljenoj inicijativi za nove vještine za nove poslove* (2016.), dio inicijative usmjeren je na promociju obrazovanja i osposobljavanja. Posebna pažnja posvećuje se:⁶⁰

- promociji poduzetnički i inovativno usmjerenog pristupa obrazovanju
- promoviranju aktivne uključenosti poslovnih i drugih organizacija u obrazovne aktivnosti
- promoviranju usporedivosti kvalifikacija koristeći model kvalifikacijskog okvira
- promoviranju razmjene informacija i najboljih praksi u priznavanju vještina i kvalifikacija
- promoviranju strateškog korištenja europskih i nacionalnih fondova za financiranje programa
- promoviranju interdisciplinarnog i suradničkog pristupa u institucijama
- promoviranju uzajamnog učenja i politika koje su temeljene na dokazima.

Cilj je *Programa za nove vještine i radna mjesta* poboljšati provedbu reformi tržišta rada. Pritom je naglasak na stjecanju potrebnih vještina za buduće poslove, stvaranju novih radnih mjesta i moderniziranju zakonodavstva EU-a vezanog za zapošljavanje.⁶¹

Izveštaj Eurydice o unaprjeđivanju i širenju sudjelovanja odraslih u učenju iz 2015. godine⁶² naslanja se na *Europski vodič iz 2012.* koji obuhvaća strategije za unaprjeđivanje sudjelovanja i svijesti o značaju učenja odraslih.⁶³ U tom dokumentu jasno su napisani ciljevi, ključni dionici i ciljne skupine, instrumenti koji bi se koristili u promoviranju učenja odraslih kao dijela cjeloživotnog učenja. Naglasak je na alatima kojima se jača svijest o važnosti cjeloživotnog učenja kod svih aktera (državnih i nedržavnih).

OECD snažno utječe na politike europskih država u pogledu obrazovanja.⁶⁴ Zbog toga valja spomenuti posebnu

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Nóvoa, A. (2013.). The blindness of Europe: New fabrications in the European educational space. *Sisyphus Journal of Education* 1(1): 104–123.

⁵⁹ European Commission (2008.). *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM(2008) 868/3. Brussels: European Commission.

⁶⁰ European Commission (2016.). *A New Skills Agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM (2016) 381. Brussels: European Commission

⁶¹ Ibid.

⁶² European Commission/EACEA/Eurydice (2015.). *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

⁶³ European Commission (2012.). *European Guide - Strategies for improving participation in and awareness of adult learning*. Brussels: European Commission.

⁶⁴ Puljiz, I., Šutalo, I. i Živčić, M. (2010.). *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih: Ujedinjeni narodi (UNESCO), Svjetska banka, Međunarodna organizacija rada, OECD*. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih.

analizu o promoviranju učenja odraslih iz 2005. godine.⁶⁵ Posebno poglavlje te analize posvećeno je unaprjeđivanju i promoviranju koristi od učenja odraslih. Ta analiza ističe da bi u promociji učenja odraslih trebalo jasno istaknuti koristi koje imaju osobe i poslodavci iz jačanja ljudskog kapitala, pri čemu kvalifikacijski okviri omogućuju očekivanu transparentnost cijelog procesa. Važno je, također, osigurati jasne informacije za potencijalne polaznike te učinkovito vođenje i usmjeravanje u procesu uključivanja i sudjelovanja u obrazovanju odraslih. U kontekstu promocije učenja odraslih, ta analiza/dokument ističe i važnost financiranja obrazovanja, osiguravanje kvalitete te osiguravanje koordinacije politika koje se bave učenjem odraslih.

2.6. Zaključna razmatranja o cjeloživotnom učenju u Hrvatskoj

1. Cjeloživotno učenje obuhvaća različite oblike strukovnog i nestrukovnog formalnog i neformalnog obrazovanja te informalno učenje. Može se odrediti kronološki (traje tijekom cijelog života) i prema obuhvatu (postaje *općeživotno*, odnosno dotiče se gotovo svih kompetencija koje su pojedincu potrebne u obavljanju njegovih različitih uloga).
2. Bavljenje cjeloživotnim učenjem trebalo bi uključivati sve faze obrazovnog procesa (od predškolskog odgoja do visokog obrazovanja i obrazovanja odraslih) te različite oblike učenja izvan obrazovnog procesa. Svi koji sudjeluju u različitim oblicima mogu se odrediti kao korisnici ili sudionici u tom procesu.
3. Akteri koji utječu na cjeloživotno učenje su prije svega pojedinci i svi koji bi pojedincima trebali olakšati dostupnost učenja i prohodnost kroz obrazovne sustave. Upravo je na pojedincu najveća odgovornost za izbor vlastitih putova učenja, obnavljanje vještina i suočavanje s novim izazovima na tržištu rada.
4. U provedbi koncepcije cjeloživotnog učenja najveća pozornost posvećuje se njegovom najduljem razdoblju, odnosno učenju odraslih. To je vidljivo iz statističkih pokazatelja, strategija i zakona koji se bave tim područjem. U Hrvatskoj je, također, znatno preklapanje obrazovanja odraslih i kontinuiranog strukovnog obrazovanja. Tako se u analizama obrazovanja odraslih vrlo često glavno težište stavlja na nove strukovne vještine koje bi odrasli polaznici trebali stjecati. U europskim ciljevima se, osim dominantnog učenja za tržište rada, navodi važnost svih oblika učenja kojima se omogućuju aktivno starenje ili drugi oblici aktivne participacije građana u društvu.
5. Sudjelovanje odraslih (od 25 do 64 godine) u Hrvatskoj je na niskoj razini. Niska razina sudjelovanja posebno je karakteristična za starije osobe, osobe nižeg obrazovanja i one koji rade na težim (fizičkim) poslovima, žive u ruralnim područjima ili su pripadnici neke od ugroženih skupina. Posebno se to odnosi na Rome ili osobe s invaliditetom. Obje skupine prije napuštaju redovno obrazovanje. Manja zastupljenost sudjelovanja također je u ruralnim područjima.
6. Glavne prepreke obrazovanju odraslih su strukturne, situacijske i psihološke. U Hrvatskoj su to visoke cijene obrazovanja, obiteljske obveze te nedostatak potpore poslodavaca. Pritom treba voditi računa o generacijskim i rodним razlikama.
7. Prema dokumentima EU-a glavni pravci promotivnih aktivnosti u području cjeloživotnog učenja (posebno učenja odraslih) odnose se na sve ključne aktere: pojedince, tijela javne vlasti, poslodavce i socijalne partnere. Gotovo svaki akter može u svom području pomoći da sudjelovanje odraslih bude intenzivnije i učinkovitije, a važno je pritom imati na umu sve ključne elemente motivacije polaznika.

⁶⁵ OECD (2005.). *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD.

2.7. Preporuke za promociju cjeloživotnog učenja

1. Cjeloživotno učenje obuhvaća različite oblike strukovnog i nestrukovnog formalnog i neformalnog obrazovanja te informalno učenje. Traje cijeli život i odnosi se na stjecanje svih kompetencija koje su pojedincu potrebne u obavljanju njegovih različitih uloga. Svi koji sudjeluju u različitim oblicima cjeloživotnog učenja mogu se odrediti kao korisnici ili sudionici u tom procesu.
2. Posebnu pozornost treba posvetiti skupini osoba koje se uključuju u procese učenja nakon završenog redovnog obrazovanja. Za njih je važno stjecanje pretpostavki u redovnom školovanju za kontinuirano učenje, kao i nastavak učenja unutar međugeneracijske suradnje nakon 64 godine. Posebnu pozornost i poticaje treba usmjeriti na osobe koje se ne uključuju u procese cjeloživotnog učenja. To se odnosi, prije svega, na one s nižom razinom obrazovanja, dugotrajno nezaposlene, osobe koje žive u ruralnim područjima, starije osobe, radnike koji rade na težim poslovima s većim udjelom manualnog rada te pripadnike nekih od ugroženih skupina. Posebno se to odnosi na Rome i osobe s invaliditetom.
3. U promoviranju cjeloživotnog učenja važno je jasno pokazati osobne, društvene, gospodarske te koristi za zajednice u kojima polaznici žive. Pritom je težište na novim vještinama za nove poslove i razvoje povezane s inovacijama. Osim dominantnog učenja za tržište rada, važni su i svi oblici učenja kojima se omogućuju slobodni razvoj pojedinca, jačanje njegove građanske uloge, uvažavanje u društvu, međugeneracijska suradnja te zadovoljstvo ostvareno procesom učenja.
4. Promoviranje cjeloživotnog učenja treba utjecati na ključne aktere, čije djelovanje može ukloniti prepreke za uključivanje u cjeloživotno učenje. To se posebno odnosi na strukturne i situacijske prepreke. Važno je sa svim dimenzijama provedbe i koristi od cjeloživotnog učenja upoznati donositelje odluka na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini. Uz to, važno je jačati svijest o tome da se uklanjanjem prepreka i dodatnim motiviranjem građana može povećati sudjelovanje u cjeloživotnom učenju te ostvariti viša razina sudjelovanja, koja je već prepoznata kao značajan hrvatski problem. Promoviranje treba započeti u ustanovama za rani i predškolski odgoj i obrazovanje, zatim osnovnim i srednjim školama, te naposljetku u ustanovama visokog obrazovanja i ustanovama za obrazovanje odraslih.

3. VRIJEDNOSTI I VIZIJA CJELOŽIVOTNOG UČENJA U REPUBLICI HRVATSKOJ KAO TEMELJ STRATEŠKOG OKVIRA

Učenjem se otkrivaju i osvješčuju pojedinačni i društveni identiteti. Svijet u kojem živimo/djelujemo neprestano se mijenja zahvaljujući učenju i primjeni znanja i vještina svih pojedinaca te društva u cjelini. Nastanak i razvoj ljudske kulture i civilizacije temelji se na procesu učenja, procesu razumijevanja, pamćenja i kritičkog propitivanja dosegnutih znanja, vještina i vrijednosti.

Današnji svijet djeluje pod okriljem brzog i stalnog napretka znanosti i tehnologije, putem kojeg svakodnevno pristižu nova znanja koja na svim razinama oblikuju gotovo sve sfere društvenog života i njihove sudionike (Vekić, 2015.).⁶⁶ Upravo takav, brzi proces napretka utječe na disperziranje znanja koje se čovjeku nameće kao nužnost u kontekstu njegova apsorpiranja želi li opstati u današnjem svijetu. Također, utječe i na promjenu percepcije vezano za formalne i neformalne procese i oblike učenja te dovodi do spoznaje da formalno obrazovanje u svojim najvišim instancama više nije u mogućnosti osigurati praćenje znanstvenih, tehnoloških i društvenih kretanja (Vekić, 2015.).⁶⁷

Suvremena društva svoj gospodarski i društveni rast i razvoj temelje na cjeloživotnom obrazovanju, kojim se nastoji odgovoriti na nesigurnosti i nepredvidivost političkih i tehnoloških trendova civilizacije 21. stoljeća. Cjeloživotnim učenjem nastoje se prevladati brojne poteškoće suvremenog rasta i razvoja na globalnoj i lokalnoj razini.

Gospodarske i političke krize, nestabilnost moći umreženog društva, ratovi, ekonomske i političke migracije koje brišu kulturološke i etničke granice, nova demografska slika svijeta - starenje domicilnog stanovništva razvijenih zemalja, nekontrolirani tehnološki rast te brojni drugi problemi suvremenog života zahtijevaju sustavno promišljanje utemeljeno na znanju, razumijevanju i pozitivnim stavovima o međuljudskom zajedništvu. Promatranje čovjeka u kontekstu ličnosti koja u skladu s biheviorističkim shvaćanjem podrazumijeva ponašanje koje čovjek pokazuje u odnosu spram sredine i ljudi oko sebe, odnosno djelovanje i dojam što ga pojedinac ostavlja na druge,⁶⁸ nužno je uzeti u obzir upravo zbog sve veće individualizacije čovjeka u današnjem svijetu.

Iako se novim tehnologijama nameće privid da su svi povezani, zapravo dolazi do enormne otuđenosti te se stvara sfera individualizma koja graniči sa stvarnošću te dovodi do djelovanja u virtualnim zajednicama i društvenim strukturama. Također, to se treba promatrati kao izazov u kontekstu procesa cjeloživotnog učenja i osmišljavanja tih oblika/metoda poticanja na obrazovanje koje će pobuditi zanimanje kod svakog pojedinca kako se ne bi zatvorio u neke druge, umjetno kreirane svjetove koji od njega vrlo lako mogu kreirati osobu koja ne teži spoznajnom znanju i propitivanju, a time postaje idealnim materijalom za razne vrste manipulacija.

U kontekstu globalnosti, multidimenzionalnosti i kompleksnosti (Morin, 2002.),⁶⁹ učenje postaje nužnost za civilizacijsko preživljavanje. Cjeloživotno učenje je jedini mogući odgovor izazovima 21. stoljeća. U *Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije RH* koncepcija cjeloživotnog učenja ističe se kao prioritet, kojim će hrvatski

66 Vekić, M. (2015.). *Obrazovanje u novome ruhu: cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih*. Hrvatski jezik: znanstveno-popularni časopis za kulturu hrvatskoga jezika, 2 (3), 5-14.

67 Ibid

68 Zvonarević, M.: *Socijalna psihologija*, II izdanje, Školska knjiga, Zagreb 1978.

69 Edgar Morin, *Odgoj za budućnost*, Educa, Zagreb, 2002.

odgojno-obrazovni sustav poticati pojedince iz svih dobnih skupina da uče, omogućiti im stalan pristup obrazovanju te priznavanje različitih oblika učenja.⁷⁰

3.1. Zašto učimo?

Učenjem razumijevamo sebe i svoje okruženje, procjenjujemo i osvježujemo svoje životne potencijale, stječemo sposobnosti za život u svom društvenom i prirodnom okruženju, a dostignuta znanja ugrađujemo u civilizacijsku budućnost. Ljudsko djelovanje uvijek je potaknuto procesom učenja, odnosno nekom spoznajom koja motivira pojedinca ili društvo da djeluje u smjeru realizacije nekog cilja, upravo na taj karakterističan **naučeni** način. Razvoj kulture i civilizacije ostvaruje se procesom istraživačkog učenja - kritičkim propitivanjem razine dostignutih znanja te traženjem novih i drukčijih objašnjenja pravila i postupaka.

Stoga se može zaključiti da se učenje shvaća kao središnji životni zadatak. No, važno je naglasiti da učenje nije samo glavni životni zadatak pojedinca, nego središnji/ključni zadatak cijelog čovječanstva (Kolb, 1976.).⁷¹ Iako je **cjeloživotno učenje** činjenica na kojoj se temelji samo ljudsko postojanje, tek je tijekom 20. stoljeća⁷² prepoznato i prihvaćeno u kontekstu društvene vrijednosti i korisnosti (Lindeman, 1926.). Uvodeći pojam informalnog učenja, B. Yeaxlee (1929.) postavlja temelje za društveno priznavanje i razvoj znanja i umijeća koje su odrasli stekli tijekom života.

Priznavanjem **informalno stečenih znanja** cjeloživotno učenje dobiva novi smisao u društvenom životu. Osobne i društvene koristi dobivene na temelju priznavanja svih oblika učenja vidljive su u svim područjima ekonomskog, društvenog i kulturnog života. **Formalno obrazovanje**, koje je tijekom dugih stoljeća ljudske povijesti bilo priznato kao jedino sigurno i vrijedno, danas dopunjuju i svi drugi oblici informalnog i **neformalnog obrazovanja** koje se vrednuje i certificira istim standardima kao i redovito formalno obrazovanje.

Priznavanje vrijednosti znanja stečenih izvan redovitog sustava obrazovanja veliki je civilizacijski iskorak u novi oblik **slobode učenja**. Ta nova ljudska sloboda, danas osobito potaknuta beskrajnim mogućnostima globalnog učenja primjenom suvremenih komunikacijskih tehnologija, trajno će pridonositi rastu i razvoju ljudskih potencijala na svim područjima života.

Čovjeku je imanentan proces učenja, kao način istraživanja, razumijevanja i ljudskog djelovanja. U tom kontekstu učenje se i cjeloživotno realizira - potaknuto unutrašnjim/individualnim i vanjskim/društvenim čimbenicima. Unutrašnja/intrinzična motivacija za istraživanjem, učenjem i razumijevanjem proizlazi iz same biti čovjekova postojanja. Učenje temeljeno na unutrašnjoj motivaciji otkriva osobne interese i mogućnosti svakog pojedinca. Tim učenjem **otkrivaju se ljudski talenti**, stoga je ono najuspješniji oblik učenja koje istodobno donosi i najviši stupanj zadovoljstva.

Vanjska/ekstrinzična motivacija za učenjem temelji se uglavnom na životnim potrebama pojedinca, koje se mogu zadovoljiti različitim naučenim aktivnostima unutar određene društvene sredine. To je učenje kojim se stječu **društveno priznata te određenoj kulturi potrebna znanja, vještine i stavovi**. Od 90-ih godina prošlog stoljeća pojam učenja sve češće zamjenjuje pojam obrazovanja, čime se zapravo odgovornost za stjecanje novih znanja i vještina prebacuje s države na pojedinca. Upravo se u tom kontekstu javlja i pojam cjeloživotnog učenja (engl. *lifelong learning*), koji podrazumijeva sve segmente učenja tijekom životnog vijeka čovjeka (Vekić, 2015.).⁷³

70 Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2014.): *Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije*, <http://www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=713>

71 Kolb, D. A. (1976.): *Management and the Learning Process*, *California Management Review*, 18 (3), 21-31.

72 Lindeman, E. (1926.): *Meaning of Adult Education*. London: New Republic (dostupno i na: <https://archive.org/details/meaningofadulted00lind>). Yeaxlee, B. (1929.): *Lifelong Education*. London: Cassell & Co. (dostupno i na: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.224059>).

73 Vekić, op. cit.

3.2. Što učimo?

U učenju, kao i u svakoj drugoj aktivnosti, postoji raskorak između želja i mogućnosti - to je pokretač razvoja i napretka svakog pojedinca i ljudskog društva u cjelini. Istodobno to je i izvor prijepora unutar kojega se događaju sukobi. U većini suvremenih država postoje **standardizirani sadržaji kompetencija** za stjecanje različitih kvalifikacija,⁷⁴ temeljem kojih pojedinci koji ih steknu dobivaju društveno priznanje i pravo da aktivno sudjeluju u određenom procesu rada i/ili učenja. *Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom* (HKO) definirane su opisnice za osam razina ishoda učenja. Definiranjem potrebnih znanja i vještina osigurava se kvaliteta standarda zanimanja. Stjecanje potrebnih kompetencija za zanimanje realizira se u sustavu redovitog formalnog obrazovanja putem zajedničkih nastavnih sadržaja.

Standardiziranim sadržajima procesa učenja ostvaruju se obrazovni ishodi. U institucionaliziranim oblicima učenja nastavni sadržaji/sadržaji učenja definiraju se prema potrebama konačnih učinaka - obrazovnih ishoda, nužnih za stjecanje određenih kompetencija za neku razinu kvalifikacije. Učenje za kvalifikaciju najčešće je usmjereno na stjecanje kompetencija za društveno korisne poslove koji su prepoznati u određenoj društvenoj sredini kao potrebni za društveno-ekonomski rast i razvoj.

Budući da se sadržaji, metode i oblici učenja za društveno potrebne kvalifikacije (kojima se ostvaruju društveno korisni poslovi) realiziraju institucionalno - u školama, proces učenja je standardiziran i stoga često neprilagođen osobnim potencijalima i željama svakog pojedinca. Takvi, standardizirani sadržaji, oblici i načini učenja/pučavanja vrlo često su izvor frustracija polaznika obrazovnog procesa, koje mogu biti i tako snažne da završavaju napuštanjem formalnog školovanja. Također, treba primijetiti da mnogi talentirani polaznici ne uspiju realizirati sebe i svoje talente u redovitom brojnim standardima i obrascima propisanom sustavu obrazovanja.

Redoviti formalni obrazovni sustav često je u sukobu s pojedinačnim različitostima, talentima i drugim mogućnostima pojedinaca. Želimo li spasiti talente, riješiti probleme socijalne isključenosti, agresije i beznađa - fleksibilno, otvoreno i dostupno obrazovanje moglo bi donijeti pozitivne učinke. Naravno, pritom je nužno voditi računa o usmjerenosti procesa učenja k stjecanju temeljnih kompetencija koje predstavljaju sposobnost svakog pojedinca da samostalno i odgovorno djeluje u društvenoj zajednici te da se u procesu cjeloživotnog učenja razvija u skladu sa svojim potrebama i sposobnostima.

Samostalnost i odgovornost za vlastito djelovanje proizlaze iz primjerene razine usvojenosti znanja, vještina i stavova koje svaki pojedinac dostiže, a koje su prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru podijeljene na osam razina. Stjecanje temeljnih kompetencija pretpostavlja usvajanje znanja, vještina i stavova kojima pojedinac može samostalno i odgovorno djelovati u kontekstu svog profesionalnog, društvenog i osobnog života.

Znanja potrebna za stjecanje temeljnih kompetencija su činjenična i teorijska, iskazana u određenom obujmu i kvalifikacijskoj razini, a stječu se najčešće formalnim oblicima obrazovanja. Naravno, znanja stečena neformalnim i informalnim putem također su sastavni dio kompetencijskog obujma i razine svakog pojedinca. Neformalno i informalno stečena znanja posebnim se postupkom mogu vrednovati i certificirati te tako postati sastavnim dijelom formalno priznate kvalifikacije. Vještine kao sastavni dio kompetencijske osposobljenosti odnose se na motoričke, socijalne i kognitivne sposobnosti pojedinca da uspješno djeluje u svojoj društvenoj sredini, unutar koje potom može uspostaviti harmonične i učinkovite odnose. Vrijednosti i stavovi definiraju dublji odnos svakog pojedinca prema samom sebi i društvenoj sredini. Isto tako, vrijednosti i stavovi ključni su za svjesno, promišljeno i vrijednosno usmjereno djelovanje u društvu te je stoga posebna pozornost usmjerena njihovu formiranju od najranije životne dobi.

⁷⁴ Dokumenti kojima se definiraju obujam, razina i kvaliteta stečene kvalifikacije kako bi sve kvalifikacije stečene u različitim sustavima bile usporedive npr. EQF - European Qualifications Framework for Lifelong Learning.

Stjecanje temeljnih kompetencija procesom usvajanja znanja, vještina i stavova, ključno je učenje za život. Temeljne kompetencije obuhvaćaju:⁷⁵

- komunikaciju na materinjem jeziku
- komunikaciju na stranom jeziku
- matematičku kompetenciju i osnovne kompetencije o prirodoslovlju i tehnologiji
- digitalnu kompetenciju
- učiti kako učiti
- socijalnu i građansku kompetenciju
- inicijativnost i poduzetnost
- kulturnu svijest i izražavanje.⁷⁶

Usvajanje temeljnih kompetencija svakako bi trebalo staviti u kontekst maksimalne fleksibilnosti kojom bi se proces učenja i stjecanja ovih ključnih kompetencija prilagodio mogućnostima svakog pojedinca. Način stjecanja ključnih kompetencija, temeljem kojih ćemo učiti cijeli život, iznimno je važan i svakom pojedincu i društvu u cjelini.

3.3. Kako učimo?

Sigurno je da ni jedan obrazovni sustav ne može razviti dovoljno različitih, fleksibilnih i primjenjivih metoda učenja kojima bi se jednako učinkovito djelovalo na sve polaznike obrazovnog procesa. Različiti načini učenja rezultiraju i različitim odnosom polaznika prema sadržajima i procesima učenja. Očekivani pozitivni učinci obrazovnog procesa nerijetko se izgube zbog nametanja određenih sadržaja polaznicima, koji ih potom ne mogu procesuirati. Učenje "na silu" - ono koje se prakticira da bi se postigao neki drugi cilj (npr. stjecanje certifikata) - vrijeda plemenita načela ljudske spoznaje. Učenje za kratkotrajnu reprodukciju i kasniji zaborav realnost je u brojnim obrazovnim sustavima pa je tim važnija preporuka Europskog vijeća za jednu od ključnih kompetencija - *učiti kako učiti*.

Različite načine učenja potrebno je razumjeti u kontekstu ljudske različitosti, prihvatiti ih te priznati u kontekstu opće ljudske slobode. Proces učenja trebao bi sadržavati što manje nasilja. **Vizija cjeloživotnog učenja** trebala bi biti prihvaćena u svom najširem kontekstu. To znači razumijevati učenje kao kontinuirano holističko promatranje, otkrivanje i objašnjavanje beskrajnih sadržaja života kojima pristupamo sa svim svojim sposobnostima i talentima.

Ako bismo učenju pristupali s pozicije svoje unutrašnje motivacije za otkrićem i razumijevanjem, otvorili bismo brojne putove i načine osobnog i društvenog rasta i razvoja. Naime, poznato je da se u dosadašnjoj povijesti ljudskog društva institucionalno učenje uvijek definiralo kvalifikacijsko-kompetencijskim potrebama društvenog, kulturnog i gospodarskog okruženja. Stjecanje propisanih, društvu potrebnih kompetencija putem različitih oblika institucionaliziranih pristupa, uglavnom se temeljilo na nužnosti/prisili polaznika da usvoje određena, unaprijed propisana znanja, vještine i stavove kako bi ih upotrijebili u predvidivim uvjetima rada ili budućeg učenja.

OECD-ov scenarij prema kojem „*razvoj obrazovnog konzumerizma zbog važnosti diploma kao ključa za zapošljavanje potiče rast obrazovnog tržišta*“⁷⁷ predviđa nastanak obrazovne industrije koja će svoj rast i razvoj temeljiti na nužnosti cjeloživotnog učenja.

3.4. Kada učimo?

Životna razdoblja čovjeka na svojevrsan način određuju i prikladnost za stjecanje određenih znanja i vještina. Pohađanje redovitog obrazovnog procesa i danas pretpostavlja usmjerenost stjecanju temeljnih životnih i profesio-

⁷⁵ Prema Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December for lifelong learning (2006/962/EC).

⁷⁶ Ministarstvo znanosti obrazovanja i sporta (2010.). *Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje*. Zagreb: MZOS.

⁷⁷ UNESCO (2007.). *Prema društvima znanja: UNESCO-vo svjetsko izvješće*. Zagreb: Eduka. (str. 77).

nalnih kompetencija. U tom učenju usmjereno osobnom i profesionalnom rastu i razvoju definirano je nacionalnim i nadnacionalnim standardima kompetencija za život, rad i daljnje učenje. Vrijeme odrastanja, kao vrijeme pripreme za punopravno i aktivno sudjelovanje u društvenom i gospodarskom životu društva, definirano je određenim brojem godina predviđenih za odgoj i obrazovanje na razini državnih standarda - kvalifikacijskih okvira.⁷⁸ Kvalifikacijski okviri na razini države propisuju kvalitetu, obujam te razinu obrazovnih postignuća koja se certificiraju, najčešće u okviru redovitog, formalnog obrazovnog procesa.

Sve veća potreba za kvalificiranom radnom snagom tijekom dvadesetog stoljeća pridonijela je pojavi i uspostavi novih formi obrazovanja i priznavanja/certificiranja obrazovnih postignuća. Formalni i neformalni oblici izobrazbe odraslih postupno prerastaju u **oblik društveno priznatog cjeloživotnog učenja** kojim suvremena društva pokušavaju sustavno odgovoriti na nepredvidivost i brzinu promjena u svim područjima života.

Zauzimajući se za uspostavu sustava cjeloživotnog učenja u 21. stoljeću, Jacques Delors predlaže uvođenje „*prava na vrijeme za učenje*“.⁷⁹ Vrijeme u kojem će se stjecati ključne i ostale profesionalne kompetencije više nije ograničeno na određeno životno razdoblje. Iako je proces redovitog školovanja i dalje temeljni obrazovni princip za mlade osobe, suvremeni obrazovni trendovi ukazuju na razvoj drukčijeg pristupa procesu učenja. Klasične načine školovanja sve više zamjenjuju novi vremenski sasvim personalizirani oblici učenja u virtualnom okruženju. Učenje ključnih kompetencija i stjecanje znanja iz različitih područja ljudskog djelovanja moguće je u vremenu i situaciji koje pojedinac, na temelju svojih mogućnosti, sam odabere. Vrijeme učenja sve se više temelji na osobnoj odluci i potrebi, a traje cijeli život.

3.5. Kakav je naš odnos prema učenju?

Svaki dan u ljudskom životu donosi novu mogućnost otkrića, novu vrijednost spoznaje, novu priliku da se djeluje, da se mijenja sebe i svoje okruženje. Učenje proizlazi iz unutarnje želje da se zna, razumije, objasni, ispravno djeluje... Ipak, odnos prema učenju ne oblikuje samo naša unutarnja želja. Brojne životne situacije u kojima smo prisiljeni naučiti jednokratne upute, činjenice koje nas ne zanimaju te vrijednosti s kojima smo u sukobu doprinose negativnom stavu prema učenju kao procesu. Štoviše, te situacije zamagljuju bit učenja i doprinose otuđenju - demotivaciji. Otudenost od učenja otuđenost je od biti ljudskog postojanja. Ta otuđenost doprinosi porobljavanju ljudskih kreativnih potencijala. Kada prestanemo učiti, prestanemo se zanimati za svoj osobni rast i razvoj, prestanemo razvijati vlastiti identitet, odnosno pristajemo na porobljavanje vlastita života.

Stoga je važno imati na umu da su i tehnike učenja segment koji treba izučavati i učiti, te osvijestiti da one u svojoj suštini ostaju u sjeni⁸⁰ mnogih sadržaja, što se nameće današnjem društvu u kontekstu njegove nužne apsorpcije. No, da bi se izbjegao negativan stav prema učenju i poimanju učenja općenito, važno je orijentirati se na pitanja koja nas usmjeravaju na osvještavanje istinskih ljudskih potreba za stjecanjem znanja i vještina u svim životnim segmentima, a ne samo u kontekstu nužnosti zadovoljenja forme tradicionalnog formalnog obrazovanja.

Rezultati istraživanja,⁸¹ između ostalog, ukazuju i na činjenicu da se kod učenika problem javlja kada je u pitanju organizacija učenja, i to neovisno o tome je li riječ o učenju kod kuće ili u školi. S obzirom na tu činjenicu, a u kontekstu promoviranja/poticanja suštinskog shvaćanja važnosti cjeloživotnog učenja, potrebno je različitim načinima motivacijski djelovati na svakog pojedinca (učenika) još u najranijoj dobi. Negativan stav prema učenju svakako treba prevladati u interesu pojedinca i društva. Cjeloživotno učenje može biti "druga ili treća prilika" da se razviju osobne i/ili profesionalne kompetencije potrebne za smislen i potpun život.

78 HKO - Hrvatski kvalifikacijski okvir, unutar kojega su definirane sve razine kvalifikacija (od 1.-8.) omogućuje jasnu usporedbu razine stečenih kvalifikacija u RH s kvalifikacijama stečenima u drugim državama, temeljem vremena predviđenog/potrošenog za učenje kako bi se stekla određena kvalifikacija.

79 Ibid str. 82

80 Brlas, S. (2005.). Poteškoće u učenju i savladavanju nastavnog gradiva (rezultati istraživanja), *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, LI (14), 61-68.

81 Ibid

3.6. Što učenje čini vrijednim?

Ljudski život osmišljava se različitim aktivnostima za koje možemo ustvrditi da su ili posljedice/rezultati učenja ili su učenje samo. Dakle, vrijednosti učenja proizlaze iz same biti ljudskog postojanja. Učenje je kontinuirani životni proces - cjeloživotni proces tijekom kojeg se usvajaju različita znanja, vještine i stavovi kojima ljudi:

- razumijevaju sebe i svoje okruženje
- procjenjuju sebe i svoju životnu sredinu
- stvaraju stavove o svojoj moći/mogućnostima
- usmjeravaju svoje djelovanje prema različitim ciljevima
- djelujući u svojoj društvenoj sredini, na temelju stečenih znanja i vještina, ostvaruju osobnu i društvenu korist - stvaraju nove vrijednosti.

Odgojno obrazovne vrijednosti prema NOK-u koje preuzima i *Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije*⁸² su:

- **Znanje.** Ključni čimbenik društvenog rasta i razvoja je znanje koje se primjenjuje u svim područjima ljudskog života. Poticanjem učenja kojim će se usvojiti i primijeniti znanje u svim životnim situacija ma doprinosi se zajedničkom napretku te društvenoj stabilnosti. „*Republika Hrvatska opredijelila se za razvoj društva znanja jer je znanje temeljna proizvodna i razvojna snaga. Znanje, obrazovanje i cjeloživotno učenje su temeljni pokretači razvoja hrvatskoga društva i svakog pojedinca. Omogućuje mu bolje razumijevanje i kritičko promišljanje samoga sebe i svega što ga okružuje, snalaženje u novim situacijama te uspjeh u životu i radu.*“⁸³
- **Solidarnost.** Posebna odgojno-obrazovna vrijednost koja se odnosi na društveni život čovjeka je solidarnost u odnosu na druge ljude (osobito slabije i u bilo kojem pogledu socijalno ugrožene), među generacijsku skrb, te skrb o društvenom i prirodnom okruženju.
- **Identitet.** S obzirom na snažne globalizacijske procese suvremenog svijeta, pitanje osobnog i nacionalnog identiteta promišlja se i uči s posebnom pozornošću. Razumijevanje i osvještavanje posebnosti vlastite kulture jedini je način čuvanja raznolikosti svjetske kulturne baštine.
- **Odgovornost.** Odgovorno djelovanje i ponašanje u svakom društvenom odnosu te odnosu prema prirodi i tehnološkom okruženju vrijednost je koja se temelji na svjesnom i savjesnom odnosu prema slobodi i odgovornosti. Odgovorno djelovanje temelji se na kontinuiranom kritičkom promišljanju životnih situacija u kojima se aktivno sudjeluje.

Specifične vrijednosti strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj prema prijedlogu *Nacionalnog kurikuluma za strukovno obrazovanje* su:

- **Znanje i vještine.** Uz znanje, razvoj vještina temeljna je vrijednost strukovnog obrazovanja koja omogućuje praktičnu primjenu naučenoga. Interdisciplinarnim pristupom učenju stječu se primjerene vještine potrebne za rad u različitim područjima.
- **Relevantnost.** Stjecanje kvalifikacije u strukovnom obrazovanju temelji se na usvajanju onih znanja i vještina koje će učeniku omogućiti zapošljivost i prilagodljivost u promjenjivim okolnostima.
- **Cjeloživotno učenje.** Cjeloživotno učenje je vrijednost kojom se nadograđuju generičke i stručne kompetencije potrebne za prilagodbu promjenjivim uvjetima na tržištu rada.
- **Suradnja i socijalno partnerstvo.** Suradnjom svih sudionika sustava strukovnog obrazovanja i

82 MZOS, 2010.; MZOS, 2014.

83 MZOS, 2010., str. 22.

gospodarstva podiže se razina kvalitete obrazovanja. Suradničkim odnosima strukovnih škola, lokalne zajednice, gospodarskih čimbenika, strukovnih komora i sindikata otvorena je mogućnost prilagodbe postojećih i stvaranja novih kvalifikacija i zanimanja u skladu s potrebama tržišta rada. Socijalnim partnerstvom osigurat će se potrebni uvjeti za funkcionalno i tržišno učinkovito strukovno obrazovanje te njegovo brzo prilagođavanje novim tehnologijama i promjenama na tržištu rada.

- **Poduzetnost.** U strukovnom obrazovanju naglasak se stavlja na aktiviranje osobnih i poslovnih potencijala te prepoznavanje prilika za djelovanje i preuzimanje odgovornosti u osobnom i poslovnom okruženju.
- **Integritet.** Integritet pretpostavlja iskrenost i autentičnost svih osoba uključenih u odgojno-obrazovni proces. U strukovnom obrazovanju uz osobni integritet razvija se i profesionalni integritet pojedinca.
- **Poštovanje.** Poštovanje pretpostavlja međusobno poštovanje svih sudionika odgojno-obrazovnog procesa u školi i na radnom mjestu.
- **Zdravlje.** Zdravlje podrazumijeva razumijevanje zdravlja kao osnove osobne dobrobiti te kao ishodišta zdrave zajednice i društva. Briga o zdravlju u užem smislu uključuje prepoznavanje, razumijevanje i usvajanje zdravih životnih navika, zdravih stilova života te odgovornog ponašanja.⁸⁴

Navedene, nacionalnim dokumentima definirane vrijednosti procesa učenja predstavljaju prihvaćeni stav o tome kakvo društvo želimo graditi. Gospodarski rast i razvoj utemeljen na znanju i poduzetnosti može se osigurati jedino kontinuiranim ulaganjem u ljude, što znači različitim načinima poticati sve procese učenja, kreativnosti i inovativnosti svakog pojedinca. Činjenica da se jedan američki dolar uloženi u obrazovanje vraća uvećan 10-15 puta dovoljan je razlog i opravdanje ekonomskoj učinkovitosti ulaganja u danas već razvijenu obrazovnu industriju.

Moć znanja je golema, ali je i odgovornost za njegovu primjenu razmjerna toj moći: „Svjedoci smo paradoksalnog rastućeg neznanja o cjelini, dok s druge strane napreduje spoznaja o dijelovima. Odatle nužnost da odgoj budućnosti učini veliko objedinjavanje pojedinih znanja proizišlih iz prirodnih znanosti, kako bi se ljudsko stanje smjestilo u svijet, kao i spoznaja humanističkih znanosti, da bi se osvijetlile ljudska mnogodimenzionalnost i složenost; odatle potreba da odgoj budućnosti integrira neprocjenjiv doprinos ne samo filozofije i povijesti već i književnosti, pjesništva, umjetnosti.“⁸⁵

Na temelju prethodno navedenih vrijednosti i drugih odrednica cjeloživotnog učenja koje je izradila ekipa stručnjaka predmetni strateški okvir promocije cjeloživotnog učenja u nastavku predlaže viziju i slogan za promociju cjeloživotnog učenja.

VIZIJA PROMOCIJE CJELOŽIVOTNOG UČENJA:

Cjeloživotno učenje u Hrvatskoj - prepoznato, privlačno i poželjno.

SLOGAN ZA PROMOCIJU CJELOŽIVOTNOG UČENJA:

Uključimo s(v)e u učenje!

(Neka cijela Hrvatska cjeloživotno uči!)

⁸⁴ Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje, prijedlog, veljača 2016. (<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=3495>).
⁸⁵ Morin, E. (2002.): Odgoj za budućnost, Educa, Zagreb, str. 54.

4. TEMELJNA STRATEŠKA USMJERENJA PROMOTIVNIH AKTIVNOSTI CJELOŽIVOTNOG UČENJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

4.1. Socio-ekonomski kontekst promocije učenja odraslih

U okviru svojih preporuka za uravnoteženje i korekciju makroekonomskih ravnoteža, Europska komisija je postavila niz prioriteta, u okviru tzv. europskog semestra, na koje Vlada RH treba odgovoriti *Nacionalnim programom reformi* (i drugim relevantnim reformskim dokumentima). Preporuke za 2017. godinu iskazane su u izvješću za Hrvatsku (2017 European Semester: Country Report – Croatia).⁸⁶ Među pet skupina područja razmatranih u tom izvješću (javne financije; dug privatnog sektora i financijski sektor; tržište rada, socijalne politike i obrazovanje; poslovno okruženje i investicije; upravljanje javnim sektorom), u kontekstu ovog strateškog okvira, posebno je značajno ono vezano uz tržište rada, politike i obrazovanje, u kojem se izdvajaju i neki relevantni trendovi u hrvatskom obrazovnom okruženju.⁸⁷

Europska komisija u navedenom dokumentu primjećuje da:

- *Brojni učenici/polaznici imaju niske (i sve lošije) temeljne vještine, što će, vjerojatno, dovesti do nedostatka potrebnih vještina na tržištu rada, a što proizlazi iz loših rezultata na OECD-ovom anketnom istraživanju Programme for International Student Assessment (PISA) 15-godišnjih učenika 2015. godine. U okviru tog istraživanja hrvatski učenici postižu jedan od najlošijih rezultata u EU u primijenjenoj znanosti i matematici (uz povećanje udjela učenika s lošim rezultatima u matematici sa 30 posto u 2012. na 32 posto te udjela učenika s lošim rezultatima u primijenjenoj znanosti sa 17 na 25 %). OECD također ukazuje na to da je udio najboljih učenika, u prosjeku, ispod 5 posto, što također ne zadovoljava. S aspekta digitalnih vještina, bilježi se određeni napredak, s obzirom na to da je 2016. godine 55 posto hrvatskih građana imalo (barem) temeljne digitalne vještine, što je napredak u odnosu na udio od 51 posto 2015. godine, ali i dalje niže od prosjeka EU-a, koji je 56 posto (2016.).⁸⁸*
- *Odgađa se reforma obrazovanja, a posebno cjelovita kurikularna reforma, koja je bila usmjerena na unaprjeđenje nastavnih sadržaja i uključivanje prenosivih vještina (učiti kako učiti, poduzetništvo, osobni i društveni razvoj, zdravlje, održivi razvoj, uporaba informacijsko-komunikacijskih tehnologija te građanski odgovor) nastavne kurikulume.*
- *Oporavak tržišta rada otkriva ograničenja u ponudi radne snage na svim razinama raspoloživih vještina. Dok se, s jedne strane, na hrvatskom tržištu rada i dalje primjećuje visoka nezaposlenost, poslodavci iz sektora čije je obilježje sezonski rad ne mogu naći adekvatne zaposlenike i traže povećanje kvota za uvoz radne snage. S druge strane, postoji i nedostatak zaposlenika s visokom razinom vještina, a posebno u informatičko-komunikacijskom i zdravstvenom sektoru, i to ponajviše zbog nedovoljne mobilnosti unutar zemlje, ali i visoke međunarodne mobilnosti radne snage.*

⁸⁶ European Commission: Country Report Croatia 2017, Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances, <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-report-croatia-en.pdf>

⁸⁷ Ibid., str. 35-37.

⁸⁸ Digital Economy and Society Index, http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=42995

- *Uvođenje 28 novih kvalifikacija, prilagodba kvalifikacijskih standarda i njihovo prilagođavanje potrebama tržišta rada* smatraju se pozitivnim aspektom hrvatskog obrazovnog sustava. Pritom se utvrđuje i namjera unaprjeđenja kurikuluma u strukovnom obrazovanju na temelju iste metodologije.
- *Hrvatski obrazovni sustav zaostaje u unaprjeđenju vještina u radnoj populaciji.* Već spominjani podatak o stopi cjeloživotnog učenja od samo 3,1 posto (za skupinu od 25 do 64 godina, u odnosu na prosječnu stopu od 10,7 % u EU), kao i činjenica da je, od svih nezaposlenih, čak 50 posto dugoročno nezaposlenih ukazuje na *neadekvatne rezultate u cjeloživotnom učenju.* U izvješću se, kao nedostaci obrazovnog sustava, navode i *nepostojanje sustava za prepoznavanje i validiranje prethodnog učenja, nedostatak resursa za programe prekvalifikacija i drugih oblika cjeloživotnog učenja, kao i nedovoljan angažman poslodavaca.*
- *Rezultati obrazovanja na visokim učilištima nisu dovoljno povezani sa zahtjevima tržišta rada,* s obzirom na to da neproporcionalno visok udjel studenata i studentica upisuje društvene i humanističke studijske smjerove, u odnosu na prosjek EU-a, što dovodi do manjka kvalificiranih završenih studenata u područjima prirodnih znanosti, tehnike, inženjerstva i matematike (STEM).⁸⁹ Iako bi uspostava upisnih kvota na temelju potreba tržišnih rada te uporaba odgovarajućih visokoškolskih politika bile adekvatna pomoć u rješavanju tog problema, nedostaje odgovarajućih podataka s tržišta rada.

Na temelju iznesenog može se zaključiti da bi se sadašnje stanje cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj u velikoj mjeri moglo unaprijediti promocijom cjeloživotnog učenja, u skladu s detaljnim akcijskim planom, izloženim u nastavku ovog dokumenta.

4.2. Povećanje svijesti, informiranje i motiviranje za sudjelovanje u cjeloživotnom učenju

U današnje vrijeme brzo mijenjajućih trendova u globaliziranom svijetu obrazovni sustav mora omogućavati fleksibilnost i prilagodljivost kako bi mogao odgovoriti trenutnim i budućim izazovima i potrebama pojedinca, društva i tržišta rada. U takvim okolnostima brzih promjena i razvoja novih tehnologija, samo formalno obrazovanje ne može odgovoriti na sve potrebe, nego mora biti utemeljeno na koncepciji cjeloživotnog učenja te otvarati put novim znanjima, vještinama i kontinuiranom učenju uz različite oblike neformalnog i informalnog cjeloživotnog učenja.

Različiti oblici formalnog, neformalnog i informalnog učenja nužni su za stjecanje ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje i funkcioniranje u društvu. „*Prema preporukama Vijeća EU-a i Europskog parlamenta iz 2006., ključne kompetencije je poželjno stjecati ponajprije u mlađoj dobi, tijekom inicijalnoga formativnog razdoblja, i to različitim oblicima i načinima učenja i obrazovanja. Ključne kompetencije obuhvaćaju: komunikaciju na materinskom jeziku, komunikaciju na stranim jezicima, matematičku kompetenciju i osnovne kompetencije u prirodoslovlju, inženjerstvu i tehnologiji, digitalnu kompetenciju, kompetenciju učiti kako učiti (osposobljenost za procese učenja, za organizaciju vlastitog i tuđeg vremena, za prikupljanje, analizu i vrednovanje informacija i sl.), socijalnu i građansku kompetenciju, inicijativnost i poduzetnost, njegovanje kulturne svijesti i nacionalnog identiteta, kreativno i umjetničko izražavanje. Unutar procesa usvajanja i razvoja osobito nekih skupina ključnih kompetencija nužno je njegovati: kritičko mišljenje, estetsko vrednovanje, odgovornost u odnosu prema sebi, drugima i okolini, timski rad, usmjerenost rješavanju problema, temeljne etičke vrijednosti, vještine roditeljstva, građanski aktivizam, medijsku, financijsku i potrošačku pismenost i dr.*“ (MZOS, 2014.)

Navedene kompetencije moguće je stjecati upravo uz premreženost i učinkovito dopunjavanje formalnog, neformalnog i informalnog cjeloživotnog učenja koje između ostaloga uključuje i različite oblike učenja uz rad i iskustvenog učenja. Ove preporuke, osim ključnih kompetencija, uvode i vještine, koje se isprepleću sa svim kompetencijama, a u koje spadaju: kritičko razmišljanje, rješavanje problema, preuzimanje inicijative, kreativnost, preuzimanje rizika, donošenje odluka i upravljanje osjećajima.

⁸⁹ CEDEFOP (2016.). *Mismatch priority occupations Croatia*. http://skillsparorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/croatia-mismatch-priority-occupations

Deset godina nakon definiranja ovih ključnih kompetencija, živimo u vremenima sve veće globalizacije, stalnih strukturalnih promjena, poput demografskih i tehnoloških promjena u kojima je sve veća potreba da svako društvo, kao i pojedinci u njemu, budu čim konkurentniji i spremniji za život u uvjetima brzih promjena, da imaju vještine i znanja koja će im omogućiti prilagodbu na promjene, kvalitetan život, zapošljavanje i blagostanje. Ovakvi zahtjevi pred svako društvo postavljaju ozbiljnu potrebu da se stvori okruženje koje će omogućiti punu uključenost svih građana u društvo, a kod svih građana razviti svijest i znanje o društvu, aktivnom i demokratskom građanstvu i svojem mjestu u njemu.

Kako se navodi u Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije Republike Hrvatske: „Ishodi cjeloživotnog učenja trebaju ponajprije voditi k ostvarivanju i razvoju osobnih potencijala i biti važnim elementom aktivnoga građanstva, a usto omogućiti bolju zapošljivost pojedinca, tj. povećanje njegove konkurentnosti na tržištu rada. Dinamičnost, prilagodljivost i kompetitivnost razvijenijih ('učećih') društava utemeljenih na znanju povezane su sa stupnjem uključenosti građana u raznolike oblike cjeloživotnog učenja i kvalitetom procesa obrazovanja. Osim što je poželjno da pojedinci neprestano uče, to vrijedi i za organizacije. Važno je da i one neprestano uče ili podržavaju učeće okruženje – unutar gospodarstva, ali i unutar javne, državne i lokalne uprave.“ (Strategija, 2014.)

U kontekstu ovih promjena, cjeloživotno učenje postalo je neizostavno za sve građane. Više nego ikada prije jasno je da pojedinac treba razvijati svoje osobne, socijalne i kompetencije vezane kako za vlastitu osobnost, tako i za posao, i to cijeli život. Ipak, življenje u vremenima stalnih promjena izaziva i neke dodatne rizike za društvo i države; pojedini dijelovi populacije mogu biti isključeni iz društva zbog niske razine znanja, vještina i kompetencija, koje više ne odgovaraju današnjim potrebama na tržištu rada. Erozija vještina, znanja i kompetencija može onemogućiti osobni razvoj pojedinca, ali i njegovu mogućnost zapošljavanja te vrlo vjerojatno dovesti do velike polarizacije u plaćama i nejednakih prihoda. Upravo zato visoke stope nezaposlenosti, dugotrajna nezaposlenost mladih, veliki udio radno sposobnog, a neaktivnog stanovništva zahtijevaju posebnu pozornost. Cjeloživotno učenje tako je postalo glavni čimbenik, ne samo za pitanje radnog mjesta, zaposlenosti i tržišta rada, nego i socijalno i gospodarsko pitanje.

U 2016. godini, unatoč činjenici kako je u EU bio 21 milijun nezaposlenih, 40 posto poslodavaca izjavljuje da ne može naći odgovarajuću radnu snagu, tj. onu s potrebnim vještinama. Od toga broja nezaposlenih, više od 10 milijuna je nezaposleno dulje od godine dana, a 6 milijuna je nezaposleno dulje od dvije godine. Više od 3 milijuna mladih je nezaposleno, što potvrđuje činjenicu da su se obrazovali za zanimanja koja nisu više potrebna ili adekvatna za današnje gospodarstvo.⁹⁰

Na razini EU-a zaključeno je da što većem broju građana treba osigurati mogućnost usvajanja digitalnih vještina, i to je postao jedan od prioriteta jer je ustanovljeno da 90 posto današnjih poslova traži određenu razinu digitalne pismenosti. Eurostat pokazuje da 40 posto građana EU-a nema uopće ili ima vrlo niske digitalne vještine. Popunjavanje tog jaza smatra se ključnim jer uskoro neće biti poslova koji će se moći obavljati bez digitalne pismenosti.⁹¹

Znanje, vještine i stavovi su ključni faktor inovativnosti, produktivnosti i konkurentnosti svakog gospodarstva. Da bismo mogli pratiti brze promjene i uvođenje novih tehnologija, trebamo ne samo stalno obnavljati svoja znanja vezana uz posao koji obavljamo, nego imati osnovne kompetencije koje će nam pomoći da svladavamo promjene koje se događaju oko nas. U dokumentu Europske komisije „*Budući predvodnici u Europi: inicijativa za novoosnovana i rastuća poduzeća*“ definira se kako se inovativnim europskim poduzetnicima treba pružiti prilika da postanu vodeći na svjetskom tržištu, a posebna pozornost se usmjerava i na vještine, bilo poduzetnika, bilo njihovih zaposlenika.⁹² Tako se navodi kako rastuća poduzeća trebaju zapošljavati djelatnike s odgovarajućim vještinama, osobito tehničkim, financijskim i digitalnim. Za rast poduzeća ključni su i poduzetnički duh, upravljanje i vještine vođenja. Komisija na temelju dokumenta „*Programi novih vještina za Europu*“ (lipanj 2016.) radi na povećanju

90 European Commission (2015.): Key employment and social challenges in view of the 2016 European semester. http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/issues_paper_in_view_of_AGS_2016_2_.pdf.

91 Ibid.

92 Europska komisija (2016. a). *Budući predvodnici u Europi: inicijativa za novoosnovana i rastuća poduzeća*. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14261-2016-INIT/hr/pdf>.

kvalitete vještina i njihove važnosti za tržište rada.⁹³

Tri će inicijative biti usmjerene na rješavanje tih izazova: nadolazeća „Koalicija za digitalne vještine i radna mjesta“, u svrhu potpore suradnji između područja obrazovanja, zapošljavanja i industrije, „Plan za sektorsku suradnju u području vještina“, čiji je cilj poboljšati analizu potreba za vještinama i rješavanje problema nedostatka vještina, nadolazeći „Alat za obradu velike količine podataka“ za analizu i predviđanje potreba za vještinama u okviru „Panorame vještina“. Komisija je isto tako uspostavila dva okvira za poboljšanje poučavanja i procjene vještina: *Europski poduzetnički okvir (EntrComp)* i *Okvir digitalne kompetencije (DigComp)*.⁹⁴

Način kako pojedinac usvaja informacije i znanja stalno se mijenja; ljudi svih dobi trebaju nove kompetencije za novi digitalni svijet, i to ne samo usvajanjem tehničkih vještina, nego usvajanjem dubljeg razumijevanja prilika, izazova pa i etičkih i socijalnih pitanja koja proizlaze iz novih tehnologija.

Osnove cjeloživotnog učenja su u dobrom inicijalnom obrazovanju koje treba građanima dati ključne kompetencije što će ih pripremiti za život u modernom svijetu i postaviti temelje za daljnje cjeloživotno učenje. Danas pojedinac treba integrirati cjeloživotno učenje, učenje od kolijevke pa do groba, sa širokim pogledima na život, uz formalno, neformalno i informalno učenje. Danas je više nego ikada prije potrebno razvijati svijest u društvu da učenje i razvoj tih kompetencija, iako počinju u najranijoj dobi, uz dobro formalno obrazovanje ne prestaju nikada.

Učenje odraslih je znatno povezano s poduzetništvom, razvojem vještina i procesima koji će pojedinca učiniti zapošljivijim, uključujući i osobni razvoj i usvajanje „mekanih“ i komunikacijskih vještina. Strategija učenja za poduzetništvo 2010.-2014.,⁹⁵ koju je donijela Vlada RH navodi: „Rast globalnih integracija tržišta nedvojbeno ukazuje na potrebu osvješćivanja ljudi o značenju i značaju poduzetništva i potrebi obrazovanja za poduzetništvo te učenja prakticiranja poduzetničkih znanja, vještina i sposobnosti. Najrazvijenije zemlje svijeta, kao i zemlje Europske unije, prepoznale su važnost podržavanja poduzetništva, stalnu potrebu za stvaranjem poduzetničkog ozračja, te poticanje poduzetničkog obrazovanja u nacionalnom kontekstu.“

Također se navodi: „Ciljevi donošenja Strategije učenja za poduzetništvo, s naglaskom na poduzetnu Hrvatsku, su višestraní. Prije svega, istinsko zaživljavanje poduzetništva podrazumijeva sustavan pristup razvoju niza osobina ličnosti – stvaralaštva, samostalnosti, kritičnosti, inovativnosti, inicijativnosti, sposobnosti razumnog preuzimanja rizika, organizacijskih sposobnosti, sposobnosti vođenja i upravljanja, suradničkih vještina i drugih osobina. Njihov sustavan razvoj najdjelotvornije se ostvaruje putem formalnog sustava odgoja i obrazovanja. Poduzetnička kompetencija je zato uvrštena u sve europske nacionalne kurikulumne kao jedna od osam temeljnih kompetencija. Srednje strukovno obrazovanje je nezamislivo bez usvajanja znanja, stjecanja vještina i razvoja sposobnosti, te razvoja kvaliteta ličnosti potrebnih za poduzetnička ostvarenja. Kvaliteta visokoškolskih programa također pretpostavlja uvođenje izbornih i fakultativnih programa i modula o poduzetništvu radi spoznavanja, razumijevanja i usvajanja logike ekonomskog sustava, te osnovnih tehnika poduzetničkog razmišljanja. Korištenje primjera dobre prakse i razmjena ideja ocijenjeni su učinkovitim metodama u obrazovanju i usavršavanju poduzetnika.“

Istraživanja pokazuju da u općoj populaciji neke zemlje samo 5-8 posto stanovnika ima urođene karakteristike poduzetnika, kao i da oko 16 posto stanovništva takvih karakteristika uopće nema. Iz toga proizlazi da oko tri četvrtine stanovništva poduzetništvo može naučiti, tj sustavom obrazovanja kao i pozitivnim poduzetničkom okolinom može se djelovati kako bi se razvio poduzetnički potencijal pojedinca.⁹⁶ Razvoj poduzetničkih kompetencija tim je značajniji, jer započinjanje vlastitih poduzetničkih pothvata može biti dobra poslovna odluka za sve dijelove društva, pogotovo imajući na umu činjenicu da javni sektor neće u budućnosti imati mogućnosti velikog zapošljavanja te činjenice da se više od 80 posto novih radnih mjesta stvara u malom i srednjem poduzetništvu.

U prilog činjenici da poduzetništvo može biti dobra životna odluka, i mladim, ali i starijim dijelovima stanovništva,

93 Ibid.

94 Ibid.

95 Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP, 2010.). *Strategija učenja za poduzetništvo 2010.-2014.* Zagreb: MINGORP. http://www.hzz.hr/UserDocImages/Strategija_ucenja_z_a_poduzetništvo_2010-2014.pdf.

96 Brusić, A. et al. (2009.). *Poduzetništvo*. Zagreb: Vern.

govori i *Studija o projekcijama budućih potreba tržišta rada*⁹⁷ koju je izradio Ekonomski institut, Zagreb, u sklopu projekta Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta „*Potpora radu HKO sektorskih vijeća i ostalih dionika u procesu provedbe HKO-a*“. Cilj je bio izraditi projekcije budućih potreba tržišta rada koje će služiti kao informacija radu HKO sektorskih vijeća i ostalih dionika u procesu provedbe Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO). U tu svrhu projicirane su buduće potrebe tržišta rada.

U studiji se navodi: „*Korisnost projekcija budućih potreba tržišta važna je za formiranje javnih politika vezanih za tržište rada i obrazovanje. Iako projekcije ne mogu dati precizan odgovor na pitanje kakva će nam zanimanja i u kolikom broju biti potrebna u budućnosti, one omogućuju kvalitetnu informaciju o tome koji su generalni trendovi u kretanju budućih potreba na tržištu rada i kako ekonomske i druge sile oblikuju tržište rada. Neke će djelatnosti u hrvatskom gospodarstvu imati izuzetno snažan rast, neke će nastaviti trendove pada, a neke će stagnirati ili tek blago rasti, a to će za posljedicu imati ili potražnju radne snage u određenim zanimanjima ili višak radne snage u onima koja će se gasiti. U skladu s time, osim potrebe da se obrazovni sustav prilagodi ovim projekcijama, trebat će osigurati dodatno obrazovanje za one čija znanja, vještine i kompetencije nisu više odgovarajuće za tržište rada, ali također i poduzetničko obrazovanje za one koji mogu započeti nove poduzetničke pothvate u djelatnostima koje rastu.*“

Čini se da danas, unatoč svemu navedenom, u općoj javnosti još prevladava mišljenje kako je učenje namijenjeno samo mladim ljudima, uglavnom u procesu formalnog obrazovanja, a kada formalno obrazovanje prestane - stane i učenje. Konceptcija cjeloživotnog učenja nedovoljno je poznata u široj javnosti, a posebice nekim dionicima društva koji mogu najviše biti pogođeni odustajanjem od učenja. Nedovoljno je poznata i u svijetu poduzetništva, iako među prvih nekoliko izazova najviše rangiranih prepreka za rast i razvoj poduzetnici detektiraju nedostatak znanja i vještina. Poznato je da se odrasle osobe, koje su dulje vrijeme izvan obrazovnih procesa, teško odlučuju vratiti obrazovanju, a uz postojanje financijskih, pa i obiteljskih i životnih ograničenja, daljnji razvoj je dodatno onemogućen i zbog nedostatka interesa za učenjem.

Potrebno je kreirati potrebu i želju za učenjem. Tu potrebu za učenjem nije dovoljno stimulirati samo kod osoba s niskim vještinama, nezaposlenih, kod radno neaktivnog stanovništva, koji su u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti, nego i među zaposlenima i visokoobrazovanim koji žele i dalje razvijati svoje vještine, uzimajući u obzir činjenicu da se radni vijek znatno produljuje. Usporedno s time, iznimno je važno osigurati jasnu i prisutnu društvenu promociju učenja kao pozitivne vrijednosti. Glavna poruka ili percepcija šire javnosti treba postati poruka da nam znanje i vještine mijenjaju život, upravljaju gospodarstvom i najviše utječu na šanse pojedinca za uspjeh u životu. Malo koje drugo područje kao obrazovanje utječe na naše živote i može ga mijenjati.

Nadalje, očita je i potreba za uključivanjem više ljudi u procese cjeloživotnog učenja, posebice onih iz različitih podzastupljenih i ranjivih društvenih skupina kojima prijeti društvena isključenost. Tomu u prilog govori i „*depopulacija i starenje stanovništva koji obilježavaju demografsku sliku Hrvatske od 1990. do danas. Projekcije do 2050. ukazuju na demografsku tendenciju porasta starenja ukupnog stanovništva, ali i starenja stanovništva u radnoj dobi, kao i na znatno smanjenje broja djece učeničke dobi. Takve promjene u prirodnoj dinamici, migracijskoj bilanci i u dobnoj strukturi stanovništva znatno utječu na reprodukciju radne snage, što djeluje ograničavajuće na ukupan radni potencijal i produktivnost rada, odnosno na ukupan gospodarski razvoj Hrvatske.*“ (MZOS, 2014.) Te promjene ujedno stvaraju nužnost prilagodbe odgojno-obrazovnih ustanova na svim razinama obrazovanja od predškolskog obrazovanja do obrazovanja odraslih te stavljaju naglasak na povezano uključivanje više pripadnika netradicionalnih skupina u obrazovnim sustavima u različite oblike formalnog, neformalnog i informalnog cjeloživotnog učenja.

Motivacija za cjeloživotno učenje se, po svojoj definiciji, odnosi na trajno i samostalno poticanje te usmjeravanje ponašanja prema željenom cilju/objektu, odnosno uključivanju (i zadržavanju) u procesu cjeloživotnog učenja.⁹⁸

97 Ekonomski institut (2016.). *Studija o projekcijama budućih potreba tržišta rada*. Zagreb: Ekonomski institut. www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=1073.

98 Radovan, M. (2001.). *Motivacija odraslih za izobražavanje: vrednotni, kognitivni in socialno-kulturni vidiki motivacije brezposelnih za izobražavanje (Raziskovalno poročilo)*, Ljubljana: Andragoški center RS, str. 5-6.

U andragogiji se redovito razlikuju:⁹⁹

- *teorije motivacijske usmjerenosti*, koje istraživačkim putem žele utvrditi čimbenike motivacija te izdvajaju ciljeve i fizičke/mentalne aktivnosti, povezane s učenjem
- *teorije životnog ciklusa*, u kojima se povezuju životna dob i okolnosti osobe s obrazovnim potrebama
- *teorije odluke*, koje iskazuju povezanost psiholoških i društvenih uvjeta s učenjem.

Postoji i niz složenijih teorija, koje smatraju da je motivacija proces složenih utjecaja psihološke i sociološke prirode:¹⁰⁰

- Fishbeinov i Ajzenov model, koji polazi od formiranja namjere za učenje temeljem međudjelovanja *subjektivnih stavova i odgovarajućih društvenih utjecaja* (normi). Pritom je vrijedno napomenu ti da subjektivni stavovi ovise o očekivanjima (je li nešto moguće i vrijedno naučiti) te *percipirane vrijednosti (privlačnosti) ishoda učenja*.
- DeVriesovo, Djikstrino i Kuhlmanovo, odnosno Bandurino razmatranje *samoučinkovitosti* (*self-efficacy*, engl.), kojim se obično proširuje prethodno opisani model, a odnosi se na prethodno uvjerenje osobe da je u stanju organizirati te uspješno svladati aktivnosti učenja i pomoću njih postići željene ciljeve.
- Razina *stremjenja/aspiracije*, na koju, prema mišljenju Kurta Lewina, djeluju individualni uspjesi i neuspjesi te društvena očekivanja, što se lako može primijeniti na razinu znanja i kvalifikacija te njihovu (percipiranu) povezanost s društvenim uspjehom.
- *Izvori motivacije*, čije razmatranje proizlazi iz Herzbergovih istraživanja, a odnosi se na razlikovanje intrinzične (unutarnje) i ekstrinzične (vanjske) motivacije za učenje, u smislu suprotstavljanja želje za učenjem kao osobnog izazova, nasuprot želji za učenjem zbog vanjskih poticaja i/ili nagrada.

Važan motivacijski faktor za aktivno uključivanje pojedinaca u cjeloživotno učenje svakako je i **korist koju korisnici prepoznaju vezana za osobni i profesionalni rast i razvoj te veće mogućnosti na tržištu rada ili za nastavak obrazovanja**. Ključnu ulogu u tome ima vrjednovanje i priznavanje prethodno stečenih znanja i vještina. Upravo priznavanje znanja i vještina stečenih neformalnim i informalnim putem, kao i onih koja su pojedinci stekli u formalnom sustavu, ali bez završnosti, pojavljuje se u europskim obrazovnim politikama kao jedan od glavnih instrumenata cjeloživotnog učenja. Priznavanjem znanja i vještina stečenih putem neformalnog i informalnog učenja doprinosi se unaprjeđenju zapošljivosti pojedinaca i stvaranju preduvjeta za daljnji nastavak njihovog obrazovanja. Ideja da se kompetencije stečene izvan obrazovnog sustava formaliziraju i tako „učenje postane vidljivo“ najveća je korist priznavanja i vrjednovanja neformalnog i informalnog učenja. U Preporukama Vijeća Europske unije za vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja kao specifični cilj navodi se uspostava nacionalnih sustava vrednovanja neformalnog i informalnog učenja povezana s nacionalnim kvalifikacijskim okvirima.

Svi opisani čimbenici potencijalni su izvor aktivnosti promocije cjeloživotnog učenja, jer su jednako primjenjivi na sve ciljne skupine, prema kojima se mogu usmjeriti promotivne aktivnosti. Stoga će se strateški pristup temeljiti na promišljanju kako odrediti ciljeve i aktivnosti motiviranja na temelju prikazanih znanstvenih spoznaja.

4.3. Opis strateškog usmjerenja

Potrebno je osvijestiti društvenu ulogu cjeloživotnog učenja kao pozitivne vrijednosti te kreirati pozitivan i aktivan stav prema učenju u svakoj životnoj dobi i svim dionicima u društvu, u skladu s prethodno iskazanom vizijom te vrijednostima cjeloživotnog učenja u hrvatskom društvu. Navedeno podrazumijeva **sljedeće ciljeve osvještavanja/povećanja svijesti o značaju cjeloživotnog učenja:**

- **Promjena stava prema učenju** – učenje podržava osobni razvoj pojedinca te socijalni razvoj, vještine, kreativnost i poduzetnost. Učenje, životno i poslovno iskustvo, kao i kulturna iskustva, pripremaju

99 Op. cit., str. 7-8.

100 Op. cit., str. 9-17.

osobu za aktivan život, razvijaju moć rasuđivanja te sposobnost analiziranja životnog okruženja i svojeg mjesta u njemu te daju mogućnost za samorealizaciju.

- **Sveobuhvatno učenje otvara nove mogućnosti** – okruženje za učenje postaje sve šire, pa se ono više ne odnosi samo na formalni ili školski kontekst, nego učenje podrazumijeva i ono kroz život, neovisno o dobi ili životnoj situaciji pojedinca. Pojedinaac, osim formalnog i organiziranog učenja, uči na radnom mjestu, kod kuće, bavljenjem hobijima ili dobrovoljnim aktivnostima. Takvim učenjem pojedinac uči upravljati svojim životom, donositi životne odluke kao i postići vlastito blagostanje.
- **obnavljanje znanja** – u cilju postizanja socijalne uključenosti i kvalitete življenja pojedinca i njegova blagostanja, važno je stalno obnavljati znanja, kako ona važna za posao koji pojedinac obavlja, ali isto tako i za njegovu građansku ulogu. Za odrasle osobe to znači zadovoljiti potrebe tržišta rada, a naročito za one koji su u riziku od gubitka posla i isključenosti
- **podizanje svijesti o izravnoj povezanosti znanja i vještina s položajem na tržištu rada i mogućnostima zapošljavanja.**

Nakon što su **formirani pozitivan stav i svijest o koristima cjeloživotnog učenja**, potrebno je informirati i o mogućnostima cjeloživotnog učenja, što se postiže pomoću:¹⁰¹

- pružanja strukturiranih informacija o mogućnostima učenja
- angažiranja svih društvenih aktera/dionika u planiranju, promociji i privlačenju osoba za učenje te
- pružanja odgovarajućih uvodnih iskustava cjeloživotnog učenja.

Ključnu ulogu u promociji cjeloživotnog učenja ciljnim skupinama ima odgovarajuće informiranje i savjetovanje o prednostima, koristima i mogućnostima cjeloživotnog učenja. Trenutačno u Hrvatskoj ponajprije u sklopu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) djeluju centri i informacijske točke koje pružaju profesionalno savjetovanje i usmjeravanje vezano za mogućnosti na tržištu rada, prekvalifikacije, daljnji razvoj karijere ili nastavak obrazovanja. Savjetnici zaposleni u HZZ-u svojim korisnicima pomažu istražiti, pratiti i ostvariti svoje ciljeve vezane uz karijeru putem različitih načina pružanja usluga savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja, na primjer individualno, grupno, online, putem telefona i slično. Ključno je uz takve procese savjetovanja i usmjeravanja kod pojedinaca podići svijest o sebi, vlastitim interesima, snagama i slabostima, zatim povećati razumijevanje o važnosti kontinuiranog rada na sebi, naučiti ih upravljati vlastitim učenjem i stjecanjem novih znanja i vještina te kako utjecati na pozitivne promjene u karijeri.

Osim HZZ-a, različiti oblici informiranja i savjetovanja vezanih za nastavak obrazovanja i/ili snalaženje na tržištu rada i razvoj karijere dostupni su u različitom rasponu u osnovnim i srednjim školama, na visokim učilištima te u ustanovama za obrazovanje odraslih. Važno je napomenuti da njihovo postojanje i intenzitet djelovanja značajno variraju i ovise o kapacitetima i resursima pojedinih institucija, tako da se ne može govoriti o sustavnom profesionalnom usmjeravanju. Također, pružatelji usluga informiranja i savjetovanja, s posebnim naglaskom na pojedine ciljne skupine kao što su mladi, nacionalne manjine, socijalno ranjive skupine, učenici i studenti s invaliditetom i sl. postoje i u udrugama civilnog društva. No, također, njihovo postojanje i intenzitet djelovanja značajno variraju i ovise o kapacitetima i resursima pojedinih organizacija.

Komplementarna ciljevima promocije cjeloživotnog učenja te ključna za informiranje o mogućnostima u cjeloživotnom učenju je *Strategija za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj*.¹⁰² Glavni cilj Strategije u strateškom razdoblju do 2020. godine je uspostaviti "cjelovit sustav za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje koji će građanima omogućiti dostupnost kvalitetne usluge profesionalnog usmjeravanja kako

¹⁰¹ 23. European Commission (2015.). An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, str. 150-152.

¹⁰² Strategija za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020., (2015.): <http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Strategija%20cjelo%20profesionalnog%20usmjeravanja%20i%20razvoja%20karijere%20u%20Republici%20Hrvatskoj%202016.-2020..pdf>.

bi tijekom cijelog života razvijali svoju karijeru u skladu sa svojim sposobnostima, interesima, osobinama ličnosti i potrebama na tržištu rada." (Strategija, 2015.)

Sukladno Strategiji, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje mora biti usmjereno na potrebe pojedinačnih korisnika, mora biti nepristrano, dostupno i osiguravati jednake mogućnosti za sve kako bi se zadovoljile različite potrebe građana. Strategija prepoznaje da profesionalno usmjeravanje fokusirano na pojedinca generira i mnogo šire koristi jer povezuje individualne planove pojedinaca s ekonomskim i socijalnim ciljevima gospodarstva i društva u cjelini. „Profesionalno usmjeravanje se stoga može koristiti u pojedinim tvrtkama, lokalnim zajednicama ili obrazovnim institucijama u cilju unapređenja ishoda učenja, prijenosa znanja, produktivnosti i inovativnosti. Ukratko, profesionalno usmjeravanje i savjetovanje može pomoći pojedincima i organizacijama da se bolje prilagode okolnostima te budu produktivni u novonastalim i netipičnim ekonomskim i socijalnim uvjetima.“ (Strategija, 2015.)

Nadalje, u Strategiji za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere ističe se da je profesionalno usmjeravanje ključna integrativna dimenzija cjeloživotnog učenja i sustava osposobljavanja te usavršavanja u korist (pre)usmjeravanja svih generacija prema usvajanju vještina 21. stoljeća. Profesionalno usmjeravanje može znatno usmjeravati ljude različitih dobnih skupina na poželjne mogućnosti učenja koje vode do razvoja novih vještina potrebnih na tržištu rada, zbog čega se pozornost na cjeloživotno profesionalno usmjeravanje treba obratiti na svim razinama obrazovnog sustava.

Stoga je ključno da savjetnici u procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja budu stručni i educirani kako bi prepoznali kompetencije korisnika i usmjeravali ih u smjeru usavršavanja postojećih i stjecanja novih znanja i vještina u korist osobnog i profesionalnog razvoja te povećanja zapošljivosti. U Strategiji za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere su, stoga, definirani ključni izazovi u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja koji su komplementarni ciljevima vezanima za informiranje o mogućnostima cjeloživotnog učenja, a to su:

- “omogućiti pristup uslugama i informacijama o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju
- osigurati kvalitetu i učinkovitost usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja
- osigurati cjeloživotno profesionalno usmjeravanje za sve ciljne skupine (učenike, studente, odrasle osobe, zaposlene, nezaposlene, socijalno ugrožene mlade osobe i ostale skupine u nepovoljnom položaju)
- profesionalizirati savjetnike za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje
- osnivati centre za karijeru
- omogućiti stjecanje vještina upravljanja karijerom
- jačati svijest o važnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.“ (MZOS, 2014.)

Već spomenuti dokument Europske komisije opisuje aktivnosti **motiviranja na cjeloživotno učenje** kao „organizaciju učenja koje odgovara potrebama polaznika i poslodavaca“.¹⁰³ Ono se, pak, dalje razlučuje na:¹⁰⁴

- utvrđivanje i razumijevanje potreba te motivacije za cjeloživotnim učenjem
- utvrđivanje tekućih i budućih potreba poslodavaca i odgovarajućeg usklađivanja s ponudom cjeloživotnog učenja
- promoviranje fleksibilnosti i inovativnih pristupa cjeloživotnom učenju
- osiguravanje putova za napredovanje kojima je, uz pomoć cjeloživotnog učenja, moguće napredovati kroz razine (relevantnog, op. aut.) kvalifikacijskog okvira, i to vrjednovanjem prethodno neformalno i informalno stečenih znanja, vještina i kompetencija.

Prva dva čimbenika očito se odnose na obrazovne potrebe i motivaciju polaznika, ali i potražnju za znanjem od poslodavaca, dok se preostala dva čimbenika mogu promatrati u kontekstu uklanjanja zapreka za cjeloživotno učenje.

¹⁰³ European Commission (2015. b).

¹⁰⁴ Ibid.

U kontekstu općih europskih trendova, CEDEFOP (*Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja*) predviđa daljnje povećanje udjela stanovnika sa srednjim, a posebno visokim kvalifikacijama i smanjenje segmenta stanovništva s niskim kvalifikacijama, pri čemu će žene, u većoj mjeri od muškaraca, stjecati visoku razinu kvalifikacija. Očekuje se i nastavak trenda pretežitog zapošljavanja u industriji usluga, uz povećanje zahtjeva za visokom razinom znanja i vještina, uz daljnje opadanje zaposlenja u poljoprivredi, proizvodnji energije i prerađivačkoj industriji, pri čemu će prevladavati zahtjevi za srednjim i visokim kvalifikacijama.¹⁰⁵

U Hrvatskoj je tek predviđena izrada studije o prioritetnim skupinama zanimanja, u okviru sektora i podsektora Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, zbog čega je, u trenutku izrade ovog strateškog okvira, teško govoriti o budućim prioritetima ekonomske i obrazovne politike u kontekstu sektorskih potreba za ljudskim potencijalima i njihovim obilježjima.

Ipak, studija Ekonomskog instituta u Zagrebu (EIZG), kojom se daju projekcije kretanja tržišta rada u RH,¹⁰⁶ izrađena 2016. godine, daje solidnu osnovicu za motiviranje sudionika i pružatelja usluga u cjeloživotnom učenju, kako bi svoju pozornost usmjerili prema ključnim sektorima i podsektorima HKO-a. Prema predviđanju EIZG-a, ukupna zaposlenost će se, u razdoblju od 2015. do 2020. godine, povećati 3,7 posto (u odnosu na 2014.). Vrlo visoke stope rasta zaposlenosti očekuju se u sljedećim djelatnostima, koje bi ukupnom rastu zaposlenosti trebale doprinijeti s ukupno 1,3 postotna boda:¹⁰⁷

- djelatnosti zapošljavanja
- promidžba (reklama i propaganda) i istraživanje tržišta
- pravne i računovodstvene djelatnosti
- djelatnosti iznajmljivanja i davanja u zakup (leasing)
- upravljačke djelatnosti, savjetovanje u vezi s upravljanjem
- usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada te djelatnosti uređenja i održavanja
- poslovanje nekretninama
- djelatnost pripreme i usluživanja hrane i pića
- uredske administrativne i pomoćne djelatnosti te ostale poslovne pomoćne djelatnosti
- računalno programiranje, savjetovanje i djelatnosti povezane s njima
- djelatnosti zdravstvene zaštite
- informacijske uslužne djelatnosti.

Nadalje, predviđa se da će sljedećih 25 djelatnosti pridonijeti ukupno predviđenom rastu zaposlenosti od 3,1 postotna boda:¹⁰⁸

- vađenje sirove nafte i prirodnog plina
- ostale stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti
- sportske djelatnosti te zabavne i rekreacijske djelatnosti
- ostale osobne uslužne djelatnosti
- smještaj
- popravak računala i predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo
- djelatnosti članskih organizacija
- znanstveno istraživanje i razvoj
- arhitektonske djelatnosti i inženjerstvo, tehničko ispitivanje i analiza
- veterinarske djelatnosti
- zaštitne i istražne djelatnosti
- knjižnice, arhivi, muzeji i ostale kulturne djelatnosti

105 CEDEFOP (2010.): *Skills supply and demand in Europe Medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

106 www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=1073

107 Ibid., str. 44-45.

108 Ibid., str. 45-46.

- putničke agencije, organizatori putovanja (turoperatori) i ostale rezervacijske usluge te djelatnosti povezane s njima
- kreativne, umjetničke i zabavne djelatnosti
- djelatnosti kockanja i klađenja
- proizvodnja filmova, videofilmova i televizijskog programa, djelatnosti snimanja zvučnih zapisa i izdavanja glazbenih zapisa
- skupljanje otpada, djelatnosti obrade i zbrinjavanja otpada, uporaba materijala
- djelatnosti socijalne skrbi sa smještajem
- trgovina na veliko, osim trgovine motornim vozilima i motociklima
- obrazovanje
- trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima
- pomoćne djelatnosti uz financijske usluge i djelatnosti osiguranja
- trgovina na veliko i na malo motornim vozilima i motociklima, popravak motornih vozila i motocikala
- proizvodnja gotovih metalnih proizvoda, osim strojeva i opreme
- ribarstvo.

Pritom će očit problem biti i *nedovoljna usklađenost obrazovnog sustava i tržišta rada*. Iako je taj problem više puta detektiran na razini kratkih novinskih članaka, ili uvida javnih dužnosnika,¹⁰⁹ o njemu postoje i odgovarajuća empirijska istraživanja. Tako je 2011. godine u doktorskoj disertaciji obranjenoj na Sveučilištu u Zagrebu,¹¹⁰ ustanovljeno postojanje 18,5 posto prekvalificiranih osoba (u odnosu na administrativni kriterij složenosti zanimanja), pri čemu podatak varira do 25 posto (kada se promatraju zahtjevi poslodavaca u oglasima za posao), pa čak do 40 posto (kada se promatra anketno utvrđeno, subjektivno mišljenje mladih). Pritom je zanimljivo da su odstupanja u mjeranju prekvalificiranosti najmanja upravo za tercijarno obrazovanje (stručni studij – u rasponu od 47,1 do 55 %, odnosno za sveučilišni studij – u rasponu od 32,5 do 38,4 %). Nadalje, neusklađenost struke u kojoj se osoba obrazovala, u odnosu na struku prvog zaposlenja, anketnom je metodom utvrđena na razini od 41,5 posto. Ipak, najveća neusklađenost struke obrazovanja i zaposlenja pronađena je na razini trogodišnjeg (40,2 %) i četverogodišnjeg strukovnog obrazovanja (54,3 %), dok su navedeni pokazatelji znatno niži za tercijarnu razinu obrazovanja (stručni studij – u udjelu od 38,2 %, a za sveučilišni studij – u udjelu od 28,7 %).

S druge strane, obrazovnu situaciju u Hrvatskoj karakterizira relativno *visoka razina formalnog obrazovnog postignuća*, koja ukazuje na to da je domaća obrazovna politika postigla cilj - povećanje formalne razine stanovništva, a što je razvidno iz usporedbe s europskim i nacionalnim prosjecima, kao i usporedbe između mlađeg i starijeg kontingenta stanovništva (vidjeti Tablicu 3).

Tablica 3. Obrazovna postignuća u EU 2015.

	25-54 years			55-74 years		
	Low (ISCED 0-2)	Medium (ISCED 3-4)	High (ISCED 5-8)	Low (ISCED 0-2)	Medium (ISCED 3-4)	High (ISCED 5-8)
EU-28	20.8	46.5	32.6	37.4	42.6	20.0
EA-19	23.8	44.6	31.6	41.8	38.5	19.7
Belgium	20.9	39.1	40.0	44.4	31.0	24.7
Bulgaria	16.9	54.2	28.9	27.8	51.4	20.8
Czech Republic	5.2	70.3	24.5	13.7	72.9	13.4
Denmark	17.1	43.1	39.8	30.6	43.1	26.3
Germany	12.9	58.7	28.3	16.2	59.3	24.5

109 <http://www.mrms.hr/povezivanje-obrazovanja-i-potreba-trzista-rada/>.

110 Matković, T.: *Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2011.

Estonia	9.2	51.9	38.9	12.1	52.5	35.3
Ireland	15.6	37.6	46.8	45.9	30.7	23.3
Greece	24.2	44.2	31.7	56.8	26.4	16.8
Spain	38.1	23.5	38.4	66.7	14.0	19.3
France	18.3	43.7	38.0	39.8	39.5	20.6
Croatia	12.5	62.5	25.0	33.1	49.7	17.2
Italy	36.3	44.6	19.1	61.1	28.5	10.4
Cyprus	17.4	37.8	44.8	47.5	31.8	20.6
Latvia	10.3	55.9	33.8	13.9	63.3	22.8
Lithuania	6.8	51.5	41.7	13.8	60.3	25.9
Hungary	14.9	58.6	26.5	28.1	55.2	16.7
Malta	50.4	26.6	23.0	77.8	13.8	8.5
Netherlands	19.9	42.1	38.1	40.0	35.5	24.5
Austria	13.1	53.9	33.1	26.2	53.7	20.1
Poland	7.2	60.0	32.7	20.3	65.8	13.9
Romainia	21.9	58.5	19.6	45.3	46.6	8.1
Slovenia	9.9	56.2	33.9	25.1	56.5	18.4
Slovakia	6.9	69.6	23.5	17.3	69.3	13.4
Finland	9.6	45.4	45.0	27.8	39.0	33.2
Sweden	13.1	44.2	42.7	29.0	42.6	28.4
United Kingdom	18.5	37.7	43.8	29.4	38.7	31.9
Iceland	22.9	35.1	42.0	37.1	38.0	24.9
Norway	16.8	37.2	46.1	20.6	49.5	29.9
Switzerland	10.8	44.8	44.4	17.2	53.5	29.3
FYR of Macedonia	31.0	48.8	20.2	47.4	38.1	14.5
Turkey	62.7	19.1	18.2	84.3	8.2	7.5

Izvor: Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Share_of_the_population_by_level_of_educational_attainment,_by_selected_age_groups_and_country,_2015_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Share_of_the_population_by_level_of_educational_attainment,_by_selected_age_groups_and_country,_2015_(%25).png)

Iz navedenog je vidljivo da bi, pri promociji cjeloživotnog obrazovanja u Hrvatskoj, nešto manju pozornost trebalo obratiti na poticanje visokih formalnih obrazovnih postignuća. Mnogo su veći problem, očito, nedovoljna usklađenost funkcioniranja obrazovnog sustava i potreba tržišta rada, što je i temeljna intencija reformi, utemeljenih na uvođenju Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO).¹¹¹ Međutim, inicijalni projekti uvođenja HKO-a ograničeni su isključivo na pružatelje obrazovnih usluga na tercijarnoj razini, odnosno na (re)strukturiranje nastavnih programa visokih učilišta. Dimenzija dostupnosti informacija o HKO-u i motiviranosti polaznika za pohađanjem programa, zasnovanih na načelima HKO-a, nije do sada bila dovoljno naglašena u našoj obrazovnoj politici.

Također, treba spomenuti često osporavani i diskutirani podatak o izrazito niskom sudjelovanju odraslih u cjeloživotnom obrazovanju¹¹² od samo 3,2 posto (u 2016. godini), kako je već navedeno u analizi stanja u pod-

¹¹¹ Revidirani strateški plan Ministarstva rada i mirovinskog sustava 2016.-2018., http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2016/05/STRATE%C5%A0KI-PLAN-MRMS_2016_2018.pdf.

¹¹² U roku od 4 tjedna prije provedbe ankete Hrvatska nije bila obuhvaćena istraživanjem obrazovanja odraslih (2011. godine), koje mjeri stopu sudjelovanja u cjeloživotnom obrazovanju u roku od 1 godine prije provedbe ankete.

ručju cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj (u prvom poglavlju ovog strateškog okvira). Pritom navedeni podatak treba promatrati u usporedbu s ciljnom razinom sudjelovanja od 15 posto odraslih u cjeloživotnom obrazovanju, što EU želi ostvariti do 2020. godine.¹¹³ **To potvrđuje potrebu za povećanjem motivacije odraslih u Hrvatskoj za cjeloživotno obrazovanje i povećanjem njihovih kompetencija za cjeloživotno učenje.**

Nadalje, *Strategijom obrazovanja, znanosti i tehnologije Republike Hrvatske*¹¹⁴ predviđena je potreba za uspostavljanjem sustava priznavanja neformalno i informalno stečenih znanja i vještina. Prema navedenoj Strategiji, sustav vrjednovanja neformalnog i informalnog učenja namijenjen je ponajprije odraslim osobama koje posjeduju životno i radno iskustvo. „Vrednovanjem ishoda različitih načina učenja i obrazovanja skraćuje se vrijeme potrebno za obrazovanje odraslih pa se time ostvaruju znatne uštede – podjednako za pojedinca i za zajednicu, ali i uklanjaju barijere između sustava formalnog obrazovanja i kompetencija stečenih putem drugih oblika učenja i obrazovanja. Preporuke Vijeća EU-a navode glavne faze procesa vrednovanja neformalnog i informalnog učenja:

- identifikiranje ishoda učenja koje je pojedinac prethodno stekao
- dokumentiranje stečenih ishoda učenja
- procjena i vrednovanje ishoda učenja koje je pojedinac stekao
- certificiranje procijenjenih ishoda učenja u obliku dodjele kvalifikacije, djelomične kvalifikacije ili u nekom drugom obliku.

*U vrednovanju i priznavanju ishoda neformalnog i informalnog učenja nužno je osigurati stručnu podršku i vođenje pojedinca, kao i stjecanje dodatnih kompetencija za sve sudionike u postupku vrednovanja i priznavanja prethodnog učenja. Vrednovanje bi se trebalo provoditi na ustanovama koje su stručno najkompetentnije za pojedine sadržaje znanja i vještina.“*¹¹⁵

*Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru*¹¹⁶ stvoreni su temelji za razvoj sustava priznavanja prethodnog učenja, kako formalnog obrazovanja, tako i neformalnog i informalnog učenja. Procedure priznavanja prethodnog učenja predmet su *Pravilnika o priznavanju i vrednovanju neformalnog i informalnog učenja*, koji je trenutačno u nacrtu. Budući da su u središtu *Hrvatskog kvalifikacijskog okvira* (HKO) ishodi učenja, a ne sam postupak ili okruženje u kojemu se do tih ishoda učenja dolazi te polazeći od pretpostavke da se određeni ishodi učenja mogu stjecati i izvan formalnog obrazovanja, nužno je osigurati vrjednovanje neformalno i informalno stečenih ishoda učenja po istim principima kao i onih stečenih u formalnim uvjetima.

Nastavno na *Strategiju obrazovanja, znanosti i tehnologije RH*, ali i ostale relevantne europske smjernice, osim cjeloživotnog učenja, u tom procesu ključno je i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje za koje je 2015. godine donesena *Strategija za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj*,¹¹⁷ koja je opisana u poglavlju 3.3.

Vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja veliki je potencijal za pojedince i društvo u kontekstu cjeloživotnog učenja. Pojedinac u kraćem razdoblju može steći višu razinu kvalifikacije od one koju ima te tako ostvariti bolje šanse prije svega na tržištu rada, dok se ljudski resursi i javno financiranje učinkovito usmjeravaju prema podizanju opće razine kvalificiranosti građana.

Osim procedura i alata vezanih za priznavanje neformalnog i informalnog učenja, bit će iznimno važno putem transparentnog sustava osiguravanja kvalitete osigurati povjerenje u sustav i smanjiti rizik koji je u mogućoj zloruporabi vrjednovanja i priznavanja neformalnog i informalnog učenja. Stoga je *Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru* propisano da „osiguravanje kvalitete postupka priznavanja i vrednovanja skupova ishoda učenja provodi ovlaštena ustanova za osiguravanje kvalitete koja je podložna redovitom ocjenjivanju postupaka osiguravanja kvalitete“ (čl. 15.).

¹¹³ Promoting Adult Learning, https://ec.europa.eu/education/policy/adult-learning/adult_en.

¹¹⁴ MZOS (2014.).

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, Narodne novine br. 22/2013., 41/2016.

¹¹⁷ Strategija za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020. (2015.).

S obzirom na navedene podatke o niskom sudjelovanju odraslih u cjeloživotnom obrazovanju u Hrvatskoj, **nije lako zaključiti koliko opisano stanje proizlazi iz niske motivacije, a koliko je rezultat zapreka za uključivanje u cjeloživotno učenje.** Primjerice, istraživanje obrazovanja odraslih (Adult Education Survey) iz 2011. godine aproksimira za EU prosječnu stopu od 21,8 posto odraslih kojima su obiteljske obveze temeljni problem za aktivno uključivanje u cjeloživotno učenje. Za 13,8 posto ispitanika zaključuje se da se u cjeloživotno učenje ne uključuju zbog poslovnih obveza, a za 7,1 posto zbog nedostatka prethodnih (formalnih) kvalifikacija, odnosno nedovoljno prohodnog/fleksibilnog obrazovnog sustava.¹¹⁸ Međutim, Hrvatska u to istraživanje 2011. godine nije bila uključena, pa je teško donositi empirijski utemeljene zaključke.

Trenutačno važeća *Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije* u dijelu koji se odnosi na obrazovanje odraslih preporučuje donošenje mjera usmjerenih na „*prevladavanje psiholoških i situacijskih prepreka za veće sudjelovanje građana*“,¹¹⁹ zbog čega će se, i u ovom strateškom okviru, predvidjeti mjere iz područja uklanjanja zapreka motivaciji za cjeloživotno učenje.

4.4. Prioriteti i ciljevi promocije cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj

Dalje navedeni prioriteti i ciljevi promocije cjeloživotnog učenja u Republici Hrvatskoj usmjeravat će se prema **dvama ključnim područjima.** Prvo se odnosi na **povećanje konkurentnosti na tržištu rada**, pri čemu se kao njegove sadržajne odrednice mogu navesti:

- nužnost kontinuiranog obnavljanja znanja i stjecanja novih vještina u svrhu povećanja vlastitih izgleda na tržištu rada i bolje zapošljivosti
- potreba stvaranja stavova i uvjerenja o važnosti znanja, vještina i kompetencija kao puta prema zaposlenosti i blagostanju.

S druge strane, cjeloživotno učenje treba **afirmirati osobni te društveni rast i razvoj**, pri čemu se prepoznaju sljedeće sadržajne odrednice:

- potreba osvještavanja građana/građanki o osobnim koristima učenja i osobnoj inicijativi za učenje
- podizanje svijesti o potrebi stjecanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, po dužetnosti te inovativnosti u suvremenom društvu.

Aktivnosti promocije cjeloživotnog učenja bit će usmjerene prema ključnim ciljnim skupinama. Pri određivanju navedenih aktivnosti koristit će se sljedeća **zajednička načela:**

- Sve aktivnosti će biti usmjerene na komuniciranje prednosti i dobiti cjeloživotnog učenja, prilagođavajući informacije specifičnostima i potrebama različitih ciljnih skupina
- Sve aktivnosti će uključivati konkretne provedbene mjere, kao što su: nacionalni i lokalni informacijski centri, koji će informirati o mogućnostima uključivanja u različite oblike cjeloživotnog učenja; nacionalne i lokalne kampanje; primjeri dobre prakse prilagođeni svakoj ciljnoj skupini, itd.

Prioritet 1. Povećati svijest o potrebi učenja tijekom cijelog života.

- Cilj 1.1. Istražiti percepciju, svijest, motivaciju i informiranost o cjeloživotnom učenju, s ciljem izrade podloge za buduće smjernice Strateškog okvira promocije CU-a.
- Cilj 1.2. Povećanje svijesti o važnosti kvalitetnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja kao temelja i motivacije za daljnje učenje.
- Cilj 1.3. Podizanje svijesti među dionicima u društvu o dobiti učenja i odgovornosti za učenje.
- Cilj 1.4. Povećanje svijesti o važnosti partnerstva između dionika u cjeloživotnom učenju: nacionalne i

¹¹⁸ Ibid., str. 74. (vidjeti sliku 4.1.).

¹¹⁹ <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//Glavno%20tajni%C5%A1tvo/Materijali%20za%20istaknuto/2014/Strategija%20obrazovanja%20znanosti%20i%20tehnologije//3.%20obrazovanje%20odraslih.pdf>.

lokalne vlasti, javnog sektora, privatnog sektora, obrazovnog sustava, poslovne zajednice, socijalnih partnera, nevladinog sektora, građana, itd.

Prioritet 2. Povećati svijest o potrebi učenja zbog osobnog i društvenog razvoja.

- Cilj 2.1. Promovirati vrijednosti i viziju cjeloživotnog učenja kao pokretače osobnog i društvenog razvoja RH.
- Cilj 2.2. Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti te inovativnosti u suvremenom društvu.
- Cilj 2.3. Promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje novih znanja i vještina, prekvalifikacije i formalnog obrazovanja na svim razinama obrazovnog sustava.
- Cilj 2.4. Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja.

Prioritet 3. Povećati svijest o koristima cjeloživotnog učenja radi prilagodbe promjenama na tržištu rada i specifičnim potrebama polaznika, unaprjeđenja karijere i veće zapošljivosti.

- Cilj 3.1. Informirati o važnosti učenja i nadogradnje znanja, vještina i sposobnosti za aktivno sudjelovanje i konkurentnost na tržištu rada.
- Cilj 3.2. Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti i inovativnosti u cilju prilagodbe promjenama na tržištu rada i veće zapošljivosti.
- Cilj 3.3. Promovirati i stvarati pozitivne percepcije o strukovnom obrazovanju i zanimanjima te učenju temeljenom na radu.
- Cilj 3.4. Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.
- Cilj 3.5. Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.
- Cilj 3.6. Informirati o koristima i prednostima učenja na radnom mjestu i potrebi oslobađanja vreme na za učenje.

Prioritet 4. Povećati svijest o značaju neformalnih i informalnih oblika učenja te priznavanja i vrjednovanja tako stečenih znanja i vještina.

- Cilj 4.1. Informirati o svim oblicima učenja, radi veće društvene prepoznatljivosti učenja: od spontanog, slučajnog, učenja na greškama, volontiranja, online učenja, socijalnih i društvenih aktivnosti, itd.
- Cilj 4.2. U partnerstvu s poslodavcima i sindikatima informirati i poticati na kontinuirano učenje na radnom mjestu.
- Cilj 4.3. Informirati o mogućnostima priznavanja i vrjednovanja neformalnog i informalnog cjeloživotnog učenja.
- Cilj 4.4. Promovirati kreiranje modularnih obrazovnih programa na svim razinama obrazovnog sustava.

5. AKTIVNOSTI PROMOCIJE CJELOŽIVOTNOG UČENJA ZA CILJNE SKUPINE: AKCIJSKI/KOMUNIKACIJSKI PLAN

5.1. Polaznici/e uključeni/e u formalni sustav odgoja i obrazovanja

Obuhvat i značajke

Međunarodna istraživanja, poput TIMSS-a¹²⁰ i PISA-e 2015¹²¹, pokazuju kako su učenici koji su barem tri (ili više) godina pohađali rani i predškolski odgoj i obrazovanje ostvarili bolje prosječne rezultate od vršnjaka koji su bili obuhvaćeni ranim i predškolskim odgojem i obrazovanjem samo jednu godinu ili, čak i kraće (TIMSS 2011. i 2015.), odnosno da 15-godišnjaci koji su bili uključeni u odgojno-obrazovne programe u ranoj i predškolskoj dobi postižu bolje rezultate na testovima (PISA 2015).¹²² I UNICEF-ovo izvješće naglašava da:¹²³ „istraživanja ukazuju na višestruke pozitivne učinke ulaganja u programe predškolskog odgoja i obrazovanja, od njihova omogućavanja sudjelovanja roditeljima na tržištu rada, (...) preko ublažavanja demografskih pritisaka (...) do doprinosa razvoju (ne)kognitivnih vještina, integraciji djeteta te ublažavanju (posljedica) dječjeg siromaštva, pri čemu se posebice naglašava važnost jednakosti šansi od najranije dobi“ (str. 166). Navedeno upućuje na nužnost izjednačavanja mogućnosti za svu djecu i njihovo uključivanje u sustav obrazovanja od najranije dobi. U kontekstu međunarodnih smjernica i međunarodnih istraživanja te članka 63. Ustava RH („Obrazovanje je u Republici Hrvatskoj svakomu dostupno, pod jednakim uvjetima, u skladu s njegovim sposobnostima.“), danas trebamo govoriti o pravu djeteta na rani i predškolski odgoj i obrazovanje.

Razvojni ciljevi navedeni u *Planu razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. -2010.* bili su do 2010. povećati broj upisanih u predškolske programe sa 43 na 60 posto, te povećati obuhvat djece predškolom sa 96 na 98 posto.¹²⁴ Prema *Education and Training Monitor Reportu, 2016.* udio djece u dobi od 4 godine u Hrvatskoj 2015. bio je 72,4 posto.¹²⁵ Iako bilježimo porast, i dalje zaostajemo za europskim zemljama u razini uključenosti djece u jaslice/vrtiće. Prosjek u EU 2015. bio je 94,3 posto. Europska je komisija, u skladu sa Strategijom EU 2020, svim zemljama članicama odredila prioritet posebne skrbi za rani i predškolski odgoj i obrazovanje u razdoblju 2014. do 2020. U smislu što ranijeg kognitivnog i socio-emocionalnog razvoja do 2020. nužno je (1) povećati obuhvat - od 4. godine do početka obveznog školovanja obuhvat mora biti najmanje 95 posto i (2) rani i predškolski odgoj učiniti dijelom sustava odgoja i obrazovanja. U Hrvatskoj nam ostaje izazov i obveza stvoriti uvjete za obuhvat 95 posto djece u taj sustav.

Trenutačno je u redovite cjelodnevne programe uključeno 153.471 dijete, u programe predškole 41.783. Od šest mjeseci do navršene tri godine u sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja uključeno je 44.247 (28,8 %) djece, a od četvrte godine života do polaska u osnovnu školu 109.224 (71,2 %) djece. Od ukupnog broja predškolskih ustanova, privatnih je 347 (43,5 %), a javnih 450 (56,5 %). U privatnim vrtićima je smješteno

120 Vidjeti izvješća TIMSS-a, dostupna na internetskoj stranici <https://www.ncvvo.hr/medunarodna-istrazivanja/timss/>.

121 European Commission (2016.): *PISA 2015 - EU performance and initial conclusions regarding education policies in Europe.* https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/pisa-2015-eu-policy-note_en.pdf.

122 Ibid.

123 UNICEF (2013.). *Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najranije dobi u Hrvatskoj.* Zagreb: Ured UNICEF-a u Hrvatskoj, str. 171. (http://www.unicef.hr/wp-content/uploads/2015/09/Kako_roditelji_i_zajednice_brinu_o_djeci_najmlade_dobi.pdf).

124 MZOS (2005.). *Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. - 2010.* Zagreb: MZOS.

125 Europska komisija (2016.).

21,68 posto, a u gradskim/općinskim/županijskim 78,32 posto.¹²⁶ Treba još jednom ukazati na činjenicu da je, prema spomenutom UNICEF-ovom istraživanju, ustanovljeno da trećina roditelja planira koristiti usluge jaslica, ali da se većina roditelja oslanja na neformalne izvore skrbi. Tako je skrb baka i djedova u čak trećini slučajeva temeljni i jedini način skrbi za djecu jasličke dobi, dok se isto može reći za jaslice samo u jednoj šestini svih slučajeva.¹²⁷

U Hrvatskoj većina učenika nastavlja obrazovanje nakon obvezne osnovne škole. Stopa ranog napuštanja obrazovanja među najnižima je u Europi.¹²⁸ Najčešći razlozi ranog napuštanja obrazovanja su niska razina obrazovnih postignuća, manjak motivacije i problemi s disciplinom.¹²⁹ Prema stopi ponavljanja razreda (manje od 3 posto), Hrvatska je, zajedno s Litvom, Ujedinjenim Kraljevstvom i Islandom, među zemljama s najnižom stopom ponavljanja razreda.¹³⁰ Na drugom kraju spektra su Belgija (36,1 %), Španjolska, Luksemburg i Portugal (svi više od 30 %). Hrvatski se petnaestogodišnjaci po još nečemu ističu u Europi. Prema rezultatima PISA-e,¹³¹ hrvatski su učenici vodeći u Europi s prosječnim zadovoljstvom od 7,9 (na skali od 0 do 10). Jednako su zadovoljni i učenici u Finskoj i Litvi (7,9) - 47,8 posto je vrlo zadovoljnih učenika, a nezadovoljnih 7,3 posto (OECD-ov prosjek: 34,1 % vrlo zadovoljnih i 11,8% nezadovoljnih učenika).

Broj učenika koji pohađaju općeobrazovni gimnazijski program u školskoj godini 2014./2015. bio je 53.652. U istoj godini 70,7 posto redovnih učenika srednjih škola, približno 140.000, bilo je upisano u neki od 279 strukovnih nastavnih planova i programa/strukovnih kurikuluma, a od toga „66,25 % u četverogodišnje (i jedan petogodišnji) programe strukovnog obrazovanja, 32,17 % učenika bilo je upisano u trogodišnje programe obrazovanja (za vezane obrte - JMO) i tzv. klasičan model obrazovanja za obrtništvo i industriju) i 1,58 % učenika bilo je upisano u dvogodišnje, jednogodišnje i programe obrazovanja za učenike s teškoćama“.¹³²

U sustavu srednjoškolskog obrazovanja u Republici Hrvatskoj učenici se školuju za nastavak obrazovanja i/ili za stjecanje zanimanja/kvalifikacije za zapošljavanje. Generalno sustav redovitog srednjoškolskog obrazovanja u Hrvatskoj obuhvaća učenike od četrnaeste do devetnaeste godine života u tri tipa obrazovnih ustanova: gimnazija, strukovnih škola i umjetničkih škola. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, u Hrvatskoj je početkom školske godine 2015./16. djelovala 751¹³³ srednja škola u kojima su se školovala 171.102 učenika.

Struktura obrazovnih programa u srednjim školama ovisi o vrsti srednje škole. Srednjoškolsko obrazovanje gimnazijalaca temelji se na širokom spektru općeobrazovnih predmeta kojima se učenike priprema za nastavak obrazovanja na različitim fakultetima. Iako se gimnazije unutar obrazovnog sustava RH vrlo često fokusiraju na određena znanstvena područja kao što su prirodoslovlje ili strani jezici, važno je istaknuti da se u svima stječu znanja iz gotovo svih znanstvenih disciplina u predmetnoj nastavi. To znači da svi učenici gimnazija uče sve predmete, a različitost programskih usmjerenja odražava se samo u programom propisanom, različitom broju sati određenog predmeta.

U strukovnim školama struktura obrazovnih programa temelji se na specifičnim zahtjevima kompetencija potrebnih za kvalifikaciju/zanimanje s kojima će učenik nakon završetka obrazovanja ući u svijet rada. Obrazovanje u strukovnim školama provodi se prema nastavnim planovima i programima te prema strukovnim kurikulumima sastavljenima od općeobrazovnog dijela i strukovnih sadržaja. Udjeli općeobrazovnih i strukovnih sadržaja različiti su – ovisno o razini kvalifikacije za zanimanje i sektoru unutar kojega se ostvaruje program učenja.

U umjetničkim školama učenici se školuju prema propisanim nastavnim programima koji se sastoje od dijela općeobrazovnih nastavnih sadržaja i umjetničkog dijela programa.

126 Ministarstvo znanosti i obrazovanja (2017.). *Rani i predškolski odgoj i obrazovanje u brojkama*, <https://mzo.hr/hr/rani-predskolski-odgoj-obrazovanje-u-brojkama>, pristupljeno 2. svibnja 2017.

127 UNICEF (2013.).

128 Stopa ranog napuštanja obrazovanja u HR za 2015. je 2,8 %, a europski prosjek 11 % (Europska komisija, 2016.).

129 European Commission/EACEA/Eurydice/CEDEFOP (2014.). *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

130 Ibid.

131 Tematsko izvješće PISA 2015 (izdanje III) – blagostanje učenika. (2017.) OECD.

132 *Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (2016. - 2020.)*, http://www.asoo.hr/UserDocImages/Program%20SOO_HR.pdf, str. 6.

133 http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/08-01-03_01_2016.htm.

Prema broju učenika upisanih u srednje strukovne škole, može se zaključiti da se najviše učenika školuje u različitim četverogodišnjim programima strukovnog obrazovanja, ukupno 81.584 u školskoj godini 2015./16. U gimnazijama se iste godine školovalo 53.394 učenika, a u industrijskim i srodnim školama bilo je 36.147 učenika. Umjetničke škole pohađalo je iste godine 5387 učenika.

Iz navedenih podataka može se zaključiti da u Hrvatskoj postoji veliki interes za srednjoškolskim obrazovanjem, i to najviše obrazovanjem koje omogućuje zapošljavanje i nastavak obrazovanja. To potvrđuje i činjenica da vrlo malo učenika napušta srednjoškolsko obrazovanje, njih 2,7 posto u 2015. godini.¹³⁴

Tablica 4. Broj škola i učenika početkom šk. god. 2015./16.

	Škole		Učenici		Učenici koji su završili školu	
	ukupno	razredni odjeli	ukupno	učenice	ukupno	učenice
Srednje škole – ukupno	751	7565	177.102	89.034	46.934	23.515
Srednje škole – redovite	707	7338	175.512	88.367	46.474	23.331
Tehničke i srodne	260	3361	81.584	39.504	20.389	10.058
Srednje umjetničke	54	118	5387	3791	1091	812
Industrijske i obrtničke	196	1746	35.147	12.138	11.422	4120
Srednje škole za mladež s teškoćama u razvoju	44	227	1590	667	460	184
Obrazovanje odraslih	63	392	4815	1710	1974	713

Izvor: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/08-01-03_01_2016.htm

Tijekom upisa u srednje škole vidljivo je i veliko zanimanje učenika za četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje - ono koje omogućuje nastavak obrazovanja. Upisi u četverogodišnje srednje škole pokazuju najveći interes učenika za upisom u gimnazije i četverogodišnje škole u kojima se struktura programa obrazovanja temelji na širem spektru općeobrazovnih predmeta. Zanimanje za upis u trogodišnje strukovne škole u Hrvatskoj je puno manje. Trogodišnje strukovne škole svoje upisne kvote popunjavaju u drugom i trećem upisnom roku, a nerijetko i tada upisne kvote za pojedina zanimanja ostaju nepopunjene.

Gimnazije u Hrvatskoj svoje upisne kvote redovito popunjavaju u prvom upisnom krugu učenicima s najboljim postignućima u osnovnoškolskom obrazovanju. Prema specifičnostima nastavnih planova i programa te kurikula u hrvatskom obrazovnom sustavu djeluju opće, jezične, klasične, prirodoslovno-matematičke, prirodoslovne, sportske i strukovne eksperimentalne gimnazije (zdravstvena gimnazija, turistička gimnazija, ekonomska gimnazija, tehnička gimnazija). Programski, gimnazije obrazuju učenike uglavnom za nastavak obrazovanja, dakle obrazovni tijek je usmjeren na stjecanje primjerene razine i obujma općih znanja kako bi se moglo uspješno nastaviti obrazovanje na višoj razini. U strukovnim gimnazijama realiziraju se programi koji su nastali u posljednjih nekoliko godina kao rezultat brojnih razvojnih EU projekata. Kurikulumi strukovnih gimnazija provode se s ciljem iznalaženja mogućnosti za što fleksibilnijim usuglašavanjem općeobrazovnih i strukovnih sadržaja učenja s potrebama gospodarstva.

Učenici završavaju gimnazijske programe nakon četiri godine uspješnoga obrazovanja i polaganja državne mature,

¹³⁴ Prema podacima Eurostata.

čime, prema Zakonu o HKO-u, stječu kvalifikaciju 4 (2) razine, temeljem koje se, prije svega, nastavlja obrazovanje na višim školama i fakultetima, ali je moguće i zapošljavanje.

Strukovne škole dio su obrazovnog sustava u Republici Hrvatskoj koji obuhvaća različite programe obrazovanja za stjecanje kvalifikacija temeljem kojih je moguće uključivanje u svijet rada odmah poslije završetka obrazovanja, ali i nastavak obrazovanja na višim školama i fakultetima. Programi strukovnih škola temelje se, prije svega, na potrebi stjecanja različitih kompetencija/kvalifikacija za rad u različitim gospodarskim sektorima. Obrazovanje u strukovnim školama može trajati od jedne do pet godina, ovisno o sektoru i kvalifikaciji za koje se učenik školuje.

U strukovnom obrazovanju posebno je važno učenje temeljeno na radu (eng. *Work based learning*). Prema publikaciji *Učenje temeljeno na radu u Europi*¹³⁵ Europske komisije iz 2013. godine, učenje temeljeno na radu ključan je element strukovnog obrazovanja te je povezano s misijom strukovnog obrazovanja da osigura učenicima stjecanje znanja, vještina i kompetencija ključnih za radni život. Taj dokument navodi tri modela *učenja temeljenog na radu* (UTR) u inicijalnom strukovnom obrazovanju:

- **Kombinirani programi ili naukovanje**, koji su u pravilu u Austriji i Njemačkoj poznati kao dualni sustav. Temeljeni su na uključivanju tvrtki, zajedno sa strukovnim školama i drugim ustanovama za obrazovanje/osposobljavanje, kao pružatelja osposobljavanja. U tim programima učenici provode znatan dio vremena na osposobljavanju u tvrtkama. Paralelno, u razdoblju tzv. izmjene stječu opća i stručna znanja i ključne kompetencije u strukovnim školama ili drugim ustanovama za obrazovanje/osposobljavanje. Pravo naukovanje se razlikuje u nekoliko elemenata od kombiniranih modela. Uključuje duga razdoblja osposobljavanja i velik udio osposobljavanja na radnom mjestu. Ugovor vezuje naučnika s poslodavcem i on prima plaću ili nagradu. Socijalni partneri su odgovorni za kvalitetu osposobljavanja u tvrtkama.
- **Strukovno obrazovanje i osposobljavanje koji se provode u školi** (*school-based VET*), a uključuju razdoblja osposobljavanja u tvrtkama. Ta razdoblja u tvrtkama su ugrađena kao obvezni ili izborni dio strukovnih programa koje vode stjecanju redovne kvalifikacije. Trajanje varira, ali u pravilu je manje od 50 posto trajanja programa obrazovanja (često oko 25-30 % ili manje). Često su mehanizam učinkovitog prijelaza iz škole na posao koji omogućuje mladima da se upoznaju sa svijetom rada te da se olakša njihov prijelaz iz obrazovanja u zaposlenje.
- **Učenje temeljeno na radu** integrirano je u programu strukovnog obrazovanja koji se provodi u školi, u kojem škole kreiraju različite oblike simuliranog radnog okruženja (npr. laboratoriji, radionice, kuhinje, restorani, vježbeničke tvrtke, simulacije ili stvarni projektni zadatci realnog poslovanja), s ciljem uvježbavanja u takvom okruženju, uspostavljanja kontakata i/ili suradnje s tvrtkama ili klijentima te razvijanja poduzetničkih kompetencija. Mnoge zemlje u Europi kombiniraju ova tri modela UTR-a. Općenito gledano, strukovno obrazovanje na višoj srednjoškolskoj razini (eng. *upper-secondary level*) većinom se provodi u školi. U obrazovnim sustavima programi naukovanja često postoje paralelno sa školskim modelom. Strateški i stručni dokumenti (*Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, Program razvoja strukovnog obrazovanja*) prepoznaju važnost UTR-a i pružaju osnovu za njegovo unaprjeđenje, podizanje kvalitete te jačanje obuhvata.

U Republici Hrvatskoj u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju obuhvaćena su sva tri modela učenja temeljenog na radu i provode se u oblicima prikazanim sljedećom tablicom.

¹³⁵ European Commission (2013.): *Work-Based Learning in Europe, Practices and Policy Pointers*. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf.

Tablica 5. Vrste strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj

Vrste strukovnog obrazovanja u RH	Kombinirani programi ili naukovanje	Razdoblja osposobljavanja u tvrtkama	Provodi se u školi
Trogodišnji programi obrazovanja za vezane obrte (UTR se provodi uz praktičnu nastavu i vježbe kod licenciranog obrtnika i/ili pravne osobe te u školskim radionicama)	X		X
Trogodišnji industrijski i srodni programi obrazovanja (UTR se provodi uz praktičnu nastavu i vježbe u školskim radionicama, kod poslodavaca i u školskim laboratorijima te uz stručnu praksu koja se obavlja kod poslodavca (uključena u većinu programa)		X	X
Četverogodišnji strukovni programi obrazovanja (UTR se provodi uz praktičnu nastavu i vježbe u školskim radionicama i laboratorijima te uz stručnu praksu koja se obavlja kod poslodavca (uključena u većinu programa)		X	X
Petogodišnji strukovni program obrazovanja – medicinska sestra opće njege/ medicinski tehničar opće njege (UTR se provodi uz vježbe u školskim praktikumima, laboratorijima i vježbe na klinikama).		X	X

Izvor: Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (2016.-2020.), http://www.asoo.hr/Us-Docslmages/Program%20SOO_HR.pdf, str. 7.

Srednje strukovno obrazovanje završava polaganjem pomoćničkog ispita i/ili obranom završnog rada. Učenici koji pohađaju strukovne škole četverogodišnjih ili petogodišnjih programa mogu uz završni rad polagati i ispite državne mature, kojima stječu pravo nastavka obrazovanja na visokim školama i fakultetima. Prema Zakonu o HKO-u, učenici poslije završetka četverogodišnje strukovne škole stječu kvalifikaciju/zanimanje razine 4.2, temeljem čega se zapošljavaju i/ili nastavljaju obrazovanje na visokim učilištima. Učenici koji završavaju programe za zanimanja u trogodišnjem trajanju, prema Zakonu o HKO-u, stječu kvalifikaciju razine 4.1 ili razinu 3 za jednogodišnje i dvogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje.

Umjetničke škole u Republici Hrvatskoj realiziraju obrazovne programe koji se sastoje od općeobrazovnog i umjetničkog/stručnog dijela. Srednje umjetničke škole ostvaruju različite programe povezane s različitim granama umjetnosti za koje se učenici školuju. Učenici mogu pohađati cijeli program u jednoj umjetničkoj školi (npr. škole primijenjenih umjetnosti i dizajna) ili mogu srednjoškolski obrazovni program realizirati u dvije škole (npr. glazbene i plesne škole).

Školovanje u umjetničkim školama traje četiri godine, nakon čega učenici stječu kompetencije/kvalifikaciju za nastavak obrazovanja i/ili uključivanje u svijet rada. Za nastavak obrazovanja na visokim školama, akademijama ili fakultetima učenici su obvezni položiti državnu maturu iz programa općeobrazovnih sadržaja. Prema Zakonu o HKO-u, nakon završetka umjetničke škole i polaganjem državne mature učenici stječu kvalifikaciju razine 4.2, temeljem koje se omogućuje nastavak obrazovanja na visokim učilištima i pristup tržištu rada.

Sadašnje stanje srednjoškolskog sustava obrazovanja u Hrvatskoj ukazuje na nekoliko važnih činjenica temeljem kojih je moguće učinkovito razvijati cjeloživotno učenje:

- Učenici se žele obrazovati i pri tome postići što višu razinu obrazovanja. Tu želju/motivaciju učenika za obrazovanjem treba promatrati kao posebnu društvenu vrijednost – socijalni kapital, koji je potrebno tretirati daljnjim razvojem mogućnosti učenja i stjecanja različitih kompetencija/kvalifikacija u procesu cjeloživotnog učenja.
- Školovanje učenika u trogodišnjim zanimanjima predstavlja problem koji je potrebno riješiti strukturnim promjenama u obrazovnom sustavu, a to znači taj oblik školovanja ne temeljiti na prisili – loš uspjeh u osnovnoj školi omogućuje učenicima upis u trogodišnja zanimanja u koja se upisuju bez imalo motivacije za rad u tome zanimanju. Učenici najčešće ne vide svoju željenu budućnost u zanimanju za koje se po toj osnovi školuju te ga nastoje što prije napustiti (prelaskom u drugu školu, prekvalifikacijom, traženjem posla koji nije vezan uz zanimanje za koje su se školovali).
- Odnos prema radu i učenju potrebno je vrijednosno osmišljavati tako da se obrazovanje za rad i širu društvenu korist stopi u jedinstven holistički pristup potrebe za stjecanjem znanja i vještina u kojima će se istinski realizirati potencijali i talenti svakog pojedinca.

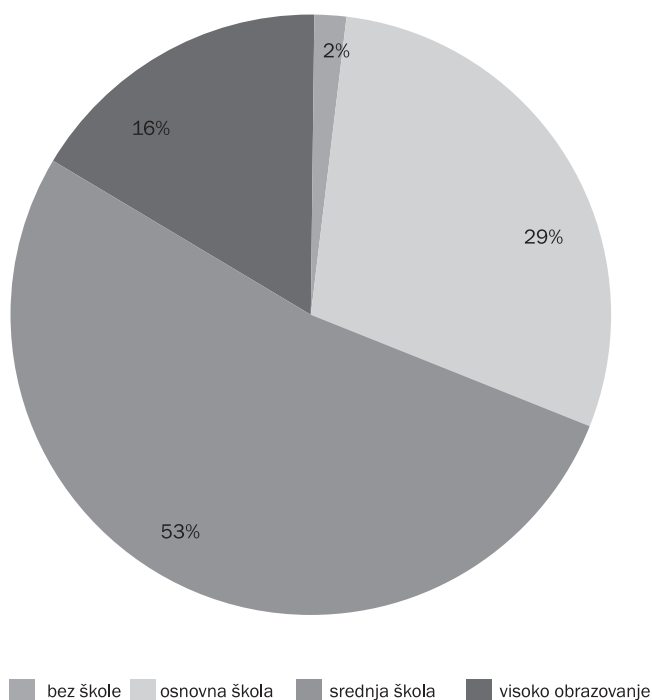
Bez obzira na različite poticaje koje učenicima pružaju i lokalna zajednica i različiti gospodarski subjekti, zanimanje učenika za upis u trogodišnje strukovne škole u Hrvatskoj je iznimno slabo. Motivacija za upis u trogodišnje škole postoji samo za zanimanja unutar kojih je prepoznata i medijski promovirana mogućnost kreativnog rada nakon završetka obrazovanja, ali i nastavak obrazovanja. Primjer su kvalifikacije, odnosno zanimanja kuhar, frizer, i fotograf.

Za sustav visokog obrazovanja razvojni cilj naveden u *Planu razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. - 2010.* bio je do 2010. godine povećati ukupan broj diplomanata visokih učilišta 30 posto. Na deset sveučilišta u Hrvatskoj (osam javnih i dva privatna) studira ukupno 134.493 studenta (redovitih 105.004 i izvanrednih 29.489). Na veleučilištima i visokim školama omjer redovitih i izvanrednih studenata je drugačiji, pa od 29.489 studenata njih 13.003 studira izvanredno, a 16.931 redovno. Na sveučilišnim studijima studira 117.525 studenata, a na stručnim studijima 46.902. U Hrvatskoj je 14 veleučilišta, od čega 11 javnih i tri privatna, te 24 visoke škole, od kojih su 4 javne i 20 privatnih visokih škola. Iako u sklopu referentnih vrijednosti u okviru *Education and Training 2020* Hrvatska prema stjecanju tercijarnog obrazovanja (dob 30 do 34) zaostaje za europskim prosjekom, u odnosu na 2012., kad je taj broj bio 23,1 posto, došlo je do zamjetnog povećanja pa je 2015. godine to 30,9 posto.¹³⁶

Tablica 6. Ustanove i polaznici (2016./2017.)

Ustanova	Broj ustanova	Broj djece/učenika
Vrtić	797	153.471
Osnovna škola	899	321.307
Srednja škola	402	159.695
Visoka učilišta	48	164.427

¹³⁶, Europska komisija (2016.),

OBRAZOVNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA:¹³⁷

Tablica 7. Ključni pokazatelji (u %)¹³⁸

		Hrvatska		Prosjek EU-a	
		2012.	2015.	2012.	2015.
Referentne vrijednosti okvira ET 2020.					
Osobe koje rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje (dob 18 do 24)		5,1	2,8	12,7	11
Stjecanje tercijarnog obrazovanja (dob 30 do 34)		23,1	30,9	36	38,7
Rani i predškolski odgoj i obrazovanje (od 4 godine do početka obveznog obrazovanja)		71	72,4	93,2	94,3
Udio 15-godišnjaka sa slabim rezultatima:	Čitanje	18,7		17,8	
Udio 15-godišnjaka sa slabim rezultatima:	Matematika	29,9		22,1	
Udio 15-godišnjaka sa slabim rezultatima:	Prirodoslovlje	17,3		16,6	
Stopa zaposlenosti osoba koje su nedavno diplomirale prema stečenom obrazovanju (osobe od 20 do 34 godine koje su završile obrazovanje 1 do 3 godine prije referentne godine)	ISCED 3-8 (ukupno)	60,2	62,6	75,9	76,9
Sudjelovanje odraslih u cjeloživotnom učenju (dob 25 do 64)	ISCED 0-8 (ukupno)	3,3	3,1	9,2	10,7

¹³⁷ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2016): *Popis stanovništva, kućanstva i stanova 2011*. Zagreb: DZS.

¹³⁸ Europska komisija (2016).

5.1.1. Komunikacijski plan: Djeca u ustanovama za rani i predškolski odgoj i obrazovanje te učenici/e u osnovnim školama

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Povećanje svijesti o važnosti kvalitetnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja kao temelja i motivacije za daljnje učenje</p>	<p>1. Informirati o nužnosti ulaganja u djecu predškolske dobi kao obliku društvenog ulaganja i jačanja zajednice</p> <p>2. Informirati o nužnosti uključivanja djece u strukturirani oblik obrazovanja (vrtić, igraonica i sl.) za rast i razvoj</p> <p>3. Potaknuti partnerski pristup u osiguranju strukturiranih programa za svu djecu predškolske dobi</p>	<p>1. Izrada letaka za roditelje i JLRS-a o dobrobitima sudjelovanja u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju (RPOO)</p> <p>2. Susreti s predstavnicima JLRS-a i predstavljanje osnovnih informacija o značaju RPOO-a</p> <p>3. Okrugli stolovi za roditelje i predstavnike JLRS-a u svrhu otvorene koordinacije</p> <p>4. Posjeti JLRS-u kao primjeri dobre prakse u svrhu razmjene iskustava i umreženosti</p> <p>5. Informiranje JLRS-a o mogućnostima korištenja sredstava europskih fondova za razvoj RPOO-a</p> <p>6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, JLRS, organizacije civilnog društva, zajednica županija i gradova, nadležna ministarstva (Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Ministarstvo za demografije, obitelj, mlade i socijalnu politiku, Ministarstvo poljoprivrede)</p>

<p>Promovirati vrijednosti i viziju cjeloživotnog učenja kao pokretače osobnog i društvenog razvoja RH</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utjecati na formiranje pozitivnih stavova učenika/ica prema znanju i učenju 2. Poticati odgojno-obrazovne ustanove, njihove osnivače i roditelje na učenje, korištenje inovativnih pedagoških praksi, projektno i problemsko učenje te ostale inovativne pristupe učenju 3. Poticati odgojno-obrazovne ustanove, njihove osnivače i roditelje na neformalno i informalno učenje uspostavljanjem partnerstava s organizacijama civilnog društva 4. Informirati polaznike 8. razreda osnovnih škola o tržišno atraktivnim zanimanjima i različitim karijernim putevima te im pružiti prvo iskustvo karijernog savjetovanja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izrada promotivnih materijala o vrijednosti znanja i učenja (za djecu i učenike) 2. Izrada promotivnih i didaktičkih materijala za dionike nastavnog procesa u osnovnoškolskim ustanovama (nastavnici/e, roditelji, osnivači) o inovativnim pristupima učenju i inovativnim pedagoškim praksama 3. Tematske radionice i predavanja u suradnji s organizacijama civilnog društva 4. Tematska predavanja, radionice i savjetovanja o mogućnostima srednjoškolskog obrazovanja i karijernog usmjerenja 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, AZOO, MZO, osnovnoškolske ustanove, JLRS, organizacije civilnog društva, zajednica županija i gradova, nadležna ministarstva (Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Ministarstvo za demografije, obitelj, mlade i socijalnu politiku)</p>
<p>Promovirati i stvarati pozitivne percepcije o strukovnom obrazovanju i zanimanjima te učenju temeljenom na radu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utjecati na pozitivne stavove roditelja i učenika prema učenju i učenju temeljenom na radu te strukovnim zanimanjima i obrazovanju 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalna informativno-motivacijska kampanja (posebna događanja, medijske objave, stručni posjeti, radionice i predavanja za učenike/ice osnovnih škola, natjecanja učenika) 2. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, AZOO, MZO HZZ, CISOK HGK, HUP, HOK</p>

<p>Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti, kao i inovativnosti u suvremenom društvu</p>	<p>1. Informirati učenike o stjecanju kompetencija za osobni rast i razvoj te konkurentnost na tržištu rada</p> <p>2. Informirati i motivirati nastavnike i druge dionike provedbe nastavnih aktivnosti u osnovnoškolskim ustanovama za usmjeravanje procesa učenja prema stjecanju ključnih kompetencija</p> <p>3. Informirati i motivirati nastavnike i druge dionike provedbe nastavnih aktivnosti u osnovnoškolskim ustanovama za stjecanje digitalnih kompetencija</p>	<p>1. Izrada promotivnih materijala o vrijednosti i primjenjivosti znanja i učenja (za učenike)</p> <p>2. Izrada promotivnih i didaktičkih materijala za dionike nastavnog procesa u osnovnoškolskim ustanovama (nastavnici/e, roditelji, osnivači) o inovativnim pristupima učenju i inovativnim pedagoškim praksama</p> <p>3. Organiziranje predavanja, radionica i drugih aktivnosti vezanih uz profesionalnu orijentaciju (za učenike 8. razreda), uz predočavanje mogućnosti nastavka formalnog srednjoškolskog obrazovanja.</p> <p>4. Organizacija učeničkih natjecanja i smotri.</p> <p>5. Organizacija motivacijskih radionica o učenju.</p> <p>6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, AZOO, MZO, HZZ, CISOK, osnovne škole, organizacije civilnog društva, JLRS i lokalna zajednica, mediji</p>
---	---	---	--

<p>Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja</p>	<p>1. Poticati partnerstva s organizacijama civilnog društva te programa društveno korisnog djelovanja srednjoškolskih ustanova</p> <p>2. Poticati volonterski rad učenika/ica</p>	<p>1. Predavanja, okrugli stolovi, radionice i ostala posebna događanja</p> <p>2. Obilježavanje dana volonterskog rada</p> <p>3. Stručni posjeti organizacijama civilnog društva u lokalnoj zajednici</p> <p>4. Medijske objave o školskoj suradnji s civilnim društvom u specijaliziranim medijima</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, AZOO, MZO, srednjoškolske ustanove, Ured Vlade RH za udruge, Nacionalna zaklada za civilno društvo, JLRS i lokalne zajednice, organizacije civilnog društva, volonterski centri, gospodarski subjekti, mediji</p>
---	--	--	--

5.1.2. Komunikacijski plan: Učenici/e ustanova srednjoškolskog odgoja i obrazovanja

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Promovirati vrijednosti i viziju cjeloživotnog učenja kao pokretače osobnog i društvenog razvoja RH</p>	<p>1. Utjecati na formiranje pozitivnih stavova polaznika/ica srednjoškolskih ustanova o smislu korisnosti/ upotrebljivosti stečenih znanja i vještina u svim područjima života</p> <p>2. Poticati srednjoškolske ustanove i njihove osnivače te druge dionike obrazovanja polaznika srednjoškolskih ustanova na korištenje inovativnih pedagoških praksi, projektnog i problemskog učenja te ostalih inovativnih pristupa učenju</p>	<p>1. Izrada promotivnih materijala o vrijednosti i primjenjivosti znanja i učenja (za učenike)</p> <p>2. Izrada promotivnih i didaktičkih materijala za dionike nastavnog procesa u srednjoškolskim ustanovama (nastavnici/e, roditelji, osnivači) o inovativnim pristupima učenju i inovativnim pedagoškim praksama</p> <p>3. Tematske radionice i predavanja koje organiziraju lokalna zajednica i relevantne udruge civilnog društva.</p> <p>4. Posjeti društvenim i gospodarskim institucijama u kojima se učenike informira o načinu rada i izazovima razvojnih i/ili neočekivanih situacija</p> <p>5. Prilozi o važnosti i vrijednosti cjeloživotnog učenja u specijaliziranim medijima</p> <p>6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, AZOO, MZO, srednjoškolske ustanove, organizacije civilnog društva, JLRS i lokalna zajednica, gospodarski subjekti, mediji</p>

<p>Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti i inovativnosti u suvremenom društvu</p>	<p>1. Informirati učenike o stjecanju kompetencija za osobni rast i razvoj te konkurentnost na tržištu rada</p> <p>2. Informirati i motivirati nastavnike i druge dionike provedbe nastavnih aktivnosti u srednjoškolskim ustanovama za usmjeravanje procesa učenja prema stjecanju ključnih kompetencija</p> <p>3. Informirati i motivirati nastavnike i druge dionike provedbe nastavnih aktivnosti u srednjoškolskim ustanovama za stjecanje digitalnih kompetencija</p>	<p>1. Izrada promotivnih materijala o vrijednosti i primjenjivosti znanja i učenja (za učenike)</p> <p>2. Izrada promotivnih i didaktičkih materijala za dionike nastavnog procesa u srednjoškolskim ustanovama (nastavnici/e, roditelji, osnivači) o inovativnim pristupima učenju i inovativnim pedagoškim praksama</p> <p>3. Organiziranje predavanja, radionica i drugih aktivnosti vezanih uz profesionalnu orijentaciju uz predočavanje zapošljivosti i nastavka formalnog obrazovanja</p> <p>4. Organizacija učeničkih natjecanja i smotri u suradnji s gospodarskim subjektima, u kojima će stečene kompetencije procjenjivati i vrjednovati mentori iz gospodarskog sektora</p> <p>5. Organizacija stručnih posjeta učenika gospodarskim subjektima, uz prezentacije i razmjene znanja sa zaposlenicima</p> <p>6. Organizacija motivacijskih radionica o učenju</p> <p>7. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, AZOO, MZO, HZZ, CISOK, srednjoškolske ustanove, organizacije civilnog društva, JLRS i lokalna zajednica, gospodarski subjekti, mediji</p>
--	---	---	--

<p>Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja</p>	<p>1. Poticati partnerstva s organizacijama civilnog društva te programa društveno korisnog djelovanja srednjoškolskih ustanova</p> <p>2. Poticati volonterski rad učenika/ica</p>	<p>1. Predavanja, okrugli stolovi, radionice i ostala posebna događanja</p> <p>2. Obilježavanje dana volonterskog rada</p> <p>3. Stručni posjeti organizacijama civilnog društva u lokalnoj zajednici</p> <p>4. Medijske objave o školskoj suradnji s civilnim društvom u specijaliziranim medijima</p>	<p>ASOO, AZOO, MZO, srednjoškolske ustanove, Ured Vlade RH za udruge, Nacionalna zaklada za civilno društvo, JLRS i lokalne zajednice, organizacije civilnog društva i volonterski centri, gospodarski subjekti, mediji</p>
---	--	---	---

5.1.3. Komunikacijski plan: Studenti/ce u sustavu visokoškolskog obrazovanja

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti te inovativnosti u cilju prilagodbe promjenama na tržištu rada i veće zapošljivosti</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poticati učenike srednjih škola, a posebno potencijalne studente iz netradicionalnih i ranjivih društvenih skupina na nastavak obrazovanja na visokim učilištima 2. Informirati o mogućnostima obavljanja stručne prakse u poduzećima, institucijama i organizacijama civilnog društva 3. Informirati o mogućnostima samozapošljavanja i oblicima podrške poduzetnicima/ama početnicima 4. Poticati na sudjelovanje u studentskim natjecanjima za razvoj poslovnih ideja i start-up poduzeća te na korištenje raspoložive poduzetničke infrastrukture 5. Utjecati na formiranje pozitivnih stavova prema „pravu na pogrešku“ i učenje uz pogreške 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Specijalizirana, posebna događanja u suradnji s partnerima u provedbi 2. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima te specijaliziranim medijima, namijenjenima akademskoj zajednici 3. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u specijaliziranim strukovnim publikacijama 4. Uspostavljanje i redovito ažuriranje (ASOO) specijaliziranih portala i komuniciranja putem aktualnih društvenih mreža (priprema korisnih savjeta, poveznica, kratkih svjedočenja uspješnih studenata i/ili netom zaposlenih bivših studenata i sl.) 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, visoka učilišta (s posebnim naglaskom na uprave, centre/urede za upravljanje karijerama (i srodne jedinice unutar institucija) Studentske udruge Nadležno ministarstvo obrazovanja/znanosti Lokalne i županijske vlasti Gospodarska komora i udruge poslodavaca Institucije poduzetničke infrastrukture (razvojne agencije, centri za razvoj i poticanje poduzetništva, poduzetnički inkubatori, itd.) Andragoške udruge Mediji Izdavači specijaliziranih/strukovnih publikacija</p>

<p>Informirati o mogućnostima priznavanja i vrjednovanja neformalnog i informalnog cjeloživotnog učenja</p>	<p>1. Upoznati studente/ice s načelima i mogućnostima priznavanja i vrjednovanja neformalnog i informalnog učenja (radi nastavka obrazovanja) u kontekstu Hrvatskog kvalifikacijskog okvira</p> <p>2. Upoznati visoka učilišta s načelima i mogućnostima priznavanja i vrednovanja neformalnog i informalnog učenja (radi nastavka obrazovanja) u kontekstu Hrvatskog kvalifikacijskog okvira</p> <p>3. Poticati visoka učilišta na priznavanje i vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja (radi nastavka obrazovanja) u kontekstu Hrvatskog kvalifikacijskog okvira</p>	<p>1. Izrada specijaliziranih portala vezanih za priznavanje i vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja; redovito komuniciranje prednosti priznavanja i vrjednovanja putem portala</p> <p>2. Promotivna događanja namijenjena motiviranju visokih učilišta za pokretanje centara za priznavanje i vrednovanje neformalnog i informalnog učenja</p> <p>3. Specijalizirana posebna događanja (konferencije, event) u suradnji s partnerima u provedbi</p> <p>4. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima te specijaliziranim medijima, namijenjenima akademskoj zajednici (npr. časopisi, TV i radioemisije za studentsku populaciju, studentski mediji)</p> <p>5. Primjeri i svjedočenja uspješnih osobnih iskustava vezanih za prednosti priznavanja neformalnog i informalnog učenja</p> <p>6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>Nadležno državno ministarstvo obrazovanja/znanosti Visoka učilišta Gospodarska komora i udruge poslodavaca, Izdavači specijaliziranih publikacija</p>
--	---	---	--

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati buduće studente/ice sa zanimanjima potrebnima na tržištu rada 2. Motivirati buduće studente za odabir obrazovnih programa koji jamče bolju zapošljivost u deficitarnim zanimanjima 3. Motivirati završene studente u suficitarnim zanimanjima na novo učenje i profesionalno usavršavanje 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Specijalizirana posebna događanja (sajmovi karijera, poslova i poslodavaca) u suradnji s partnerima u provedbi 2. Kontinuirano karijerno usmjeravanje i savjetovanje 3. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima, specijaliziranim medijima, namijenjenima akademskoj zajednici (npr. časopisi, TV i radioemisije za studentsku populaciju, studentski mediji) te na internetskim portalima i društvenim medijima 4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>Nadležna ministarstva obrazovanja i znanosti te rada i mirovinskog sustava Visoka učilišta Komore i udruge poslodavaca Lokalne i županijske vlasti</p>
<p>Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati studente/ice s prednostima volontiranja u organizacijama civilnog društva za vrijeme studija u svrhu stjecanja novih vještina iz područja aktivnog građanstva i rješavanja stvarnih društvenih problema 2. Informirati visoka učilišta o važnosti primjene nastavne metode društveno korisnog učenja za realizaciju civilne misije visokih učilišta, učinkovitijeg povezivanja s civilnim sektorom i lokalnom zajednicom te obrazovanje aktivnih građana 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotivna događanja (konferencije, seminari) namijenjena motiviranju visokih učilišta za uspostavu partnerstava s organizacijama civilnog društva te pokretanje programa društveno korisnog učenja 2. Primjeri iskustava dobre prakse, svjedočenja polaznika/ica volonterskih programa 3. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i specijaliziranim medijima, namijenjenima akademskoj zajednici 4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>Nadležno državno ministarstvo obrazovanja/znanosti Visoka učilišta Studentske udruge Organizacije civilnog društva Lokalne i županijske vlasti</p>

5.2. Postojeći i potencijalni polaznici u obrazovanju odraslih (skupina osoba od 25 do 64 godine)

Iz službenih podataka vidljivo je da u Hrvatskoj u obrazovanju odraslih polaznika ima malo, a mnogo je osoba kojima je obrazovanje potrebno. Podaci iz Ankete o aktivnosti radne snage pokazuju da je u Hrvatskoj samo 3,2 posto odraslih osoba starih između 25 i 64 godine sudjelovalo u obrazovanju i osposobljavanju u 2016. godini¹³⁹ što Hrvatsku postavlja znatno ispod europskog prosjeka i ciljeva europskih i nacionalnih strategija. Zbog toga je važno raditi na cjelovitom obuhvatu svih kategorija odraslih osoba.

Što se tiče motiva za sudjelovanje, podatci (odnose se na neformalno obrazovanje) pokazuju da je to u više od tri četvrtine slučajeva (78,1 %) pronalazak posla, pronalazak boljeg posla, odnosno unaprjeđenje karijere.¹⁴⁰ Ako se analiziraju kategorije odraslog stanovništva u Hrvatskoj po njihovom radnom statusu, udio polaznika obrazovanja odraslih u ukupnom broju najveći je za skupinu neaktivnih osoba. Prema definiciji Svjetske organizacije rada, koju koristi i Eurostat, to su osobe koje nisu dio radne snage, dakle osobe koje nisu ni zaposlene niti imaju status nezaposlenih. U toj skupini sudjeluju 4,7 posto polaznika i 5 posto polaznica.

Prema poziciji na radnom mjestu, najveća je zastupljenost osoba unutar skupine s višim (menadžerskim) pozicijama (62,5 %), dok je u skupini fizičkih radnika udio sudjelovanja 19,6 posto.¹⁴¹ Više sudjeluju i oni s višim stupnjem obrazovanja. U skupini sa srednjom školom ih sudjeluje 3 posto, odnosno 6,6 posto u skupini onih s visokim obrazovanjem, nasuprot samo 0,3 posto polaznika u skupini s nezavršenom osnovnom školom.¹⁴² To potvrđuje konstatacije iz uvodnog dijela u kojima se zaključuje da u obrazovanju sudjeluju najmanje osobe kojima je obrazovanje najpotrebnije. Iako Hrvatska nije sudjelovala u PIAAC-ovu istraživanju, može se pretpostaviti da i u Hrvatskoj, kao i u ostatku EU-a, petina stanovnika ima nisku čitalačku i matematičku, a četvrtina nisku informatičku pismenost. Ako su, uz to, još i starije osobe, vrlo teško same pronalaze izlaz iz svoje nekompetentnosti. Ključno bi stoga trebalo biti usmjerenje na osobe bez završene osnovne škole, sve osobe bez srednje škole ili bez potrebnih kompetencija ili obnovljenih temeljnih vještina.

Gledajući ukupno sve polaznike, u obrazovanju odraslih nešto više sudjeluju žene nego muškarci. Takav odnos i te razlike trebalo bi staviti u kontekst rodnih razlika u obiteljskom i profesionalnom životu¹⁴³ te u kontekst ponuđenih programa. Neke programe tradicionalno češće pohađaju muškarci, a neke žene, a za neke programe nazivi postoje samo u ženskom rodu.

Po dobnim skupinama, najviše sudjeluju osobe u dobi od 25 do 34 godine (10,2 %), a najmanje (0,3 %) osobe od 55 do 64 godine starosti.¹⁴⁴ Velike su razlike i između sudjelovanja u urbanim područjima (sudjeluje 5,4 % osoba) i ruralnim područjima (1,9 %).¹⁴⁵ Za starije osobe se razvijaju programi sveučilišta za treću dob. Usprkos sve većem broju starijih osoba u Hrvatskoj i usprkos potrebama za njihovim aktivnim životom i u trećoj dobi, ponuda programa za tu populaciju postoji u samo nekoliko većih hrvatskih gradova.

Moglo bi se zaključiti da je obrazovanje potrebno svima i razinu ukupnog sudjelovanja treba povećati, ali neke skupine zahtijevaju dodatni napor za njihovo uključivanje u obrazovne procese. Posebno je važno usmjeriti aktivnosti na osobe s nižim obrazovanjem, osobe u ruralnim područjima, starije osobe kojima nedostaju potrebne kompetencije te skupine u nepovoljnom položaju kojima je posvećena zasebna skupina aktivnosti.

139 Eurostat (2016.) Education and training / Participation in education and training (Database). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>

140 Eurostat (2007.) Adult Education Survey. Database Population and social conditions / Education and Training. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey>

141 Eurostat (2016.) Education and training / Participation in education and training (Database). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>

142 Ibid.

143 Eurobarometer (2015.). Gender Equality. Special Eurobarometer 428. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf

144 Eurostat (2016.) Education and training / Participation in education and training (Database). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>

145 Ibid.

5.2.1. Komunikacijski plan: Zaposlene odrasle osobe

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Informirati o važnosti učenja i nadogradnje znanja, vještina i sposobnosti za aktivno sudjelovanje i konkurentnost na tržištu rada</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati zaposlene odrasle osobe s važnošću cjeloživotnog učenja 2. Poticati zaposlene odrasle osobe na veće uključenje u programe daljnjeg učenja i usavršavanja 3. Informirati odrasle zaposlene osobe o koristima učenja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalne kampanje s ciljem osvještavanja potrebe za daljnjim učenjem i usavršavanjem 2. Specijalizirani prilozi na navedenu temu u medijima koji su više dostupni zaposlenim odraslim osobama – društvene mreže 3. Okrugli stolovi, konferencije i druga događanja posvećena temi potrebe daljnjeg učenja i obrazovanja 4. Specijalizirani portal namijenjen temama o učenju zaposlenih odraslih osoba, s dostupnim popisom vrsta dostupnih edukacija 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, sindikati, poslodavci, obrazovne ustanove, lokalna zajednica</p>

<p>Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti i inovativnosti u cilju prilagodbe promjenama na tržištu rada i veće zapošljivosti</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati zaposlene odrasle osobe s važnošću daljnjeg učenja za sudjelovanje na tržištu rada 2. Osvijestiti poslodavce o značaju cjeloživotnog učenja i profesionalnog usavršavanja zaposlenika, s posebnim naglaskom na vlasnike malih i srednjih poduzeća 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informativni letak o potrebi nadogradnje obrazovanja dostupan na mjestima koje poslodavci redovito posjećuju 2. Informativne radionice za vlasnike i zaposlenike malih i srednjih poduzeća 3. Primjeri dobre prakse i osobna svjedočenja o cjeloživotnom učenju zaposlenih odraslih osoba 4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, sindikati, poslodavci, obrazovne ustanove</p>
<p>Informirati o svim oblicima učenja, radi veće društvene prepoznatljivosti učenja: od spontanog, slučajnog učenja na greškama, volontiranja, online učenja, socijalnih i društvenih aktivnosti, itd.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izvijestiti odrasle zaposlene osobe o oblicima neformalnog i informalnog učenja kao mogućnostima daljnjeg usavršavanja 2. Upoznati odrasle zaposlene osobe s koristima neformalnog i informalnog učenja za konkurentnost na tržištu rada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalne javne kampanje o svim oblicima učenja s ciljem osvještavanja odraslih zaposlenih osoba 2. Specijalizirani prilozi u medijima 3. Specijalizirani portal s tim temama 4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, obrazovne ustanove, poslovna zajednica, sindikati, nadležno ministarstvo</p>

5.2.2. Komunikacijski plan: Nezaposlene i dugotrajno nezaposlene odrasle osobe

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti i inovativnosti u cilju prilagodbe promjenama na tržištu rada i veće zapošljivosti.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izvijestiti nezaposlene i dugotrajno nezaposlene o traženim vještinama, poput digitalnih, koje su nužne, uz posjedovanje osnovnih vještina 2. Motivirati dugotrajno nezaposlene osobe na daljnje učenje i usavršavanje korištenjem pozitivnih primjera 3. Upoznati nezaposlene i dugotrajno nezaposlene osobe s koristima učenja i usavršavanja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Javne nacionalne kampanje s ciljem osvještavanja ciljane skupine, ali i javnosti, o vlastitoj odgovornosti za učenje 2. Promotivna događanja namijenjena nezaposlenim osobama s ciljem pokazivanja koristi od stjecanja novih znanja 3. Organizacija nacionalnog i lokalnih tjedana CU s ciljem većeg uključenja nezaposlenih i dugotrajno nezaposlenih osoba i korištenjem pozitivnih primjera 4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>HZZ, CISOK, ASOO, institucije poduzetničke infrastrukture, sindikati, poslodavci, nadležna ministarstva</p>

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati nezaposlene i dugotrajno nezaposlene osobe s programima obrazovanja odraslih koje mogu koristiti 2. Informirati nezaposlene i dugotrajno nezaposlene osobe o zanimanjima koja se traže na tržištu rada 3. Poticati nezaposlene i dugotrajno nezaposlene osobe za samozapošljavanje uz pohađanje obrazovnih programa za poduzetništvo 4. Poticati pružatelje obrazovnih usluga na ponudu obrazovnih programa za poduzetništvo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Javne kampanje s porukama o postojećim programima obrazovanja odraslih 2. Organizacija promotivnih kampanja s ciljem podizanja imidža deficitarnih strukovnih zanimanja 3. Promotivne aktivnosti obrazovnih institucija koje će se usmjeriti prema nezaposlenima i dugotrajno nezaposlenima 4. Promotivne nacionalne i kontinuirane kampanje radi kreiranja stava o potrebi razvoja poduzetnosti 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, nadležna ministarstva, obrazovne ustanove, HZZ, CISOK, jedinice lokalne uprave, poduzetnička infrastruktura</p>
---	---	---	--

5.2.3. Komunikacijski plan: Odrasle osobe koje uče zbog osobnog razvoja

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti i inovativnosti u suvremenom društvu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izvijestiti građane (opću populaciju) o mogućnostima i mjestima pohađanja kreativnih radionica 2. Informirati poslodavce o važnosti neformalnih programa za jačanje ključnih kompetencija pojedinaca 3. Motivirati građane za sudjelovanje u različitim oblicima programa neformalnog obrazovanja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izrada pregleda programa kreativnih radionica i drugih programa neformalnog obrazovanja s linkovima na provoditelje i objava na stranicama ASOO / posebna web stranica ili poddomena 2. U Tjednu cjeloživotnog učenja jednu temu posvetiti umjetnosti kao važnoj dopuni STEM području (STEAM umjesto STEM) 3. Promotivna predavanja za poslodavce o važnosti osobnog razvoja pojedinca u razvoju konkurentnosti i inovativnosti 4. Na stranicama ASOO i EPALE objaviti primjere dobre prakse u kojima se vidi doprinos neformalnog obrazovanja kvaliteti života pojedinca (link na institucije koje provode te programe) 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO u suradnji s centrima za kulturu (Grad Zagreb, nezavisni centri za kulturu), Hrvatskim andragoškim društvom, udrugom knjižničara</p>

<p>Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati građane s važnošću građanskih kompetencija te mogućnostima i mjestima njihova usvajanja 2. Motivirati građane za sudjelovanje u različitim oblicima građanskog obrazovanja 3. Informirati donositelje odluka u jedinicama lokalne samouprave o važnosti poticanja građanskog obrazovanja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izrada kratkog promotivnog teksta o mogućnostima i važnostima građanskog obrazovanja odraslih te mjestima gdje se ono stječe i proširiti ga koristeći platformu EPALE i društvene mreže 2. Objavljivanje primjera dobre prakse o važnosti i koristi građanskog obrazovanja za kvalitetno sudjelovanje građana na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini (npr. antikorupcijsko djelovanje, sudjelovanje u odlučivanju o lokalnom proračunu) 3. Organiziranje promotivnih predavanja o važnosti i mogućnostima građanskog obrazovanja na lokalnoj i regionalnoj razini 4. Informiranje opće populacije o važnosti građanskog obrazovanja za stabilnost demokracije i ukupni razvoj 5. Izrada linkova na različite oblike građanskog obrazovanja po regijama i vrstama sadržaja (veza na linkove putem ASOO-a) 6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, MZO, Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, Ured Vlade RH za udruge, udruge koje provode programe građanskog obrazovanja</p>
--	--	---	---

<p>Promovirati vrijednosti i viziju cjeloživotnog učenja kao pokretače osobnog i društvenog razvoja RH.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izvijestiti opću populaciju o širini i obuhvatu koncepcije cjeloživotnog učenja 2. Informirati stručnu javnost o ciljevima i instrumentima provođenja cjeloživotnog učenja (koncepcije i aktualni ciljevi na razini EU-a) 3. Poticati ključne donositelje odluka da usvoje koncepciju učenja tijekom cijelog života i da ga ugrade u ključne razvojne dokumente 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotivni članci i primjeri dobre prakse kao tekstovi za medije kojima se na primjerima pokazuje prijelaz od cjeloživotnog obrazovanja na cjeloživotno učenje 2. Informiranje na stručnim skupovima stručnjaka koji se bave obrazovanjem odraslih o važnosti neformalnog obrazovanja, obrazovanja odraslih za osobnih razvoj. 3. Slanje ključnih linkova na ključne dokumente EU-a i EAEA-e koje se bave ovim pitanjima svim osobama koje se bave obrazovanjem u različitim ministarstvima 4. Objaviti tematski broj stručno-znanstvenog časopisa o tom pitanju 5. Objavlivanje tekstova o primjerima važnosti obrazovanja za osobni razvoj na platformi EPALE i u odgovarajućim publikacijama 6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, MZO, specijalizirani mediji iz područja obrazovanja, profesionalne udruge za obrazovanje odraslih, sveučilišni odsjeci za pedagogiju</p>
--	--	---	---

5.3. Poslodavci

Hrvatsko gospodarstvo sastoji se od ukupno 168.931 poslovnog subjekta, od čega su 168.443 mala i srednja poduzeća, a 488 je velikih.¹⁴⁶ Dakle, u hrvatskom gospodarstvu više od 99 posto svih poslovnih subjekata čine mala i srednja poduzeća, dok velikih poduzeća ima manje od jedan posto. U tom pogledu hrvatsko gospodarstvo je gotovo potpuno isto kao i gospodarstva svih drugih zemalja, gdje mala i srednja poduzeća čine više od 99 posto cjelokupnog gospodarstva.

Ti statistički podaci datiraju iz 2012. godine, kada je izrađeno *Prvo izvješće opservatorija malog i srednjeg poduzetništva u RH*, a vjerojatno se može pretpostaviti da su statistički pokazatelji i danas uglavnom slični. Treba napomenuti da, zbog postojanja više definicija malih i srednjih poduzeća te korištenja različitih klasifikacija veličine poduzeća od institucija koje vode administrativne i financijske pokazatelje o malim i srednjim poduzetnicima, nije moguće, koristeći dostupne bročane pokazatelje za različite pravne oblike malih i srednjih poduzeća, doći do točnih pokazatelja. Poduzetcem se, u ovom kontekstu, smatraju svi poslovni subjekti, neovisno o pravnom obliku, odnosno je li riječ o trgovačkim društvima, obrtima ili zadrugama. Mikro poduzeća ima 155.828 ili 92,5 posto, malih poduzeća 10.599 ili 6,3 posto, a srednjih je 2015 ili 0,2 posto. Dakle, treba naglasiti činjenicu da u sektoru malih i srednjih poduzeća dominiraju mikro poduzeća, poduzeća do 10 zaposlenih, a njih ima više od 92 posto.

Glavni zaključci analize financijskih podataka iz *Prvog izvješća opservatorija malog i srednjeg poduzetništva su sljedeći*: prvo, veličina poduzeća je važna. Od sve tri skupine malih i srednjih poduzeća, mikro, malih i srednjih, samo su rezultati malih poduzeća bili bolji, u odnosu na druge dvije skupine, mikro poduzeća i srednja poduzeća. Ti rezultati su bili bolji ne samo za vrijeme razdoblja gospodarskog rasta, tj. prije krize 2008. godine, nego i u razdoblju smanjenja ekonomske aktivnosti, tj. tijekom krize, a to je od 2008. godine prema današnjim danima. Mala poduzeća bila su uspješnija od drugih poduzeća prema stvorenoj dodanoj vrijednosti, izvozu i otvaranju radnih mjesta. Njihove sposobnosti za fleksibilnost i prilagodbu tijekom gospodarskog ciklusa proizvele su bolje ukupne rezultate u smislu dobiti tijekom faza ekspanzije, te manje gubitke za vrijeme ekonomske krize. Ona su, također, vodeća u stvaranju novih radnih mjesta. Za razliku od toga, mikro poduzeća su osjetljivija i izloženija utjecaju gospodarskog ciklusa. Srednja poduzeća ograničena su rigidnostima koja im otežavaju brzu prilagodbu tržišnim uvjetima koji se mijenjaju i također su koncentrirana u sektoru prerađivačke industrije, koji je više izložen vanjskoj konkurenciji. Ti nam pokazatelji služe razumijevanju potrebe kreiranja različitih politika razvoja za mikro, mala i srednja poduzeća, jer njihove potrebe i mogućnosti nisu iste, kao ni mjere i aktivnosti koje će gospodarske politike prema njima provoditi.

Malo i srednje poduzetništvo ključan je dio hrvatskog, ali i svakog gospodarstva. Mala i srednja hrvatska poduzeća tako stvaraju 55 posto dodane vrijednosti (prosjeak u EU je 58 %) te stvaraju 67 posto radnih mjesta (što je približno usporedivo s prosjekom EU). No, produktivnost, izražena kao dodana vrijednost po glavi, i dalje je niska, pogotovo u mikro poduzećima. Upravo su ta poduzeća važna za zapošljavanje jer su od deset zaposlenika tri zaposlena u njima. To znači da je svakih 99 od 100 poduzeća male i srednje veličine, da svaka dva od tri zaposlenika rade u malim i srednjim poduzećima, a od svake kune 55 lipa dodane vrijednosti stvaraju mala i srednja poduzeća.

Zakon o malom poduzetništvu za Europu (Small Business Act - SBA) vodeća je inicijativa politike EU-a kojom se podupire razvoj malih i srednjih poduzeća. Sastoji se od skupa mjera organiziranih oko deset načela, od poduzetništva i „pristupačne javne uprave“ do izlaska na međunarodno tržište. Temeljem tog Zakona godišnje objavljuju se Informativni listovi o malom poduzetništvu za svaku pojedinu zemlju članicu, kojima se namjerava povećati razumijevanje najnovijih trendova i nacionalnih politika koje utječu na mala i srednja poduzeća. Na osnovi Informativnih listova moguće je uspoređivati razvoj politika za malo i srednje poduzetništvo, konkretno stanje i razvoj hrvatskog malog i srednjeg poduzetništva u odnosu na druge zemlje.

Profil Hrvatske iz Zakona za 2016. godinu pokazuje ispodprosječne rezultate u pogledu većine načela.¹⁴⁷ Naročito se slabim ocjenjuje „poduzetništvo“, dok su donekle postignuti bolji rezultati na području „javne nabave“ i „pristupačne uprave“, no znatne napore treba uložiti da bi Hrvatska postala prijateljski usmjerena prema malim i srednjim poduzetnicima. Isti Informativni list za Hrvatsku za 2016. godinu za profil „vještine i inovacije“ navodi

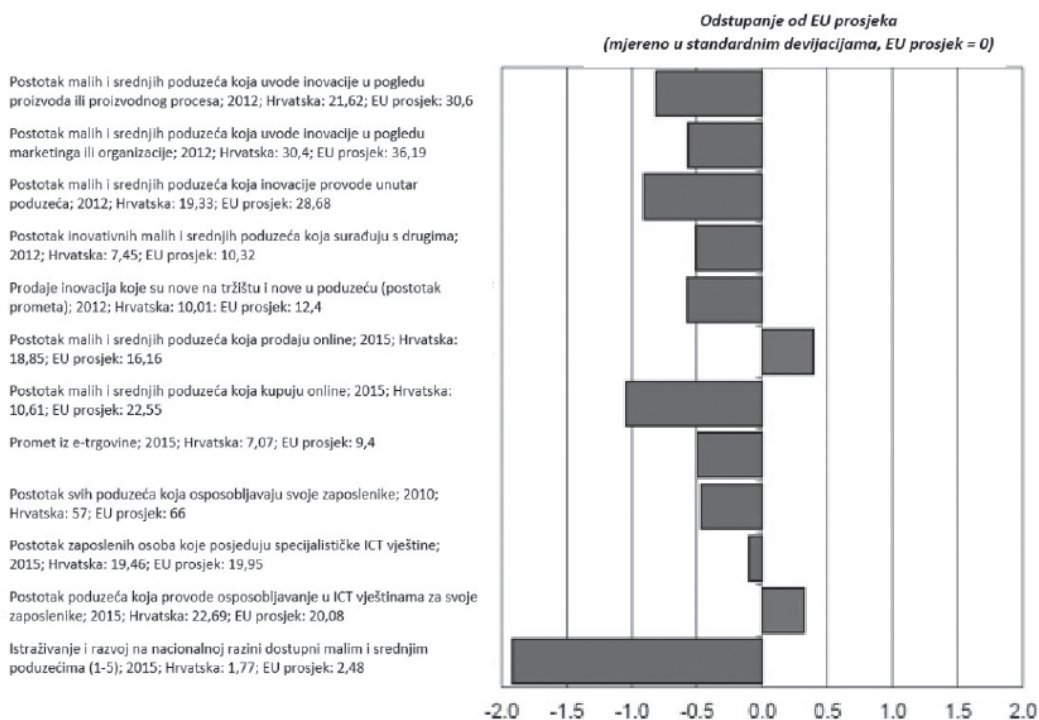
¹⁴⁶ Izvješće opservatorija malog i srednjeg poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2012, <https://poduzetnistvo.gov.hr/UserDocsImages/EU%20projekti/IPA%20IIIC/Pobolj%C5%A1anje%20administrativne%20u%C4%8Dinkovitosti%20na%20nacionalnoj%20razini/Izvjestaj%20opservatorija-2012.pdf>.

¹⁴⁷ 2016 SBA Fact Sheets Croatia, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/22382/attachments/5/translations/en/renditions/pdf>.

da na tom području Hrvatsku ostvaruje ocjene niže od EU prosjeka, a od 2008. godine ostvaren je vrlo skroman napredak. Postotak malih i srednjih poduzeća koja uvode inovacije proizvoda ili postupaka, stavljanja na tržište ili organizacije, ili se bave internim inovacijama, vrlo je nizak, među najnižima u EU i stalno se smanjuje tijekom godina.

Znatan broj malih i srednjih poduzeća, naročito onih u prerađivačkoj industriji, pati od nedostatka radne snage s vještinama i kompetencijama, što ukazuje na slabosti obrazovnog sustava. Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju je vrlo nisko, kao posljedica nerazvijenog sustava obrazovanja odraslih. Ipak, u istom Izvešću naglašava se da je, unatoč relativno slabim rezultatima, omogućena edukacija u relativno širokoj mreži obrazovnih ponuditelja koja je i javno dostupna i u online varijanti. Takva platforma je korisna za mala i srednja poduzeća jer omogućuje besplatnu edukaciju za zaposlenike, a nude ju i javne i privatne obrazovne institucije. Navodi se da mjere za poticanje inovativnosti, provedene posljednjih godina, koje su se uglavnom fokusirale na poticanje suradnje poslovne i akademske zajednice, nisu još dale očekivane rezultate.

U tablici koja slijedi,¹⁴⁸ iz Informativnog lista Zakona o malom poduzetništvu (SBA) za Europu, u izvještaju za Hrvatsku vidljivo je da je postotak malih i srednjih poduzeća koja educiraju svoje zaposlenike niži od prosjeka EU-a, kao i postotak osoba koje posjeduju ICT specijalističke vještine, koji je niži od prosjeka EU-a, dok je postotak malih i srednjih poduzeća koja omogućuju svojim zaposlenicima edukaciji iz ICT-a veći od prosjeka u EU.¹⁴⁹



Napomena: trake usmjerene na desno pokazuju da je situacija iznad EU prosjeka, a trake usmjerene na lijevo pokazuju da je situacija ispod EU prosjeka

Izvor: 2016 SBA Fact Sheets Croatia, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/22382/attachments/5/translations/en/renditions/pdf>, str. 12.

Prethodni prikaz pregleda gospodarstva, uglavnom prema veličini poduzeća, važan je čimbenik i za kreiranje politika prema cjeloživotnom učenju u kontekstu uloge poslodavaca. Naime, može se zaključiti da mala i srednja poduzeća neće imati iste potrebe i mogućnosti u odnosu na velika poduzeća, a ni unutar podgrupa malih i srednjih poduzeća nije moguće očekivati iste politike, mjere pa ni rezultate. Prema saznanjima i iskustvima iz zajednice poslodavaca, velika poduzeća, zbog većih finansijskih i drugih resursa koje posjeduju, najviše i ulažu u edukaciju

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ Rezultati s desne strane od nule (0,0) su rezultati bolji od prosjeka EU-a, dok su rezultati s lijeve strane slabiji od prosjeka EU-a.

svojih zaposlenika. Ujedno ta poduzeća sama kreiraju programe studentske i druge prakse tijekom obrazovanja, volontiranja, prakse za osobe s invaliditetom te različitih oblika neformalnog i informalnog učenja, no, prema našim saznanjima, nema statističkih i drugih pokazatelja o udjelu aktivnosti koje predstavljaju cjeloživotno učenje.

S druge strane, mala i srednja poduzeća imaju znatno drugačije mogućnosti, ali i potrebe. Treba imati na umu činjenicu da zajednicu poslodavaca predstavlja i oko 500 velikih poduzeća, ali i oko 160.000 malih i srednjih poduzeća, među kojima dominiraju, s udjelom oko 92 posto mikro poduzeća, ona do 10 zaposlenih, a u Hrvatskoj takvo prosječno mikro poduzeće ima 5 zaposlenih. Ta činjenica govori u prilog tome kako poduzeće od 5 zaposlenih ne može osigurati ni poduzetniku - osnivaču, a ni njegovim zaposlenicima iste mogućnosti za učenje. U takvim mikro poduzećima najčešće se poslovni procesi odvijaju na način da svi zaposlenici rade sve poslove i nema mogućnosti velikih specijalizacija, a izostanak i jednog zaposlenika rizik je za obavljanje poslovnih procesa. Mala poduzeća trebaju radnu snagu koja će imati kombinaciju tehničkih i općih „soft“ vještina, kao što su grupni rad, rješavanje problema, inovativnost, znanje jezika te upravljačke kompetencije. Osim u nekim specifičnim djelatnostima, najčešće mali poduzetnici za ta znanja i vještine ne mogu omogućiti plaće koje mogu uglavnom omogućiti velika poduzeća.

To je jedan od razloga, uz ostale, što zapošljavanje u malim poduzećima nije atraktivno radnoj snazi. S tim se poteškoćama mali i srednji poduzetnici suočavaju dulji niz godina. Rezultat tog saznanja je i dokument u nastajanju, *Akcijski plan Zakona o malom gospodarstvu za Europu* koji, u odnosu na Zakon, ima namjeru konkretnije i u smislu operativnog i primjenjivog dokumenta usmjeriti pozornost i aktivnosti samo na neka od 10 poglavlja iz Zakona te dati upute donositeljima politika za malo i srednje poduzetništvo, na razini EU-a. Za razliku od *Zakona o malom gospodarstvu*, koji u poduzetničkom okruženju promatra i analizira deset područja, navedeni Akcijski plan usmjerio se na samo šest područja, od kojih su posebno važna područja - poduzetništvo te vještine i edukacija. U Akcijskom planu se navodi da su još 2006. godine inicijativnost i poduzetnost prihvaćene kao jedne od osam ključnih kompetencija, ali i nadalje ne postoji konsenzus o poimanju toga što definira poduzetnost kao kompetenciju. Činjenica je da pola zemalja članica EU-a koriste definiciju poduzetnosti temeljem dokumenta o ključnim kompetencijama, trećina zemalja članica koristi vlastitu definiciju, a oko 10 zemalja članica nema zajedničku definiciju na nacionalnoj razini, stoga i dalje postoji potreba za jasnom definicijom poduzetnosti kao kompetencije. To je potrebno radi definiranja okvira i komponenti te kompetencije u smislu znanja, vještina i stavova te pripadajućih alata za procjenu usvojenosti te kompetencije. Najšire rečeno, poduzetnost i inicijativnost može se definirati kao mogućnost pretvaranja ideja u akciju, a taj osjećaj inicijativnosti i poduzetnosti treba posjedovati svaki građanin da bi se osobno razvio i ostvario, ostvario svoju ulogu aktivnog građanina u društvu, bio socijalno uključen te imao mogućnost zapošljavanja u društvu znanja.

Mnoge zemlje članice suočavaju se i s problemom starenja populacije. U tom kontekstu je nedostatak radne snage s potrebnim vještinama posebno izražen, i to i u nekim djelatnostima i u nekim regijama. Posebno se ističe nedostatak radne snage u sektoru zdravstvenih i socijalnih usluga, ICT-a, istraživanja i inženjeringa.

Tijekom 2015. godine istraživanje koje je proveo *Eurochambers* na uzorku od 60.000 poduzeća pokazalo je da je nedostatak kompetentne radne snage četvrti najvažniji izazov s kojim se poduzeća suočavaju. Unatoč razlikama među zemljama članicama, može se uočiti trend da se mladi ljudi radije odlučuju za klasično akademsko obrazovanje, dok se istovremeno smanjuje broj mladih koji se odlučuju za strukovno obrazovanje. Ipak, neke zemlje bilježe povećani interes i za strukovnim obrazovanjem, što je vrlo važno jer može riješiti dvije problematične pojave: prekvalificiranosti s jedne strane, gdje mladi s tercijskim obrazovanjem moraju prihvatiti poslove za radna mjesta s nižim kvalifikacijama, i neadekvatne kvalifikacije s druge strane.

Glavni izazov za buduću radnu snagu i tržište rada za zemlje članice EU-a bit će kako postići razinu i vrstu kvalifikacija koje će zadovoljiti potrebe tržišta rada i izbjeći nedostatak vještina i neusklađenost. Potvrdu tome EK nalazi u činjenici da se tijekom više godina broj oglašanih ponuda za radnim mjestima nije mijenjao, tj. nije padao, dok je nezaposlenost rasla, što dokazuje neusklađenost između ponude i potražnje na tržištu rada. To je posebno problem za mala i srednja poduzeća u pronalaženju odgovarajuće radne snage, što usporava njihovu mogućnost za rast i konkurentnost. Uz činjenicu da gotovo 40 posto poslodavaca u EU ne može naći kvalificiranu radnu snagu, treba znati i da se četvrtina svih odraslih građana EU-a i danas „bori“ s osnovnim vještinama kao što su pismenost, čitanje, numeričke i digitalne vještine.

5.3.1. Komunikacijski plan: Poslodavci

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>U partnerstvu s poslodavcima i sindikatima informirati i poticati na kontinuirano učenje na radnom mjestu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati sindikate i poslodavce s važnošću CU-a 2. Informirati sindikate i poslodavce o različitim oblicima učenja, s posebnim naglaskom na učenje na radnom mjestu 3. Motivirati poslodavce i sindikate za veće uključivanje u aktivnosti učenja zaposlenika 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kampanje usmjerene prema sindikatima i poslodavcima 2. Okrugli stolovi o učenju na radnom mjestu, s ciljem informiranja o različitim oblicima učenja 3. Organizacija nacionalnih i lokalnih tjedana CU-a s ciljem većeg uključivanja sindikata i poslodavaca 4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, nadležno ministarstvo, poslodavci, sindikati, lokalna zajednica, HZZ, CISOK</p>
<p>Informirati o koristima i prednostima učenja na radnom mjestu i potrebi oslobađanja vremena za učenje</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ojačati svijest sindikata i poslodavaca o potrebi oslobađanja vremena za učenje 2. Osvijestiti važnost digitalnih vještina kao nužnih kompetencija 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalne medijske kampanje o podizanju vještina i kompetencija zaposlenih osoba 2. Specijalizirana događanja namijenjena malim i srednjim poslodavcima, s ciljem osvještavanja potrebe kontinuiranog učenja poduzetnika i njihovih zaposlenika 3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO, poslovna zajednica, HGK, HUP, sindikati, lokalna zajednica, obrazovne ustanove, institucije poduzetničke infrastrukture, nadležna ministarstva, HZZ</p>

<p>Informirati o važnosti učenja i nadogradnje znanja, vještina i sposobnosti za aktivno sudjelovanje i konkurentnost na tržištu rada</p>	<p>1. Informirati i motivirati male i srednje poslodavce za veće uključanje u aktivnosti omogućavanja daljnjeg učenja na radnom mjestu</p> <p>2. Motivirati obrazovne ustanove i institucije poduzetničke infrastrukture za osiguravanje većeg broja sufinanciranih ili besplatnih programa obrazovanja</p>	<p>1. Nacionalne medijske kampanje o podizanju vještina i kompetencija zaposlenih osoba</p> <p>2. Posebna događanja za poslodavce, s ciljem osiguranja učenja na radnom mjestu, kao čimbenika atraktivnosti zapošljavanja u malom i srednjom poduzetništvu</p> <p>3. Posebna događanja za povezivanje i partnerstva u razvoju učenja na radnom mjestu</p> <p>4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, poslovna zajednica, HGK, HUP, sindikati, lokalna zajednica, obrazovne ustanove, institucije poduzetničke infrastrukture, nadležna ministarstva, HZZ</p>
--	---	--	--

5.4. Ranjive društvene skupine

Važno je upozoriti i na skupine koje su u nepovoljnom položaju i stvarno ili potencijalno manje sudjeluju u obrazovanju odraslih. U situaciji kada manje sudjeluju slabije obrazovani, osobe lošijeg socio-ekonomskog stanja, pripadnici manjinskih skupina, imigranti, stariji i nezaposleni isključeni su upravo oni kojima je obrazovanje najpotrebnije, koji bi pomoću obrazovanja mogli poboljšati svoj društveni i ekonomski položaj. Detaljniji podatci o tim skupinama dani su u uvodom tekstu.

Tradicionalno su se u obrazovanje odraslih uključivale osobe koje su napustile redovni obrazovni sustav, pa su ustanove za obrazovanje odraslih često shvaćene kao druga šansa za ove osobe. Trenutačno Hrvatska ima izrazito nisku razinu ranog napuštanja obrazovanja, ali to ne znači da bi taj problem trebalo zanemariti, posebno zato što je često vezan za specifične skupine. To se posebno odnosi na Rome i osobe s invaliditetom. Znatan broj romske djece ne završava obvezno obrazovanje jer napušta školovanje s navršenih 15 godina života, kada prestaje obveza školovanja. I tu su rodne i dobne razlike prisutne. Romkinje prekidaju školovanje prije nego Romi, a mlađi su obrazovaniji od starijih osoba u toj skupini. Druga rizična skupina su osobe s invaliditetom. Najveći dio osoba s invaliditetom ima najviše osnovnoškolsko obrazovanje, a stvaranje institucionalnih pretpostavki za njihovo primjereno veće uključivanje još traje. To se odnosi na otvorenost za inkluzivno obrazovanje, usklađivanje nastavnih programa, poticaje za daljnje obrazovanje.

Rukovodeća pozicija u radnom procesu daje više šansi za sudjelovanje u obrazovanju. Osobe koje rade rutinske, fizičke poslove rjeđe sudjeluju u obrazovanju. Tu je često riječ i o slabije obrazovanim radnicima koji nisu nastavili srednjoškolsko obrazovanje. Situaciju ne poboljšava ni neformalno osposobljavanje koje povremeno organiziraju neki poslodavci jer i u njima ti radnici sudjeluju izuzetno rijetko. Osobe koje spadaju u ranjive skupine, ako su zaposlene na fizičkim ili neki rutinskim poslovima za koje se ne traži kvalificiranost, u dvostrukom su riziku.

Važne su dobne razlike. Najčešće sudjeluju mlađe odrasle osobe u skupini od 25 do 34 godine, a s godinama sudjelovanje izrazito pada, posebno nakon sredine četrdesetih godina. Razlike su također između urbanih i ruralnih područja. U gradovima sudjeluje mnogo više osoba nego u ruralnim područjima. Dakle, starije osobe iz ranjivih skupina u ruralnim područjima su u dodatno teškoj situaciji u odnosu na daljnje obrazovanje.

Glavne su prepreke kod svih skupina s niskom obrazovnom razinom što ne vide potrebu za vlastitim osposobljavanjem ili nisu svjesne koristi koju bi im obrazovanje moglo donijeti. Osim toga, oni koji ne sudjeluju to opravdavaju nedostatkom vremena zbog drugih obveza (koje su im očito prioritetne) i previsokom cijenom programa. Zaposleni, također, očekuju određenu potporu poslodavaca, koja izostaje. I kod tih razloga mogu se vidjeti dobne i rodne razlike. Obiteljske obveze će češće ograničavati žene, cijena će biti veća prepreka mlađim osobama, a zdravstveni razlozi starijima.

Zbog svih ovih razloga, koji su detaljnije obrazloženi i potkrijepljeni podacima u uvodnom dijelu, posebnu pozornost trebalo bi posvetiti svim skupinama koje iz različitih razloga redovito manje sudjeluju u obrazovanju. Svaka od tih skupina ima specifične probleme, obrazovne potrebe ili načine njihova zadovoljavanja. Često ni same skupine nisu homogene pa se razlikuju po dobnim i rodnim kriterijima ili radnom statusu. Zato je za te skupine potrebno učiniti više kako bi svoje sudjelovanje dovele do razine ostalih sudionika.

5.4.1. Komunikacijski plan: Osobe nižeg i nezavršenog obrazovanja

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Informirati o važnosti učenja i nadogradnje znanja, vještina i sposobnosti za aktivno sudjelovanje i konkurentnost na tržištu rada.</p>	<p>1. Motivirati osobe koje nisu stekle osnovno obrazovanje na cjeloživotno učenje i završavanje osnovnoškolskog obrazovanja</p> <p>2. Motivirati osobe koje nisu stekle prvu kvalifikaciju (završile srednjoškolsko obrazovanje) na cjeloživotno učenje i stjecanje formalne kvalifikacije.</p> <p>3. Upoznati osobe bez formalno stečene kvalifikacije s mogućnošću njenog stjecanja u lokalnom okruženju.</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Održavanje specijaliziranih individualnih i grupnih profesionalnih usmjerenja i savjetovanja za osobe koje su nižeg ili nezavršenog obrazovanja</p> <p>3. Održavanje specijaliziranih radionica o mogućnostima i poticajima za povratak u formalno obrazovanje uz rad</p> <p>4. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i na društvenim medijima/mrežama</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO HZZ i CISOK Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Nadležna državna ministarstva (obrazovanje, rad, gospodarstvo...) Ustanove za obrazovanje odraslih Komore i udruge poslodavaca Poslodavci Lokalne i županijske vlasti Andragoške udruge Medijske kuće Ustanove koje skrbe o osobama na izdržavanju kazni</p>

<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<p>1. Osvijestiti potrebu za cjeloživotnim učenjem i profesionalnim razvojem na radnom mjestu kod svih zaposlenih osoba niske stručne spreme, ili bez formalno stečene kvalifikacije</p> <p>2. Osvijestiti potrebu za cjeloživotnim učenjem kod dugotrajno nezaposlenih osoba, posebno srednje i starije životne dobi</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Promotivna događanja (predavanja, info dani) namijenjena informiranju poslodavaca o potrebi nadogradnje znanja, vještina i kompetencija zaposlenika nižeg i nezavršenog obrazovanja</p> <p>3. Promotivna događanja (predavanja, info dani) namijenjena informiranju odraslih osoba o potrebi nadogradnje znanja, vještina i kompetencija</p> <p>4. Održavanje specijaliziranih radionica o mogućnostima i poticajima za povratak u formalno obrazovanje uz rad</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>HZZ i CISOK Komore i udruge poslodavaca Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Poslodavci Lokalne i županijske vlasti Ustanove za obrazovanje odraslih Andragoške udruge</p>
---	---	--	---

<p>Informirati o mogućnostima priznavanja i vrjednovanja neformalnog i informalnog cjeloživotnog učenja.</p>	<p>1. Kod osoba s niskom stručnom spremom, ili bez stečenih kvalifikacija, stvoriti svijest o vrijednosti znanja stečenog radnim iskustvom, neformalnim i informalnim učenjem</p> <p>2. Poticati školske ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih na priznavanje i vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Promotivna događanja namijenjena motiviranju školskih ustanova i ustanova za obrazovanje odraslih na priznavanje i vrednovanje neformalnog i informalnog učenja</p> <p>3. Specijalizirana posebna događanja (predavanja, sajmovi, info dani) u suradnji s partnerima u provedbi</p> <p>4. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i na društvenim medijima/mrežama</p> <p>5. Primjeri i svjedočenja uspješnih osobnih iskustava vezanih za prednosti priznavanja neformalnog i informalnog učenja</p> <p>6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>HZZ i CISOK Komore i udruge poslodavaca Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Lokalne i županijske vlasti Ustanove za obrazovanje odraslih Andragoške udruge</p>
---	---	--	--

<p>Promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje novih znanja i vještina, prekvalifikacije i formalnog obrazovanja na svim razinama obrazovnog sustava.</p>	<p>1. Savjetovati i motivirati osobe bez formalne kvalifikacije na stjecanje prve kvalifikacije u sustavu obrazovanja odraslih</p> <p>2. Savjetovati i motivirati osobe bez formalne kvalifikacije o mogućnostima (su)financiranja za stjecanje prve kvalifikacije</p>	<p>1. Održavanje specijaliziranih individualnih i grupnih profesionalnih usmjerenja i savjetovanja o prednostima cjeloživotnog učenja za osobe koje nisu završile obrazovanje</p> <p>2. Sklapanje partnerstava za otvaranje lokalnih informativnih točaka u uredima lokalnih institucija ili poslovnica trgovačkih društava (banke, osiguravajuća društva, trgovački centri, Hrvatska pošta, komunalne tvrtke, FINA...), za distribuciju promotivnih materijala ASOO-a i partnera u provedbi promotivnih aktivnosti, kao i promotivnih materijala o dostupnim programima obrazovanja odraslih lokalnih obrazovnih institucija</p> <p>3. Održavanje specijaliziranih radionica o mogućnostima i poticajima za povratak u formalno obrazovanje uz rad</p> <p>4. Organizacija promotivnih događanja (informativnih točaka, informativnih dana) o vještinama potrebnima na tržištu rada te mogućnostima prekvalifikacije</p> <p>5. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i na društvenim medijima/mrežama</p> <p>6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>HZZ i CISOK Komore i udruge poslodavaca Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Lokalne i županijske vlasti Ustanove za obrazovanje odraslih Andragoške udruge Lokalne institucije: Hrvatska pošta, FINA, uredi banaka i osiguravajućih društava, trgovački centri, komunalna poduzeća/društva, knjižnice</p>
--	--	---	---

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.</p>	<p>1. Izvijestiti osobe s niskom stručnom spremom, ili bez stečenih kvalifikacija, o postojanju ustanova i programa za obrazovanje odraslih u lokalnom okruženju</p> <p>2. Motivirati osobe s niskom stručnom spremom, ili bez stečenih kvalifikacija, na osobno savjetovanje u ustanovama za obrazovanje odraslih u lokalnom okruženju</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Sklapanje partnerstva za otvaranje lokalnih informativnih točaka u uredima lokalnih institucija ili poslovnica trgovačkih društava (banke, osiguravajuća društva, trgovački centri) za distribuciju promotivnih materijala ASOO-a i partnera u provedbi promotivnih aktivnosti, kao i promotivnih materijala o dostupnim programima obrazovanja odraslih lokalnih obrazovnih institucija</p> <p>3. Specijalizirana posebna predstavljanja ustanova i programa za obrazovanje odraslih (npr. na radnom mjestu, na sajmovima ili info-danima) u suradnji s partnerima u provedbi</p> <p>4. Organizacija promotivnih događanja (info-točaka, info-dana) o vještinama potrebnima na tržištu rada te mogućnostima prekvalifikacije</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>HZZ i CISOK Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Komore i udruge poslodavaca Lokalne i županijske vlasti Ustanove za obrazovanje odraslih Andragoške udruge Lokalne institucije: Hrvatska pošta, FINA, uredi banaka i osiguravajućih društava, trgovački centri, komunalna poduzeća/ društva, knjižnice</p>
---	---	---	--

5.4.2. Komunikacijski plan: Mladi izvan obrazovanja i zaposlenja

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Informirati o važnosti učenja i nadogradnje znanja, vještina i sposobnosti za aktivno sudjelovanje i konkurentnost na tržištu rada.</p>	<p>1. Upoznati nezaposlene osobe mlađe životne dobi s mjerama aktivne politike zapošljavanja i mogućnostima osobnog savjetovanja o karijeri i profesionalnim razvoju</p> <p>2. Informirati nezaposlene osobe mlađe životne dobi o mogućnostima samozapošljavanja i dostupnim oblicima potpore poduzetnicima/ama početnicima</p> <p>3. Motivirati nezaposlene osobe mlađe životne dobi na korištenje usluga institucija poduzetničke infrastrukture.</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Održavanje specijaliziranih individualnih i grupnih profesionalnih usmjeravanja i savjetovanja za mlade izvan obrazovanja i zaposlenja</p> <p>3. Organizacija promotivnih događanja (info-točaka, info-dana) o mogućnostima samozapošljavanja i dostupnim oblicima potpore poduzetnicima/ama početnicima</p> <p>4. Organizacija promotivnih događanja (info-točaka, info-dana) o zanimanjima i vještinama potrebnima na tržištu rada te mogućnostima prekvalifikacije</p> <p>5. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i na društvenim medijima/mrežama</p> <p>6. Primjeri i svjedočenja uspješnih osobnih iskustava vezanih za prednosti profesionalnog razvoja i cjeloživotnog učenja</p> <p>7. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, HZZ i CISOK Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Nadležna državna ministarstva (obrazovanje, rad, gospodarstvo...) Institucije poduzetničke infrastrukture (razvojne agencije, centri za razvoj i poticanje poduzetništva, poduzetnički inkubatori, itd.) Ustanove za obrazovanje odraslih Komore i udruge poslodavaca Lokalne i županijske vlasti Andragoške udruge Medijske kuće Ustanove koje skrbe o osobama na izdržavanju kazni</p>

<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<p>1. Motivirati nezaposlene osobe mlađe životne dobi na proaktivni pristup planiranju karijere i profesionalnog razvoja</p> <p>2. Informirati i motivirati nezaposlene osobe mlađe životne dobi na usavršavanje bez zasnivanja radnog odnosa</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Održavanje specijaliziranih individualnih i grupnih profesionalnih usmjerenja i savjetovanja o planiranju karijere i profesionalnom razvoju</p> <p>3. Specijalizirana posebna događanja (info-točke, sajmovi, info-dani) o dostupnim mogućnostima za usavršavanje i stjecanje novih vještina</p> <p>4. Promotivna događanja namijenjena prezentiranju mjera i poticaja dostupnih za usavršavanje, prekvalifikacije i zapošljavanje, kao i institucija koje provode te mjere/poticaje</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, HZZ i CISOK Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Nadležna državna ministarstva (obrazovanje, rad, gospodarstvo...) Institucije poduzetničke infrastrukture (razvojne agencije, centri za razvoj i poticanje poduzetništva, poduzetnički inkubatori, itd.) Ustanove za obrazovanje odraslih Komore i udruge poslodavaca Lokalne i županijske vlasti Andragoške udruge Medijske kuće Ustanove koje skrbe o osobama na izdržavanju kazni</p>
---	---	--	--

<p>Informirati o mogućnostima priznavanja i vrjednovanja neformalnog i informalnog cjeloživotnog učenja.</p>	<p>1. Kod nezaposlenih osoba mlađe životne dobi stvoriti svijest o vrijednosti znanja stečenog radnim iskustvom, neformalnim i informalnim učenjem</p> <p>2. Poticati školske ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih na priznavanje i vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Promotivna događanja namijenjena motiviranju školskih ustanova i ustanova za obrazovanje odraslih na priznavanje i vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja</p> <p>3. Specijalizirana posebna događanja (info-točke, sajmovi, info-dani) o vrijednosti znanja stečenog radnim iskustvom, neformalnim i informalnim učenjem u suradnji s partnerima u provedbi</p> <p>4. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i na društvenim medijima/mrežama</p> <p>5. Primjeri i svjedočenja uspješnih osobnih iskustava vezanih za prednosti priznavanja neformalnog i informalnog učenja</p>	<p>ASOO, HZZ i CISOK Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Nadležna državna ministarstva (obrazovanje, rad, gospodarstvo...) Institucije poduzetničke infrastrukture (razvojne agencije, centri za razvoj i poticanje poduzetništva, poduzetnički inkubatori, itd.) Ustanove za obrazovanje odraslih Komore i udruge poslodavaca Lokalne i županijske vlasti Andragoške udruge Medijske kuće Ustanove koje skrbe o osobama na izdržavanju kazni</p>
---	--	--	--

<p>Promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje novih znanja i vještina, prekvalifikacije i formalnog obrazovanja na svim razinama obrazovnog sustava.</p>	<p>1. Upoznati nezaposlene osobe mlađe životne dobi sa završenom gimnazijskom kvalifikacijom s mogućnostima prekvalifikacija u strukovna zanimanja u školama i ustanovama za obrazovanje odraslih u lokalnom okruženju</p> <p>2. Izvijestiti nezaposlene osobe mlađe životne dobi o mogućnostima studija na visokim učilištima u lokalnom okruženju i stjecanju dodatnih kvalifikacija, kojima se mogu steći uvjeti za upis na visoka učilišta u lokalnom okruženju</p>	<p>1. Održavanje specijaliziranih individualnih i grupnih profesionalnih usmjerenja i savjetovanja o prednostima cjeloživotnog učenja za mlade izvan obrazovanja i zaposlenja</p> <p>2. Sklapanje partnerstava za otvaranje lokalnih info-točaka u uredima lokalnih institucija ili poslovnica trgovačkih društava (banke, osiguravajuća društva, trgovački centri), za distribuciju promotivnih materijala ASOO-a i partnera u provedbi promotivnih aktivnosti, kao i promotivnih materijala o dostupnim programima obrazovanja odraslih lokalnih obrazovnih institucija</p> <p>3. Organizacija promotivnih događanja (info-dana) o vještinama potrebnima na tržištu rada te mogućnostima povratka u formalno obrazovanje te za prekvalifikacije</p> <p>4. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i na društvenim medijima/mrežama</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, HZZ i CISOK Sindikalne središnjice i pojedinačni sindikati Nadležna državna ministarstva (obrazovanje, rad, gospodarstvo...) Ustanove za obrazovanje odraslih Komore i udruge poslodavaca Lokalne i županijske vlasti Andragoške udruge Medijske kuće Ustanove koje skrbe o osobama na izdržavanju kazni, uredi banaka i osiguravajućih društava, trgovački centri, komunalna poduzeća/ društva, knjižnice</p>
--	---	--	---

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje</p>	<p>1. Upoznati nezaposlene osobe mlađe životne dobi s postojanjem ustanova i programa za obrazovanje odraslih u lokalnom okruženju</p> <p>2. Motivirati nezaposlene osobe mlađe životne dobi na osobno savjetovanje u ustanovama za obrazovanje odraslih u lokalnom okruženju</p>	<p>1. Specijalizirana predstavljanja ustanova i programa za obrazovanje odraslih (npr. u HZZ-u, CISOK-u, na sajmovima, info-danima) u suradnji s partnerima u provedbi</p> <p>2. Sklapanje partnerstava za otvaranje lokalnih info-točaka u uredima lokalnih institucija ili poslovnica trgovačkih društava (banke, osiguravajuća društva, trgovački centri, Hrvatska pošta, komunalne tvrtke, FINA...), za distribuciju promotivnih materijala ASOO-a i partnera u provedbi promotivnih aktivnosti, kao i promotivnih materijala o dostupnim programima</p> <p>3. Organizacija promotivnih događanja (info-dana) o dostupnim mogućnostima za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje</p>	<p>ASOO, HZZ i CISOK Sindikati Nadležna državna ministarstva (obrazovanje, rad, gospodarstvo...) Ustanove za obrazovanje odraslih Komore i udruge poslodavaca Lokalne i županijske vlasti Andragoške udruge Medijske kuće Ustanove koje skrbe o osobama na održavanju kazni , uredi banaka i osiguravajućih društava, trgovački centri, komunalna poduzeća/ društva</p>
--	---	---	---

5.4.3. Komunikacijski plan: Osobe koje žive u ruralnim područjima

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<p>1. Upoznati odrasle osobe u ruralnim područjima o važnosti svih oblika učenja za njihov osobni i profesionalni razvoj</p> <p>2. Upoznati osobe u ruralnim područjima s mogućnostima učenja na daljinu i važnošću jačanja digitalnih kompetencija za profesionalni razvoj i nove mogućnosti učenja</p>	<p>1. Izrada promotivnog materijala u kojem se pokazuju problemi obrazovne strukture u ruralnim područjima i važnost dodatnog obrazovanja za profesionalni razvoj na selu te nove profesije i nove potrebne kompetencije.</p> <p>2. Održavanje informativnih sastanaka u savezima koji okupljaju poljoprivredne proizvođače te upoznavanje sa svim oblicima i mogućnostima učenja na daljinu.</p> <p>3. Slanje promotivnih poruka i kratkih uputa putem pametnih telefona (adresari prikupljeni putem lokalnih provoditelja obrazovanja ili udruga i saveza) u kojima se poziva na učenje na daljinu i kombinirano učenje u lokalnim obrazovnim centrima.</p> <p>4. Izrada promotivnih radijskih poruka kojima se na lokalnim radiopostajama ruralno stanovništvo poziva na učenje u različitim okruženjima (lokalni obrazovni centri, učenje na daljinu, sudjelovanje u obrazovnim aktivnostima udruga i strukovnih saveza).</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO Ministarstvo zaduženo za poljoprivredu Ministarstvo zaduženo za regionalni razvoj Savezi udruga poljoprivrednih proizvođača Vladin ured za udruge</p>

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.</p>	<p>1. Upoznati osobe u ruralnim područjima s mjestima gdje mogu steći ili vrednovati kompetencije</p> <p>2. Upoznati udruge u ruralnim područjima koje okupljaju različite ciljne skupine s mogućnostima suradnje s obrazovnim ustanovama</p>	<p>1. Izrada kataloga obrazovnih programa dostupnih osobama u ruralnim područjima sa slabijom prometnom povezanošću s regionalnim centrima (obrazovanje na daljinu, poticaji za sudjelovanje, besplatni programi i sl.); izrada po županijama ili opći pregled za Hrvatsku</p> <p>2. Upoznavanje ureda zaduženih za obrazovanje na županijskoj razini s promotivnim aktivnostima i informiranje o svim mogućnostima obrazovanja osoba kojima su teže dostupni regionalni obrazovni centri (pisma i zajednički sastanci predstavnika županija)</p> <p>3. Motiviranje udruga koje djeluju na ruralnim područjima da u svoje programe uključe poticanje i sudjelovanje u obrazovanju odraslih (slanje osnovnih informacija o različitim oblicima fleksibilnog formalnog obrazovanja, poticajima za obrazovanje i očekivanim koristima)</p> <p>4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO Ministarstvo zaduženo za poljoprivredu Ministarstvo zaduženo za regionalni razvoj Savezi udruga poljoprivrednih proizvođača Vladin ured za udruge</p>
---	---	--	---

5.4.4. Komunikacijski plan: Romska nacionalna manjina

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<p>1. Upoznati pripadnike romske zajednice s potrebom nadogradnje znanja, vještina i kompetencija tijekom cijelog života</p> <p>2. Upoznavanje obrazovnih ustanova s važnošću prilagodbe izvođenja obrazovnih programa svakoj ciljnoj skupini pa tako i odraslim Romima.</p> <p>3. Promicanje inkluzivnog obrazovanja kao preduvjeta za stjecanje znanja, vještina i kompetencija osoba romske narodnosti</p>	<p>1. Organiziranje promotivnih događanja za opću romsku populaciju u suradnji s romskim udrugama o važnosti učenje tijekom cijelog života</p> <p>2. Organiziranje sastanaka s predstavnicima udruga koje okupljaju Rome i upoznavanje s važnošću, programima i ustanovama koje provode obrazovanje odraslih</p> <p>3. Organiziranje zajedničkih sastanaka u okviru LPZ-a s predstavnicima romskih udruga, poslodavaca, provoditelja obrazovanja i lokalnih vlasti o važnosti uključivanja Roma u obrazovanje odraslih</p> <p>4. Izrada brošure/letka u kojem se promiče obrazovanje Roma</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO Vladin ured za udruge Udruge koje okupljaju Rome HZZ Jedinice lokalne samouprave LPZ</p>

<p>Promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje novih znanja i vještina, prekvalifikacije i formalnog obrazovanja na svim razinama obrazovnog sustava.</p>	<p>1. Upoznati odrasle Rome s cjeloživotnim učenjem i promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje znanja i vještina</p>	<p>1. Organiziranje informativnih događanja u suradnji s romskim udrugama na lokalnoj razini o načinu završavanja osnovne škole za odrasle.</p> <p>2. Organiziranje informativnih događanja u suradnji s romskim udrugama na lokalnoj razini o uključivanju u srednjoškolsko obrazovanje Roma koji su rano napustili redovno obrazovanje</p> <p>3. Objavljivanje primjera dobre prakse o važnosti i koristi obrazovanja za Rome koji nisu završili srednjoškolsko obrazovanje, a naknadno su ga završili u programu za obrazovanje odraslih (slanje gotovih materijala tiskanim i elektronskim medijima i portalima)</p> <p>4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO HZZ Romske udruge</p>
<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.</p>	<p>1. Izvijestiti pripadnike romske zajednice o ciljanim mjerama i poticajima za obrazovanja Roma</p> <p>2. Informirati udruge Roma o dostupnim mjerama (npr. EU projekti) putem kojih mogu organizirati obrazovanje i osposobljavanje za svoje članove</p>	<p>1. Izrada letaka s popisom svih mjera i poticaja za obrazovanje i osposobljavanje dostupne Romima</p> <p>2. Organiziranje informativnih radionica za predstavnike romskih udruge o mogućnostima korištenje nacionalnih i sredstava iz EU projekata za provedbu obrazovanja i osposobljavanja njihovih članova</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO Udruge koje okupljaju Rome MZO</p>

<p>Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja.</p>	<p>1. Upoznati Rome s važnošću građanskog obrazovanja s ciljem stjecanja znanja o vlastitim pravima i vještina njihovog učinkovitog ostvarivanja</p> <p>2. Motivirati Rome na uključivanje problema ravnopravnosti i posebno rješavanje obrazovnih problema vezanih za Rome u sve faze provedbe građanskog obrazovanja</p>	<p>1. Organiziranje medijske kampanje usmjerene na važnost građanskog obrazovanja kao oblika učenja o vlastitim pravima i načinima za ostvarenje tih prava</p> <p>2. Organiziranje okruglih stolova i tribina vezanih uz uključivanje tematike vezane uz ostvarivanje nediskriminacije Roma u sve faze provedbe građanskog obrazovanja</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO MZO Udruge koje okupljaju Rome</p>
--	--	---	--

5.4.5. Komunikacijski plan: Osobe s invaliditetom

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati odrasle osobe s invaliditetom s potrebom nadogradnje znanja, vještina i kompetencija tijekom cijelog života 2. Upoznati obrazovne ustanove s važnošću prilagodbe prostora i izvođenja nastave za osobe s invaliditetom 3. Promicanje inkluzivnog obrazovanja kao preduvjeta stjecanje znanja, vještina i kompetencija osoba s invaliditetom 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiziranje promotivnih događanja u suradnji s udrugama osoba s invaliditetom o važnosti učenje tijekom cijelog života 2. Izrada priručnika o zakonskim propisima vezanima uz fizičku prilagodbu prostora za osobe s invaliditetom, s naglaskom na obrazovne institucije 3. Organiziranje radionica o mogućnostima i potrebi korištenja asistivne tehnologije u obrazovanju odraslih 4. Izrada brošure/letka u kojima se promiče načelo inkluzivnosti u obrazovanju 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO Udruge osoba s invaliditetom Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom</p>
<p>Promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje novih znanja i vještina, prekvalifikacije i formalnog obrazovanja na svim razinama obrazovnog sustava.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izvijestiti osobe s invaliditetom o cjeloživotnom učenju i promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje znanja i vještina u okviru profesionalne rehabilitacije 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizirati informativna događanja u suradnji s udrugama osoba s invaliditetom o postupku i uvjetima uključivanja u profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom 2. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO HZZ Centri za profesionalnu rehabilitaciju Udruge osoba s invaliditetom</p>

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.</p>	<p>1. Upoznati osobe s invaliditetom s ciljanim mjerama i poticajima za obrazovanja i osposobljavanje te društvene skupine</p> <p>2. Izvijestiti udruge osoba s invaliditetom o dostupnim mjerama (npr. EU projekti) putem kojih mogu organizirati obrazovanje i osposobljavanje za svoje članove</p>	<p>1. Izrada letaka s popisom svih mjera i poticaja za obrazovanje i osposobljavanje dostupnih pojedincima s invaliditetom</p> <p>2. Organiziranje informativnih radionica za predstavnike udruga osoba s invaliditetom o mogućnostima korištenje sredstava iz EU projekata za provedbu obrazovanja i osposobljavanja njihovih članova</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO Udruge osoba s invaliditetom</p>
<p>Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja.</p>	<p>1. Upoznati osobe s invaliditetom s važnošću građanskog obrazovanja s ciljem stjecanja znanja o vlastitim pravima i vještina njihovog učinkovitog ostvarivanja</p> <p>2. Jačati svijest o važnosti uključivanja tematike vezane uz osobe s invaliditetom u sve faze provedbe građanskog obrazovanja</p>	<p>1. Provođenje medijske kampanje usmjerene na važnost građanskog obrazovanja kao oblika učenja o vlastitim pravima i načinima za ostvarenje tih prava – fokusiranje dijela kampanje na prava osoba s invaliditetom</p> <p>2. Organiziranje okruglih stolova i tribina vezanih uz uključivanje tematike vezane uz osobe s invaliditetom u sve faze provedbe građanskog obrazovanja</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO MZO Udruge osoba s invaliditetom Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom</p>

5.4.6. Komunikacijski plan: Migranti

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<p>1. Izvijestiti odrasle useljenike, tražitelje azila i azilante o potrebi nadogradnje znanja, vještina i kompetencija tokom cijelog života</p> <p>2. Upoznati obrazovne ustanove s važnošću prilagodbe izvođenja obrazovnih programa potrebama tražitelja azila, azilanata i drugih useljenika</p> <p>3. Promicanje obrazovanja kao preduvjeta uspješne integracije</p>	<p>1. Organiziranje promotivnih događanja u suradnji s udrugama koje se bave useljenicima, azilantima, osobama pod subsidijarnom zaštitom i izbjeglicama</p> <p>2. Tiskanje i podjela priručnika o zakonskim propisima vezanima uz prava i mogućnosti obrazovanja azilanata ili osoba pod subsidijarnom zaštitom</p> <p>3. Organiziranje radionica u centrima u kojima su smješteni tražitelji azila i promoviranje obrazovanja u suradnji s udrugama koje rade s tražiteljima azila</p> <p>4. Izrada brošure/letka u kojima se promiče načelo inkluzivnosti za azilante i useljenike.</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO</p> <p>Udruge osoba koje rade s azilantima, predstavnici udruge koje okupljaju najveće useljeničke zajednice</p>

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.</p>	<p>1. Obavijestiti azilante i useljenike o cjeloživotnom učenju i promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje znanja i vještina</p>	<p>1. Organiziranje informativnih događanja u suradnji s udrugama koje okupljaju useljenike i tražitelje azila i upoznavanje s procedurama priznavanja prethodnog obrazovanja</p> <p>2. Izrada pregleda svih razina i oblika obrazovanja potrebnih azilantima i novim useljenicima (od učenja hrvatskog jezika do prekvalifikacije i daljnjeg obrazovanja); stranica prilagođena pametnim telefonima i s linkovima na stranice ili društvene mreže koje najčešće posjećuju te skupine</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO Udruge koje rade s azilantima i osobama pod subsidijskom zaštitom Predstavnici udruga koje okupljaju najveće useljeničke zajednice</p>
<p>Informirati o potrebama i mogućnostima građanskog obrazovanja.</p>	<p>1. Upoznati osobe koje se su uselile u Hrvatsku iz država s nedemokratskim režimima s važnošću građanskog obrazovanja radi stjecanja znanja o značaju liberalnog demokratskog poretka, vlastitim pravima i odgovornostima</p> <p>2. Pobuditi svijest o važnosti uključivanja tematike vezane uz prisilne migracije u sve faze provedbe građanskog obrazovanja</p>	<p>1. Organiziranje sastanka s organizacijama koje se bave obrazovanjem azilanata ili useljenika o poticanju i sustavnom bavljenju građanskim obrazovanjem tim ciljnim skupinama.</p> <p>2. Organiziranje promotivnih skupova u prostorima gdje se okuplja više azilanata te rasprava o važnosti građanskog obrazovanja.</p> <p>3. Izrada pregleda na internetu svih organizacija koje provode različite elemente građanskog obrazovanja azilanata, osoba pod subsidijskom zaštitom (osnovni podatci i upute)</p> <p>4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO MZO Udruge koje rade s azilantima i osobama pod subsidijskom zaštitom Predstavnici udruga koje okupljaju najveće useljeničke zajednice</p>

5.4.7. Komunikacijski plan: Osobe treće životne dobi i učenje unutar međugeneracijske suradnje

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/ alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Podizati svijest među dionicima u društvu o dobrobiti učenja i odgovornosti za učenje.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati osobe treće dobi s potrebom i važnošću učenja u starijoj dobi 2. Upoznati ustanove za obrazovanje odraslih s koncepcijom sveučilišta za treću dob 3. Informirati predstavnike jedinica lokalne samouprave s mogućnostima učenja u starijoj dobi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiskanje promotivnih materijala (letaka) o mogućnostima i potrebi učenja u starijoj dobi 2. Organiziranje sastanaka u savezima udruga umirovljenika o mogućnostima učenja u starijoj dobi 3. Organiziranje promotivnih izložbi i tribina u knjižnicama o učenju u starijoj dobi 4. Organiziranje okruglih stolova predstavnika sveučilišnih odjela pedagogije o mogućnostima uključivanja geragogije u sveučilišne programe 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO Udruga knjižničara, udruge andragoga, predstavnici sveučilišta</p>

<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<p>1. Upoznati osobe starije dobi s mogućnostima korištenja njihovog znanja i iskustava u različitim oblicima rada</p> <p>2. Upoznati poslodavce o mogućnostima i prednostima međugeneracijskog učenja i korištenja mentorstva starijih stručnjaka</p> <p>3. Informirati opću javnost s različitim oblicima plaćenog i volonterskog rada starijih osoba kojima se jačaju konkurentnost gospodarstva i socijalna kohezija</p>	<p>1. Objavljivanje tekstova o Silver economy i ulozi međugeneracijskog učenja na EPALE (linkovi na stranice udruga umirovljenika, udruge poslodavaca i andragoške udruge)</p> <p>2. Upoznavanje udruga umirovljenika s različitim oblicima i mogućnostima uključivanja umirovljenika na tržište rada, pri čemu bi oni koristili svoje znanje i iskustvo za mentoriranje mlađih stručnjaka</p> <p>3. Organiziranje sastanaka s udrugama poslodavaca i njihovo upoznavanje s prednostima međugeneracijskog učenja korištenjem iskustava starijih stručnjaka</p> <p>4. Promoviranje volonterstva u trećoj dobi objavljivanjem primjera dobre prakse i slanjem takvih materijala tiskanim i elektronskim medijima</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>HOK HZZ Andragoške udruge Savezi udruga umirovljenika</p>
---	--	---	--

<p>Informirati o tržišno atraktivnim zanimanjima, dostupnim programima obrazovanja, dostupnim mjerama i poticajima za dodatno obrazovanje i osposobljavanje.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upoznati osobe treće dobi s mjestima na kojima se provodi sustavno obrazovanje osoba treće dobi 2. Poticati organizatore provođenja obrazovanja za osobe treće dobi da organiziraju promotivne aktivnosti za privlačenje novih polaznika 3. Poticati umrežavanje provoditelja obrazovanja za osobe treće dobi kako bi postigli sinergijski učinak u promoviranju te djelatnosti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiskanje pregleda mjesta za obrazovanje osoba treće dobi s podacima o specifičnostima obrazovanja i podacima za kontakt (letci i brošure dostupni u svim udrugama umirovljenika, knjižnicama, ustanovama za obrazovanje odraslih) 2. Organiziranje dana otvorenih vrata u svim organizacijama koje se sustavno bave obrazovanje osoba treće dobi 3. Sudjelovanje u specijaliziranim emisijama javnih televizija s jasnim uputama gdje se osobe treće dobi mogu uključiti u obrazovanje. 4. Organiziranje inicijalnog sastanka u ASOO-u na kojem bi se okupili svi provoditelji sustavnog obrazovanja osoba treće dobi i dogovorili zajednički rad na promociji tog oblika obrazovanja 5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti 	<p>ASOO Udruga knjižničara Udruga andragoga Predstavnici sveučilišta, sveučilišta za treću dob i slični programi</p>
---	--	--	--

5.5. Donositelji odluka u obrazovnoj politici i pružatelji usluga u cjeloživotnom obrazovanju

U europskom kontekstu, suradnja i koordinacija obrazovnih politika, a posebno onih s područja obrazovanja odraslih, seže sve do 1951. godine, kada se počinje razmatrati potpora prekvalifikaciji zaposlenih i strukovnom obrazovanju, kao ključnom čimbeniku mobilnosti radne snage. S obzirom na različite nacionalne okolnosti razvoja obrazovnih politika, navedena europska dimenzija ima određena ograničenja, koja se prevladavaju metodom otvorene koordinacije. Ona podrazumijeva transfer znanja, iskustava i dobrih praksi u području javnih politika, institucionalnih i ostalih povezanih rješenja, između različitih političkih sustava. Stoga se može govoriti o višerazinskoj obrazovnoj politici na razini EU-a, jer ona podrazumijeva koordinaciju nacionalnih obrazovnih politika zemalja članica, usmjerenih prema zajedničkim ciljevima (mobilnosti i kompetitivnosti radne snage, razvoju tolerancije, inkluzivnosti i demokratičnosti), korištenjem zajedničkih instrumenata, kao što su: strategije i indikatori, resursi, itd.¹⁵⁰

Iako je teško, ako ne i nemoguće razvijati zajedničku europsku obrazovnu politiku, pa tako i politike cjeloživotnog učenja i/ili obrazovanja odraslih, mogu se prepoznati najbolje prakse, zajednički ciljevi i izazovi, primjenjivi na razini EU-a. U izvješću Europskoj komisiji iz 2015. godine¹⁵¹ kao zajednički izazovi izdvajaju se: povećanje stope učenja odraslih, smanjivanje udjela odraslih s niskim temeljnim vještinama i znatno snižavanje udjela odraslih sa završenom nižom srednjoškolskom kvalifikacijom. Istovremeno se preporučuje povećanje javnih investicija u učenje i obrazovanje, s fokusom na isključene i ranjive društvene skupine, povećanje učenja na radnom mjestu i stvaranje pozitivnih stavova o cjeloživotnom učenju među ključnim ciljnim skupinama. Cjelokupan analitički okvir, preporučen u okviru te studije, prikazan je sljedećom slikom.

Kao što je vidljivo iz prethodnih razmatranja, u ovom su strateškom okviru potpuno prepoznati i primijenjeni ključni čimbenici uspjeha učinkovitog obrazovanja odraslih, što je posebno razvidno iz prioriteta akcijskog plana, koji se odnose na: povećanje svijesti o potrebi cjeloživotnog učenja, i zbog osobnog i društvenog razvoja; promicanje cjeloživotnog učenja isključenih i ranjivih društvenih skupina; usmjeravanje cjeloživotnog učenja prema potrebama poslodavaca i polaznika te poticanje dostupnog i kvalitetnog obrazovanja odraslih, s posebnim naglaskom na fleksibilnost i priznavanje neformalnog/informalnog učenja.

U nastavku akcijskog plana strateškog okvira posebna će se pozornost posvetiti koordinaciji svih aktera koji sudjeluju u donošenju i provedbi obrazovne politike, i to:

- institucija iz javnog sektora, odnosno institucija državne vlasti te lokalne uprave i samouprave, čije je djelovanje relevantno za promicanje cjeloživotnog učenja, pri čemu se kao ključni čimbenik neće vrednovati formalne (funkcijske) nadležnosti institucije
- potpornih institucija, kao što su obrazovne agencije, tijela koja se bave zapošljavanjem (HZZ, CISOK), socijalnim radom i drugim povezanim/srodnim sektorskim i međusektorskim aktivnostima
- udruge koje okupljaju dionike cjeloživotnog učenja, navedene kao ciljne skupine u ovom strateškom okviru te
- pružatelja obrazovnih usluga, bez obzira na njihovo mjesto u obrazovnom sustavu te vrstu (formalno, neformalno, informalno), odnosno razinu obrazovanja koju osiguravaju.

¹⁵⁰ Puljiz, Šutalo i Živčić (2010.).

¹⁵¹ European Commission (2015. a).

Analički okvir obrazovnih politika usmjerenih na odrasle osobe u EU



Izvor: U smjeru učinkovitijih politika obrazovanja odraslih (sažetak), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hr&pubId=7961&furtherPubs=yes>.

Posebnu ciljnu skupinu čini nastavno osoblje na svim razinama sustava odgoja i obrazovanja. Podatci pokazuju da manje nastavnog osoblja sudjeluje u stručnom usavršavanju, jednom od važnih oblika cjeloživotnog učenja. Podatci AZOO-a¹⁵² pokazuju da nešto više djelatnika¹⁵³ u sustavu odgoja i obrazovanja za koji su nadležni sudjeluje u nekom obliku stručnog usavršavanja. Nepotpuni podatci ASOO-a pokazuju da oko 30 posto nastavnika i drugih odgojno-obrazovanih djelatnika sudjeluje u trajnom stručnom usavršavanju.

Iako ne postoje detaljne analize o razlozima manjeg sudjelovanja u cjeloživotnom učenju, može se pretpostaviti da su u ograničenoj ponudi kvalitetnih suvremenih programa osposobljavanja ponajprije zbog nedostatnih financijskih sredstava, dio ustanova nema godišnjeg plana stručnog usavršavanja, ponuda stručnih usavršavanja ne zadovoljava njihove interese, itd.

U mnogim se slučajevima osjeća nedostatak intrinzične motivacije za profesionalni razvoj odgojno-obrazovnih radnika, a sam postojeći sustav poticaja u odgojno-obrazovnom sustavu nije dovoljan.¹⁵⁴

Jedan od pet srednjoročnih ciljeva naznačenih u *Zaključcima iz Rige*,¹⁵⁵ koje su 2015. godine podržali ministri nadležni za strukovno obrazovanje i osposobljavanje država članica EU-a, država kandidatkinja i država Europskog gospodarskog prostora jest predstaviti sustavne pristupe i mogućnosti za inicijalni i kontinuirani profesionalni

152 Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO) (2013.). *Analiza postojećeg AZOO sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika i procjene potreba za stručnim usavršavanjem odgojno-obrazovnih radnika*. Zagreb: AZOO

153 Predškolski odgojitelji, nastavnici u srednjoj škola, učitelji u osnovnoj škola, asistenti u nastavi, stručni suradnici, ravnatelji.

154 AZOO, op. cit.

155 Zaključci iz Rige ministara zaduženih za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, a u sklopu Kopenhaškog procesa o pojačanoj europskoj suradnji u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. <http://www.asoo.hr/UserDocImages/ZAKLJUČCI%20IZ%20RIGE%202015.docx>

razvoj strukovnih nastavnika i mentora i u školi i u okruženjima na radnom mjestu. U lipnju 2016. godine Europska komisija usvojila je novi sveobuhvatni Program vještina za Europu. Naglašena je podrška učiteljima i strukovnim učiteljima s ciljem modernizacije sustava.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, kao jedan od glavnih ciljeva (4. cilj) navodi unaprjeđenje sustava trajnoga profesionalnog razvoja i usavršavanja odgojno-obrazovnih djelatnika. Također, Strategija ističe da su kvalitetni i motivirani nastavnici temelj cijelog sustava cjeloživotnog učenja te za njih treba uspostaviti strukturne preduvjete kako bi postali svjesni i suočili se s potrebom za neprestanim pedagoškim, psihološkim, andragoškim i strukovnim usavršavanjem. Ta strategija prepoznaje potrebu za uvođenjem cjelovitog sustava osiguranja kvalitete u profesionalnom razvoju nastavnika, koji bi obuhvaćao inicijalno obrazovanje, pripravništvo te trajno profesionalno usavršavanje.

Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (2016. – 2020.) navodi potrebe u sustavu stručnog usavršavanja nastavnika strukovnih predmeta: potreba povećanja broja nastavnika koji sudjeluju u procesima stručnog usavršavanja; osiguravanje veće dostupnosti, relevantnosti sadržaja i materijala stručnog usavršavanja; jačanje osiguravanja kvalitete procesa stručnog usavršavanja; usklađivanje nacionalnih prioriteta i usavršavanja temeljenog na potrebama nastavnika/škole te dugoročno definiranje ciljeva stručnog usavršavanja; osiguravanje mehanizama i mjera za jačanje nastavničkih kompetencija i motivacije za profesionalni razvoj; izrada cjelovite strategije stručnog usavršavanja te unaprjeđenje sustava napredovanja nastavnika.

Povećanje broja nastavnog osoblja na svim razinama odgoja i obrazovanja koji sudjeluju u stručnim usavršavanjima, kao obliku cjeloživotnog učenja, može također pridonijeti podizanju sudjelovanja odraslih u procesima cjeloživotnog učenja te približavanju cilju ET 2020 od 15 posto.

5.5.1. Komunikacijski plan: Donositelji odluka u obrazovnoj politici

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/ alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Istražiti percepciju, svijest, motivaciju i informiranost o cjeloživotnom učenju s ciljem izrade podloge za buduće smjernice Strateškog okvira promocije CU-a.</p>	<p>1. Provođenje istraživanja svih relevantnih društvenih dionika o ključnim odrednicama cjeloživotnog učenja.</p>	<p>1. Komuniciranje rezultata istraživanja prema svim relevantnim društvenim dionicima cjeloživotnog učenja, uz pomoć posebnih događanja znanstvenog i stručnog karaktera, medijskih objava i odgovarajuće internetske kampanje.</p> <p>2. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, AZOO, AZVO, AMPEU, MZO, obrazovne i znanstvene institucije, s posebnim naglaskom na znanstveno-nastavne institucije iz područja obrazovnih znanosti, mediji, tijela i institucije zaduženi za planiranje i provedbu obrazovne reforme u RH</p>
<p>Podizanje svijesti među dionicima u društvu o dobrobiti učenja i odgovornosti za učenje.</p>	<p>1. Kod svih tijela državne vlasti, lokalne uprave i samouprave osvijestiti dimenziju značaja i odgovornosti institucije za cjeloživotno učenje, bez obzira na područje rada i formalne nadležnosti</p> <p>2. Informirati tijela državne vlasti, lokalne uprave i samouprave o relevantnim aktivnostima i inicijativama nadležnog državnog ministarstva i agencija iz područja obrazovanja</p> <p>3. Poticati dionike cjeloživotnog učenja na proaktivno sudjelovanje u javnim raspravama o javnim natječajima, pozivima i drugim oblicima društvene potpore učenju</p>	<p>1. Organiziranje redovitih sastanaka (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) s predstavnicima lokalne uprave i samouprave, s tematikom potpore aktivnostima i nositeljima cjeloživotnog učenja u lokalnim sredinama.</p> <p>2. Organiziranje redovitih koordinacijskih sastanaka (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) predstavnika nadležnog državnog ministarstva i obrazovnih agencija</p> <p>3. Organiziranje redovitih koordinacijskih sastanaka (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) predstavnika nadležnog državnog ministarstva i obrazovnih agencija s predstavnicima ključnih državnih institucija (ministarstva, Sabor...), s tematikom potpore aktivnostima i nositeljima cjeloživotnog učenja na nacionalnoj razini</p> <p>4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, AZOO, AZVO, AMPEU i MZO Ostala ministarstva u Vladi RH Sabor RH Uredi državne uprave, županijske, gradske i općinske uprave</p>

<p>Povećanje svijesti o važnosti partnerstava dionika u cjeloživotnom učenju: nacionalne i lokalne vlasti, javnog sektora, privatnog sektora, obrazovnog sustava, poslovne zajednice, socijalnih partnera, nevladinog sektora, građana, itd.</p>	<p>1. Kod svih dionika cjeloživotnog učenja, bez obzira na područje rada i formalne nadležnosti, jačati svijest o važnosti partnerstva u planiranju i provedbi aktivnosti cjeloživotnog učenja</p> <p>2. Informirati dionike cjeloživotnog učenja o javnim natječajima, pozivima i drugim mogućnostima za sklapanje partnerstava i partnersko djelovanje u području cjeloživotnog učenja.</p> <p>3. Kreirati sustave i mehanizme za potporu promociji obrazovnih programa i ustanova cjeloživotnog učenje te sklapanje partnerstava i partnersko djelovanje u području cjeloživotnog učenja</p> <p>4. Kreirati sustave i mehanizme za utjecaj polaznika/ osoba koje uče na obrazovnu politiku u području cjeloživotnog obrazovanja</p>	<p>1. Ciljana kampanja, usmjerena prema dionicima cjeloživotnog učenja i ključnim osobama (ravnateljima, ravnateljicama institucija i organizacija) o mogućnostima uključivanja i financiranja partnerskih aktivnosti pomoću nacionalnih sredstava i EU fondova, u okviru Tjedna cjeloživotnog učenja i specijaliziranih događanja.</p> <p>2. Organiziranje i medijske objave o info-danima, „danima otvorenih vrata“ kao povremenom, odnosno info-točkama kao trajnom obliku informiranja o mogućnostima suradnje i partnerstva u području cjeloživotnog učenja</p> <p>3. Promicanje internetskih baza dionika, zainteresiranih za projekte i druge aktivnosti u području cjeloživotnog učenja, uz mogućnost interaktivnog pretraživanja, u okviru portala EPALE i drugih internetskih portala</p> <p>4. Promocija internetskih info-točaka, s informacijama o javnim natječajima i drugim oblicima financiranja partnerskih projekata iz područja cjeloživotnog učenja</p> <p>5. Kreiranje internetskih sustava za povratne informacije te javnu raspravu, kao i partnerskih sastanaka s predstavnicima korisnika obrazovnih programa i drugih osoba koje uče</p> <p>6. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO, AZOO, AZVO, AMPEU i MZO Ostala ministarstva u Vladi RH Ured Vlade RH za civilno društvo Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva HGK HUP Sindikati Predstavnici obrazovnog osoblja, obrazovnih institucija i njihovih udruga Uredi državne uprave, županijske, gradske i općinske uprave</p>
---	--	--	--

<p>Informirati o važnosti učenja i nadogradnje znanja, vještina i sposobnosti za aktivno sudjelovanje i konkurentnost na tržištu rada.</p>	<p>1. Kod svih tijela državne vlasti, lokalne uprave i samouprave koja se bave socijalnim radom i skrbi osvijestiti dimenziju odgovornosti institucije za cjeloživotno učenje</p>	<p>1. Organiziranje redovitih sastanaka (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) s predstavnicima institucija iz područja socijalnog rada i skrbi, s tematikom potpore aktivnostima i nositelja cjeloživotnog učenja u lokalnim sredinama</p> <p>2. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja ciljane skupine te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO AZOO AZVO AMPEU MZO GSS HZZ Centri za socijalnu skrb i druge institucije iz sustava socijalnog rada i skrbi, županijske, gradske i općinske uprave</p>
<p>Informirati o svim oblicima učenja radi veće društvene prepoznatljivosti učenja: od spontanog, slučajnog, učenja na greškama, volontiranja, online učenja, socijalnih i društvenih aktivnosti, itd.</p>	<p>1. Kod svih dionika cjeloživotnog učenja, bez obzira na područje rada i formalne nadležnosti, jačati svijest o društvenom značaju i raspoloživim oblicima cjeloživotnog učenja.</p>	<p>1. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) usmjerena na proklamirane vrijednosti i viziju cjeloživotnog učenja – u početnoj fazi, u okviru Tjedna cjeloživotnog učenja, a kasnije i kao samostalna komunikacijska aktivnost</p> <p>2. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvještavanja i motiviranja dionika cjeloživotnog učenja te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO AZOO AZVO AMPEU MZO GSV Predstavnici obrazovnog osoblja, obrazovnih institucija i njihovih udruga, predstavnici neprofitnih organizacija</p>

<p>Promovirati cjeloživotno učenje kao novu priliku za stjecanje novih znanja i vještina, prekvalifikacije i formalnog obrazovanja na svim razinama obrazovnog sustava.</p>	<p>1. Informirati i motivirati predstavnike lokalne uprave i samouprave koja se bave socijalnim radom i skrbi da svoje korisnike potiču na cjeloživotno učenje i sve oblike formalnog obrazovanja</p> <p>2. Poticati i uključivati institucije lokalne uprave i samouprave koje se bave socijalnim radom i skrbi u zajedničke aktivnosti i projekte s obrazovnim institucijama te drugim partnerskim organizacijama</p>	<p>1. Organiziranje redovitih sastanaka (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) s predstavnicima institucija iz područja socijalnog rada i skrbi, s tematikom promoviranja cjeloživotnog učenja njihovim korisnicima i partnerskih aktivnosti usmjerenih prema ostvarenju navedenog cilja</p> <p>2. Uspostava internetske baze dionika, zainteresiranih za projekte i druge aktivnosti u području cjeloživotnog učenja, uz mogućnost interaktivnog pretraživanja</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO AZOO AZVO AMPEU MZO GSV HZZ Centri za socijalnu skrb i druge institucije iz sustava socijalnog rada i skrbi, županijske, gradske i općinske uprave</p>
--	---	---	--

<p>Promovirati kreiranje modularnih obrazovnih programa na svim razinama obrazovnog sustava.</p>	<p>1. Poticati obrazovne ustanove na kreiranje modularnih programa te priznavanje i vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja kao odgovarajućeg oblika vrjednovanja unutar navedenih programa</p> <p>2. Informirati ključne dionike provedbe Hrvatskog kvalifikacijskog okvira o svim dimenzijama cjeloživotnog učenja i specifičnostima njihove provedbe</p> <p>3. Informirati obrazovne institucije na svim razinama obrazovnog sustava o javnim natječajima, pozivima i drugim mogućnostima za financiranje izrade i provedbe modularnih obrazovnih programa</p>	<p>1. Organiziranje redovitih sastanaka (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) s predstavnicima obrazovnih institucija, na svim razinama obrazovnog sustava, o poticanju modularnog pristupa kreiranju obrazovnih programa te priznavanju i vrjednovanju neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Organiziranje koordinacijskih sastanaka s ključnim dionicima provedbe Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, u funkciji kvalitetne provedbe programa cjeloživotnog učenja</p> <p>3. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvješćivanja i motiviranja dionika cjeloživotnog učenja te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>4. Uspostava internetske info-točke, s informacijama o javnim natječajima i drugim oblicima financiranja partnerskih projekata iz područja cjeloživotnog učenja</p> <p>5. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO AZOO AZVO AMPEU MZO</p>
---	---	--	---

5.5.2. Komunikacijski plan: Pružatelji usluga u cjeloživotnom obrazovanju, s posebnim naglaskom na institucije obrazovanja odraslih

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/ alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Informirati o važnosti posjedovanja svih ključnih kompetencija, a posebno digitalnih vještina, poduzetnosti, kao i inovativnosti u cilju prilagodbe promjenama na tržištu rada i veće zapošljivosti.</p>	<p>1. Povezivanje pružatelja obrazovnih usluga s predstavnicima poslodavaca i njihovih udruga, odnosno ostalih relevantnih organizacija upućenih u zahtjeve tržišta rada</p> <p>2. Poticanje pružatelja obrazovnih usluga na kreiranje obrazovnih programa relevantnih za zahtjeve tržišta rada</p>	<p>1. Održavanje redovitih (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) tripartitnih sastanaka predstavnika nositelja obrazovne politike, udruga obrazovnog osoblja i institucija te udruga i organizacija koje predstavljaju poslodavce</p> <p>2. Održavanje redovitih (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) koordinacijskih sastanaka između institucija nositelja javnih obrazovnih politika, politika zapošljavanja i poticanja poduzetništva</p> <p>3. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO AMPEU Lokalna partnerstva za zapošljavanje Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta Predstavnic i udruge obrazovnog osoblja te institucija, sektorska vijeća</p>
<p>Potaknuti prilagođavanje obrazovnih programa sukladno potrebama tržišta rada i specifičnim potrebama polaznika.</p>	<p>1. Motiviranje pružatelja obrazovnih usluga na istraživanje i korištenje informacija s tržišta rada</p> <p>2. Poticanje pružatelja obrazovnih usluga na kreiranje obrazovnih programa relevantnih za zahtjeve tržišta rada</p> <p>3. Motiviranje pružatelja obrazovnih usluga na korištenje inovativnih metoda i oblika učenja</p>	<p>1. Kreiranje sustava i komunikacijskih kanala za kontinuirano informiranje pružatelja obrazovnih usluga o trendovima na tržištu rada (newsletteri, mailing liste, specijalizirani internetski portal i/ili dopuna i popularizacija korištenja postojećeg portala MRMS, koji pruža sektorske informacije)</p> <p>2. Okrugli stolovi, konferencije i ostali oblici posebnih događanja znanstveno-stručnog karaktera, o e-učenju i inovativnoj pedagoškoj praksi</p> <p>3. Publiciranje studija slučaja te primjera dobre prakse iz područja e-učenja i inovativne prakse poučavanja odraslih na portalu EPAL i u drugim specijaliziranim medijima</p> <p>4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta Predstavnic i udruge obrazovnog osoblja te institucija, sektorska vijeća, znanstvene i obrazovne institucije u području obrazovanja CARNET</p>

<p>Promovirati kreiranje modularnih obrazovnih programa na svim razinama obrazovnog sustava.</p>	<p>1. Poticati obrazovne ustanove na kreiranje modularnih programa te priznavanje i vrjednovanje neformalnog i informalnog učenja kao odgovarajućeg oblika vrjednovanja unutar navedenih programa.</p> <p>2. Informirati obrazovne institucije na svim razinama obrazovnog sustava o javnim natječajima, pozivima i drugim mogućnostima za financiranje izrade i provedbe modularnih obrazovnih programa</p>	<p>1. Organiziranje redovitih sastanaka (kvartalnih, polugodišnjih, godišnjih...) s predstavnicima obrazovnih institucija, na svim razinama obrazovnog sustava, o poticanju modularnog pristupa kreiranju obrazovnih programa te priznavanju i vrjednovanju neformalnog i informalnog učenja</p> <p>2. Nacionalna kampanja (posebna događanja i medijske objave) o cjeloživotnom učenju, obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, u funkciji osvješćivanja i motiviranja dionika cjeloživotnog učenja te afirmacije neformalnog i informalnog učenja</p> <p>3. Publiciranje studija slučaja i primjera dobre prakse iz područja kreiranja modularnih programa te priznavanja informalnog i neformalnog učenja u obrazovanju odraslih na portalu EPALE i u drugim specijaliziranim medijima.</p> <p>4. Isticanje i promoviranje osoba i organizacija koje svojim primjerom afirmiraju cjeloživotno učenje i njegove vrijednosti</p>	<p>ASOO AZOO AZVO AMPEU MZO Predstavnici obrazovnog osoblja, obrazovnih institucija i njihovih udruga, sektorska vijeća, znanstvene i obrazovne institucije u području obrazovanja CARNET</p>
---	--	--	---

5.5.3. Komunikacijski plan: Nastavno osoblje na svim razinama odgoja i obrazovanja

Strateški cilj	Komunikacijski ciljevi	Komunikacijske aktivnosti (uz eventualni prijedlog kanala/alata)	Mogući partneri u provedbi
<p>Promovirati važnost cjeloživotnog učenja i profesionalnog razvoja nastavnog osoblja na svim razinama odgoja i obrazovanja</p>	<p>1. Motiviranje nastavnog osoblja na svim razinama odgoja i obrazovanja na sudjelovanje u cjeloživotnom učenju</p> <p>2. Poticati sve ustanove u sustavu odgoja i obrazovanja na osiguravanje mogućnosti za stručno usavršavanje osoblja</p> <p>3. Poticati visokoškolske ustanove i ustanove za obrazovanje odraslih na razvoj programa koji odgovaraju na potrebe nastavnog osoblja na svim razinama odgoja i obrazovanja</p>	<p>1. Ciljana kampanja usmjerena prema nastavnom osoblju na svim razinama o mogućnostima uključivanja u cjeloživotno učenje, u okviru Tjedna cjeloživotnog učenja i specijaliziranih događanja</p> <p>2. Specijalizirani i ciljno usmjereni prilozi u masovnim medijima i na društvenim medijima/mrežama</p>	<p>ASOO AZOO AMPEU Ministarstvo znanosti i obrazovanja Predstavnici i udruge obrazovnog osoblja te institucija</p>

LITERATURA

1. Aspin, D. N., Chapman, J. D. (ur.) (2007.). *Values Education and Lifelong Learning*. Dordrecht: Springer.
2. Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO) (2013.) *Analiza postojećeg AZOO sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika i procjene potreba za stručnim usavršavanjem odgojno-obrazovnih radnika*. Zagreb: AZOO.
3. Benjak, T. (2016.). *Izvešće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: HZJZ.
4. Blossfeld, H. P., Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D., & Buchholz, S. (2014.). *Adult learning in modern societies. An international comparison from a life-course perspective*. Cheltenham, England: Edward Elgar.
5. Boeren, E. (2009.). Adult education participation: the Matthew principle *Filosofija. Sociologija*. 20 (2): 154–161.
6. Boshier, R. i Collins, J. B. (1985.). The Houle Typology After Twenty-Two Years: A Large Scale Empirical Test. *Adult Education Quarterly*, 33 (5): 113-130.
7. Brlas, S. (2005.). Poteškoće u učenju i savladavanju nastavnog gradiva (rezultati istraživanja), *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, LI (14), 61-68.
8. Brusić, A. et al. (2009.). *Poduzetništvo*. Zagreb: Vern.
9. CEDEFOP (2010.). *Skills supply and demand in Europe Medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
10. CEDEFOP (2016.). *Mismatch priority occupations Croatia*. http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/croatia-mismatch-priority-occupations.
11. Delors et al. (1996.). *Learning: The Treasure Within*. Paris: UNESCO.
12. Desjardins, R.; Rubenson, K. i Milana, M. (2006.). *Unequal Chances to Participate in Adult Learning: International Perspectives*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
13. Digital Economy and Society Index, http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=42995.
14. Državni zavod za statistiku (2015.). Knjižnice u 2013., *Priopćenje*, broj: 8.3.1.
15. Državni zavod za statistiku (2015.). *Statistički ljetopis 2015.*, http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2015/sljh2015.pdf / pristupljeno 20.02.2017.
16. Državni zavod za statistiku (2016.). Primjena informacijskih i komunikacijskih tehnologija (IKT) u kućanstvima i kod pojedinaca u 2016., prvi rezultati. *Priopćenje*. Godina LIII, Broj: 2.3.2. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/02-03-02_01_2016.htm.
17. Državni zavod za statistiku (2016.). Rezultati Ankete o radnoj snazi Hrvatska 2015. – Europa 2015., *Statistička izvješća*. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1575.pdf.
18. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2016.): Popis stanovništva, kućanstva i stanova 2011. Zagreb: DZS.
19. Ekonomski institut (2016.). *Studija o projekcijama budućih potreba tržišta rada*. Zagreb: Ekonomski institut. www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=1073.
20. Eurobarometer (2015.). *Gender Equality. Special Eurobarometer 428*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf.
21. European Commission (2000.). *A Memorandum on Lifelong Learning*. Commission Staff Working Paper SEC (2000.) 1832. Brussels: European Commission.
22. European Commission (2006.). *Adult learning: It is never too late to learn*, Communication from the Commission, COM (2006.) 614 final. Brussels: European Commission.

23. European Commission (2008.). *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM (2008) 868/3. Brussels: European Commission.
24. European Commission (2012.). *European Guide - Strategies for improving participation in and awareness of adult learning*. Brussels: European Commission.
25. European Commission (2013.). *Work-Based Learning in Europe, Practices and Policy Pointers*. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf.
26. European Commission/EACEA/Eurydice/CEDEFOP (2014.). *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
27. European Commission (2015.). *EC Science Education for Responsible Citizenship. Luxembourg: Publications Office of the European Union*. Brussels: European Commission. (http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_science_education/KI-NA-26-893-EN-N.pdf).
28. European Commission/EACEA/Eurydice (2015.). *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
29. European Commission (2015.). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
30. European Commission (2015.). *Science Education for Responsible Citizenship. Report to the European Commission of the Expert Group on Science Education*. http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_science_education/KI-NA-26-893-EN-N.pdf.
31. European Commission (2015.). *Key employment and social challenges in view of the 2016 European semester*. http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/issues_paper_in_view_of_AGS_2016_2_.pdf.
32. European Commission (2016.). *A New Skills Agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM (2016) 381. Brussels: European Commission.
33. European Commission (2016.). *PISA 2015 - EU performance and initial conclusions regarding education policies in Europe*. https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/pisa-2015-eu-policy-note_en.pdf.
34. European Commission (2017.). *Country Report Croatia 2017, Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances*. Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije. <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-report-croatia-en.pdf>.
35. Europska komisija (2016.). *Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2016. Obrazovanje i izobrazba Hrvatska*. Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije. https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-hr_hr.pdf.
36. Europska komisija (2016. a). *Budući predvodnici u Europi: inicijativa za novoosnovana i rastuća poduzeća*. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14261-2016-INIT/hr/pdf>.
37. Eurostat (2007.). *Adult Education Survey*. Database Population and social conditions/ Education and Training. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey>.
38. Eurostat (2007.). *Obstacles to participation in education and training*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables>.
39. Eurostat (2011.). *Obstacles to participation in education and training*. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Obstacles_to_participation_in_education_and_training.
40. Eurostat (2016.) *Education and training / Participation in education and training (Database)*. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>.

41. Eurostat (2016. a). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training* http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training.
42. Eurostat (2016. b). Glossary: Inactive, <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Inactive>.
43. Ferić, I., Milas, G. i Rihtar, S. (2010.). Razlozi i odrednice ranoga napuštanja školovanja. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 19 (4-5): 108-109.
44. GfK (2016.). *Istraživanje tržišta knjiga u Hrvatskoj*. Zagreb: GfK.
45. Izvješće opservatorija malog i srednjeg poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2012., <https://poduzetnistvo.gov.hr/UserDocImages/EU%20projekti/IPA%20IIC/Poboljsanje%20administrativne%20u%C4%8Dinkovitosti%20na%20nacionalnoj%20razini/Izvjestaj%20opservatorija-2012.pdf>.
46. Kolb, D. A. (1976.): *Management and the Learning Process*, *California Management Review*, 18 (3), 21-31.
47. Lemon, J. C., Watson, J. C. (2012.). Early Identification of Potential High School Dropouts: An Investigation of the Relationship Among At-Risk Status, Wellness, Perceived Stress, and Mattering. *The Journal of At-Risk Issues* 16 (2): 17-25.
48. Lindeman, E. (1926.): *Meaning of Adult Education*. London: New Republic (dostupno i na: <https://archive.org/details/meaningofadulted00lind>).
49. Matković, T. (2010.). Obrazovanje roditelja, materijalni status i rano napuštanje školovanja u Hrvatskoj: trendovi u proteklom desetljeću. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 19 (4-5): 643-667.
50. Matković, T. (2011.). Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
51. Ministarstvo znanosti obrazovanja i sporta (2005.). *Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. - 2010*. Zagreb: MZOS.
52. Ministarstvo znanosti obrazovanja i sporta (2010.). *Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje*. Zagreb: MZOS.
53. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP) (2010.). *Strategija učenja za poduzetništvo 2010.-2014*. Zagreb: MINGORP. http://www.hzz.hr/UserDocImages/Strategija_učenja_za_poduzetništvo_2010-2014.pdf.
54. Ministarstvo znanosti obrazovanja i sporta (2013.). *Obnovljena europska strategija za učenje odraslih*. Zagreb: MZOS.
55. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2014.). *Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije*. Zagreb: MZOS. <http://www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=713>.
56. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2014. a). Pravilnik o Registru Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira. *Narodne novine*, 62/2014.
57. Ministarstvo znanosti i obrazovanja (2017.). Rani i predškolski odgoj i obrazovanje u brojkama, <https://mzo.hr/hr/rani-predskolski-odgoj-obrazovanje-u-brojkama>.
58. Morin, E. (2002.): *Odgoj za budućnost*, Educa, Zagreb.
59. Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje, prijedlog, veljača 2016. (<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=3495>).
60. Nóvoa A (2013.). The blindness of Europe: New fabrications in the European educational space. *Sisyphus Journal of Education* 1 (1):104-123.
61. OECD (2005.). *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD.
62. Pastuović, N. (1999.). *Edukologija*. Zagreb: Znamen.
63. Pastuović, N. (2008.) Cjeloživotno učenje i promjene u školovanju, *Odgojne znanosti* 10 (2): 253-267.
64. Potočnik, D. et al. (ur.) (2014.). *Romska svakodnevica u Hrvatskoj: Prepreke i mogućnosti za promjenu*. Zagreb: UNDP / UNHCR / UNICEF.
65. Promoting Adult Learning, https://ec.europa.eu/education/policy/adult-learning/adult_en.
66. Puljiz, V. (2009.). Obrazovanje i »učinak svetog Mateja«. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (2): 200-201.
67. Puljiz, I., Šutalo, I. i Živčić, M. (2010.). *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih: Ujedinjeni narodi (UNESCO), Svjetska banka, Međunarodna organizacija rada, OECD*. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih.

68. Radovan, M (2001.). *Motivacija odraslih za izobraževanje: vrednotni, kognitivni in socialno-kulturni vidiki motivacije brezposelnih za izobraževanje (Raziskovalno poročilo)*. Ljubljana: Andragoški center RS.
69. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December for lifelong learning (2006/962/EC).
70. Revidirani strateški plan Ministarstva rada i mirovinskog sustava 2016.-2018., http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2016/05/STRATE%C5%A0KI-PLAN-MRMS_2016_2018.pdf.
71. Rubenson, K. (2011.). *Barriers to Participation in Adult Education*. U: Rubenson, K. ur. (2011). *Adult learning and education*. Oxford: Elsevier: 216-223.
72. Schuetze, H. G. i Casey, C. (2006.). Models and Meanings of Lifelong Learning: Progress and barriers on the road to a learning society. *Compare* 36(2): 279 - 287.
73. Strategija za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020., (2015.): <http://www.hzz.hr/UserDocslImages/Strategija%20cjelo%C5%BEivotnog%20profesionalnog%20usmjeravanja%20i%20razvoja%20karijere%20u%20Republici%20Hrvatskoj%202016.-2020..pdf>.
74. UNESCO (2007.): *Prema društvima znanja: UNESCO-vo svjetsko izvješće*. Zagreb: Eduka.
75. UNICEF (2013.). *Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najranije dobi u Hrvatskoj*. Zagreb: Ured UNICEF-a u Hrvatskoj. (http://www.unicef.hr/wp-content/uploads/2015/09/Kako_roditelji_i_zajednice_brinu_o_djeci_najmlade_dobi.pdf).
76. Vekić, M. (2015.). Obrazovanje u novome ruhu: cjeloživotno učenje i obrazovanje odraslih. *Hrvatski jezik: znanstveno-popularni časopis za kulturu hrvatskoga jezika*, 2 (3), 5-14.
77. Vlada RH (2012.). *Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva od 2012. do 2016. godine*. <https://vlada.gov.hr/UserDocslImages/Sjednice/Arhiva/39.%20-8.a.pdf>.
78. Vlada RH (2016.). *Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja*. <https://public.mzos.hr/fgs.axd?id=25751>.
79. Yeaxlee, B. (1929.): *Lifelong Education*. London: Cassell & Co. (dostupno i na: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.224059>).
80. Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (2013.). *Narodne novine*, 22/13, 41/16.
81. Zakon o obrazovanju odraslih (2007.). *Narodne novine*, 17/07, 107/07, 24/10.
82. Zakon o strukovnom obrazovanju (2013.). *Narodne novine*, NN 30/09, 24/10, 22/13.
83. Zvonarević, M. (1978.): *Socijalna psihologija*, II. izdanje, Školska knjiga, Zagreb.
84. Žiljak, T. (2015.). *Obrazovanje i učenje odraslih*. EPALE . <https://ec.europa.eu/epale/hr/resource-centre/content/obrazovanje-i-ucenje-odraslih>.
85. www.kvalifikacije.hr/fgs.axd?id=1073.
86. <http://www.mrms.hr/povezivanje-obrazovanja-i-potreba-trzista-rada>.
87. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/08-01-03_01_2016.htm.
88. 2016 SBA Fact Sheets Croatia, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/22382/attachments/5/translations/en/renditions/pdf>