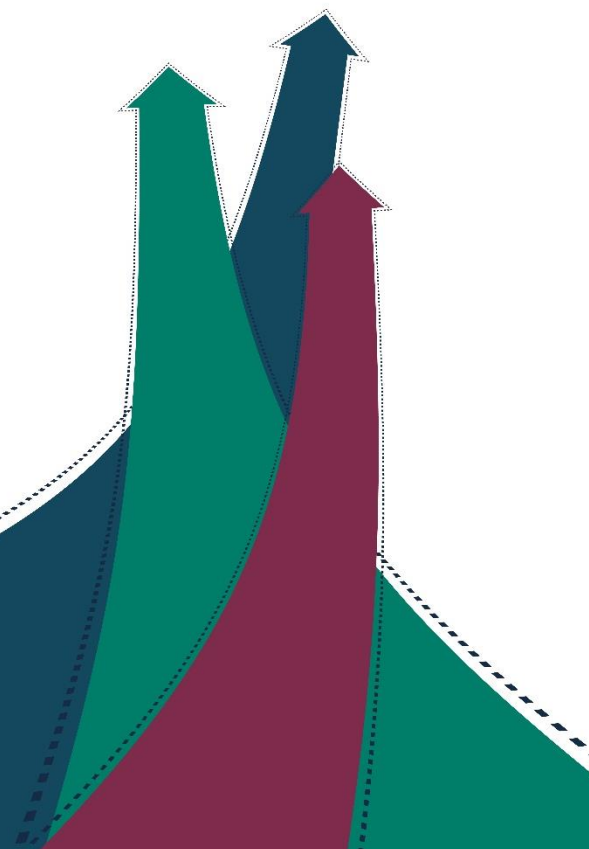


PARTNERUP



PARTNER UP Rapoarte de analiză Nivel Național

Del. 2.2



Funded by
the European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea. [Număr proiect: 101087193]

Informații despre proiect

Acronim	PARTNER-UP
Titlu	Parteneriate și implicarea părților interesate pentru căile de perfecționare (Upskilling Pathways)
Număr	101087193
Sub program sau KA	ERASMUS-EDU-2022-PI-FORWARD-LOT3
Website	https://partnerup-project.eu/

Rezumat

Următoarele rapoarte naționale reprezintă rezultatul analizei documentare inițiale efectuate de partenerii de proiect din Croația, Cipru, Grecia, Italia, Letonia, România cu scopul de a aprofunda stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei Upskilling Pathways (UP) în fiecare țară de proiect și la nivelul UE.

Analiza a permis partenerilor să investigheze și să împărtășească cunoștințele despre mai multe aspecte legate de inițiativa UP: context legislativ și măsuri, măsuri cheie în vigoare, grupuri țintă largi abordate, provocări principale în atingerea grupurilor țintă, provocări principale în evaluarea competențelor, furnizarea de învățare personalizată și validare și recunoaștere a competențelor dobândite, actori care oferă căi de perfecționare, mecanisme de cooperare în vigoare.

Analiza s-a bazat pe contribuțiile părților interesate, pe o examinare a literaturii de specialitate recente și pe consultarea documentelor naționale/UE privind atât politicile de învățământ și educație a adulților, cât și căile de perfecționare, publicate de Comisia Europeană sau elaborate de rețele/asociații europene.

Rezultatele analizei au stat la baza politicii și activității practice a proiectului.



DEVELOPMENT TEAM

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta– FORMA.Azione srl

Mario Vučić, Sandra Petek, Mateja Mandić, Ana Tomljanović – Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAЕ)

Antonela Marjanušić, Tajana Marušić – Adult Education Institution Dante

Xanthia Aristidou – CARDET

Mariana Matache, Maria Patrascu, Marin Matache - Euro Adult Education Association

Alexios Kokkos, Dimitrios Patronas - Hellenic Adult Education Association

CONTRIBUTOR: Asociatia Institutul Bucovina

Septembrie, 2023



Conținut

1	Introducere	5
2	Rapoarte de analize	Error! Bookmark not defined.
	Analiza de țară - Cipru	9
	Referințe	21

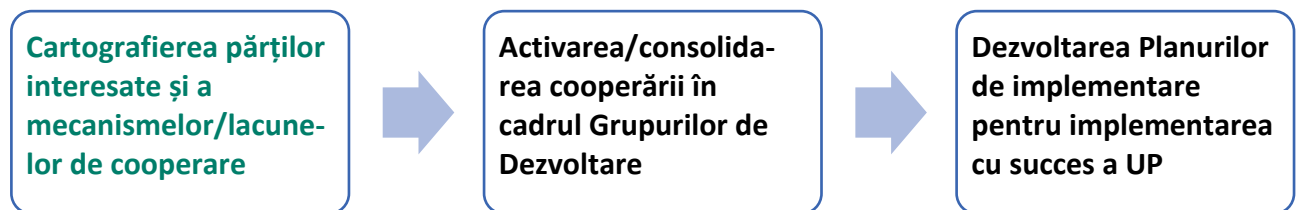
1 Introducere

Următoarele rapoarte naționale reprezintă rezultatul analizei inițiale efectuate de partenerii de proiect din Croația, Cipru, Grecia, Italia, Letonia, România cu scopul de a aprofunda stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei Upskilling Pathways (UP) în fiecare țară de proiect și la nivelul UE.

Mai exact, Analiza a fost menită să colecteze date și informații cantitative și calitative despre:

- părțile interesate existente și lipsă,
- mecanismele și structurile de cooperare existente,
- lacune în cooperare,
- bune practici cu referire la implementarea căilor de perfecționare în țările partenere UP și la nivelul UE,

cu scopul de a **oferi baza politicii și activității practice a proiectului.**



Procesul de Analiză a permis partenerilor să investigheze și să împărtășească cunoștințe despre mai multe aspecte legate de inițiativa UP, prin:

- analiza principalelor provocări în implementarea UP, în vederea definirii punctelor forte și a punctelor slabe în cooperare, identificarea structurilor de coordonare existente, a părților interesate lipsă și a modului în care acest lucru a avut impact asupra unui proces normal de implementare;
- cartografierea și analiza unei liste de părți interesate posibile/utile de implicat, astfel încât să clarifice valoarea adăugată și contribuția așteptată a acestora;
- definirea modului în care acestea pot permite în continuare implementarea UP.

Pentru a colecta date de calitate, analiza a fost realizată în conformitate cu două metodologii diferite, ambele având ca scop definirea lacunelor în cooperare și identificarea oportunităților de consolidare a relațiilor pozitive/ semnificative deja existente și de implicare și angajare a părților interesate lipsă/sau noi: **Analiză și Harta părților interesate.**

Analiza a fost menită în principal să aprofundeze stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei UP în fiecare țară de proiect și la nivelul UE, prin investigarea::

- context legislativ și măsuri;
- măsuri cheie în vigoare;
- grupuri țintă largi vizate;
- principalele provocări în atingerea grupurilor țintă;
- principalele provocări în evaluarea competențelor, furnizarea de învățare personalizată și validare și recunoaștere a competențelor dobândite;
- actori care oferă căi de perfecționare;
- mecanism de cooperare existent.

Aceasta analiză s-a bazat pe o revizuire a literaturii de specialitate recente și pe consultarea documentelor naționale/UE privind atât politicile de învățământ și educație pentru adulți, cât și căile de perfecționare, publicate de Comisia Europeană sau elaborate de rețele/asociații europene.

Harta părților interesate a fost realizată la nivel de țară prin diferite activități:

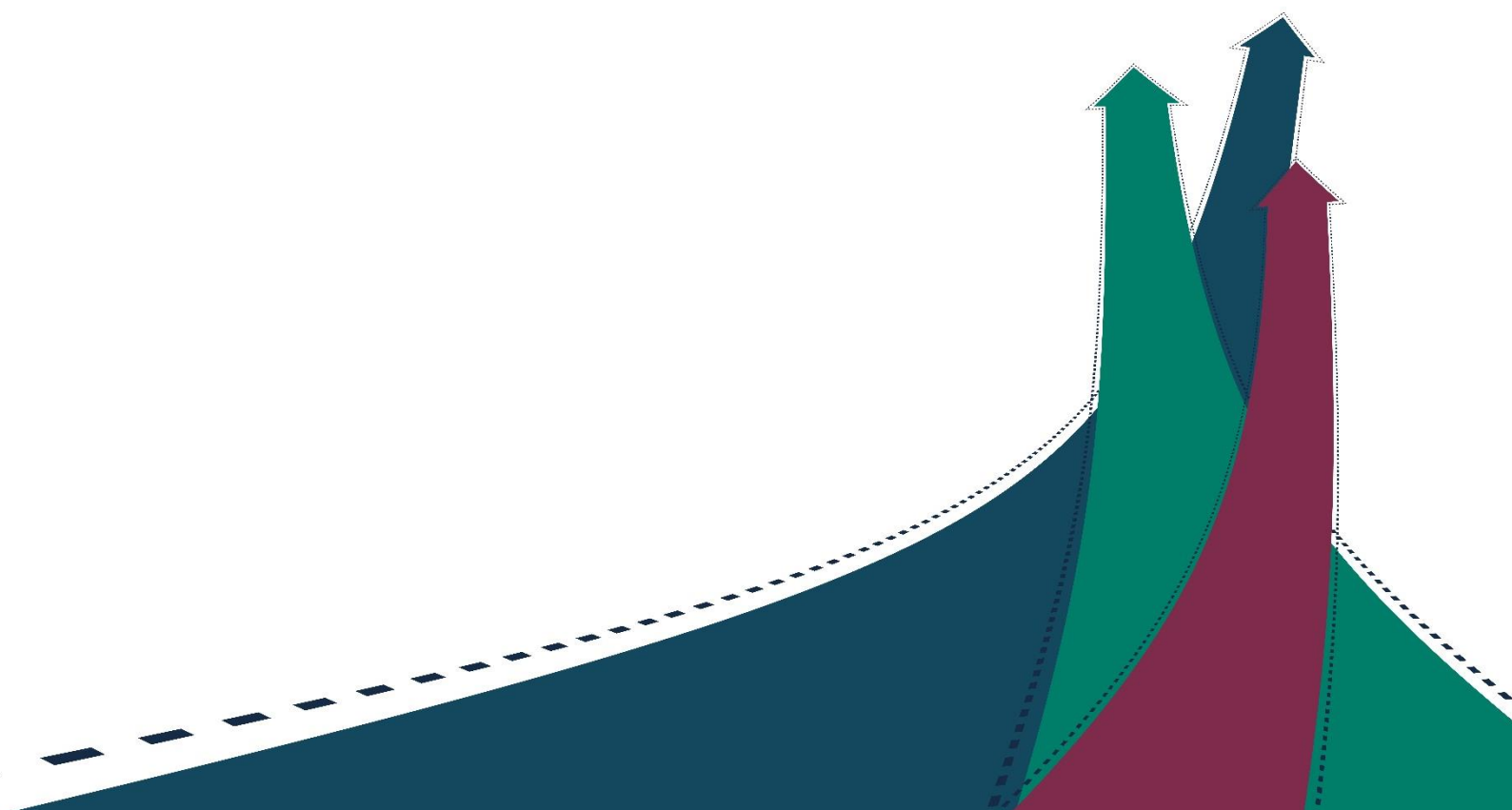
- **reflecție internă** în organizația parteneră și/sau în echipa națională de proiect, dezvoltată prin brainstorming colectiv despre întrebări cheie specifice, astfel încât să împărtășească o viziune comună asupra principalelor nevoi și obiective pentru dezvoltarea cooperării cu/între părțile interesate;
- **focus grupuri/interviuri** cu părțile interesate naționale, în conformitate cu Ghidul comun, cu scopul principal de a-i ghida în autoevaluarea rolului lor în căile de perfecționare, relevanța și contribuția lor principală.

Ca rezultate ale metodologiilor aplicate, partenerii/echipa națională a elaborat un **Raport de analiză de țară** și o **Hartă a părților interesate**, după cum urmează.



2 Rapoarte de Analiză

Raportul analizelor care au avut loc la nivelul național respectiv.



**Analiză de țară
CIPRU**

Analiza de țară - Cipru

Țara	Cyprus
Organizație/organizații responsabile	CARDET – Centre for the Advancement of Research and Development in Educational Technology

Căi de perfecționare în fiecare țară: stadiul tehnicii în implementare, principalele grupuri țintă, provocări

Recomandarea Consiliului privind Căile de Perfecționare: Noi Oportunități pentru Adulți a fost lansată în 2016 („Recomandarea”) și revizuită în 2020 în cadrul mai larg al Agendei Europene pentru Competențe. Recomandarea este o inițiativă de politică, care solicită statelor membre UE să dezvolte strategii și politici naționale pentru a sprijini perfecționarea și recalificarea, în special pentru persoanele vulnerabile și persoanele cu calificări scăzute. Scopul Upskilling Pathways este de a împuternici indivizii să parcurgă schimbările în cariera lor, în special în fața progreselor tehnologice și a cerințelor de locuri de muncă în evoluție, printr-o abordare în trei pași: evaluarea competențelor, oferta de învățare personalizată și validare și recunoaștere. Investind în perfecționare, persoanele își pot îmbunătăți angajabilitatea, își pot crește potențialul de câștig și se pot adapta la noi roluri sau industrii. Cipru, ca multe alte state membre ale UE, poate alege diferite moduri de implementare a recomandării, de exemplu ca parte a strategiilor existente de învățare pe tot parcursul vieții, utilizând politica și legislația existente în domeniul educației adulților, ca proiecte-pilot separate sau ca parte a unor programe mai ample de îmbunătățire a competențelor (Comisia Europeană, 2019).

Din punct de vedere istoric, Cipru a început să pună accent pe educația adulților și, în general, să își dezvolte sistemul de educație după independența sa de Imperiul Britanic în 1960. În anii 1960 și 1970, oportunitățile de educație și perfecționare a adulților s-au extins, guvernul, împreună cu diverse instituții și organizații, înființând programe și inițiative pentru a răspunde nevoilor adulților. Crearea Centrului de Productivitate din Cipru în 1973 a avut ca scop sporirea productivității și competențelor forței de muncă prin programe de formare și dezvoltare. Universitatea din Cipru, înființată în 1989, a fost un punct de reper pentru sistemul educațional din Cipru, oferind oportunități de învățământ superior atât pentru cursanții tradiționali, cât și pentru cei adulți. Aderarea Ciprului la Uniunea Europeană (2004) a influențat și mai mult educația adulților și căile de perfecționare, sprijinind proiecte de educație a adulților, promovând învățarea pe tot parcursul vieții, dezvoltarea competențelor și capacitatea de angajare.

În vederea abordării acestor provocări, Cipru a continuat să pună în aplicare obiectivele politicii și reformele. O etapă de hotar pentru sectorul educației adulților din Cipru a fost publicarea Strategiei naționale de învățare pe tot parcursul vieții 2007-2013, axată pe următorii piloni: a) promovarea accesului la sistemele de educație și formare și legături coerente între educație și formare și piața muncii, b) lansarea cercetărilor privind rezultatele socioeconomice ale învățării pe tot parcursul vieții, c) îmbunătățirea infrastructurilor pentru îmbunătățirea activităților de învățare pe tot parcursul vieții și d) stabilirea unor mecanisme și instrumente eficiente de

guvernare în sistemele de învățare continuă.

În 2012, Consiliul de Miniștri a stabilit Cadrul Calificărilor din Cipru (CyQF) care a adoptat cele 8 niveluri ale Cadrului European al Calificărilor. CyQF include sistemul de calificări profesionale dezvoltat de Autoritatea pentru Dezvoltarea Resurselor Umane din Cipru (HRDA), permițând validarea și comparabilitatea calificării cursanților într-o varietate de activități de învățare pe tot parcursul vieții (formale, non-formale și informale). Prin urmare, această adoptare a CyQF facilitează mobilitatea cursanților, îmbunătățind în același timp asigurarea calității programelor și activităților de formare (Cedefop, 2020a). A fost înființată Autoritatea Națională pentru Calificări, care conduce implementarea CyQF la nivel operațional, în timp ce consiliul CyQF a fost înființat la nivel consultativ, cu scopul de a sprijini colaborarea între părțile interesate (Cedefop, 2020b). Consiliul CyQF se concentrează în mod special pe consultarea părților interesate cu privire la dezvoltarea și implementarea CyQF, promovând diseminarea CyQF și consilierea Ministerului Educației, Culturii și Tineretului din Cipru.

Ministerul Educației, Culturii și Tineretului (MoESY) a stabilit căi pentru adulți pentru a finaliza învățământul secundar sau învățământul de bază. Gimnaziul seral, Școlile tehnice serale și Noua ucenicie modernă (pentru vârste mai mici) sunt exemple ilustrative ale acestor programe. Programele pentru educație non-formală sunt, de asemenea, conduse de Centrele de educație pentru adulți MoESY, care oferă diferite cursuri fără, totuși, să ofere certificare oficială. Institutele de stat de educație continuă oferă, de asemenea, cursuri precum TIC, contabilitate, limbă. Acestea din urmă acționează ca lecții pregătitoare pentru evaluările părților interesate externe (de exemplu, IELTS sau IGCSE din Cambridge, ECDL sau ICT Europe pentru computere și așa mai departe.). Autoritatea pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (HRDA) a avut cel mai mare impact de-a lungul anilor, derulând mai multe programe care ajută oamenii care sunt șomeri să revină în forța de muncă și le oferă oportunități de învățare și dezvoltare pe tot parcursul vieții. Subvențiile pentru întreprinderi și angajatori pentru a oferi instruire pentru angajații noi și cei existenți permit implementarea acestor programe. Peste 45.000 de cursanți au participat la activități de învățare pe tot parcursul vieții, cheltuind 15,7 milioane EUR în 2018. Cu toate acestea, stagiarii și finanțarea sunt semnificativ mai mici pentru cei cu nevoi mai mari (șomeri și inactivi).

Cu toate acestea, în ciuda dezvoltării diferitelor inițiative în educația adulților, Cipru încă rămâne în decalaj în comparație cu alte state membre ale UE. După cum este descris în cel mai recent raport al Cedefop pentru Cipru (2021), Cipru se confruntă cu diverse provocări în ceea ce privește competențele de bază ale cursanților, alfabetizarea digitală și competențele digitale ale adulților, participarea adulților la educația și formarea profesională și participarea adulților la activitățile de învățare pe tot parcursul vieții, care rămân toate sub nivelul mediu al UE. Literatura în contextul cipriot semnifică lipsa unei autorități care să supravegheze toate activitățile privind învățarea adulților și absența unui mecanism de monitorizare și evaluare a activităților la nivel național pentru învățarea pe tot parcursul vieții (Cedefop, 2020; CyLLIS, 2022). În plus, sectorul educației adulților pare să fie fragmentat, având în vedere absența unor procese de asigurare coerente. În plus, se raportează o lipsă de colaborare între mediul academic, cercetare și industrie pentru a sprijini competențele și capacitatea de angajare a noilor absolvenți, în timp ce există puține servicii de orientare și consiliere în carieră pentru a sprijini tinerii și adulții cu calificări scăzute.

Introducerea Strategiei Ciprului de învățare pe tot parcursul vieții (2021-2027) (CyLLIS, 2022) a

urmărit să abordeze aceste lacune, aspirând „să ofere un cadru strategic pe termen lung pentru dezvoltarea unei societăți bazate pe cunoaștere, în care toți cetățenii beneficiază de oportunități de învățare, pentru a dezvolta cunoștințele, abilitățile și atitudinile care le vor facilita creșterea personală și socială, avansarea profesională, incluziunea socială, reziliența și bunăstarea.” (CyLLIS, 2022: 6)

Raportul CyLLIS 2021-2027 (p. 6) stabilește patru priorități și obiective strategice de atins până în 2027: a) stabilirea cadrului de guvernare, monitorizare și evaluare, implicând elaborarea de planuri de acțiune cu rolurile și responsabilitățile părților interesate clar delimitate; b) reducerea șomajului în rândul tinerilor și îmbunătățirea competențelor/recalificarea tinerilor și a forței de muncă, oferind oportunități de învățare asociate cu nevoile pieței, punând în același timp accent pe îmbunătățirea competențelor adulților cu calificări scăzute; c) creșterea participării adulților la învățarea pe tot parcursul vieții, prin oferirea de stimulente, eliminarea barierelor și consolidarea comunicării; d) să îmbunătățească practica profesională a educatorilor și formatorilor de adulți, oferind în același timp sprijin educatorilor de toate nivelurile de educație pentru a îmbunătăți abilitățile de învățare pe tot parcursul vieții. În general, CyLLIS urmărește să creeze sinergiile necesare între diferitele părți interesate implicate în învățarea adulților pentru a sprijini implementarea obiectivelor strategice. Un plan de acțiune însoțește CyLLIS, oferind acțiuni indicative și termene pentru autoritățile implicate precum și un cadru comun pentru implementarea strategiei. Aceste progrese sunt încă în curs.

Cooperarea părților interesate în UP: mecanisme de cooperare de succes, părți interesate lipsă și lacune în cooperare

Părțile interesate care au participat la interviuri și discuții de grup au identificat câteva mecanisme de cooperare de succes, dar și mai multe lacune și provocări în implementarea Căilor de perfecționare, precum și în învățarea adulților în Republica Cipru. Acestea sunt discutate în detaliu pe subcategorii, mai jos.

1. Progrese în învățarea adulților și mecanisme de cooperare de succes

Unii participanți s-au referit la progresele înregistrate în învățarea adulților până în prezent, așa cum sunt descrise în mod similar în analiza literaturii de specialitate a contextului de mai sus. Unele părți interesate s-au referit, de asemenea, la mecanismele de cooperare de succes dintre diferite organizații. De exemplu, HRDA desfășoară diverse programe (inclusiv programe pentru adulți cu calificări scăzute) în colaborare cu Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale, Centrul de Productivitate din Cipru, diferite departamente ale MESY, iar unele dintre acestea duc la angajarea de persoane în organizații publice și private. De asemenea, reprezentanții Ministerului Educației, Sportului și Tineretului au evidențiat eforturile de colaborare între diferitele părți interesate în procesul de elaborare a Strategiei Ciprului de Învățare Permanentă 2021 – 2027.

2. Provocări și lacune

Părțile interesate au furnizat o multitudine de provocări și lacune în implementarea UP, precum și în învățarea adulților în general.

2.1. Lacune și provocări în furnizarea de educație pentru adulți

2.1.1. Definiții și confuzii conceptuale în învățarea adulților

a. Definirea educației adulților

Părțile interesate au remarcat o confuzie conceptuală a ceea ce implică educația adulților. Educația adulților în Cipru, precum și în întreaga lume, cuprinde învățarea formală, non-formală și informală. Educația adulților poate include de asemenea, dobândirea de competențe de bază de alfabetizare și calcul, formare profesională, învățarea limbilor străine, cursuri de dezvoltare personală și educație continuă pentru avansarea profesională. Toate aceste direcții diferite și formate diferite de educație pentru adulți duc la neclaritate cu privire la ceea ce poate fi considerat sau nu educație pentru adulți. De exemplu, universitățile (de exemplu, Universitatea din Cipru) oferă educație academică adulților - studenților. Cu toate acestea, ei pot recunoaște, de asemenea, drept acreditare, formarea non-formală primită în afara universităților (de exemplu, participarea la conferințe și formare). Cu toate acestea, acest lucru nu este un lucru pe care ei îl diseminează studenților, deoarece preferă să se asigure ei înșiși cu pregătire educațională. Unele părți interesate au remarcat că neclaritatea conceptuală a ceea ce presupune educația adulților se referă, de asemenea, la absența colaborării între părțile interesate (a se vedea subsecțiunea relevantă de mai jos), determinând unii participanți să caracterizeze acest lucru drept „o problemă sistemică”.

O altă confuzie conceptuală implică diferențele direcții filozofice ale educației adulților. Educația adulților poate cuprinde o educație bazată pe competențe în învățarea adulților (de exemplu, a se vedea Chappell et al., 2020), care are rădăcinile în filosofia dezvoltării abilităților și cunoștințelor practice, legate de locul de muncă, care sunt direct aplicabile la locul de muncă. Poate implica, de asemenea, o filozofie a învățării care subliniază importanța învățării de-a lungul vieții unui individ, urmărind să ofere adulților un set mai larg de abilități care să le permită participarea activă în societatea civilă (de exemplu, a se vedea Aspin și Chapman, (2011) și Degener, 2001).

După cum au remarcat participanții, multitudinea de direcții și teorii diferite despre educația adulților contribuie într-o oarecare măsură la o confuzie a ceea ce implică educația adulților în contextul cipriot.

b. Definirea adulților cu calificări scăzute și promovarea unor programe relevante

Unele părți interesate, în special cele implicate în pregătirea materialelor de formare, organizarea de formare și derularea proiectelor relevante finanțate de UE, au semnalat o dificultate în modul de prezentare și difuzare a acestor programe de formare/proiecte, deoarece termenul „adulți cu calificare scăzută” este derogatoriu. Ei au menționat, de asemenea, o provocare în ceea ce privește modul de a invita formatorii să participe la programe de formare de master concepute special pentru „adulți cu calificare scăzută”. În afară de elementele derogative ale acestor termeni, acești factori interesați au menționat, de asemenea, o neclaritate a ceea ce cuprinde termenul „adulți slab calificați”: se referă la persoanele care au absolvit până la studii medii? Sau se poate referi, de asemenea, la persoane care, în ciuda faptului că sunt în curs de finalizare a învățământului terțiar sau tocmai l-au finalizat, s-ar putea să nu aibă competențe de bază numerice, digitale și de alfabetizare.

c. Definirea competențelor digitale:

Unele părți interesate au remarcat o neînțelegere a ceea ce implică competențele digitale. Se referă ele la abilități digitale de bază, cum ar fi cercetarea informațiilor online, comunicarea prin e-mail, utilizarea apelurilor video, calendare online sau includ și abilități digitale tehnice (cum ar fi, învățarea cum să utilizați un anumit software, utilizarea sistemelor bancare online)?

d. Definirea 'abilităților' și 'competențelor':

Unele părți interesate au menționat, de asemenea, o confuzie cu privire la utilizarea termenilor „abilități” sau „competențe”. În ciuda diferențelor dintre acești termeni, de exemplu, abilitățile sunt mai specifice și se referă la abilități specifice, cerințele postului, în timp ce competențele au un accent mai larg și pot implica o varietate de abilități, părțile interesate au remarcat că acești termeni în Europa pot fi folosiți interschimbabil. De asemenea, unele țări UE manifestă o preferință fie pentru „abilități”, fie pentru „competențe”, dar le atribuie același sens.

2.1.2. Validarea învățării non-formale și informale în educația adulților

Toate părțile interesate participante au considerat că validarea învățării non-formale și informale în educația adulților este una dintre sarcinile cele mai descurajante și provocatoare în educația adulților din Cipru și din străinătate. După cum au observat ei, în Cipru există o lipsă a unui sistem coerent de evaluare și recunoaștere a formării primite în învățarea adulților, ceea ce duce la furnizarea de către fiecare organizație a propriei calificări. Acest lucru are implicații în capacitatea de angajare a persoanelor care primesc educație pentru adulți de la diferite organisme organizaționale, deoarece anumite organizații nu recunosc o certificare de către o altă organizație pe același focus de expertiză în Cipru. Există, de asemenea, o lipsă de recunoaștere a diferitelor certificate eliberate în Cipru în străinătate. De exemplu, un educator de adulți certificat HRDA din Cipru nu poate folosi această certificare pentru a lucra ca educator de adulți în străinătate. În general, în contextul cipriot, părțile interesate au raportat că numai Sistemul de calificări profesionale care oferă calificări în domeniile comerțului cu amănuntul, turismului, producției, construcției, salon de coafură și alte industrii este recunoscut la nivel național. Părțile interesate au raportat că, în ciuda unor ateliere și întâlniri organizate în contextul cipriot pentru a aborda această problemă (de exemplu, în timpul etapei de conceptualizare a Strategiei de învățare pe tot parcursul vieții), nu au existat rezultate reale. Părțile interesate au remarcat că, deși majoritatea autorităților implicate în învățarea adulților sunt autorități guvernamentale, aceștia acționează în mod competitiv, încercând „să reinventeze roata”.

2.2. Provocări în guvernarea educației adulților

2.2.1. Provocări de colaborare

Un alt mare obstacol în educația adulților este fragmentarea sectorului, așa cum se arată în mod similar în analiza literaturii de specialitate a contextului din Cipru. Aproape toate părțile interesate participante au considerat că nu există un sistem organizat și coerent pentru învățarea adulților în Cipru; majoritatea activităților organizate sunt împrăștiate; formarea poate avea loc, dar fără a furniza validare și acreditare acceptată pe scară largă de părțile interesate. O parte interesată a caracterizat acest fenomen ca și cum organizațiile implicate în învățarea adulților „aparțin unor lumi diferite”, fiecare fiind interesată să-și promoveze propriile interese. Absența unui cadru care definește gama de activități pe care o organizație a părților

interesate le poate întreprinde are ca rezultat multe suprapuneri, precum și dezacorduri/conflicte între părțile interesate, de exemplu, cine va primi cea mai mare finanțare, cine va fi liderul strategic al politicii, atât pentru sectorul public, cât și pentru cel privat. Părțile interesate au remarcat că în prezent există o absență a unei platforme comune de comunicare și consultare publică între părțile interesate implicate (ministere, organizații semi-guvernamentale, organizații neguvernamentale) pentru a facilita colaborarea și schimbul de informații. Lipsa unui sistem coerent privind învățarea adulților are de asemenea, un impact asupra transparenței activităților, strategiilor și implementărilor, inhibând diseminarea și gestionarea resurselor. De asemenea, nu facilitează armonizarea activităților furnizate de diferite autorități, inclusiv armonizarea HRDA cu agențiile europene și naționale și cu părțile interesate în colectarea, analizarea și prezentarea datelor pentru Cipru (de exemplu, colectarea datelor pe vârstă adultă, sex, nivel de educație).

2.2.2. Provocări de finanțare

Multe părți interesate au ridicat, de asemenea, provocări legate de finanțare. După cum au observat, în prezent există o lipsă de finanțare centralizată și de resurse pentru a sprijini dezvoltarea și calitatea programelor de educație pentru adulți. Diverse proiecte și inițiative finanțate de UE contribuie la dezvoltarea acestui sector, cu toate acestea, rezultatele lor nu sunt sustenabile după încheierea finanțării.

2.2.3. Provocări în recrutarea și educarea educatorilor de adulți

Părțile interesate au remarcat o lipsă de interes a educatorilor de adulți pentru participarea la formare/sesiuni de promovare a învățării adulților cu calificări scăzute, din cauza lipsei de stimulente (financiare, credite/recunoaștere pentru progresul în carieră). Mulți educatori de adulți, în ciuda faptului că oferă diverse cursuri de formare pentru cursanții adulți, nu procedează la acreditarea HRDA, deoarece vor trebui să plătească costul (800 EUR) folosind propriile resurse.

2.3. Bariere de acces și de participare

Majoritatea părților interesate participante au remarcat câteva bariere care împiedică participarea adulților cu calificări scăzute la educație și formare. Acestea au inclus: 2.3.1.) Bariere în calea accesului adulților cu calificări scăzute; 2.3.2.) Identificarea nevoilor de competențe.

2.3.1. Bariere în calea accesului adulților cu calificări scăzute

Toate părțile interesate au menționat un decalaj persistent în educația adulților cu calificări scăzute, și anume dificultatea de a ajunge și de a recruta această populație. După cum au remarcat unele părți interesate, având în vedere că adulții cu calificări scăzute nu posedă un set de competențe de bază – inclusiv cele digitale – este și mai dificil să fii informat cu privire la oportunitățile de formare disponibile, deoarece, de exemplu, campaniile online și pe rețelele sociale nu pot fi pe deplin utilizate.

Pe lângă lipsa de conștientizare a oportunităților disponibile pentru formare, acești adulți se confruntă și cu constrângeri financiare și de timp. În multe cazuri, adulții cu calificări scăzute sunt angajați în sectoare industriale (de exemplu, comerțul cu amănuntul) în care angajatorii nu oferă posibilitatea angajaților lor de a beneficia de formare în timpul orelor de lucru. Prin urmare, în majoritatea cazurilor, majoritatea acestor adulți, chiar dacă sunt la curent cu

pregătirea disponibilă, nu o frecventează în timpul lor personal. Părțile interesate au identificat, de asemenea, o dificultate în recrutarea șomerilor cu calificări scăzute, deoarece mulți dintre ei nu văd utilitatea de a primi formare, mai ales atunci când aceasta are loc în sălile de clasă obișnuite. În plus, constrângerile de timp au fost în mare parte o barieră pentru femei, care de obicei sunt responsabile pentru gospodărie.

În cele din urmă, pare să existe o problemă în societate în ceea ce privește facilitarea angajării adulților șomeri cu calificări scăzute pe piața muncii. După cum au remarcat părțile interesate, în ciuda faptului că au adulți cu calificări scăzute care primesc formare, aceștia au dificultăți în a găsi întreprinderi care să-i angajeze. În plus, au existat numeroase cazuri de adulți cu calificări scăzute, care după ce au primit o pregătire care ar duce la angajare, au ales să nu mai continue, preferând să primească prestații sociale de la stat.

2.3.2. Identificarea nevoilor de competențe

Părțile interesate au observat o nepotrivire între competențele cerute de piața muncii și cele asumate de adulții cu calificări scăzute. De exemplu, un studiu realizat de un ONG (Institutul de Dezvoltare), după cum a raportat reprezentantul său în timpul interviului, a constatat că în patru țări europene, oamenii au raportat un set diferit de competențe necesare pentru a fi angajați decât setul de competențe raportat de angajatori. În special, studiul a indicat că angajații au acordat mai multă atenție competențelor digitale și de alfabetizare, în timp ce angajatorii au acordat mai mult accent pe abilitățile soft, împreună cu unele competențe de bază de alfabetizare și digitale.

2.4. Evaluare și monitorizare provocări

Potrivit reprezentanților MoESY, există absența evaluării și monitorizării diferitelor activități desfășurate de diferitele organizații privind educația adulților. Aceasta are consecințe: a) asupra calității programelor oferite, deoarece nu există o modalitate sistematică de a evalua dacă programele își îndeplinesc scopurile și obiectivele propuse; b) cu privire la măsurarea eficacității programelor de învățare și dacă sunt îndeplinite rezultatele educaționale dorite; c) privind alocarea greșită a resurselor pentru programe care nu îndeplinesc rezultatele dorite; d) privind adaptarea programelor oferite pe baza feedback-ului primit de către cursanți și a celor mai bune practici emergente în educația adulților.

2.5. Provocări în implementarea politicii UE privind căile de perfecționare (Upskilling Pathways)

2.5.1. Provocări de conștientizare

Unele părți interesate nu cunoșteau existența acestei politici a UE și nici nu cunoșteau abordarea în trei etape încorporată în politică. Majoritatea părților interesate au menționat că recomandarea de politică a UE, într-o ordine similară raportată în analiza literaturii de specialitate a contextului (a se vedea secțiunea anterioară) nu este implementată ca o acțiune/activitate separată în învățarea adulților, dar este inclusă – într-o oarecare măsură – în multe programe care vizează adulții cu calificări scăzute.

De exemplu, reprezentanții Autorității pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (HRDA) din Cipru au descris diverse programe (de entități cu o singură afacere, de entități cu mai multe afaceri), precum și alte programe oferite prin Planul Național de Recuperare și Reziliență

pentru Cipru care se concentrează privind educarea adulților în competențe digitale, competențe ecologice, competențe albastre și competențe de afaceri. Aceste programe, deși nu au legătură directă cu UP, implică acțiuni/inițiative care sprijină educația adulților cu calificări scăzute. Părțile interesate HRDA au raportat, de asemenea, modul în care desfășoară diferite cursuri concepute pentru nevoile unor sectoare de muncă specifice, de exemplu, pentru bucătari, agenți de vânzări și îngrijitori adulți.

2.5.2. Provocări în adoptarea abordării în trei pași

Participanții tuturor organizațiilor participante au menționat provocările cu care se confruntă adoptarea abordării în trei pași implicate în UP, și anume:

- a. **Evaluarea competențelor:** părțile interesate au considerat o dificultate în identificarea competențelor existente și a nevoilor de îmbunătățire a competențelor pentru adulții cu calificări scăzute. Formarea/programele disponibile sunt de obicei concepute invers, adică sunt concepute fie pentru sectoare specifice de angajare, fie, în general, pentru adulți cu calificări scăzute.
- b. **Oferta de învățare:** așa cum este descrisă în politica relevantă a UE, acest pas se referă la furnizarea unei oferte de învățare adaptată nevoilor și circumstanțelor diverse ale cursanților adulți. Acest pas, conform celor mai multe părți interesate, este din nou o provocare pentru Cipru, remarcând o lipsă de personalizare și flexibilitate în programele actuale, în moduri care să sprijine nevoile personalizate ale adulților cu calificări scăzute.
- c. **Validare și recunoaștere:** acest pas este puternic legat de provocările descrise anterior în validarea și recunoașterea învățării adulților. În afară de Sistemul de calificări profesionale din Cipru, recunoscut doar în Cipru, există o lipsă de sisteme și cadre coerente în întreaga Europă pentru evaluarea și recunoașterea acestor competențe. După ce a primit instruire, o persoană poate solicita validarea în HRDA, solicitând autorității să examineze dacă această formare este în conformitate cu criteriile/standardele calificărilor profesionale din Cipru. Cu toate acestea, este responsabilitatea individului să caute o validare suplimentară, ceea ce înseamnă că aceasta nu este furnizată în prealabil prin participarea la formare. De asemenea, autoritatea oferă subvenții pentru formare, adică HRDA, nu oferă subvenții pentru examenele altor standarde (CISCO, ISO). În plus, părțile interesate au remarcat că, deși Adjunctul Ministerului Cercetării, Inovării și Politicii Digitale a creat o platformă online care pare să urmeze primii doi pași ai UP, aceasta nu include și ultimul pas, adică validarea și recunoașterea. Overall, the lack of assigning programs as 'upskilling', contributes to the non-direct implementation of the EU policy through the three steps approach.

3. Sugestii

Pentru a aborda aceste provocări, părțile interesate au oferit diverse sugestii discutate mai jos.

3.1. Sugestii privind colaborările între părțile interesate:

Unele părți interesate au sugerat dezvoltarea unei platforme interactive comune pentru părțile interesate, în care părțile interesate vor avea ocazia să încarce/descrie oportunitățile de

învățare oferite de organizația lor. În acest fel, alte organizații vor fi conștiente de tipul de activități care sunt oferite la nivel național, permițând astfel o mai bună aliniere a părților interesate implicate în învățarea adulților. Un proces similar a fost inițiat de către Ministerul Adjunct al Cercetării, Inovării și Politicii Digitale.

3.2. Sugestii privind implementarea căilor de perfecționare

Multe părți interesate au oferit sugestii cu privire la modul de abordare a provocărilor în implementarea căilor de perfecționare.

În primul rând, părțile interesate au sugerat importanța conceperii și furnizării de formare care se referă direct la recomandarea relevantă a politicii UE. Acest lucru, pe de o parte, va crește gradul de conștientizare a acestei politici UE în rândul părților interesate și al cursanților adulți și, pe de altă parte, va permite implementarea acesteia prin adoptarea abordării în trei pași.

În ceea ce privește abordarea în trei pași, părțile interesate au oferit sugestii specifice:

Pasul 1: Evaluarea competențelor: Părțile interesate au sugerat importanța efectuării unei analize cuprinzătoare a pieței muncii pentru a identifica nevoile actuale și viitoare de competențe.

Pasul 2: Oferta de învățare: Părțile interesate au remarcat importanța furnizării de formare pentru cursanții adulți, adaptată nevoilor acestora. Îndrumarea și sprijinul personal, metodele flexibile și alternative de predare (a se vedea secțiunea privind bunele practici) și colaborarea cu întreprinderile pentru a se asigura că abilitățile predate sunt aliniate cu nevoile industriei, toate au fost considerate ca conducând la implementarea cu succes a acestui pas.

Pasul 3: Validare și recunoaștere: Părțile interesate au remarcat importanța creării unui cadru comun de validare și recunoaștere care poate fi împărtășit și recunoscut între părțile interesate implicate. În acest fel, cursanților li se vor oferi oportunități de a avea abilitățile și competențele evaluate și acreditate.

3.3. Sugestii privind profesionalizarea educatorilor de adulți

Părțile interesate au sugerat promovarea în continuare a profesionalizării educatorilor de adulți, prin stabilirea de standarde consecvente, calificări și oportunități de dezvoltare profesională pentru a asigura experiențe de predare și învățare de înaltă calitate în programele de educație pentru adulți.

3.4. Sugestii privind activitățile de informare

Părțile interesate au considerat că activitățile de informare sunt esențiale pentru asigurarea accesului la informații al adulților cu calificări scăzute. Scopul acestor activități este de a crește gradul de conștientizare a publicului cu privire la oportunitățile de învățare disponibile, precum și pentru beneficiile perfecționării individului și societății (sociale, economice, emoționale). Așa cum a remarcat o parte interesată HRDA, este important să aveți informații suficiente și ușor accesibile despre oportunitățile de formare disponibile care vor atrage oamenii, în loc să furnizați câteva informații despre care oamenii vor trebui să caute mai multe detalii. Părțile interesate au remarcat importanța organizării, de exemplu, a campaniilor naționale și a zilelor informative de către toate părțile interesate implicate în învățarea adulților.

3.5. Sugestii privind finanțarea

Unele părți interesate – în principal reprezentanții HRDA – au sugerat furnizarea de finanțare centrală, stimulente sau subvenții pentru a sprijini cursanții în accesarea căilor de perfecționare. Având în vedere că în prezent finanțarea este oferită unor organizații specifice, care lucrează adesea competitiv față de altele, acești factori interesați au subliniat importanța de a avea finanțare centrală care va fi alocată diferitelor organizații în funcție de activitățile pe care le desfășoară. În acest fel, se va evita și finanțarea dublă a aceluiași activități desfășurate de organizații diferite.

3.6. Sugestii privind evaluarea și monitorizarea

Reprezentanții MoESY au subliniat importanța stabilirii unor mecanisme solide de evaluare și monitorizare pentru a asigura eficacitatea și relevanța programului lor de învățare a adulților.

Pentru informații suplimentare, consultați tabelul **Harta părților interesate** [aici](#)

Informații calitative despre procesul de analiză

Majoritatea părților interesate în timpul interviurilor/discuțiilor în grup au arătat un pesimism față de învățarea adulților în Cipru, precum și față de implementarea Căilor de perfecționare, din cauza provocărilor enumerate mai sus. În ciuda faptului că majoritatea – dacă nu toți – au fost dispuși să întreprindă acțiuni pentru a contribui la implementarea Căilor de perfecționare, ei au remarcat numeroasele obstacole/provocări ale învățării adulților din Cipru enumerate mai sus, subliniind în principal lipsa mecanismelor de colaborare între părțile interesate implicate. De asemenea, faptul că Strategia de învățare pe tot parcursul vieții a fost implementată recent în Cipru, fără, totuși, să conducă la schimbări și rezultate reale până acum, a contribuit și mai mult la pesimismul părților interesate că nu vor avea loc schimbări semnificative în învățarea adulților în timp util.

Analiza părților interesate a avut un impact în relația dintre părțile interesate, deoarece discuțiile focus-grup și interviurile au oferit un cadru comun pentru discutarea și elaborarea problemelor legate de învățarea adulților. Unele părți interesate arată că sunt dispuși să abordeze unele provocări. Cu toate acestea, această atitudine pozitivă a fost exprimată mai ales la nivel personal, mai degrabă decât instituțional, din cauza lipsei unui mecanism de colaborare între părțile interesate și a diferitelor strategii/practici de validare și recunoaștere, care au fost considerate principalele bariere pentru învățarea adulților în Cipru.

Bune practici

N.B. „Bunele practici” sunt definite, în acest context, ca strategii, abordări și/sau activități care s-au dovedit prin cercetare și/sau evaluare a fi folositoare, eficiente, durabile și/sau transferabile și conduc în mod fiabil la un rezultat dorit în sprijinirea identificării, angajamentului părților interesate, precum și cooperării între acestea, cu referire specifică la inițiativa UP. Bunele practici pot fi locale, regionale, naționale sau internaționale.

În timpul colectării datelor, părțile interesate au furnizat unele bune practici/sugestii care s-au dovedit a fi eficiente, durabile și/sau transferabile.

1. Implicarea cursanților adulți cu calificări scăzute în procesul de învățare

Mulți factori interesați (în mare parte cei implicați în formarea adulților) au remarcat ca fiind o bună practică implicarea cursanților adulți cu calificări scăzute în procesul de învățare folosind metode alternative de învățare. Acestea au inclus:

- lecții desfășurate în afara limitelor învățării convenționale (de exemplu, într-o clasă),
- lecții desfășurate în spațiul de lucru al cursanților,
- lecții care implică cursanții în activități practice,
- organizarea de vizite de studiu,
- lecții care adoptă abordările „învățare prin practică” și „învățare participativă”.

Toate acestea au fost foarte apreciate de către părțile interesate, menționând totodată că aceasta este modalitatea preferată de învățare urmată și de Autoritatea pentru Învățământ și Formare Tehnică și Profesională.

Părțile interesate au subliniat, de asemenea, importanța adoptării abordării Designului Universal pentru Învățare (UDL) în procesul de învățare al adulților cu calificări scăzute, deoarece această abordare oferă o flexibilitate și oferă mai multe oportunități cursanților de a fi implicați cu materialul de învățare.

2. Validare și recunoaștere

După cum a susținut Comisia Europeană, părțile interesate au sugerat oferirea de micro-acreditări pentru validarea cursurilor mai scurte; stabilirea unui cadru comun de validare și recunoaștere care este recunoscut atât la nivel național, cât și la nivel european.

3. Abilități necesare pentru învățarea adulților

Unele părți interesate s-au bazat pe cercetări și practici anterioare adoptate de companii multinaționale precum Google cu privire la cele mai importante competențe necesare pe piața muncii. După cum au remarcat unele părți interesate, aceste companii acordă mai multă atenție competențelor soft decât cele academice, deoarece acestea sunt considerate esențiale pentru ca oamenii să lucreze în echipă. De asemenea, o parte interesată a remarcat rezultatele unui sondaj recent efectuat în patru țări europene în scopul proiectelor Erasmus+. Acest studiu a indicat că angajatorii au nevoie de abilități precum abilități de comunicare, abilități digitale și engleză.

Priorități pentru Grupurile de Dezvoltare

Având în vedere discuția de mai sus, se pare că următoarele dimensiuni ar trebui stabilite ca priorități pentru Grupurile de Dezvoltare:

- 1. Concentrarea pe consolidarea mecanismelor de colaborare între părțile interesate:** am putea discuta cu părțile interesate, modalități de colaborare pentru implementarea cu succes a UP, înființarea de consilii consultative/grupuri de lucru responsabile de dezvoltarea, implementarea și monitorizarea strategiilor și să ne concentrăm în mod specific pe modalități de colaborare pentru adoptarea abordării în trei pași a UP.
- 2. Discuții despre dezvoltarea unor politici mai coerente:** părțile interesate pot discuta

despre cum să contribuie la dezvoltarea unui sistem de guvernanță mai coerent în învățarea adulților, care să asigure implementarea cu succes a UP.

- 3. Discuții despre modalități de creștere a participării:** grupurile de dezvoltare pot discuta modalități de creștere a participării, concentrându-se în special pe participarea grupurilor vulnerabile și a celor cărora le lipsesc competențele digitale de bază. Problemele specifice care pot fi discutate pot implica elaborarea unui plan de diseminare, organizarea de zile informative și campanii naționale și, în general, găsirea unor modalități de creștere a accesului la informații.
- 4. Discuții asupra dimensiunii de validare și recunoaștere:** părțile interesate se pot baza pe bunele practici din alte țări și pot discuta dacă aceste cazuri pot fi aplicabile contextului actual și cum. De asemenea, părțile interesate pot comunica sistemul de validare și recunoaștere utilizat în cadrul organizației lor și pot discuta dacă/cum organizația lor poate recunoaște și formarea și acreditarea primite de o altă organizație locală sau internațională. În plus, părțile interesate pot discuta modalități de dezvoltare a unui mecanism de recunoaștere și acreditare a calificărilor, similar celui utilizat în învățământul superior.
- 5. Discuții despre sprijinul financiar:** părțile interesate pot discuta despre furnizarea de stimulente financiare sau subvenții pentru a sprijini cursanții în accesarea căilor de perfecționare, de exemplu, burse, granturi sau programe finanțate de angajator.
- 6. Discuții despre importanța practicilor educaționale non-formale pentru educația adulților:** părțile interesate pot discuta despre rolul practicilor educaționale non-formale în educația adulților și influența lor pozitivă în învățare (de exemplu, oferirea de flexibilitate, învățarea direcționată și relevantă, contribuția la învățarea pe tot parcursul vieții, facilitarea integrării sociale).

Referințe

Aspin, D. N. and Chapman, J. D. (2011) 'Towards a philosophy of lifelong learning'. In *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 3-35). Dordrecht: Springer Netherlands.

Cedefop (2020a) '*National qualifications frameworks developments in Europe 2019. Qualifications frameworks: transparency and added value for end users*'. Luxembourg: Publications Office. Retrieved from <http://data.europa.eu/doi/10.2801/105773>

Cedefop (2020b) '*European Inventory of NQFs 2020: Cyprus*'. Luxemburg: Publications Office. Retrieved from: https://www.cedefop.europa.eu/files/cyprus_-_european_inventory_on_nqf_2020.pdf

Chappell, C., Gonczi, A. and Hager, P. (2020) 'Competency-based education'. In *Understanding adult education and training* (pp. 191-205). Routledge.

CyLLIS [Cyprus Lifelong Learning Strategy] (2022). 'The Cyprus LifeLong Learning Strategy 2021 – 2027', Nicosia.

Degener, S. C. (2001) 'Making sense of critical pedagogy in adult literacy education'. *Annual review of adult learning and literacy*, 2(1), 26-62.

European Commission (2019) '*Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults. Taking stock of implementation measures*'. Brussels: European Commission.