

# Analiza dionika

Zemlja: Cipar





## Provedba Oblika usavršavanja: nove prilike za odrasle

Projekt Partner UP na Cipru provodio je Centar za unapređenje istraživanja i razvoja u obrazovnoj tehnologiji (CARDET).

Povijesno gledano, obrazovanje odraslih na Cipru počelo je dobivati na važnosti šezdesetih i sedamdesetih godina prošlog stoljeća nastojanjima vlade da poboljša vještine radne snage. Važne prekretnice u ovom procesu uključuju osnivanje Ciparskog centra za produktivnost (1973.) i Sveučilišta na Cipru (1989.). Pristupanje Cipra EU-u 2004. godine dodatno je ubrzalo razvoj programa obrazovanja odraslih što je dovelo do promicanja cjeloživotnog učenja i povećavanja zapošljivosti.

Značajan razvoj u obrazovnom sustavu Cipra bila je objava Nacionalne strategije cjeloživotnog učenja 2007. - 2013., koja je nastojala povećati pristup obrazovanju i osposobljavanju, ojačati veze između obrazovanja i tržišta rada te poboljšati upravljanje obrazovanjem. Cipar je 2012. godine također usvojio Ciparski kvalifikacijski okvir (CyQF), usklađujući ga s Europskim kvalifikacijskim okvirom (EQF) kako bi se olakšalo priznavanje kvalifikacija u formalnom i neformalnom obrazovanju. CyQF je također poboljšao osiguranje kvalitete i promicao mobilnost polaznika.

Ključni dionici uključeni u obrazovanje odraslih na Cipru uključuju Ministarstvo obrazovanja, sporta i mladih (MoESY), Upravu za razvoj ljudskih resursa (HRDA) i različite obrazovne institucije. MoESY nadgleda programe za obrazovanje odraslih, kao što su Večernja gimnazija i Državni instituti daljnjeg obrazovanja, koji nude tečajeve u rasponu od IKT-a do jezičnih vještina. HRDA je posebno bila ključna u pružanju mogućnosti osposobljavanja nezaposlenim osobama, kao i poduzećima koja žele usavršiti svoju radnu snagu.

Unatoč tim inicijativama u obrazovanju odraslih, Cipar se suočava sa značajnim izazovima. Izvješća CEDEFOP-a (2021.) ističu pitanja kao što su nedostatak nacionalnog nadzora nad obrazovanjem odraslih, fragmentaciju u sektoru obrazovanja odraslih i nedovoljnu suradnju između akademske zajednice, istraživanja i industrije. Nepostojanje koherentnih mehanizama osiguranja kvalitete i ograničenih usluga karijernog savjetovanja smanjuju učinkovitost programa obrazovanja odraslih.





## Izazovi u provedbi

Cipar je, kao i mnoge druge zemlje EU-a, nastojao provesti inicijativu Oblika usavršavanja u skladu sa svojim nacionalnim obrazovnim politikama i širim ciljevima. Pojavilo se nekoliko izazova u provedbi inicijative OU na Cipru:

1. **Rascjepkanost sektora obrazovanja odraslih:** ne postoji jedinstveno tijelo koje nadzire aktivnosti učenja odraslih na Cipru, a koordinacija među dionicima često je nedovoljna.
2. **Niska razina sudjelovanja u cjeloživotnom učenju:** unatoč naporima da se osiguraju pristupačne mogućnosti učenja, stopa sudjelovanja u programima obrazovanja odraslih, posebno među nezaposlenima i onima s niskim vještinama, i dalje je ispod prosjeka EU-a.
3. **Jaz u digitalnim vještinama:** kao i u mnogim drugim zemljama EU-a, digitalna pismenost i dalje predstavlja kritičan izazov na Cipru.
4. **Ograničeno karijerno savjetovanje i podrška:** postoji nedostatak sveobuhvatnih usluga karijernog savjetovanja kako bi se odraslama pomoglo da se snađu u svojim obrazovnim i karijernim putevima, posebno za one s nižim kvalifikacijama.

Kao odgovor na ove izazove, Cipar je uveo Ciparsku strategiju cjeloživotnog učenja (CyLLIS 2021.-2027.). Ova strategija ima za cilj stvoriti društvo temeljeno na znanju nudeći svim građanima mogućnosti za razvoj vještina potrebnih za osobni, profesionalni i društveni rast. CyLLIS ima za cilj poticanje sinergija među dionicima, s akcijskim planom u kojem se navode specifični koraci za postizanje tih ciljeva. Dok je strategija još u tijeku, ona predstavlja sveobuhvatan okvir za rješavanje utvrđenih nedostataka i izazova u ciparskom sektoru obrazovanja odraslih.





## Suradnja dionika na Oblicima usavršavanja

Dionici koji su sudjelovali u Analizi dionika identificirali su neke uspješne mehanizme suradnje, ali i nekoliko nedostataka i izazova u implementaciji OU-a, kao i u obrazovanju odraslih u Republici Cipar.

Iako je postignut određeni napredak, posebno kroz suradnju između Uprave za razvoj ljudskih resursa (HRDA) i različitih vladinih i nevladinih organizacija, postoje nedostaci u pružanju obrazovanja odraslih, posebno za one s niskim kvalifikacijama.

Ovi nedostaci uključuju zbunjenost oko toga što obrazovanje odraslih uključuje, nedostatak jasno definiranih pojmova kao što su "niskokvalificirani odrasli" i "digitalne vještine" te nepostojanje jedinstvenog okvira za vrednovanje i priznavanje neformalnog i informalnog učenja. Dionici koji su sudjelovali također su uočili izazove u upravljanju. Najistaknutija je bila fragmentacija sektora - postoji nedostatak suradnje između dionika što rezultira mnogim preklapanjima, kao i nesuglasicama i sukobima između dionika o dostupnim resursima. Mnogi dionici također su istaknuli izazove financiranja. Kako su napomenuli, trenutno postoji nedostatak centraliziranih sredstava i resursa za podršku razvoju i kvaliteti programa obrazovanja odraslih. Različiti projekti i inicijative koje financira EU doprinose razvoju ovog sektora, međutim nema održivosti njihovih ishoda nakon završetka financiranja.

Zapošljavanje i profesionalni razvoj nastavnika u obrazovanju odraslih predstavlja još jedan ključni izazov jer su mnogi nastavnici odvraceni od traženja akreditacije zbog financijskog opterećenja, što dodatno ograničava kvalitetu nastave dostupne odraslim polaznicima. Kao što su neki dionici primijetili, s obzirom na to da odrasle osobe s niskim kvalifikacijama ne posjeduju osnovni skup vještina - uključujući digitalne - još je teže informirati se o dostupnim mogućnostima osposobljavanja jer se, primjerice, internetske kampanje i kampanje na društvenim mrežama ne mogu u potpunosti iskoristiti. Osim nedostatka svijesti o dostupnim mogućnostima za obuku, ovi odrasli se također suočavaju s financijskim i vremenskim ograničenjima.





U mnogim slučajevima odrasle osobe s niskim kvalifikacijama zapošljavaju se u industrijskim sektorima (npr. maloprodaja) u kojima poslodavci svojim zaposlenicima ne nude mogućnost usavršavanja tijekom radnog vremena. Stoga, u većini slučajeva većina tih odraslih osoba, čak i ako su svjesni dostupnih prilika za obrazovanje, ne pohađaju iste u svoje slobodno vrijeme. Štoviše, postoji neusklađenost između vještina za koje odrasli vjeruju da su im potrebne i onih koje poslodavci zahtijevaju, što dodatno komplicira napore za osmišljavanje učinkovitih programa obuke. Nedostatak mehanizama evaluacije i praćenja programa učenja odraslih pogoršava ta pitanja, sprječavajući dionike da mjere učinkovitost svojih inicijativa i poduzimaju potrebne prilagodbe.

Dionici su također uočili specifične izazove u provedbi politike Unije o Oblicima usavršavanja koji uključuju nedostatak svijesti dionika o postojanju ove politike te izazove u usvajanju pristupa u tri koraka.

Kako bi odgovorili na te izazove, dionici su dali različite prijedloge. Neki dionici predložili su razvoj zajedničke interaktivne platforme za dionike, u kojoj će dionici imati priliku opisati mogućnosti učenja koje nudi njihova organizacija. Postoji i poziv za osmišljavanje programa i inicijativa koji se izravno odnose na preporuku politike OU. S jedne strane, na ovaj način će se povećati svijest o ovoj politici EU-a među dionicima i odraslim polaznicima, a s druge strane će omogućiti njezinu provedbu usvajanjem pristupa u tri koraka. Dionici su smatrali da su aktivnosti usmjeravanja ključne za osiguravanje pristupa informacijama odraslih osoba s niskim kvalifikacijama. Cilj ovih aktivnosti je podizanje javne svijesti o dostupnim prilikama za učenje, kao i o koristima usavršavanja za pojedinca i društvo (socijalne, ekonomske i emocionalne). Naposljetku, dionici su naglasili potrebu za dosljednijim financiranjem, profesionalizacijom nastavnika u obrazovanju odraslih i provedbom kvalitetnih mehanizama praćenja i vrednovanja kako bi se osigurala učinkovitost programa obrazovanja odraslih.





## Stečena iskustva

Proces analize na Cipru istaknuo je izazove i nezadovoljstvo u vezi s obrazovanjem odraslih i provedbom Oblika usavršavanja. Iako su mnogi dionici prepoznali prepreke obrazovanju odraslih, kao što su nedostatak mehanizama suradnje i izazovi u sustavima vrednovanja i priznavanja, i dalje su bili spremni doprinijeti provedbi OU-a. Međutim, pesimizam je naglašen nedavnim uvođenjem Strategije cjeloživotnog učenja, koja tek treba pokazati vidljive rezultate, što dovodi do sumnji u vjerojatnost značajnih promjena. Unatoč tim izazovima, proces analize pružio je zajednički okvir za raspravu o pitanjima i iako su neki dionici izrazili spremnost za rješavanje tih prepreka. Njihova je predanost često bila na osobnoj, a ne na institucionalnoj razini, odražavajući fragmentiranu prirodu obrazovanja odraslih na Cipru.

Rasprave u fokusnim skupinama i intervjui također su pozitivno utjecali na odnose s dionicima, pružajući prostor za otvoreni dijalog i suradnju. Neki su dionici pokazali spremnost za suočavanje s izazovima, posebno u vezi s uključivanjem odraslih polaznika s niskim kvalifikacijama. Međutim, nedostatak institucionalne suradnje i različiti pristupi vrednovanju i priznavanju vještina predstavljaju značajne prepreke. Ova pitanja naglašavaju potrebu za usklađenijim naporima i zajedničkim razumijevanjem među dionicima za učinkovitu provedbu inicijative OU.

Dionici su također podijelili nekoliko dobrih praksi koje su se pokazale učinkovitima u uključivanju odraslih polaznika i poticanju suradnje, a koje uključuju alternativne, praktične metode učenja kao što su učenje na radnom mjestu ili kroz praktične aktivnosti koje su posebno korisne za odrasle s niskim kvalifikacijama. Osim toga, prihvaćanje pristupa Univerzalnog dizajna za učenje smatralo se vrijednom strategijom za povećanje angažmana polaznika. Za priznavanje prethodnoga učenja, dionici su preporučili pružanje mikro kvalifikacija i razvoj jedinstvenog okvira koji je priznat na nacionalnoj razini i diljem Europe. Naposljetku, dionici su naglasili važnost transverzalnih vještina, digitalne pismenosti i komunikacijskih vještina, usklađujući se s potrebama tržišta rada kao što se vidi u multinacionalnim tvrtkama poput Googlea. Ove dobre prakse nude vrijedne uvide za rješavanje izazova s kojima se suočava obrazovanje odraslih na Cipru i mogu poslužiti kao osnova za buduće napore na poboljšanju sudjelovanja i suradnje dionika.





## Prioriteti za savjetovanja s dionicima

Prema Analizi dionika u ciparskom kontekstu, sljedeće dimenzije treba postaviti kao prioritete za razvojne skupine:

1. **Jačanje mehanizama suradnje među dionicima:** dionici bi mogli raspravljati o strategijama za poboljšanje suradnje za uspješnu provedbu OU-a, što bi moglo uključivati osnivanje savjetodavnih odbora ili radnih skupina zaduženih za razvoj, provedbu i praćenje strategija, s posebnim naglaskom na poticanje suradnje oko usvajanja pristupa u tri koraka opisanog u Oblicima usavršavanja.
2. **Raspravljati o razvoju koherentnijih politika:** dionici mogu raspravljati o tome kako doprinijeti razvoju koherentnijeg sustava upravljanja u obrazovanju odraslih, koji osigurava uspješnu provedbu OU-a.
3. **Raspravljati o načinima povećanja sudjelovanja:** razvojne skupine mogu raspravljati o načinima povećanja sudjelovanja, posebno usredotočujući se na sudjelovanje ranjivih skupina i onih kojima nedostaju osnovne digitalne vještine. Specifična pitanja o kojima se može raspravljati mogu uključivati organiziranje informativnih dana i nacionalnih kampanja te općenito pronalaženje načina povećanja pristupa informacijama.
4. **Poboljšanje vrednovanja i priznavanja obrazovanja odraslih:** dionici bi mogli ispitati dobre prakse iz drugih zemalja i raspravljati o tome kako bi se ti modeli mogli prilagoditi ciparskom kontekstu. Također bi mogli istražiti mogu li i kako njihove organizacije prepoznati i priznati prethodno obrazovanje koju pružaju druga lokalna ili međunarodna tijela. Osim toga, skupine bi mogle raspravljati o potencijalu za razvoj mehanizma za priznavanje kvalifikacija u obrazovanju odraslih, sličnih onima u visokom obrazovanju.
5. **Raspravljati o financijskoj potpori za OU:** dionici mogu raspravljati o pružanju financijskih poticaja ili subvencija za podršku polaznicima u OU pristupu, npr. stipendijama, bespovratnim sredstvima ili programima koje financira poslodavac.
6. **Raspravljati o važnosti neformalnih obrazovnih praksi za obrazovanje odraslih:** dionici mogu raspravljati o ulozi neformalnih obrazovnih praksi u obrazovanju odraslih i njihovom pozitivnom utjecaju na učenje (npr. pružanje fleksibilnosti, ciljano i relevantno učenje, doprinos cjeloživotnom učenju, omogućavanje socijalne integracije).

