

# PARTNERUP

## Rapporti di analisi PARTNER UP Livello nazionale

Del. 2.2



Funded by  
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili. [Numero del progetto: 101087193]

## Informazioni sul progetto

<b>Acronimo</b>	PARTNER-UP
<b>Titolo</b>	Partnerships and stakeholder engagement for upskilling pathways
<b>Numero</b>	101087193
<b>Sottoprogramma o KA</b>	ERASMUS-EDU-2022-PI-FORWARD-LOT3
<b>Sito web</b>	<a href="https://partnerup-project.eu/">https://partnerup-project.eu/</a>

## Sintesi

I seguenti rapporti nazionali rappresentano il risultato dell'analisi desk iniziale svolta dai partner del progetto in Croazia, Cipro, Grecia, Italia, Lettonia e Romania con l'obiettivo di approfondire l'attuale stato dell'arte dell'iniziativa Upskilling Pathways (UP) in ogni Paese del progetto e a livello europeo.

L'analisi desk ha permesso ai partner di indagare e condividere le conoscenze su diversi aspetti relativi all'iniziativa UP: in particolare il contesto legislativo e le misure previste, le misure chiave in atto, gli ampi gruppi target a cui ci si rivolge, le principali sfide nel raggiungere i gruppi target, le principali sfide nella valutazione delle competenze, nell'erogazione di interventi di apprendimento personalizzato e nella convalida e nel riconoscimento delle competenze acquisite, gli attori chiave che erogano percorsi di Upskilling, il meccanismo di cooperazione in atto.

L'analisi si è basata sui contributi delle parti interessate, su una recente revisione della letteratura e sulla consultazione di documenti nazionali/UE sulle politiche di apprendimento e istruzione delle persone adulte e sui percorsi di riqualificazione, pubblicati anche dalla Commissione europea o elaborati da reti/associazioni europee.

I risultati dell'analisi costituiscono la base per il lavoro politico e pratico del progetto.



#### **TEAM DI SVILUPPO**

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta - FORMA.Azione srl

Mario Vučić, Sandra Petek, Mateja Mandić, Ana Tomljanović - Agenzia per l'istruzione e la formazione professionale e l'educazione degli adulti (AVETAE)

Antonela Marjanušić, Tajana Marušić - Istituzione per l'istruzione degli adulti Dante

Xanthia Aristidou - CARDET

Mariana Matache, Maria Patrascu, Marin Matache - Associazione europea per l'educazione degli adulti

Alexios Kokkos, Dimitrios Patronas - Associazione ellenica per l'educazione degli adulti

**CONTRIBUTORI:** Associazione Istituto **Bucovina**

*Settembre 2023*





*Indice dei contenuti*

<b>1</b>	<b>Introduzione</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Rapporti di analisi</b> .....	<b>8</b>
	<b>Analisi del Paese - Croazia</b> .....	<b>10</b>
	<b>Riferimenti</b> .....	<b>16</b>

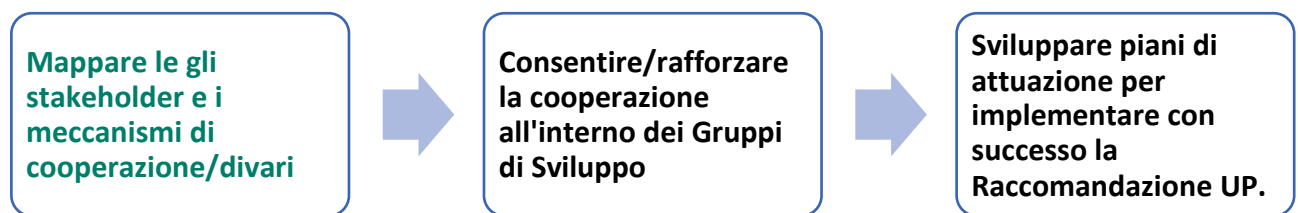
## 1 Introduzione

I seguenti rapporti nazionali rappresentano il risultato dell'analisi iniziale condotta dai partner del progetto in Croazia, Cipro, Grecia, Italia, Lettonia e Romania con l'obiettivo di approfondire l'attuale stato dell'arte nell'attuazione dell'iniziativa Upskilling Pathways (UP) in ciascun Paese del progetto e a livello europeo.

In particolare, l'analisi è stata finalizzata alla raccolta di dati e informazioni quantitative e qualitative su:

- gli stakeholder esistenti, attivamente coinvolti e da coinvolgere,
- meccanismi e strutture di cooperazione esistenti,
- lacune nella cooperazione,
- buone pratiche in riferimento all'attuazione dei percorsi di riqualificazione nei Paesi partner UP e a livello UE,

al fine di **fornire le basi per il lavoro politico e pratico del progetto.**



Il processo di analisi ha permesso ai partner di approfondire e condividere le conoscenze su diversi aspetti legati all'iniziativa UP, tra cui:

- analizzare le principali sfide nell'attuazione dell'UP, al fine di definire i punti di forza e di debolezza nella cooperazione, identificare le strutture di coordinamento esistenti, gli stakeholder mancanti e il modo in cui ciò ha influito su un regolare processo di attuazione;
- mappare e analizzare un elenco di possibili/utili stakeholder da coinvolgere, in modo da rendere chiaro il loro valore aggiunto e il contributo atteso;
- definire il modo in cui possono consentire l'implementazione dell'UP.

Al fine di raccogliere dati altamente qualitativi, l'analisi è stata condotta secondo due diverse metodologie, entrambe finalizzate a definire le lacune nella cooperazione e a individuare le opportunità per rafforzare le relazioni positive/significative già esistenti e per coinvolgere gli stakeholder mancanti e/o nuovi: **Analisi desk e Mappatura degli stakeholder.**

L'**analisi desk** ha avuto come obiettivo principale quello di approfondire l'attuale stato dell'arte nell'implementazione dell'iniziativa UP in ciascun Paese del progetto e a livello europeo, indagando:

- contesto legislativo e misure previste;
- misure chiave in atto;
- gruppi target a cui si rivolge, anche con riferimento alla loro dimensione;
- principali sfide nel raggiungere i gruppi target;
- le sfide principali che riguardano la valutazione delle competenze, l'offerta di un apprendimento su misura e la convalida e il riconoscimento delle competenze acquisite;
- attori che realizzano percorsi di riqualificazione;
- meccanismo di cooperazione in atto.

Si è basata su una recente revisione della letteratura e sulla consultazione di documenti nazionali/UE sulle politiche di apprendimento e istruzione delle persone adulte e sui percorsi di riqualificazione, pubblicati anche dalla Commissione europea o elaborati da reti/associazioni europee.

La mappatura degli stakeholder è stata sviluppata a livello nazionale attraverso diverse attività:

- **riflessione interna** all'organizzazione partner e/o al team di progetto nazionale, sviluppata attraverso un brainstorming collettivo su specifiche domande chiave, in modo da condividere una visione comune dei principali bisogni e obiettivi per lo sviluppo della cooperazione con/tra gli stakeholder;
- **focus group/interviste** con gli stakeholder nazionali secondo linee guida comuni a tutto il partenariato, con l'obiettivo principale di guidarli nell'autovalutazione del loro ruolo nei percorsi di Upskilling, della loro rilevanza e del loro principale contributo.

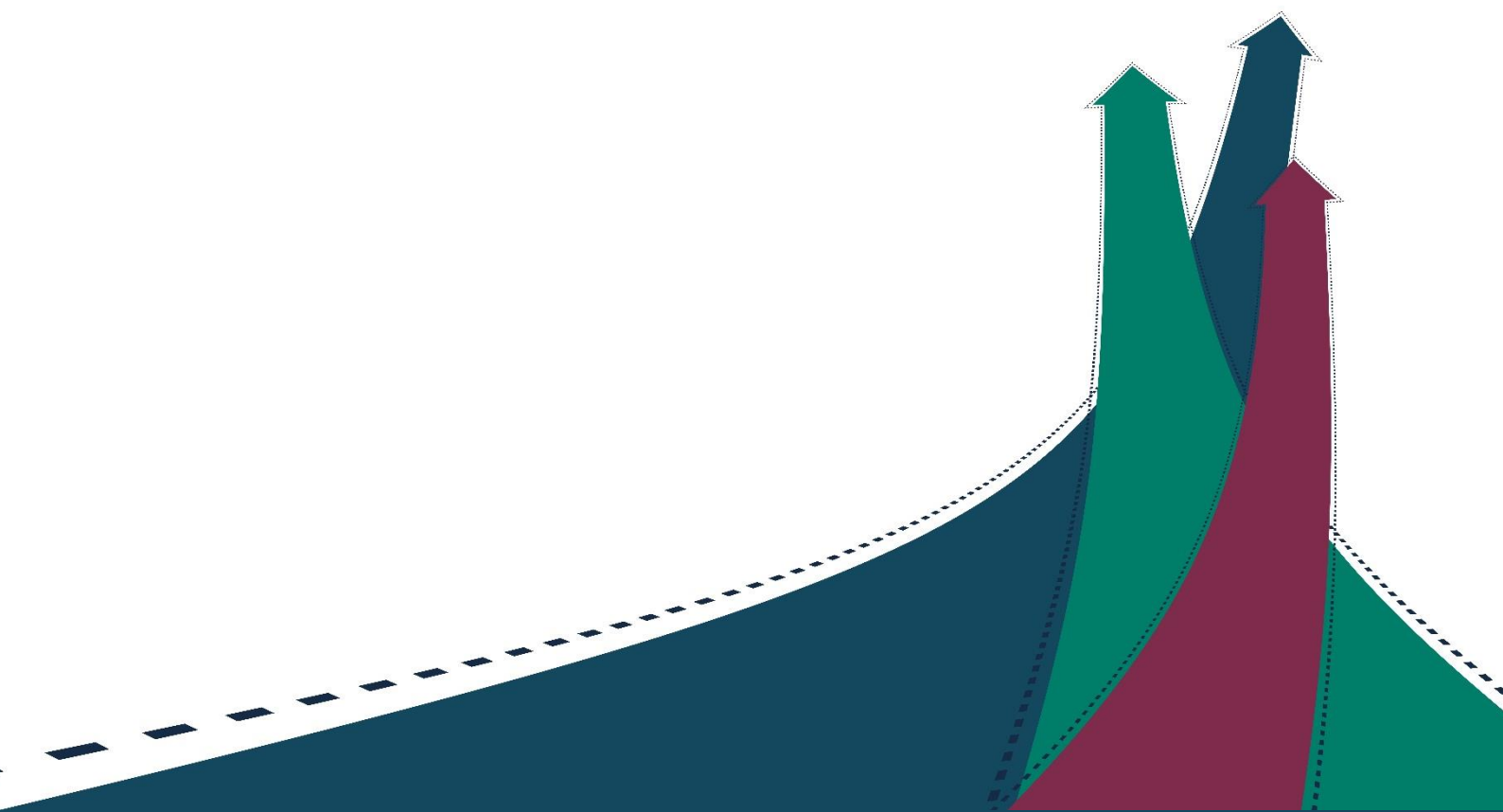
Come risultato delle metodologie applicate, i partner/team nazionali hanno prodotto un **Rapporto di analisi del Paese** e una **Tabella di mappatura degli stakeholder**, come segue.



## **2 Rapporti di analisi**

*Rapporto sulle analisi effettuate a livello nazionale*





**Analisi del Paese**  
**CROAZIA**

## Analisi del Paese - Croazia

<b>Paese</b>	Croazia
<b>Organizzazione/i responsabile/i</b>	Agenzia per l'istruzione e la formazione professionale e l'educazione degli adulti (AVETAE), Istituzione per l'istruzione degli adulti Dante

### Percorsi di miglioramento del livello delle competenze in ogni paese: stato dell'arte nell'implementazione, principali gruppi target, sfide

Ai sensi della legge sull'istruzione degli adulti, questi percorsi comprendono: l'attuazione di programmi di istruzione formale per l'acquisizione e la valutazione di diversi risultati di apprendimento/curricula per l'acquisizione di qualifiche di **livello 1** (certificato di istruzione primaria), **livello 2** (certificato di istruzione professionale), **livello 3** (certificato di istruzione e formazione professionale superiore, 1-2 anni), **livello 4**, **livello 4.1** (certificato di istruzione e formazione professionale superiore, 3 anni), **livello 4.2** (certificato di istruzione e formazione professionale superiore, 4 anni) e **livello 5** (programmi di istruzione e formazione professionale specialistica) del Quadro croato delle qualifiche (CROQF), ossia:

- a) programmi di istruzione per l'acquisizione e la valutazione **di vari risultati di apprendimento (cioè, micro-qualificazione)**;
- b) programmi di istruzione per l'ottenimento di una **qualifica parziale**;
- c) programma di formazione per l'ottenimento di una **qualifica completa**.

I programmi di formazione per ottenere una qualifica parziale includono:

- a) **formazione professionale** - qualifiche parziali acquisite ai livelli 2, 3 e 4 del CROQF, a cui si accede almeno dal livello 1 (certificato di istruzione primaria);
- b) **programmi di sviluppo professionale** - qualifiche parziali acquisite al livello 4 del CROQF, cui si accede almeno dallo stesso livello;
- c) **formazione professionale specialistica** - qualifiche parziali acquisite al livello 5 del CROQF, a cui si accede almeno dal livello 4.1.

Il quadro croato delle qualifiche (CROQF) è uno strumento che regola l'intero sistema delle qualifiche rilasciate a tutti i livelli di istruzione nella Repubblica di Croazia. Il CROQF introduce **standard occupazionali** e **standard di qualificazione** che fungono da base per la creazione di programmi educativi a tutti i livelli di istruzione. Lo standard occupazionale comprende un elenco di tutte le attività lavorative chiave di una specifica occupazione e un elenco di competenze richieste per il loro svolgimento con successo; lo standard di qualifica comprende tutti i risultati di apprendimento che devono essere acquisiti in ogni programma che porta a una specifica qualifica<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/croatia-follow-croatian-qualifications-framework-register>

La nuova legge sull'istruzione degli adulti adottata nel 2021 ha rappresentato una delle novità per la Croazia a livello sistemico, introducendo il riconoscimento delle **microqualifiche (microcredentials)**. In conformità con la nuova legge, l'Agenzia per l'istruzione e la formazione professionale e per gli adulti ha sviluppato una dettagliata "Metodologia per la creazione di programmi di istruzione per adulti per l'acquisizione di microqualifiche, qualifiche parziali e qualifiche complete finanziate tramite voucher e altre fonti di finanziamento".

La novità di questi programmi che portano a microcredenziali sta anche nel loro tipo di finanziamento, in quanto introducono **voucher** per le persone impegnate nell'istruzione. I voucher sono stati emessi dal Servizio croato per l'occupazione (CES) a partire dall'aprile 2022. Alla fine di ottobre 2022, erano elencati più di 102 istituti di istruzione per le persone adulte con oltre 711 programmi di microcredenziali disponibili, tra cui un gran numero di programmi che affinano le competenze digitali e verdi. I discenti che ottengono un voucher ricevono in media 1.300 euro (pagati direttamente all'ente erogatore selezionato e certificato). La maggior parte di questi/e discenti è disoccupata o alla ricerca di una nuova opportunità di lavoro (78%). Ad oggi, più di 10.700 persone hanno presentato richiesta per ricevere un voucher. Le microcredenziali promosse attraverso questo sistema di voucher sono già diventate una delle misure più lungimiranti per attirare discenti verso l'istruzione degli adulti, garantendo al contempo che l'istruzione fornita sia allineata alle esigenze del mercato del lavoro.

I vantaggi di tutte queste riforme nel sistema croato di educazione degli adulti includono:

- dare priorità allo sviluppo delle competenze e all'**apprendimento basato sul lavoro**, adottando un approccio incentrato sul discente;
- ridisegnare la struttura per l'anticipazione dei bisogni del mercato del lavoro e i **meccanismi continuo di scambio di feedback** tra gli standard occupazionali, gli standard delle qualifiche e i programmi di studio;
- aumentare fortemente il numero e la varietà dei programmi di formazione professionale e di sviluppo professionale disponibili **gratuitamente** per le persone (prima di questa riforma la maggior parte dei programmi era pagata dai/dalle discenti o raramente finanziata dal CES (Croatian Employment Services) attraverso bandi di gara per specifiche professioni deficitarie);
- consentire l'accesso gratuito all'istruzione a persone **occupate e disoccupate**;
- consentire alle persone adulte con il **livello 1 del CROQF** (certificato di istruzione primaria) di accedere alle microqualifiche e alle qualifiche parziali acquisite ai livelli 2, 3 e 4 del CROQF, garantendo così una maggiore mobilità verticale

Tuttavia, rimangono ancora diverse sfide da affrontare.

- Una sfida importante menzionata da tutti gli stakeholder è **raggiungere e motivare le persone adulte** con basse qualifiche a partecipare all'istruzione, considerando le loro esperienze nell'istruzione formale, la fiducia in se stessi e il senso di realizzazione. È necessario adottare approcci più mirati e innovativi per coinvolgere efficacemente queste persone: implementare campagne mediatiche nazionali per promuovere i vantaggi dell'educazione delle persone adulte, offrire il supporto necessario per consentire loro di accedere all'apprendimento (ad esempio, costi di trasporto pagati per discenti che vivono più lontano dagli enti erogatori, formazione retribuita durante il lavoro che consenta agli adulti di fare entrambe le cose con il supporto del datore di

lavoro). Ciò include anche l'orientamento professionale e/o qualsiasi informazione fornita ai discenti - questo diminuirebbe significativamente il numero di persone che abbandona le fasi iniziali del processo e aumenterebbe il numero di persone adulte interessate all'apprendimento.

- Mentre il sistema dei voucher ha apportato grandi miglioramenti al sistema di acquisizione di micro o parziali qualifiche, **il processo di acquisizione di una qualifica completa** al livello 3/4 (istruzione secondaria) è ancora troppo lungo e non adattato agli adulti (cioè, contiene materie e contenuti inizialmente sviluppati per gli adolescenti che accedono alla cosiddetta istruzione regolare nelle scuole secondarie), il che scoraggia notevolmente gli individui dall'accedere a tali programmi di istruzione e li taglia fuori da ulteriori opportunità di istruzione e apprendimento che richiedono CROQF 3 o 4. Inoltre, lo sviluppo di competenze verdi e digitali viene offerto tramite voucher, ma un numero sproporzionato di partecipanti è interessato alle competenze digitali e non a quelle verdi.
- Sebbene vi siano alcuni programmi di formazione disponibili attraverso il sistema dei voucher che **richiedono solo il CROQF 1**, si tratta di un numero sproporzionatamente basso, con conseguente scarsa mobilità verticale dei/delle discenti. Inoltre, i programmi di formazione finanziati attraverso il sistema dei voucher riguardano solo lo sviluppo di competenze digitali o verdi, **limitando** così **la gamma di argomenti e qualifiche** offerti gratuitamente agli adulti.
- **Le qualifiche formali non possono essere acquisite attraverso il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale**, ma il progetto dell'OCSE per stabilire un sistema di convalida dell'apprendimento pregresso in Croazia è in corso<sup>2</sup>.

### **Cooperazione degli stakeholder in UP: meccanismi di cooperazione di successo, stakeholder mancanti e lacune nella cooperazione**

Sono stati intervistati i principali attori croati dell'UP e dell'apprendimento degli adulti a livello locale, regionale e nazionale. Tra questi vi sono enti pubblici come il Ministero della Scienza e dell'Istruzione, il Ministero del Lavoro, del Sistema Pensionistico, della Famiglia e delle Politiche Sociali e il Servizio Croato per l'Impiego. Altri soggetti interessati a livello nazionale che hanno partecipato sono le associazioni: l'Associazione degli istituti di istruzione per adulti, l'Associazione per la promozione delle risorse umane e dell'istruzione per adulti presso la Camera di commercio croata, la Società croata di andragogia e l'Associazione croata dei datori di lavoro. Sono stati intervistati anche diversi fornitori di ALE e filiali regionali/comunali di associazioni ed enti nazionali.

Le carenze e le sfide del sistema educativo sottolineate dagli stakeholder includono la mancanza di tempo per lavoratori/lavoratrici con basse qualifiche, la migrazione della forza lavoro e l'inadeguatezza degli investimenti dei datori di lavoro nello sviluppo delle proprie risorse umane. Se i datori di lavoro non investono adeguatamente nello sviluppo del personale, potrebbero essere necessari ulteriori impegni e azioni di advocacy per incoraggiare il personale

<sup>2</sup> <https://www.oecd.org/els/emp/skills-and-work/adult-learning/validation-prior-learning-croatia.htm>

a collaborare nello sforzo verso la propria riqualificazione. L'attenzione alle micro-qualificazioni e alle competenze digitali dovrebbe essere allineata alle richieste in evoluzione del mercato del lavoro e garantire la pertinenza delle competenze insegnate. Il sistema esistente manca di riconoscimento delle conoscenze pregresse, necessita di un sistema di voucher ampliato, richiede una maggiore promozione mediatica per alcune professioni e un miglioramento dell'orientamento fornito alle persone adulte.

Come evidenziato da tutte le risposte delle parti interessate, esiste già una buona rete di cooperazione per affrontare questi problemi tra i ministeri competenti, le associazioni per l'educazione degli adulti, i servizi per l'impiego, i datori di lavoro, i sindacati e i fornitori di educazione delle persone adulte (ad esempio, i servizi per l'impiego con i ministeri competenti, i datori di lavoro e i fornitori di educazione delle persone adulte, i datori di lavoro con i fornitori di educazione delle persone adulte e le agenzie competenti).

Inoltre, come indicato da uno degli stakeholder, grazie ai progetti europei e all'implementazione del CROQF, negli ultimi anni la cooperazione tra le parti interessate è aumentata in modo significativo, dal mercato del lavoro alle istituzioni statali, in particolare il CES (Croatian Employment Services), il Ministero della Scienza e dell'Istruzione, il Ministero del Lavoro, il Sistema Pensionistico, la Famiglia e la Politica Sociale. La cooperazione si è estesa anche alle istituzioni europee, in particolare alle agenzie (EACEA, CEDEFOP).

Un dato importante relativo alle lacune nella cooperazione è che, sebbene ogni stakeholder sembri identificare i settori in cui contribuisce al miglioramento dell'UP in Croazia, sembra che ritenga gli altri stakeholder responsabili della soluzione del problema, ovvero che abbiano suggerimenti su ciò che dovrebbe essere fatto e sui passi che stanno compiendo in quella direzione, ma che assegnino principalmente tale compito a qualcun altro, un altro stakeholder diverso da loro. Gli stakeholder con un raggio d'azione più nazionale sembrano credere che gli stakeholder che lavorano a livello locale possano raggiungere meglio gli individui e viceversa.

Ciò indica che entrambe le parti interessate e la loro cooperazione trarrebbero grande beneficio dall'incontro, dalla condivisione e dalla rivalutazione dei ruoli e delle aspettative reciproche. Uno degli stakeholder ha persino suggerito di istituire un organismo congiunto che includa tutti gli attori importanti. L'accordo su una strategia comune potrebbe aiutare a garantire che le esigenze siano soddisfatte e che i problemi non siano lasciati in sospeso.

Per ulteriori informazioni, [consultare](#) la **tabella di mappatura degli stakeholder**.

### **Altre esperienze rilevanti di attivazione/cooperazione degli stakeholder**

Tra i soggetti coinvolti nell'Iniziativa UP emerge un modello di collaborazione. Molti stakeholder collaborano attivamente tra loro per progettare e implementare programmi di riqualificazione che allineino l'istruzione alle richieste del mercato del lavoro. Queste collaborazioni spesso comportano la ricerca di maggiori fondi per sostenere i programmi di istruzione e formazione, con particolare attenzione allo stanziamento di fondi per la formazione delle competenze di base e per i programmi specializzati volti a colmare il divario di competenze.

Un obiettivo comune tra le parti interessate è quello di garantire che questi programmi siano concepiti con un'attenzione particolare alla qualità e alla pertinenza. Riconoscono l'importanza di programmi su misura che rispondano in modo specifico alle esigenze uniche degli individui con scarse qualifiche, mantenendo al contempo elevati standard di istruzione. Questa attenzione si estende ai quadri normativi e al riconoscimento dell'apprendimento pregresso, dove gli stakeholder lavorano per stabilire linee guida che assicurino l'efficacia dei programmi e l'allineamento con il quadro nazionale delle qualifiche.

Tuttavia, gli stakeholder sono consapevoli delle difficoltà nel motivare le persone con basse qualifiche a partecipare attivamente a questi programmi. Riconoscono che le strategie di coinvolgimento devono essere migliorate per superare le barriere all'iscrizione e alla partecipazione. Inoltre, alcuni stakeholder evidenziano le sfide in termini di collaborazione stessa. La comunicazione e il coordinamento tra le varie parti interessate sono aree che richiedono ulteriore attenzione per garantire una collaborazione e un'attuazione efficaci.

Per affrontare queste sfide, gli stakeholder invocano un cambiamento. Molte parti interessate sottolineano l'introduzione di micro-qualifiche, di modelli di finanziamento migliori, di processi semplificati e di strategie di comunicazione migliorate. Riconoscono che la sensibilizzazione e la promozione della partecipazione ai programmi educativi sono aspetti vitali dei loro sforzi.

Al centro degli impegni delle parti interessate c'è l'obiettivo di colmare le carenze di competenze della forza lavoro. Gli stakeholder si impegnano a colmare il divario tra istruzione ed esigenze dell'industria, assicurando che la forza lavoro sia dotata delle competenze richieste da un panorama lavorativo in rapida evoluzione. Le loro iniziative si allineano a strategie e politiche nazionali più ampie, come la Strategia nazionale 2030 e altre iniziative di sviluppo delle competenze, dimostrando il loro impegno a sostenere il progresso economico e sociale del Paese.

Un tema ricorrente è l'enfasi sull'accesso e sull'inclusività. Le parti interessate si impegnano a fornire opportunità di istruzione e formazione che si rivolgano a persone con livelli di competenza e background diversi. Questo impegno deriva dalla convinzione del potere trasformativo dell'istruzione, che consente agli individui di acquisire le competenze necessarie per avere successo nelle loro carriere e contribuire alla crescita e alla prosperità della nazione.

### **Informazioni qualitative sul processo di analisi**

Sono stati intervistati 14 stakeholder, di persona o tramite videochiamata. Ogni stakeholder è stato intervistato separatamente (one-to-one). Nel processo è stata inclusa un'ampia gamma di stakeholder chiave: rappresentanti dei ministeri competenti, associazioni di Educazione degli adulti, servizi per l'impiego, datori di lavoro, sindacati e fornitori di educazione delle persone adulte.

Gli stakeholder che hanno partecipato al processo di analisi hanno dimostrato un livello di impegno encomiabile. Attraverso i loro input, le loro domande e le loro riflessioni, hanno contribuito attivamente all'esplorazione dei percorsi di riqualificazione in Croazia. La loro disponibilità a condividere le esperienze, a sollevare domande pertinenti e a rispondere in modo

ponderato agli approfondimenti evidenzia l'alto livello di partecipazione e il genuino interesse a comprendere la complessità delle iniziative di upskilling.

La loro disponibilità a partecipare al processo di analisi e le risposte fornite durante le interviste indicano che esiste una buona collaborazione, già consolidata, tra gli stakeholder, ma che potrebbe essere rafforzata con una comunicazione migliore e continua e una più chiara divisione/condivisione delle responsabilità quando si tratta di affrontare gli ostacoli ai percorsi di riqualificazione degli adulti.

Oltre a coinvolgere un maggior numero di stakeholder nelle prossime fasi del progetto, ci auguriamo di includere gli stessi rispondenti per incoraggiare un migliore networking tra loro e sostenerli nell'elaborazione di soluzioni e strategie di mitigazione delle barriere identificate nei percorsi di riqualificazione in Croazia.

### **Buone pratiche**

*N.B. Le "buone pratiche" sono definite, in questo contesto, come strategie, approcci e/o attività che hanno dimostrato, attraverso la ricerca e/o la valutazione, di essere efficaci, efficienti, sostenibili e/o trasferibili, e di portare in modo affidabile a un risultato desiderato nel sostenere l'identificazione, il coinvolgimento, l'impegno delle parti interessate e la cooperazione tra di esse, con specifico riferimento all'iniziativa UP. Le buone pratiche possono essere locali, regionali, nazionali o internazionali.*

Le buone pratiche hanno messo in evidenza l'importanza di offrire esperienze di apprendimento personalizzate, interattive e coinvolgenti per le persone con scarse qualifiche. I fornitori di educazione delle persone adulte dovrebbero adattare i metodi di insegnamento alle esigenze dei/delle discenti adulti/e, promuovendo competenze pratiche rilevanti per le professioni desiderate. Offrendo orari flessibili, supporto psicosociale e processi di iscrizione semplificati, le istituzioni possono aumentare la fiducia in sé stessi, la motivazione e la fidelizzazione dei/delle discenti.

Inoltre, le buone pratiche includono la progettazione di programmi di formazione su misura per le esigenze dei datori di lavoro, il loro coinvolgimento nello sviluppo del curriculum e la facilitazione di opportunità di formazione pratica. Gli sforzi di collaborazione tra fornitori di educazione delle persone adulte, servizi per l'impiego e datori di lavoro possono migliorare l'occupabilità dei/delle discenti e allineare la formazione alle richieste del settore.

La metà degli stakeholder intervistati ha menzionato anche il progetto *Zaželi*. *Zaželi* – "programma per l'occupazione femminile" è stato finanziato nell'ambito del Programma operativo Risorse umane efficaci 2014-2020 del Fondo Sociale Europeo. Il progetto è stato attuato da unità governative locali e associazioni per una durata massima di 30 mesi, ed è destinato all'occupazione di donne in posizione svantaggiata sul mercato del lavoro, con particolare attenzione alle donne di età superiore ai 50 anni, alle donne con il più alto livello di istruzione secondaria, alle donne con disabilità, alle donne vittime della tratta di esseri umani, alle tossicodipendenti trattate, alle donne vittime di violenza domestica, alle donne senza fissa dimora.

Attraverso "Zaželi - programma per l'occupazione femminile" e le sue tre fasi di attuazione, sono stati finanziati con successo un totale di 1.184 progetti. Sono state impiegate più di 22.500 donne che hanno fornito servizi di assistenza e cura a quasi 130 mila persone anziane e/o inferme, a testimonianza dell'importanza e dell'efficacia del programma nel rafforzare la



coesione sociale e nel fornire la necessaria assistenza e cura ai gruppi più vulnerabili della società.

Uno stakeholder ha anche elogiato la campagna nazionale di AVETAE - Settimana dell'apprendimento permanente, che da oltre 15 anni informa la cittadinanza sull'importanza dell'istruzione e dell'apprendimento. La spina dorsale di ogni Settimana dell'apprendimento permanente è informare cittadini e cittadine sui modi in cui possono partecipare al processo di apprendimento permanente e motivarli/e a farlo. La campagna si è sviluppata nel corso degli anni: è aumentato il numero delle attività, delle aree di attuazione e delle istituzioni coinvolte, è stato rafforzato il coinvolgimento delle principali parti interessate e, soprattutto, è aumentato costantemente il numero di cittadini che vi partecipano. Durante la campagna, i cittadini e le cittadine possono visitare gratuitamente workshop, conferenze, tavole rotonde ed eventi simili; alcune istituzioni aprono le loro porte e presentano ai potenziali studenti i loro programmi educativi.

### **Priorità per i gruppi di sviluppo**

1. Riunire gli stessi stakeholder che hanno partecipato a questo ciclo di interviste, ma cercando di includere rappresentanti dei comuni/governi locali in quanto hanno un grande impatto a livello locale, ma la maggior parte degli stakeholder ha menzionato un livello di collaborazione poco frequente.
2. Discutere quali strategie di motivazione, promozione e orientamento possono essere introdotte o migliorate e chi svolge il proprio ruolo nel processo/delineare le responsabilità.
3. Discutere su come rendere il sistema UP più mobile verticalmente per le persone adulte con CROQF 1 o nessuna qualifica
4. Discutere la possibile espansione delle microqualifiche a una serie di competenze, non solo verdi e digitali.

### **Riferimenti**

*Legge sull'educazione degli adulti, 2021, Parlamento croato, Croazia.*

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (2023) *Quadro nazionale croato delle qualifiche*. Disponibile all'indirizzo:

<https://www.cedefop.europa.eu/files/2021-09/Croatia-nqf-country-page.jpg> (Accesso: 17 luglio 2023).

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (2022) *Croazia: follow-up del registro del quadro delle qualifiche croato*. Disponibile all'indirizzo:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/croatia-follow-croatian-qualifications-framework-register> (Accesso: 17 luglio 2023).

Registro del Quadro delle qualifiche croato (2023) *Introduzione*. Disponibile all'indirizzo:

<https://hko.srce.hr/registar/> (Accesso: 6 luglio 2023).





Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (2023) *Establishing a validation system of prior learning in Croatia*. Disponibile all'indirizzo:

<https://www.oecd.org/els/emp/skills-and-work/adult-learning/validation-prior-learning-croatia.htm> (Accesso: 17 luglio 2023).