

PUBLIKACIJA
(ZBORNIK TEKSTOVA, SAŽETAKA I RADOVA)
SA STRUČNO-ZNANSTVENE KONFERENCIJE

ANDRAGOŠKA ŠKOLA

Implementacija novog Zakona
o obrazovanju odraslih
i primjena vaučera



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih



ESF projekt Promocija cjeloživotnog učenja faza II
Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

PUBLIKACIJA
(zbornik tekstova, sažetaka i radova)
sa
Stručno-znanstvene konferencije

Andragoška škola

Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera



ESF projekt Promocija cjeloživotnog učenja faza II
Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

Nakladnik:
Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
Garićgradska ulica 18, 10 000 Zagreb, Hrvatska
+385 1 6274 666
ured@asoo.hr
www.asoo.hr

Za Agenciju za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih,
Mile Živčić, ravnatelj

Uredili:
Eržebet Tomić, Suzana Deak, Dražen Maksimović, Nino Tusić

Lektura i korektura:
Rene Čipanj Banja

Recenzija:
Rene Čipanj Banja

Sadržaj

1. Uvodna riječ predsjednice zajednice ustanova za obrazovanje odraslih RH. 5

2. Predstavljanje novog zakona o obrazovanju odraslih i vremenski raspored implementacije. 7

2.1. Upravljanje ustanovom i podizanje kvalitete rada ustanova 7

2.2. Andragoški voditelj i najčešća pitanja. 8

2.3. Nastavnici i najčešća pitanja 8

2.4. Usklađivanje programa obrazovanja i programa vrjednovanja sa SK-om ili SIU-om iz Registra HKO-a 9

2.5. Financiranje obrazovanja za stjecanje vještina potrebnih za rad vaučerima 9

2.6. Uvođenje sustava osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih 9

2.7. Akcijski plan implementacije (podzakonski i drugi akti) 10

2.8. Prijelazne i završne odredbe 10

2.9. Važne napomene. 10

3. Predstavljanje sustava vaučera i aplikacije za prijavu 11

3.1. Preduvjeti za uspostavu sustava vaučera 11

3.2. Kontekst za NPOO i uspostavu sustava vaučera 11

3.3. Hrvatski kvalifikacijski okvir 12

3.4. Povezivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada. 12

3.5. Odnos između standarda zanimanja/skompa i standarda kvalifikacija/obrazovnih programa 12

3.6. Uloga MROSP-a u provedbi HKO-a 13

3.7. Povjerenstvo za vrjednovanje standarda zanimanja / skupova kompetencija 13

3.8. Hodogram aktivnosti u vrjednovanju standarda zanimanja / skupa kompetencija 13

3.9. Postupak upisa prijedloga SZ-a u Registar 14

3.10. Javno dostupan Registar HKO-a. 14

4. Zelene i digitalne vještine za vaučere u obrazovanju odraslih 15

4.1. Uvod. 15

4.2. Europska inicijativa i hrvatski odgovor 16

4.3. Zelene i digitalne vještine 17

4.4. Razine zelenih vještina 18

4.5. Određena pitanja povezana s provedbom. 20

4.6. Zaključak 21

4.7. Literatura 22

5. Mikrokvalifikacije u sektoru strojarstva i elektrotehnike 23

6. Povezivanje mikrokvalifikacija u šire cjeline i horizontalna i vertikalna prohodnost mikrokvalifikacija – primjeri dobre prakse 25

7. Metodologija za izradu mikrokvalifikacija. 27

8. Radionice za izradu standarda zanimanja/skupova kompetencija i standard kvalifikacije kao osnova za izradu mikrokvalifikacije 31

9. Iskustvo izrade standarda zanimanja na primjeru zrakoplovnog tehničara – IRE (instrumenti, radari i elektrouređaji) 33

10. Radionice o izradi ključnih dokumenata prema hko-u – iskustva s andragoške škole 35

11. Prilozi 39

Popis kratica

MZO – Ministarstvo znanosti i obrazovanja

MROSP – Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike

ASOO – Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

NPOO – Nacionalni plan otpornosti i oporavka

NISOO – Nacionalni informacijski sustav obrazovanja odraslih

HKO – Hrvatski klasifikacijski okvir

SK – Standard kvalifikacije

SZ – standard zanimanja

SKOMP – skup kompetencija

IU – ishod učenja

SIU – skupovi ishoda učenja

CSVET – Croatian Credit System for Vocational Education
(Hrvatski sustav bodova strukovnog obrazovanja i osposobljavanja)

1. UVODNA RIJEČ PREDsjedNICE ZAJEDNICE USTANOVA ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH RH

Eržebet Tomić, prof.

Republika Hrvatska nastoji iznaći najbolja polazišta za izradu kurikulumskih smjernica i dokumenata u strukovnom obrazovanju odraslih, došlo je do mnogih promjena utemeljenih na analizama koje su pratile razvoj potreba tržišta rada u nas i svjetske trendove, a u svezi sa strategijama kurikulumskih promjena u svijetu.

Utvrđeni su mnogi nedostaci u dosadašnjem modelu kvalitete i provođenja obrazovanja odraslih. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih pokrenula je faze reforme kvalitete i sustava obrazovanja odraslih, a tako i projekt „Razvoj sustava osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih“. U skladu sa smjernicama Hrvatskog kvalifikacijskog okvira razvijeni su novi standardi zanimanja i izrađeni standardi kvalifikacija. U obrazovanje odraslih unesene su sustavne promjene, što je objedinjeno u novom Zakonu o obrazovanju odraslih od 27. prosinca 2021. godine. Model jedinstvenog sustava donosi znatne novosti u izradi programa, vrjednovanju i samovrjednovanju ustanova za obrazovanje odraslih.

U organizaciji Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih i Zajednice ustanova za obrazovanje odraslih Republike Hrvatske te suorganizatora Hrvatskog andragoškog društva održana je u Zagrebu 3. i 4. ožujka 2022. godine stručno-znanstvena konferencija „Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera“, koja je okupila stručnjake iz područja obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja. Konferenciju su svečano otvorili Ivana Pilko Čunčić (načelnica Sektora za srednjoškolski odgoj i obrazovanje i



Mile Živčić (ASOO), Eržebet Tomić (ZUOO RH) i Dražen Maksimović (HAD)

obrazovanje odraslih, MZO), Luka Čirko (v. d. ravnatelja Uprave za tržište rada i zapošljavanje, MROSP), Mile Živčić (ravnatelj, ASOO), Eržebet Tomić (predsjednica, ZUOO RH) i Dražen Maksimović (predsjednik, HAD). Na konferenciji su u okviru znanstvenih izlaganja i objašnjenja predstavljene teme obuhvaćene novim Zakonom o obrazovanju odraslih, a u sklopu ESF projekta „Promocija cjeloživotnog učenja faza II“. Kako se sada metodologija izrade programa obrazovanja odraslih približila metodologiji izrade programa u redovitom obrazovanju, stupanjem na snagu novog Zakona o obrazovanju odraslih sustav obrazovanja odraslih usklađuje se sa Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru i Pravilnikom o Registru HKO-a. U okviru te teme na konferenciji su protumačeni osnovni pojmovi HKO-a, standardi zanimanja, financiranje vaučerima i drugi izvori financiranja, zelene digitalne vještine kao prioriteta u izradi mikrokvalifikacija i korištenja vaučerima te standard zanimanja kao temelj za izradu standarda kvalifikacije. Osim toga naglasila se nužnost jasnog tumačenja pojma mikrokvalifikacija te nužnost povezanosti visokog obrazovanja i obrazovanja odraslih i na regulatornoj razini. Budući da se u nekim zemljama u nacionalnom kvalifikacijskom okviru mikrokvalifikacije posebno ne ističu, u nekim se zemljama pak odnose na razinu obrazovanja odnosno razinu stjecanja mikrokvalifikacija, ova je tema u nas definirana novim zakonom.

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda. Konferencija je svakako znatno doprinijela implementaciji novog Zakona o obrazovanju odraslih i njegovu razumijevanju.



2. PREDSTAVLJANJE NOVOG ZAKONA O OBRAZOVANJU ODRASLIH I VREMENSKI RASPORED IMPLEMENTACIJE

Ivana Pilko Čunčić, načelnica Sektora
Ministarstvo znanosti i obrazovanja RH
Uprava za odgoj i obrazovanje, Sektor za srednjoškolski odgoj i obrazovanje i obrazovanje odraslih

Novi zakon o obrazovanju odraslih potreban je zbog povećanja broja odraslih osoba koje sudjeluju u cjeloživotnom učenju te jačanju svijesti o brzim promjenama na tržištu rada, potrebi za novim vještinama radno sposobna stanovništva i potrebi za stalnim usklađivanjem obrazovanja s potrebama na tržištu rada.

Ključne promjene povezane su s upravljanjem ustanovom, usklađivanjem programa obrazovanja i programa vrjednovanja s Registrom HKO-a, financiranjem obrazovanja za stjecanje vještina potrebnih za rad vaučerima, uvođenjem sustava osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih, priznavanjem informalnog i neformalnog učenja kao i s Nacionalnim informacijskim sustavom obrazovanja odraslih (NISOO).

2.1. Upravljanje ustanovom i podizanje kvalitete rada ustanova

Procesom upravljanja ustanovom važno je zadovoljiti sljedeće kriterije vezane uz dionike:

- a) Ravnatelj
 - razina 7 HKO-a
 - može obavljati i poslove andragoškog voditelja u ustanovi koja provodi najviše deset programa obrazovanja (najviše dva za stjecanje cjelovite kvalifikacije na razini 4.1. i 4.2. HKO-a)
 - nije propisano na koje će radno vrijeme biti zaposlen te na koju vrstu radnog odnosa.
- b) Andragoški voditelj
 - razina 7 HKO-a
 - najmanje četiri godine radnog iskustva na odgojno-obrazovnim poslovima u ustanovama u sustavu odgoja i obrazovanja
 - zaposlen na puno radno vrijeme (osim ako obavlja i poslove ravnatelja)
 - može provoditi nastavu u ustanovi koja provodi najviše deset programa obrazovanja (najviše dva za stjecanje cjelovite kvalifikacije na razinama 4.1. i 4.2. HKO-a) i ako ne obavlja poslove ravnatelja
 - na svakih pet lokacija izvođenja nastave izvan sjedišta ustanove (u trenutku provedbe) potreban je novi andragoški voditelj zaposlen na puno radno vrijeme.
- c) Nastavnici u obrazovanju odraslih
 - ugovor o radu ili ugovor o djelu
 - ustanova je obvezna zaposliti na puno radno vrijeme najmanje jednog nastavnika i to na svaka dva obrazovna sektora ako provodi programe obrazovanja ili programe vrjednovanja za stjecanje cjelovite kvalifikacije na

razinama 4.1. i 4.2. HKO-a i na svaka tri obrazovna sektora ako provodi programe obrazovanja ili programe vrjednovanja za stjecanje skupova ishoda učenja ili kvalifikacije

- iznimka se odnosi u slučaju ako je broj polaznika na godišnjoj razini veći od 500, onda vrijedi pravilo dva obrazovna sektora.

2.2. Andragoški voditelj i najčešća pitanja

1. Što ako se nastava izvodi u sjedištu ustanove i na šest lokacija izvan sjedišta?
 - u sjedištu mora biti zaposlen andragoški voditelj/ravnatelj
 - ako ustanova izvodi nastavu u sjedištu i na još četiri lokacije izvan sjedišta ne mora zapošljivati novog andragoškog voditelja
 - ako izvodi program u sjedištu i na šest lokacija potreban je dodatni andragoški voditelj.
2. Što obuhvaćaju odgojno-obrazovni poslovi?
 - poslove u obrazovnoj vertikali od predškolske ustanove, osnovne i srednje škole, visokog učilišta do obrazovanja odraslih.
3. Što je s osobama koje nemaju četiri godine radnog iskustva, a zaposlene su kao voditelji?
 - nastavljaju raditi ako su zaposlene na neodređeno radno vrijeme.
4. Kako se vrjednuje radni staž osoba koje su radile na ugovor o djelu?
 - prema članku 30. Zakona o mirovinskom osiguranju svaki iznos uplaćen preko ugovora o djelu obračunava se kao određeni broj radnih dana.
5. Ako andragoški voditelj ima završen diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, mora li imati pedagoške kompetencije (tzv. DPPO)?
 - Zakonom nije propisan uvjet stjecanja pedagoških kompetencija
 - osoba koja ima najmanje četiri godine radnog iskustva u neposrednim odgojno-obrazovnim poslovima u ustanovama u sustavu odgoja i obrazovanja ima stečene pedagoške kompetencije.
6. Što se smatra cjelovitom kvalifikacijom završenog studijskog programa iz područja andragogije?
 - zakonska mogućnost, ne obveza
 - stječe se završetkom diplomskog sveučilišnog studija iz područja andragogije (120 ECTS) uz prethodno stečenih 180 ECTS bodova završetkom preddiplomskoga sveučilišnog studija – cjelovita kvalifikacija magistra/magistre andragogije
 - trenutačno u RH ne postoji mogućnost upisa na studij iz područja andragogije, ali nekoliko hrvatskih sveučilišta uskoro planira organizirati i izvoditi taj studijski program na sveučilišnoj razini
 - osobe koje imaju cjelovitu kvalifikaciju iz andragogije studirale su na sveučilištima u inozemstvu te su provele postupak nostrifikacije diplome o završenom studiju iz andragogije.

2.3. Nastavnici i najčešća pitanja

1. Zapošljavanje na puno radno vrijeme najmanje jednog nastavnika na svaka dva obrazovna sektora:
 - ako ustanova provodi programe iz jednog obrazovnog sektora na razini 4.1. i 4.2. ne mora imati nastavnika zaposlenog na puno radno vrijeme
 - ako provodi programe u dva obrazovna sektora na razini 4.1. i 4.2. mora imati zaposlenog jednog nastavnika
 - ako provodi programe u tri obrazovna sektora mora imati jednog, a u četiri sektora dva nastavnika.
2. Zapošljavanje na puno radno vrijeme najmanje jednog nastavnika na svaka tri obrazovna sektora (osposobljavanje, usavršavanje):
 - programi za stjecanje mikrokvalifikacija ili djelomičnih kvalifikacija zahtijevaju zapošljavanje jednog nastavnika na puno radno vrijeme ako se provode u tri sektora

- nastavnik se mora zaposliti u trenutku provedbe nastave u svim trima sektorima – ne odnosi se na broj odobrenih programa (rješenja) koje ustanova ima.

2.4. Usklađivanje programa obrazovanja i programa vrjednovanja sa SK-om ili SIU-om iz Registra HKO-a

Programi u obrazovanju odraslih (razine 1 – 5 HKO-a)

Programi obrazovanja

- za stjecanje i vrjednovanje SIU-a (mikrokvalifikacije)
- za stjecanje djelomične kvalifikacije (osposobljavanje, usavršavanje i strukovno specijalističko usavršavanje)
- za stjecanje cjelovite kvalifikacije

Programi vrjednovanja

- priznavanje neformalno i informalno stečenih znanja i vještina.

Programi obrazovanja i programi vrjednovanja moraju biti usklađeni sa SK-om ili SIU-om iz Registra HKO-a te relevantni u odnosu na tržište rada. Prije podnošenja zahtjeva MZO-u radi dobivanja rješenja nužno je dobiti stručno mišljenje ASOO-a o usklađenosti programa obrazovanja/programa vrjednovanja s odgovarajućim SK-om ili SIU-om. Kada u Registru HKO-a dođe do izmjene SK-a ili SIU-a, ustanova je dužna uskladiti program unutar 6 mjeseci.

Ti postupci postaju obvezni nakon donošenja novog Pravilnika o standardima i normativima (prosinac 2022.). Ako u Registru HKO-a već postoje SK i SIU za izradu ili usklađivanje programa, treba ih izraditi na taj način (primjer: programi za stjecanje mikrokvalifikacija).

2.5. Financiranje obrazovanja za stjecanje vještina potrebnih za rad vaučerima

Formalni i neformalni programi obrazovanja odraslih za stjecanje kompetencija potrebnih za rad mogu se financirati vaučerima. Programi se moraju temeljiti na poveznici sa SZ-om ili SKOMP/ SK-om ili SIU-om iz Registra HKO-a.

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih daje stručno mišljenje o usklađenosti za formalne programe dok nadležna tijela državne uprave i Ministarstvo nadležno za rad daju suglasnost o usklađenosti za formalne programe koji su u njihovoj nadležnosti, odnosno suglasnost o usklađenosti neformalnih programa za stjecanje kompetencija potrebnih za rad. Kriterije za dodjelu vaučera pravilnicima propisuju ministri nadležnih državnih tijela koja dodjeljuju vaučere.

2.6. Uvođenje sustava osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih

Sustav osiguravanja kvalitete ustanova uspostavlja se sljedećim postupcima:

- samovrjednovanjem ustanova (smjernice i alati – ASOO)
- vanjskim vrjednovanjem ustanova (ASOO)
- vrjednovanjem provedbe programa obrazovanja i vrjednovanja (MZO)
- vanjskim vrjednovanjem ishoda učenja polaznika (ASOO)
- stručnim, inspekcijskim i upravnim nadzorom rada ustanove (ASOO/MZO)
- praćenjem rada ustanova putem NISOO-a (ASOO/MZO)

Vanjskim vrjednovanjem ustanove ocjenjuje se razina kvalitete. Ako je ona vrlo visoka ili visoka slijedom toga omogućena je provedba programa vrjednovanja, no ako je nezadovoljavajuće razine kvalitete i to dva puta uzastopno propisuje se trajna zabrana izvođenja programa.

2.7. Akcijski plan implementacije (podzakonski i drugi akti)

Plan implementacije podrazumijeva:

- Metodologija za izradu programa obrazovanja (donesena)
- Metodologija za izradu programa vrjednovanja – rok i nositelj (6 mjeseci, ASOO).
- Područja, postupci i alati za samovrjednovanje ustanova – rok i nositelj (12 mjeseci, ASOO).
- Pravilnik o standardima i normativima za provedbu programa ustanovama za obrazovanje odraslih, Pravilnik o osiguravanju kvalitete u ustanovama za obrazovanje odraslih, Pravilnik o evidencijama, andragoškoj dokumentaciji i javnim ispravama, Pravilnik o dodjeli vaučera – rok i nositelj (12 mjeseci, MZO).
- Pravilnik o priznavanju i vrjednovanju neformalno i informalno stečenih ishoda učenja – rok i nositelj (18 mjeseci, MZO).

2.8. Prijelazne i završne odredbe

Postojeći pravilnici ostaju na snazi do stupanja na snagu novih pravilnika. U razdoblju od tri godine od dana stupanja na snagu zakona ustanove mogu izvoditi programe obrazovanja na temelju rješenja donesenih prije njegova stupanja na snagu. Ako se odgovarajući SK ili SIU upiše u Registar HKO-a prije isteka trogodišnjeg roka, ustanova je obvezna unutar šest mjeseci od dana upisa uskladiti obrazovne programe.

Osobe koje su u trenutku stupanja na snagu Zakona obavljale poslove ravnatelja, a ne ispunjavaju uvjete Zakona (razina 7 HKO-a), s obavljanjem poslova nastavljaju do isteka mandata. Osobe koje su u trenutku stupanja na snagu Zakona u radnom odnosu na neodređeno vrijeme obavljale poslove andragoškog voditelja, a ne ispunjavaju uvjete iz Zakona (radno iskustvo), nastavljaju s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

Ustanove su dužne zaposliti andragoškog voditelja u punom radnom vremenu unutar godinu dana od dana stupanja na snagu Zakona te su dužne uskladiti odredbe statuta i drugih općih akata s odredbama Zakona unutar godinu dana od dana stupanja na snagu.

2.9. Važne napomene

Polaznik (program obrazovanja) i pristupnik (program vrjednovanja) mora biti osoba s navršених 14 godina života. Znatno je smanjen broj dokumenata koji se moraju priložiti zahtjevu za izdavanje rješenja u sjedištu ustanove ili izvan njega. Rješenja se trenutačno mogu ishoditi bez usuglašenosti programa s HKO-om sve do donošenja novog pravilnika o standardima i normativima za što je predviđen rok do kraja 2022. godine, no pod uvjetom da u Registru HKO-a ne postoje SK i SIU (rješenja vrijede tri godine od donošenja zakona). Rješenja koja će biti donesena prema novom zakonu (HKO) vrijede uz obvezu usklađivanja programa po potrebi. Do donošenja novih pravilnika posao se obavlja u skladu s postojećim pravilnicima.



Ivan Pilko Čunčić (MZO)



3. PREDSTAVLJANJE SUSTAVA VAUČERA I APLIKACIJE ZA PRIJAVU

Irena Bačelić, načelnica Sektora za tržište rada

Matej Petranović, viši stručni savjetnik

Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike RH

U okviru Nacionalnog plana otpornosti i oporavka (NPOO) predviđeno je razvijanje sustava vaučera, odnosno modela za stjecanje vještina zaposlenih i nezaposlenih osoba, a u skladu s gospodarskim potrebama. Vaučer je instrument dodjele javnih sredstava za obrazovanje odraslih, a dodjeljuje se na temelju Ugovora o obrazovanju odraslih. Vaučer zaposlenima i nezaposlenima osigurava stjecanje potrebnih vještina na brz i učinkovit način, stjecanje vještina prema individualnim potrebama te zapošljivost i konkurentnost na tržištu rada. Dodjeljuje se putem aplikacije uz minimalno administriranje. Izbor programa i obrazovne institucije ovisi o korisniku te će mu se pri izboru obrazovnih programa osigurati tehnička podrška. Na raspolaganju stoji savjetovanje te usluge stručne podrške za razvoj karijere svakog korisnika, a osigurana su mu i značajna financijska sredstva.

3.1. Preduvjeti za uspostavu sustava vaučera

Donesene su izmjene i dopune Zakona o HKO-u, ukinuta su sektorska vijeća, a za formalno i stručno vrjednovanje standarda zanimanja nadležan je MROSP. Donesen je Pravilnik o Registru, Metodologija za izradu standarda zanimanja/skupova kompetencija te Zakon o obrazovanju odraslih. Sastavljeno je Povjerenstvo za stručno vrjednovanje zahtjeva za upis standarda zanimanja i skupova kompetencija, koje okuplja stručnjake iz područja rada, tržišta rada, obrazovanja i profiliranja kompetencija te gospodarstva.

Člankom 17. propisuju se formalni i neformalni programi obrazovanja za stjecanje kompetencija potrebnih za rad. Uvodi se pojam stjecanja mikrokvalifikacija, što je podloga za kraće obrazovne programe. Izrađen je nacrt pravilnika o kriterijima za odabir kompetencija potrebnih za rad, za odabir pružatelja usluga i dodjelu vaučera polaznicima formalnog i neformalnog obrazovanja odraslih te provedbene upute.

3.2. Kontekst za NPOO i uspostavu sustava vaučera

Jedan od ključnih izazova u stjecanju vještina jest niska stopa sudjelovanja odraslih u cjeloživotnom obrazovanju. Vještine su glavna pokretačka snaga rasta i produktivnosti.

Ključne su za nezaposlene i mlade koji prvi put dolaze na tržište rada, osiguravaju pristup kvalitetnijim poslovima i uvjet su za uspješan razvoj karijere. Presudne su i za sve zaposlene u svrhu zadržavanja zapošljivosti u vremenima brzih tehnoloških, društvenih i ekonomskih promjena. Upskilling i reskilling nužni su kako bi se iskoristile prednosti ekološke tranzicije iz gospodarskih sektora u padu u rastuće sektore te se prilagodile novim procesima.

Uvođenjem sustava vaučera osigurat će se preduvjeti i postupci za poticanje cjeloživotnog učenja i stjecanja novih vještina, a s naglaskom na digitalne i zelene vještine. Usvajanje novih vještina povećat će zapošljivost te potaknuti usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada.

Prioriteti MROSP-a jesu usklađivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada implementacijom HKO-a, promicanje cjeloživotnog obrazovanja, razvoj analitičkih alata za praćenje i predviđanje potreba tržišta rada, praćenje zapošljivosti, ulaganje u ljudske potencijale u skladu s potrebama tržišta rada, usklađivanje Nacionalne klasifikacije zanimanja s

ESCO klasifikacijom te usklađivanje obrazovne politike i politike stipendiranja s tržištem rada.

3.3. Hrvatski kvalifikacijski okvir

Preduvjet za korištenje vaučerima jest program obrazovanja izrađen sukladno HKO-u. Proces modernizacije i reforme kvalifikacijskog sustava u Republici Hrvatskoj provodi se Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom – HKO (engl. Croatian Qualifications Framework, CROQF), kojim se uspostavlja mehanizam za prepoznavanje nesklada između ponude i potražnje za rad na razini kompetencija.

Ciljevi HKO-a obuhvaćaju kvalitetno zapošljavanje, izgradnju sustava vrjednovanja i priznavanja kompetencija stečenih na radnom mjestu i drugim oblicima učenja, unaprjeđenje suradnje između različitih sudionika u obrazovanju, stvaranja jedinstvenog sustava upravljanja kvalitetom postojećih i novih kvalifikacija, stvaranje razumljiva prikaza obrazovnih postignuća za poslodavce, polaznike obrazovanja i roditelje te promoviranje obrazovanja u RH.

3.4. Povezivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada

Standard zanimanja jest rezultat dogovora relevantnih dionika na tržištu rada o optimalnom sadržaju određenog zanimanja, odnosno o ključnim poslovima i kompetencijama (znanjima i vještinama uz pripadnu samostalnost i odgovornost). Popis svih poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju te popis kompetencija potrebnih za njihovo uspješno obavljanje (Zakon o HKO-u, članak 2.)

Upravo je HKO definiran kao ključno sredstvo povezivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada te je donesen Zakon o HKO-u, koji pak definira način usklađivanja obrazovnih programa i stjecanje vještina koje odgovaraju potrebama poslodavaca. Sunositelji provedbe Zakona jesu MROSP i MZO.

3.5. Odnos između standarda zanimanja/skompa i standarda kvalifikacija/obrazovnih programa

Kvalitetno izrađen standard zanimanja / skup kompetencija pomoći će u izradi boljeg standarda kvalifikacija/skupova ishoda učenja jer će se na odgovarajući način uskladiti s obrazovnim programom. Ako se stručne podloge za izradu standarda zanimanja / skupa kompetencija kvalitetno izvedu/upotrijebe (anketa o standardu zanimanja, profili itd.), standard kvalifikacija / skupovi ishoda učenja na odgovarajući će način biti usmjereni na potrebe tržišta rada, što će rezultirati usklađenošću ponude i potražnje za znanjem i vještinama na tržištu rada.



Irena Bačelić (MROSP)

3.6. Uloga MROSP-a u provedbi HKO-a

MROSP je nadležan u skladu sa Zakonom o HKO-u i Pravilniku o Registru HKO-a za praćenje zapošljavanja osoba sa stečenim kvalifikacijama, razvoj i izradu alata za donošenje standarda zanimanja / skupova kompetencija, podregistar standarda zanimanja, formalno i stručno vrjednovanje standarda zanimanja, imenovanje povjerenstva za stručno vrjednovanje standarda zanimanja ili skupova kompetencija te odabir sektorskih stručnjaka te donošenje ministrove odluke o upisu SZ-a u Registar HKO-a.

3.7. Povjerenstvo za vrjednovanje standarda zanimanja / skupova kompetencija

Povjerenstvo za stručno vrjednovanje standarda zanimanja i skupova kompetencija osnovano je u listopadu 2021. godine te je dosad održano šesnaest sastanaka. Povjerenstvu je radi stručnog vrjednovanja upućeno ukupno 194 standarda zanimanja. U registru HKO-a pozitivnom je odlukom upisan ukupno 233 SZ (132 prije osnivanja Povjerenstva i 101 standard zanimanja prema Odluci ministra nakon osnivanja Povjerenstva).

3.8. Hodogram aktivnosti u vrjednovanju standarda zanimanja / skupa kompetencija

U skladu sa Zakonom o HOK-u člankom 14. st. 1. propisano je da se postupak upisa standarda zanimanja u Registar pokreće na zahtjev pravne ili fizičke osobe te tijela državne uprave koji za to imaju opravdani interes. Zahtjev je moguće podnijeti jedino u Registru HKO-a, koji svim predlagateljima postaje dostupan nakon što otvore korisnički račun pri Srcu, tj. dobiju vlastitu AAI@EDUHR korisničku zaporku.

Standardi zanimanja izrađuju se na temelju Metodologije za izradu standarda zanimanja i skupova kompetencija, koja je dostupna na mrežnoj stranici HKO-a (<http://www.kvalifikacije.hr>).

Formalno i stručno vrjednovanje standarda zanimanja u nadležnosti je MROSP-a i Povjerenstva za stručno vrjednovanje standarda zanimanja uz sektorske stručnjake izabrane na temelju javnog poziva dostupnog na mrežnoj stranici (<https://mrosp.gov.hr/javni-poziv-za-prijavu-sektorskih-strucnjaka-koji-ce-sudjelovati-u-radu-povjerenstva-za-strucno-vrednovanje-zahtjeva-za-upis-standarda-zanimanja-i-skupova-kompetencija/12421>).

Nakon pozitivnog stručnog vrjednovanja standarda zanimanja / skup kompetencija upisuje se u Registar HOK-a odlukom ministra nadležnog za rad. Na temelju izrađenih standarda zanimanja / skupova kompetencija mogu se izrađivati standardi kvalifikacija / skupovi ishoda učenja. Za izradu standarda zanimanja nužno je kontaktirati s MROSP-om.



Matej Petranović (MROSP)

3.9. Postupak upisa prijedloga SZ-a u Registar

Postupak se odvija kroz tri sljedeće faze:

1. faza

Podregistar standarda zanimanja vodi ministarstvo nadležno za rad. Predlagatelji standarda zanimanja i skupova kompetencija podnose zahtjeve u Registar HKO-a putem modula Zahtjevi.

Za pristup sustavu nužni su registracija i odobrenje nadležnog ministarstva. Nakon toga predlagatelji mogu predlagati nove zahtjeve za upis u Registar te pregledavati svoje aktivne i zaključene zahtjeve. Sve promjene povezane s pojedinim zahtjevom evidentiraju se u sustavu Registra, o čemu se predlagatelja obavještava e-poštom.

2. faza

Formalno vrjednovanje provodi ministarstvo nadležno za rad. Prije predaje zahtjeva za upis standarda zanimanja / skupa kompetencija potrebno je ministarstvu nadležnom za rad dostaviti obrazac Prijedlog na suglasnost za izradu standarda zanimanja / skupa kompetencija. Pošto je dostavljeni prijedlog odobren, predlagatelj preko Registra može uputiti zahtjev za formalno vrjednovanje. Formalnim se vrjednovanjem provjerava sadrži li zahtjev propisanu dokumentaciju i podatke te je li sektorski i analitički utemeljen. Ako je formalna provjera pozitivna, zahtjev se upućuje na stručno vrjednovanje.

3. faza

Stručno vrjednovanje zahtjeva provodi Povjerenstvo za stručno vrjednovanje standarda zanimanja i skupova kompetencija. Povjerenstvo ima sedam stalnih članova koje je imenovao ministar nadležan za rad. Stručnu podršku radu Povjerenstva pružaju i sektorski stručnjaci prijavljeni na listu stručnjaka, i to na temelju javnog poziva koji je objavilo ministarstvo nadležno za rad. Javni poziv za prijavu sektorskih stručnjaka trajno je otvoren, a rad Povjerenstva administrira ministarstvo nadležno za rad. Slijedom pozitivnog mišljenja Povjerenstva predlaže se upis standarda zanimanja / skupa kompetencija u Registar HKO-a.

Upisom zahtjeva u Registar HKO-a on postaje javno dostupan dokument te služi kao podloga za izradu skupova ishoda učenja i standarda kvalifikacija. Svi upisani standardi zanimanja s naglaskom na zelene i digitalne vještine čine temelj za izradu kraćih obrazovnih programa u procesu uspostave i dodjele vaučera. Poslodavci su u suradnji sa HZZ-om definirali vještine tražene na tržištu rada, koje su zatim povezane sa skupom kompetencija i standardom zanimanja upisanim u Registar HKO-a.

3.10. Javno dostupan Registar HKO-a

Podregistar standarda zanimanja sa svim upisanim standardima zanimanja / skupovima kompetencija dostupan je na poveznici <https://hko.srce.hr/registar/>. Svi zainteresirani mogu pregledavati i na temelju upisanih standarda zanimanja izrađivati standarde kvalifikacija / skupove ishoda učenja i obrazovne programe. Pri izradi novog standarda zanimanja / skupa kompetencija potrebno je u Podregistru standarda zanimanja pogledati postoji li sličan standard zanimanja / skup kompetencija kako ne bi dolazilo do upisa istih standarda zanimanja.



4. ZELENE I DIGITALNE VJEŠTINE ZA VAUČERE U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Tihomir Žiljak, Hrvatsko andragoško društvo

4.1. Uvod

Krize snažno utječu na društvo, ekonomiju, politiku, pa i obrazovanje. Treba odgovoriti na sve izazove što ih donosi kriza i stvoriti temelje za nove razvojne cikluse. Kriza može stvoriti nove mogućnosti (što se najčešće i navodi), ali i ne mora. Nalazimo se (2022. godini) u razdoblju u kojem se krize pojavljuju jedna za drugom. Prate nas od početka ovog stoljeća/tisućljeća. Europa se našla usred krize koja je uzela maha na razmeđu stoljeća. Obrazovni odgovori postali su ključni u suočavanju s njezinim posljedicama (primjerice Memorandum o cjeloživotnom učenju i čitav Lisabonski proces u Europskoj uniji). Slijedi financijska kriza nakon 2008. godine, migrantska kriza 2015. godine, kriza izazvana epidemijom koronavirusa te ukrajinska kriza, kojoj upravo svjedočimo.

Obrazovni izazovi od nas zahtijevaju odgovor na trenutačne potrebe i pripremu za budućnost. Pojavljuju se novi koncepti ili koncepti prikazani kao inovacije koje bi trebale znatno poboljšati sustav obrazovanja odraslih, polaznicima olakšati učenje, poduzetnicima dati kompetentnije radnike, regulatorima omogućiti da urede sustav, a provoditeljskim organizacijama omogućiti da rade više, kvalitetnije i u povoljnijim financijskim okolnostima. Posljednji takav pokušaj jest proces oporavka nakon epidemije koronavirusa, a otvoreno pitanje ostaje što će se dogoditi nakon ukrajinske krize. Za sada se ističe dvostruka tranzicija (zelena i digitalna), a uz prijedloge za uvođenje mikrokvalifikacija i vaučera. Sama ideja i poticaji za uvođenje mikrokvalifikacija potječu iz Europske unije, ali je ustvari riječ o ideji koja se u posljednjih 8 – 9 godina širi iz Australije, Novog Zelanda, Kanade, Ujedinjenog Kraljevstva itd. Stoga je i Europska unija prepoznala vrijednost te ideje. Uvođenje je vaučera također ideja što potječe iz Europske unije. Digitalna i zelena tranzicija jest rezultat globalnih procesa i nastojanja definiranih još u Ciljevima održivog razvoja do 2030. (UN).

Što su mikrokvalifikacije? Otegotna je okolnost što ne postoji općeprihvaćena definicija mikrokvalifikacije, već se u različitim sustavima različito opisuje. Međutim zajedničko svim njezinim opisima jest to da se odnosi na učenje u ograničenom razdoblju te na određene manje skupove ishoda učenja. Rezultat može biti dio ili dodatak formalnim kvalifikacijama. Rezultati i različiti oblici potvrda o stečenim kompetencijama mogu se slagati tijekom vremena, što doprinosi individualnoj karijeri učenja. S obzirom na njihovu ograničenu veličinu i usmjerenost pretpostavljaju fleksibilnije oblike učenja od onih svojstvenih tradicionalnim kvalifikacijama, a i njihovo kombiniranje može biti slobodnije. Često se provode u obliku nastave na daljinu (*online*).

Nije nužno da ih svi provoditelji i svi obrazovni sustavi nazivaju jednako. U određenim su sustavima poznati kao nanokvalifikacije, negdje je pak riječ o bedževima (kao što su naši nastavnici dobivali simbolične značke tijekom stručnog usavršavanja u sklopu Škole za život), a negdje o specijalizaciji. U hrvatskom sustavu obrazovanju odraslih mikrokvalifikacije se zakonski smještaju i u proces osposobljavanja i usavršavanja odraslih.

Sam naziv *micro-credentials* za sada je preveden kao mikrokvalifikacije, a radi se o potvrdi ili potvrdama (vjerodajnicama) kojima se dokazuju određeni skupovi ishoda učenja, tj. stečenih kompetencija.

4.2. Europska inicijativa i hrvatski odgovor

Što je potaknulo taj proces? Razlog su zasigurno i spomenute krize. Međutim na to utječu i ubrzane tehnološke promjene. Činjenica je to na koju upozoravaju šokantni podatci međunarodnih organizacija, prema kojima će se 50 % svih zaposlenih do 2025. godine morati prekvalificirati ili dodatno osposobiti! Još je pak šokantnije da danas ne postoji čak 85 % zanimanja koja će se tražiti 2030. godine. U tih nekoliko predstojećih godina žurno treba učiniti nešto u redovnom obrazovnom sustavu, ali i u sustavu koji obuhvaća zaposlene odrasle osobe koje će i tada biti radno aktivne.

Hrvatski poticaji mogu obuhvatiti sve rečeno, ali i problem slabog sudjelovanja odraslih u obrazovanju (dva do tri puta manje od europskog prosjeka) i problem stalne strukturne neusklađenosti potreba tržišta rada i obrazovne strukture nezaposlenih. U nedavnoj saborskoj raspravi o Zakonu o obrazovanju odraslih (prosinac 2021.) istaknuto je i nezadovoljstvo odnosom broja ustanova i verificiranih programa obrazovanja odraslih sa socijalnim i gospodarskim rezultatima tog obrazovnog sustava. Spominjala se i potreba uređivanja sustava, poticaja za veće uključivanje polaznika, prilagodba obrazovnih programa njihovim potrebama, interesima i mogućnostima sudjelovanja.

Mikrokvalifikacije bi mogle pomoći u rješavanju većine tih problema. Valja doduše podsjetiti da nas katkad ponesu obrazovni optimizam i nerealna očekivanja. Pomislimo da će obrazovanje iznaći rješenja za društveni razvoj, socijalnu sigurnost, društvenu stabilnost, konkurentnost gospodarstva. Samo obrazovanje to pak riješiti ne može, ali može znatno pridonijeti.

Poneki ključni europski pravci naznačeni su već u Akcijskom planu za provedbu Europskog stupa socijalnih prava (2021.). Naime sâm Europski stup socijalnih prava iz 2017. godine daje osnovni smjer i hrvatskim socijalnim politikama, a bitno jest to što započinje naglašavanjem važnosti cjeloživotnog učenja. Akcijskim se planom nastoji postići da najmanje 60 % odraslih godišnje sudjeluje u obrazovanju te da najmanje 80 % osoba u dobi od 16 do 74 godine treba imati osnovne digitalne vještine. Dakle nije riječ samo o zaposlenim, nego i starijim građanima. To su ciljevi koji bi se trebali ostvariti. Rano napuštanje školovanja trebalo bi se dodatno smanjiti, u čemu Hrvatska inače dobro stoji iako to ne vrijedi za sve obrazovne skupine. Osobe s invaliditetom ili Romi mnogo ranije i mnogo češće napuštaju obrazovanje od ostatka stanovništva. Stoga je dovoljno posla za sve oblike inkluzivnog obrazovanja.

Osnovni dokumenti na kojima EU temelji svoj pristup mikrokvalifikacijama jesu Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021. – 2030.), Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost iz 2020. godine i Akcijski plan za digitalno obrazovanje (2021. – 2027.).

Riječ je o dokumentima usmjerenima na dvije osnovne skupine korisnika mikrokvalifikacija: prva su skupina studenti, a druga polaznici u obrazovanju odraslih i kontinuiranom strukovnom obrazovanju, Dok su početne provedbe mikrokvalifikacija u Australiji, Novom Zelandu i drugim pionirima ove ideje ponajprije bile usmjerene na visoko obrazovanje, Europska unija to je uravnoteženo proširila i na obrazovanje odraslih i kontinuirano strukovno obrazovanje. U obama se dijelovima (visoko obrazovanje i kontinuirano strukovno obrazovanje) nastoje osigurati fleksibilnije i modularne mogućnosti učenja s ponudom uključivih oblika učenja. Taj posljednji element (uključivost za one koji manje sudjeluju) u budućoj se provedbi ne smije zanemariti.

U središtu pozornosti jesu potrebe, interesi i želje pojedinaca. Dakle pojedinac mora biti doslovno (ne samo deklarativno) u središtu. Na njemu je težak zadatak izbora vrste obrazovanja i prikupljanja različitih obrazovnih rezultata. To je jasni nastavak koncepta zapošljivosti (nasuprot zaposlenosti), koji prati ideju cjeloživotnog učenja i različitih putova učenja koje bira sam pojedinac, a sa svim posljedicama svog izbora. Zadaća ustanova i regulatora jest da pojedincu olakšaju taj izbor. To je posebno važno za osobe s nižim kvalifikacijama i slabijom čitalačkom odnosno digitalnom pismenošću, koje će bez pomoći teško pronaći pravi izbor za svoje potrebe ili želje. Potpora ne smije biti podcjenjujuća, a mora biti učinkovita. Sama ideja mikrokvalifikacija nadovezuje se na prethodno iskustvo MOOC-ova (masovnih otvorenih *online* tečajeva), pa provođenje obrazovnih programa u takvu okružju zahtijeva određeno prethodno obrazovanje te specifične digitalne vještine.

Europska unija (prije svega Europska komisija) polazi dakle od toga da su mikrokvalifikacije priznanje i bilježenje rezultata takvih kratkih tečajeva, često u digitalnom području, te da mogu poboljšati prohodnost među različitim oblicima obrazovanja te povećati fleksibilnost u procesu učenja. Upravo se tako aktivnosti učenja bolje prilagođavaju potrebama pojedinaca. U čitavom procesu nije važno samo to da je riječ o europskoj inicijativi nego i da provedba u državama članicama mora biti ujednačena. To, naravno, ne znači da će sve države imati jednak obrazovni sustav (jer ga nemaju), ali kriteriji i standardi trebaju biti ujednačeni. Povjerenstvo stoga nastoji oblikovati zajedničku definiciju i europske standarde za mikrokvalifikacije neovisno o tijelu koje ih dodjeljuje.

Za sada je oblikovana zajednička europska radne definicije, koja glasi:

“Mikrokvalifikacija je dokaz ishoda učenja ostvarenih u kratkom, transparentno ocijenjenom tečaju ili modulu. Može se steći na fizičkoj lokaciji, putem interneta ili u kombiniranom formatu”(Europska komisija, 2022.)“

Hrvatski sudionici u obrazovanju odraslih i visokom obrazovanju zdušno su prihvatili ovu inicijativu. Većina sudionika iz visokog obrazovanja za sada ne vidi veće probleme za integraciju sustava mikrokvalifikacija u izgrađeni sistem ishoda učenja, razina i ECTS bodova. U krajnjoj liniji taj je sustav u drugim državama i izgrađen prije svega u visokom obrazovanju.

U obrazovanju odraslih dva su se procesa poklopila s pitanjem mikrokvalifikacija. Prvi je uvođenje vaučera. Naime Hrvatska je europsku inicijativu za otvaranje osobnih računa za učenje prevela kao sustav vaučera. Radi se o javnim sredstvima koja se dodjeljuju pojedincu za potrebe njegova učenja. Sredstva se mogu dopunjavati i drugim izvorima, a fleksibilnost je prihvatljiva. Vaučeri mogu biti namijenjeni određenoj vrsti programa; u Hrvatskoj će biti povezani s jačanjem digitalnih i zelenih vještina. O pojedincu i njegovu odabiru ovisi u kojoj će obrazovnoj ustanovi taj vaučer upotrijebiti. Dakle ideja vaučera nije da obrazovne ustanove dobiju novac kojim će prikupiti polaznike, nego da se natječu s drugim provoditeljima te svojom kvalitetom i atraktivnim programima nastoje privući polaznike da upravo kod njih iskoriste svoje vaučere. Hrvatski sustav vaučera izgrađuje se na temelju francuskog modela, a osnovno financiranje provodilo bi se sredstvima planiranima u Nacionalnom planu oporavka i otpornosti, kojemu pripada pilot-projekt osposobljavanja odraslih vaučerima. I o inicijativi za osobni račun za učenje u Europskoj se uniji raspravljalo tijekom 2021. godine, a rasprava je završila 10. prosinca 2021. s preporukom da se inicijativa prihvati kao korisna za EU i države članice, a da način provođenja i prilagodbu same inicijative valja prepustiti državama. Ključni akteri u Hrvatskoj (prije svega Ministarstvo rada, obitelji i socijalnih politika) nastoje povezati spomenute dvije inicijative, kao što se nadovezuju i u Programu vještina za Europu. Prema tome u Hrvatskoj se mikrokvalifikacije tumače kao prikladan način upotrebe planiranih vaučera za učinkovito i djelotvorno trošenje EU sredstava namijenjenih oporavku i otpornosti. Kao i svaka obrazovna inicijativa i osobni račun za učenje ima svoje dobre i loše strane. Vrijedi upozoriti da je OECD 2019. godine izdao knjigu (istraživanje) naziva Osobni račun učenja – panacea ili Pandorina kutija? Valja nešto iz nje naučiti.

Druga bitna činjenica jest da se uvođenje novih ideja odvija usporedno s donošenjem novog Zakona o obrazovanju odraslih. Taj se zakon pripremao gotovo pet godina te su u njega na prijedlog u konačnici ugrađeni i vaučeri (čitava 5. glava) i mikrokvalifikacije. Vaučerima se mogu financirati formalni i neformalni programi obrazovanja odraslih. Kada je riječ o vaučerima financiranim iz europskih strukturnih i investicijskih fondova te mehanizma za oporavak i otpornost, Zakon propisuje da se moraju temeljiti „na poveznici sa standardom zanimanja ili skupom kompetencija i standardom kvalifikacije ili skupom ishoda učenja iz Registra HKO-a”. Dakle i vaučeri i mikrokvalifikacije usko će biti povezani s Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom. U samom su tekstu Zakona i osposobljavanje i usavršavanje određeni kao oblici mikrokvalifikacija: „Osposobljavanje je obrazovanje za stjecanje skupova ishoda učenja (mikrokvalifikacije) i/ili kvalifikacije koje se stežu na razinama 2, 3 i 4 HKO-a, a pristupa im se najmanje s razine 1 HKO-a...strukovno specijalističko usavršavanje je obrazovanje za stjecanje skupova ishoda učenja (mikrokvalifikacije) i/ili kvalifikacije na razini 5 HKO-a u dijelu koji se odnosi na strukovno specijalističko usavršavanje, a pristupa im se najmanje s razine 4 HKO-a...usavršavanje u obrazovanju odraslih je obrazovanje za stjecanje skupova ishoda učenja (mikrokvalifikacije) i/ili kvalifikacija koje se stežu na razini 4 HKO-a, a pristupa im se najmanje s iste razine“. Tako su ključni hrvatski akteri definirali mikrokvalifikacije, a istodobno sa završetkom spomenute europske rasprave. Tom se brzinom nastoji stvoriti prilika za upotrebu sredstava Nacionalnog programa oporavka i otpornosti uz poštovanje određene tradicije i uvriježenih oblika obrazovanja odraslih. Osposobljavanje i usavršavanje pojaviti će se u novom ruhu s ponekim novim pravilima.

4.3. Zelene i digitalne vještine

Određivanje zelenih i digitalnih vještina, kao ključnog dijela dvostruke (zelene i digitalne) transformacije, jest pretpostavka za provođenje sustava vaučera i financiranje izrade mikrokvalifikacija. Davanjem prednosti zelenim i digitalnim vještinama u Programu vještina za Europu (2020.) nastoji se istaknuti tranzicija koja treba promijeniti svakodnevni život građana, njihov rad i komunikaciju. Očekuje se da će prelazak Europske unije na resursno učinkovito, kružno, digitalizirano i klimatski neutralno gospodarstvo te široka primjena umjetne inteligencije i robotike stvoriti nova radna mjesta. Europski zeleni plan (2019.) prihvaćen je kao inovativni europski izlaz iz posljedica pandemije. Uključuje prekvalifikaciju i usavršavanje koji su potrebni za učinkovitu ekološku tranziciju. U tim će aktivnostima Europski socijalni fond plus imati važnu ulogu: pomagat će europskim radnicima u stjecanju vještina potrebnih za prilagodbu potrebama na tržištu rada.

CEDEFOP i Međunarodna organizacija rada (ILO) surađivali su na tom razvoju zelenih vještina od 2010. godine te objavili izvješće Vještine za zelena radna mjesta: globalni pogled (2011.). Nakon toga objavili su još nekoliko izvješća o zelenim poslovima. Iz CEDEFOP-ova pregleda razvidne su razlike u definiranju i regulaciji zelenih zanimanja s obzirom na države. Dakle osnovni (zeleni) ciljevi nisu dvojbjeni, ali načini njihove operacionalizacije i razumijevanja djelomice ostaju na nacionalnoj razini. Zbog različitih interpretacija i definiranja EU je odlučila da će Komisija stvoriti pretpostavke za ujednačeno razumijevanje, a kako bi mogla pratiti i mjeriti provedbu zajednički dogovorenih

ciljeva. Kako je EU za zelenu tranziciju namijenila znatna sredstva, sva nastojanja za ujednačeno razumijevanje, standardizirana mjerila i evaluacijski alate trebali bi doprinijeti ostvarenju osnovnih zelenih ciljeva.

Za digitalnu tranziciju iznimno je važan razvoj digitalnih vještina. Razvoj vještina nije cilj, već je jednostavno nužno spriječiti isključenost iz ekonomskog, društvenog i političkog života svih onih koji se teško snalaze u složenom tehnološkom okružju. Naravno treba uzeti u obzir razliku među pojmovima digitalna pismenost, digitalne vještina i digitalne kompetencije. Digitalne kompetencije jasno su prisutne kao jedan od prioriteta prve ideje o važnosti društva znanja u Europi (sredina 1990-ih), kao jedan od prioriteta u Memorandumu o cjeloživotnom učenju iz 2000. godine (digitalna pismenost za rad u suvremenom tehnološkom okružju). U programu Digitalni kompas 2030.: europski pristup za digitalno desetljeće digitalna pismenost spominje se u sklopu potrebe da kupci i korisnici budu digitalno pismeni kako bi se mogli koristiti suvremenim uređajima (str. 13). Korisnici bi trebali biti tehnološki osposobljeni i socijalno odgovorni. U europskom Digitalnom kompasu obrazovanje stanovništva za jačanje digitalnih vještina i stvaranje – obrazovni prioriteti operacionaliziraju se u Akcijskom planu za digitalno obrazovanje (2021. – 2027.). Njime se nastoji ponuditi vizija visokokvalitetnog, uključivog i pristupačnog europskog digitalnog obrazovanja. Pri tome se rabe iskustva upotrebe digitalnih alata u vrijeme pandemije koronavirusa.

U Europskom programu vještina iz 2020. zelene i digitalne vještine dobile su gotovo glavnu ulogu. Ciljevi digitalnog razvoja jasno su definirani u Akcijskom planu za digitalno obrazovanje (2021. – 2027.), koji se nadovezuje na sličan plan iz prethodnog razdoblja (2018. – 2020.). Na temelju iskustva stečenog tijekom krize uzrokovane pandemijom namjeravaju se što potpunije upotrijebiti obrazovne mogućnosti novih tehnologija, a u različite svrhe i za različite uzraste. Upravo je zato Europska komisija u Europskom programu vještina i akcijskom planu za digitalno obrazovanje postavila ambiciozne ciljeve, a kako bi osigurala da 70 % odraslih do 2025. stekne temeljne digitalne vještine. Pritom je važno spomenuti da se to odnosi na osobe do 74 godine. Nužno je istaknuti i kako se tim obrazovanjem ne rješava samo problem zapošljivosti, socijalnog uključivanja i mogućnosti sudjelovanja svakodnevnih obiteljskih obveza nego i ostvarivanje prava i jednaka dostupnost javnih resursa. Zaključno valja reći da je osiguravanje digitalnih vještina pitanje ljudskih i građanskih prava.

4.4. Razine zelenih vještina

Za razumijevanje i određivanje zelenih vještina korisne su analize unutar ESCO-a (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations Scheme)¹. Na temelju opsežnog istraživanja prikazane su različite razine „zelenosti“ određenih vještina i određenih zanimanja.

One se mogu podijeliti na smeđe (koje treba smanjiti ili napustiti), bijele (koje su neutralne) i zelene (koje predstavljaju poželjnu budućnost).

Tablica 1. Skupine vještina prema intenzitetu zelenih vještina

Skupine vještina	Definicija (ESCO)	Primjeri
Smeđe	znanja i vještine kojima se povećava negativan utjecaj ljudskih aktivnosti na okoliš	Proizvodnja električne energije iz ugljena (<i>Međunarodna organizacija rada, Vještine za zeleniju budućnost</i>)
Bijele	znanja i vještine kojima se ne povećava niti se smanjuje negativan utjecaj čovjekove djelatnosti na okoliš	Test performansi računala ili softvera (<i>Australska klasifikacija vještina</i>)
Zelene	znanja i vještine kojima se smanjuje negativan utjecaj ljudske djelatnosti na okoliš	Kogeneracija topline/ hlađenja i energije iz geotermalne energije (<i>EU taksonomija za održive aktivnosti</i>)

ESCO, 2022.

1 Višejezična klasifikacija europskih vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja

Unutar zelenih vještina se mogu razlikovati strukovne i generičke zelene vještine, točnije: generičke, posebne i visokospecijalizirane.

- generičke zelene vještine pomažu razviti svijest i pridonijeti provedbi resursno učinkovitih aktivnosti, ekograđanstva, itd.
- posebne zelene vještine potrebne su za implementaciju standarda i procesa za zaštitu ekosustava i biološke raznolikosti te za smanjenje potrošnje energije, materijala i vode
- visokospecijalizirane zelene vještine potrebne su za razvoj i implementaciju zelenih tehnologija, kao što su obnovljivi izvori energije, tretman otpadnih voda (ESCO, 2022.).

ESCO je usustavio zelene vještine, zelena znanja i transverzalna znanja:

Tablica 2. Zelene vještine

1.	Informatičke vještine
2.	Komunikacija, suradnja i kreativnost
3.	Pomoć i njega
4.	Upravljačke vještine
5.	Rukovanje i premještanje
6.	Rukovanje strojevima i posebnom opremom
7.	Građevinarstvo

Izvor: ESCO, 2022.

Tablica 3. Zelena znanja

1.	Inženjerstvo, proizvodnja i graditeljstvo
2.	Prirodne znanosti, matematika i statistika
3.	Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterinarstvo
4.	Trgovina, administracija i pravo
5.	Usluge
6.	Društvene znanosti, novinarstvo i informacije
7.	Informacijsko-komunikacijske tehnologije
8.	Zdravstvo i socijalna skrb
9.	Umjetnost i humanističke znanosti

Izvor: ESCO, 2022.

Tablica 4. Transverzalne vještine

Životne vještine

Izvor: ESCO, 2022.

Na njihovim stranicama i u njihovim bazama postoje znakoviti izvori za definiranje zelenih vještina i znanja potrebnih u određenim zanimanjima.

Jedan od primjera jesu vještine nužne za upotrebu održivih materijala u graditeljstvu.

Znanja: održivi materijali za ugradnju

Opis: vrste materijala za ugradnju kojima se negativan utjecaj zgrade i njezine konstrukcije na vanjski okoliš svodi na najmanju moguću mjeru tijekom cijelog vijeka njezine uporabe.

Vrsta vještine

- znanje

Razina ponovne upotrebljivosti vještine

- vještine i kompetencije svojstvene određenom sektoru

Šire vještine/kompetencije

- građevinarstvo (visokogradnja i niskogradnja)
- industrija građevinskih materijala

Osnovna vještina/kompetencija

- inženjer/inženjerka elektrotehnike
- inženjer/inženjerka strojarstva
- instalater/instalaterka kamina

Dodatna vještina/kompetencija

- inženjer/inženjerka energetike

Status released URI koncepta

<http://data.europa.eu/esco/skill/303c6ab0-21c3-4b09-ac77-d405936857d9>

4.5. Određena pitanja povezana s provedbom

Sama provedba otvorit će određena pitanja. Jedno od njih jest kako ujednačeno (ili bar konzistentno) rješavati predtercijarno i tercijarno obrazovanje. Naime ta se dva obrazovna sektora u hrvatskom obrazovnom sustavu i zakonima (npr. u Zakonu o obrazovanju odraslih) tretiraju zasebno?

Kako uklopiti mikrokvalifikacije u obrazovni sustavi i kako ih povezati s drugim načinima stjecanja kvalifikacija a da se ne ugrozi cjelovitost samog sustava? Na koji se način skupljanjem bodova može steći djelomična ili cjelovita kvalifikacija? Naime već je iz Zakona razvidno da osposobljavanje i usavršavanje nisu jedini načini na koje se stječu određeni skupovi kompetencija, posebno ako se uključe i osposobljavanja koja nisu dio sustava formalnog obrazovanja koje regulira Zakon o obrazovanju odraslih.

Svaki spomenuti sudionik od ovog procesa ima određena očekivanja. Provođitelji se nadaju europskim sredstvima. Poslodavci najvjerojatnije očekuju brže i jeftinije osposobljavanje radnika i stjecanje nedostajućih vještina. Regulatori očekuju više reda u provođenju obrazovanja odraslih (čvršćom povezanošću programa s ujednačenim standardima i skupovima kompetencija). Tomu se nadaju i provođitelji koji se bune protiv nelojalne (ili nekvalitetne) konkurencije. No ključno pitanje jest ovo: imaju li mogući polaznici kakva očekivanja? Kako doći do njih i kako ih motivirati na korištenje ovim novim prilikama?

Financiranje ovog sustava sa sobom donosi određene izazove na razini visokog obrazovanja, ali i na razini obrazovanja odraslih. Kako stimulirati visokoškolske nastavnike za rad na ovim programima? Kako financirati karijerno savjetovanje unutar samih ustanova za obrazovanje odraslih, tj. kako osigurati dodatne resurse za karijerno savjetovanje u ustanovama? Uloga je Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u tome jasnija. U Zakonu su prilično

jasno podijeljene uloge u obrazovnim ustanovama, ali je pitanje koji će dio javnih obveza (animiranje polaznika, savjetovanje i informiranje) pasti na ustanove financirane na tržištu obrazovnih usluga.

U predstojećem procesu financiranja mikrokvalifikacija vaučerima otvoreno je pitanje hoće li se financirati ulazak u obrazovanje (vaučer za upis) ili završetak obrazovanja (vaučer nakon uspješnog završetka). To pitanje nije se pojavilo samo u Hrvatskoj i ne samo u sustavu vaučera već i kod ponekih oblika javne nabave. Kako vrjednovati kompetencije stečene u sustavu mikrokvalifikacija, s koliko kreditnih bodova? Vjerojatno će to visoko obrazovanje lakše riješiti uhodanim sustavom ECTS-a, a veći problem u tom pogledu jest obrazovanje odraslih i ECVET.

Jedna od opasnosti koja se spominje i u drugim državama koje provode sustav mikrokvalifikacija jest opasnost od pretjeranog administriranja i pretjerano kompliciranog sustava. Sustav mora biti jednostavan, praktičan, razumljiv, prihvatljiv i prilagođen korisnicima. Treba stalno imati na umu da je uključivost jedan od kriterija za provođenje mikrokvalifikacija. To znači da bi sustav trebao biti razumljiv i dostupan skupinama u nepovoljnom položaju i sa slabijom ovladanošću osnovnim vještinama.

Jedan od ključnih elemenata jest sustav osiguravanja kvalitete, koji je u visokom obrazovanju odraslih već izgrađen, a završava se i u obrazovanju odraslih. Međutim izazov je – kao i uvijek – kako ga dosljedno provoditi.

4.6. Zaključak

Zaključno valja reći da razvijanje zelenih i digitalnih vještina i znanja unutar mikrokvalifikacija i uz pomoć vaučera pruža nove mogućnosti za fleksibilno i uključivo obrazovanje, novi ciklus razvoja ustanova za obrazovanje odraslih i bolje reguliranje provođenja programa obrazovanja odraslih. Pritom se nikako ne smije zaboraviti da su polaznici (a ne ustanove i regulatori) ključ uspjeha ovih inicijativa. One će im koristiti, bit će otvoreniji stjecanju novih vještina te živjeti bolje i zadovoljnije ili će se pak znatan broj njih i dalje uzdržavati od obrazovanja odraslih. Ključno je pitanje hoće li to utjecati na tržište rada te zelenu i digitalnu transformaciju, a ne hoćemo li zadovoljiti političke zahtjeve.



Tihomir Žiljak (HAD)

4.7. Literatura

CEDEFOP (2009). *Individual Learning Accounts*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupno na: https://www.cedefop.europa.eu/files/5192_en.pdf

CEDEFOP (2015). *Green skills and innovation for inclusive growth*. https://www.cedefop.europa.eu/files/3069_en.pdf

Commission of the European Communities (2000). *A Memorandum for Lifelong Learning*. European Communities. Brussels: Directorate General Education and Culture. Brussels, 30.10.2000 SEC(2000) 1832

ESCO (2022). *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en>

ESCO (2022). *Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification*. Technical Report –January 2022

European Commission (2020). *Adult Learning and COVID-19: challenges and opportunities. A Report from the ET2020 Working Group on Adult Learning*. Dostupno na: https://www.andras.ee/sites/default/files/taiskasvanud_ja_covid_raport.pdf

Europska komisija (2016). *Novi program vještina za Europu- Suradnja na jačanju ljudskog kapitala, zapošljivosti i konkurentnosti*. {SWD(2016) 195 final}

Europska komisija (2019). *Europski zeleni plan*. Bruxelles, 11.12.2019. COM(2019) 640 final. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52019DC0640&from=EN>

Europska komisija (2020). *Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost*. {SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

Europska komisija (2021). *Akcijski plan za digitalno obrazovanje*. <https://education.ec.europa.eu/hr/akcijski-plan-za-digitalno-obrazovanje-2021-2027>

Europska komisija (2021). *Digitalni kompas 2030.: europski pristup za digitalno desetljeće*. Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/hr/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118>

Europska komisija (2022). *Europski pristup mikrokvalifikacijama*. <https://education.ec.europa.eu/hr/europski-pristup-mikrokvalifikacijama> OECD (2019). *Individual Learning Accounts Panacea or Pandora's Box?* OECD Publishing.

Europski parlament, Vijeće i Komisija (2017). *Europski stup socijalnih prava*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rightsbooklet_hr.pdf

Vijeće EU (2021). *Rezolucija Vijeća o novom europskom programu za obrazovanje odraslih za razdoblje 2021. – 2030*. (2021/C 504/02). Dostupno na: [https://eur-lex.europa.eu/legal content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214(01)&from=EN)

Vijeće EU (2021.) *Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021.–2030.)* (2021/C 66/01)

WEF (2020). *The Jobs Reset Forum*. Dostupno na: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

Zakon o obrazovanju odraslih, Narodne novine 144/2001

5. MIKROKVALIFIKACIJE U SEKTORU STROJARSTVA I ELEKTROTEHNIKE

Dražen Maksimović, Hrvatsko andragoško društvo

U sklopu Konferencije „Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera“ u okviru ESF projekta Promocija cjeloživotnog učenja faza II (projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda) prikazan je slikovit primjer izrade mikrokvalifikacije čija svrha jest implementacija vaučera kao alata za jačanje ljudskih potencijala.

Time se htjelo uputiti na proces pokretanja izrade temeljene na razvoju standarda zanimanja automehatroničar. Kako je riječ o standardu izrađenom suradnjom poslodavaca i radnika koji obavljaju poslove tog zanimanja, izrađeni su ključni poslovi na temelju njihovih iskaza (intervju, anketa, fokus-skupina). Na temelju prikupljenog gradiva ključni su poslovi koji se obavljaju i koji će se u bliskoj budućnosti obavljati u sklopu tog zanimanja te koje će kompetencije biti potrebne, odnosno koje to već jesu za obavljanje zadaća koje proizlaze iz ovih zanimanja. Iskustvo i intuitivnost osoba iz realnog sektora ovim je standardom zacrtalo prilično jasan sljedeći korak.

Naravno, na temelju pripadajućih skupova kompetencija kao i samih kompetencija stvara se standard kvalifikacije kao najbitniji obrazovni dokument. Na osnovu njega radna skupina, u kojoj se u ovom slučaju nalaze eminentni članovi obrazovne zajednice bliski ovoj tematici, ponajprije oblikuje skupove ishoda učenja. Skupovi ishoda učenja u ovom se slučaju deriviraju (matematički rečeno), odnosno kreiraju se kao minimalne smislene cjeline. Na temelju kreiranih skupova ishoda učenja s pripadajućim ishodima učenja iskazuje se jasan obrazovni cilj sa svim neizostavnim sastavnicama. Kvalitetnom raščlambom u skupove ishoda učenja integriraju se (matematički rečeno) svi prethodni elementi. Tako se stvara cjelina koja se zove standard kvalifikacije. Poznavanje spomenutih koraka vrlo je važno u izradi određene mikrokvalifikacije koja treba biti fleksibilna, svrsishodna i primjenjiva a da se pri tome polaznici mogu što bezbolnije uključiti.

Stoga je tvorac ove prezentacije, Tihomir Tomčić, dao primjer dobre prakse za četiri „zelene mikrokvalifikacije“:

„Servisiranje i održavanje hibridnih vozila” – 5 CSVET

„Servisiranje i održavanje električnih vozila” – 5 CSVET

„Servisiranje i održavanje baterija HEV/EV” – 1 CSVET

„Sigurnosni zahtjevi povezani s hibridnim i električnim vozilima” – 1 CSVET

Dakako u prezentaciji se spominje „zeleno“, pri čemu valja podsjetiti na Nacionalni plan otpornosti i oporavka, koji uz digitalne posebno ističe i zelene vještine.

U prezentaciji se naravno pojavljuje i broj bodova (u slučaju obrazovanja odraslih množi se s brojem sati kako bi se mogao dobiti uvid u opterećenje polaznika).

Primjer dobre prakse iz prezentacije prikazuje i mogućnost kombinatorike glede sastavljanja razumne cjeline pretočene u mikrokvalifikaciju.

Također u prezentaciji se naglašava mogućnost izrade mikrokvalifikacije koja nije temeljena na izrađenom standardu zanimanja. Taj pristup zahtijeva postupnost temeljenu na izradi skupa kompetencija „mali standard zanimanja“, a

nakon toga izradu jednog ili više skupova ishoda učenja „mali standard kvalifikacije“ te se na toj osnovi izrađuje pripadajuća mikrokvalifikacija.

Prednosti izrada mikrokvalifikacije na temelju upisanih standarda kvalifikacija u Registar HKO-a jesu relativno brza izrada dokumenta, pristup kompetencijama što su ih izradili poslodavci i radnici, analitičko korištenje bazom Registra HKO-a, brza reakcija glede obrazovnih potreba u obrazovanju odraslih.

Prednosti „neupisanih skompova“ jesu fleksibilniji pristup prema poslodavcima, uzimanje u obzir specifičnih potreba, preciznije kreiranje samih ishoda učenja s pripadajućim vrjednovanjima. Pristupačnost mikrokvalifikacije ciljanoj skupini.



U prilogu (broj 1.) se nalazi prezentacija koju je izradio Tihomir Tomčić, a izložio Dražen Maksimović.



Dražen Maksimović (HAD)

6. POVEZIVANJE MIKROKVALIFIKACIJA U ŠIRE CJELINE I HORIZONTALNA I VERTIKALNA PROHODNOST MIKROKVALIFIKACIJA – PRIMJERI DOBRE PRAKSE

dr. sc. **Siniša Kušić**, izv. prof.
Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet, Odsjek za pedagogiju

Cilj Andragoške škole bio je obuhvatiti cijeli presjek uvođenja i programiranja mikrokvalifikacije kao osnove za dodjelu vaučera. U prethodnim izlaganjima Ministarstva znanosti i obrazovanja prikazan je čitav presjek Zakona o obrazovanju odraslih kao i glavne prijeporne točke, ali i mogućnosti koje pruža novi zakon.



Siniša Kušić

Predstavnici Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike izložili su glavne elemente za programiranje mikrokvalifikacija, a uz veliki naglasak na „zelene i digitalne” vještine.

Iz prethodnog smo zaključili kako nam je potreban životni primjer koji je dr. sc. Siniša Kušić, izv. prof. prenio svojim izlaganjem, a koje je obuhvatilo bit mikrokvalifikacija na razinama 6. i 7. HKO-a.

U uvodu se moglo zamijetiti kako čvrste definicije mikrokvalifikacije još ne postoje. Stoga je prezentacija započela s predloženim definicijama koje bi najbolje mogle opisati bit mikrokvalifikacija. Izlaganje se zatim dakako usmjerilo na daljnje pojmovno razjašnjavanje s naglasakom na svrhu, odnosno rezultate koji se mogu dobiti provedbom ovakvih programa obrazovanja odraslih.

Nakon pojmovnog razjašnjavanja prikazali su se primjeri dobre prakse u okviru EU-a, a uz prikaz sličnosti i različitosti u pojedinim zemljama. Iznimno je vrijedno što je zorno predložena posvećenost razvoju i implementaciji ovog obrazovnog oblika.

Budući da smo se upoznali s pojmovima i primjerima iz europske prakse, bitno je istaknuti i regulatorni okvir na nacionalnoj razini, koji je u pravilu i usklađen s europskim okvirom. Naravno postoje i izazovi na koje valja odgovoriti, a potrebno uskladiti s nacionalnim kvalifikacijskim okvirom uz obvezno osiguranje kvalitete.

Prikazane su definicije, pojmovi svrhe različitosti u europskom prostoru te izazovi u regulatornom okviru, nakon čega su izneseni prijedlozi za fleksibilnije rješavanje regulatornih nejasnoća, i to s jasnim zaključkom.

Sve to potkrijepljeno je primjerima dobre prakse iz Švicarske, Škotske, Belgije, Finske, Švedske i Norveške. Naravno i Hrvatska je predstavljena primjerom Sveučilišta u Rijeci kao sustavom koji se potpuno može prilagoditi razvoju i provedbi mikrokvalifikacija u visokom obrazovanju.



Sve to detaljnije je prikazano u prezentaciji kolege Siniše Kušića u prilogu broj 2.
Osvrt: Dražen Maksimović

7. METODOLOGIJA ZA IZRADU MIKROKVALIFIKACIJA

Mario Vučić, pomoćnik ravnatelja za razvoj obrazovanja odraslih
Irena Ištvančić, voditeljica Odsjeka za zelene i kreativne industrije
Dragica Kovčalića, voditeljica Odsjeka za društvene i osobne usluge
Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

Kvalifikacije su središnji pojam Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (HKO). Kvalifikacija je naziv za objedinjeni skup ishoda učenja određenih razina, obujma, profila/discipline, vrste i kvalitete. Dokazuje se svjedodžbom, diplomom ili drugom javnom ispravom koju izdaje ovlaštena pravna osoba. Kvalifikacije se Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru svrstavaju prema klasama, razinama i vrstama. Svaki pojam sadrži određene informacije izražene nazivom ili numeričkom oznakom i služi jasnijem klasificiranju kvalifikacija na širem europskom prostoru i prepoznatljivosti među različitim obrazovnim sustavima.

Klasa kvalifikacije prema Zakonu o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru može biti cjelovita i djelomična. Cjelovita kvalifikacija definirana je kao kvalifikacija koja samostalno udovoljava uvjetima za pristupanje tržištu rada i/ili za nastavak obrazovanja. Djelomična je ona koja isključivo uz odgovarajuću cjelovitu ili druge djelomične kvalifikacije udovoljava uvjetima za pristupanje tržištu rada i/ili nastavak obrazovanja.

Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru uspostavljeno je trinaest razina cjelovitih kvalifikacija: 1, 2, 3, 4.1, 4.2, 5, 6 st., 6 sv., 7.1 st., 7.1. sv. 7.2 sv., 8.1, 8.2 i šest razina djelomičnih kvalifikacija: 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Cjelovitim i djelomičnim kvalifikacijama pridružuju se razine Hrvatskog kvalifikacijskog okvira uz minimalne uvjete za pristupanje i stjecanje pojedinih kvalifikacija. Svakom kvalifikacijom mora se steći propisani minimalni obujam kvalifikacije koji obuhvaća skupove ishoda učenja unutar standarda kvalifikacije. Minimalni obujam kvalifikacija u sustavu obrazovanja odraslih iskazuje se kreditnim bodovima: HROO (Hrvatski sustav bodova općeg obrazovanja) i



CSVET (Croatian Credit System for Vocational Education odnosno Hrvatski sustav bodova strukovnog obrazovanja i osposobljavanja).

Zakon o HKO-u ne definira mikrokvalifikacije. One ulaze u uporabu stupanjem Zakona o obrazovanju odraslih na snagu gdje su definirane kao obrazovanje za stjecanje skupova ishoda učenja. Dok su skupovi ishoda učenja cjelovite i djelomične kvalifikacije određene standardom kvalifikacije upisanim u Registar HKO-a, skupovi ishoda učenja koji se stječu programima za stjecanje mikrokvalifikacija mogu se preuzimati kako iz cjelovite tako i iz djelomične kvalifikacije te se mogu kombinirati u programe manjeg obujma prema potrebama pojedinca ili svijeta rada.

Nazivi obrazovnih sektora uređeni su Odlukom o uspostavi sektora u strukovnom obrazovanju Ministarstva znanosti i obrazovanja, dok su nazivi sektora uređeni Pravilnikom o Registru HKO-a. Nazivi programa za stjecanje cjelovitih i djelomičnih kvalifikacija najčešće se preuzimaju iz SK. Nazive mikrokvalifikacija nije moguće unaprijed odrediti zbog velikog broja mogućih kombinacija, a one koji sadržavaju više skupova ishoda učenja trebaju sadržavati sažetu informaciju iz koje se može iščitati koje se kompetencije stječu njegovim završetkom.

Razine su pridružena numerička oznaka koja označava stupanj obrazovanja. Razina kvalifikacije određuje se prilikom izrade standarda kvalifikacije. Razine cjelovitih kvalifikacija u sustavu obrazovanja odraslih su 1, 2, 3, 4.1, 4.2, 5 u dijelu koji se odnosi na strukovno specijalističko. Razine djelomičnih kvalifikacija u sustavu obrazovanja odraslih su 2, 3, 4 i 5 u dijelu koji se odnosi na strukovno specijalističko usavršavanje za razliku od razine 5 studijskih programa usavršavanja. Za razliku od razina cjelovitih kvalifikacija, razine djelomičnih kvalifikacija nemaju podrazine (npr. 4.1 ili 4.2). Razine mikrokvalifikacija se preuzimaju iz SIU, a preporuka je ne kombinirati više od jedne razine ispod i jedne razine iznad ukoliko su SIU iz različitih SK.

Obujam programa obrazovanja određen je ukupnim obujmom svih skupova ishoda učenja upisanih u Registar HKO-a na kojima se program temelji. Ukupni obujam kvalifikacija ili skupova ishoda učenja predstavlja vrijeme koje je potrebno polazniku da svlada skupove ishoda učenja predviđene programom, a ne vrijeme koje provodi u ustanovi odnosno trajanje programa. Elementi skupova ishoda učenja (SIU) (naziv, razina, obujam, popis ishoda, uvjeti za pristupanje, materijalni uvjeti, kadrovski uvjeti) propisani su standardom kvalifikacije i ne mogu se mijenjati. Na SKOMP-ove se, uz naziv, stavlja i poveznica u Registru da u sustavu vaučera moraju biti iz područja digitalnog ili zelenog i održivog.

Uvjeti za upis u programe za stjecanje cjelovitih i djelomičnih kvalifikacija uređen je HKO-om (minimalni uvjeti za pristupanje stjecanju kvalifikacije). Uvjeti za upis u program za stjecanje mikrokvalifikacije ovise o razini skupova ishoda učenja koji mikrokvalifikaciju čine te uvjetima pristupa pojedinom skupu ishoda učenja. Ako se radi o programima osposobljavanja, uvjet za upis u program je prethodno stečena cjelovita kvalifikacija minimalno na razini 1. Trajanje programa računa se množenjem obujma i vrijednosti CSVET boda. Načini izvođenja nastave za



Mario Vučić (ASOO), Dragica Kovčalića (ASOO), Dražen Maksimović (HAD)

programe financirane iz sustava vaučera isključivo se provode redovnom nastavom uz mogućnost nastave putem online prijenosa ovisno o programu. Ne navode se sve kompetencije iz SKOMP-a već samo one koje su povezane sa skupovima ishoda učenja koji se stječu pojedinim programom. Kompetencije se ne mogu mijenjati niti prilagođavati.

Moduli se kreiraju povezivanjem skupova ishoda učenja iz jednog standarda kvalifikacije i detaljno se razrađuju u programu. Ustanova za obrazovanje odraslih samostalno razvija module kombinirajući obvezne i izborne skupove ishoda učenja iz djelomičnih i cjelovitih kvalifikacija upisanih u Registar HKO-a. Pri kreiranju modula treba paziti na povezanost skupova ishoda učenja u smislenu cjelinu (modul). Nazivi modula kao i nazivi programa koji nastaju kombiniranjem više skupova ishoda učenja trebaju transparentno sadržavati sažetu informaciju iz koje se može iščitati koje se kompetencije stječu njegovim završetkom. U mikrokvalifikacijama svi moduli su obvezni. Cilj modula izražava objedinjene ishode učenja, odnosno znanja i vještine koje će polaznici postići kroz vođeni proces učenja, učenja temeljenog na radu i samostalnih aktivnosti, to jest prema razvoju kojih kompetencija će polaznici biti usmjeravani. Bitno je razlikovati ciljeve modula od ishoda učenja koji se žele postići kod učenika iako vode istom cilju.

Oblici učenja temeljenog na radu provode se konkretnim programom i to kao integrirani program obrazovanja kroz praktikum, laboratorije ili radionice uz uporabu simulacija i stvarnih projektnih zadataka, kombinirani program obrazovanja koji obuhvaća kombinaciju učenja u svijetu rada (rad kod poslodavca) te u specijaliziranim prostorima unutar ustanove ili putem učenja na radnom mjestu koje uključuje razdoblja učenja kod poslodavaca sve dok se ne steknu potpune kompetencije za određenu kvalifikaciju.

U dijelu obrasca koji se odnosi na dominantan sustav i opisa načina ostvarivanja skupova ishoda učenja upisuju se i opisuju prevladavajući nastavni sustavi, oblici rada, učenja i poučavanja te se određuje redoslijed poučavanja teorijskih sadržaja i usmjeravanja razvoja praktičnih vještina za svaki od skupova ishoda učenja u modulu, odnosno trebaju biti sadržane smjernice za ostvarivanje ishoda učenja kojima se pobliže objašnjavaju specifičnosti implementacije ishoda učenja opisanih modulom u procesu učenja i poučavanja.

Nastavne cjeline proizlaze iz ishoda učenja i služe kao razrada ključnih pojmova. Za svaki skup ishoda učenja potrebno je samostalno izraditi najmanje jednu nastavnu cjelinu. U opisu načina i primjera vrjednovanja skupa ishoda učenja potrebno je voditi računa o aktivnostima koje je potrebno provesti, ciljevima koje je potrebno pratiti i postići kroz akciju/aktivnost, uvjetima pod kojima se aktivnost provodi, alatima koji se koriste, pravilima i standardima kojih se treba pridržavati, problemima i izazovima koje je potrebno prevladati te svakako koristiti stvarne, poslovne i životne situacije. Potrebno je povezati i referentne ključne poslove iz standarda zanimanja, kompetencije, postupke/procedure te zahtjeve radnog mjesta/okoline (oprema, sredstva, alati, materijali).



Irena Ištvančić (ASOO)

8. RADIONICE ZA IZRADU STANDARDA ZANIMANJA/SKUPOVA KOMPETENCIJA I STANDARD KVALIFIKACIJE KAO OSNOVA ZA IZRADU MIKROKVALIFIKACIJE

Voditeljica radionice: **Tamara Vojvoda**

U sklopu Konferencije „Andragoška škola pod nazivom Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera“ u okviru ESF projekta Promocija cjeloživotnog učenja faza II (projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda) u organizaciji Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Zajednice ustanova za obrazovanje odraslih Republike Hrvatske i Hrvatskog andragoškog društva 4. ožujka održale su se radionice za izradu standarda zanimanja/skupova kompetencija i standarda kvalifikacije kao osnova za izradu mikrokvalifikacije.

Radionice su ispred Obrtničkog učilišta vodili Hrvoje Jelen, Laura Majić, Danijel Đekić i Tamara Vojvoda. Svrha radionica bila je upoznati prisutne s osnovnim pojmovima, kraticama i elementima izrade standarda zanimanja i standarda kvalifikacija te objasniti povezanost između njih u svrhu daljnje izrade mikrokvalifikacija.

Tamara Vojvoda radionicu je vodila primjerom izrađenog Standarda zanimanja knjigovođa/knjigovotkinja te Standarda kvalifikacije knjigovođa/knjigovotkinja. Sudionicima je u uvodu ukratko predstavljena metodologija izrade Standarda zanimanja s naglaskom na B dio obrasca. Opisan je proces oblikovanja skupine za izradu Standarda zanimanja (SZ), koji uključuje stručnjaka/stručnjake koji se uključuju u opisivanje ključnih poslova, znanja i vještina, organizaciju i provedbu Ankete te sistematizaciju podataka prikupljenih Anketom izradom prijedloga standarda zanimanja. Naglasak je bio na pojmovima KLJUČNI POSAO, KOMPETENCIJE i SKUPOVI KOMPETENCIJA.

Sudionici su bili raspoređeni u manje skupine, a njihov zadatak bio je popisati ključne poslove za knjigovođu/knjigovotkinju na razini 4.2. Nakon što su ih popisali, usporedili smo ih sa stvarnim primjerom odobrenog Standarda. Sljedeći korak bio je popisati znanja i vještine za nekoliko ključnih poslova koje su izradili, objašnjena im je veza između ovih koraka, sadržaja i svrhe prilagodbe, optimizacije te provedbe Ankete od poslodavaca i zaposlenika.

Na primjeru knjigovođe/knjigovotkinje dan im je zatim popis ključnih poslova s pripadajućim pridruženim kompetencijama kao podloga za sljedeći korak i određivanje skupova kompetencija (SKOMP-ova). Zadatak je bio oblikovati kompetencije u skupove, a neovisno o vrsti posla i ključnim poslovima. Riječ je o koraku koji se pokazao kao prekretnica u razumijevanju Standarda zanimanja. Skupini je kao završni dio prve radionice dan cijeli SZ knjigovođa/knjigovotkinja te im se ukratko rastumačio cijeli obrazac s naglaskom na SKOMP-ove.

Radionicu Standard kvalifikacije kao osnova za izradu mikrokvalifikacije započeli smo pojmom ISHOD UČENJA (IU). Kako su sudionici skupine bili predstavnici ustanova za obrazovanje odraslih, pučkih otvorenih učilišta, Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, ravnatelj srednjih strukovnih škola koje provode obrazovanje odraslih, u ovom koraku nisu imali previše nedoumica. Zadatak da se za određenu kompetenciju napiše nekoliko ishoda učenja uspješno je obavljen.

Sljedeći korak bio je objasniti proces izrade skupova ishoda učenja (SIU), koji čini povezane ishode učenja iste razine, obujma i profila. Dan im je primjer Standarda kvalifikacije knjigovođa/knjigovotkinja te im je prikazan obrazac kako bi uočili strukturu izrade SK-a i skupove ishoda učenja te povezanost skupova ishoda učenja (SIU) i skupova kompetencija (SKOMP) iz Standarda zanimanja.

Zaključak: većini sudionika radionice bili su poznati osnovni pojmovi i opća znanja o Standardu zanimanja i Standardu kvalifikacije, no bilo je nužno upoznati ih s procesom njihove izrade kao i s njihovim sastavnicama, a da bi bolje mogli razumjeti poveznice među elementima te u konačnici njihovu svrsishodnost.

Cilj je radionice postignut: objasniti sudionicima što je SKOMP (skup kompetencija) te SIU (skup ishoda učenja) na temelju logično povezanog ciklusa izrade Standarda zanimanja (SZ) i Standarda kvalifikacije (SK) jer upravo oni čine osnovu za izradu mikrokvalifikacija.

Predstavnici Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih nakon toga su sudjelovali u Radionici za izradu mikrokvalifikacije na primjeru (Program obrazovanja za stjecanje djelomične kvalifikacije knjigovođa/knjigovotkinja) te se učinak prethodnih dviju radionice odmah mogao uočiti. Kako je radionica tekla, sudionici su bili sve zadovoljniji jer su smisleno povezivali dijelove iz SK-a (standarda kvalifikacije) koji se moraju upisivati u Obrazac za izradu mikrokvalifikacija. Prema dobivenim povratnim informacijama sudionikâ sadržaj i raspored radionica zaista se pokazao kao dobar primjer za buduće radionice ovog tipa.

Voditeljica radionice: Laura Majić

Tijekom Andragoške škole sudionici su se temeljitije upoznali s pojmom mikrokvalifikacije, ali i s načinima izrade programa na temelju skupova ishoda učenja. Dane su sveobuhvatne i iscrpne informacije o aktivnostima povezanim s izradom prijedloga standarda zanimanja i standarda kvalifikacije te je objašnjen odnos između standarda zanimanja i standarda kvalifikacije, smješten u kontekst povezivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada.

U prvom dijelu radionice opisan je cjelokupni postupak osmišljavanja, organizacije i provedbe aktivnosti povezanih s izradom standarda zanimanja. Pružene su informacije o koracima i postupcima u aktivnostima povezanim s organizacijom i provedbom Ankete o standardu zanimanja, usustavljivanje informacija i podataka prikupljenih Anketom te informacije o aktivnostima povezanim s formaliziranjem prijedloga standarda zanimanja. Za praktični dio radionice poslužio je primjer standarda zanimanja upisanog u registar te su po njegovu opisu sudionici popisivali ključne poslove i kompetencije, odnosno znanja i vještine. Od kreiranih kompetencija oblikovani su skupovi kompetencija, sadržajna podloga za izradu skupova ishoda učenja, odnosno standard kvalifikacije. Cilj prvog dijela radionice bio je upoznati sudionike s Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom, mehanizmom ponude i potražnje za radom na razini kompetencija te povezanost s tržištem rada, a sâm proces započinje izradom standarda zanimanja.

U drugom dijelu radionice dane su definicije standarda kvalifikacije, čemu služi, tko ga izrađuje, a tko vrjednuje te koje su posljedice standardizacije kvalifikacija. S obzirom na to da standard kvalifikacije treba biti izrađen na temelju standarda zanimanja, sudionici su na izrađene skupove kompetencija kreirali ishode učenja za nekoliko kompetencija unutar skupa kompetencija, a potom i skupove ishoda učenja od kreiranih ishoda učenja. Za svaki skup ishoda učenja bilo je potrebno odrediti razinu, obujam (broj bodova) i ishode učenja. Cilj drugog dijela radionice bio je upoznati sudionike sa standardom kvalifikacije kao s osnovom za izradu mikrokvalifikacije.

Cilj radionice bila je edukacija sudionika u području obrazovanja odraslih, istaknuta je povezanost standarda zanimanja i standarda kvalifikacije, koji predstavljaju temelj za izradu mikrokvalifikacija.



9. ISKUSTVO IZRADE STANDARDA ZANIMANJA NA PRIMJERU ZRAKOPLOVNOG TEHNIČARA – IRE (INSTRUMENTI, RADARI I ELEKTROUREĐAJI)

Hrvoje Jelen, mag. psych.

U sklopu ESF projekta „Implementacija Hrvatskog kvalifikacijskog okvira u povezivanju obrazovanja i tržišta rada“ među ostalim je planirana izrada 200 standarda zanimanja za strukovna zanimanja i područje obrazovanja odraslih. Jedno od tih zanimanja bilo je zrakoplovni tehničar IRE (instrumenti, radari i elektrouređaji), a za njegovu izradu zadužena je Hrvatska gospodarska komora. U ovom će se članku dati kratak pregled pri izradi standarda zanimanja kao i kasnija implementacija tog standarda zanimanja u standard kvalifikacija.

Prije analiziranja poslova i kompetencija standarda zanimanja proveli su se postupci za procjenu strateške, sektorske i analitičke utemeljenosti. Izdvojeni su relevantni dokumenti iz kojih je razvidna potreba za novim standardom zanimanja.

Pri izradi b-obrasca standarda zanimanja prvi zadatak jest oformiti stručnu radnu skupinu, pri čemu se naglasak stavlja na radnike koji se tim poslom bave i poslodavce koji iskazuju svoje potrebe za vrstom i profilom radnika koji je kompetentan preuzeti sve obveze na primjerenoj razini samostalnosti i odgovornosti te koji je sposoban uklopiti nova znanja i suvremene vještine ključne u što duljem vremenskom razdoblju. Također važno je da član radne skupine bude i predstavnik iz obrazovnog sustava koji vodi računa da se obuhvate sve kompetencije kako bi standard zanimanja bio kvalitetna podloga za izradu standarda kvalifikacija, a poslije i obrazovnog programa.

Suradnja je postignuta sa stručnjacima Croatia Airlinesa – najveće zrakoplovne kompanije u Hrvatskoj. Predstavnik radnikâ u radnoj skupini bio je zrakoplovni tehničar IRE koji ima višegodišnje iskustvo te raspolaže svim bitnim edukacijama i certifikatima. Izazov se pojavio pri odabiru predstavnika poslodavaca jer u tako velikoj kompaniji menadžeri koji upravljanju kompanijom nisu dovoljno upoznati s detaljima svakog radnog mjesta. Taj je problem predviđen u Metodologiji za izradu standarda zanimanja koja navodi da u toj ulozi mogu biti i „...predstavnici tih poslodavaca koji imaju dobar uvid u poslove koje radnik u zanimanju obavlja“ (2020. Metodologija za izradu standarda zanimanja, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava). Upravo je zato za predstavnika poslodavaca u radnoj skupini postavljen rukovoditelj tehničkog školstva CA koji organizira i provodi programe stručnog usavršavanja u kompaniji. Upoznat je i sa zahtjevima kojima moraju udovoljiti novozaposleni zrakoplovni tehničari IRE te koja bitna znanja i vještine valja pojačati u idućem razdoblju. Kao predstavnik obrazovanja uključio se ravnatelj Obrtničkog učilišta, koji ima iskustva u izradi standarda zanimanja. Član radne skupine bio je i stručnjak HGK-a upoznat sa sustavom HKO-a i anketiranjem.

Nakon što je radna skupina za izradu standarda zanimanja oformljena, počela je – u skladu s metodologijom – analizirati zanimanje i optimizirati anketu. U tom procesu popisali su se ključni poslovi, znanja i vještine koje je radna skupina ocijenila kao relevantne. Vođeni su i svim međunarodnim propisima koje provodi Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo. Procijenjena su i međusektorska i transverzalna znanja i vještine. Nakon što je kreirana optimizirana anketa za traženo zanimanje, izazov je bio pronalazak vjerodostojnih ispitanika. Naime u Republici Hrvatskoj nema mnogo kompanija koje zapošljavaju takve radnike, no pošto je svim poslodavcima upućena molba za suradnju, većina se odazvala jer im je bio objašnjen značaj kvalitetno obrazovanog kadra i uloga standarda zanimanja kao preduvjeta za kvalitetne obrazovne programe. Sve ankete proveo je član radne skupine koji kao

licencirani psiholog ima relevantnu obuku i iskustvo u anketiranju. Ankete su zatim analizirane i obrađene te je donesen krajnji popis ključnih poslova i kompetencija potrebnih za zanimanje kao i opis zanimanja, uvjeti rada i ostali detalji b-obrasca standarda zanimanja, a naposljetku i prilozi potrebni za predlaganje standarda za upis u Registar standarda zanimanja HKO-a.

Standard zanimanja prošao je postupak vrjednovanja te je upisan u Registar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira 26. siječnja 2022. godine. Trenutačno je u postupku izrada standarda kvalifikacija temeljenog na tom standardu zanimanja, a cilj jest uskladiti obrazovni program kreiran Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom s međunarodnim standardima obrazovanja i certificiranja zrakoplovnih tehničara IRE.

U sklopu radionice na Andragoškoj školi vlastita iskustva u izradi ovog standarda radnoj su skupini prenesena primjerom izrade standarda zanimanja andragoga kao polazne točke za izradu mikrokvalifikacija.



10. RADIONICE O IZRADI KLJUČNIH DOKUMENATA PREMA HKO-U – ISKUSTVA S ANDRAGOŠKE ŠKOLE

Danijel Đekić, mag.

Obrtničko učilište – ustanova za obrazovanje odraslih

U posljednje dvije godine svijet se suočava s velikim promjenama koje utječu na čitava društva te na sve aspekte našeg života – od pandemije koronavirusa, rata u Ukrajini do transformacije europskog društva prema digitalnom i zelenom. Upravo se zato sve više ljudi u Europi nalazi u položaju u kojem njihovo obrazovanje te znanja i vještine stečene njime ne zadovoljavaju potrebe tržišta rada. Dodatna osposobljavanja i usavršavanja postaju imperativ održavanja aktivnog sudjelovanja u društvu i osobnog, društvenog i profesionalnog razvoja te povećanja zapošljivosti. U Hrvatskoj je također prepoznata ta potreba, pogotovo u sjeni dosadašnje vrlo niske stope sudjelovanja odraslih u cjeloživotnom obrazovanju. Stoga je u okviru Nacionalnog plana otpornosti i oporavka predviđeno razvijanje sustava vaučera, odnosno modela za stjecanje vještina zaposlenih i nezaposlenih osoba u skladu s potrebama gospodarstva. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike u idućem će razdoblju dodjeljivati vaučere polaznicima obrazovnih programa za stjecanje mikrokvalifikacija s naglaskom na zelene i digitalne vještine, i to za programe usklađene sa standardima kvalifikacija ili standardima skupova ishoda učenja.

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u koordinaciji s Hrvatskim andragoškim društvom i Zajednicom ustanova za obrazovanje odraslih RH organizirala je konferenciju „Andragoška škola - Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera“ 3. i 4. ožujka 2022. kako bi temeljitije upoznala andragošku zajednicu s mogućnostima i prilikama koje im donosi rastuća potražnja za mikrokvalifikacijama. Osim niza predavanja održane su radionice za izradu standarda zanimanja i skupova kompetencija te standarda kvalifikacije kao osnove za izradu mikrokvalifikacija.

Cilj je radionica bio na praktičan način upoznati sudionike konferencije (ravnatelje ustanova, andragoške voditelje, nastavnike i trenere) s ključnim dokumentima Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO) i koracima njihova razvoja. Naime preduvjet za korištenje vaučerima jest izrađen program, odnosno mikrokvalifikacija sukladno HKO-u, čime se u prvom redu usklađuje relevantnost znanja i vještina mikrokvalifikacija s potrebama tržišta rada.



Sudionici – predavanja i radionice



U prvom dijelu radionica naglasak je bio na standardu zanimanja i skupovima kompetencija te procesima i alatima njihove izrade. Radionicom je simuliran proces aktivnosti prilagodbe i optimizacije Ankete te aktivnosti povezane s provedbom ankete prema Metodologiji za izradu standarda zanimanja i skupova kompetencija. S obzirom na profesionalnu pozadinu sudionika proces je izrade bio simuliran na temelju zanimanja andragoškog voditelja. Tako su sudionici mogli preuzeti ulogu „skupine stručnjaka“ koju ponajprije čine radnici i poslodavci iz zanimanja, odnosno sektora. Sudionici su uz vodstvo facilitatora radionice prilagođavali opći oblik i sadržaj Ankete zanimanju andragoški voditelj te su popisali ključne poslove, definirali znanja i vještine te izradili kompetencije. Iako se taj proces promatraču može činiti kao jednostavan, osobito zato što skupinu stručnjaka čine iskusni stručnjaci iz zanimanja za koje se izrađuje standard zanimanja, simulacija je pokazala upravo suprotno. U vrlo kratkom roku, kao što je trajanje radionice, nije moguće kvalitetno razraditi ključne poslove te pripadajuća znanja i vještine ni za složenija ni za jednostavnija zanimanja. Naime prvo je potrebno razmotriti devet vrsta poslova zastupljenih u Anketi te za svaki procijeniti obuhvaća li ga odabrano zanimanje uopće te u kojoj mjeri da bi se mogao smatrati ključnim poslom. Zatim je potrebno i detaljno opisati ključni posao prema tehničkim uputama Metodologije. Sljedeći korak jest definiranje znanja i vještina. Pritom valja razmotriti znanja i vještine koje se odnose na pojedino zanimanje te imati u vidu različite kontekste u kojima se mogu primjenjivati kao i razinu njihove specifičnosti. Kao čest izazov u ovome koraku javlja se problem popisa znanja i vještina. S jedne strane popis ne bi trebao biti opširan te bi trebao biti usmjeren na znanja i vještine ključne za određeno zanimanje. S druge strane stručnjaci ponekad teško razlučuju što je u određenom procesu znanje i vještina, a što aktivnost.

U drugom dijelu radionice naglasak je bio na izradi standarda kvalifikacija. Radionicom je simuliran proces izrade ishoda učenja i skupova ishoda učenja prema važećim Smjernicama za izradu standarda kvalifikacija u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. Sudionici su na temelju izrađenih kompetencija za zanimanje andragoški voditelj definirali pripadajuće ishode učenja te odredili postupak i primjer vrjednovanja skupa ishoda učenja. Cilj je bio, s jedne strane, istaknuti da je pri izradi ishoda učenja nužno krenuti od kompetencija, odnosno skupova kompetencija iz standarda zanimanja. S druge strane grupiranje ishoda učenja treba osmisliti tako da se njihovim spajanjem u skup jasno može prepoznati postignuće u učenju s odgovarajućim brojem kreditnih bodova na odgovarajućoj razini. Pritom treba izbjegavati formalno ili mehaničko dodavanje aktivnih glagola, a u obzir je potrebno uzeti kontekst i sadržaj danog skupa.

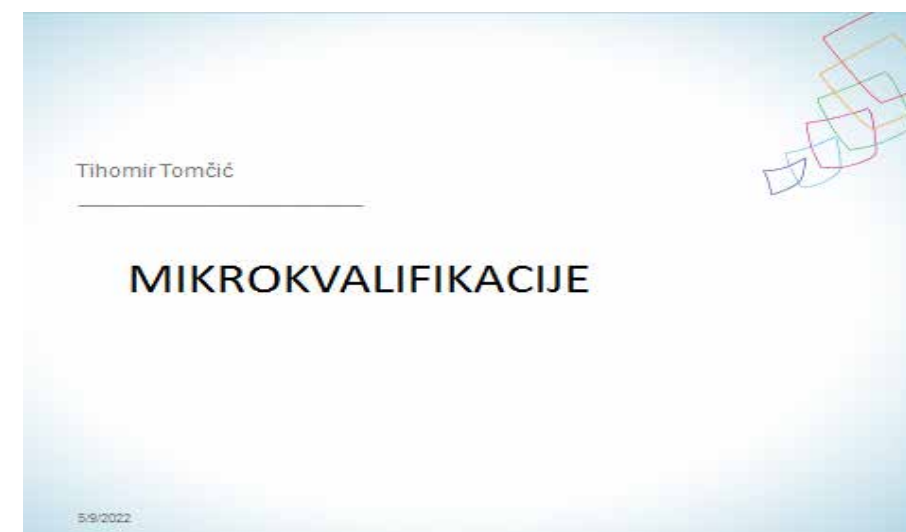
Spomenute dvije radionice bile su zaokružene radionicom o izradi mikrokvalifikacija, koju su održali predstavnici ASOO-a. Sudionici su tako u simuliranim uvjetima mogli izrađivati ključne dokumente HKO-a, od standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i programa koji iz njih proizlazi. Unatoč tomu što je riječ o andragoškim djelatnicima upoznatima s izradom programa obrazovanja odraslih, radionice su pokazale da do sada nisu radili na tim dokumentima. Stoga je istaknuta potreba za daljnjim usavršavanjem, i to ne samo u vidu predavanja, već i radionica, a kako bi mogli odgovoriti na rastuću potrebu za mikrokvalifikacijama.



11 PRILOZI



Prilog 1. (Prezentacija – Mikrokvalifikacije u sektoru strojarstva i elektrotehnike)



Mikrovalifikacija 1

„Servisiranje i održavanje hibridnih vozila” (5)

+

„Sigurnosni zahtjevi povezani s hibridnim i električnim vozilima” (1)

=

6 CSVET (150 sati) = 20 šk + 60 u.t.r + 70 s.a

5/9/2022

Mikrovalifikacija 2

„Servisiranje i održavanje električnih vozila” (5)

+

„Sigurnosni zahtjevi povezani s hibridnim i električnim vozilima” (1)

=

6 CSVET (150 sati) = 10 šk + 70 u.t.r + 70 s.a.

5/9/2022

Mikrovalifikacija 3

„Servisiranje i održavanje baterija HEV/EV” (1)

+

„Sigurnosni zahtjevi povezani s hibridnim i električnim vozilima” (1)

=

2 CSVET (50 sati) = 20 šk + 20 u.t.r + 10 s.a.

5/9/2022

Mikrovalifikacija 4

SIU „Vulkanizerski poslovi” – 8 ishoda učenja

2 CSVET (50 sati) = 5 šk. + 20 u.t.r. + 25 s.a.

5/9/2022

2.) Nepostojanje SIU-a u Registru HKO-a **SKOMP-ovi iz SZ-a**

SZ „Stručni voditelj autoškole / Stručna voditeljica autoškole”
➤ **SKOMP „Organiziranje procesa osposobljavanja kandidata za vozače u autoškoli”**

4 kompetencije **2 SIU**
1 mikrovalifikacija

SZ „Vozač motornog vozila u prijevozu putnika/Vozačica motornog vozila u prijevozu putnika”

➤ **SKOMP „Izvršenje prijevoza putnika cestovnim motornim vozilom”**

➤ **15 kompetencije** **6 SIU**
➤ **1 mikrovalifikacija**

5/9/2022

3.) Nepostojanje SKOMP-ova i SIU-a u Registru HKO-a

Ustanova predlaže novi standard zanimanja:

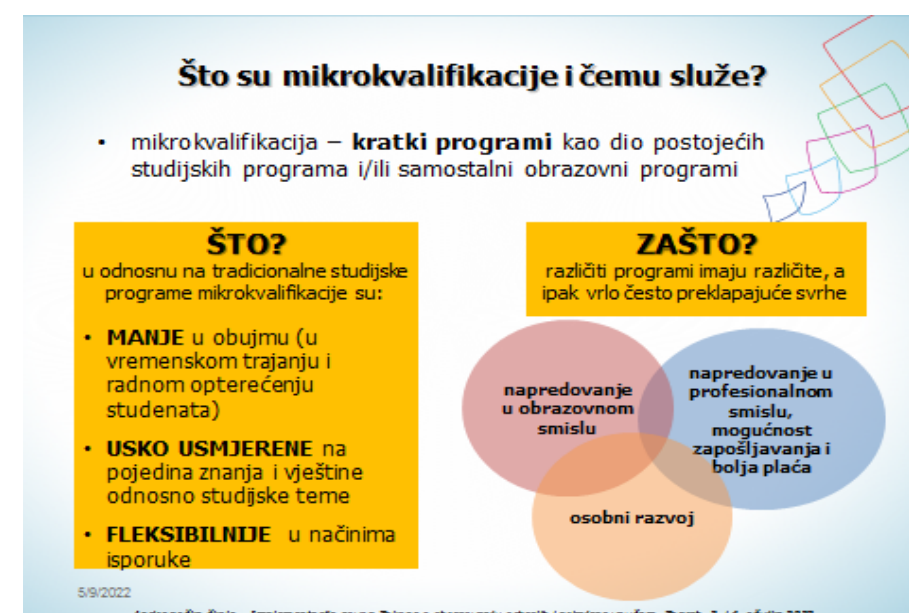
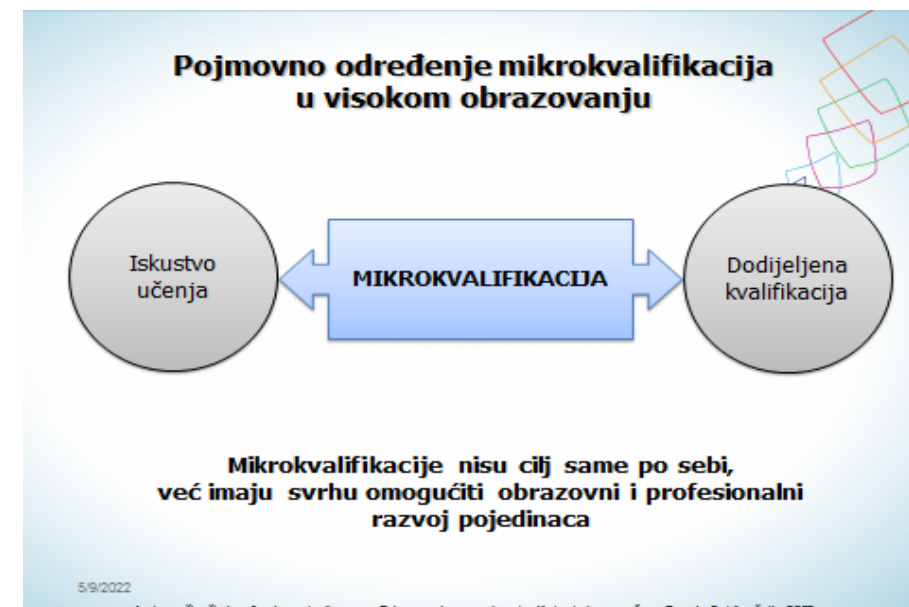
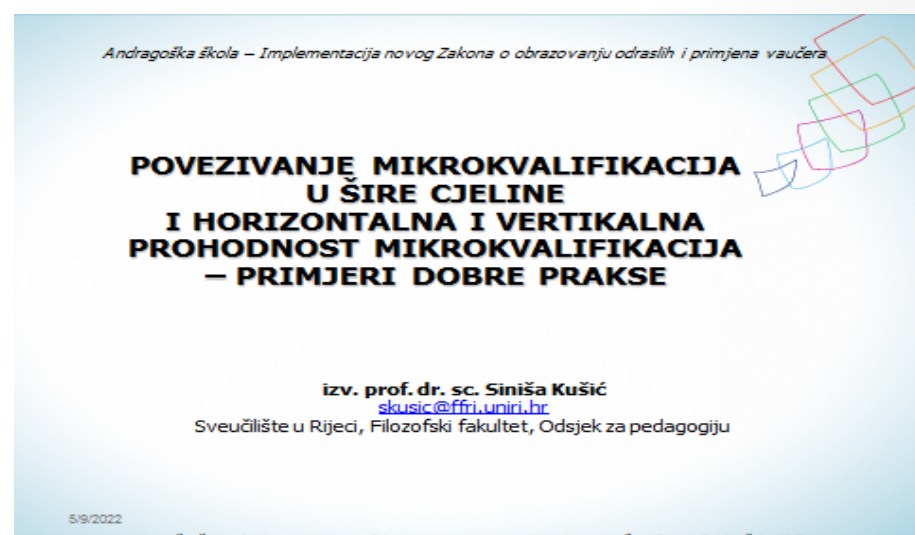
izrada **STANDARDA ZANIMANJA**
upis u Registar HKO-a

izrada **STANDARDA KVALIFIKACIJE**
upis u Registar HKO-a

izrada **PROGRAMA OBRAZOVANJA**

5/9/2022

Prilog 2. (Prezentacija – Povezivanje mikrokvalifikacija u šire cjeline i horizontalna i vertikalna prohodnost mikrokvalifikacija – primjeri dobre prakse)



Europska iskustva - mikrokvalifikacije u visokom obrazovanju

- **projekt MICROBOL** – „Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments“, sufinanciran u okviru programa Erasmus+
- specifični cilj - mogu li se i kako postojeći Bolonjski alati koristiti i/ili ih je potrebno prilagoditi kako bi bili prikladni za mikrokvalifikacije (sudjelovalo je 35 zemalja)
- studija prikazuje stanje mikrokvalifikacija u Europskom prostoru visokog obrazovanja (EHEA) u odnosu na šest dimenzija (1) njihov razvoj; 2) zakonodavstvo; 3) digitalizaciju; 4) primjenjivost na postojeće kvalifikacijske okvire; 5) europski prijenos bodova i sustav akumulacije (ECTS); 6) priznavanje i osiguranje kvalitete)

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena učenja, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.

Nacionalni kvalifikacijski okviri i ECTS bodovi

- u većini zemalja u nacionalnom kvalifikacijskom okviru **se ne spominju mikrokvalifikacije** (mikrokvalifikacije nova tema koja zahtijeva daljnju raspravu na nacionalnoj razini)
- postoji konsenzus oko činjenice da se **mikrokvalifikacije trebaju referirati na NKO što podržava transparentnost i priznavanje mikrokvalifikacija**
- pri stjecanju mikrokvalifikacije **potvrda i "dodatak" trebaju sadržavati sve one elemente koji što bolje opisuju dodijeljenu mikrokvalifikaciju**
- **većina mikrokvalifikacija određena je ECTS bodovima** (u većini slučajeva nije određen raspon ECTS bodova za mikrokvalifikacije)

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena učenja, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.

Prikaz stanja - projektni rezultati

- **većina zemalja već nudi i/ili razvija mikrokvalifikacije** (22 zemlje nude mikrokvalifikacije, u 3 se razvijaju)
- **razumijevanje mikrokvalifikacija uvelike se razlikuje od zemlje do zemlje** (većina zemalja nudi mikrokvalifikacije u obliku modula/kolegija/tematskih cjelina u okviru kolegija unutar studijskih programa na različitim razinama – preddiplomski, diplomski i poslijediplomski; dopunski dodatni tečajevi; razni programi cjeloživotnog obrazovanja; masivni otvoreni online tečajevi - MOOC)
- postoje vrlo **različiti pristupi mikrokvalifikacijama na regulatornoj razini** (u 15 zemalja regulatorni okvir omogućava razvoj mikrokvalifikacija, u 8 zemalja one su izričito regulirane ili spomenute u zakonodavstvu)
- potrebno prilagoditi regulatorni okvir i **omogućiti integraciju mikrokvalifikacija u nacionalno zakonodavstvo**
- u okviru projekta MICROBOL prepoznate su **različite tipologije kvalifikacija koje spadaju u radnu definiciju mikrokvalifikacija**

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena učenja, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.

Osiguravanje kvalitete

- **uključivanje mikrokvalifikacija u nacionalne sustave osiguranja kvalitete** (iako mikrokvalifikacije nisu eksplicitno spomenute u većini zemalja implicitno su obuhvaćene sustavom osiguranja kvalitete sukladno Standardima i smjernicama za osiguranje kvalitete u Europskom prostoru visokog obrazovanja - ESG)
- **vanjski postupci osiguranja kvalitete smatraju se previše opterećujućim da bi se primijenili na mikrokvalifikacije** – u većini slučajeva osiguranje kvalitete provode same institucije koje nude mikrokvalifikacije (pretpostavka je ako je visoko učilište podvrgnuto vanjskom i internom QA-u, sama mikrokvalifikacija bi zadovoljila tražene kriterije kvalitete - vanjski QA potreban je za ocjenjivanje institucije, a ne svake mikroakreditacije)
- **transparentnost je ključno pitanje**

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena učenja, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.

Regulatorni okviri na nacionalnoj razini

- **zemlje u kojima zakonodavstvo omogućava mikrokvalifikacije, ali ne postoji poseban zakon koji to regulira** (npr. priznavanje prethodnog učenja za ulazak u studijski program za stjecanje cjelovite kvalifikacije; priznavanje ECTS bodova stečenih u okviru programa koje nudi visoko učilište; moduli/pojedinačni predmeti u okviru postojećih studijskih programa; razni programi cjeloživotnog obrazovanja odraslih, kontinuiranog profesionalnog obrazovanja i specijalistički programi)
- **zemlje koje imaju posebne propise o mikrokvalifikacijama** (npr. programi kojima se stječe potvrda nakon završetka, bez stjecanja akademskog stupnja; moduli/pojedinačni kolegiji do 30 ECTS-a; različiti programi kontinuiranog profesionalnog obrazovanja)

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena učenja, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.

Svrha priznavanja mikrokvalifikacija

- većina zemalja priznaje mikrokvalifikacije **s ciljem povećanja konkurentnosti studenata/polaznika na tržištu rada**
- manji broj zemalja priznaje mikrokvalifikacije **u akademske svrhe i za potrebe nastavka studija** (u obliku priznavanja ECTS bodova i priznavanja prethodnog učenja)
- **mogućnost akumuliranja mikrokvalifikacija** (u 18 zemalja omogućeno je akumulirati mikrokvalifikacije s ciljem stjecanja djelomične ili potpune kvalifikacije)
- pri akumuliranju mikrokvalifikacija **izazovi se primjećuju kod samostalnih mikrokvalifikacija**, a ne toliko kod mikrokvalifikacija koji su već dio studijskog programa za stjecanje cjelovite kvalifikacije
- podaci pokazuju da se u većini zemalja **ne priznaju mikrokvalifikacije drugih institucija osim visokih učilišta** (uglavnom zbog regulatornog okvira ili nepostojanja QA mehanizama) - u nekim slučajevima, mikrokvalifikacije koje dodjeljuju vanjski pružatelji priznaju se samo kroz priznavanje prethodnog učenja

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena učenja, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.

Kako dalje? Koji su sljedeći koraci?

- jasno i nedvosmisleno **razumijevanja pojma mikrokvalifikacija / mikrokredita**
- **jasan i transparentan zajednički okvir** – ravnoteža između "standardizacije" i fleksibilnosti kako bi se obuhvatila raznolikost iskustava na nacionalnoj razini
- **povezati visokoobrazovanje i obrazovanje odraslih** i na regulatornoj razini
- **izraditi registar** mikrokvalifikacija i visokih učilišta koji nude mikrokvalifikacije
- primijeniti **Lisabonsku konvenciju o priznavanju** (razdoblje studija ili visokoškolska kvalifikacija) i **priznavanje prethodnog učenja** na mikrokvalifikacije - put za stjecanje djelomične i/ili cjelovite kvalifikacije (prohodnost kroz sustav)
- **ENIC-NARIC ured** bi mogao imati ključnu ulogu u preispitivanju postojećih praksi i podržavanju priznavanja mikrokvalifikacija
- u kojoj se mjeri mikrokvalifikacije mogu koristiti za pristup visokom obrazovanju tj. kao ulazna kvalifikacija?

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih / primjena uučena, Zagreb, 3. / 4. ožujka 2022.

Kako dalje? Koji su sljedeći koraci?

- **promišljati o rekonceptualizaciji uloge visokih učilišta u cjeloživotnom učenju**
 - ✓ omogućiti pristup različitim netradicionalnim studentima prije, tijekom i nakon studija;
 - ✓ potaknuti različite oblike suradnje u razvoju mikrokvalifikacija s različitim dionicima izvan sustava visokog obrazovanja što bi doprinijelo relevantnosti mikrokvalifikacija na tržištu rada;
 - ✓ korisnost mikrokvalifikacija u procesu priznavanja prethodnog učenja
- **osiguranje kvalitete za mikrokvalifikacije temeljiti na institucionalnoj evaluaciji** ne na vanjskoj evaluaciji (previše administracije za mikrokvalifikacije) – važna je transparentnost pri čemu visoka učilišta moraju pružiti informacije o mehanizmima osiguranja kvalitete za mikrokvalifikacije

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih / primjena uučena, Zagreb, 3. / 4. ožujka 2022.

Zaključak

- većina ispitanih zemalja mikrokvalifikacije smatra načinom da se visoko obrazovanje u budućnosti učini fleksibilnijim i inkluzivnijim
- visoko obrazovanje ne može ostati izvan trenda mikrokvalifikacija (fleksibilni putevi učenja; uklanjanje barijera za odrasle u visokom obrazovanju; brža prilagodba visokog obrazovanja potrebama promjenjivog tržišta rada – visoko obrazovanje je vrlo trom sustav)

„Mikrokvalifikacije prvo moraju same dokazati svoju vrijednost. Vlade ne mogu puno učiniti za to... kvalitetu mikrokvalifikacija odredit će poslodavci.“

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih / primjena uučena, Zagreb, 3. / 4. ožujka 2022.

Primjeri iz Europe (1/2)

Švicarska

- mnoge institucije nude Certificate o naprednim studijama (*Certificates of Advanced Studies - CAS*), nacionalno priznate poslijediplomske kvalifikacije (najčešće 15 ECTS-a i namijenjen je profesionalcima koji traže usavršavanje ili specijalizaciju u određenom predmetnom području).
- U nekim je slučajevima moguće napredovati od CAS-a do Diplome iz naprednih studija (*Diploma in Advanced Studies - DAS*) - najčešće 30 ECTS-a uz završni rad. U nekim slučajevima, oni s DAS-om mogu također napredovati do Magistara naprednih studija (*Master's in Advanced Studies - MAS*).

Škotska

- ima sličnu strukturu slaganja poslijediplomskih kvalifikacija. Poslijediplomske svjedodžbe (30 ECTS-a) i poslijediplomske diplome (60 ECTS-a) kratki su programi koji se nude na poslijediplomskoj razini.

Belgija

- niz poslijediplomskih svjedodžbi (30 ECTS-a) i programa postdiplomskih diploma (60 ECTS-a) koji se mogu akumulirati od svjedodžbe do diplome do magisterija.

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih / primjena uučena, Zagreb, 3. / 4. ožujka 2022.

Primjeri iz Europe (2/2)

Finska

- na *Metropolia University of Applied Sciences* u okviru otvorenog sveučilišta studentima je omogućeno da se prijave za pojedinačne kolegije (cca. 5 ECTS-a) ili kombiniraju studijske jedinice u okviru „*Open Patha*“ (moguće steći 15-30 bodova iz modula koji se obično nude na prvoj godini preddiplomskog studija).
Studenti „*Open Patha*“ prate isto nastavno gradivo kao i studenti upisani u kompletan preddiplomski studij, obično pohađaju istu nastavu i iste mehanizme vrednovanje

Švedska

- sveučilišta mogu ponuditi niz "samostalnih" tečajeva i programa (dio sustava kontinuiranog obrazovanja; od 7,5 do 30 ECTS bodova) - za različite netradicionalne studente i fleksibilniji su u odnosu na tradicionalne studijske programe.
Npr. na Sveučilištu u Göteborgu, samostalni tečajevi održavaju se kontinuirano tijekom akademske godine, u različitim predmetima i razinama. Samostalni tečajevi mogu se akumulirati u diplomu ako su ispunjeni određeni uvjeti u pogledu komplementarnosti kolegija. ECTS bodovi stečeni na drugim švedskim visokoškolskim ustanovama mogu se prenijeti na Sveučilište u Göteborgu i uključiti u prijavu za diplomu

Norveška

- Sveučilište u Oslu nudi "jednogodišnji program" (60 ECTS-a na preddiplomskoj razini). Studenti na jednogodišnjim programima mogu studirati kako bi odlučili hoće li im se područje studija sviđati prije nego što se posvete punom preddiplomskom studiju, ili kako bi produbili svoje znanje u svom području rada, specijalizirali se ili prekvalificirali

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih / primjena uučena, Zagreb, 3. / 4. ožujka 2022.

Primjer Sveučilišta u Rijeci (1/2)

- [Pravilnik o priznavanju i vrednovanju prethodnog učenja](#) (2. listopada 2019.)
- Sveučilište u Rijeci program „**Istraživačko-razvojni projekti u obrazovanju – UNIRI CLASS**“ programska linija **A1 Otvoreno personalizirano obrazovanje** - potpora projektima za unaprjeđenje kvalitete nastave i izlaznih kompetencija studenata (ukupan iznos financiranja je 1.000.000,00 kuna).
- cilj projekata je **razvoj programa za stjecanje mikrokvalifikacije** (tzv. minors) kroz strukturirane ponude skupa kolegija u obimu od **10 do 30 ECTS-a** unutar postojećeg studijskog programa ili kroz akreditirani program cjeloživotnog obrazovanja, a s ciljem produbljivanja specifičnih kompetencija studenata (personalizirani kurikulum). Pritom **razvijeni programi moraju biti interdisciplinarni i sadržajem povezani s aktualnim društvenim temama** (globalni ciljevi održivog razvoja koje je Sveučilište utvrdilo prioritetima)

5/9/2022

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih / primjena uučena, Zagreb, 3. / 4. ožujka 2022.

Primjer Sveučilišta u Rijeci (2/2)

Razvoj programa za stjecanje mikrokvalifikacije mora uključivati:

1. suradnju najmanje dviju visokoškolskih institucija na razvoju skupa ishoda učenja mikrokvalifikacije i odgovarajućeg programa (obaveznih i izbornih, postojećih i/ili novih kolegija) za stjecanje mikrokvalifikacije u obujmu od 10 do 30 ECTS-a
2. uključivanje programa za stjecanje mikrokvalifikacije unutar najmanje dva postojeća studijska programa na Sveučilištu u Rijeci
3. provođenje akreditacijskog postupka za program mikrokvalifikacije kao programa cjeloživotnog obrazovanja
4. provedbu programa mikrokvalifikacije za prvu kohortu studenata i ocjenu kvalitete provedenog programa u razdoblju trajanja projekta

Neki okvirni kriteriji koje moraju zadovoljiti programi za stjecanje mikrokvalifikacija:

- doprinos razvoju personaliziranih puteva učenja
- relevantnost ishoda učenja i sadržaja mikrokvalifikacije
- povezanosti s ciljevima održivog razvoja (SDGs) koje je Sveučilište utvrdilo prioritetnima (digitalno društvo, ekološki izazovi, zeleni i održivi gradovi, EU identitet i odgovornost u globalnom svijetu, zdravlje i blagostanje u društvu, različitost i uključivost / rodna ravnopravnost)
- interdisciplinarnost
- usklađenost sa *Strategijom Sveučilišta u Rijeci* i doprinos ciljevima *Plana rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Rijeci*

5/9/2022
Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.

Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera

POVEZIVANJE MIKROKVALIFIKACIJA U ŠIRE CJELINE I HORIZONTALNA I VERTIKALNA PROHODNOST MIKROKVALIFIKACIJA – PRIMJERI DOBRE PRAKSE

izv. prof. dr. sc. Siniša Kušić
skusic@ffri.uniri.hr
 Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet, Odsjek za pedagogiju

5/9/2022
Andragoška škola – Implementacija novog Zakona o obrazovanju odraslih i primjena vaučera, Zagreb, 3. i 4. ožujka 2022.



Za kraj od srca zahvaljujemo poštovanim predstavnicima Ministarstva znanosti i obrazovanja RH, Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike RH, Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Hrvatskog andragoškog društva i naravno svima vama, dragim sudionicima ove stručno-znanstvene konferencije.





ANDRAGOŠKA ŠKOLA

Implementacija novog Zakona
o obrazovanju odraslih
i primjena vaučera