

# STRATEGIJA RAZVOJA CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA SAMOBOR

za razdoblje **2024. – 2030.**

Učenje na **drugačiji** način

[www.samobor.hr/obrazovanje](http://www.samobor.hr/obrazovanje)




**1. SAŽETAK .....08**

**2. UVOD .....10**

**3. VIZIJA, MISIJA I TEMELJNE VRIJEDNOSTI .....13**

- **3.1 VIZIJA .....13**
- **3.2 MISIJA .....13**
- **3.3 VRIJEDNOSTI .....14**
- **3.4 HORIZONTALNE TEME .....14**


**4. OPĆE STRATEŠKE SMJERNICE .....16**

**5. SPECIFIČNE STRATEŠKE SMJERNICE .....18**

- **5.1. RAZVOJ SUSTAVA KVALITETE .....18**
  - **5.1.1. Prvo područje kvalitete: upravljanje ustanovom i sustavom kvalitete .....19**
  - **5.1.2. Drugo područje kvalitete: obrazovni programi, učenje i poučavanje .....19**
  - **5.1.3. Treće područje kvalitete: postignuća polaznika i briga o polaznicima .....19**
  - **5.1.4. Četvrto područje kvalitete: ljudski i materijalni resursi .....20**
  - **5.1.5. Peto područje kvalitete: informiranje javnosti, komunikacija i suradnja, integritet i etičnost .....20**
- **5.2. PROGRAMSKI RAZVOJ .....21**
  - **5.2.1. Proaktivno kreiranje i modificiranje cjeloživotnih obrazovnih programa .....21**
  - **5.2.2. Susretljivo prihvaćanje prijedloga za pokretanje novih programa .....22**
  - **5.2.3. Stalan razvoj temeljnih pismenosti .....22**
  - **5.2.4. Razvoj informativnih aktivnosti POU Samobor .....22**



## 5. SPECIFIČNE STRATEŠKE SMJERNICE

- **5.2.5.** Razvoj savjetodavnih aktivnosti POU Samobor .....22
- **5.2.6.** Integracija kulturnih i obrazovnih programa .....23
- **5.2.7.** Razvoj programa za samoučenje .....23
- **5.2.8.** Razvoj programa za treću životnu dob .....23
- **5.2.9.** Razvoj programa za strance .....24
- **5.2.10.** Razvoj međugeneracijskih programa .....24
- **5.3. RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA .....24**
  - **5.3.1.** Stručno usavršavanje zaposlenika, nastavnika i ostalih suradnika .....24
  - **5.3.2.** Stručno usavršavanje kroz Erasmus+ mobilnosti i EU projekte .....25
  - **5.3.3.** Povećanje broja zaposlenih .....25
- **5.4. RAZVOJ INFRASTRUKTURE .....26**
- **5.5. RAZVOJ KULTURE CJELOŽIVOTNOG UČENJA .....26**



## 6. PROVEDBA STRATEGIJE, PRAĆENJE I EVALUACIJA .....29



## 7. METODOLOGIJA .....31

- **7.1. OPĆI PODACI I UNUTARNJE USTROJSTVO POU SAMOBOR .....31**
- **7.2. POVIJEST POU SAMOBOR .....32**
- **7.3. ANALIZA AKTUALNOG STANJA CJELOŽIVOTNOG  
OBRAZOVANJA U POU SAMOBOR.....33**
- **7.4. SWOT ANALIZA .....36**
- **7.5. PROCES IZRADE STRATEGIJE .....37**



## 1. SAŽETAK



# VIZIJA:

Kroz cjeloživotno učenje svaki građanin postaje samoostvarena osoba



# MISIJA:

Kontinuirano prepoznavati, stvarati i nuditi cjeloživotne obrazovne programe koji omogućavaju građanima put prema samoostvarenju



# VRIJEDNOSTI:

Posvećenost,  
Susretljivost,  
Empatija



# HORIZONTALNE TEME:

Ravnopravnost i poštivanje ljudskih prava





## Strateške smjernice za razdoblje 2024. – 2030.

### OPĆE STRATEŠKE SMJERNICE:

- a) kvalitetno učenje i poučavanje usmjereno na samoostvarenje polaznika
- b) povećanje broja građana koji sudjeluju u cjeloživotnom obrazovanju

### SPECIFIČNE STRATEŠKE SMJERNICE:

1. **Razvoj sustava kvalitete** – daljnji razvoj i kontinuirano provođenje sustava kvalitete baziranog na relevantnim dokumentima i aktima na nacionalnoj i međunarodnoj razini.
2. **Programski razvoj** - proaktivno kreiranje i modificiranje cjeloživotnih obrazovnih programa u odabranim ključnim sektorima za lokalnu zajednicu (strojarstvo, poljoprivreda, razne usluge), uz susretljivo prihvaćanje prijedloga građana za pokretanje novih programa te uz stalan razvoj temeljne pismenosti građana.
3. **Razvoj ljudskih resursa** - kontinuirano poticanje stručnog usavršavanja zaposlenika, nastavnika i ostalih suradnika te povećanje broja zaposlenika.
4. **Razvoj infrastrukture** - osiguravanje funkcionalnih i ugodnih prostora za individualno i grupno učenje te ostalih pratećih prostora.
5. **Razvoj kulture cjeloživotnog učenja** - organizacija različitih komunikacijskih aktivnosti za povećanje vidljivosti cjeloživotnih programa i općenito promoviranje kulture cjeloživotnog učenja u lokalnoj zajednici.



## 2. UVOD



## 2. UVOD

Pučko otvoreno učilište Samobor središnja je ustanova za cjeloživotno obrazovanje u lokalnoj zajednici Grada Samobora. Njegova uloga je kontinuirano prepoznati, stvarati i nuditi formalne i neformalne obrazovne programe potrebne građanima različitih demografskih, socijalnih i psiholoških karakteristika, a sve s ciljem omogućavanja njihovog samoostvarenja.

Misija koju slijedi POU Samobor, posebno u pogledu obrazovanja odraslih, nadovezuje se na misiju Grada Samobora – *povećanje kvalitete socijalnih, društvenih, infrastrukturnih i gospodarskih uvjeta stanovanja svih dobnih skupina stanovnika Grada Samobora.*

Cjeloživotno obrazovanje koje POU Samobor nudi važan je alat za povećanje kvalitete života svojih stanovnika jer kroz cjeloživotne obrazovne programe svojim građanima omogućava ostvarenje cijelog spektra različitih ciljeva:

- **Prilagodljivost promjenama:** Svijet se neprestano mijenja, bilo da je riječ o tehnološkim inovacijama, ekonomskim trendovima ili društvenim promjenama. Cjeloživotno učenje omogućava građanima da se prilagode ovim promjenama i ostanu relevantni u svojim profesijama i zajednicama.
- **Profesionalni napredak:** Učenje novih vještina i usavršavanje postojećih mogu poboljšati karijerne mogućnosti i otvoriti vrata novim prilikama za promjenu karijere ili napredovanje zaposlenika.
- **Socijalna povezanost:** Sudjelovanje u cjeloživotnim obrazovnim programima omogućava polaznicima da se povežu s drugima koji dijele iste interese i ciljeve te stvore podržavajuće društvene mreže i osjećaj pripadnosti i zajedništva u lokalnoj zajednici.
- **Globalno razumijevanje:** U današnjem globaliziranom svijetu važno je razumjeti i cijeliti različite kulture, perspektive i načine života. Cjeloživotno obrazovanje pruža priliku za širenje svijesti o globalnim pitanjima i promicanje međukulturalne osjetljivosti.
- **Aktivno starenje:** Cjeloživotno učenje pomaže starijim osobama da ostanu mentalno aktivne i angažirane.
- **Inovacija i kreativnost:** Kroz stjecanje novih znanja i perspektiva, cjeloživotno obrazovanje potiče inovativnost i kreativnost, razvoj novih ideja, proizvoda i rješenja koja doprinose napretku društva i zadovoljstvu pojedinaca.
- **Osobni razvoj:** Cjeloživotno učenje omogućava ljudima da neprestano rastu i razvijaju se u različitim dimenzijama svojeg osobnog života, a što može rezultirati većim samopouzdanjem, samosviješću i osjećajem ispunjenosti.
- **Bolje donošenje odluka:** Cjeloživotno obrazovanje pruža ljudima alate i vještine potrebne za kritičko razmišljanje i donošenje informiranih odluka u različitim područjima života te razvija osjećaj samostalnosti i sposobnosti da se efikasno nose s izazovima.

Cjeloživotno obrazovanje omogućava ljudima da bolje razumiju svijet, razvijaju vještine, stječu znanje i osjećaj postignuća. Osim toga, doprinosi profesionalnom napretku i zapošljivosti, potiče kontinuirano učenje i prilagodbu, razvija kritičko razmišljanje, samostalnost i samopouzdanje, potiče društveno angažiranje, razumijevanje različitosti i promiče inkluzivnost u društvu.

Čemu cjeloživotno obrazovanje?

Na globalnoj razini, cjeloživotno obrazovanje neophodno je da bismo kao društvo održivo rasli. Godine 2015. **UN-ovi Ciljevi održivog razvoja** (*engl. Sustainable Development Goals; dalje u tekstu SDG*) donijeli su sveobuhvatni plan za održivi svijet do 2030. godine. Sastoji se od 17 ciljeva koji obuhvaćaju širok spektar problema, a uključuju ljude s različitim potrebama, vrijednostima i uvjerenjima. Četvrti cilj SDG-a govori o uključivom, ravnopravnom i kvalitetnom obrazovanju te mogućnostima cjeloživotnog učenja za sve. Postoji vizija onoga što treba postići, no ljudima nedostaje unutarnja osobna sposobnost za suočavanje sa sve složenijim okolišem i izazovima, što je polazište inicijative 'Ciljevi unutarnjeg razvoja' (*engl. Inner Development Goals*). Za postizanje tih ciljeva nužno je omogućiti građanima cjeloživotno obrazovanje usmjereno na osobni razvoj.

Na europskoj razini, **Preporuke vijeća Europske unije o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje**, donesene u Bruxellesu 22. svibnja 2018. godine, kažu da se ključne kompetencije potrebne za osobno ispunjenje, zdravlje, zapošljivost i socijalnu uključenost.

Cjeloživotno učenje, ključna komponenta hrvatske obrazovne politike prema **Strategiji znanosti, obrazovanja i tehnologije (NN 124/2014)**, promovira osobni, društveni i profesionalni razvoj pojedinca tijekom cijelog života. Osim poticanja osobnog razvoja, naglasak je na povećanju zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada. **Zakon o obrazovanju odraslih u Republici Hrvatskoj (NN 144/2021)** potiče kvalitativno vrednovanje obrazovnih ustanova i programa, uvođenje vaučera za financiranje obrazovanja iz europskih fondova i promovira cjeloživotno učenje kao temeljni koncept za osobni razvoj i prilagodbu tržištu rada.

**Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine (NN 13/2021)** u sklopu Razvojnog smjera Održivo gospodarstvo i društvo, kao jedan od strateških ciljeva postavlja obrazovane i zaposlene ljude, a jedan od pokazatelja je upravo stopa sudjelovanja odraslih (25. - 64. godine života) u cjeloživotnom obrazovanju.

Dokument Strategija razvoja cjeloživotnog obrazovanja Pučkog otvorenog učilišta Samobor analizira stanje cjeloživotnog obrazovanja, viziju i misiju POU Samobor te definira opće i specifične strateške smjernice vezane uz cjeloživotno obrazovanje.

Njihova konkretizacija i ostvarenje bit će napisani u godišnjim planovima, a u skladu s aktualnim potrebama korisnika, prostornim, financijskim i ljudskim mogućnostima te ostvarenom financijskom podrškom (osnivača - Grada Samobora, Zagrebačke Županije, Republike Hrvatske i Europske unije te ostalih izvora financiranja).



PUČKO  
OTVORENO  
UČILIŠTE  
SAMOBOR



### 3. VIZIJA, MISIJA I TEMELJNE VRIJEDNOSTI



## 3. VIZIJA, MISIJA I TEMELJNE VRIJEDNOSTI

### 3.1. Vizija

**Vizija: Kroz cjeloživotno učenje svaki građanin postaje samoostvorena osoba.**

Samoostvorene osobe prihvaćaju sebe i druge, usmjerene su na problem (a ne na sebe), sposobne su objektivno sagledati život, visoko su kreativne, brinu se za dobrobit čovječanstva, imaju ispunjavajuće interpersonalne odnose s nekolicinom ljudi, imaju razvijene demokratske stavove te posjeduju jake moralne/etičke standarde.

Putem formalnog, neformalnog i informalnog cjeloživotnog obrazovanja POU Samobor pruža svakoj osobi priliku da ostvari svoj puni potencijal, razvije svoje talente, napreduje u karijeri ili promijeni karijeru, razvije nove interese ili usavrši postojeće, prilagodi se novim zahtjevima poslovnog ili privatnog okruženja, postigne osobno zadovoljstvo i uspjeh u životu.

Osim toga, kontinuirano obrazovanje pruža priliku za izražavanje kreativnosti i rješavanje problema, čime se zadovoljavaju osobne ambicije i želje. Pojedinci postavljaju i postižu osobne ciljeve, što ih ispunjava i daje im osjećaj postignuća.

Nadalje, cjeloživotno obrazovanje potiče društveno angažiranje. Osobe koje se osjećaju samopouzdana i kompetentno često su spremnije sudjelovati u društvenim inicijativama i doprinositi zajednici te većoj empatičnosti i susretljivosti među ljudima mijenjajući pri tome cjelokupnu klimu u društvu.

Kroz cjeloživotno učenje, pojedinci postaju autentičniji i izražavaju sebe na iskreniji način. Osjećaju se povezanim sa svojim ciljevima i vrijednostima, doprinoseći svojem osobnom zadovoljstvu i samoostvarenju.

### 3.2. Misija

**Misija: Kontinuirano prepoznavati, stvarati i nuditi cjeloživotne obrazovne programe koji omogućavaju građanima put prema samoostvarenju.**

Ova misija postavlja temeljne ciljeve i svrhu Učilišta: prepoznavanje individualnih potreba i interesa građana te osiguranje obrazovnih prilika i resursa koji će potaknuti njihovu motivaciju za učenjem i osobnim rastom. Misija se također oslanja na ideju da svaki pojedinac ima potencijal za učenje i razvoj te da bi ga trebalo potaknuti na ostvarivanje tog potencijala. Osim toga, naglašava se važnost prilagodljivosti i raznolikosti u ponudi obrazovnih programa kako bi se udovoljilo različitim potrebama i interesima građana.

POU Samobor ima aktivnu ulogu ne samo u organizaciji već postojećih cjeloživotnih obrazovnih programa, već i u razvoju novih obrazovnih programa usmjerenih na specifične vještine. Razvoj inovativnih programa u pravilu je odgovor na potrebe grupe, pojedinaca,



poslodavaca ili zajednice, no često je vođen anticipacijom potreba stručne službe Učilišta. Primjeri takvih programa uključuju obrazovanje za proizvođače i prerađivače ljekovitog bilja te obrazovanje za servisere dizalica topline.

POU Samobor također pruža podršku pojedincima putem programa informiranja, karijernog savjetovanja i usmjeravanja. To pomaže pojedincima da bolje razumiju svoje interese i ciljeve te da odaberu pravilne obrazovne putove kako bi ostvarili svoje profesionalne ambicije.

### 3.3. Vrijednosti

#### Vrijednosti: posvećenost, susretljivost i empatija

##### Posvećenost

Učilište pokazuje duboku predanost svojim vrijednostima te strast prema postizanju svojih ciljeva i ostvarenju zadataka. Očituje se kroz iznimne napore, entuzijazam i nepokolebljivu posvećenost ostvarivanju izvrsnosti u svemu što radi.

##### Susretljivost

Učilište ističe svoju spremnost i volju da udovolji potrebama, zahtjevima i željama svojih korisnika i dionika. Kroz brzu i efikasnu komunikaciju, razumijevanje korisničkih potreba te fleksibilnost i inovativnost u prilagodbi, Učilište stvara pozitivno i ugodno iskustvo za svoje korisnike. Ovo svojstvo ključno je za izgradnju povjerenja i uspješnu suradnju Učilišta s korisnicima.

##### Empatija

Središnji fokus Učilišta je na potrebama i dobrobiti korisnika. Ono prilagođava svoje usluge, programe i prostor kako bi omogućilo najbolje moguće iskustvo svim građanima, s posebnom pažnjom na uključenost ranjivih i marginalnih skupina. Djelatnici aktivno slušaju, razumiju različite perspektive, pružaju podršku i razumijevanje i tako grade snažno povjerenje korisnika. Empatija je temeljna vrijednost koja se ogleda u svim aspektima rada Učilišta, usmjerena na izgradnju pozitivnih i suosjećajnih odnosa s korisnicima i dionicima.

### 3.4. Horizontalne teme

#### Horizontalne teme: ravnopravnost i poštivanje ljudskih prava

Kroz sve svoje aktivnosti Učilište će dosljedno i kontinuirano voditi računa o ravnopravnosti i poštivanju ljudskih prava, osiguravati pristupačnosti svima, poticati inkluzivno jezično i kulturno okruženje te podršku za različite skupine polaznika.



## 4. OPĆE STRATEŠKE SMJERNICE



4



## 4. OPĆE STRATEŠKE SMJERNICE

### I. Kvalitetno učenje i poučavanje usmjereno na samoostvarenje polaznika.

Prva opća strateška smjernica jasno iskazuje važnost dva elementa: kvalitete i samoostvarenja polaznika. Ona opisuje prijelaz s pristupa usmjerenog na realizaciju planiranih programa prema još većem naglasku na polaznika i ishode učenja. Iako su osnove adragoškog poučavanja izuzetno usmjerene na polaznika programa, ovom strateškom smjernicom dodatno želimo prilagoditi teme, stilove, tehnike i alate poučavanja potrebama polaznika, ali i facilitirati njihov proces samoostvarenja.

### II. Aktivno poticanje kulture cjeloživotnog učenja.

Druga opća strateška smjernica ukazuje na važnost povećanja vidljivosti cjeloživotnog obrazovanja u zajednici te obuhvaćenog opsega građana cjeloživotnim programima. Naime, za razvoj cjeloživotnog obrazovanja nije dovoljno samo dalje razvijati kvalitetu, već je potrebno aktivno se usmjeriti i na povećanje kvantitete obuhvaćenih građana naše zajednice cjeloživotnim obrazovnim programima.





## 5. SPECIFIČNE STRATEŠKE SMJERNICE



## 5. SPECIFIČNE STRATEŠKE SMJERNICE

Specifične strateške smjernice odražavaju razradu postizanja općih strateških smjernica:

1. **Razvoj sustava kvalitete** – daljnji razvoj i kontinuirano provođenje sustava kvalitete baziranog na relevantnim dokumentima i aktima na nacionalnoj i međunarodnoj razini
2. **Programski razvoj** - proaktivno kreiranje i modificiranje cjeloživotnih obrazovnih programa u odabranim ključnim područjima za lokalnu zajednicu (strojarstvo, poljoprivreda, različite usluge), uz susretljivo prihvaćanje prijedloga građana za pokretanje novih programa te uz stalan razvoj temeljne pismenosti građana
3. **Razvoj ljudskih resursa** - kontinuirano poticanje stručnog usavršavanja zaposlenika, nastavnika i ostalih suradnika te povećanje broja zaposlenika
4. **Razvoj infrastrukture** - osiguravanje funkcionalnih i ugodnih prostora za individualno i grupno učenje te ostalih pratećih prostora
5. **Razvoj kulture cjeloživotnog učenja** - organizacija različitih komunikacijskih aktivnosti za povećanje vidljivosti cjeloživotnih programa te općenito promoviranje kulture cjeloživotnog učenja u lokalnoj zajednici.

### 5.1. Razvoj sustava kvalitete

*Specifična strateška smjernica: Daljnji razvoj i kontinuirano provođenje sustava kvalitete baziranog na relevantnim dokumentima i aktima na nacionalnoj i međunarodnoj razini.*

„Jedan od najučinkovitijih alata koje ustanove mogu koristiti na putu izgradnje unutarnjeg sustava osiguravanja kvalitete je provođenje samovrednovanja. U procesu samovrednovanja ustanova identificira vlastite snage i slabosti te predlaže potrebna poboljšanja, što dalje može služiti upravi ustanove za planiranje aktivnosti potrebnih kako bi se otklonili uočeni nedostaci i unaprjeđivala kvaliteta. Stoga je važno da ustanove za obrazovanje odraslih redovito, u ciklusima, provode proces samovrednovanja i nalaze samovrednovanja koriste za daljnja unaprjeđenja.“ *(Priručnik za unutarnje osiguravanje kvalitete u obrazovanju odraslih, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih 2022.)*

Za razvoj sustava kvalitete izuzetno je važno kontinuirano provoditi samovrednovanje rada ustanove, sukladno postojećim propisima i aktima te identificirana područja za daljnje unaprjeđenje uključivati u godišnje planove rada i financijske planove. Sukladno provedenom inicijalnom samovrednovanju za razdoblje 2019. - 2023. godina i prikupljenim podacima, odnosno dokazima i indikatorima, izradit će se Plan unaprjeđenja ustanove koji će se realizirati kroz planove i programe rada ustanove. Nakon inicijalnog samovrednovanja svake godine će se nastaviti s provođenjem godišnjeg samovrednovanja ustanove i uključivanjem novih aktivnosti za unaprjeđenje u nove planove rada i financijske

planove ustanove.

### **5.1.1. Prvo područje kvalitete: upravljanje ustanovom i sustavom osiguravanja kvalitete**

POU Samobor nastavit će razvijati sustav upravljanja ustanovom i unutarnji sustav osiguravanja kvalitete.

Upravljanje ustanovom usmjereno je na kontinuirano kvalitetno strateško planiranje te jasno postavljenu (i po potrebi revidiranu) misiju, viziju i strateške ciljeve, kao i njihovu operacionalizaciju kroz godišnje planove i procedure te praćenje realizacije tih planova kroz različita godišnja izvješća. U cijeli proces kontinuirano će se uključivati različiti dionici, kako unutarnji (zaposlenike, nastavnike i sl.) tako i vanjski (alumni, poslodavci, predstavnici lokalne zajednice i sl.).

Upravljanje sustavom osiguranja kvalitete temeljit će se na redovitom provođenju samovrednovanja i uključivanju utvrđenih snaga i slabosti u planiranje daljnjih unaprjeđenja rada ustanove. Pri tome će se posebna pozornost obratiti na dokumentiranje postupaka unutarnjeg sustava osiguravanja kvalitete (posebice prikupljanja podataka i dokaza), na izdavanje isprava kako bi bile u skladu s propisima te na čuvanje andragoške dokumentacije.

### **5.1.2. Drugo područje kvalitete: obrazovni programi, učenje i poučavanje**

POU Samobor je uskladio većinu svojih programa s Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom (NN 22/13, 41/16, 64/18, 47/20, 20/21), u daljnjem tekstu HKO, i nastavlja sustavno pratiti promjene koje će se dogoditi u Registru. Također će po potrebi napisati i predložiti Registru nove skupove ishoda učenja prema zahtjevima za novim programima kako se budu pojavljivali u budućnosti. POU Samobor će sustavno provoditi poučavanje usmjereno prema polazniku i u skladu s predviđenim ishodima učenja. Za potrebe kvalitetnijeg učenja temeljenog na radu, unaprijedit će se praktikumi i suradnja s poslodavcima.

### **5.1.3. Treće područje kvalitete: postignuća polaznika i briga o polaznicima**

POU Samobor nastavit će pratiti podatke i pokazatelje postignuća polaznika te sustavno unaprjeđivati sustav praćenja polaznika tijekom programa, na završnom ispitu i nakon završetka programa. Također će predano raditi na razvoju podrške za polaznike, posebice one smanjenih mogućnosti, s teškoćama u učenju, migrante, osobe s invaliditetom, nezaposlene i sl., tijekom upisa, tijekom pohađanja nekog obrazovnog programa, ali i nakon toga. Dodatna pozornost posvetit će se daljnjem unaprjeđenju procesa vrednovanja stečenih ishoda učenja polaznika.

Također će se sustavno razvijati različiti oblici podrške polaznicima, poput referade za polaznike, formiranja stručnog tima, *online* platforme sa svim potrebnim materijalima za učenje ili uspostavljanjem centra za samoučenje.

#### **5.1.4. Četvrto područje kvalitete: ljudski i materijalni resursi**

U POU Samobor nastaviti će se razvijati nastavnički resursi kroz kontinuiranu podršku i edukaciju nastavnika – kroz interna i eksterna predavanja i radionice te kroz specijalizirane seminare i mobilnosti u okviru Erasmus+ projekata.

Također će se kontinuirano opremiti praktikumi za različite programe radi unaprjeđenja prostornih i materijalnih uvjeta za izvođenje učenja temeljenog na radu i osiguravanja postizanja predviđenih ishoda učenja.

Pri tome će važnu ulogu imati podrška osnivača (Grad Samobor), kako kroz proračun Grada Samobora tako i kroz odobravanje dodatnih zapošljavanja u Odjelu obrazovanja i pratećim službama potrebnim za daljnji razvoj obrazovnih programa i usluga.

#### **5.1.5. Peto područje kvalitete: informiranje javnosti, komunikacija i suradnja, integritet i etičnost**

POU Samobor nastaviti će sustavno informirati građane o svojim programima i važnosti obrazovanja odraslih kroz razne kanale komunikacije, od web stranica i društvenih mreža preko plakata i radio emisija, pa sve do direktne komunikacije prikupljanjem e-mailova. Također, nastaviti će se suradnja s drugim obrazovnim ustanovama (osnovnim školama, srednjim školama, fakultetima, ustanovama za obrazovanje odraslih) kao i uključenost u strukovne udruge u RH, a razvijati će se suradnja i s međunarodnim dionicima (organizacijama za obrazovanje odraslih u drugim zemljama i međunarodnim strukovnim udruženjima), ponajviše kroz Erasmus+ projekte.

Tehnologija ima ključnu ulogu u poboljšanju sustava kvalitete obrazovanja pružajući veću dostupnost i prilagodljivost učenju, interaktivne alate, bolje praćenje i procjenu napretka, fleksibilnost učenja na daljinu, bolju komunikaciju i suradnju te analitičke alate za praćenje i poboljšanje kvalitete programa obrazovanja. Stoga je potrebno obratiti posebnu pozornost na razvoj infrastrukture i tehnoloških kompetencija zaposlenika, nastavnika i suradnika.

## 5.2. PROGRAMSKI RAZVOJ

*Specifična strateška smjernica: Proaktivno kreiranje i modificiranje cjeloživotnih obrazovnih programa u odabranim ključnim područjima za lokalnu zajednicu (strojarstvo, poljoprivreda, razne usluge), uz susretljivo prihvaćanje prijedloga građana za pokretanje novih programa te uz stalan razvoj temeljne pismenosti građana.*

### 5.2.1. Proaktivno kreiranje i modificiranje cjeloživotnih obrazovnih programa

Odjel obrazovanja POU Samobor kontinuirano će uvoditi različite oblike cjeloživotnih obrazovnih programa, od formalnih do neformalnih, uključujući osposobljavanja i usavršavanja. Pri tome će primarni fokus biti na identificiranim ključnim područjima za lokalnu zajednicu – području strojarstva, poljoprivrede i raznih usluga. Posebna pozornost usmjerit će se na sudjelovanje i razvoj programa koji mogu ući u sustav Moj vaučer Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, financiran sredstvima EU fondova.

Za postizanje bolje zapošljivosti polaznika, odnosno bolje povezanosti između programa obrazovanja i poslodavaca, kontinuirano će se povezivati s poslodavcima te na taj način raditi istraživanje obrazovnih potreba kako bi se moglo pristupiti kreiranju novih programa.

Novi programi moraju biti povezani s Registrom HKO koji sustavno povezuje standarde zanimanja i standarde kvalifikacija. Sukladno povezanosti između takvih programa i Registra HKO, sustavno će se pratiti promjene u Registru i provoditi procedure potrebne za izmjenu programa. Također će se okupljati odgovarajuće stručne skupine kako bi se napisali novi skupovi ishoda učenja i predali u proceduru za upis u Registar HKO. Nakon upisa u Registar pristupit će se izradi novog programa u suradnji sa stručnom skupinom ili pojedinim stručnjacima kako bi se odgovorilo na potrebe tržišta rada, zajednice i pojedinaca za novim programima. Također će se provoditi procedure dobivanja pozitivnog stručnog mišljenja Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te dobivanje dopuštenja za izvođenje od nadležnog Ministarstva znanosti i obrazovanja.

Postojeći obrazovni programi kontinuirano će se prilagođavati promjenama potreba tržišta i polaznika, kao i promjenama u relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima i dokumentima.

Prema potrebama koje će se pojaviti u budućnosti, POU Samobor će sklapati partnerstva s drugim ustanovama ukoliko ne bude mogao samostalno zadovoljiti sve obrazovne potrebe na svim potrebnim razinama HKO (2, 3, 4 ili 5).

### **5.2.2. Susretljivo prihvaćanje prijedloga za pokretanje novih programa**

Osim navedenih ključnih sektora, Učilište će sukladno mogućnostima kreirati nove cjeloživotne obrazovne programe u skladu s aktualnim zahtjevima različitih dionika – poslodavaca, radnika, nezaposlenih osoba, posebnih skupina, različitih javnih ustanova i agencija te zainteresiranih trećih osoba. Cijelo vrijeme naglasak će biti na omogućavanju samoostvarenja građana i organizaciji potrebnih cjeloživotnih obrazovnih programa za ostvarenje tog cilja. Kako bi dobivali povratne informacije od relevantnih dionika o potrebama za nove programe, razvijat će se različiti kanali komunikacije i njegovat će se susretljivost i senzibilnost djelatnika Učilišta prema individualnim potrebama korisnika.

### **5.2.3. Stalan razvoj temeljnih pismenosti**

Temeljne vještine funkcionalne pismenosti odraslih osoba su digitalne, matematičke i čitalačke vještine. Učilište će organizirati različite oblike programa cjeloživotnog obrazovanja za stjecanje i razvoj temeljnih vještina funkcionalne pismenosti odraslih – od predavanja i kratkih radionica sve do dužih neformalnih programa. Pri tome valja naglasiti veliki utjecaj eksponencijalnog razvoja tehnologije na temeljne vještine i potrebu za kontinuiranim učenjem kako bi se one uopće održale na barem bazičnoj razini. Uz različite ciljne skupine za usvajanje i razvoj temeljnih vještina funkcionalne pismenosti, u obrazovni proces uključit će se strani državljani pri usvajanju hrvatskog jezika i kulture.

### **5.2.4. Razvoj informativnih aktivnosti POU Samobor**

Građanski utorak je program POU Samobor koji obuhvaća niz javnih besplatnih predavanja o čitavom nizu novina koje se u našem društvu događaju te razvijanju svijesti o aktivnom građanstvu i demokratizaciji kroz različite aktualne teme. Pri odabiru tema vodit će se računa o svim aspektima života pojedinca u lokalnoj zajednici, ali i na nacionalnoj i EU razini. Daljnji razvoj svakako će uključiti i veću vidljivost digitalnih oblika predavanja kako bi se povećala njihova dostupnost.

### **5.2.5. Razvoj savjetodavnih aktivnosti POU Samobor**

Različiti oblici karijernog savjetovanja omogućavaju fleksibilnost i prilagodbu specifičnim potrebama korisnika te pomažu pojedincima da bolje upravljaju svojim profesionalnim putem i postignu karijerne ciljeve. POU Samobor će stoga dalje širiti i razvijati usluge Karijernog centra, usmjerene na savjetovanje različitih ciljnih skupina: učenike za odabir srednje škole i fakulteta, nezaposlene osobe za zapošljavanje, zaposlene osobe za razvoj karijere, zaposlene strance, umirovljenike koji žele nastaviti raditi, poslodavce te ostale dionike u ovom području.

Razvijat će se različiti oblici savjetodavnih aktivnosti (individualno i grupno savjetovanje,

uživo i virtualno), kao i tematski različite savjetodavne aktivnosti (za specifične faze karijere, za specifične oblike radnog odnosa, za specifična područja itd.).

### 5.2.6. Integracija kulturnih i obrazovnih programa

Obzirom da je POU Samobor i ustanova u kulturi, a ne samo ustanova za cjeloživotno obrazovanje, nastavit će se razvijati integrirani programi cjeloživotnog obrazovanja i kulture u kojima će se koristiti prostorni i ljudski resursi Odjela kulture i Odjela cjeloživotnog obrazovanja. Razvoj medijske pismenosti, filmske pismenosti, razumijevanje umjetničkog djela ili razvoj umjetničkog izričaja polaznika samo su neki od oblika ovih programa. Integracija kulture i cjeloživotnog obrazovanja omogućava polaznicima razvoj širokog spektra kompetencije, posebno u kontekstu socijalne i građanske kompetencije te dublje razumijevanje svijeta oko sebe kroz umjetničke i kulturne izraze. Ovaj program pomaže građanima da se povežu s vlastitim kulturnim identitetom, ali i razumiju druge kulture potičući međukulturalno razumijevanje i dijalog kao sastavni dio obrazovanja odraslih. I ovo je područje koje će biti usmjereno ne samo na građane na lokalnom području, već i na strane radnike koji žive ili rade na lokalnom području.

### 5.2.7. Razvoj programa za samoučenje

Samoučenje je važan preduvjet za uspješnog i zadovoljnog građanina, kako u profesionalnom tako i u osobnom životu. Svijet oko nas se neprestano mijenja (ne samo u tehnološkom smislu), a samoučenje omogućava da stječemo nova znanja i vještine koje su nam potrebne kako bismo se prilagodili novim zahtjevima i izazovima. Samoučenje omogućava apsolutnu fleksibilnost oko vremena, mjesta i načina učenja novih znanja i vještina, kao i tempa učenja.

POU Samobor nastavit će razvijati različite programe za *online* samoučenje, bilo u Centru za samoučenje, koji će djelovati pri POU Samobor, ili u prostoru koji odgovara korisniku. Tema za samoučenje pokrivat će široki spektar različitih područja – temeljna pismenost, strani jezici, osobni razvoj, profesionalni razvoj, zdrav život i sl.

### 5.2.8. Razvoj programa za treću životnu dob

Programi za treću životnu dob nastavit će se razvijati kako bi podržali fizičko, mentalno, emocionalno i socijalno blagostanje starijih osoba. Pri tome će se voditi računa o raznolikosti ponuđenih aktivnosti s posebnim naglaskom na teme vezane uz fizičko i mentalno zdravlje, socijalizirajuće aktivnosti te pružanje podrške za zdravstvene i socijalne potrebe.

POU Samobor će se aktivno umrežavati s lokalnim ustanovama, organizacijama civilnog društva i vladinim agencijama kako bi se obogatili programi za starije osobe i omogućio pristup dodatnim resursima i uslugama.



### 5.2.9. Razvoj programa za strance

Programi integracije stranaca postaju sve važniji dio aktivnosti javnih ustanova u Hrvatskoj. S porastom broja stranaca rastu i potrebe za organizacijom aktivnosti koje će omogućiti njihovu uspješnu integraciju u okruženje u kojem žive. Početni programi bit će usmjereni na edukativne programe za savladavanje hrvatskog jezika te upoznavanja lokalne kulture, tradicije i običaja. Dodatni programi bit će usmjereni na socijalnu integraciju stranaca, napredno učenje hrvatskog jezika te usvajanje drugih znanja i vještina za osobni i poslovni razvoj. U okviru ovih aktivnosti organizirat će se i aktivnosti usmjerene na upoznavanje kulture, tradicije i običaja zemalja iz kojih stranci dolaze te prevenciju predrasuda prema njima.

### 5.2.10. Razvoj međugeneracijskih programa

Međugeneracijski programi su inicijative koje povezuju ljude različitih dobnih skupina, s ciljem promicanja međusobnog razumijevanja, suradnje i razmjene znanja. Ovi programi koriste snage i resurse svake generacije kako bi se stvorila obostrana korist i ojačala zajednica. POU Samobor razvijat će različite međugeneracijske programe; od obrazovnih programa (kroz npr. mentorstvo i obrnuto mentorstvo za različite teme) preko programa međugeneracijske društvene uključenosti, povezivat će različite moguće dionike (obrazovne ustanove, kulturne ustanove, različite udruge itd.)

Cilj nam je razviti i implementirati programe koji povezuju različite generacije kroz zajedničko učenje, mentorstvo i zajedničke aktivnosti, čime se jačaju socijalna kohezija i kvaliteta života svih sudionika.

## 5.3. RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA

*Specifična strateška smjernica: Kontinuirano poticanje stručnog usavršavanja zaposlenika, nastavnika i ostalih suradnika te povećanje broja zaposlenika.*

### 5.3.1. Stručno usavršavanje zaposlenika, nastavnika i ostalih suradnika

POU Samobor poticat će uključivanje zaposlenika, nastavnika i ostalih suradnika u različite oblike stručnog usavršavanja – sudjelovanje na relevantnim konferencijama i tribinama, slušanje predavanja u sklopu Građanskog utorka ili nekih drugih predavanja, sudjelovanje na različitim radionicama i formalnim programima, samoučenjem, mentorstvom itd.

Teme usavršavanja pokrivat će profesionalni razvoj, ali i osobni razvoj pojedinca kako bi postali što kompetentniji za izazove organizacije cjeloživotnog obrazovanja.

### 5.3.2. Stručno usavršavanje kroz Erasmus+ mobilnosti i EU projekte

POU Samobor je aktivno uključeno u pisanje i provedbu različitih Erasmus+ projekta za jačanje kapaciteta ustanova u obrazovanju odraslih koji omogućavaju, između ostalog, stjecanje znanja i osobnih iskustava zaposlenika u područjima vezanim uz osmišljavanje i organizaciju cjeloživotnih obrazovnih programa.

Kontinuirano samovrednovanje omogućit će identifikaciju tema budućih Erasmus+ mobilnosti koje će doprinijeti daljnjem razvoju opsega i kvalitete cjeloživotnih obrazovnih programa u POU Samobor.

Dodatno, sukladno raspisanim javnim pozivima za EU natječaje, POU Samobor će se prijavljivati na iste ukoliko su usmjereni na jačanje kapaciteta ustanova kroz edukaciju, umrežavanje i razmjenu dobre prakse.

### 5.3.3. Povećanje broja zaposlenih

Za daljnji razvoj cjeloživotnog obrazovanja od ključne važnosti bit će povećanje broja zaposlenih osoba koje sudjeluju u izvođenju svih aspekata aktivnosti cjeloživotnog obrazovanja - od zapošljavanja administrativno-tehničkog osoblja (referada, održavanje učionica, IT podrška i sl.) i nastavnika za provođenje nastave do stručne službe.

Prioritet će svakako biti uspostava referade za polaznike u kojoj polaznik predaje dokumentaciju, molbe, prijave za ispite, podiže uvjerenje i obavlja sve slične administrativne poslove. Tu se, dakako, mogu dobiti i druge informacije vezane uz širi kontekst od upisa, zapošljavanja i usmjerenja drugim institucijama. Referada za polaznike također bi preuzela i sve administrativne poslove, poput urudžbiranja svih dokumenata, poslovne korespondencije, ostale arhive, brige o stanju učionica, dežurstva, ključeva, kontrole IT opreme i sl.

Zapošljavanje stručnog tima, kao što su psiholog, pedagog, socijalni radnik i edukacijski rehabilitator, nužno je za kvalitetno provođenje aktivnosti unutar karijernog centra. Kombinacija ovih stručnjaka unutar karijernog centra omogućava sveobuhvatnu podršku pojedincima u ostvarivanju njihovih profesionalnih ciljeva uzimajući u obzir njihove emocionalne, socijalne i edukacijske potrebe:

- **Psiholog** - za pružanje individualnog i grupnog savjetovanja, provođenje psiholoških testiranja i savjetovanja te pomoći u prevladavanju emocionalnih izazova poput stresa ili nedostatka samopouzdanja
- **Socijalni radnik** - za pružanje podrške u povezivanju polaznika s relevantnim socijalnim i zajedničkim resursima, poput socijalnih programa, stipendija, pravnih savjetnika ili usluga za mentalno zdravlje, kako bi im olakšao pristup potrebnim podrškama te pružanje informacija i savjeta o zakonima i pravima u vezi s obrazovanjem, zapošljavanjem i socijalnim pitanjima kako bi pojedincima pomogao u zaštiti njihovih prava i interesa

- **Pedagog** - za pružanje podrške polaznicima, vođenje radionica ili seminara o temama kao što su planiranje karijere, pisanje životopisa i motivacijskih pisama, priprema za intervju, razvoj vještina za traženje posla, provođenje istraživanja i anketa među polaznicima kako bi bolje razumio njihove potrebe i preferencije u vezi s karijerom te kako bi prilagodio usluge karijernog centra njihovim potrebama
- **Edukacijski rehabilitator** - za pružanje podrške osobama s invaliditetom u njihovom profesionalnom razvoju te pristupu podršci i potrebnim prilagodbama za uspješno sudjelovanje u obrazovanju i radnom okruženju.

Iako se dio zapošljavanja može realizirati kroz EU projekte, ipak će najveće financijsko opterećenje za zapošljavanje imati osnivač Učilišta, Grad Samobor.

## 5.4. Razvoj infrastrukture

*Specifična strateška smjernica: Osiguravanje dovoljnog broja praktikuma za razne programe te funkcionalnog i ugodnog prostora za individualno i grupno učenje te ostalih pratećih prostora.*

Iako POU Samobor zadovoljava sve propisane infrastrukturne uvjete za provođenje postojećih obrazovnih programa, za daljnji razvoj cjeloživotnog obrazovanja u POU Samobor bit će važno osigurati dodatne infrastrukturne resurse – dodatne kvalitetno opremljene učionice, praktikume, dvorane, zbornice, prostore za individualni rad, prostore za učenje, stručnu knjižnicu, referadu, ured za rad stručne službe, kabinete za nastavnike, staklenik za učenje temeljeno na radu poljoprivrednih programa i sl.

Navedeni dodatni prostori moraju zadovoljiti propisane minimalne tehničke standarde, ali biti i funkcionalan i ugodan prostor za individualno i grupno učenje različitih skupina cjeloživotnih polaznika, prilagođen njihovim potrebama i sklonostima te poticajan za koncentraciju i motivaciju za učenje.

## 5.5. Razvoj kulture cjeloživotnog učenja

*Specifična strateška smjernica: Organizacija različitih komunikacijskih aktivnosti za povećanje vidljivosti cjeloživotnih programa te općenito promoviranje kulture cjeloživotnog učenja u lokalnoj zajednici.*

POU Samobor igra ključnu ulogu u poticanju i razvoju kulture cjeloživotnog učenja u zajednici, a to čini kroz različite aktivnosti i inicijative:

- **Organizacija javnih predavanja na temu važnosti cjeloživotnog obrazovanja**  
Javna predavanja imaju višestruku dobrobit u razvoju kulture cjeloživotnog učenja; pružaju platformu za informiranje i educiranje javnosti o važnosti cjeloživotnog učenja, smanjuju predrasude i razvijaju pozitivne stavove prema obrazovanju odraslih, potiču

interakciju i raspravu među članovima zajednice o važnosti obrazovanja odraslih, ali imaju i praktičnu primjenu - pružanje konkretnih savjeta i informacija o pristupanju programima cjeloživotnog učenja.

- **Kontinuirana direktna komunikacija i umrežavanje dionika cjeloživotnog obrazovanja**

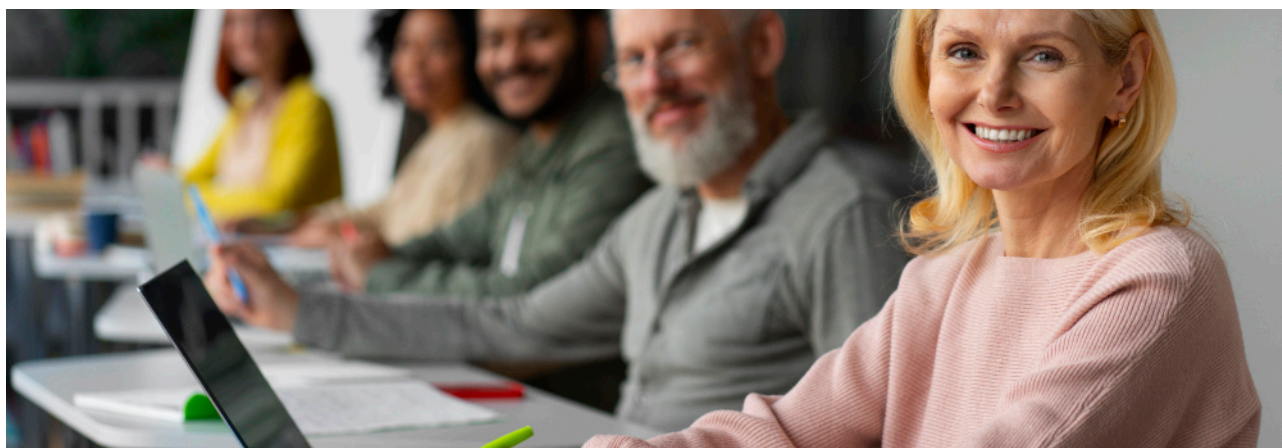
Kontinuiranom direktnom komunikacijom s dionicima POU Samobor nastaviti će pružati informacije o najnovijim programima, mogućnostima i resursima, ali i o važnosti cjeloživotnog učenja općenito. POU Samobor će nastaviti s aktivnostima umrežavanja dionika cjeloživotnog obrazovanja u lokalnoj zajednici i poticati će njihovu međusobnu suradnju, razmjenu ideja i dobrih praksi te postizanje sinergija za razvoj novih i inovativnih programa obrazovanja. Redovitom komunikacijom i suradnjom ujedno se izgrađuje povjerenje među dionicima uključujući polaznike, predavače, poslodavce i obrazovne institucije, što povećava održivost i uspjeh programa cjeloživotnog učenja. U konačnici, kontinuirana komunikacija pomaže u usklađivanju dionika oko zajedničkih vrijednosti i ciljeva vezanih uz cjeloživotno učenje i promociji koncepta cjeloživotnog učenja kao kulturne norme unutar zajednice.

- **Marketinške kampanje i informativni događaji**

Kombinacija marketinških kampanja i informativnih događaja pomaže u povećanju vidljivosti programa cjeloživotnog učenja u zajednici, čime se privlače novi polaznici te gradi pozitivan imidž Učilišta kao pouzdanog i relevantnog izvora obrazovanja. POU Samobor će nastaviti s provođenjem različitih oblika marketinških aktivnosti, od oglašavanja, preko PR aktivnosti pa sve do organizacije ili uključivanja u različita informativna događanja.

Ciljne skupine obuhvaćene aktivnostima promocije cjeloživotnog učenja bit će: polaznici formalnog sustava odgoja i obrazovanja, potencijalni polaznici u obrazovanju odraslih, trenutni i završeni polaznici u obrazovanju odraslih, ranjive društvene skupine, poslodavci, drugi pružatelji usluga cjeloživotnog obrazovanja na lokalnom području, donositelji odluka u obrazovnoj politici itd.

Naposljedku, POU Samobor kao ustanova svojim će pristupom i angažmanom svojih djelatnika i suradnika utjelovljivati kulturu cjeloživotnog obrazovanja služeći kao inspiracija i model za cijelu zajednicu.





## 6. PROVEDBA STRATEGIJE, PRAĆENJE I EVALUACIJA



## 6. PROVEDBA STRATEGIJE, PRAĆENJE I EVALUACIJA

Provedba Strategije razvoja cjeloživotnog obrazovanja POU Samobor bit će usko povezana s Godišnjim planovima rada POU Samobor i Okvirnim godišnjim planovima i programima Odjela za obrazovanje odraslih pri POU Samobor.

Godišnjim samovrednovanjem kao i Godišnjim izvješćem o radu ustanove obuhvatit će se praćenje i evaluacija provedbe zadanih strateških smjernica te njihova eventualna modifikacija.





## 7. METODOLOGIJA



## 7. METODOLOGIJA

### 7.1. Opći podaci i unutarnje ustrojstvo POU Samobor

Pučko otvoreno učilište Samobor je neprofitna javna ustanova za trajnu naobrazbu, kulturu i informiranje, a svoju djelatnost POU Samobor obavlja kao javnu službu. POU Samobor je registrirano za obavljanje sljedećih djelatnosti:

- Obrazovanje odraslih
- Osnovno obrazovanje odraslih
- Srednjoškolsko obrazovanje odraslih – programi stjecanja srednje školske i stručne spreme, programi stjecanja niže stručne spreme, programi prekvalifikacije, programi osposobljavanja i usavršavanja
- Poduka sviranja pojedinih glazbenih instrumenata i poduka plesa izvan sustava redovne naobrazbe
- Organiziranje glazbenih seminara za djecu, mladež i odrasle
- Poduka stranih jezika za djecu, mladež i odrasle
- Informatičko opismenjivanje djece, mladeži i odraslih
- Ostvarivanje i promicanje multikulture, nacionalnih i interkulturalnih vrijednosti, priređivanje i promicanje svih oblika kulturno-umjetničkog stvaralaštva
- Priređivanje kazališnih, glazbenih, estradnih, filmskih i drugih kulturno-umjetničkih programa vlastite produkcije ili u suradnji s drugim ustanovama
- Organiziranje kulturno-umjetničkog amaterizma
- Galerijsko-izložbena djelatnost
- Novinsko-nakladničke djelatnosti
- Prikazivanje filmova
- Organiziranje sajмова i izložbi
- Iznajmljivanje razglasa, video-projektora, videa, glazbenih instrumenata, kulisa, nošnji, videokazeta, ploča i ostalog notnog zapisa
- Proizvodnja i prodaja umjetničkih djela, knjiga, audio i video materijala te drugih nastavnih pomagala u svezi izvršenja registrirane djelatnosti
- Pružanje usluga fotokopiranja i iznajmljivanja prostora
- Promidžba (reklama i propaganda)
- Pružanje ugostiteljskih usluga (pripremanje i/ili usluživanje pića i napitaka) polaznicima i posjetiteljima.

POU Samobor obavlja gospodarske i druge djelatnosti namijenjene izvršavanju navedenih programa djelatnosti.



Sjedište POU Samobor je na adresi Trg Matice hrvatske 3, 10 430 Samobor, a OIB mu je OIB 37111215032.

Osnovni kontakti učilišta su e-mail [pousamobor@samobor.hr](mailto:pousamobor@samobor.hr) i web [www.samobor.hr](http://www.samobor.hr).

POU Samobor djeluje na četiri adrese:

1. Zgrada Hrvatskog doma na adresi Trg Matice hrvatske 6, Samobor u kojoj se nalazi multifunkcionalna dvorana s 240 sjedećih mjesta, Galerija Prica s 80 sjedećih mjesta, mala izložbena dvorana (mogućnost postavljanja 60 stolaca), jedna učionica, uredi, arhiva i skladišni prostori
2. Zgrada na adresi Trg Matice hrvatske 3, Samobor u kojoj se nalaze uredi, zbornica, prostor za individualni rad s polaznicima, referada, dvije učionice, plesna dvorana, arhiva i skladišni prostori.
3. Zgrada na adresi Savke Dabčević Kučar 8, Samobor u kojoj se nalazi velika multifunkcionalna dvorana, manja dvorana za predavanja, 2 učionice, prostor za individualno učenje, uredi i skladišni prostor.
4. Zgrada na adresi Ulica 151. samoborske brigade HV 1 u kojoj se nalazi multifunkcionalna dvorana.

Statutom POU Samobor definirano je unutarnje ustrojstvo učilišta kroz 4 odjela (Odjel za obrazovanje, Odjel za kulturu, Odjel zajedničkih poslova i Centar za mlade) u kojima je zaposleno ukupno 20 zaposlenika.

Andragoški voditelj odgovoran je za stručni rad ustanove u području cjeloživotnog obrazovanja. Zajedno s ostalim zaposlenim osobama u učilištu te vanjskim suradnicima brine se o svim aktivnostima i poslovima propisanim relevantnim zakonskim i drugim aktima.

## 7.2. Povijest POU Samobor

Na mjestu današnjeg Hrvatskog doma Pučkog otvorenog učilišta Samobor 1931. godine izgrađeno je vatrogasno skladište. U to vrijeme adresa je bila Novi trg ili tzv. „Svinjski plac“. Zadruga Hrvatski dom osnovana je 1937. godine, a temelji zgrade Hrvatskog doma blagoslovljeni su 6. studenog 1938. godine. Nakon mnogih vijećanja, s Dobrovoljnim vatrogasnim društvom bio je postignut sporazum da se novogradnja Hrvatskog doma na Novom trgu nadogradi na spremište i to velika dvorana, prostrana pozornica, galerije i više soba.

Nacrte za gradnju Hrvatskog doma izradio je ing. Pavao Blažeković iz Zagreba, a gradnju preuzeo Ivan Celizić. Uz novčanu pripomoć i darove u građi gradnja je brzo napredovala te je 31. prosinca 1940. godine Hrvatski dom svečano otvoren priredbom Silvestarske večeri. Od 1941. do 1945. godine izgradnja je stala zbog rata, pa Dom nije u potpunosti završen. Za vrijeme rata u Domu su smješteni Ustaški logor, Logor ustaške omladine te Knjižnica i

čitaonica. Također, služi svim samoborskim društvima (Gradska glazba Samobor, Hrvatsko pjevačko društvo Jeka, Hrvatski radnički savez, Društvo hrvatskih katoličkih muževa i dr.) i privremeno kao vatrogasno spremište.

Dan 11. listopada 1945. godine, kada je dr Stjepan Orešković održao predavanje „Samobor u borbi za slobodu“, smatra se početkom rada Narodnog sveučilišta u Samoboru.

Od 1945. do 1950. godine Hrvatski dom radi i dalje, ali na volonterskoj osnovi. Godine 1947. zgrada je nacionalizirana. Dana 19. prosinca 1950. godine osniva se ustanova pod imenom Privredno poduzeće Narodni dom, koja djeluje do 1953. godine, a 1. siječnja 1954. osniva se Prosvjetna ustanova Narodni dom koja objedinjuje rad Gradskog muzeja, Kina, Knjižnice i čitaonice i Narodnog sveučilišta. Godine 1961. osniva se Narodno sveučilište „Janko Mišić“. Slijedom zakonskih promjena tijekom godina iz NS „Janko Mišić“ kao samostalne ustanove izdvojili su se Samoborski muzej, Gradska knjižnica i Glazbena škola.

Od 1991. do 1997. godine ustanova nosi ime Narodno sveučilište Samobor, da bi 1. siječnja 1998. godine ime bilo promijenjeno u Pučko otvoreno učilište Samobor.

U sklopu Pučkog otvorenog učilišta Samobor 18. listopada 2002. godine svečano je otvorena Galerija Prica. Utemeljena je na poticaj akademika Zlatka Price koji je velikodušnom gestom donirao Gradu Samoboru dragocjenu zbirku svojih slika i skulptura, kao i fotografije svoje kćerke Vesne Price.

Godine 2017. pri POU Samobor osniva se i Centar za mlade Bunker na prostoru bivše Vojarne Taborec u kojem se održavaju kulturni, obrazovni i informativni programi za mlade.

### **7.3. Analiza aktualnog stanja cjeloživotnog obrazovanja u POU Samobor**

#### **Ukupna djelatnost POU Samobor**

POU Samobor organiziralo je u 2023. godini ukupno 1.379 kulturnih i obrazovnih događanja, od čega je 174 događanja bilo u suorganizaciji s različitim kulturnim, obrazovnim, civilnim, javnim i ostalim dionicima. Nadalje, na navedenim događanjima POU Samobor privuklo je 81.553 posjetitelja ili polaznika. U odnosu na 2022. godinu, kada je bilo 59.562 posjetitelja ili polaznika na događanjima Učilišta, posjećenost je porasla za 37%, čime se nastavlja trend daljnjeg rasta posjećenosti naših događanja. Rast posjećenosti bio je prisutan u svim segmentima rada Učilišta: izložbama, koncertima, kazališnim predstavama, filmskim projekcijama, obrazovnim programima i svim kategorijama programa u Centru za mlade Bunker.

## Obrazovna djelatnost POU Samobor

Obrazovna djelatnost se u 2023. godini odvijala kroz različite certificirane obrazovne programe, neformalne programe te Erasmus+ programe.

U 2023. godini bilo je organizirano 16 obrazovnih grupa za odrasle koje je polazilo ukupno 208 polaznika u 9 različitih obrazovnih formalnih programa:

- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije internetski marketing i brendiranje (mjera vaučer)
- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije ekološka proizvodnja ljekovitog bilja (mjera vaučer)
- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije priključivanje i puštanje u rad dizalica topline (mjera vaučer)
- Program obrazovanja za stjecanje djelomične kvalifikacije knjigovođa/knjigovotkinja (mjera vaučer)
- Osnovna izobrazba za sigurno rukovanje pesticidima
- Dopunska izobrazba za sigurno rukovanje pesticidima
- Njegovateljice
- Dadilje
- CAD/CAM programiranje CNC alatnim strojevima.

Uz navedene programe, ostvareni su preduvjeti i za realizaciju dodatnih programa iz mjere vaučer:

- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije servisiranje dizalica topline
- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije montiranje dizalica topline
- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije ekološka proizvodnja povrća
- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije ekološka proizvodnja voća
- Program obrazovanja za stjecanje djelomične kvalifikacije asistent za upravljanje projektima /asistentica za upravljanje projektima
- Program obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacije društveno odgovorno poslovanje.

Valja naglasiti kako je značajno porastao broj obrazovnih grupa kroz mjeru vaučer; s 1 grupe u 2022. godini na 6 grupa u 2023. godini.

Neformalni programi provedeni u POU Samobor u 2023. godini bili su:

- Početni i napredni tečaj krojenja i šivanja
- Pomoćnici u nastavi
- Foto tečaj
- Radionica aromaterapije
- Pripreme za državnu maturu
- Dramske radionice za djecu
- Robotika i programiranje za djecu
- Multimedijске radionice za djecu
- Plesne radionice za djecu.

U neformalnim programima realizirano je 26 grupa u 9 različitih programa koje je polazilo 372 polaznika.

Sveukupno, Odjel obrazovanja POU Samobor imao je u 2023. godini čak 43 obrazovne grupe, što je najveći broj obrazovnih grupa ikad u našoj ustanovi!

## **Djelatnost informiranja**

Djelatnost informiranja građana odvija se kroz program Građanski utorak, program predavanja i radionica na različite teme iz zdravstva, socijale, ekonomije, zaštite okoliša, pedagogije i sl. U 2023. godini održano je 36 predavanja koje je posjetilo 675 posjetitelja. Ovom broju svakako treba dodati i veliku posjećenost tih predavanja na YouTube kanalu Učilišta.

## **Erasmus+ projekti**





U 2023. godini POU Samobor provodilo je 2 Erasmus+ projekta za jačanje kapaciteta ustanove u području obrazovanja odraslih:

- KA1 projekt Digitalne vještine za 21. stoljeće
- KA2 projekt Senior Synergy.

Detaljan prikaz aktualnog stanja dan je u dokumentu Godišnji izvještaj o radu i poslovanju POU Samobor za 2023. godinu.

Na kraju analize stanja potrebno je istaknuti da su obrazovne aktivnosti u POU Samobor održane u tolikom broju i s tako visokom razinom kvalitete upravo zahvaljujući predanom radu, snalažljivosti, profesionalnosti i fleksibilnosti njezinih zaposlenika i suradnika. No, daljnji razvoj cjeloživotnog obrazovanja neminovno će ovisiti o povećanju ljudskih resursa Učilišta jer su sadašnji kapaciteti u potpunosti iskorišteni.

## 7.4. SWOT ANALIZA

 <b>SNAGE</b>	 <b>SLABOSTI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dugogodišnja prepoznatljivost ustanove</li> <li>• profesionalnost i posvećenost djelatnika</li> <li>• opsežno iskustvo stručnih djelatnika i vanjskih suradnika</li> <li>• tradicija i kontinuitet</li> <li>• kvaliteta i kvantiteta programa za polaznike svake životne dobi</li> <li>• široka nacionalna, regionalna i europska mreža suradničkih ustanova</li> <li>• kontinuirano financiranje fiksnih troškova</li> <li>• osmišljavanje jedinstvenih andragoških programa</li> <li>• responzivnost na potrebe tržišta i građana</li> <li>• kontinuirana marketinška aktivnost i prisutnost na društvenim mrežama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nedovoljan broj zaposlenih</li> <li>• nedostatak kompetencija i infrastrukture za napredno korištenje informacijskih tehnologija</li> <li>• nedovoljne marketinške vještine zaposlenika te kompetencije za pisanje EU projekata</li> <li>• manjak adekvatnog prostora za različite obrazovne sadržaje</li> <li>• nepristupačnost i neprilagođenost pojedinih prostora za osobe s invaliditetom</li> <li>• nedovoljne kompetencije vanjskih suradnika za inkluziju</li> <li>• nedovoljne kompetencije zaposlenika za pisanje i provođenje EU projekata</li> </ul>
 <b>PRILIKE</b>	 <b>PRIJETNJE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• cilj u Nacionalnoj strategiji RH 2030 je doseći EU prosjek uključenosti građana u cjeloživotno obrazovanje; vaučeri</li> <li>• jačanje kulture cjeloživotnog obrazovanja</li> <li>• dodatno usavršavanje zaposlenika temeljem Zakona o radu i drugih propisa</li> <li>• mogućnost financiranja iz EU fondova</li> <li>• kulturna i jezična integracija doseljenika</li> <li>• razvoj primjene tehnologije u svakodnevnom životu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• početak recesije u 2023. godini</li> <li>• ovisnost o javnoj politici i prihodima iz javnih izvora</li> <li>• dolazak konkurencije</li> <li>• promjena obrazovnih navika stanovništva (<i>online</i> sadržaji)</li> <li>• promjena zakonske regulative vezane uz pučka otvorena učilišta</li> </ul>

Strateške smjernice iz ovog dokumenta usmjerene su na uklanjanje unutarnjih slabosti, a oslanjaju se na snage Učilišta i prilike u okruženju. Vanjske prijetnje izvori su rizika, pa ih treba redovito revidirati i njima pažljivo upravljati tijekom operacionalizacije strateških ciljeva.

## 7.5. Proces izrade strategije

Proces izrada strategije cjeloživotnog obrazovanja POU Samobor proveden je u razdoblju od travnja 2022. do prosinca 2023. godine, kao participativan proces baziran na transformativnom i akcijskom učenju uključenih. Tijekom tog razdoblja stjecali su se uvidi, mijenjala se perspektiva na različite pravce, opsege i načine djelovanja Učilišta te su mnoge od usvojenih strateških smjernica rezultat trajnog i kontinuiranog strateškog promišljanja.

Cijeli proces osmišljen je i proveden u bliskoj suradnji stručnog osoblja POU Samobor koji čine ravnateljica Jelena Vojvoda, andragoška voditeljica Itana Bukovac i stručna suradnica Vlasta Marjanović Milanović te konzultantica i facilitatorica transformativnog učenja Jasenka Gojšić, koja je i dizajnirala te facilitirala otvorena događanja.

Ukupno je održano osam radnih sastanaka; po dva u pripremi i jedan sastanak za rezimiranje rezultata javnih skupova te pet susreta posvećenih izradi strateških smjernica i sukreaciji dokumenta. Ti susreti stvorili su prostor i vrijeme za samorefleksiju, strateško promišljanje i usuglašavanje zajedničkog dugoročnog djelovanja.

Proces izrade strategije proveden je u tri faze: kreiranje slike željene budućnosti Grada, kao konteksta, vlasnika i korisnika Učilišta, artikulacija misije Učilišta u ostvarenju te vizije te izrada strateških smjernica za ostvarenje misije.

U prve dvije faze pozvani su predstavnici svih dionika i upućen je javni poziv građanima, s namjerom da sudjelovanje u stvaranju slike željene budućnosti bude istovremeno i čin odgovornosti prema toj budućnosti. U sukreacijskim susretima sudjelovali su: predstavnici udruga, poslodavaca, Poduzetničkog centra, nastavnika samoborskih škola i nastavnika POU Samobor, polaznika programa POU Samobor, Grada Samobora, umirovljenika, vrtića, škola i zaposlenika POU Samobor.

U trećoj fazi organizirana su dva radionička susreta radne skupine za identifikaciju strateških smjernica i izradu SWOT analize te nekoliko sukreacijskih susreta koji su rezultirali ovim dokumentom.

U svibnju 2022. okupljeni građani su iznjedrili viziju Samobora 2030. godine kao otvorenog grada zadovoljnih stanovnika s empatijom kao osnovnom kompetencijom.

Na pitanje „Što je misija POU Samobor u ostvarenju te vizije?“ odgovarali su sudionici radionice 29. rujna 2022. godine. Radionica za artikulaciju misije POU Samobor bila je bazirana na participativnoj metodi vizualizacije. Pitali smo sudionike: „Kad bi POU bila kuća vještina i znanja s podrumom, prizemljem, dvorištem, prvim katom i potkrovljem, što bi se dešavalo na kojem katu?“ Odgovori na ova pitanja osigurali su materijal za novu etapu u razvoju strategije cjeloživotnog obrazovanja za Samobor 2030.



Na osnovu rezultata tih dviju radionica i sa željom da se uvećaju svi dosadašnji uspjesi u djelovanju Učilišta, načinjena je lista od pet prioriteta razvoja obrazovanja odraslih u POU Samobor. Prioriteti su usklađeni i s globalnim, europskim i nacionalnim dokumentima i trendovima, a analiza aktualnog stanja i SWOT analiza je ukazala na postojeće unutarnje i vanjske resurse, prilike i potencijalne prijetnje, koje treba uzeti u obzir u ostvarenju danih strateških smjernica.

