

# PARTNERUP

## Izvješće PARTNER UP projekta Nacionalna razina

Del. 2.2



Funded by  
the European Union

Financirano sredstvima Europske unije. Izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne moraju se podudarati sa stavovima i mišljenjima Europske unije ili Europske izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni EACEA ne mogu se smatrati odgovornima za njih. [Broj projekta: 101087193]

## Informacije o projektu

<b>Kratika</b>	PARTNER-UP
<b>Naslov</b>	Partnerstva i angažman dionika za oblike usavršavanja
<b>Broj</b>	101087193
<b>Potprogram ili KA</b>	ERASMUS-EDU-2022-PI-FORWARD-LOT3
<b>Web stranica</b>	<a href="https://partnerup-project.eu">https://partnerup-project.eu</a>

## Sažetak

Sljedeća nacionalna izvješća predstavljaju ishod početne analize dokumentacije koju su proveli projektni partneri u Hrvatskoj, Cipru, Grčkoj, Italiji, Latviji i Rumunjskoj s ciljem produblivanja stvarnog stanja u provedbi inicijative Oblici usavršavanja (Upskilling Pathways - UP) u svakoj zemlji partneru projekta te na razini EU-a.

Analiza je omogućila partnerima da istraže i razmijene znanja o nekoliko aspekata povezanih s UP inicijativom: zakonodavni kontekst i mjere, uspostavljene ključne mjere na lokaciji, ciljane skupine, glavni izazovi u dopiranju do ciljanih skupina, glavni izazovi u procjeni kompetencija, pružanje prilagođenog procesa učenja te vrednovanja i priznavanja stečenih vještina, akteri koji provode oblike usavršavanja (Upskilling Pathways), te uspostavljeni mehanizmi suradnje.

Analiza se temeljila na doprinosima dionika, pregledu aktualne literature i savjetovanju s nacionalnim/EU dokumentima o politikama učenja i obrazovanja odraslih te o oblicima usavršavanja (Upskilling pathways), koje je objavila Europska komisija ili su ih razradile europske mreže/udruge.

Ishodi analize poslužili su kao osnova za daljnji rad projekta.



### **Razvojni tim**

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta – FORMA.Azione srl

Mario Vučić, Sandra Petek, Mateja Mandić, Ana Tomljanović – Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (AVETA)

Antonela Marjanušić, Tajana Marušić – Ustanova za obrazovanje odraslih Dante

Xanthia Aristidou – CARDET

Mariana Matache, Maria Patrascu, Marin Matache - Europsko udruženje za obrazovanje odraslih Rumunjska

Alexios Kokkos, Dimitrios Patronas - Helenska udruga za obrazovanje odraslih

**SURADNICI:** Asociatia Institutul Bucovina

*Rujan 2023.*

## *Sadržaj*

<b>1</b>	<b>Uvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Izvešća analize .....</b>	<b>7</b>
	<b>Analiza zemlje - Grčka.....</b>	<b>9</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>20</b>

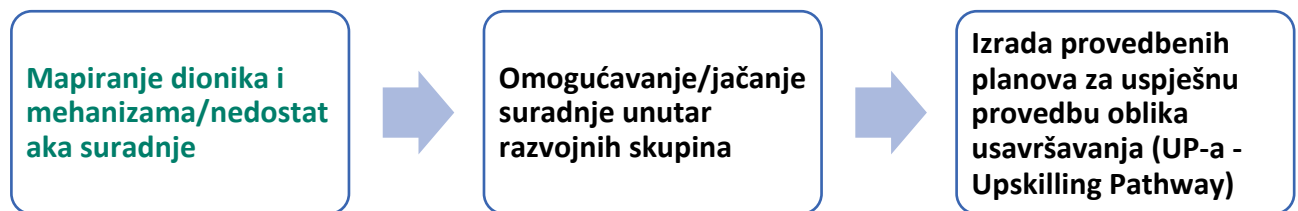
## 1 Uvod

Sljedeća nacionalna izvješća predstavljaju ishod početne analize koju su proveli projektni partneri u Hrvatskoj, Cipru, Grčkoj, Italiji, Latviji i Rumunjskoj s ciljem produblivanja stvarnog stanja u provedbi inicijative Oblici usavršavanja (Upskilling Pathways - UP) u svakoj zemlji partneru projekta te na razini EU-a.

Preciznije, analiza je bila namijenjena prikupljanju kvantitativnih i kvalitativnih podataka i informacija o:

- postojećim i nedostajućim dionicima,
- postojećim mehanizmima i strukturama suradnje,
- nedostacima u suradnji,
- dobrim praksama u vezi s provedbom oblika usavršavanja (Upskilling Pathways- UP) u zemljama Partner UP-a i na razini EU-a,

kako bi se **pružila osnova za politiku i praktični rad projekta.**



Proces analize omogućio je partnerima da istraže i razmijene znanje o nekoliko aspekata povezanih s inicijativom UP, putem:

- analiziranje glavnih izazova u provedbi UP-a, s obzirom na definiranje prednosti i nedostataka u suradnji, utvrđivanje postojećih koordinacijskih struktura, nedostajućih dionika i kako je to utjecalo na redoviti proces provedbe;
- mapiranje i analiza popisa mogućih/korisnih dionika za uključivanje, kako bi se jasno stavila do znanja njihova dodana vrijednost i očekivani doprinos;
- definiranje načina na koji mogu dodatno omogućiti provedbu oblika usavršavanja (UP-a).

Kako bi se prikupili visokokvalitetni podaci, analiza se provodi prema dvije različite metodologije, a obje su usmjerene na definiranje nedostataka u suradnji i utvrđivanje mogućnosti za jačanje već uspostavljenih pozitivnih/smislenih odnosa te uključivanje i angažiranje dionika koji nedostaju i/ili novih dionika: **analiza i mapiranje dionika.**

**Analiza** je uglavnom bila namijenjena produblivanju stvarnog stanja u provedbi UP inicijative u svakoj zemlji projekta i na razini EU-a, istražujući:

- zakonodavni kontekst i mjere;
- ključne mjere na snazi;
- široke ciljne skupine;
- glavni izazovi u dopiranju do ciljnih skupina;
- glavni izazovi u procjeni vještina, pružanju prilagođenog učenja i vrednovanja te priznavanju stečenih vještina;
- akteri koji pružaju oblike usavršavanja;
- uspostavljen mehanizam suradnje.

Analiza se temeljila na pregledu aktualne literature i savjetovanju s nacionalnim/EU dokumentima o politikama učenja i obrazovanja odraslih te o oblicima usavršavanja (Upskilling pathways), koje je objavila Europska komisija ili su ih razradile europske mreže/udruge.

Mapiranje dionika razvijeno je na razini zemlje kroz različite aktivnosti:

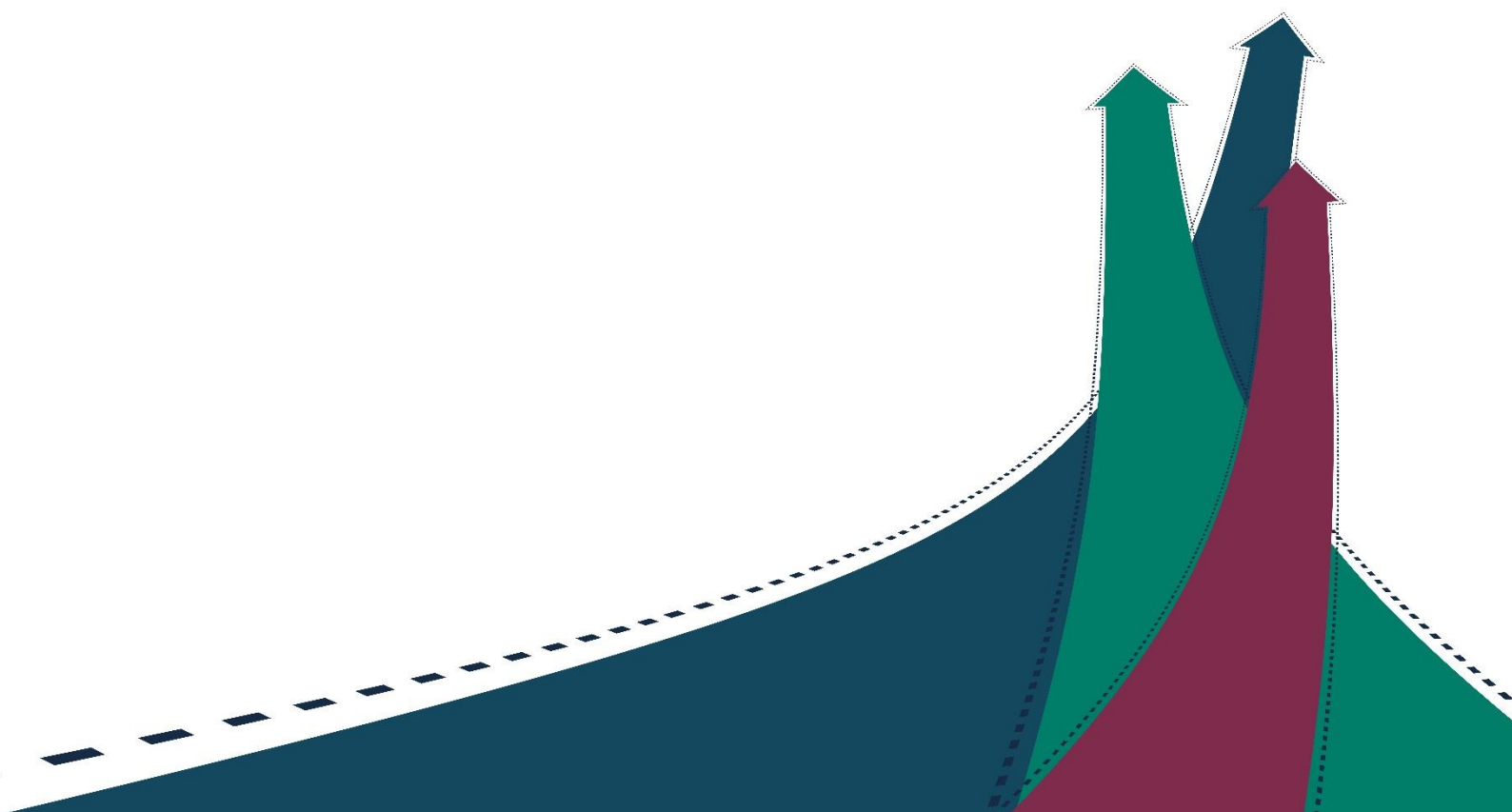
- **interno promišljanje** u partnerskoj organizaciji i/ili u nacionalnom projektnom timu, razvijeno kolektivnom razradom ideja o specifičnim ključnim pitanjima, kako bi se podijelio zajednički pogled na glavne potrebe i ciljeve za razvoj suradnje s/među dionicima;
- **fokus grupe / intervjui** s nacionalnim dionicima prema zajedničkim Smjernicama, s glavnim ciljem da ih se usmjeri u samoprocjeni njihove uloge u oblicima usavršavanja, njihove relevantnosti i njihovog glavnog doprinosa.

Kao rezultat primijenjenih metodologija, partneri/nacionalni tim izradili su **Izvješće analize po zemlji** i **tablicu za mapiranje dionika**, kako slijedi.



## **2 Izvješća analize**

*Izvješće o analizama koje su provedene na odgovarajućoj nacionalnoj razini*



**Analiza po zemlji**  
**GRČKA**



## Analiza zemlje - Grčka

Država	GRČKA
Odgovorna (e) organizacija (e)	HELENSKA UDRUGA ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH

### Oblici usavršavanja u svakoj zemlji: stanje u provedbi, glavne ciljne skupine, izazovi

#### 1. Identifikacija ciljnih skupina

Pitanje identifikacije ciljnih skupina je složeno. U okviru procesa fokus grupa utvrđena su tri gledišta.

Prvi pogled usvaja kriterije radnog dokumenta službi Europske komisije (2019.):

a. Odrasli s nižim srednjoškolskim obrazovanjem (razine ISCED 0-2). Krajem 2010. godine 3/10 odraslog stanovništva pripadalo je ovoj kategoriji.

b. Odrasli s niskim osnovnim kvalifikacijama. Prema studiji PIAAC-a<sup>1</sup>, 2/10 grčkih odraslih osoba postiglo je rezultat na/ili ispod najniže razine pismenosti i matematičke pismenosti (25. mjesto od 32 zemlje članice OECD-a), dok je Grčka bila na <sup>26.</sup> mjestu prema broju odraslih osoba koje su pale u području IKT-a ili nisu imale računalnog iskustva.

Međutim, postavlja se pitanje trebaju li osobe s niskim osnovnim kvalifikacijama uključivati i one kojima nedostaju nove osnovne kvalifikacije. Prema Cedefop-u (2014), IKT vještine, strani jezici, društvene, organizacijske, komunikacijske i poduzetničke vještine su nove osnovne kvalifikacije koje su, zajedno s osnovnim vještinama, potrebne za razvoj u suvremenom društvu znanja.

Prema drugom mišljenju, usvojenom od strane Mehanizma za procjenu potreba tržišta rada, odrasle osobe s niskim kvalifikacijama identificiraju se prema kriterijima koje koristi Međunarodna organizacija rada (ISCO sustav), gdje se osobe s niskim kvalifikacijama smatraju nekvalificiranim radnicima. U Grčkoj ova ciljna skupina čini 14% radnika u privatnom sektoru i sastoji se uglavnom od žena i starijih osoba.

Prema trećem mišljenju, odrasle osobe s niskim kvalifikacijama također bi trebale uključivati a) radnike koji nemaju vještine koje zahtijevaju njihova radna mjesta (istraživanje Helenskog saveza poduzeća/SEV pokazalo je da je taj postotak oko 20%), b) radnike u riziku od gubitka posla zbog tehnološkog razvoja, c) dio diplomanata višeg srednjeg općeg obrazovanja koji ne nastavljaju studij i nemaju stručne kvalifikacije, d) imigrante i izbjeglice.

U svakom slučaju, skupina odraslih osoba s niskim kvalifikacijama s vremenom se smanjuje. Na primjer, u 2022. godini samo 9% novih radnih mjesta u privatnom sektoru odnosilo se na osobe s niskim kvalifikacijama prema ISCO sustavu.

Zaključno, **kategorija s niskim kvalifikacijama nije dovoljno definirana, što otežava istraživanje načina usavršavanja i raspravu o formuliranju strategije usavršavanja.** U sljedećim odjeljcima slijedit ćemo kriterije za utvrđivanje prvog navedenog stajališta, koje dijeli većina sudionika u fokus grupama.

<sup>1</sup> OECD, 2019.

### **Oblici usavršavanja (en. Upskilling Pathways)**

U Grčkoj postoje 4 načina usavršavanja niskokvalificiranih odraslih osoba:

- a. CVET (Continuing vocational education and training - Trajno strukovno obrazovanje i osposobljavanje)
- b. Opće obrazovanje odraslih
- c. Procjena i validacija vještina profesionalnog usmjerenja.

### **2a. Sustav kontinuiranog strukovnog obrazovanje i osposobljavanja - CVET)**

#### **Pregled**

CVET sustav je osnovni put kroz koji se može odvijati usavršavanje odraslih. 8/10 programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih je strukovne prirode. Međutim, unutar sustava CVET-a, udio programa CVET-a za odrasle s niskim kvalifikacijama

je ograničen. Prema podacima CEDEFOPA (2020.), Grčka je bila na posljednja tri mjesta u Europskoj uniji sa stopom sudjelovanja u CVET- u za niskokvalificirane osobe u rasponu godina od 25-64, od 0,8% u usporedbi s 4,3% prosjeka EU-a. Nedavno je istraživanje RegALE-a o Grčkoj (2023.) pokazalo da je 91,3% stručnjaka sudionika izjavilo da nema ulaganja za adekvatno zadovoljavanje potreba za učenjem skupina u nepovoljnom položaju. Ova situacija je posljedica brojnih razloga:

- a) Do 2021. godine nije postojala nacionalna strategija za usavršavanje odraslih osoba s niskim kvalifikacijama. U 2021. godini objavljen je Strateški plan za strukovno obrazovanje, osposobljavanje, cjeloživotno učenje i mlade istoimenog Glavnog tajništva koji uključuje posebno poglavlje o pristupu ALE-u za osobe s niskim kvalifikacijama. Spominju se važne odredbe koje se odnose na inicijalno strukovno obrazovanje i osposobljavanje (IVET), kao i programe kontinuiranog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (CVET) i općeg obrazovanja odraslih, a koje su namijenjene osobama s invaliditetom, zatvorenicima, migrantima i izbjeglicama, kao i učenicima koji pohađaju škole druge prilike. Međutim, ne postoji izričita odredba za druge ciljne skupine niskokvalificiranih osoba.
- b) Programi za odrasle s niskim kvalifikacijama vrlo su zahtjevni (zahtijevaju opsežnu praktičnu obuku i specifičnu prilagodbu obrazovnim potrebama sudionika), a time i skupi.
- c) Odrasli s niskim kvalifikacijama sami izbjegavaju sudjelovanje u relevantnim programima zbog unutarnjih i vanjskih prepreka (vidi odjeljak 2a.6).
- d) U vladinim agencijama postoji široko rasprostranjena percepcija da će se za nekoliko godina skupina odraslih osoba s niskim kvalifikacijama radikalno smanjiti.

Što se tiče ukupne kvalitete programa CVET-a, nedavne studije utvrdile su da je niska (CEDEFOP, 2019.; Europska komisija, 2022.). Konkretno, što se tiče CVET doprinosa osposobljavanju i razvoju vještina, rezultat Grčke po pokazateljima bio je 10 od 100 u 2018. godini, s prosječnom razinom EU-a od 34 (CEDEFOP, 2019.). U nastavku su prikazani najnoviji parametri CVET-a s

posebnim referencama, gdje su dostupni podaci, na točke koje se odnose na odrasle osobe s niskim kvalifikacijama.

### **Upravljanje**

Nedostatak koherentnog i suradničkog planiranja aktivnosti CVET-a, kao i preklapanje odgovornosti ministarstava obrazovanja i rada dugogodišnja su obilježja tog područja<sup>2</sup>.

### **Pružatelji usluga**

Glavni pružatelji usluga CVET-a su 250 centara za cjeloživotno učenje (KDVM). U razdoblju od 2012. do 2019. godine jedini uvjet za licenciranje KDVM-ova bio je da imaju potrebnu građevinsku infrastrukturu. Od 2020. godine KDVM-ovi moraju imati najmanje tri člana osoblja s iskustvom u cjeloživotnom učenju i učenju na daljinu. Međutim, u prethodnom razdoblju njihova stručnost pretrpjela je ozbiljan zastoj jer su funkcionirali bez obveze djelovanja prema standardima obrazovanja odraslih. Od 2022. godine, da bi KDVM-ovi mogli provoditi CVET programe sufinancirane sredstvima EU-a, dodatno moraju imati ISO certifikate (npr. 9001/2015, 27001/2013, 27701/2019, 21001/2018, 29993/2017, 29990/2010 itd.). Međutim, ove certifikacije odnose se na organizacijske i administrativne funkcije, a ne na obrazovne, osim za 29990/2010, koji nije potreban za male KDVM-ove, koji čine većinu, dok je za srednje i velike KDVM-ove neobvezan.

Ostali pružatelji usluga su 18 centara za osposobljavanje i cjeloživotno učenje (KEDIVIM) koji su povezani s visokoškolskim ustanovama, kao i interne jedinice za osposobljavanje poduzeća. Obje ove vrste pružatelja usluga sumnjaju u to imaju li potrebno CVET stručno znanje jer često nemaju odgovarajuće osoblje. Također, njihove aktivnosti su ograničene. Na primjer, prema istraživanju SEV-a (2019.), samo 44,3% poduzeća s manje od 50 zaposlenika (99% poduzeća) pruža obuku zaposlenicima. Štoviše, u nedavnom programu CVET-a usmjerenom na 150.000 nezaposlenih, KDVM-ovi su obučavali 95% korisnika, dok su KEDIVIM-ovi obučavali samo preostalih 5%.

### **Predavači**

U razdoblju 2007. - 2009. treneri za odrasle pohađali su opsežan program obuke koji je nudila država, od kojih se većina odnosila na obuku ranjivih društvenih skupina. Godine 2009. ta je akcija ukinuta, međutim, prema navedenom Strateškom planu za strukovno obrazovanje, osposobljavanje, cjeloživotno učenje i mlade, treba je ponovno aktivirati.

### **Odnos strukovnog obrazovanja i osposobljavanja s potrebama tržišta rada**

Taj je odnos u Grčkoj s vremenom bio nedovoljno razvijen. Nedavno je postignut određeni napredak, iako i dalje postoje poteškoće (vidi sljedeći odjeljak o mehanizmima suradnje).

### **Sklonost i motivacija polaznika za sudjelovanje**

U većini slučajeva, odrasli s niskim kvalifikacijama ne izražavaju sklonost sudjelovanju u programima CVET-a zbog sljedećih komplementarnih razloga: a) Programi često ne odgovaraju njihovim obrazovnim potrebama (imaju povećan teorijski karakter i malo praktičnog dijela, naukovanje je odsutno, a također nisu povezani s profesionalnim pravima; vidi 2c. b) Suočavaju se s vanjskim preprekama sudjelovanja (nedostatak raspoloživog vremena, poteškoće u

<sup>2</sup> CEDEFOP, 2018.; RegALE, 2023.

putovanjima, poteškoće u plaćanju naknada za programe koji se ne nude besplatno putem sufinanciranja od strane EU i/ili grčke države). c) Imaju unutarnje prepreke, jer često imaju traumatična iskustva sudjelovanja u obrazovnom sustavu, nedostatak poznavanja procesa učenja i sumnje da će moći ispuniti zahtjeve programa. d) Imaju nedovoljne informacije o ponuđenim programima. e) Problematična kvaliteta polja CVET-a obeshrabruje sudjelovanje.

Također se napominje da bi naknada za osposobljavanje predviđena za sudjelovanje u sufinanciranim programima mogla narušiti poticaj polaznika za učenje.

## **2b. Opći sustav obrazovanja odraslih**

Opće obrazovanje odraslih uglavnom pružaju škole druge prilike (Second chance schools) koje djeluju u svim odjelima, kao i nekoliko nevladinih organizacija, kulturnih centara itd. Škole druge prilike dovode do diplome nižeg srednjeg obrazovanja i nude višestruke mogućnosti za kreativno učenje i razvoj vještina. Međutim, diploma ne dovodi do profesionalnih prava, što je sve uporniji zahtjev studenata.

## **2c. Validacija i priznavanje stečenih vještina**

Svi polaznici CVET-a moraju sudjelovati u postupku certifikacije<sup>3</sup>. Ovaj proces može otvoriti mogućnost usavršavanja i može dovesti sudionike do svijesti o njihovim snagama i slabostima u pogledu njihovih vještina. Međutim, često je postupak certifikacije ograničen na usmene i/ili pismene ispite i nema laboratorijski dio. Također, certificirani su gotovo svi kandidati, što umanjuje vjerodostojnost procesa. Osim toga, certifikacija nije povezana s profesionalnim pravima. Potonje, koji se odnosi samo na zakonom regulirane profesije, dodjeljuju se nakon posebnih ispita regionalnih uprava ministarstava i gospodarskih komora. Konačno, ne postoji formalizirani sustav za procjenu i validaciju prethodnog učenja.

## **2d. Profesionalno usmjeravanje**

Ova se usluga uglavnom nudi putem Centara za promicanje zapošljavanja (KPA), koje vodi Javna služba za zapošljavanje (DYPA) i, osim toga, Društvenih centara općina. U posljednje tri godine uloženi su napor u jačanje profesionalnog usmjeravanja: a) Nacionalna organizacija za certifikaciju kvalifikacija i profesionalno usmjeravanje (EOPPEP) osmišljava sustav certificiranja za savjetnike za profesionalno usmjeravanje i upravlja mrežnim sustavom profesionalnog usmjeravanja. b) DYPA je uspostavila pilot sustav individualnih računa za učenje (ALD). ALD-ovi bilježe CVET programe koje je primio svaki nositelj i dostupna subvencionirana prava CVET-a. c) Stvoren je Portal digitalnih vještina. |||UNTRANSLATED\_CONTENT\_START||| Nevertheless, there is still a shortage of guidance advisors (1 for 3.300 unemployed), and a number of them do not hold the necessary qualifications<sup>4</sup>. |||UNTRANSLATED\_CONTENT\_END|||

## **Suradnja dionika u UP-u: uspješni mehanizmi suradnje, nedostajući dionici i nedostaci u suradnji**

<sup>3</sup> Zajednička ministarska odluka 82759/2022, članak 5.

<sup>4</sup> Glaroudi, 2018.

## Pregled

Kao što je spomenuto, strukturna povijesna karakteristika sustava CVET-a i područja obrazovanja odraslih u Grčkoj je nedostatak koordinirane strategije kojom upravljaju mehanizmi suradnje i sinergije. U anketi koju je provela istraživačka organizacija *diaNEOsis Adult Education and Training* (2021), 33 stručnjaka koji su sudjelovali u anketi, izrazili su mišljenje da je nedostatak strategije drugi problem područja nakon nedostatka kvalitete. U istraživanju RegALE-a (2023.) 87% grčkih ispitanika dijeli mišljenje da se područje sastoji od neusklađenih sustava i nedostatka sinergija među relevantnim dionicima (mnogo više od europskog prosjeka: 72%).

Druga ključna značajka grčkog sustava je njegova centralizirana struktura. Većinu odgovornosti i odluke donose ministarstva i provedbene središnje agencije, dok je uloga regija i općina, kao i socijalnih partnera, ograničena. Što se tiče pružatelja usluga na terenu, oni ne sudjeluju ni u jednom tijelu za planiranje i donošenje odluka. S druge strane, međutim, ni sinergije između drugih dionika nisu česte, iako postoje pozitivni primjeri.

Sljedeći odlomci bave se dvama ključnim pitanjima u kojima se disfunkcije upravljanja područjem izričito očituju, uključujući, kao što je razumljivo, disfunkcije njegovog podsektora, a to su procesi usavršavanja niskokvalificiranih osoba. Prvo pitanje odnosi se na dijagnozu potreba za vještinama, a drugo je proces osmišljavanja i provedbe programa osposobljavanja. Relevantne dobre prakse koje su identificirane bit će predstavljene u posljednjem odjeljku ovog Priloga.

## Analiza potreba za vještinama

Nekoliko središnjih agencija osnovano je tijekom posljednje tri godine i zaduženo je za dijagnosticanje vještina i njihovo usklađivanje s potrebama tržišta rada: a) DYPA; b) Stručna jedinica za zapošljavanje, socijalnu sigurnost, socijalnu skrb i socijalna pitanja (MEKY) koja je specijalizirana za dijagnosticanje vještina i formulira povezane prijedloge politika; c) Središnje vijeće za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (KSEK) koje nadzire Ministarstvo obrazovanja i osposobljavanja, zaduženo je za planiranje i evaluaciju mjera, politika i programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te svake tri godine ministru podnosi *Strateški plan za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, cjeloživotno učenje i mlade*; d) Vijeća za vezu između proizvodnje i tržišta rada, koja su regionalna tijela koja promiču uključivanje poslodavaca u razvoj i ažuriranje programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja; e) Nacionalno vijeće za vještine ljudskih resursa (NCHRS) koje nadzire Ministarstvo rada i formulira *Strategiju ljudskih resursa* koja se svake godine podnosi ministru. Štoviše, socijalni partneri također istražuju potrebe tržišta rada putem vlastitih istraživačkih instituta. Sva ta tijela, čije se odgovornosti naizgled preklapaju, čine mehanizam koji osigurava Odbor za vladine vještine, kojim predsjedava potpredsjednik Vlade, dok se istovremeno guverner DYPA-e imenuje Nacionalnim koordinatorom za vještine.

Zbog složenosti i preklapanja gore navedene strukture, teško je formulirati jedinstven i sveobuhvatan skup podataka o potrebama za vještinama. Ova se poteškoća odražava u

Zajedničkoj ministarskoj odluci 82759/2022<sup>5</sup>, u kojoj se navodi da prihvaćena dijagnoza za programe CVET-a može biti bilo tko iz bilo kojeg od navedenih tijela.

Međutim, MEKY je u praksi najadekvatnije opremljeno tijelo sa stručnošću, stručnjacima i infrastrukturom. MEKY je već uspostavio valjanu i široku bazu podataka o potrebama za vještinama s četverogodišnjim horizontom i ima otvoren kanal suradnje sa socijalnim partnerima. Međutim, javlja se nekoliko problema: središnja tijela, regije i pružatelji usluga ne iskorištavaju dovoljno podatke MEKY-a jer ih ili previđaju ili im nedostaju relevantne informacije. Stoga je ključni izazov staviti ove podatke na raspolaganje svim relevantnim akterima, a središnja uprava pojednostaviti dijagnostički sustav vještina eksplicitnim stavljanjem JIL-a u središte.

### **Proces osmišljavanja i provedbe CVET programa**

Problemi nedostatka sinergija koji se pojavljuju u ovom procesu su sljedeći.

- a. Osmišljavanje programa provodi isključivo središnja uprava bez uključivanja socijalnih partnera, poslodavaca i pružatelja usluga. U tom kontekstu, programi, uključujući naukovanje koje se odvija u okviru njih, nisu dovoljno povezani s potrebama tržišta rada i pripravnika.
- b. Općine i regije nemaju očekivanu financijsku i tehničku podršku središnje vlade za razvoj programa usavršavanja. Primjerice, općinski centri za cjeloživotno učenje, koji su nudili opće programe obrazovanja odraslih uglavnom niskokvalificiranim građanima, prestali su s radom.
- c. U evaluaciji programa CVET-a, kako je regulirano Zakonom 4921/2022<sup>6</sup>, ne postoji odredba o internoj evaluaciji s mišljenjem ključnih aktera, a to su osoblje koje je osmislilo i organiziralo programe, kao ni treneri.

Za više informacija pogledajte **tablicu mapiranja dionika** [ovdje](#).

### **Ostala relevantna iskustva aktivacije/suradnje dionika**

Razvoj partnerstava između dionika nije strukturna karakteristika grčkog društva iz razloga koji su posljedica povijesnog oblikovanja njegove kulture koja je konkurentna, a ne kooperativna<sup>7</sup>. Indikativno, istraživanje RegALE (2023.) pokazalo je da 95% grčkih stručnjaka za obrazovanje odraslih dijeli mišljenje da postoji slaba usklađenost između središnje i lokalne politike.

Ipak, mogu se zabilježiti neka pozitivna iskustva koja proizlaze iz pojedinačnih inicijativa suradnje između državnih agencija, općina, socijalnih partnera, pružatelja usluga obrazovanja odraslih i sveučilišta. Neke od tih inicijativa su, indikativno, sljedeće.

<sup>5</sup> Članak 3.1.1.

<sup>6</sup> Članak 38.

<sup>7</sup> Fleming, Kokkos i Deliyannis, 2022.

1. Nedavno je razvijena metodologija za razvoj programa trajnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (CVET) kroz suradnju svih dionika, EOPPEP-a i DYPA-e.
2. Institut rada Grčke opće konfederacije rada (ine/GSEE) koordinirao je akciju " *Pristup tržištu rada*": *stjecanje radnog iskustva*, koja je bila usmjerena na 7000 mladih (do 29 godina), diplomanata srednjeg i postsekundarnog strukovnog obrazovanja. Akcija je provedena kroz konzorcij ustanova za osposobljavanje svih socijalnih partnera. Cilj je bio razviti strukovne i socijalne vještine za podršku sudionicima u ulasku ili ostanku na tržištu rada.
3. Devet grčkih općina pridružilo se UNESCO-ovoj mreži Gradovi učenja (*Learning Cities*). Gradovi učenja potiču suradnju institucija i aktivnih građana na širenju učenja u gradu, s naglaskom na podršku ranjivim društvenim skupinama. Posebno pozitivan smatra se primjer Larissa- grad učenja, koji su dodijelili UNESCO i Europska udruga za obrazovanje odraslih/EAEA. U Larissi 102 obrazovna, stručna, kulturna i socijalna aktera surađuju na vođenju Građanskog sveučilišta i nekoliko obrazovnih i kulturnih aktivnosti, uglavnom usmjerenih na nezaposlene, mlade, roditelje, osobe s invaliditetom, starije osobe, izbjeglice, migrante i Rome. Izvanredan uspjeh projekta Larissa rezultat je, prvo, snažne političke volje općinskih vlasti koje su dale prioritet sinergijama za učenje, drugo, skupine građana s iskustvom u obrazovanju odraslih koji su prihvatili projekt i aktivno sudjelovali u njemu, i treće, činjenice da se Larissa oslanjala na stručnost UNESCO-a i grčkih organizacija specijaliziranih za obrazovanje odraslih.
4. Konzorcij koji se sastoji od Zaklade za mlade i cjeloživotno učenje/INEDIVIM (vladino tijelo), Helenskog društva za lokalni razvoj i samoupravu/EETAA, Glavnog tajništva za stručno obrazovanje, osposobljavanje, cjeloživotno učenje i mlade, Nacionalnog vijeća mladih i Helenskog otvorenog sveučilišta proveo je projekt za potporu centrima za cjeloživotno učenje 300 općina u zemlji. Projekt je obuhvatio (a) osposobljavanje 4000 nastavnika odraslih i (b) izradu 67 priručnika nastavnih materijala iz tematskih područja okoliša, novih tehnologija, poduzetništva, socijalnih vještina, stranih jezika i umjetnosti. Ti su materijali bili referenca za obrazovanje odraslih u općinama u razdoblju od 2013. do 2023. godine, sve do ukidanja Općinskih centara za cjeloživotno učenje.
5. Institut za industrijsko i poslovno obrazovanje i osposobljavanje/IVEPE, u suradnji s kulturnom organizacijom NEON i Helenskim udruženjem za obrazovanje odraslih/HAEA, proveo je program osposobljavanja za 1.200 nastavnika i nastavnika odraslih iz cijele zemlje na temu povezivanja korištenja umjetničkih djela s kurikulumom različitih tečajeva.
6. Brojne škole druge prilike/SDE-ovi rade s općinama s ciljem integracije diplomanata na tržište rada, s jedne strane, i pružanja skrbi bolesnim studentima, s druge strane. Također, SDE-ovi surađuju s nevladinim organizacijama kako bi integrirali izbjeglice i migrante u nastavne planove i programe.
7. Neke banke, kao što je Narodna banka Grčke, i neke druge tvrtke surađuju s visokoškolskim ustanovama kako bi obučile svoje osoblje i organizirale studentsko naukovanje u njihovom okviru.
8. U posljednje tri godine HAEA je surađivala s 12 sveučilišta u zemlji kako bi organizirala dvije konferencije pod nazivom *Razvoj vještina, obrazovanje i promjene*.
9. Nekoliko KDVM-ova surađuje s poduzećima kako bi organizirali programe osposobljavanja osoblja, kao i organizirali naukovanje za nezaposlene pripravnike u svom okviru.

10. Suraduje sa socijalnim partnerima u dijagnosticiranju potreba za vještinama.

### Kvalitativne informacije o procesu analize

#### Sudjelovanje, predanost i doprinos dionika

Dionici su pokazali poseban interes za sudjelovanje u fokusnim skupinama. To se može pripisati, prvo, njihovoj predanosti području obrazovanja odraslih, drugo, činjenici da rijetko imaju priliku susresti se i razmijeniti mišljenja, treće, njihovoj želji da se čuje njihov glas kako bi doprinijeli poboljšanju problematične situacije na terenu, i četvrto, prestižu specifičnog europskog projekta, koordinacijske organizacije i grčke partnerske organizacije, što je stvorilo jamstva valjanog znanstvenog pristupa.

Gotovo svi pozvani predstavnici dionika sudjelovali su u fokusnim skupinama (koje su trajale 2,5 sata) unatoč vrlo zauzetom dnevnom redu.

Doprinos dionika može se smatrati vrlo važnim jer su, zbog svog velikog iskustva, pružili stavove i informacije koje nisu pronađene ili djelomično prijavljene u literaturi. Također, njihov suživot oko istog okruglog stola omogućio im je da obogate svoje poglede kroz perspektive drugih sudionika i da međusobno komuniciraju. Rezultat je bio da je konačna, ukupna izjava o stavovima bila sintetička i vrlo bogata. Stoga se metodološki izbor prikupljanja stavova kroz fokus grupe može smatrati prikladnim.

#### Kako je analiza utjecala na odnose među dionicima

Sudionici su imali priliku upoznati i cijeniti stavove drugih dionika, kojih nisu bili svjesni ili nisu bili informirani o svim njihovim dimenzijama. Ovaj je postupak dodao dodatnu dubinu i valjanost njihovim razmatranjima. Istodobno su razvijeni odnosi i planovi za umrežavanje, partnerstva i suradnje među sudionicima. Također, uočena je potreba za redovitim sastancima i razmjenom mišljenja između dionika, što nedostaje u području obrazovanja odraslih u Grčkoj. Tipično izražene relevantne reference:

*Nikada nas nisam vidio da detaljno razgovaramo o našim problemima. Bilo bi dobro da se češće viđamo. Ne bismo trebali raspravljati u fragmentima, ali trebamo ozbiljnu raspravu svih relevantnih aktera koji mogu donijeti promjene u našem području.*

*Predlažem da se stvori trajniji forum poput ovog kako bi se stvorile preporuke za kreatore politike. Bio bih vrlo zainteresiran za sudjelovanje.*

#### Kako je analiza utjecala na našu organizaciju i odnose s dionicima

Jedan od glavnih zadataka naše organizacije je promicanje dijaloga i umrežavanja među dionicima obrazovanja odraslih. Do sada su naše aktivnosti bile konferencije, radionice, kao i webinar i uz sudjelovanje 2 do 3 gosta. U tim se formatima dijalog vodi ili među mnogim osobama ili među vrlo malo osoba. Međutim, format okruglog stola, koji ima analogije s fokus grupom, ima dodatne specifične prednosti navedene gore. Stoga ćemo ovaj oblik dijaloga uključiti u naše buduće aktivnosti. Tijekom fokusnih skupina HAEA se obvezala sudionicima da će preuzeti inicijativu i pozvati ih na sljedeći okrugli stol ili sličan webinar. Prijedlog su svi dobro primili.



### **Što je dobro funkcioniralo**

Pogledajte kako je proces utjecao na sudionike.

### **Što nije dobro funkcioniralo**

Sudjelovanje 8-9 osoba u FG-ovima ograničilo je, u određenoj mjeri, zbog vremenskih ograničenja, potpuno izražavanje mišljenja nekih sudionika. Od sada se čini poželjnim imati 6-7 sudionika u relevantnim FG-ovima.

### **Pouke**

-Vidjeti zadnji odlomak.

-Neki zanimljivi prijedlozi proizašli su iz fokus grupa: a) Pružanje specifičnih i adekvatnih savjetodavnih usluga niskokvalificiranim odraslim osobama. b) Praćenje napretka niskokvalificiranih osoba nakon njihovog sudjelovanja u programima obrazovanja odraslih, što do sada nije učinjeno. c) Potrebno je stvoriti institucionalni okvir kako bi se osiguralo sudjelovanje dionika u obrazovanju odraslih/ALE-a u osmišljavanju relevantnih programa. d) Sredstva dodijeljena različitim privatnim tijelima za organiziranje postupaka certificiranja koji nisu povezani s profesionalnim pravima trebala bi se dati poduzećima. Cilj bi bio da poduzeća organiziraju strukturirana naukovanja, usmjerena posebno na tražitelje zaposlenja u sektoru s niskim kvalifikacijama, uz obvezu zapošljavanja određenog broja njih. e) Trebalo bi osnovati think tank za proučavanje europskog iskustva u osposobljavanju, savjetovanju, certifikaciji i profesionalnoj integraciji osoba s niskim vještinama. To bi se iskustvo moglo prilagoditi grčkoj stvarnosti, staviti na savjetovanje i formulirati prijedloge relevantnim tijelima.

### **Dobre prakse:**

*Napomena: „Dobre prakse” definiraju se, u ovom kontekstu, kao strategije, pristupi i/ili aktivnosti koje su se kroz istraživanje i/ili evaluaciju pokazale učinkovitima, učinkovitima, održivima i/ili prenosivima te koje pouzdano dovode do željenog rezultata u podržavanju identifikacije, angažmana, predanosti dionika, kao i suradnje među njima, s posebnim osvrtom na inicijativu UP. Dobre prakse mogu biti lokalne, regionalne, nacionalne ili međunarodne.*

#### **Projekt EaSI/Inovativne sheme za izgradnju alternativnih vještina**

U okviru Preporuke Europskog vijeća Upskilling *Pathways: New Opportunities for Adults*, DYPa je podnijela prijedlog za sudjelovanje u europski financiranom projektu EaSI, a zatim je 2018.-2020. sudjelovala u projektu BASIC. DYPa se obvezala provesti grčki dio projekta u suradnji s Glavnim tajništvom za stručno obrazovanje i osposobljavanje, cjeloživotno učenje i mlade, Centrom za razvoj obrazovne politike Grčke opće konfederacije rada (KANEP/GSEE) i Institutom za malo gospodarstvo Helenske konfederacije stručnjaka, obrtnika i trgovaca (ime/GSEVEE).

Cilj projekta bio je formulirati sveobuhvatan skup metodologija i alata u vezi s načinima usavršavanja niskokvalificiranih odraslih osoba kako bi im se pomoglo da budu uključeni u 3. razinu Nacionalnog kvalifikacijskog okvira/NOK-a. Glavne komponente projekta bile su sljedeće:

- Identifikacija ciljnih skupina i relevantnih načina usavršavanja.

-Pregled teorija i metodologija koje se odnose na odrasle osobe s niskim kvalifikacijskim putovima usavršavanja i procjenu stečenih vještina.

- Izrada priručnika za trenere i vježbenike o razvoju osnovnih vještina (matematička pismenost, pismenost, ICT vještine).

- Izrada digitalnog alata za online proces usavršavanja temeljen na Moodle tehnologiji.

Projekt je pilotiran, temeljen na načelima obrazovanja odraslih, a ciljne skupine bile su skupina dugotrajnih i skupina kratkotrajnih nezaposlenih. Trajanje je bilo 435 sati (260 sati učenja licem u lice i 175 sati učenja na mreži). Uslijedila je evaluacija i diseminacija rezultata. Međutim, do danas nije bilo generalizirane provedbe projekta.

### **Certifikacija zaštitara**

EOPPEP, u suradnji s Centrom za studije i sigurnost/KEMEA, organizira svaka dva mjeseca postupak stručnog certificiranja koji je namijenjen zaštitarima. Sudionici moraju biti maturanti srednjeg obrazovanja ili, alternativno, moraju imati relevantno profesionalno iskustvo ili moraju uspješno završiti relevantni KEMEA CVET program. Certifikacijski ispiti uključuju teorijski i praktični dio, koji koriste pitanja nasumično odabrana iz banke pitanja. Kandidatima koji uspješno završe certifikacijske ispite EOPPEP dodjeljuje Potvrdu o stručnoj osposobljenosti koja odgovara Razini 3

NKO i stjecanje stručnih licenci kroz postupke koje organiziraju pojedine Regije.

EOPPEP planira proširiti primjenu certifikacije odraslih osoba s niskim kvalifikacijama na druga zanimanja. Već postoje postupci za frizere i tehničare za njegu noktiju.

### **Obuka rukovatelja strojevima**

INE/GSEE surađivao je s PYPA-om i MEKY-em kako bi razvio program obuke namijenjen odraslima s niskim kvalifikacijama koji su mali operateri strojeva. Ovaj sektor zanimanja nije reguliran zakonom, pa je upitno posjeduju li radnici potrebne vještine. Specifičan profil zanimanja stvoren je opsežnom studijom potreba tržišta rada i ciljne populacije, koja je provedena uz široko sudjelovanje strukovnih organizacija, poslodavaca i samih radnika. Na taj je način provedeni program obuke bio visoko ciljan, učinkovit i osigurao je konsenzus svih dionika.

### **Program obuke pivara**

Helenska pivovara Atalantis/EZA SA organizirala je trogodišnji dvosmjerni program obuke (teorijska obuka i interno naukovanje), koji je bio namijenjen nezaposlenim diplomantima srednjeg općeg obrazovanja. Program je proveden u suradnji s Helenskim savezom poduzeća/sev, Udrugom malih neovisnih pivovara Grčke i Grčko-njemačkom gospodarskom i industrijskom komorom. Prednosti programa bile su: a) Razvoj vještina i kulture kontinuiranog usavršavanja polaznika. b) Profesionalna integracija svih diplomanata u pivovarski posao. c) Povećana produktivnost i razina stručnog usavršavanja EZA-e, kao i jačanje društvene odgovornosti tvrtke.

### **Program osposobljavanja u poljoprivredi**

Helensko otvoreno sveučilište/EAP surađivalo je s Američkom poljoprivrednom školom u Solunu na obuci odraslih osoba s niskim kvalifikacijama o ekološkoj poljoprivredi, kao i proizvodnji i upravljanju proizvodima od kupusa. Teorijska obuka provedena je kroz EAP platformu, a praktična na farmi Poljoprivredne škole.

### **Sinergije u kontekstu postupaka certificiranja**

U okviru stručnih certifikacijskih ispita koji se održavaju u svakoj regiji, ispitna povjerenstva sastoje se od predstavnika nadležne Uprave regije, predstavnika EOPPEP-a i predstavnika relevantnog Saveza. Praktični dio ispita sastoji se od praktičnih procjena koje se provode kroz sinergije Regije s poslodavcima i pružateljima obuke područja koji nude svoje sadržaje u tu svrhu.

### **Prioriteti za savjetovanja**

Pitanja načina usavršavanja odraslih s niskim kvalifikacijama međusobno su povezana i istodobno isprepletana sa širim pitanjima područja ALE-a. Ključna međusobno povezana pitanja o kojima se predlaže rasprava u okviru grčkog ALE-a, kao i u naknadnim razvojnim skupinama dionika su sljedeća:

1. Razvoj kulture suradnje i kulture ALE-a među dionicima u tom području.
2. Decentralizacija sustava ALE-a uz veću uključenost općina i regija, uz jačanje njihovog znanja o ALE-u.
3. Poboljšanje upravljanja područjem u smislu preklapanja odgovornosti između vladinih agencija, kao i razvoj integrirane i koherentne strategije.
4. Formuliranje institucionalnog okvira koji promiče sinergije između dionika, s naglaskom na usavršavanje odraslih osoba s niskim kvalifikacijama.
5. Identifikacija odraslih osoba s niskim kvalifikacijama i relevantnih podskupina.
6. Ispitivanje odraslih osoba s niskim potrebama za osposobljavanjem, njihov odnos prema osposobljavanju i naukovanju, kao i poticaji i putovi koji se odnose na njihovo uključivanje u postupke usavršavanja.
7. Poboljšanje mehanizma dijagnostike vještina s posebnim naglaskom na potrebe tržišta rada u pogledu osnovnih i novih osnovnih vještina.
8. Informiranje dionika o ulozi i bazi podataka Stručne jedinice za zapošljavanje, socijalnu sigurnost, socijalnu skrb i socijalna pitanja (MEKY).
9. Jačanje veze između sadržaja ALE programa i potreba za vještinama na tržištu rada.
10. Obuka osoblja pružatelja CVET-a i razvoj njihovog znanja, s naglaskom na procese niskokvalificiranog usavršavanja.

11. Osposobljavanje i kontinuirani profesionalni razvoj ALE trenera s naglaskom na razvoj vještina.
12. Sudjelovanje osoblja i trenera pružatelja usluga ALE u evaluaciji programa ALE.
13. Poticaji za poduzeća da se više uključe u pružanje mogućnosti naukovanja, posebno za niskokvalificirane osobe.
14. Poveznica trajnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i općeg obrazovanja odraslih s profesionalnim pravima.
15. Poboljšanje procesa procjene i validacije vještina.
16. Priznavanje i vrednovanje prethodnog neformalnog i informalnog učenja.
17. Kvalitativno i kvantitativno jačanje usluga profesionalnog usmjeravanja, posebno onih koje su namijenjene niskokvalificiranim odraslim osobama.
18. Kreativno korištenje digitalnog portala i individualnih računa za učenje.
19. Širenje dobrih praksi usavršavanja koje su se dogodile, kao i naučenih lekcija.
20. Stvaranje foruma za dijalog između dionika o ključnim pitanjima ALE-a, s naglaskom na procese usavršavanja odraslih s niskim kvalifikacijama.
21. Iskorištavanje europskog iskustva u vezi s gore navedenim pitanjima.
22. Poticaji i pružanje znanja općinama da postanu Gradovi učenja prema Larissa modelu.
23. Iskorištavanje europskog iskustva u vezi s gore navedenim pitanjima.
24. Poticaji i pružanje znanja općinama da postanu gradovi učenja prema Larissa modelu.

## Literatura

Europska komisija, *EVALUACIJA RADNOG DOKUMENTA SLUŽBI KOMISIJE PRILOŽENOG IZVJEŠĆU KOMISIJE VIJEĆU o ocjeni Preporuke Vijeća o integraciji dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada {COM(2019) 169 final} - {SWD(2019) 155 final}*, 2019.

Ured za publikacije CEDEFOP-a Europske unije, *Istraživački rad Na putu do 2020.: podaci za politike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja - Pregledi pokazatelja, ažuriranje za 2019., 2020.*